

PANORAMA DEL

BIENESTAR 2026 EN LAS EMPRESAS

Cómo el auge del bienestar integral
está redefiniendo el mundo laboral



Índice

1	• Introducción	4	1.1 Prólogo	5
			1.2 Principales conclusiones	7
2	• Qué está impulsando el cambio hacia el bienestar	9	2.1 El aumento de los niveles de estrés y <i>burnout</i> , y las tensiones asociadas al regreso al trabajo presencial	11
			2.2 La reorientación del estilo de vida hacia la flexibilidad, la realización profesional y el bienestar integral	16
			2.3 El auge de los «terceros lugares» (gimnasios, estudios, parques, etc.) como entornos de interés	22
			2.4 El papel de las apps y de las herramientas de bienestar en la consolidación de los hábitos diarios	29
			2.5 Comunidad, desafíos grupales y bienestar social como elementos de motivación	34
3	• Cómo abordan los colaboradores/as su bienestar	39	3.1 Bienestar general	41
			3.2 Bienestar emocional	43
			3.3 Bienestar físico	52
4	• La gran brecha en materia de prestaciones	62	4.1 Programas de bienestar más comunes ofrecidos por las empresas	64
			4.2 Los bajos niveles de participación reflejan fallos de diseño en los programas	68
			4.3 La demanda de un mayor apoyo al bienestar integral	70

5	• El bienestar como estrategia de gestión del talento	72	5.1 Adquisición del talento	74
			5.2 Satisfacción de los colaboradores/as	76
			5.3 Fidelización de los colaboradores/as	80
6	• El efecto Wellhub	82		
7	• Cómo impulsar una cultura empresarial a través del bienestar	92		
8	• Conclusiones	102		
9	• El bienestar a nivel global	105		
10	• Apéndices	117	10.1 Metodología	118
			10.2 Preguntas de la encuesta	118
			10.3 Bibliografía	122

Introducción

1.1 Prólogo

1.2 Principales conclusiones

Prólogo

1.1

No hace mucho, el bienestar en el lugar de trabajo se consideraba como una prestación extra a la que podías sacar provecho cuando tenías tiempo libre: algo de fruta en la sala de descanso, una clase de yoga una vez al trimestre, una mesa de ping-pong en el vestíbulo o quizá una membresía al gimnasio con descuento (que la mayoría de la gente nunca usó). Esos días se acabaron.

En la actualidad, la vida de los colaboradores/as gira en torno al bienestar. Y en ese sentido, los lugares de trabajo no son una excepción. La idea no es limitarse a ofrecer apoyo, sino convertir el bienestar en un elemento clave de la cultura de la empresa, del día a día y de las conversaciones. Los trabajadores/as quieren tener acceso a espacios para moverse, momentos para recargar las pilas y libertad para cuidarse sin tener que sentir que están incumpliendo alguna regla tácita.

Para entender este cambio, Wellhub encuestó a más de 5000 trabajadores/as a tiempo completo en 10 países. Los resultados dejan claro que los equipos se encuentran en una fase de transición, en la que están reorganizando sus rutinas para que la salud ocupe una posición central (y no algo de lo que cuidar únicamente cuando se dispone de tiempo para ello). De hecho, el 64 % de los colaboradores/as afirma que su enfoque hacia el bienestar se volvió más activo a lo largo de los últimos cinco años. Esta es una tendencia que están liderando las generaciones más jóvenes: el 74 % de la generación Z y el 68 % de los millennials afirman que lograron mejoras significativas, en comparación con el 59 % de la generación X y el 55 % de los baby boomers. No hablamos de una mera tendencia generacional, sino de un cambio cultural profundo que se está viendo impulsado por la tecnología y los programas de bienestar para empresas, que están empezando a ponerse al día.

Para muchas personas, los terceros lugares, aquellos espacios fuera de casa y del trabajo en los que la gente puede conectar, impulsar su creatividad y cuidarse, se convirtieron en un elemento esencial de la vida comunitaria. Los gimnasios, los estudios de yoga, los espacios de bienestar e incluso los parques son algunos ejemplos de espacios para recargar, conectar con otras personas y liberar el estrés. El 91 % de los trabajadores/as afirma que pasar tiempo en estos lugares les ayuda a gestionar las presiones relacionadas con el trabajo de manera más eficaz. De hecho, estos espacios, que antes eran ocasionales, se convirtieron en una parte clave del ritmo habitual de la vida moderna.

Y a medida que el bienestar se convierte en una práctica del día a día, la utilización de las herramientas digitales se fue generalizando. El 62 % de los colaboradores/as usa apps al menos semanalmente, y para la generación Z, esa cifra se dispara al 72 %. Además, casi uno de cada tres las usa a diario. Estas herramientas no se limitan a ofrecer recordatorios u opciones de seguimiento: son partners de rendición de cuentas, guías y la forma de acceder a experiencias presenciales.

A pesar de este impulso, muchos colaboradores/as siguen sin sentirse bien. Algo más de la mitad (54 %) califica su bienestar general como bueno o excelente, lo que supone una caída importante respecto al 63 % del año pasado. Casi la mitad lo valora como «bueno» o peor, mientras que el 12 % afirma que se está enfrentando a dificultades. Para ellos, la energía, la concentración y la vitalidad no son experiencias cotidianas, sino objetivos completamente fuera de su alcance.

El impacto de este cambio sobre el negocio es innegable. **El 86 % de los colaboradores/as considera que el bienestar en el trabajo es tan importante como su salario.** Asimismo, el 89 % afirma rendir mejor cuando se prioriza el bienestar. Los colaboradores/as con acceso a programas estructurados confirman que sus niveles de bienestar son mayores en todos los ámbitos: desde el bienestar físico y emocional hasta la gestión del sueño y la nutrición. Asimismo, es más probable que afirmen que la cultura de su empresa les apoya de verdad.

Sin embargo, solo el 14 % de las organizaciones ofrece actualmente programas de bienestar estructurados, a pesar de que el 95 % de los colaboradores/as afirma que la salud física, emocional y social están interconectadas. En este sentido, la oportunidad es clara: crear caminos de bienestar flexibles, variados y accesibles que incorporen los terceros lugares, las herramientas digitales y unos hábitos diarios que sean visibles, sociales y que cuenten con el apoyo de todos los niveles de la organización en la empresa; pero también en casa. La posibilidad que ofrece Wellhub de ampliar a los seres queridos el acceso a las prestaciones mediante la característica Familiares contribuye a que el bienestar se convierta en un estilo de vida compartido, lo que refuerza los hábitos saludables fuera del lugar de trabajo. En Wellhub, pudimos comprobar lo que ocurre cuando las empresas adoptan este cambio: la gente tiene más energía, los equipos se sienten más conectados y las culturas empresariales se fortalecen. Todas las organizaciones tienen el potencial para convertirse en una empresa de bienestar. Solo hay que dar prioridad a este ámbito y recordar que es una inversión que se rentabiliza al contar con colaboradores/as más saludables, equipos más unidos y organizaciones más resilientes.

Si a pesar de todo esto decides ignorar esta tendencia, te arriesgas a algo más que a una falta de participación y compromiso: corres el riesgo de dejar atrás a unos equipos que ya están organizando sus vidas en torno a la salud integral.



Livia Martini

Livia Martini

Directora de personal de Wellhub

Principales conclusiones

1.2

1.2.1 ESTADÍSTICAS CLAVE

EL **86 %** de los colaboradores/as considera que el bienestar en el ámbito laboral es tan importante como el salario.

EL **89 %** afirma que cuando priorizan su bienestar pueden rendir mejor en el trabajo.

EL **91 %** afirma que pasar tiempo en espacios de bienestar (gimnasios, estudios de yoga, clases de fitness) mejora su capacidad para gestionar el estrés relacionado con el trabajo.

EL **90 %** indica que experimentó síntomas de *burnout* el año pasado.

EL **95 %** está de acuerdo en que los aspectos físicos, mentales, emocionales y sociales del bienestar están interconectados, y el 46 % está totalmente de acuerdo.

EL **62 %** afirma que el apoyo comunitario o social es muy importante o extremadamente importante para mantener hábitos de bienestar a largo plazo.

Solo
EL **17 %** afirma que el bienestar está integrado en la cultura empresarial de su lugar de trabajo.

EL **81 %** coincide con la idea de que su empresa tiene la responsabilidad de ayudarlos a cuidar de su bienestar.

EL **85 %** se plantearía irse de una empresa que no cuidase del bienestar de sus colaboradores/as.

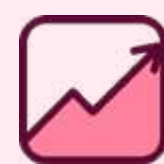
1.2.2 PRINCIPALES CONCLUSIONES

Hay un cambio que está transformando el estilo de vida de los equipos



Los colaboradores/as están adoptando un enfoque más integral para su salud y dedicando más tiempo al bienestar en los «terceros lugares», lo que les está permitiendo llevar esos hábitos al lugar de trabajo.

El bienestar es una ventaja competitiva



Nos encontramos en un momento clave para atraer, motivar y fidelizar a los mejores talentos.

La salud integral es el nuevo estándar



El abordaje de manera conjunta del bienestar físico, emocional y social permite generar un mayor impacto.

La cultura empresarial como catalizador



La integración del bienestar en los hábitos diarios, los comportamientos de liderazgo y las normas del lugar de trabajo permite impulsar la participación y el compromiso en el largo plazo.

El impulso generacional está acelerando el cambio



Los trabajadores/as más jóvenes están liderando el cambio hacia un bienestar basado en el estilo de vida, lo que influye en las expectativas de todo el personal.

Qué está impulsando el cambio hacia el bienestar

2.1 El aumento de los niveles de estrés y *burnout*, y las tensiones asociadas al regreso al trabajo presencial

2.2 La reorientación del estilo de vida hacia la flexibilidad, la realización profesional y el bienestar integral

2.3 El auge de los «terceros lugares» (gimnasios, estudios, parques, etc.) como entornos de interés

2.4 El papel de las apps y de las herramientas de bienestar en la consolidación de los hábitos diarios

2.5 Comunidad, desafíos grupales y bienestar social como elementos de motivación



El movimiento global hacia un estilo de vida que da prioridad al bienestar

A escala global, se está produciendo una transformación de las rutinas de los colaboradores/as. Las 18:00 de los martes superaron de manera gradual a la hora feliz como el momento clave del día para las actividades de bienestar, que incluyen desde clases de fitness hasta sesiones de mindfulness. Este patrón semanal refleja un cambio más amplio en el estilo de vida: en lugar de cuidarse cuando tienen un momento libre, los trabajadores/as están reorganizando su día a día en torno al bienestar. (Informe de tendencias de Wellhub 2024).

El bienestar se está convirtiendo en una prioridad diaria, que se está integrando en unas rutinas que fomentan la energía, la concentración y la conexión. Desde la pandemia, las expectativas en torno a la salud y el trabajo cambiaron radicalmente: la gente no solo se está recuperando de las crisis, sino que además se está replanteando cómo sería una vida sostenible. La forma física, la resiliencia mental, la conexión emocional, la nutrición y el sueño reparador dejaron de ser actividades separadas para convertirse en prioridades interconectadas que modelan la forma en la que los colaboradores/as gestionan su energía, su concentración y sus relaciones dentro y fuera del trabajo.

En muchos sentidos, el mundo se está esforzando de manera colectiva para mejorar su salud y su equilibrio. Esta iniciativa es mucho más que la consolidación de hábitos a nivel individual: se trata de una reorientación integral de los estilos de vida que está transformando los lugares de trabajo. En este capítulo, vamos a analizar las fuerzas que impulsan el auge de un estilo de vida que da prioridad al bienestar. Desde los niveles de estrés y *burnout* cada vez mayores hasta el creciente atractivo de los espacios restaurativos y las herramientas digitales de bienestar, observamos cómo los colaboradores/as están reescribiendo las reglas del equilibrio y lo que esto implica para los lugares de trabajo modernos.

El aumento de los niveles de estrés *y burnout*, y las tensiones asociadas al regreso al trabajo presencial

2.1

LAS PRESIONES CULTURALES Y LABORALES QUE IMPULSAN EL CAMBIO

María lleva tres años trabajando en el sector del marketing. Es ambiciosa, creativa y siempre alcanza sus objetivos. Sin embargo, últimamente siente que algo no va bien. Tiene que echar horas extras, gestiona con dificultad unas expectativas cada vez más altas y tiene problemas para hacer frente a todas sus responsabilidades. Las tardes, que antes dedicaba a sus amigos/as o a cuidarse, ahora están repletas de correos electrónicos y de cansancio. Y cuando su empresa decidió imponer una política obligatoria de vuelta al trabajo presencial, sintió que había perdido incluso los pequeños fragmentos de flexibilidad que la ayudaban a sobrellevar la situación.

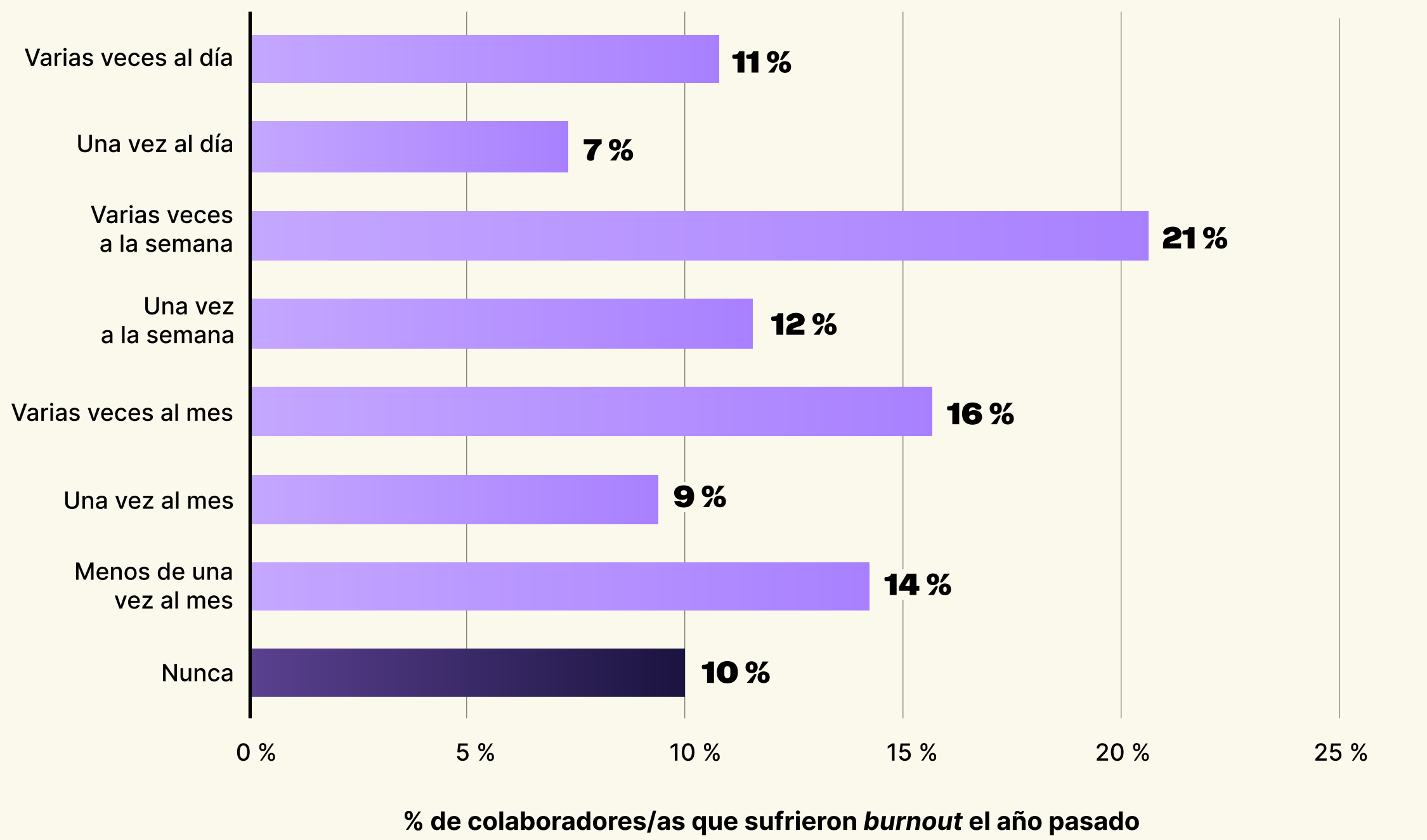
La historia de María es muy común. Más de la mitad de los colaboradores/as a tiempo completo (el 53 %) afirma que sus niveles de estrés aumentaron a lo largo del último año y casi 1 de cada 5 (el 19 %) describe este incremento como significativo. Por lo tanto, no estamos hablando de casos aislados, sino de una creciente sensación de sobrecarga crónica que afecta a sectores, roles y generaciones por completo.



El *burnout* se convirtió en una característica que define al trabajo moderno. El 90 % de los trabajadores/as afirma que, a lo largo del último año, experimentó síntomas como agotamiento, falta de participación y compromiso, o reducción de la productividad. De hecho, casi 4 de cada 10 (39 %) los sufre al menos una vez a la semana y el 18 % se enfrenta a ellos a diario.

