

PANORAMA DEL

BIENESTAR 2026 EN LAS EMPRESAS

RESUMEN EJECUTIVO

wellhub

El informe *Panorama del bienestar en las empresas 2026* revela una transformación decisiva en el estilo de vida de los colaboradores/as, que están dejando de lado la mentalidad del trabajo duro y del esfuerzo para construir sus vidas en torno al bienestar. Este cambio se está viendo impulsado por los niveles de estrés, el *burnout* y las rígidas políticas de vuelta al trabajo presencial. Al mismo tiempo, los gimnasios, los estudios de bienestar y los espacios al aire libre se convirtieron en los nuevos «terceros lugares», en los que la gente se recarga de energía, conecta con otras personas y mantiene rutinas saludables. Lo que antes era una idea secundaria en los paquetes de prestaciones ahora es algo fundamental e irrenunciable que determina la forma en la que los trabajadores/as viven, trabajan y evalúan a sus organizaciones.

En todo el mundo, el mensaje es muy claro: **el bienestar dejó de ser una prestación extra interesante para convertirse en una prioridad diaria**. Cada vez más, los colaboradores/as esperan que las empresas les ayuden a cuidar de su salud de manera integral en el ámbito de

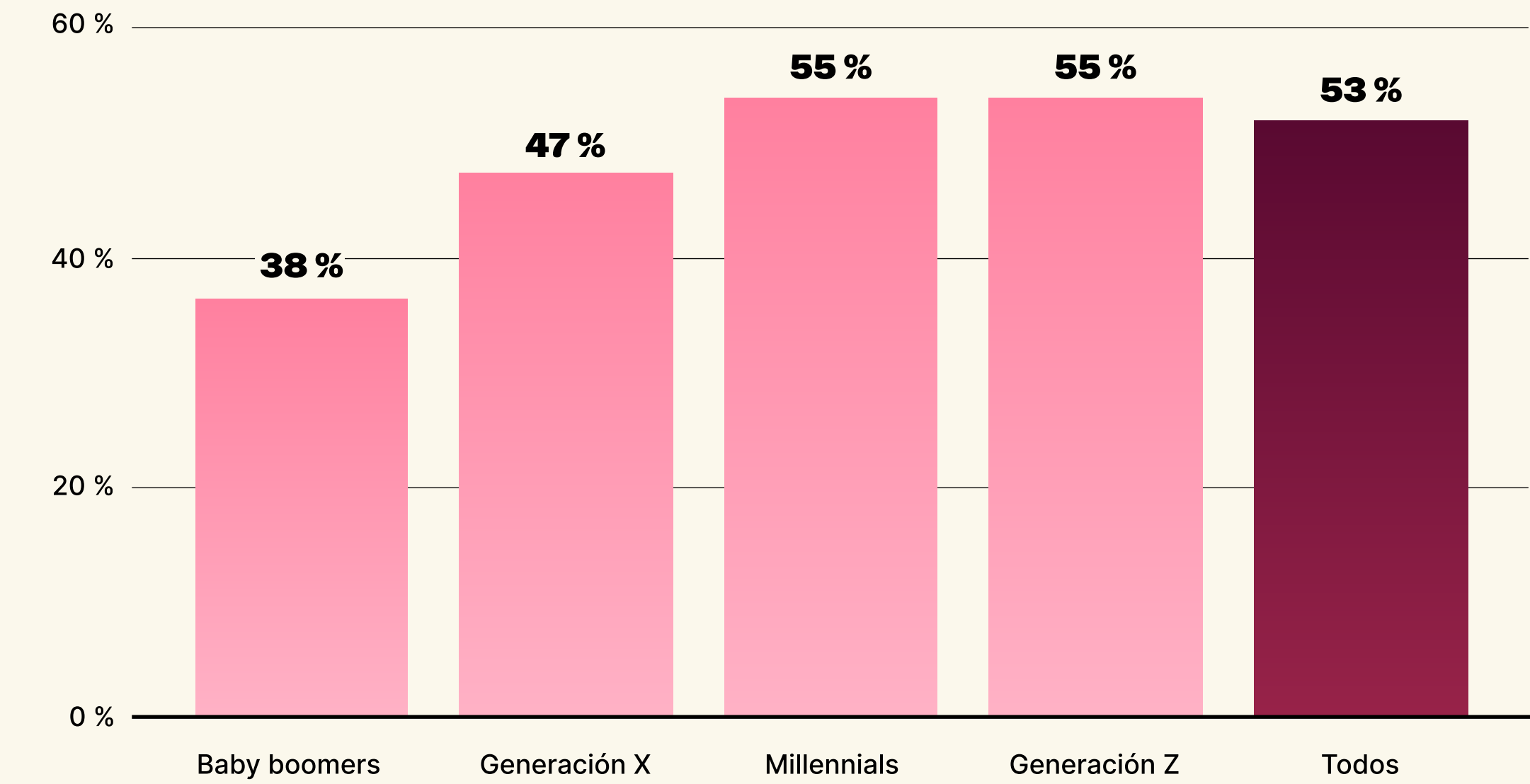


los cinco pilares del bienestar: fitness, mindfulness, terapia online, nutrición y gestión del sueño. Por tanto, los responsables de RR. HH. que adapten sus programas de bienestar a este cambio de paradigma van a contar con una ventaja competitiva a la hora de atraer y fidelizar a los mejores talentos, y además van a poder garantizar la productividad y el compromiso de estos con la empresa. Y esta expectativa no se concentra en una zona geográfica o grupo de edad específicos, sino que representa una transformación global y cultural que está modelando el trabajo moderno.

LAS PRESIONES QUE IMPULSAN UNA NUEVA MENTALIDAD CON EL BIENESTAR COMO PRIORIDAD

Los trabajadores/as presentan unos niveles de estrés y de *burnout* sin precedentes, sobre todo en el caso de los más jóvenes. Más de la mitad de la generación Z (55 %) y los millennials (55 %) afirman que su nivel de estrés aumentó año tras año, en comparación con el 47 % de la generación X y el 38 % de los baby boomers.

% DE COLABORADORES/AS QUE INDICA QUE SUS NIVELES DE ESTRÉS INCREMENTARON RESPECTO AL AÑO ANTERIOR



En general, el 90 % de los colaboradores/as afirma que el año anterior experimentó síntomas de *burnout*, y casi 4 de cada 10 (39 %) los sufrió al menos semanalmente. Estas presiones no son picos temporales, sino tensiones sostenidas a lo largo del tiempo que tienen un impacto muy negativo tanto en el bienestar individual como en el rendimiento de la organización.

