mapalos

GUÍA DIGITAL

Sobrevivir al *Blue Monday*: guía para ayudar a tu equipo

Introducción

El Blue Monday se considera el día más triste del año y tiene lugar el tercer lunes de enero. Así que este 2025, cae en el 20 de enero.

El término surgió en 2005 de la mano del profesor en psicología Cliff Arnall, quien dijo que había encontrado la fórmula matemática para apuntar específicamente ese día.

¿Por qué ese es el día más triste del año?

Coinciden varios factores:

1. Para la mayoría de la población, el lunes es el inicio de la semana laboral.
2. Las vacaciones de Navidad ya quedan atrás y las de Semana Santa parecen lejísimos.
3. La temible cuesta de enero.
4. Empezamos a pinchar con los primeros objetivos que nos habíamos marcado para el año nuevo.
5. El tiempo no acompaña: los días siguen siendo cortos, hace frío y hay poco sol.

¿Y por qué “Blue Monday”?

Porque el lunes parece ser el día más odiado por la mayoría. Y porque en inglés, el color azul (“blue”) se asocia a sentimientos de tristeza y melancolía. Lo que en España vendría a ser un día “gris”.

Sobrevivir al Blue Monday

Desde Mapal hemos preparado una guía para que sobrellevar el Blue Monday (y todos los Mondays y todos los días grises que vengan) sea más fácil tanto para ti como para tus compañeros de trabajo.

Recuerda que un equipo triste y desmotivado es mucho menos productivo. Y especialmente para los negocios que se dedican a atender y cuidar a clientes o huéspedes, esto tiene un efecto directo y muy negativo para la cuenta de resultados, la reputación y la capacidad para fidelizar y atraer al talento.

Para empezar:
¿Cómo saber cómo están
los miembros del equipo?

Te compartimos seis preguntas que puedes hacerles para ir más allá de lo superficial y acercarte más a la verdad.

1. Del 0 al 10, ¿cómo te sientes hoy?

Si en vez de preguntar “¿cómo estás?” haces esta pregunta, evitas la clásica respuesta de “bien”. Además, si alguien por ejemplo responde “un 4” puedes seguir con “¿y eso?” para seguir profundizando.

2. ¿Qué te gusta hacer cuando no estás trabajando?

Conocer a los miembros del equipo fuera del trabajo no se consigue de un día para otro. Se necesita generar conexión y confianza. Y eso es clave para que luego sea más fácil que te cuenten sus preocupaciones reales.

3. ¿Cómo te sientes en este puesto de trabajo?

Si una persona no se siente realizada en el trabajo, es muy probable que también esté desmotivada durante el resto del día. Pregúntale “¿cuál es la parte que más te gusta del trabajo?”, “¿Y la que menos?”, “¿Estás bien en este puesto o hay otro que te llama la atención?”.

4. ¿Qué cosas harían que este trabajo fuera más interesante para ti?

Mantén la mente abierta, incluso si algunos comentarios te escuecen un poco. El objetivo es escuchar, aprender y demostrar que se valora su punto de vista.

5. ¿Qué es lo que más te quema, te agobia o te molesta?

Ya sea una tarea concreta, tensiones en el equipo o expectativas, saberlo te permitirá ofrecer el apoyo específico y adecuado, y ser más eficiente a la hora de solucionarlo sin tener que apostar por mil otros beneficios que quizás no necesitan.

6. ¿Cuáles son tus objetivos o sueños para este año? ¿Y qué podemos hacer para ayudarte a cumplirlos?

Tanto si les propones formación específica, como proyectos nuevos o más complejos, u oportunidades para exhibir sus habilidades, tu objetivo es demostrar que te interesa su crecimiento. Y esto puede estar relacionado tanto con lo profesional como en lo personal.

Calcular el *eNPS*

El eNPS (*Employee Net Promoter Score)* mide la lealtad y satisfacción de los empleados hacia la empresa, basándose en la probabilidad de que recomienden la organización como un buen lugar para trabajar. Te enseñamos cómo calcularlo de forma simple:

Pregunta a los empleados con una encuesta de pulso:

"En una escala del 0 al 10, ¿qué probabilidad hay de que recomiendes esta empresa como un buen lugar para trabajar?"

Clasifica las respuestas

- **Promotores (9-10):** Empleados muy satisfechos y leales.
- **Pasivos (7-8):** Empleados satisfechos, pero no entusiastas.
- **Detractores (0-6):** Empleados insatisfechos que podrían hablar negativamente de la empresa.