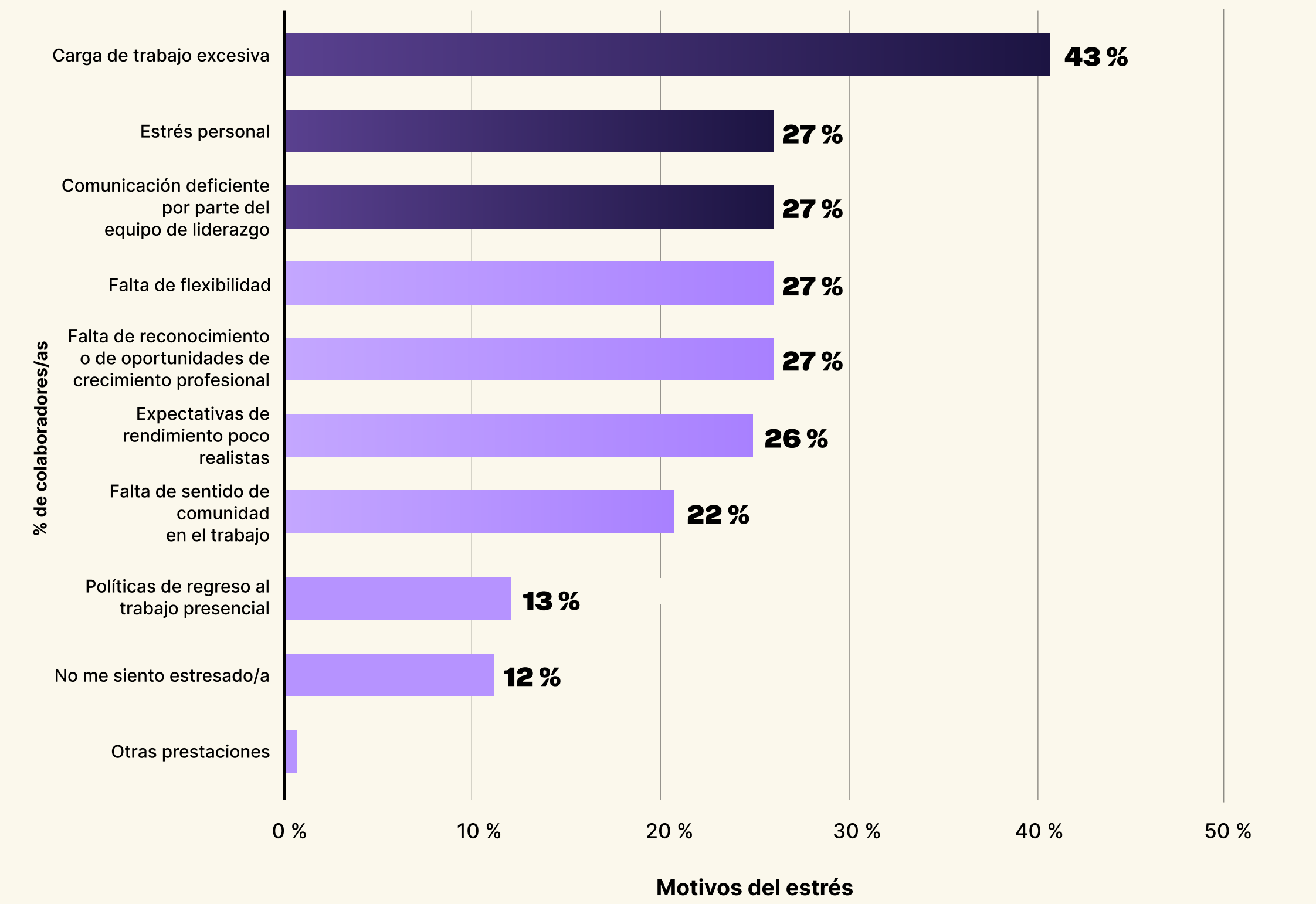
mayores brechas en el ámbito cultural. Entre los factores que contribuyen de manera importante a esta situación, el 27 % de los participantes cita la mala comunicación por parte del equipo de liderazgo, una flexibilidad limitada en el lugar de trabajo y la falta de reconocimiento o de crecimiento profesional.

LOS SÍNTOMAS DEL *BURNOUT* SON UNA PARTE HABITUAL DE LA VIDA LABORAL



La causa más común está muy clara: la excesiva carga de trabajo, que menciona el 43 % de los colaboradores/as. Sin embargo, este ciclo de *burnout* también se está viendo impulsado por

LAS CARGAS DE TRABAJO EXCESIVAS Y LA FALTA DE COMUNICACIÓN GENERA ESTRÉS



LA GENERACIÓN QUE MÁS LO SUFRE

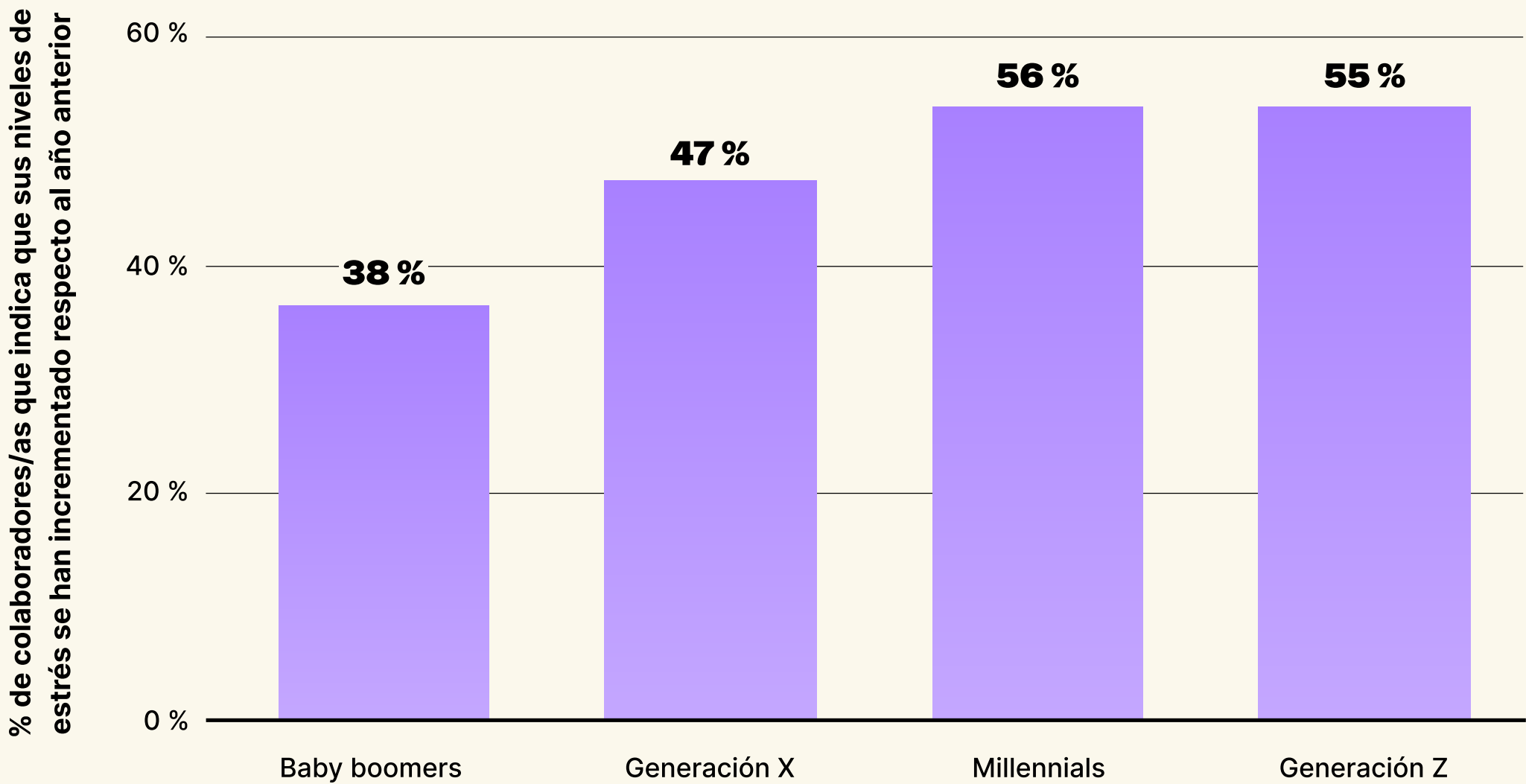
Si desglosamos los datos por generación, podemos ver con claridad que quienes soportan las cargas emocionales y mentales más pesadas son los trabajadores/as más jóvenes, que suelen encontrarse en las etapas más tempranas y formativas de sus carreras profesionales. En el caso de los millennials, el 56 % indica que aumentaron sus niveles de estrés, mientras que el 55 % de los trabajadores/as de la generación Z afirma lo mismo. Ambas cifras superan la media global para todas las generaciones. Y si vamos más allá del estrés general, los grupos más jóvenes son los que tienden a sufrir síntomas de *burnout* de manera frecuente (de hecho, muchos los experimentan varias veces a la semana).

Para muchos jóvenes profesionales, este es el primer capítulo de su vida laboral. Y en lugar de oportunidades, lo que encuentran en su camino es cansancio, frustración y desilusión.

María, al igual que muchas personas de su generación, trabaja duro sin saber adónde va todo su esfuerzo y si merece la pena.



LOS NIVELES DE ESTRÉS EN EL LUGAR DE TRABAJO ESTÁN AUMENTANDO



UNA NUEVA PERSPECTIVA SOBRE EL ÉXITO: CUANDO CONSEGUIR UN PUESTO DE LIDERAZGO NO SE PERCIBE COMO UN AVANCE PROFESIONAL

A medida que crecen los niveles de estrés, también se incrementa el escepticismo y esto provoca que los hitos profesionales tradicionales pierdan atractivo. Cuando el jefe de María le ofreció un camino hacia un puesto de liderazgo, dedicó un momento a reflexionar. Su respuesta inicial debería haber sido percibirlo como un gran paso adelante. Sin embargo, lo que sintió fue todo lo contrario: más horas de trabajo, más presión y un reconocimiento mínimo.

Esas dudas se están convirtiendo en una tendencia generacional más amplia. En la actualidad,

más de la mitad de los profesionales de la generación Z afirma que no les interesa convertirse en mandos intermedios: un papel que tradicionalmente se consideró como un escalón necesario para acceder a posiciones de liderazgo sénior. De hecho, el 72 % preferiría crecer como contribuyentes individuales y centrarse en el perfeccionamiento y la autonomía de sus habilidades profesionales en lugar de en la gestión y el avance dentro de la jerarquía. En esta línea, casi el 70 % describe los puestos intermedios como una experiencia que genera unos niveles de estrés muy elevados a cambio de una recompensa escasa. Su visión de la estructura corporativa también está evolucionando: el doble de colaboradores/as de la generación Z prefiere modelos organizativos planos en lugar de las jerarquías tradicionales (Robert Walters, 2024). Y en lo que concierne a las máximas posiciones de liderazgo, solo el 6 % afirma estar interesado en formar parte de los equipos directivos (Deloitte, 2024).

Esta desconexión entre ambición y estructura está generando una falta de liderazgo. Las empresas siguen esperando que las nuevas generaciones ocupen puestos esenciales en el segmento de mandos intermedios. De hecho, el 89 % de las organizaciones considera estos cargos como esenciales para el éxito a largo plazo (Robert Walters, 2024). Sin embargo, el significado de esta palabra es muy diferente para los trabajadores/as más jóvenes: los títulos les importan muy poco si no cuentan con un propósito, con autonomía y con una sensación de equilibrio.

EL COSTO DEL *BURNOUT* PARA LAS EMPRESAS

El agotamiento de los colaboradores/as no solo genera crisis personales y culturales en las organizaciones. Además, tiene unas implicaciones financieras cada vez mayores. Según Gallup, el costo estimado anual del *burnout* debido a las pérdidas de productividad y de rotación del personal sería de unos 322 mil millones de dólares (Gallup, s. f.). De hecho, las dimisiones

asociadas a este fenómeno ya suponen para las organizaciones entre un 15 y un 20 % de su gasto total en personal (Workhuman, 2022). En una línea similar, una investigación de Mercer revela que el 82 % de los trabajadores/as en todo el mundo corren el riesgo de sufrir *burnout* lo que sugiere que el problema está muy extendido y no deja de crecer (Mercer, 2024).

Si no se adoptan medidas para evitarlo, el *burnout* agota la creatividad, limita la colaboración y acelera el desgaste. Para los responsables de RR. HH. y para los equipos de liderazgo, esta situación no solo supone un desafío en la gestión de los colaboradores/as: también es un imperativo financiero.



LA VUELTA A LA OFICINA: UNA SOLUCIÓN UNIVERSAL QUE NO SATISFACE A MUCHOS

Las políticas de regreso al trabajo presencial tienen como objetivo la mejora de la colaboración y la visibilidad. Sin embargo, lo que están consiguiendo es todo lo contrario: que aumente la sensación de desconexión y los niveles de estrés que sienten los colaboradores/as. **En general, el 39 % de los colaboradores/as afirma que no trabaja en su entorno «preferido»**, y esto sucede tanto en entornos presenciales como en modalidades remotas o híbridas. Es una cifra que refleja la desconexión generalizada que existe entre la forma en la que se organiza la actividad en las organizaciones y las necesidades de los equipos.

Estos datos dejan claro que aunque la falta de satisfacción se da en todos los modelos de trabajo, es especialmente intensa en los entornos rígidos e inflexibles. El problema no es tanto dónde trabajan las personas, sino si consideran que se confía en ellas, si se sienten empoderadas y si son capaces de conciliar su vida laboral y personal de una manera sostenible.

Las políticas rígidas de regreso al trabajo presencial pueden alienar a los mejores talentos, sobre todo en el caso de los profesionales más jóvenes, para los que la flexibilidad es un elemento del bienestar cada vez más importante. Cuando las empresas aplican un enfoque universal al diseño del lugar de trabajo, pierden una oportunidad crucial para involucrar, apoyar y fidelizar a sus colaboradores/as.

EL AUGE DE UNA MENTALIDAD QUE DA PRIORIDAD AL BIENESTAR

En un contexto de estrés crónico y de sistemas rígidos, colaboradores/as como María están cambiando las reglas del juego. Tienen muy claro que no están dispuestos a sacrificar su bienestar a cambio de alcanzar una visión obsoleta del éxito y, por ese motivo, están

estableciendo límites muy claros en lo relativo a su tiempo y a su energía mental. Su prioridad es la recuperación física y emocional, y por eso están buscando activamente empresas para las que el bienestar sea un elemento clave de su cultura y su estrategia.

El auge de una mentalidad que prioriza el bienestar supone un punto de inflexión en la forma en la que los colaboradores/as evalúan las oportunidades profesionales y definen el éxito. Después de todo, el *burnout* no es un elemento menor del trabajo sino un aspecto clave de su futuro. Y si las empresas quieren atraer, fidelizar e inspirar a sus equipos, la inversión en bienestar tiene que dejar de ser algo opcional para convertirse en un elemento esencial.



La reorientación del estilo de vida hacia la flexibilidad, la realización profesional y el bienestar integral

2.2

CÓMO RECUPERAR UN RITMO DE VIDA SALUDABLE

A David le solían gustar el trajín y la actividad constantes en el trabajo. Consiguió varios ascensos y se sentía orgulloso de ser el primero en entrar a trabajar y el último en irse. Además, medía su éxito por su capacidad para producir. Sin embargo, algo cambió durante la pandemia. Las prisas constantes, el calendario lleno, la sensación de orgullo por estar siempre conectado... Empezó a sentir que todo eso no valía la pena al pensar en todas las cenas con los amigos que se estaba perdiendo, sus problemas para dormir y el dolor de espalda constante.

Ahora, la vida de David es muy diferente. Todos los días, se reserva un rato por la mañana para pasear a su perro, apaga el teléfono cuando se va a la cama y dice «no» más a menudo en el trabajo. Además, se reserva tiempo para pasear, prepara comidas saludables, disfruta de sesiones de mindfulness y actividades de fitness por la tarde, y algunos fines de semana asiste a retiros de yoga. Y todo esto no quiere decir que esté menos comprometido con su trabajo, sino que es más consciente de cómo debe ser su día a día. Como muchas otras personas, está redefiniendo lo que significa vivir bien. Además, comenzó a involucrar a sus familiares en actividades orientadas al bienestar, para crear vínculos más fuertes y mantenerse saludable.



Esta reorientación personal forma parte de un cambio que se está produciendo a escala global: las personas están construyendo sus vidas en torno a la salud, la sensación de equilibrio y el sentido del propósito. Están aplicando cambios de manera deliberada en sus rutinas diarias e incluyendo desde entrenamientos temprano por la mañana hasta desplazamientos conscientes, al mismo tiempo que están convirtiendo las pausas en momentos para recuperarse y los fines de semana en oportunidades para disfrutar de la naturaleza. El bienestar dejó de ser una solución reactiva y se transformó en una práctica proactiva y diaria basada en la sostenibilidad a largo plazo, que no solo da forma a los hábitos individuales, sino también a las normas comunitarias y a la cultura en los lugares de trabajo.