Sin embargo, los trabajadores/as no están limitándose a procesar y absorber estas presiones, sino que, como respuesta, también están recalibrando sus vidas. El 95 % está de acuerdo (y el 46 % totalmente de acuerdo) en que los aspectos físicos, mentales, emocionales y sociales del bienestar están interconectados.

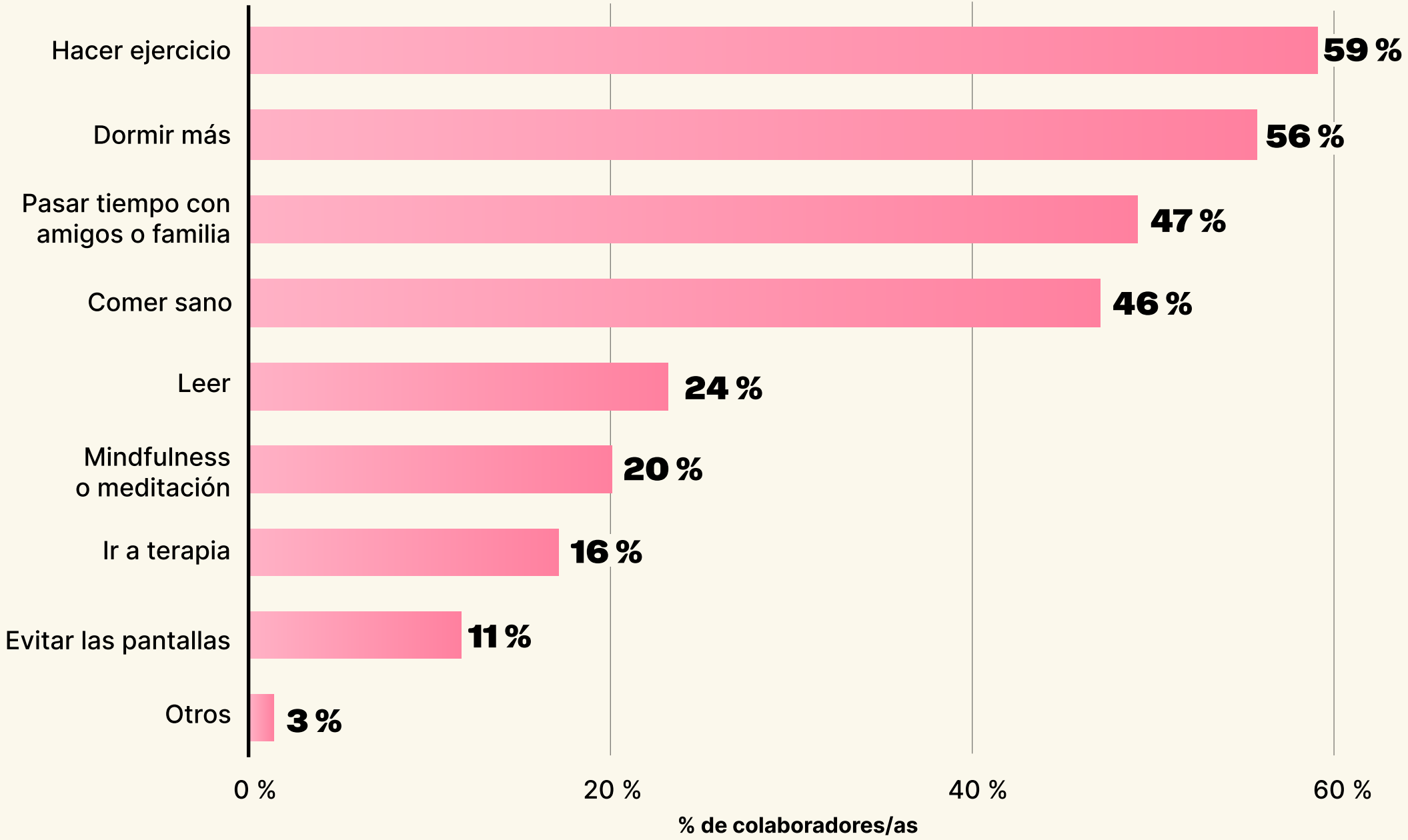
El 64 % afirma que hoy en día se preocupa más por el bienestar que hace cinco años. La fórmula por la que apuestan para hacer frente al cuidado de su bienestar tiene un enfoque integral: hacer ejercicio (59 %), dormir más (56 %), pasar tiempo con la familia y los amigos/as (47 %), y comer bien (46 %). Estos hábitos reflejan el reconocimiento de que el bienestar dejó de ser algo secundario para convertirse en un elemento que debe integrarse en las rutinas diarias.