Calcula el eNPS

Ahora utiliza la siguiente fórmula:

eNPS = % Promotores − % Detractores

Por ejemplo: Haces la encuesta a 100 empleados.

- 50 responden con 9-10 (Promotores = 50%).
- 20 responden con 0-6 (Detractores = 20%).
- 30 responden con 7-8 (Pasivos, no se incluyen en el cálculo).

Pues se calcula: eNPS = 50% - 20% = +30

Interpreta los resultados

- **Negativo:** Hay problemas serios de satisfacción o compromiso.
- **0 a +30:** Buen resultado, pero con espacio para mejorar.
- **+30 a +50:** Muy buen nivel de compromiso.
- **+50 o más:** Ambiente excelente y alta satisfacción.

¿Por qué los *programas de bienestar* fallan tan a menudo?

¿Y qué hacer para que funcionen (y garantizar el ROI)?

En 2026, el gasto mundial de las empresas en programas de bienestar superará los 91.000 millones de euros, según una encuesta del Harvard Business Review.

Pero hoy en día, lo cierto es que las mejoras previstas en el bienestar de los empleados no se están materializando. De hecho, los problemas de salud mental siguen aumentando en todo el mundo, y también en España.

Los estudios demuestran que los programas de bienestar están fracasando, en parte, porque se centran en soluciones individuales (como apps para meditar, descuentos en tiendas de productos de relax...) y no en el conjunto de sistemas que afectan a los trabajadores.

¿Por qué fallan estas soluciones individuales?

No van a la raíz del problema
Por ejemplo, algunas empresas ponen entradas a gimnasios, apps para meditar o terapeutas online a disposición del empleado. Pero el nivel del estrés de los trabajadores no mejora porque tienen una carga de trabajo altísima. Esto les hace sentir que la empresa hace lo que se conoce como “carewashing” (como el ya popular greenwashing o pinkwashing).

No se utilizan o son poco eficientes
Muy a menudo, acceder a los programas de bienestar o a las herramientas tecnológicas de bienestar les conlleva demasiado tiempo, les resulta confuso o engorroso.

Poco compromiso por parte del empleador
Son todavía pocos los empleadores que apuestan por soluciones para recabar el feedback del personal, medir el éxito de las acciones o garantizar que todos los mánagers se implican en ello.

¿Cómo pasar a soluciones más holísticas y efectivas?

Cambios organizativos
Como eliminar los turnos partidos o implementar la semana de trabajo de 4 días. El Foro Económico Mundial ha publicado recientemente que las empresas que lo están implementando están consiguiendo resultados positivos, tanto para el bienestar del personal como en resultados financieros

Cambios estructurales con objetivos y métricas claras
Las compañías deben definir objetivos claros, comunicar de forma transparente los cambios que desean ver, y estudiar qué se puede hacer para optimizar los procesos de trabajo con tal de conseguir esos objetivos.

Medir el impacto de la salud mental a largo plazo
Si no se mide es imposible mejorar o conocer el impacto de la salud mental en el rendimiento del trabajador. Por ejemplo, la empresa podría tomar el pulso del bienestar del equipo con cuatro simples preguntas sobre: satisfacción en el trabajo, motivación, felicidad y nivel de estrés. Ya existen soluciones que permiten hacer encuestas de pulso al staff, como **Mapal Engagement**. Además, monitorizar los resultados permite identificar tendencias, abordar rápido los problemas y medir el éxito de las iniciativas de bienestar para calcular el ROI.

Dar soporte a los mánagers
Un mánager que sepa gestionar bien el personal reduce la rotación. Y muy importante: también viceversa.
Cuando se forma a los mánagers en materia de bienestar mental, se ha comprobado que aumenta la fidelización del personal, la satisfacción del cliente y la cuenta de resultados.

Algo crucial (y por suerte cada vez más extendido): *la personalización*

Es fundamental que los planes de beneficios estén diseñados pensando en las necesidades específicas de cada persona, porque **lo que es valioso para unas personas, puede ser totalmente irrelevante para otras.**

Por ejemplo, ofrecer descuentos en escuelas infantiles no tiene sentido para quienes no tienen hijos. Igual que un bono para transporte público no será útil para alguien que va en bicicleta al trabajo.

Un beneficio solo es realmente beneficioso si tiene impacto en la vida de quien lo recibe.

Personalizar los beneficios demuestra que la empresa **escucha, entiende y valora** al equipo.