EL BIENESTAR COMO UNA PRIORIDAD Y UNA INVERSIÓN CRECIENTES

En la encuesta de McKinsey sobre el futuro del bienestar de 2025, el 84 % de los consumidores estadounidenses y el 94 % de China confirmaron que el bienestar es una prioridad absoluta en sus vidas (McKinsey, 2025). Y no se trata de solo palabras, sino de una postura que respalda el bolsillo de las personas: la economía mundial del bienestar alcanzó los 6,3 billones de dólares en 2023 y se prevé que llegue a los 9 billones de dólares en 2028, lo que supondría un ritmo de crecimiento superior al del PIB mundial (Global Wellness Institute, 2024).

Las generaciones más jóvenes están liderando este auge. Aunque la generación Z y los millennials suponen el 36 % de la población adulta de Estados Unidos, generan más del 41 % de todo el gasto en bienestar. En Europa y Latinoamérica, los colaboradores/as más jóvenes también están adoptando el bienestar como un elemento identitario y dando prioridad a la flexibilidad, al apoyo al bienestar emocional y al acceso a recursos de fitness y nutrición. Y en el caso de Asia, la fusión de prácticas tradicionales de salud y apps de fitness modernas ilustra cómo el bienestar integral trasciende las fronteras (McKinsey, 2025).



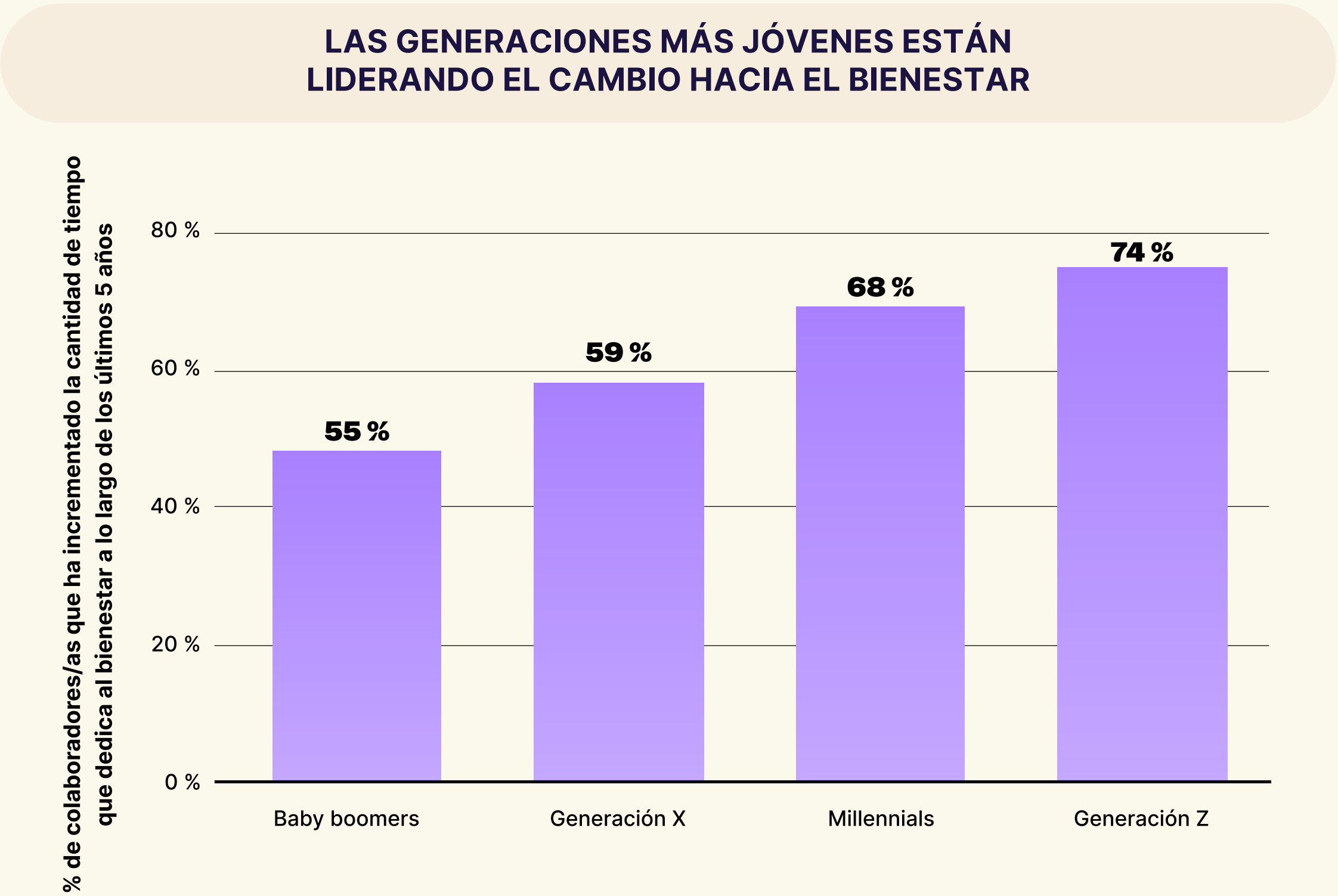
LOS COLABORADORES/AS ESTÁN CAMBIANDO SU FORMA DE VIDA

David no está solo. La transformación cultural por la que apostó se está manifestando en el lugar de trabajo como un cambio en la forma en la que los colaboradores/as abordan su bienestar, más allá de cómo se sienten a diario. En nuestra encuesta, **el 64 % de los colaboradores/as afirma que su enfoque hacia el bienestar se volvió más activo a lo largo de los últimos cinco años**. Esto refleja un cambio en su estilo de vida:



Por lo tanto, los colaboradores/as apuestan cada vez más por unos cambios conscientes y a largo plazo para priorizar su salud y su equilibrio. Quienes lideran este cambio son las generaciones más jóvenes, con un **74 % de la generación Z** y un **68 % de los millennials**

indicando mejoras en estos ámbitos, y en contraste con **el 59 % de la generación X** y **el 55 % de los baby boomers**. Estas cifras ponen de relieve cómo el bienestar se convirtió en un movimiento que implica un estilo de vida muy concreto apoyado por la tecnología, las redes sociales y la innovación en el lugar de trabajo.



No estamos hablando de una transformación filosófica, sino conductual. **El 82 % de los colaboradores/as afirma haber realizado cambios positivos en su estilo de vida a lo largo del año pasado para mejorar su bienestar**. Para ello, definen límites más claros, hacen más

ejercicio, acuden a terapia e incluso reducen el número de horas que trabajan para equilibrar mejor sus vidas. Y al igual que David, están apostando por las herramientas digitales de bienestar, participando en desafíos de fitness y recurriendo a prácticas de bienestar emocional que contribuyen a la consolidación de los hábitos saludables. De hecho, muchos se unieron a comunidades de bienestar o programas corporativos que fomentan el compañerismo y la responsabilidad.

EL CONTROL DEL ESTRÉS AHORA ES MULTIDIMENSIONAL

Para gestionar el estrés laboral, los colaboradores/as recurren a una serie de actividades físicas y prácticas restaurativas. Las más habituales, por orden de preferencia, son:



1.

Hacer ejercicio
(59 %)



2.

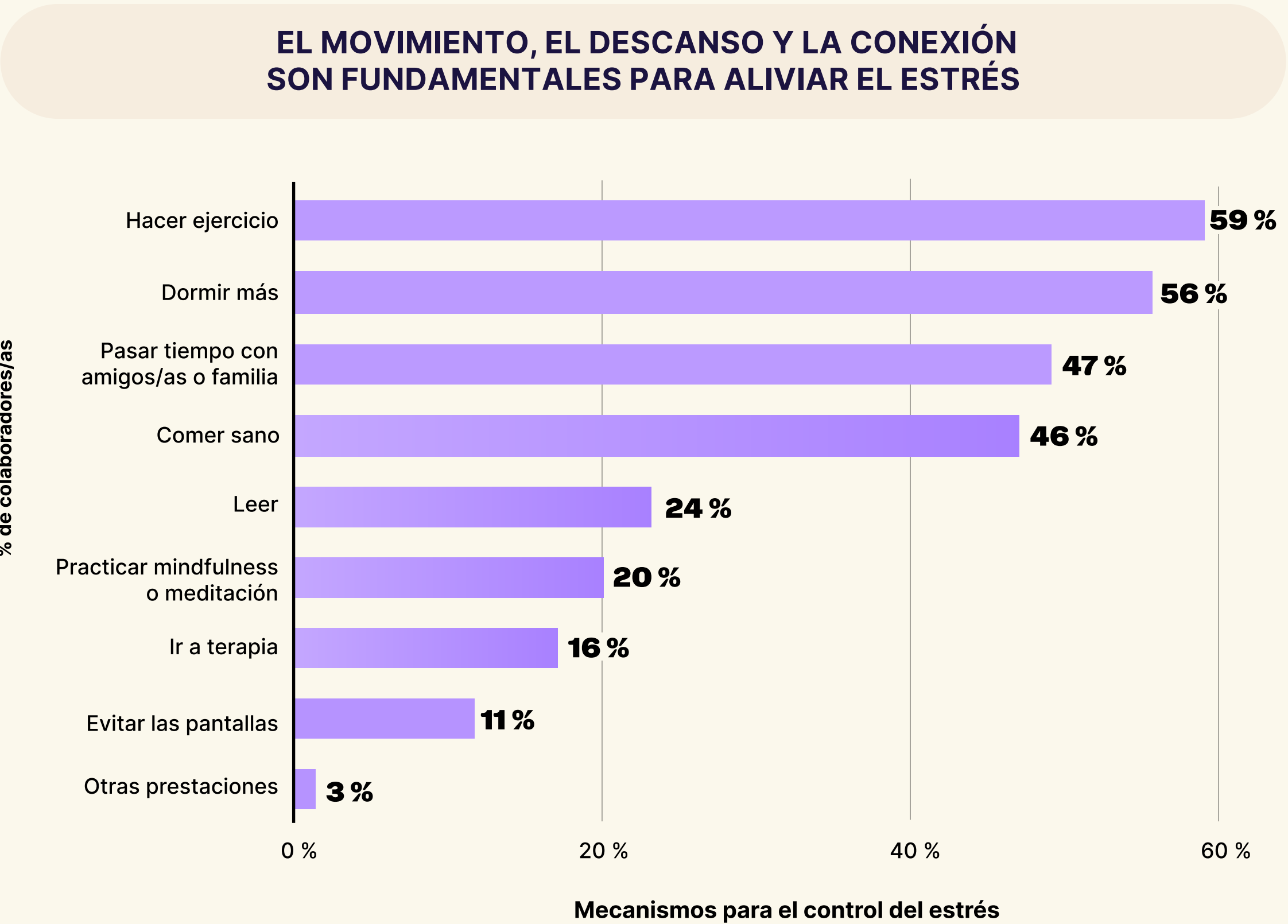
Dormir más
(56 %)



3.

Pasar tiempo con familiares o amigos/as
(47 %)

Otros están apostando por herramientas más introspectivas o terapéuticas. El 20 % de los encuestados/as recurre al mindfulness y la meditación, y el 16 % decidió acudir a un terapeuta.

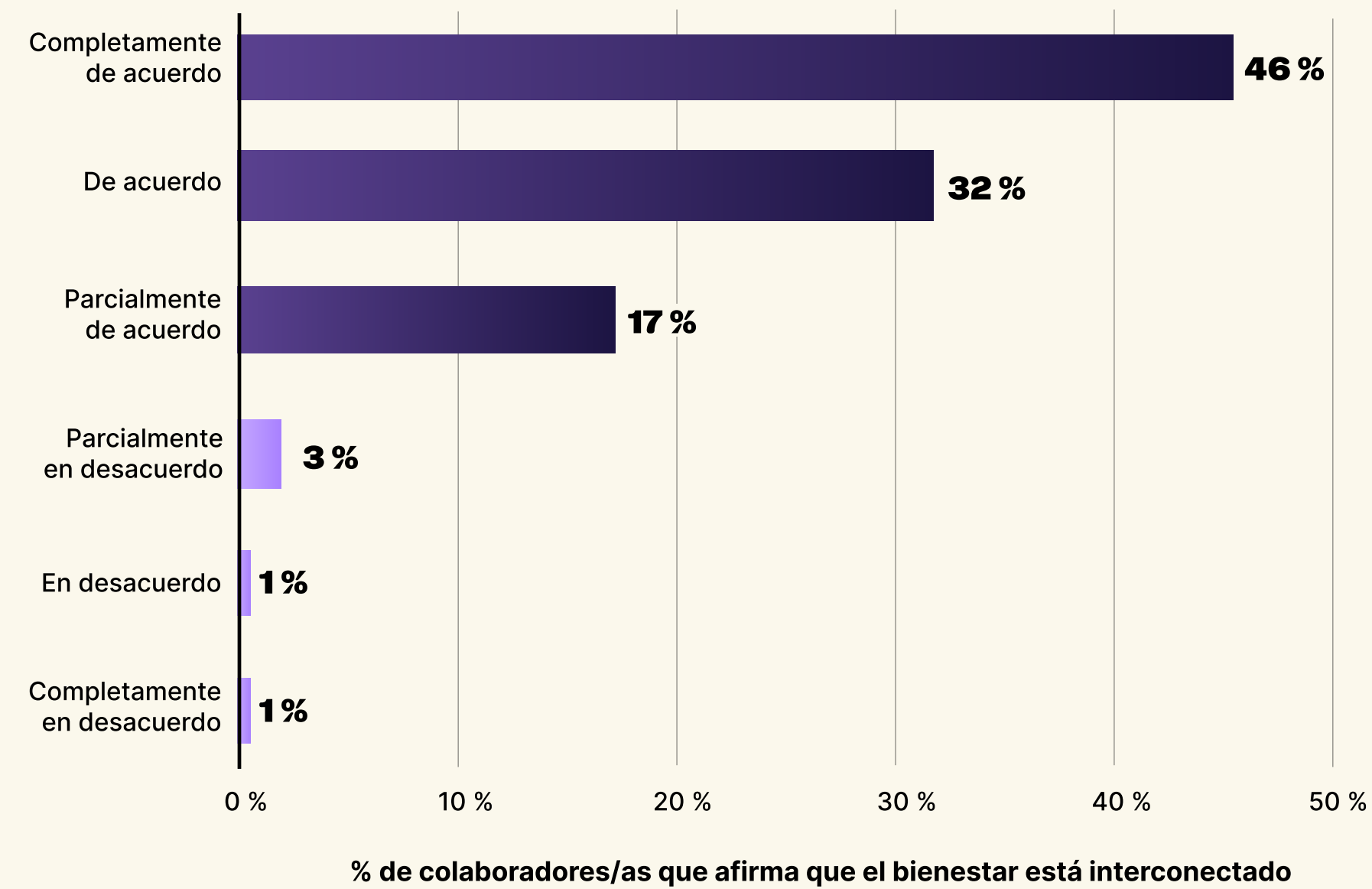


Las plataformas de bienestar integral están facilitando la combinación de estos enfoques y contribuyendo a que cada vez se entienda mejor que el bienestar físico, emocional y social están interconectados. Un buen ejemplo de esto es el cambio de David, que pasó de una cultura que

se definía por el trajín constante a un estilo de vida más intencionado que incluye mindfulness, movimiento y bienestar familiar. Y no es el único que está tomando esta decisión.

El 95 % de los trabajadores/as está de acuerdo en que mejorar un ámbito del bienestar contribuye a mejorar el resto, lo que refuerza la tendencia de recurrir a soluciones integradas en lugar de contar con intervenciones aisladas. Ahora, las empresas tienen claro que ofrecer acceso a gimnasios, recursos para el bienestar emocional y horarios flexibles genera un efecto dominó que mejora los niveles de vitalidad de los colaboradores/as.