El
95 %

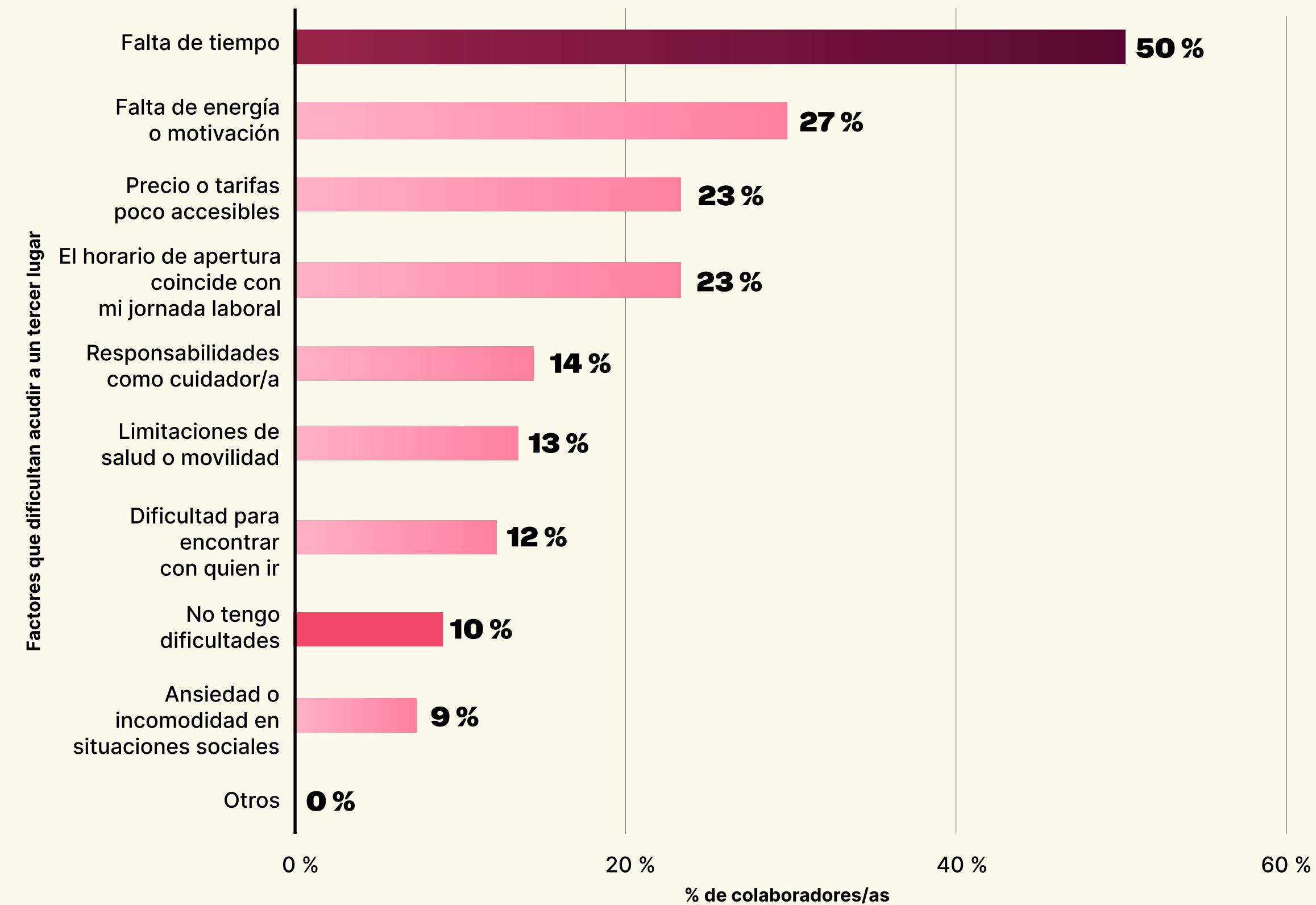
de los colaboradores/as **está de acuerdo** en que mejorar un área del bienestar genera un impacto positivo sobre el resto

MECANISMOS PARA EL CONTROL DEL ESTRÉS



Este cambio adquirió mayor definición a raíz del auge de los «terceros lugares» centrados en el bienestar. El 91 % de los colaboradores/as afirma que pasar tiempo en gimnasios, estudios de yoga o espacios recreativos mejora su capacidad para controlar el estrés relacionado con el trabajo. Acudir a estos lugares no es un lujo, sino un elemento esencial que los trabajadores/as están integrando en sus rutinas diarias. Casi tres de cada cuatro (74 %) los visita al menos una vez a la semana y el 21 % lo hace a diario. Además de ofrecerles un sentimiento de pertenencia y de responsabilidad, el 62 % de los colaboradores/as afirma que el apoyo de la comunidad en estos espacios es fundamental para mantener sus hábitos saludables.

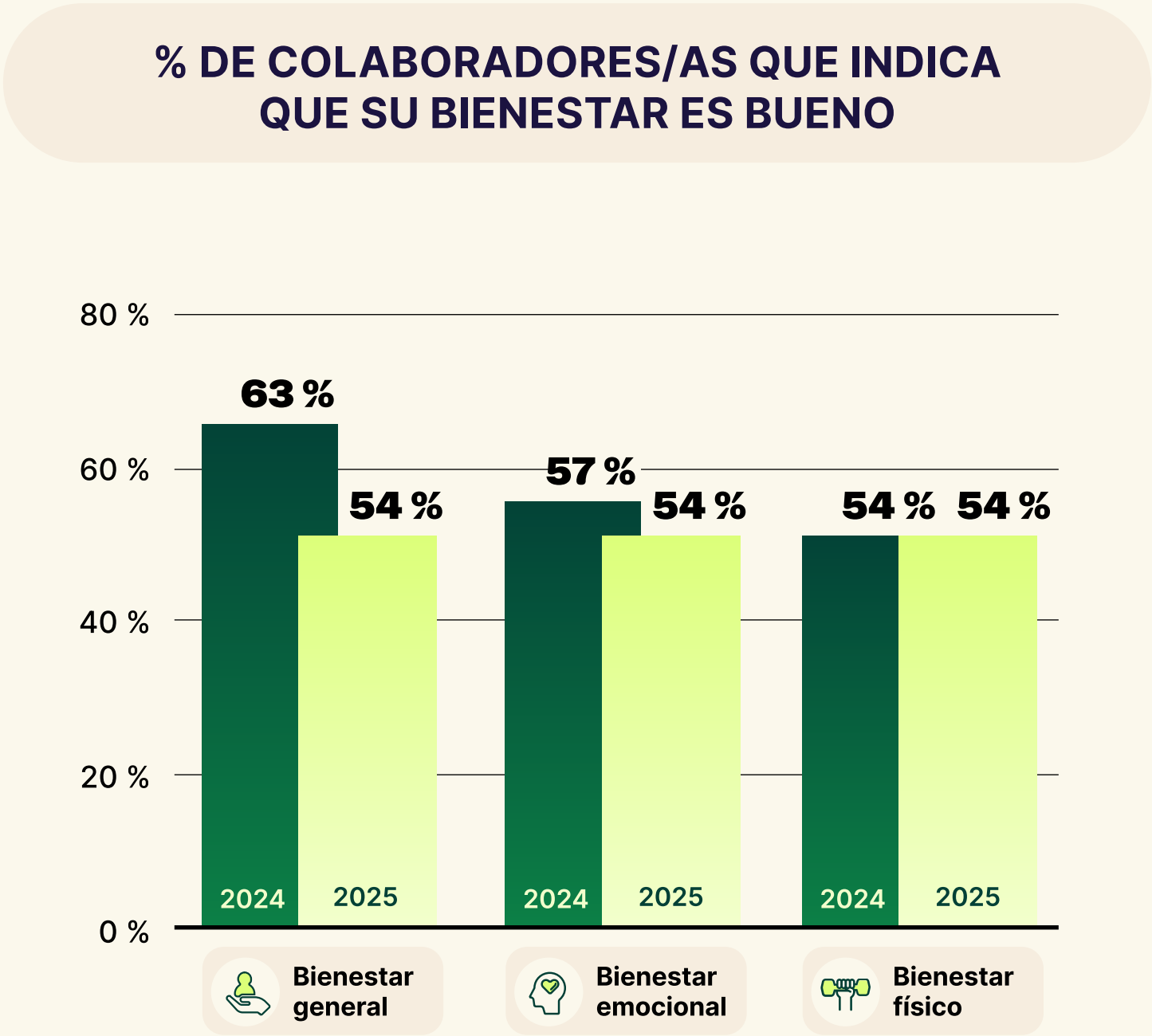
Asimismo, el 83 % estaría más dispuesto a unirse a una iniciativa de bienestar si esta incluyera un componente grupal o de comunidad. A pesar de todo, sigue habiendo barreras: la mitad de los colaboradores/as apunta a la falta de tiempo, mientras que el 27 % señala la falta de motivación y el 23 % el costo económico. Estas brechas están dando lugar a que crezcan las expectativas de los trabajadores/as: casi la mitad (47 %) afirma que ahora esperan más apoyo para el bienestar por parte de las organizaciones en las que trabajan en comparación con hace un año.