Por esta razón, es buena idea organizar un **“encuentro de bienestar”**, en el que los propios colaboradores sean quienes propongan ideas para mejorar su propio bienestar en el trabajo. En este encuentro, por ejemplo, pueden surgir nuevas formas de organizar los descansos, detalles que mejoren el ambiente, etc.

Propuestas para animar al equipo en Blue Monday

A continuación, te damos algunas ideas para levantar los ánimos del personal durante el día más gris del año:

1. Un bono nada blue

El día del Blue Monday, puedes anunciar que ofrecerás un incentivo extra en la nómina por los objetivos cumplidos del 20 de enero al 20 de febrero. Elige y comunica si los resultados se basarán en objetivos individuales o de equipo.

2. Vales +1 de consumo interno

Comparte cheques o vales para que los empleados puedan disfrutar de un desayuno, una comida o una estancia con el acompañante que elijan. Puede ser en tu establecimiento o en otro de la cadena. Así también podrán experimentar en primera persona cómo les gusta ser atendidos o en qué se podría mejorar.

3. Turnos especiales

Ese día puedes reducir la duración de los turnos para que los empleados disfruten de más tiempo libre. Ajusta los turnos de manera que puedan comenzar más tarde o terminar más temprano, según su preferencia. Si te duele la cabeza solo de pensarlo es porque aún no conoces **Mapal Workforce**, que te organiza turnos perfectos en cuestión de segundos.

4. Comida y caprichos para alegrar el día

Organiza un almuerzo especial o entrega un “kit de felicidad” con snacks, café especial, y dulces para el personal.

5. El Juego Del Calamar en la empresa

Aprovecha el hype y organiza para ese día un concurso tipo *El Juego del Calamar*. Ofrece premios como tres días libres adicionales o experiencias para los ganadores.

6. Taller express

Organiza un workshop de hacks de cocina, coctelería, etc. con un TikToker o Youtuber gastronómico. Puedes optar para que los empleados inviten a un amigo o familiar en la actividad.

7. Experiencia con un influencer

Invita a un influencer relevante del mundo de la hostelería para pasar un rato con el equipo o dar una charla. Puede ser alguien que haga contenido humorístico sobre trabajo o alguien especializado en bienestar emocional.

8. Outfit de trabajo

Colabora con un influencer de moda o una marca de jóvenes diseñadores para que ayude a los empleados a diseñar un look original y cómodo para el trabajo.

9. Da la bienvenida al reconocimiento 360

Haz que, además de que los mánagers reconozcan al staff, también los miembros del equipo puedan reconocer el trabajo bien hecho entre ellos y el de sus mánagers. Puedes hacerlo a través de una plataforma digital como **Mapal Engagement**. Un reconocimiento es siempre un chute de energía.

10. Celebraciones o galas

Organiza un evento o una cena tipo gala para reconocer el trabajo de los empleados en público. Puedes hacer también regalos personalizados para la ocasión, que combinen el humor y el cuidado.

11. Microaprendizaje

Ofrece cursos breves online o presenciales. Estos pueden ser relacionados con el trabajo, o bien con soft skills, como motivación, manejo del estrés, etc.

12. Bonos para formarse

Valora el esfuerzo del equipo ofreciéndoles vales para que se formen en lo que prefieran. No tiene por que ser relacionado con el trabajo, puede ser un curso de fotografía, uno de cocina, de creación de vídeos para redes, de DJ...

13. Playlists con su música favorita

Monta una playlist con las canciones favoritas de los miembros del equipo para que se reproduzcan de fondo en el lugar de trabajo.

14. Bingo del turno

Crea un bingo con situaciones típicas del trabajo, y quien lo complete primero gana un premio. Puedes añadir gestos o frases típicas de clientes o de compañeros de trabajo, y darle un toque de humor.

15. Concurso de memes

Organiza un concurso para que los empleados creen sus propios memes basados en su día a día en la empresa. Haz que el equipo vote a su favorito y reparte premios.

16. Descuentos en ocio

También puedes sortear u ofrecer descuentos en plataformas de ocio como Netflix, entradas para el cine, masajes, tratamientos de cuidado personal o belleza...

17. Dejar que cada persona elija

Permite a los colaboradores elegir entre distintas opciones para el Blue Monday: menos horas de trabajo, bono económico, actividad de ocio pagada... así cada uno podrá escoger lo que más le guste y convenga.

¿Te gustaría saber cómo, desde Mapal, *podemos ayudarte* a hacer más felices a las personas en tu empresa?

Haz que tu equipo sea más feliz

mapal OS

mapal-os.com