EL BIENESTAR SE CONSIDERA COMO ALGO PROFUNDAMENTE INTERCONECTADO



EL CRECIMIENTO DE LAS EXPECTATIVAS Y LA REDEFINICIÓN DEL CONCEPTO DE REALIZACIÓN

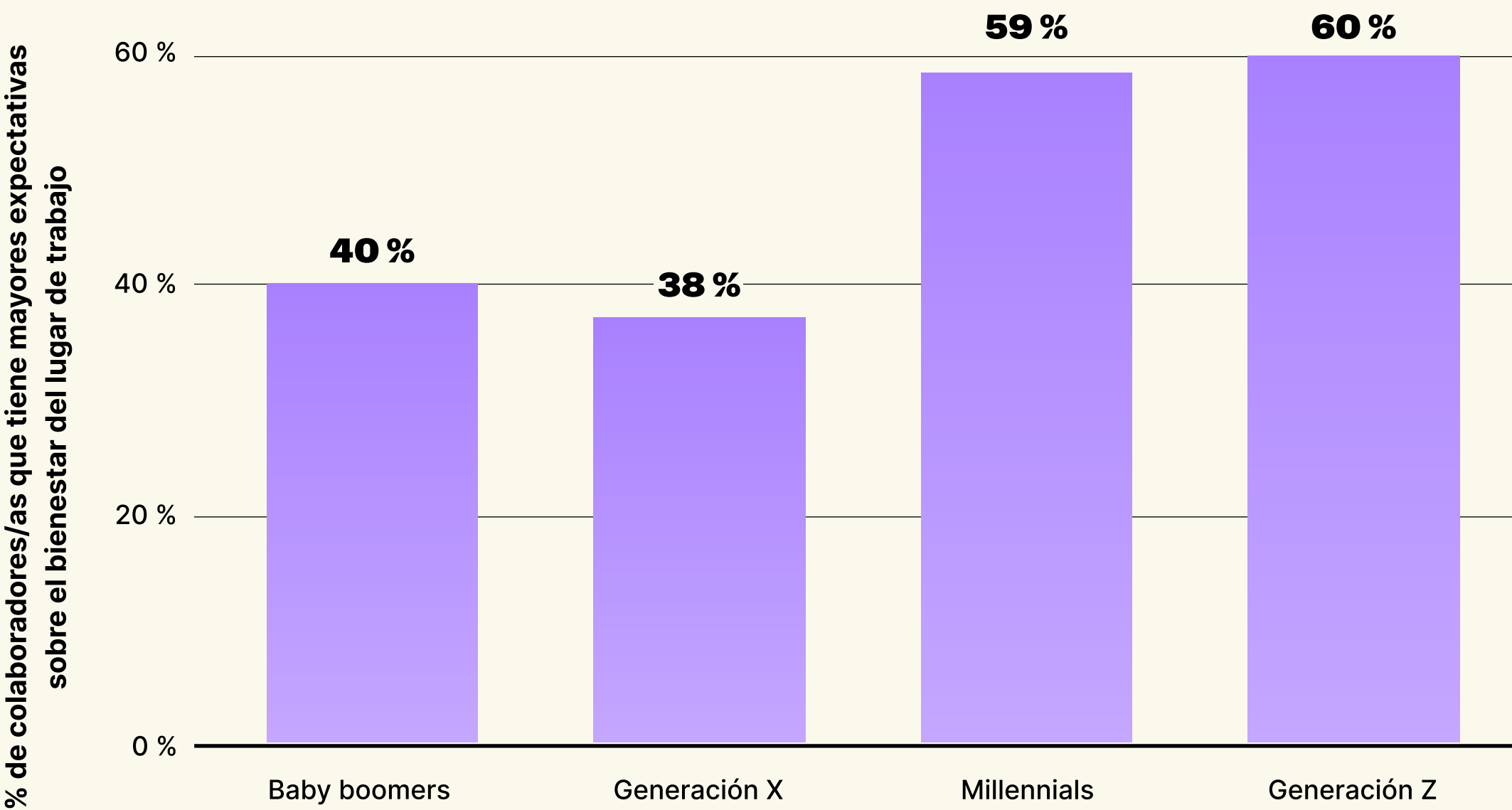
La generalización de una mentalidad que da prioridad al bienestar está contribuyendo a transformar lo que los colaboradores/as esperan de sus empresas. Al preguntarles qué es lo que más contribuiría a que se sintiesen más realizados en el trabajo, la respuesta más frecuente fue un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal (34 %), seguida de un mayor nivel de reconocimiento (19 %) y más flexibilidad o autonomía (13 %). El propio David explica que, tras cambiar las prioridades en su estilo de vida, ahora valora más a aquellos líderes y lugares de trabajo que respetan estas necesidades de carácter integral y que fomentan el equilibrio de manera activa.

Desde la pandemia, se produjo un cambio significativo. Más de la mitad (53 %) de los colaboradores/as afirma que sus expectativas en torno al bienestar en el lugar de trabajo aumentaron y casi uno de cada cinco (19 %) indica que estas se incrementaron de manera significativa.



Aunque son los colaboradores/as más jóvenes quienes están liderando esta evolución, otros profesionales más experimentados, como David, también están ajustando sus estándares. **El 60 % de la generación Z y el 59 % de los millennials** indican que ahora sus expectativas son mayores, mientras que **el 38 % de la generación X y el 40 % de los baby boomers** coinciden con esta afirmación. Si tenemos en cuenta que el bienestar se está convirtiendo en una expectativa fundamental, es el momento de que las organizaciones lo integren en todas sus políticas: desde el diseño de las oficinas hasta el comportamiento de los equipos de liderazgo.

LOS COLABORADORES/AS ESPERAN RECIBIR MÁS APOYO QUE NUNCA EN EL ÁMBITO DEL BIENESTAR



EL BIENESTAR ES LA BASE DE TODO LO DEMÁS

Para los colaboradores/as actuales, el bienestar no es algo opcional ni ocasional: es un aspecto clave. La gente no se limita a adoptar hábitos. Ajustan su entorno, cuestionan su relación con el trabajo y buscan culturas que contribuyan (y no perturben) su búsqueda del equilibrio y la realización personal.

Ahora, David busca organizaciones que se tomen estos cambios en serio, lo que confirma que las empresas que reconozcan e implementen este estilo de bienestar integral no solo serán las mejor posicionadas para atraer a los mejores talentos y contar con equipos más saludables y sostenibles, sino que también podrán fidelizar a los colaboradores/as existentes, que sin duda llevarán lo mejor de sí mismos al lugar de trabajo.



El auge de los «terceros lugares» (gimnasios, estudios, parques, etc.) como entornos de interés

2.3

LOS ESPACIOS DONDE LA GENTE SE RECARGA, CONECTA Y REINICIA

Ángela teletrabajó desde casa por casi los últimos seis años. Al principio, le encantó la tranquilidad de la que disfrutaba: sin desplazamientos y sin distracciones en la oficina. Pero a medida que pasaba el tiempo, la soledad que al principio le resultaba liberadora comenzó a hacerla sentir aislada. Echaba en falta el bullicio de los espacios compartidos, las pláticas casuales en los pasillos y la sensación de formar parte de algo que sucedía en tiempo real.

Ahora, empieza las mañanas en un estudio de yoga en su zona. El objetivo no es solo hacer ejercicio, sino ir a un lugar en el que se encuentra con caras conocidas, donde comparte ideas sobre planes para el fin de semana con su instructor y donde se siente, aunque solo sea durante una hora, parte de una comunidad. En las mejores mañanas, se encuentra con una compañera de un trabajo anterior. Conversan, se ríen y a veces se toman un café después de la clase. Esos momentos la recargan mucho más que cualquier bebida energética.

Este tipo de dinámicas son muy importantes. Piensa, por ejemplo, en la serie *Friends* y en *Central Perk*. Era mucho más que una cafetería: era ese espacio intermedio en el que las personas podían conectar, lejos de las presiones del hogar y del trabajo.



En la actualidad, gimnasios, estudios, parques y centros de bienestar están empezando a asumir este papel. Se convirtieron en los nuevos terceros lugares: espacios que ofrecen coherencia, sentido de conexión y bienestar. Y en este sentido, están desempeñando un papel fundamental en el cambio hacia una salud integral e integrada. Estos terceros lugares se sitúan ahora en la intersección del bienestar físico, emocional y social, y sirven como centros donde los colaboradores/as pueden reajustar sus niveles de estrés, aumentar su capacidad de resiliencia y reconectar consigo mismos y con los demás.

LA EVOLUCIÓN DE LOS TERCEROS LUGARES

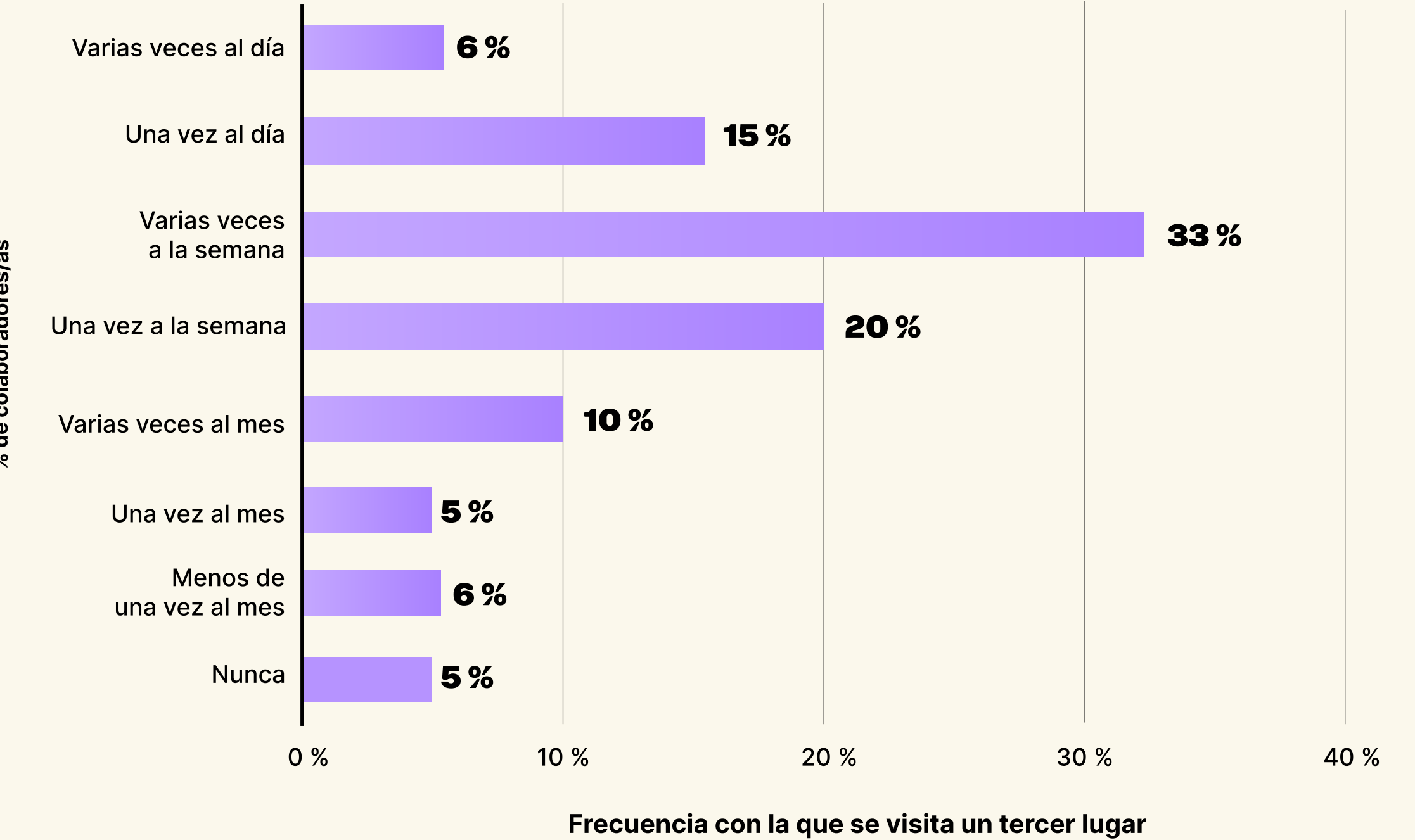
Un tercer lugar es cualquier entorno fuera de casa y del trabajo en el que las personas se reúnen, conectan y recuperan su energía. Tradicionalmente, esta categoría incluía a espacios como cafeterías, bares, lugares de culto, bibliotecas y clubes de pasatiempos. Sin embargo, en el mundo actual siempre activo y con unos niveles de estrés elevados, la función del tercer lugar está cambiando.



Cada vez hay más personas que recurren a estos espacios en busca de actividades de alivio y recarga de energía. No hablamos de lugares destinados únicamente a la actividad física, sino también destinados a impulsar la claridad mental, el restablecimiento emocional y la conexión humana casual.

Nuestra encuesta global confirma que **el 74 % de los colaboradores/as visita espacios de bienestar o recreativos al menos una vez a la semana, y el 21 % lo hace a diario.**

LOS ESPACIOS DE BIENESTAR FORMAN PARTE DE LAS RUTINAS SEMANALES



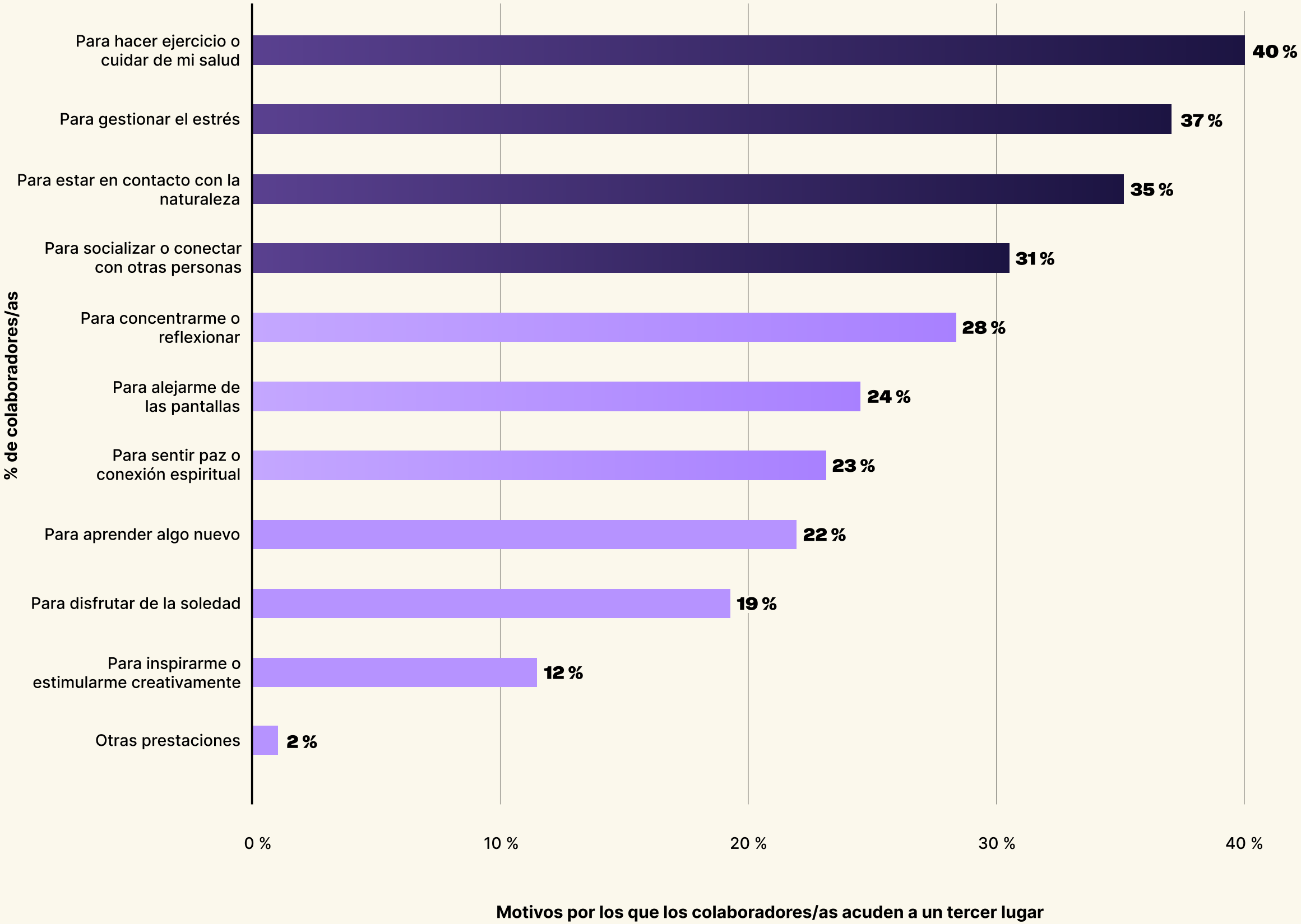
El objetivo de acudir a estos espacios va más allá de hacer ejercicio. Son actividades que se integran en la rutina de los colaboradores/as y que consolidan hábitos que les permiten restablecer sus niveles de energía, mejorar su capacidad para concentrarse y mantener los pies en la tierra. Para muchas personas, como Ángela, son un salvavidas. Forman parte de una tendencia más amplia de diseño de estilos de vida integrales, en los que el bienestar físico, el emocional y el social se refuerzan entre sí.