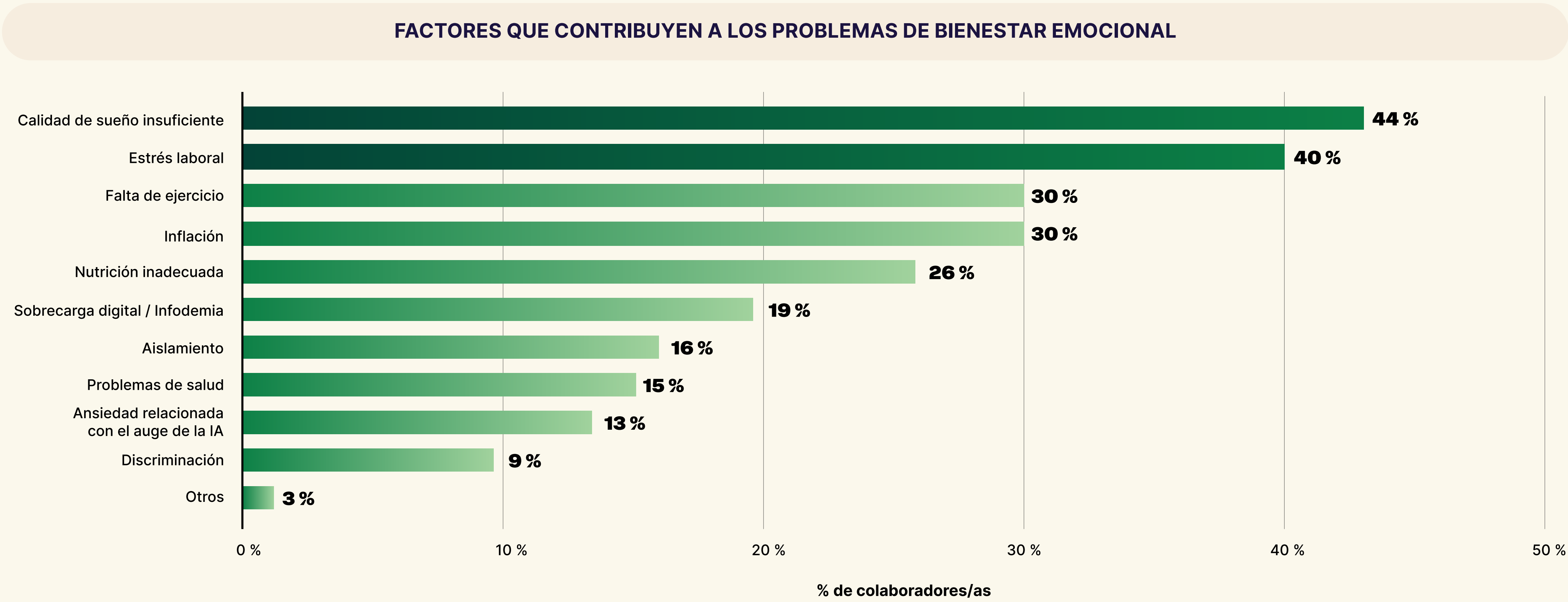
Más allá de todo lo relacionado con la forma física, estos terceros lugares se están convirtiendo en espacios de anclaje cultural. Es en estos espacios donde la gente construye una comunidad, encuentra un sentido de responsabilidad y restablece sus niveles de energía para abordar los desafíos laborales y vitales. También desempeñan un papel clave en la lucha contra la soledad y el aislamiento: dos fenómenos que afectan de manera generalizada a los colaboradores/as en todo el mundo. Cuando los trabajadores/as conectan en estos entornos, no solo mejoran su salud física y mental, sino que también fortalecen unos vínculos sociales que tienen un impacto positivo sobre la colaboración y la resiliencia en el lugar de trabajo.

EL ESTADO DEL BIENESTAR DE LOS COLABORADORES/AS

A pesar de estos cambios en el estilo de vida, el bienestar general de los trabajadores/as está empeorando. En 2025, solo el 54 % lo califica como bueno o excelente, frente al 63 % de 2024. El deterioro del bienestar no se limita a un único factor, sino que surge de la intersección de situaciones como largas horas de trabajo, falta de descanso o un apoyo organizativo insuficiente.



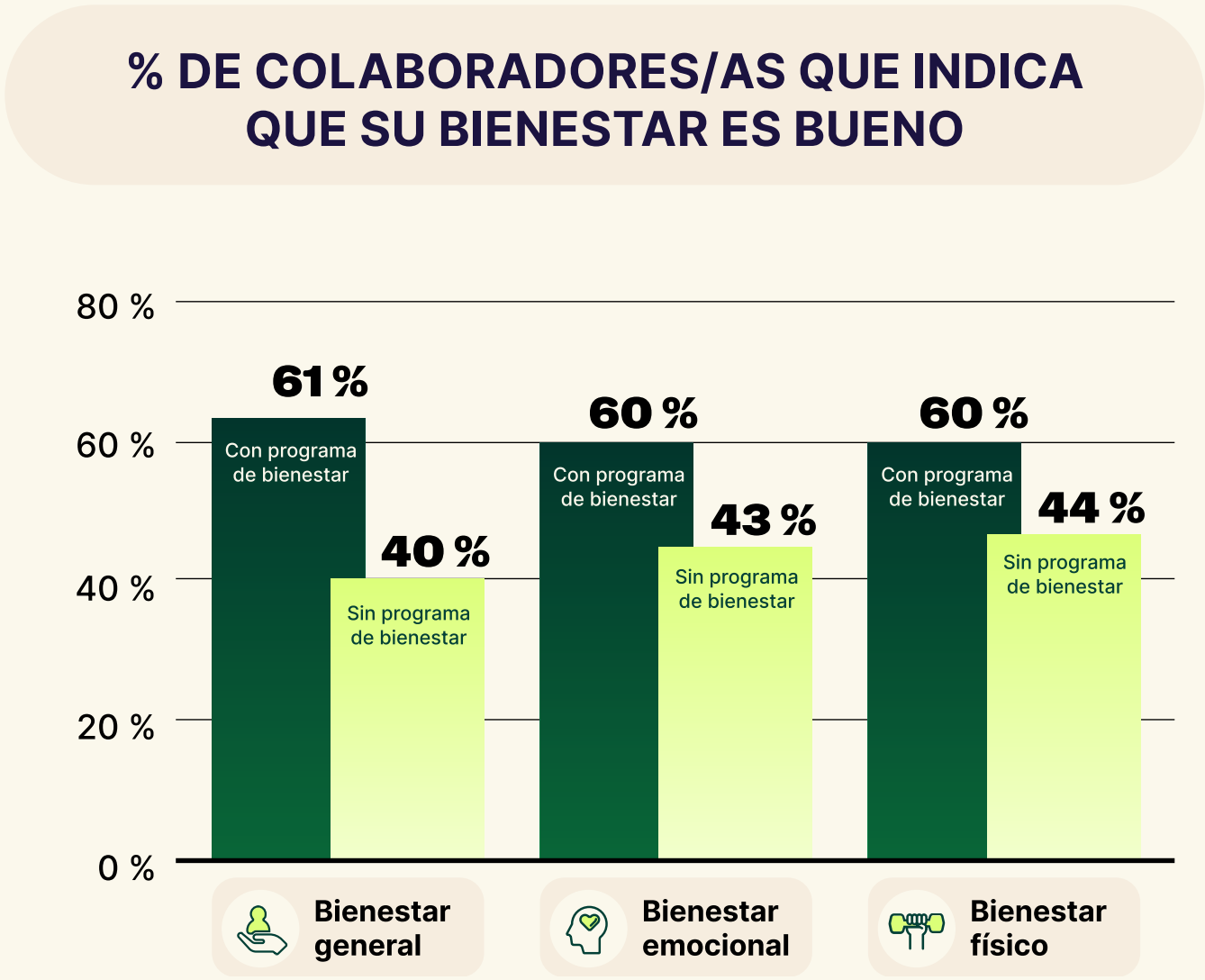
Los factores más perjudiciales para el bienestar en el lugar de trabajo son la falta de sueño (44 %) y el estrés laboral (40 %). Al profundizar en las causas de la falta de sueño, casi la mitad (47 %) mencionan el estrés o la ansiedad como el motivo que les impide dormir por la noche, lo que reduce su capacidad de descanso y recuperación, lo cual es necesario para mantener unos niveles de productividad adecuados.



El mindfulness, aunque valorado como importante por el 57 % de los colaboradores/as, rara vez se practica de forma constante. De hecho, solo el 22 % lo hace a diario. Esta contradicción revela una brecha entre la concienciación y la acción, y para muchos trabajadores/as, señala la necesidad de un apoyo más estructurado. Junto con el mindfulness, la terapia se ha convertido en una práctica esencial, sobre todo para las generaciones más jóvenes, que son quienes más recurren a esta. De hecho, el 68 % de la generación Z y el 59 % de los millennials consideran que la terapia es fundamental para su bienestar, en comparación con el 45 % de la generación X y el 33 % de los baby boomers.

La salud física también se está viendo afectada. El 51 % afirma que la falta de tiempo les impide hacer ejercicio, mientras que el 26 % menciona la falta de motivación. Y cuando los colaboradores/as deciden activarse, apuestan por actividades accesibles y estimulantes: el 32 % elige correr y el 23 % el entrenamiento de fuerza. Estas preferencias muestran que los trabajadores/as quieren ponerse en movimiento, pero les cuesta integrar el fitness en sus apretadas agendas. Todos estos desafíos se acumulan sobre unos equipos que son conscientes de lo que necesitan, pero que cuentan con una capacidad muy limitada para actuar de manera constante.

Los programas de bienestar estructurados contribuyen a superar esta brecha. De hecho, los colaboradores/as con acceso a estas iniciativas cuentan con mejores niveles de bienestar en todos los ámbitos: el 61 % valora positivamente su bienestar emocional, en comparación con solo el 40 % de quienes no lo tienen. Estos programas de bienestar ayudan a mitigar los efectos del estrés y de la falta de sueño y ejercicio, lo que convierte las buenas intenciones en una mejora sostenida en el tiempo.