POR QUÉ VA LA GENTE A ESTOS ESPACIOS Y POR QUÉ ES IMPORTANTE

Los motivos por los que los colaboradores/as buscan terceros lugares están vinculados con las necesidades humanas básicas. Nuestra investigación revela que **el 40 % acude para hacer ejercicio o cuidar de su salud, el 37 % para controlar sus niveles de estrés, el 35 % para conectar con la naturaleza y el 31 % para socializar o conectar con una comunidad.**

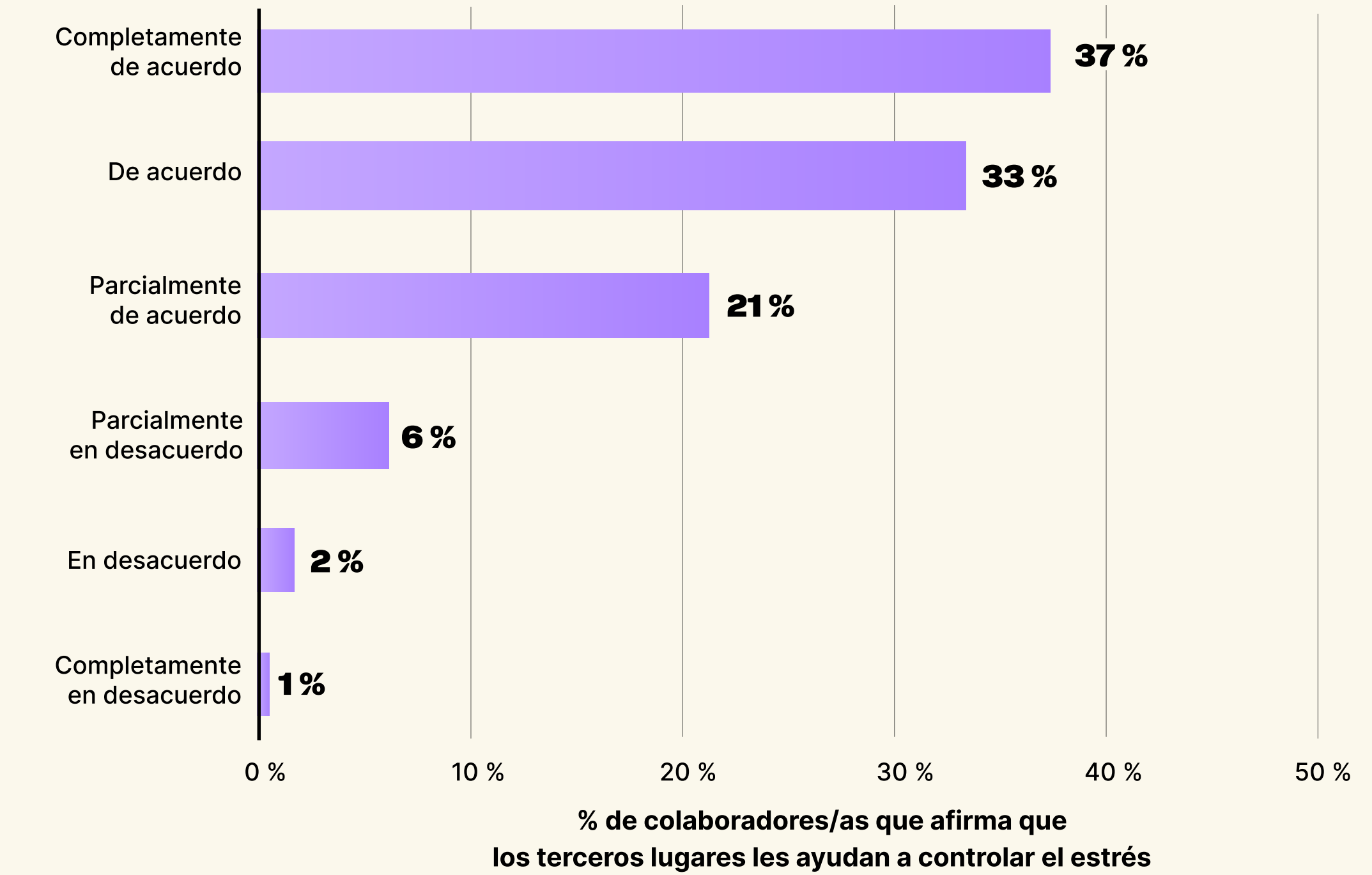
Para Ángela, que trabaja en remoto desde hace mucho tiempo, su estudio de yoga local la ayuda a satisfacer varias de estas necesidades a la vez. Lo que comenzó como una rutina de fitness se convirtió en una fuente vital de conexión social, alivio del estrés y un sentimiento de pertenencia. Al igual que muchas otras personas, está recurriendo a un tercer lugar no solo para activarse, sino también para disfrutar de una experiencia con sentido. Todo esto demuestra que el bienestar en la actualidad rara vez es unidimensional.

EL EJERCICIO, EL ALIVIO DEL ESTRÉS Y LA CONEXIÓN SOCIAL SON LOS PRINCIPALES MOTIVOS DE LAS VISITAS A LOS TERCEROS LUGARES



Según nuestro estudio, un increíble **91 % de los colaboradores/as afirma que estos espacios mejoran su capacidad para gestionar el estrés laboral**. Esto convierte a los terceros lugares en algo más que un lujo o una tendencia de estilo de vida: **son elementos esenciales de la rutina moderna de bienestar** y un elemento clave para las personas que están reorganizando activamente sus días en torno al bienestar integral.

LOS TERCEROS LUGARES SON EFECTIVOS PARA AYUDAR A LOS COLABORADORES/AS A GESTIONAR EL ESTRÉS LABORAL



UN SECTOR DEL BIENESTAR EN AUGE

El mercado está respondiendo de forma clara. Según la Health & Fitness Association (HFA), las visitas a gimnasios y estudios no solo volvieron a los niveles previos a la pandemia, sino que además los superaron. En 2023, las principales marcas de fitness observaron un aumento entre el 15 y el 25 % del tráfico peatonal.

Los estudios boutique (los que ofrecen sesiones de yoga, pilates, ciclismo o fitness en grupos pequeños) suponen en la actualidad el 42 % de todas las suscripciones a centros deportivos en todo el mundo. Este crecimiento se está viendo impulsado por personas que no solo buscan actividades de fitness, sino que además quieren compartir experiencias. (HFA, 2023)

La tendencia va más allá de los centros de fitness. Los parques urbanos, los talleres de pasatiempos, las cafeterías e incluso los salones de coworking están prosperando. Estos espacios híbridos combinan estilo de vida, rutina e identidad. Al igual que Starbucks redefinió el café como una experiencia comunitaria, en la actualidad los terceros lugares de bienestar están transformando la salud en algo social y constante frente a una experiencia solitaria y esporádica (McKinsey, 2025).

LOS ESPACIOS DE BIENESTAR ESTÁN IMPULSANDO EL SENTIMIENTO DE PERTENENCIA

Para Ángela, su estudio de yoga es mucho más que un lugar en el que practica sus estiramientos: es un espacio al que pertenecer. Con el paso del tiempo, comenzó a reconocer los rostros de la gente que iba habitualmente a las clases. Un guiño se convirtió en una pequeña plática y una clase compartida llevó a un café después de la sesión. Esas microinteracciones le permitieron cubrir una carencia que no podía suplir a través de Zoom.

Son las generaciones más jóvenes las que más se están inclinando por este modelo. **En la actualidad, el 80 % de los usuarios/as de clubes de fitness de todo el mundo pertenecen a la generación Z y a los millennials**, y tienden más que las generaciones anteriores a buscar clases grupales, ligas sociales y espacios en los que la actividad y la conexión vayan de la mano (Les Mills, 2019).

Para ellos, estos terceros lugares son los espacios en los que se genera confianza, desarrollan un sentido de responsabilidad y donde pueden ser ellos mismos. Son la ubicación en la que no solo sudan juntos, sino donde además surgen las condiciones para establecer una conexión más profunda, tanto dentro como fuera del trabajo.

EL BIENESTAR FUERA DE LA EMPRESA CREA EQUIPOS MÁS FUERTES

Esa conexión también es importante en el lugar de trabajo. Cuando los colaboradores/as interactúan en terceros lugares, se acelera la creación de relaciones de una manera que no es posible en la oficina.

Si un equipo se reúne para asistir a una clase todas las semanas, es más probable que quienes lo componen se apoyen mutuamente en un momento difícil. En una línea similar, cuando los compañeros platican casualmente al terminar una sesión de pilates después del trabajo, se genera un nivel de confianza que también se manifiesta en las reuniones. El disfrute en equipo de estas prestaciones tiene un impacto positivo en el lugar de trabajo: una comunicación mejorada, mayor colaboración y una mayor sensación de seguridad psicológica.

Y no estamos hablando de una hipótesis. Nuestra encuesta confirma que **casi uno de cada cuatro colaboradores/as (22 %) afirma que conecta con sus compañeros/as de trabajo en espacios de bienestar**. Estas conexiones informales y fuera de la oficina fortalecen la dinámica del equipo de una manera que se percibe como orgánica y auténtica.

En un mundo en el que los horarios híbridos y el trabajo en remoto pueden diluir la cultura de las organizaciones, los terceros lugares se están perfilando como espacios de enlace críticos en los que el compañerismo crece de manera espontánea.



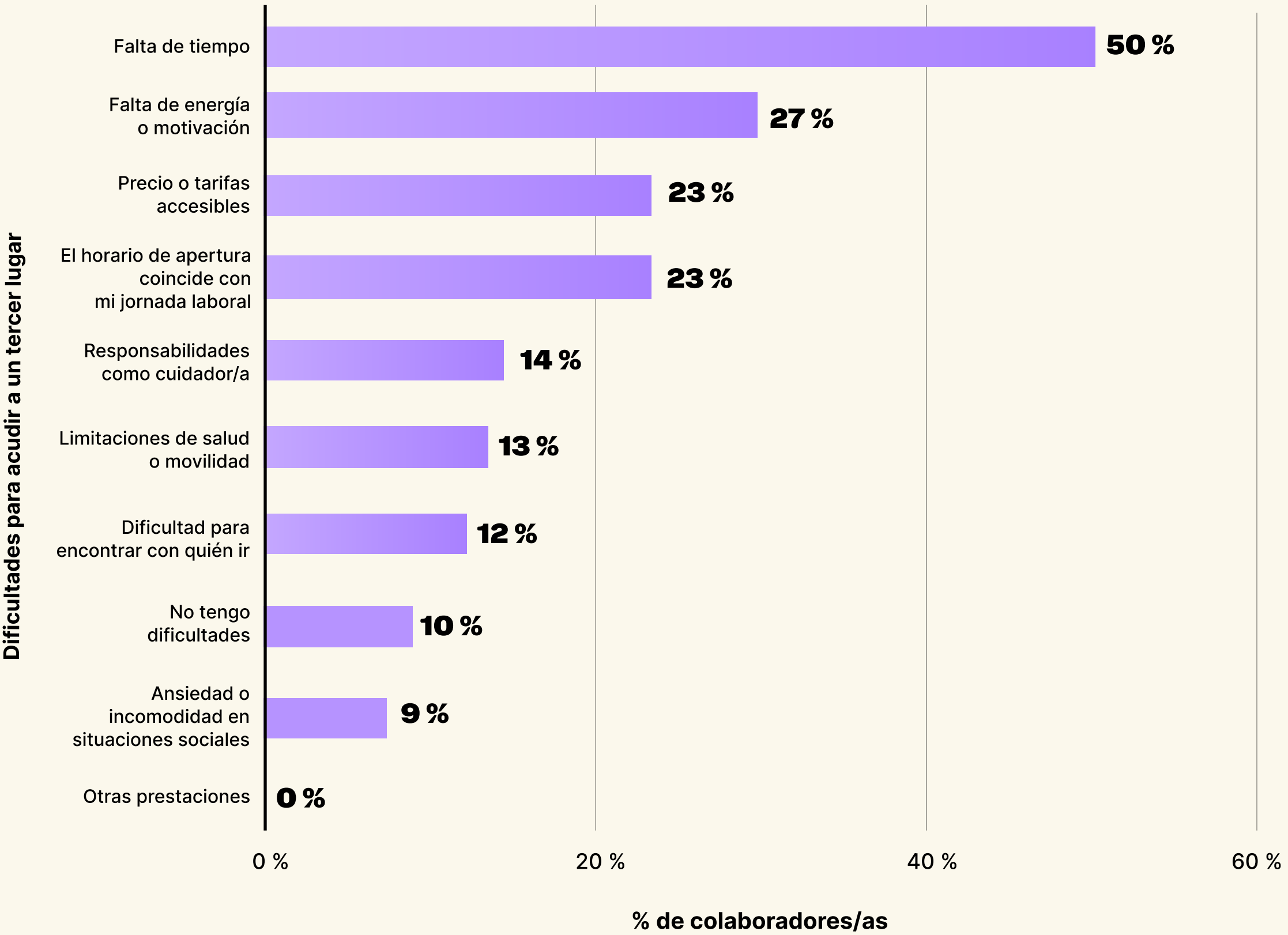
LOS OBSTÁCULOS

A pesar del aumento de la demanda, siguen existiendo barreras. **La mitad de los trabajadores/as (50 %) afirma que la falta de tiempo les impide acudir con más frecuencia a terceros lugares.** Otros mencionan un bajo nivel de energía o motivación (27 %), mientras que el 23 % apunta a problemas prácticos como el costo, las dificultades para cuadrar los horarios o la falta de tiempo.

Ángela se enfrentó a muchas de estas mismas limitaciones. Al trabajar desde casa, los límites entre el tiempo dedicado al ámbito profesional y al personal se difuminaron y, durante un tiempo, encajar una clase o un rato con los amigos/as en su apretada rutina le parecía imposible. Sin embargo, cuando empezó a dedicar al yoga tan solo una hora por la mañana, le resultó mucho más fácil reorganizar toda su jornada. Se dio cuenta de que lo que necesitaba no era añadir otra tarea, sino establecer una base para todo lo que venía después.



LA FALTA DE TIEMPO LIMITA EL ACCESO A LOS TERCEROS LUGARES



Al considerar la falta de tiempo, no hablamos de una cuestión menor. De hecho, este escenario pone de relieve una necesidad aún más importante: **contar con más flexibilidad en la jornada laboral** y no solo con más prestaciones de bienestar. Si las personas no pueden tomarse un descanso, salir de casa o cambiar su horario, les resultará imposible disfrutar de esos terceros

espacios que les ayudan a mantenerse bien. Y para que el acceso a estos sea viable, es esencial adoptar medidas desde una perspectiva en la que el bienestar se integra (y no se encaja a la fuerza) en el día a día.

UN CONTRAPESO A LA SOLEDAD

En 2023, el 24 % de la población global afirmaba sentirse sola o muy sola (Meta-Gallup, 2023). Esa cifra incluye a millones de colaboradores/as que pasan el día en silencio: sin interacciones casuales, sin espacios compartidos y sin motivos para apartar la vista de la pantalla.

Los terceros lugares contrarrestan esta situación. Tanto si se trata de una clase en el gimnasio como un banco en el parque o una clase de meditación a media mañana, estos espacios sacan a la gente de su aislamiento y les permiten reconectar no solo con otras personas, sino con ellos mismos.

Para Ángela, es el momento en el que su respiración se sincroniza con el grupo. Para otros, es la foto de grupo tras una sesión de entrenamiento. Estos pequeños momentos compartidos tienen un enorme impacto positivo sobre el bienestar.

UN NUEVO PILAR EN EL BIENESTAR EN EL LUGAR DE TRABAJO

El bienestar no es algo exclusivo del hogar o del trabajo, sino que también está prosperando en los terceros lugares intermedios, que se están convirtiendo en parte de la infraestructura de bienestar que impulsa la salud, la concentración y la motivación de las personas.

Y estos terceros lugares forman parte de un ecosistema cada vez más amplio. Cuando los trabajadores/as comienzan el día con una clase de Tabata, hacen una pausa para disfrutar de un almuerzo saludable en el parque o desconectan en un estudio de meditación, no solo se están poniendo en forma: están apostando por un estilo de vida integral que hace que sea más fácil recuperarse del estrés, conectar con otras personas, regular sus emociones y formar parte de la comunidad.

Esta integración se sitúa en el núcleo de una transformación cultural más amplia. En diferentes generaciones, países y tipos de trabajo, las personas están diseñando su día a día de manera que el bienestar esté integrado en su rutina en lugar de ser un mero complemento para ayudarles a recuperarse en los fines de semana. Los terceros lugares contribuyen a este cambio, al ofrecer oportunidades diarias y accesibles para el autocuidado y la conexión.

Para las empresas, todo esto supone una gran oportunidad. Es la hora de que reconozcan estos espacios no como prestaciones complementarias, sino como una extensión básica de su estrategia de bienestar. Esto pasa por incluir el acceso a estos como parte de las prestaciones de bienestar que ofrecen las organizaciones y animar a los colaboradores/as a usarlos, así como proporcionar el tiempo y la flexibilidad para poder disfrutar de todo lo que aportan.

El retorno de esta inversión no solo se manifiesta en una mejor salud física, sino también en unas relaciones más sólidas, unos equipos más resilientes y unos trabajadores/as que se sienten conectados y apoyados como personas.

Ángela no echa mucho en falta la oficina, pero sí necesita ir a su estudio. Y no está sola.