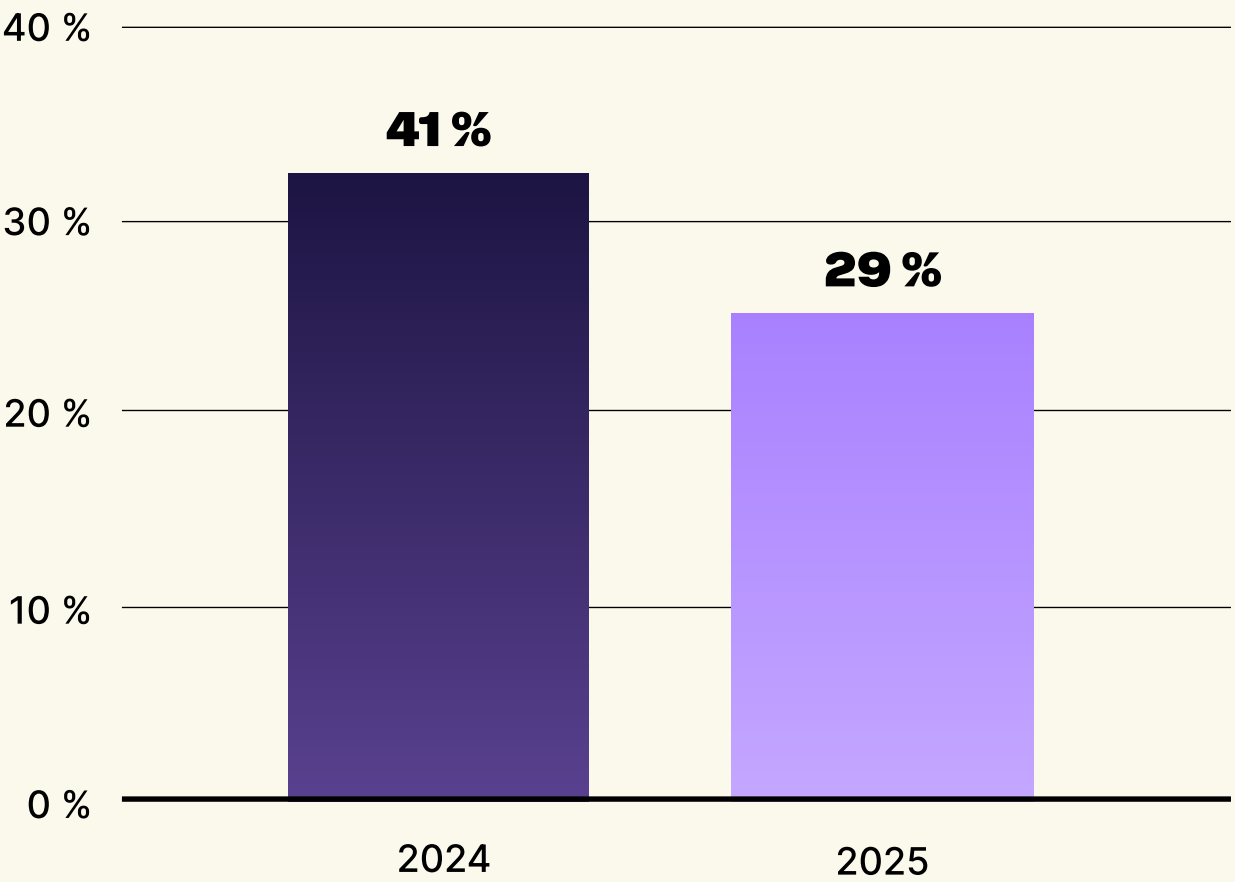


Todo esto demuestra el papel fundamental que pueden desempeñar las empresas: sin su apoyo, es menos probable que los esfuerzos individuales se afiancen y se conviertan en hábitos constantes.

LA BRECHA EN LAS PRESTACIONES

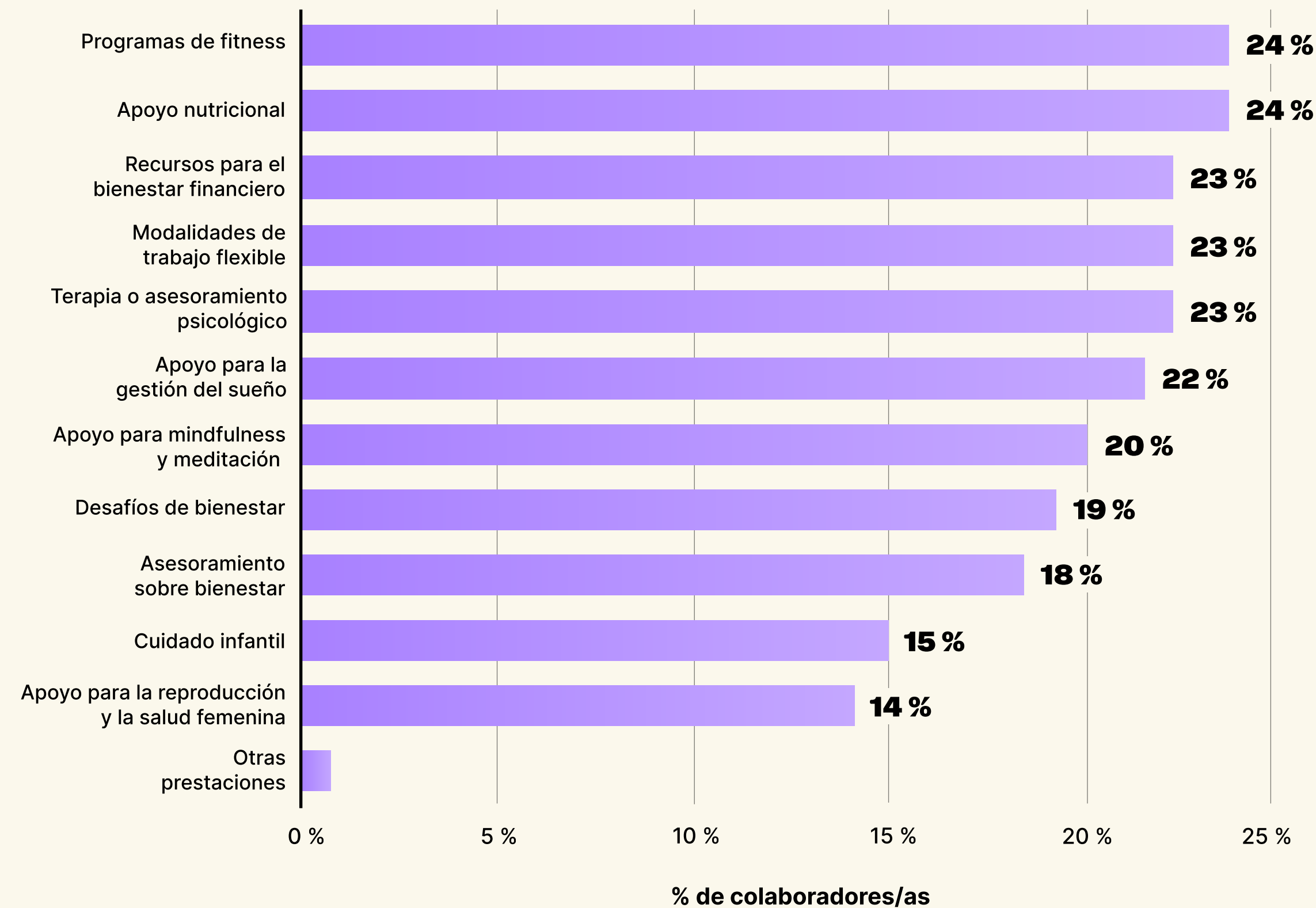
La desconexión entre las necesidades de los trabajadores/as y lo que las organizaciones ponen a su alcance es cada vez mayor. En 2025, la satisfacción con los programas de bienestar para empresas cayó hasta el 29 % (en comparación con el 41 % de 2024), y solo el 44 % de los colaboradores/as afirma que el bienestar está integrado de verdad en la cultura de su organización. Esta brecha representa algo más que unas expectativas insatisfechas: es una señal del déficit de confianza entre trabajadores/as y empresas.

% DE COLABORADORES/AS SATISFECHOS CON EL PROGRAMA DE BIENESTAR DE SU EMPRESA



Los colaboradores/as quieren contar con un apoyo integral que refleje la naturaleza interconectada de la salud física, mental y social. Las opciones más solicitadas incluyen el fitness (24 %), la nutrición (24 %), el bienestar financiero (23 %), las modalidades de trabajo flexible (23 %), la terapia online (23 %) y las ayudas para dormir (22 %).

PRESTACIONES DE BIENESTAR MÁS UTILIZADAS



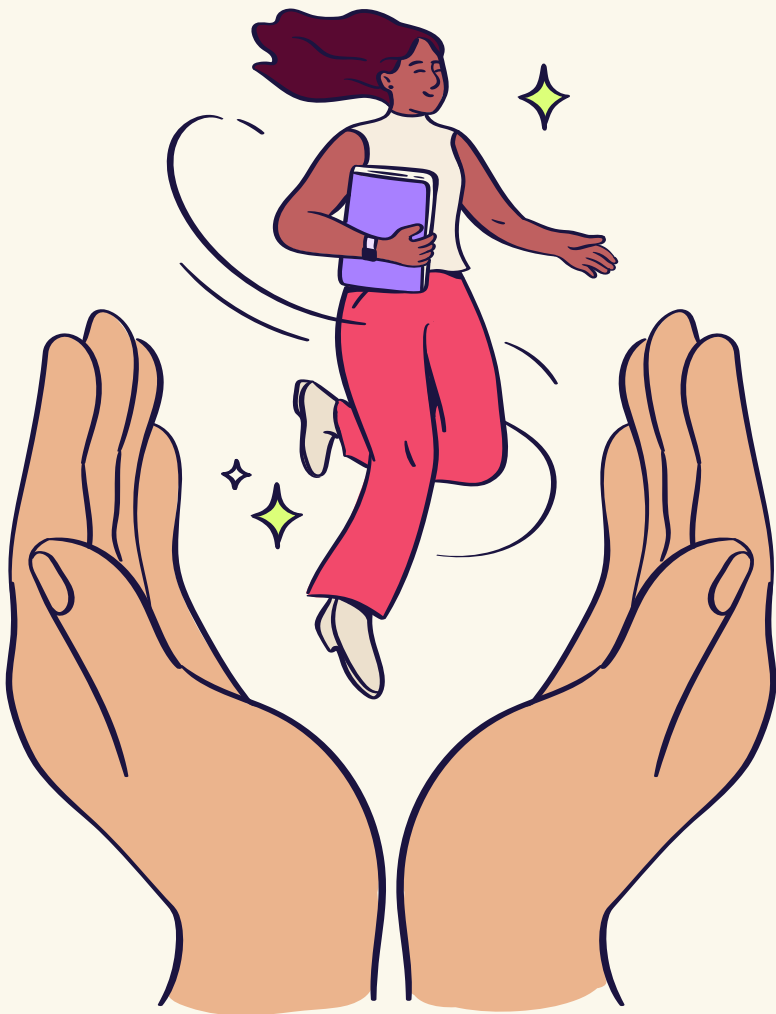
En este sentido, lo que se demanda no son incentivos puntuales, sino ecosistemas de apoyo que permitan satisfacer las necesidades más diversas. Sin ellos, los colaboradores/as sienten que sus organizaciones se están quedando cortas, lo que limita tanto sus niveles de participación como de fidelidad en la empresa. Y esta insatisfacción se manifiesta de una manera muy clara en una reducción del estado de ánimo, una menor productividad y, en definitiva, un aumento de la rotación del personal.

La brecha en las prestaciones también revela la rapidez con la que cambian las expectativas. En el pasado, habría sido suficiente con un descuento para ir al gimnasio o un evento anual de bienestar. Sin embargo, en la actualidad los trabajadores/as esperan tener acceso diario a recursos que les ayuden a controlar el estrés, mantener la energía y cuidar de sus familias. Quieren programas flexibles, digitales e inclusivos.

EL BIENESTAR COMO UN ELEMENTO CLAVE PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO

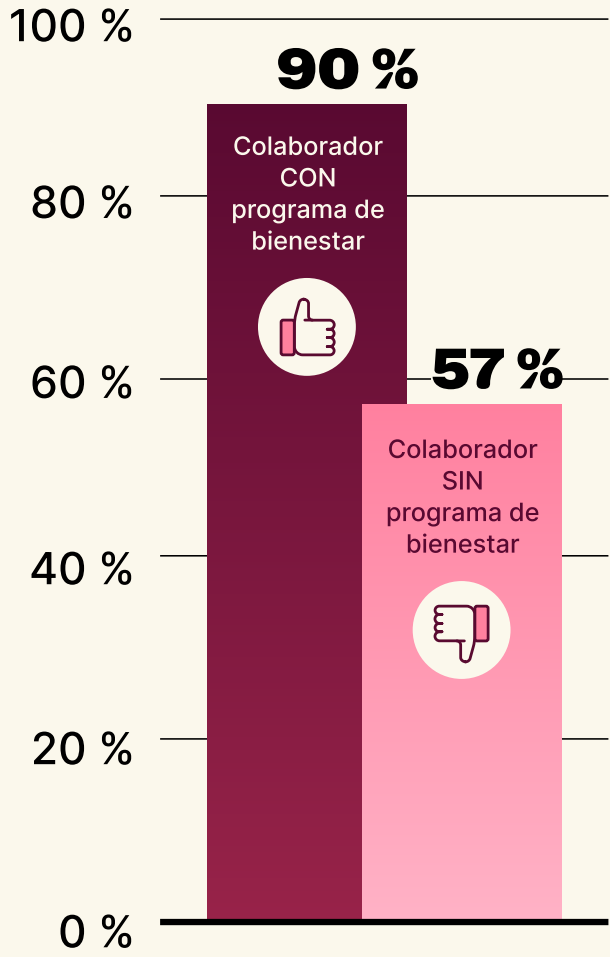
El bienestar se convirtió en un factor decisivo a la hora de tomar decisiones sobre nuestra carrera profesional. El 86 % de los colaboradores/as afirma que, a la hora de buscar su próximo trabajo, solo van a tener en cuenta a empresas que se preocupen realmente por el bienestar de su personal. Casi el mismo porcentaje (88 %) indica que el bienestar en el trabajo es tan importante como su salario, lo que subraya que el bienestar se convirtió en una parte fundamental de su remuneración. Estas cifras demuestran que, en la actualidad, el bienestar es un componente clave de la propuesta de valor de la organización.