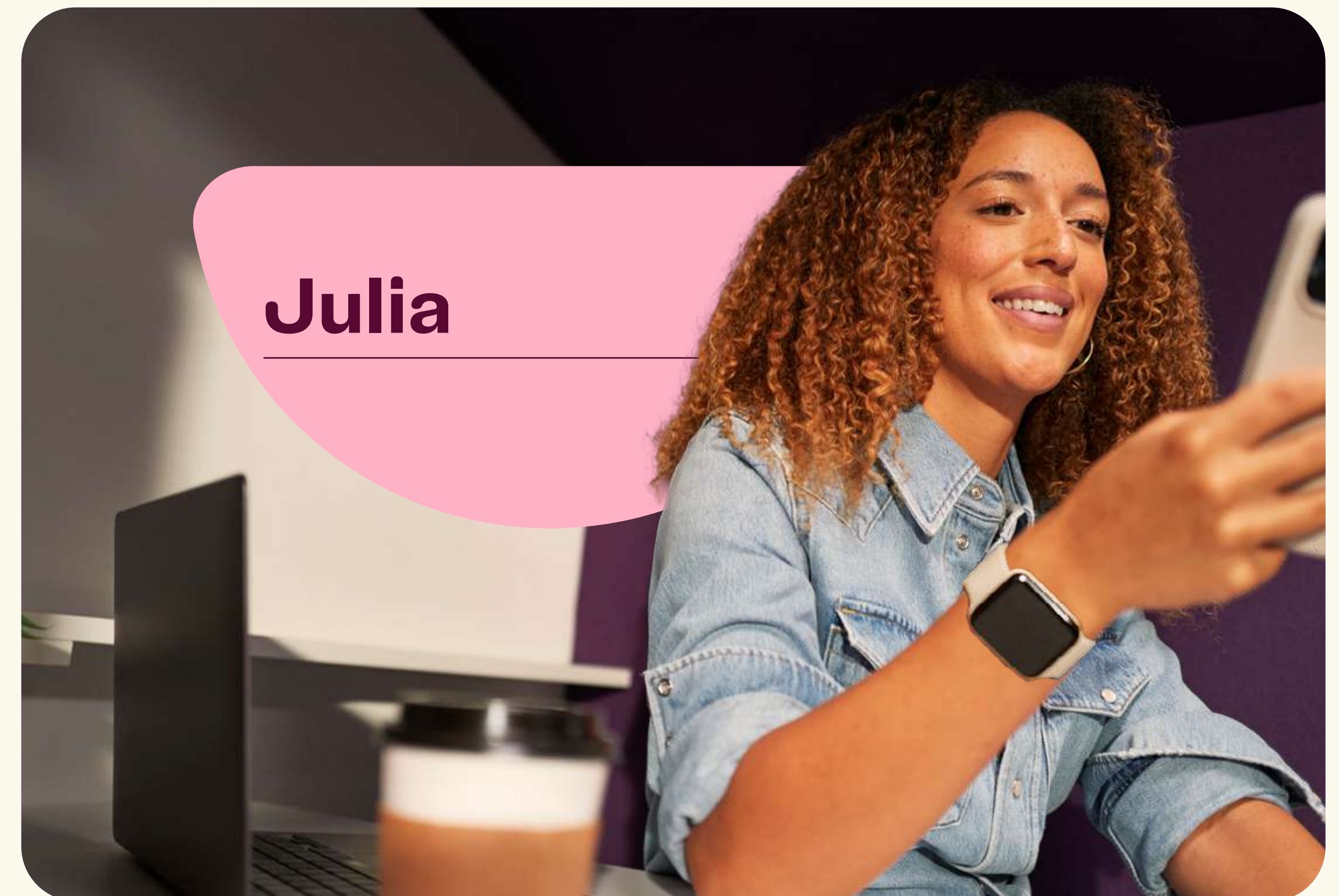
El papel de las apps y de las herramientas de bienestar en la consolidación de los hábitos diarios

2.4

CÓMO LAS HERRAMIENTAS DIGITALES ESTÁN GENERANDO HÁBITOS, COMUNIDADES Y CULTURA

Julia necesita horarios y rutina para funcionar. Su reloj inteligente la despierta a las 6:30. Diez minutos de respiración profunda con su app favorita la ayudan a activarse por la mañana. Y para la hora del almuerzo ya registró una caminata, anotó sus comidas y alcanzó la mitad de su objetivo diario. Lo que comenzó como un sistema de responsabilidad personal se convirtió en algo de mayor envergadura: una infraestructura digital que la apoya en prácticamente todos los ámbitos de su bienestar.

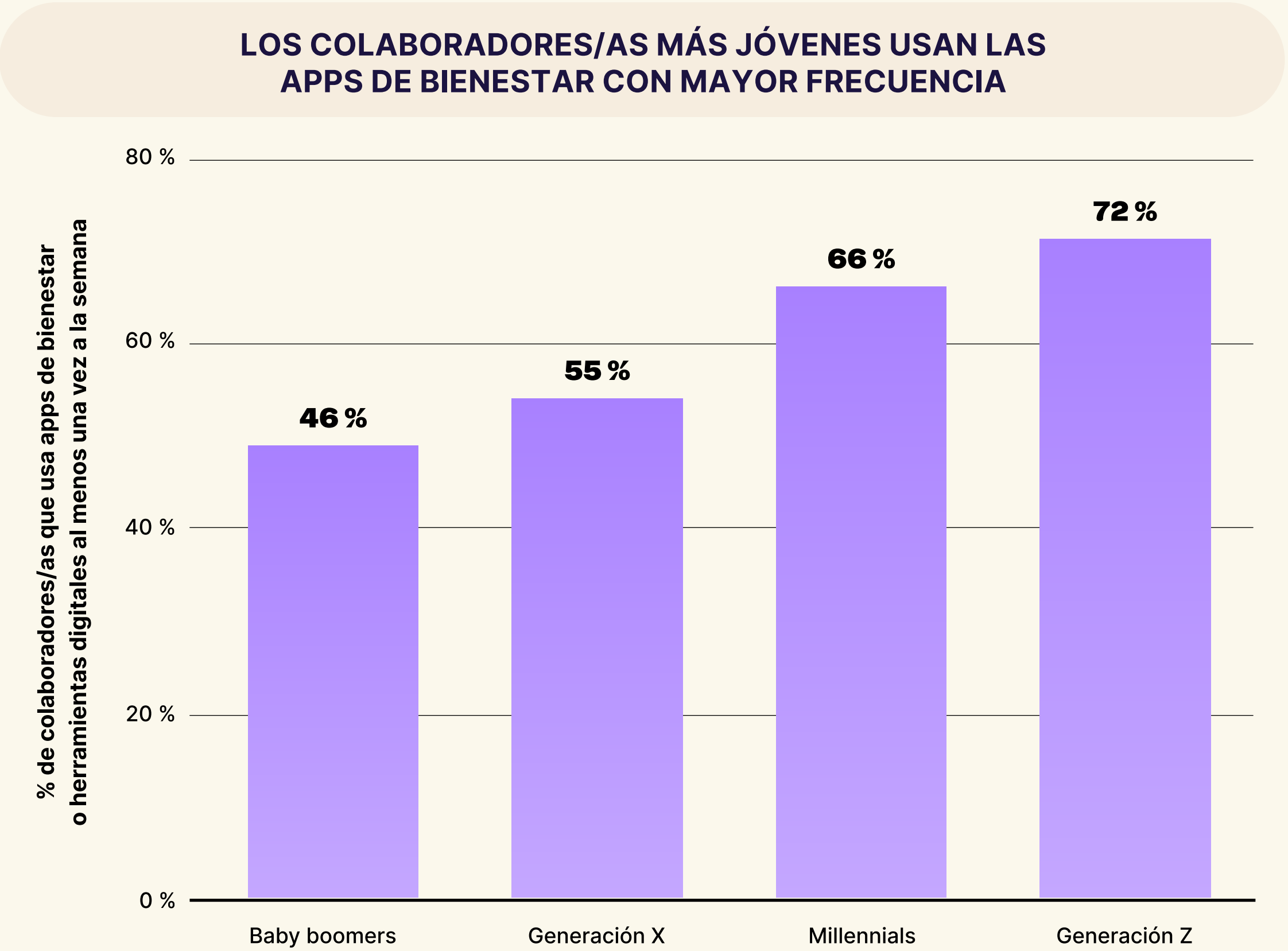
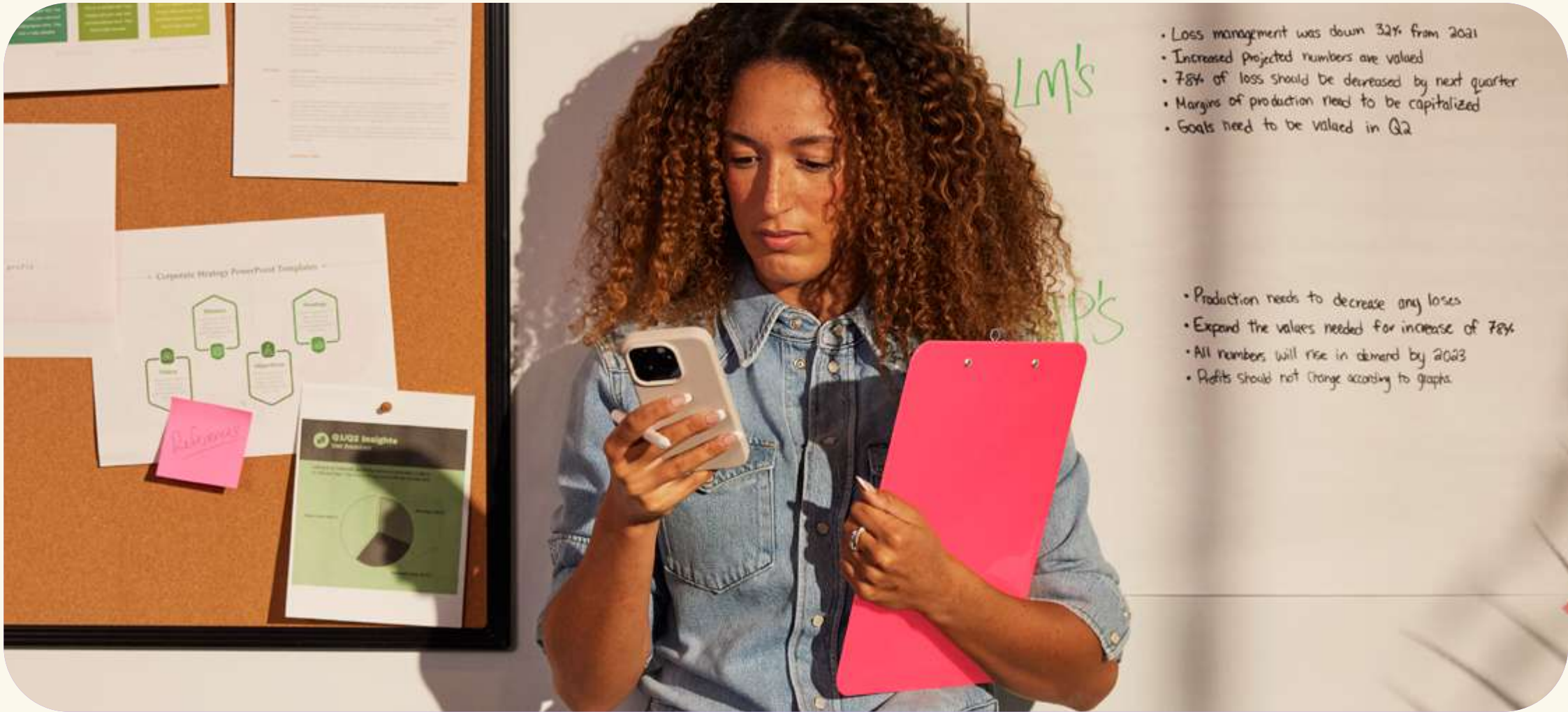
El mes pasado, se dio cuenta de que una compañera de equipo se había unido a la misma app. Nunca hablaban fuera de las juntas en el trabajo. Sin embargo, de un día para otro, comenzaron a compartir sus progresos y a animarse entre sí. Un mensaje se convirtió en un desafío y, a continuación, todo el equipo se animó a unirse. Ahora, cada jueves comparten sus logros en un chat grupal creado en torno al bienestar. Lo que comenzó como una herramienta de motivación individual se convirtió en un catalizador para la conexión con el equipo.



Para Julia, las herramientas de bienestar se convirtieron en algo más que el seguimiento de los hábitos: ahora forman parte de la manera en la que conecta no solo consigo misma, sino con su equipo. Sirven como puente entre la estructura profesional y la intención personal: una integración que se está convirtiendo rápidamente en un sello distintivo de la cultura laboral moderna.

HERRAMIENTAS DIARIAS PARA HÁBITOS DIARIOS

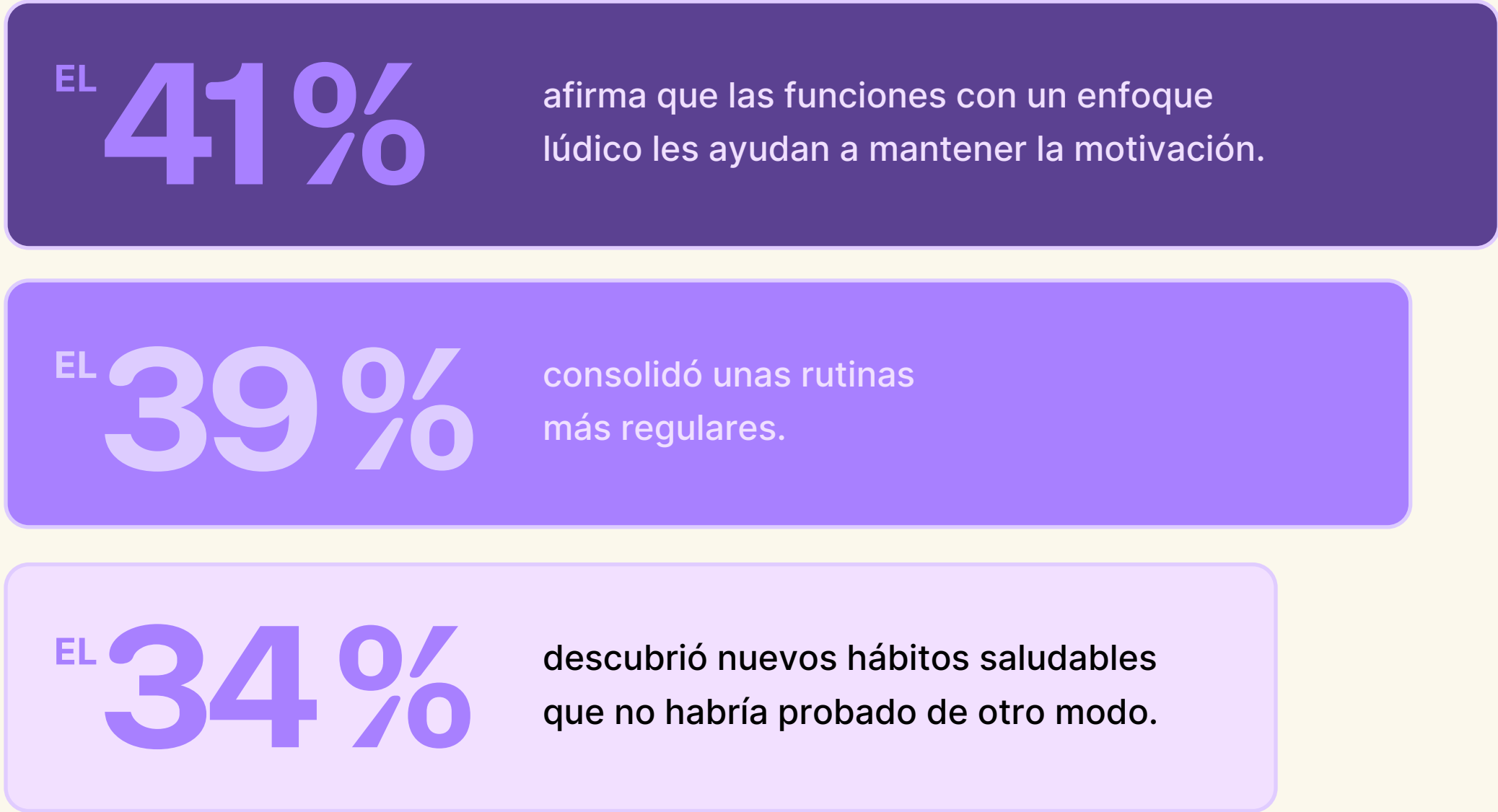
A medida que el bienestar se convierte en una práctica diaria, los colaboradores/as están apostando por las herramientas y las apps digitales para que les ayuden a mantener la constancia y alcanzar sus objetivos. Nuestra encuesta global confirma que **el 62 % de los trabajadores/as utiliza herramientas de bienestar al menos una vez a la semana. Esta cifra se eleva hasta el 72 % en el caso de la generación Z: casi una de cada tres personas las usa a diario.** Lo que antes se consideraba un nicho o algo opcional, ahora es el comportamiento más habitual.



Estas apps se convirtieron en parte de la rutina diaria de las personas. Los trabajadores/as las utilizan para analizar su sueño, hacer un seguimiento de sus comidas, meditar, reducir su consumo de alcohol o dejar de beber, así como para participar en desafíos de fitness. Las apps de bienestar se convirtieron en acompañantes digitales de muchas personas, al ofrecerles recordatorios para que descansen, reflexionen, se activen o recarguen las pilas.