El bienestar también influye en la confianza y en la percepción sobre los equipos de liderazgo. Mientras que el 90 % de los trabajadores/as con acceso a programas de bienestar se considera remunerados adecuadamente, solo opina así el 57 % de quienes no se benefician de estas iniciativas. El 77 % de las personas que disfruta de estos programas afirma que el equipo de RR. HH. se preocupa por su bienestar, frente al 38 % de quienes no tienen acceso a programas de este tipo.

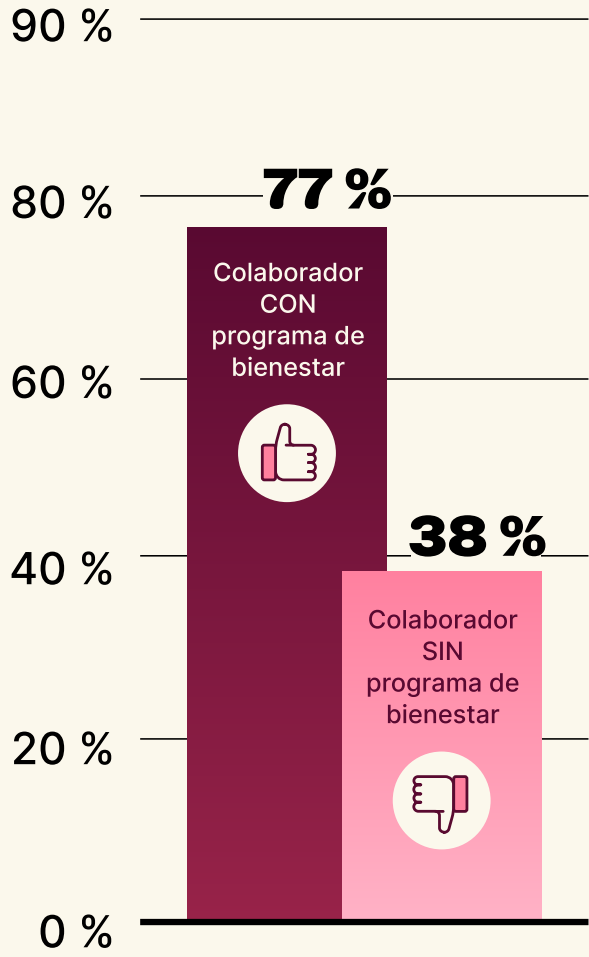


Estas diferencias revelan que los programas de bienestar no solo mejoran la salud, sino que fortalecen la cultura de la empresa, contribuyen a mejorar la fidelización y crean las condiciones para que mejore la participación y el compromiso. Además, transforman la percepción de los colaboradores/as sobre si los equipos de liderazgo los valoran de verdad.

% DE COLABORADORES/AS QUE AFIRMA QUE SU COMPENSACIÓN ES ADECUADA



% DE COLABORADORES/AS QUE AFIRMA QUE SU DEPARTAMENTO DE RR. HH. SE PREOCUPA REALMENTE POR SU BIENESTAR



Cuando las organizaciones descuidan el bienestar, las consecuencias son inmediatas. El 85 % de los trabajadores/as afirma que se plantearía irse de una empresa que no priorice el bienestar de su personal. Los millennials y la generación Z, que en la actualidad constituyen la mayor parte de los equipos, son quienes más tienden a actuar en este sentido, por lo que es urgente que las empresas tomen la iniciativa. Al fin y al cabo, no estamos hablando de un riesgo abstracto: esta inacción se manifiesta en el incremento de los despidos voluntarios, las dificultades a la hora de contratar a nuevos colaboradores/as y un empeoramiento de la reputación de las marcas.

Conclusiones para los responsables de RR. HH.

El bienestar está redefiniendo la forma en la que los colaboradores/as viven, trabajan y dan forma a sus carreras profesionales. Para ganar en competitividad, las organizaciones deben:



Hacer frente al incremento de los niveles de estrés y *burnout* ofreciendo un apoyo integral en el ámbito de los cinco pilares del bienestar.



Facilitar el acceso a los terceros lugares y a las herramientas digitales que los trabajadores/as ya usan para recargar energía, conectar con otras personas y consolidar sus hábitos saludables.



Cerrar la brecha en el ámbito de las prestaciones al alinear las ofertas de las organizaciones con las expectativas de los colaboradores/as, al mismo tiempo que se ofrece un acceso integrado a ecosistemas integrales de apoyo.

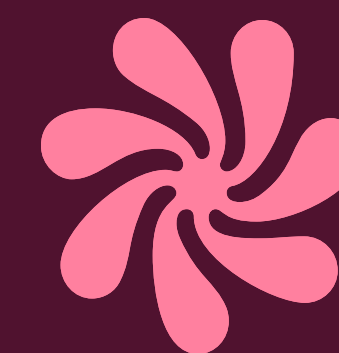


Posicionar el bienestar como una estrategia clave para la gestión del talento e integrarlo en la cultura de la empresa, en las prácticas de los equipos de liderazgo y en las rutinas del día a día.

Las organizaciones que lideren en el ámbito del bienestar van a ser las que lograrán atraer a los mejores talentos. Y es que en el mundo laboral actual, en constante evolución, **el bienestar no es algo opcional, sino que es un elemento clave para el éxito de las empresas**. El objetivo de la inversión en bienestar no consiste únicamente en mejorar la salud de los trabajadores/as, sino también en fortalecer la cultura empresarial, mejorar los niveles de confianza e incrementar la resiliencia de las empresas para que prosperen en el futuro. Las organizaciones que reconozcan y adopten este cambio van a ser las que se posicionen no solo como empresas de referencia, sino también como líderes de equipos más saludables y comprometidos.



ACCEDÉ A NUESTRO INFORME COMPLETO DONDE ENCONTRARÁS INFORMACIÓN MUY VALIOSA Y CONSEJOS DE EXPERTOS/AS



Descargá el informe completo ↴