Si antes lo más habitual era conectar de manera puntual con el bienestar, ahora estas acciones están completamente integradas en las rutinas matutinas, las pausas del mediodía y los ratos de desconexión de la tarde. En este sentido, las apps dejaron de ser meros accesorios para convertirse en elementos que refuerzan las elecciones saludables y ofrecen un camino estructurado para el cambio conductual.

Y los usuarios/as tienen claro que estas herramientas marcan la diferencia:



Este cambio no es solo conductual: también es cultural. Estas herramientas digitales están influyendo en la forma en la que las personas organizan su día a día, dan prioridad a su salud y se comprometen con quienes les rodean. Además, ofrecen estructura, apoyo e impulso: todo en la palma de tu mano. Asimismo, están teniendo un impacto sobre las identidades y la comunidad, al facilitar la consolidación de los hábitos.

De manera parecida al papel que desempeñan como terceros lugares los gimnasios, cafeterías, parques y estudios, las apps de bienestar también están empezando a cumplir una función similar, al ofrecer una estructura informal, dinámicas repetibles y la sensación de formar parte de algo. Tanto con un *check-in* diario como con una racha de sesiones de meditación o un desafío compartido, las herramientas digitales se están convirtiendo en el tercer lugar al que muchos colaboradores/as recurren en la actualidad para cuidar de su bienestar, reflexionar y conectar con otras personas.

UNA GENERACIÓN QUE IMPULSA EL CAMBIO

Julia forma parte de una tendencia generacional más amplia. Para los profesionales más jóvenes, el bienestar dejó de ser una iniciativa secundaria o algo prescindible, y se convirtió en un elemento integrado en su vida y en su trabajo. Para ellos, la clave no es el equilibrio en el sentido tradicional, sino la alineación.

Desde 2024, la adopción de la tecnología portátil se generalizó: **el 48 % de la generación Z y el 55 % de los millennials utilizan monitores de fitness o relojes inteligentes para registrar sus métricas de salud** (PwC/ACSM, 2023). Esta cifra está creciendo rápidamente y los analistas del sector estiman una tasa de crecimiento de dos dígitos hasta 2026 (Euromonitor, 2025). Desde la frecuencia cardíaca y los ciclos de sueño hasta los minutos dedicados a actividades de mindfulness y el número de pasos, estas herramientas ayudan a los colaboradores/as a obtener información en tiempo real sobre su bienestar físico y emocional. En muchos casos, estos datos se sincronizan de manera ágil con sus apps de bienestar, lo que les permite monitorizar y optimizar sus hábitos.

Hablamos de unos colaboradores/as que dominan la tecnología de bienestar digital sin problemas y la utilizan para mantener un equilibrio saludable, definir objetivos y mantenerse conectados.

Asimismo, esperan que las empresas les apoyen en este sentido, lo que pasa por contar con unos horarios flexibles, tener acceso a plataformas de bienestar, disponer de integraciones para dispositivos portátiles y sentir que forman parte de una cultura que trate el bienestar como un elemento esencial (y no como un extra opcional).

Los colaboradores/as más jóvenes también están dando forma a las nuevas normas. Cuando se reservan un rato para meditar o para compartir un hito de su camino hacia el bienestar en un chat grupal, están señalando algo importante: que cuidar de su salud forma parte de hacer un buen trabajo. Este tipo de comportamientos generan un efecto dominó dentro de los equipos, lo que anima incluso a los más escépticos a reevaluar qué implica ser productivos y estar presentes.

Las herramientas digitales de bienestar ayudan a facilitar este cambio, ya que no solo fomentan los comportamientos saludables, sino que además replican algunos de los aspectos más valiosos de los terceros lugares físicos, como las comunidades informales, los encuentros sociales de manera regular y un ritmo constante. Estos terceros espacios virtuales se están convirtiendo en esenciales, sobre todo para los colaboradores/as híbridos y en remoto que pueden no tener acceso a una comunidad de bienestar físico en su zona.



QUÉ SUPONEN PARA LAS EMPRESAS

Las apps de bienestar no se limitan a fomentar unos hábitos saludables. Además, están modelando los hábitos diarios, fomentando las conexiones y redefiniendo el concepto de cultura de apoyo. Para las empresas, esta es una oportunidad única no solo para cumplir con las expectativas, sino también para superarlas.

Al integrar el bienestar digital en las prestaciones, las prácticas y las rutinas, las organizaciones pueden:



- **Reforzar la motivación de los colaboradores/as**
- **Mejorar la cohesión del equipo**
- **Normalizar unos ritmos diarios más saludables**
- **Fomentar la participación y el compromiso a largo plazo**

Este cambio ya está siendo liderado por colaboradores/as como Julia. Cuando las empresas se comprometen con esta transformación y les ofrecen las herramientas, el tiempo y la motivación que necesitan, contribuyen a que el bienestar pase de ser un proyecto personal a un elemento compartido y escalable de la vida laboral. Al adoptar la tecnología como parte del ecosistema del bienestar, las organizaciones pueden ofrecer mecanismos de conexión y apoyo, incluso cuando los equipos están dispersos.



Comunidad, desafíos grupales y bienestar social como elementos de motivación

2.5

POR QUÉ LA SENSACIÓN DE CONEXIÓN IMPULSA LA CONSTANCIA

Luis siempre había abordado el bienestar como un proceso individual. Tras el trabajo, salía a correr, escuchaba un podcast sobre mindfulness o probaba una nueva receta. Y esto funcionó hasta que dejó de hacerlo, porque, con el paso del tiempo, empezó a sentirse aislado. Al mismo tiempo, sus niveles de energía comenzaron a disminuir y la sensación de logro empezó a difuminarse.

El cambio al trabajo en remoto y una mudanza lo dejaron desconectado de sus rutinas, lo que llevó a que su motivación comenzara a desvanecerse. Además, dejó de encontrarse con sus amigos/as en el gimnasio y de tener esas pláticas casuales con sus compañeros/as de oficina. Sin esos pequeños puntos de contacto sociales, el bienestar comenzó a transformarse en una rutina aburrida.

Afortunadamente, su empresa puso en marcha un desafío de pasos grupal. Al principio, Luis se unió de manera pasiva, pensando que solo registraría unas pocas caminatas. Pero algo hizo clic y funcionó: empezó a hablar con sus compañeros/as de equipo sobre rutas, listas de reproducción y objetivos de ritmo. Compartieron capturas de pantalla, se animaron los unos a los otros,

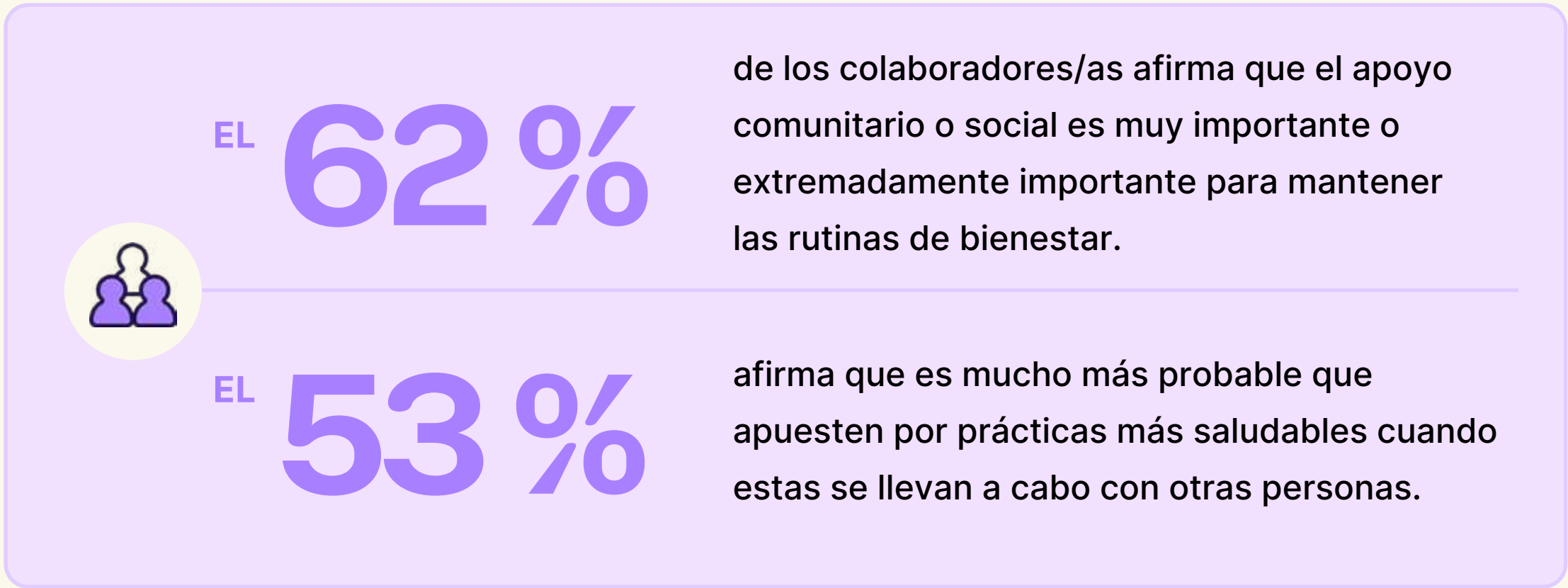


y se rieron cuando alguien olvidó sincronizar su equipo. En definitiva, se sintió visto por otras personas, y eso lo cambió todo.

A lo largo de la segunda semana, Luis caminaba más, hablaba más y esperaba con impaciencia hacer su *check-in* diario. Lo que comenzó como un objetivo en solitario se convirtió en una experiencia compartida. Y eso marcó la diferencia: además de hacer ejercicio, tenía una sensación de pertenencia. Este compromiso compartido le permitió acceder a algo que le faltaba: un tercer lugar que, aunque de naturaleza digital, tuvo un impacto muy humano.

EL INGREDIENTE SECRETO ES EL APOYO SOCIAL

Hay un principio aplicable a todas las culturas y generaciones: el bienestar es más sostenible cuando cuenta con un componente social. Nuestra encuesta muestra que:



Estas cifras refuerzan lo que los investigadores/as ya saben desde hace tiempo: somos criaturas sociales. Y por eso, los hábitos se mantienen cuando nos sentimos responsables, contamos con

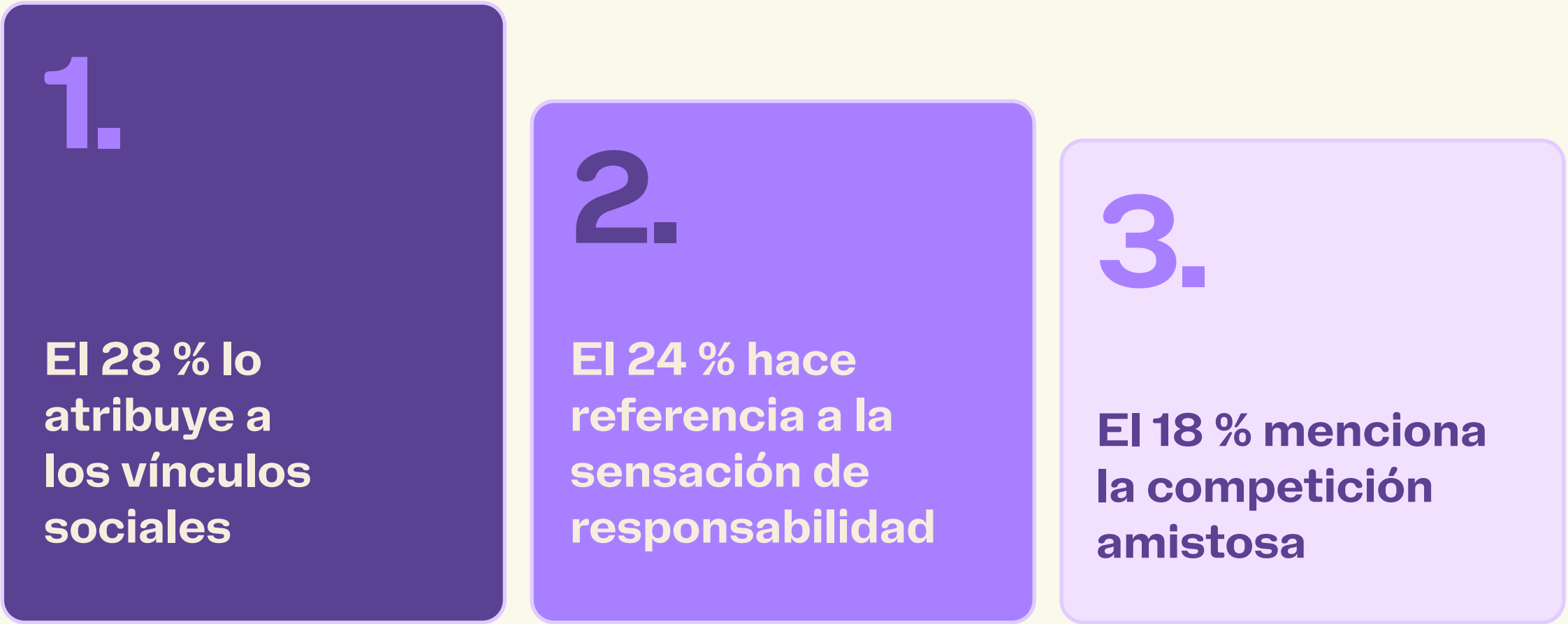
apoyo emocional y formamos parte de un grupo que trabaja para alcanzar el mismo objetivo. Este apoyo no tiene que ser profundo ni dramático: solo debe ser constante.

En el caso de Luis, los pasos que daba eran los mismos, pero el compromiso compartido les dio sentido. Un comentario amistoso o una plática grupal con un emoji de pulgar hacia arriba hizo más por su motivación que todas las veces que había usado un monitor de fitness en el pasado.

EL BIENESTAR EN GRUPO GENERA UNA MOTIVACIÓN REAL

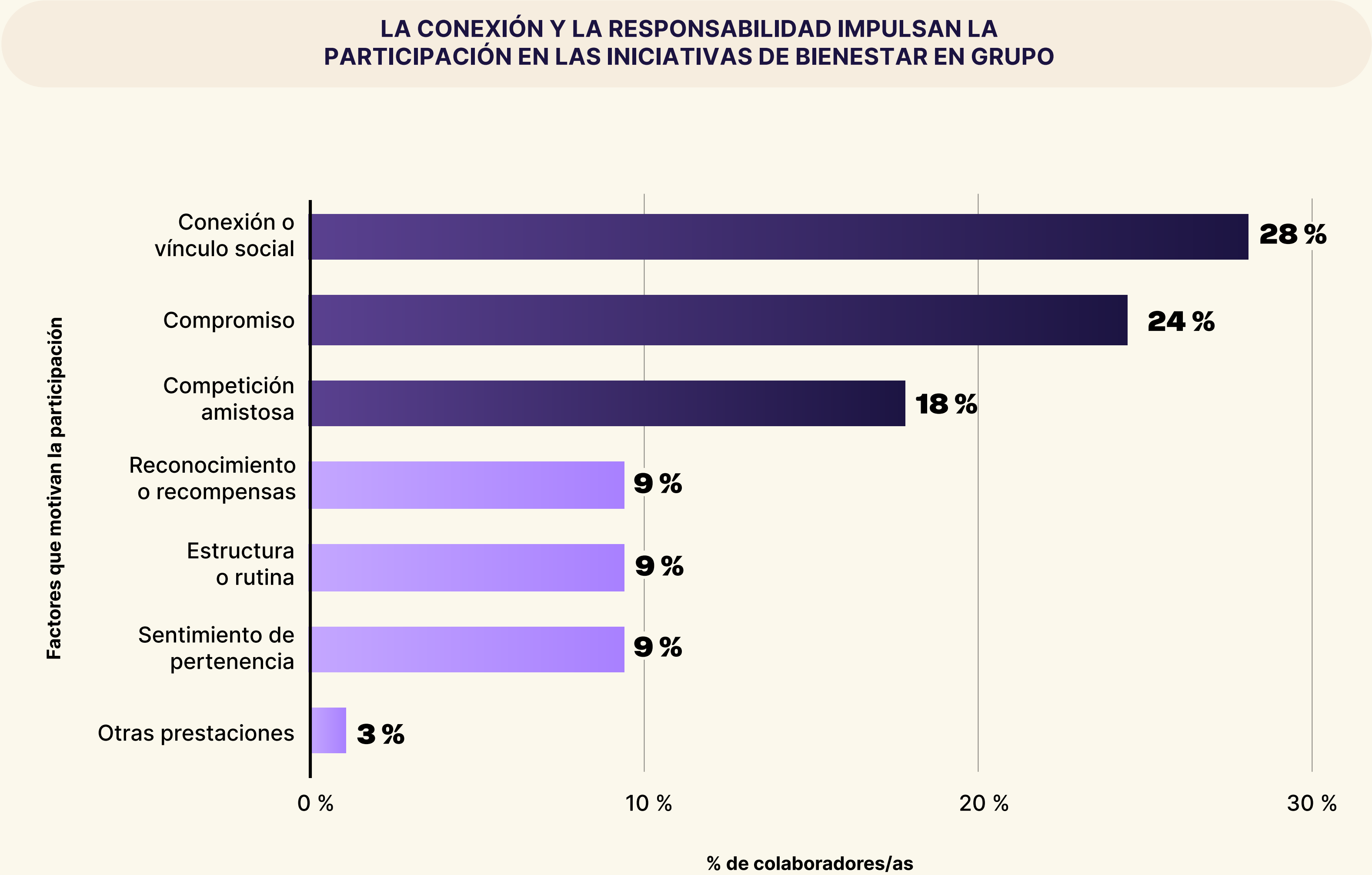
Más de la mitad de los colaboradores/as (52 %) de nuestra encuesta participó en una actividad, desafío o clase de bienestar en grupo. Para muchos, la experiencia no solo fomentó unos hábitos más saludables, sino que además contribuyó a consolidarlos. De hecho, casi uno de cada tres participantes (30 %) considera esta experiencia como especialmente motivadora.

¿Cuál es el motivo?



Estos factores ayudan a explicar por qué funcionan las experiencias grupales. Cuando las personas se comprometen con algo de manera conjunta, hay más en juego, el ambiente es mejor y las posibilidades de consolidación se multiplican. Incluso los accesos puntuales o las actualizaciones de la lista de clasificación pueden generar un impulso que contribuya a mantener la participación y el compromiso mucho después de que desaparezca la sensación inicial de novedad.

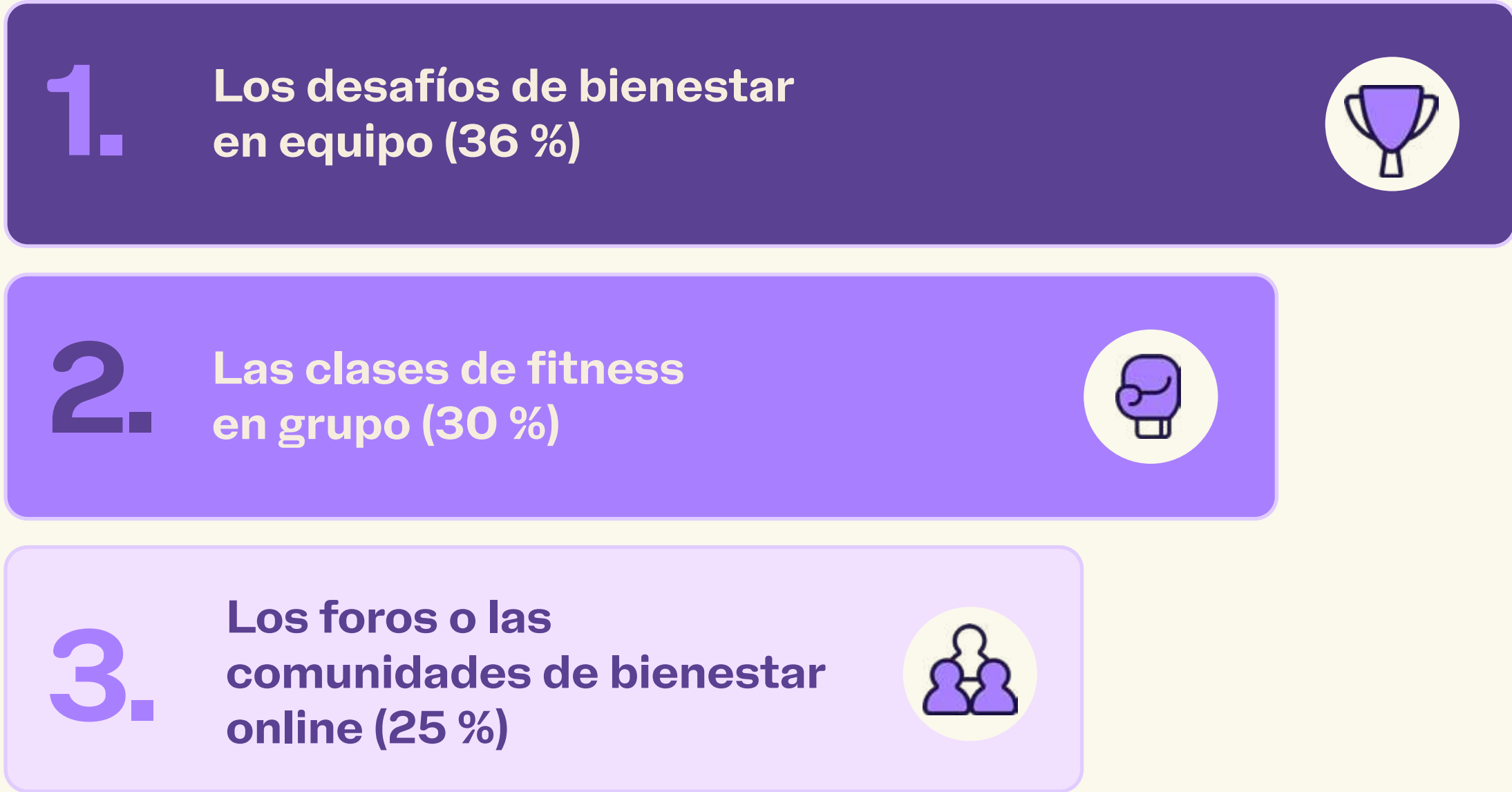
En el caso de Luis, todo esto se manifestó en participar en el desafío incluso cuando tenía un mal día. Y no lo hacía solo por él, sino también por su equipo. El buen ambiente con sus compañeros/as hizo que la experiencia fuera compartida y el progreso conjunto mereció la pena. Y lo más importante de todo: el desafío grupal le recordó que no estaba dando pasos solo.



LAS EXPERIENCIAS COMPARTIDAS GENERAN UN SENTIDO DE PERTENENCIA

Además de mejorar la participación, el bienestar en grupo fomenta un sentimiento de conexión que se transmite a la vida laboral. **El 56 % de los colaboradores/as afirma sentir una sensación de conexión alta o muy alta con otras personas durante las actividades de bienestar compartidas.** Este sentimiento de proximidad emocional puede contribuir a cerrar las brechas creadas por las estructuras de trabajo híbrido y en remoto.

Entre los formatos más atractivos, podemos destacar:



Estas experiencias compartidas ofrecen lo que falta en la mayoría de los entornos de trabajo híbridos o en remoto: conexiones espontáneas, ritmos compartidos y proximidad emocional. Crean micromomentos de cultura que, de otro modo, serían difíciles de reproducir sin un lugar de trabajo físico.

Cuando Luis se unió al desafío, apenas conocía a un tercio de las personas de su equipo. Sin embargo, cuando terminó, había programado varias pláticas virtuales para tomar café con tres colaboradores/as y además encontró a una persona con la que salir a correr que vivía en su misma calle. Este tipo de resultados no pueden conseguirse con una llamada de Zoom: requieren una inversión mutua en algo personal y significativo.

UNA ESTRATEGIA PARA EL LUGAR DE TRABAJO BASADA EN LA COMUNIDAD

Las implicaciones de todo esto para las empresas son claras. Si la conexión impulsa la coherencia, la comunidad es una parte fundamental de cualquier programa de bienestar que aspire a ser eficaz.

Nuestros datos muestran que **el 83 % de los colaboradores/as estaría más dispuesto a participar en una iniciativa de bienestar si esta incluyera un componente de equipo o comunidad.**

En un momento en el que los colaboradores/as están cada vez más distribuidos y en el que resulta más difícil fomentar la participación y compromiso en el lugar de trabajo, las experiencias de bienestar en grupo ofrecen una forma integrada de reforzar la cultura de la organización, al crear un lenguaje compartido de esfuerzo, crecimiento y motivación.

La historia de Luis lo demuestra con creces. Además de volver a comprometerse con su salud,

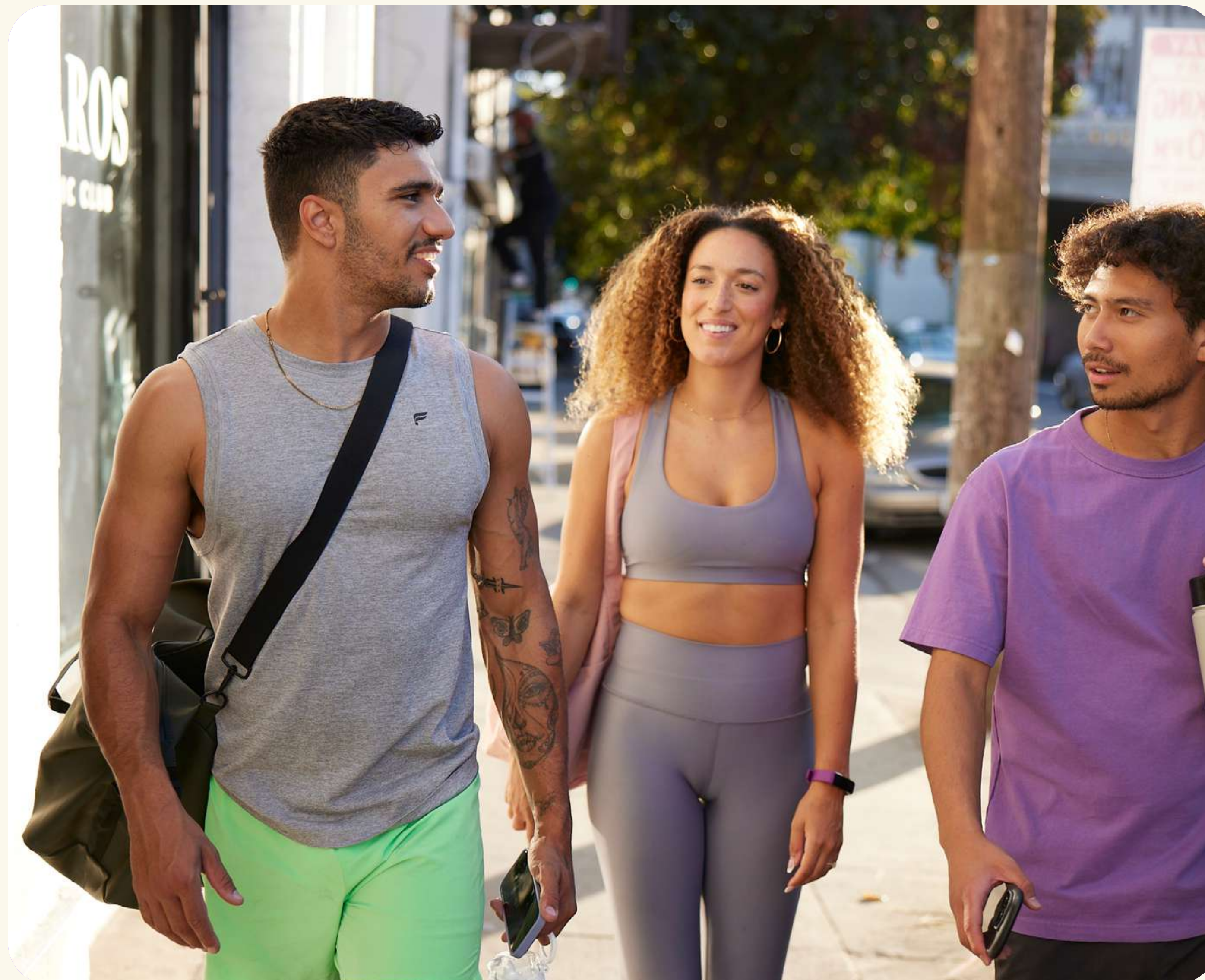
también volvió a conectar con sus colaboradores/as, su confianza mejoró y volvió a sentir que formaba parte de un equipo. Su camino hacia el bienestar se convirtió en el catalizador para la conexión en el lugar de trabajo.

UN BIENESTAR QUE UNE A LAS PERSONAS

Cuando las experiencias de bienestar se comparten a través de chats grupales, desafíos, tablas de clasificación o clases en directo, es más probable que la gente apueste por ellas, las disfrute y quiera repetirlas. En este sentido, el grupo se convierte en una fuente de impulso, de resiliencia y de alegría. Con el tiempo, esto contribuye a fomentar una cultura en la que la salud se convierte en algo tanto personal como colectivo.

Para los responsables de RR. HH. y para quienes trabajan en el diseño de programas, esta es una gran oportunidad para mejorar el modelo, al ir más allá de los incentivos individuales y apostar por el diseño relacional. La idea es ofrecer a los colaboradores/as motivos para participar de manera conjunta (en lugar de independientemente). Esto pasa por considerar el bienestar no como un conjunto de prestaciones, sino como un comportamiento que la gente puede experimentar en grupo.

El resultado es algo más que una serie de personas más saludables: es un equipo más sólido y conectado. Inicialmente, Luis se animó a participar en un desafío para aumentar el número de pasos que daba cada día, pero terminó sintiéndose parte de algo nuevo. Este es el verdadero potencial del bienestar y de los terceros lugares, estén donde estén.



Cómo abordan los colaboradores/as su bienestar

3.1 Bienestar general

3.2 Bienestar emocional

3.3 Bienestar físico



El impacto sobre las personas del aumento de la presión en el lugar de trabajo

Las mañanas de Sara tienen su propio ritmo. Se despierta temprano, se anuda las zapatillas y sale a caminar por un parque cerca de su apartamento. Su app de bienestar le recuerda que debe hacer un seguimiento de su sueño, registrar el desayuno y comprobar sus niveles de hidratación. Dos veces a la semana, se apunta a una clase de fitness a media mañana, lo que es posible gracias al horario flexible que le ofrece su empresa. Cuando llega la hora de iniciar sesión en su primera reunión, se siente con la cabeza despejada y con energía.

El día de Diana empieza de otra manera. Apaga el despertador por tercera vez, prepara a sus hijos para llevarlos al colegio de manera apresurada y se salta el desayuno para llegar a tiempo al trabajo. Además, anoche se quedó hasta tarde en la oficina para cumplir con un plazo y durmió menos de seis horas. Tiene muy claro que le encantaría ir a una clase de yoga o acudir a la consulta de un nutricionista, pero no puede hacer frente a ese costo extra. ¿Terapia? Pensó muchas veces en ello, pero le costaría llegar a fin de mes y con todo el estrés probablemente no serviría de mucho.

Sara y Diana son colaboradores/as comprometidos y quieren hacer bien su trabajo. Sin embargo, sus experiencias y su capacidad para mejorar no podrían ser más diferentes.

En este capítulo, vamos a explorar la manera en la que los trabajadores/as están haciendo frente a sus problemas físicos, emocionales y mentales, así como a enumerar los comportamientos, las barreras y los sistemas de apoyo que tienen un impacto sobre su salud. Estas historias revelan una verdad sencilla: cuando el bienestar prospera, también lo hacen los colaboradores/as y las organizaciones. Y cuando flaquea, el costo es mucho mayor que la pérdida de productividad, ya que resulta imposible sacar provecho a una parte considerable del potencial de muchas personas.

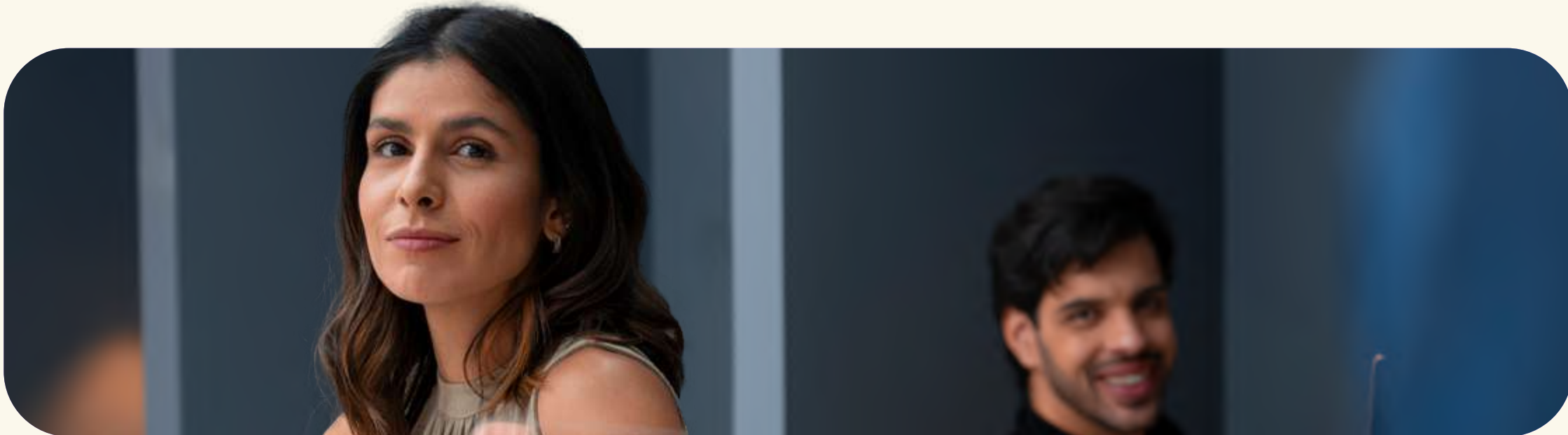
Bienestar general

3.1

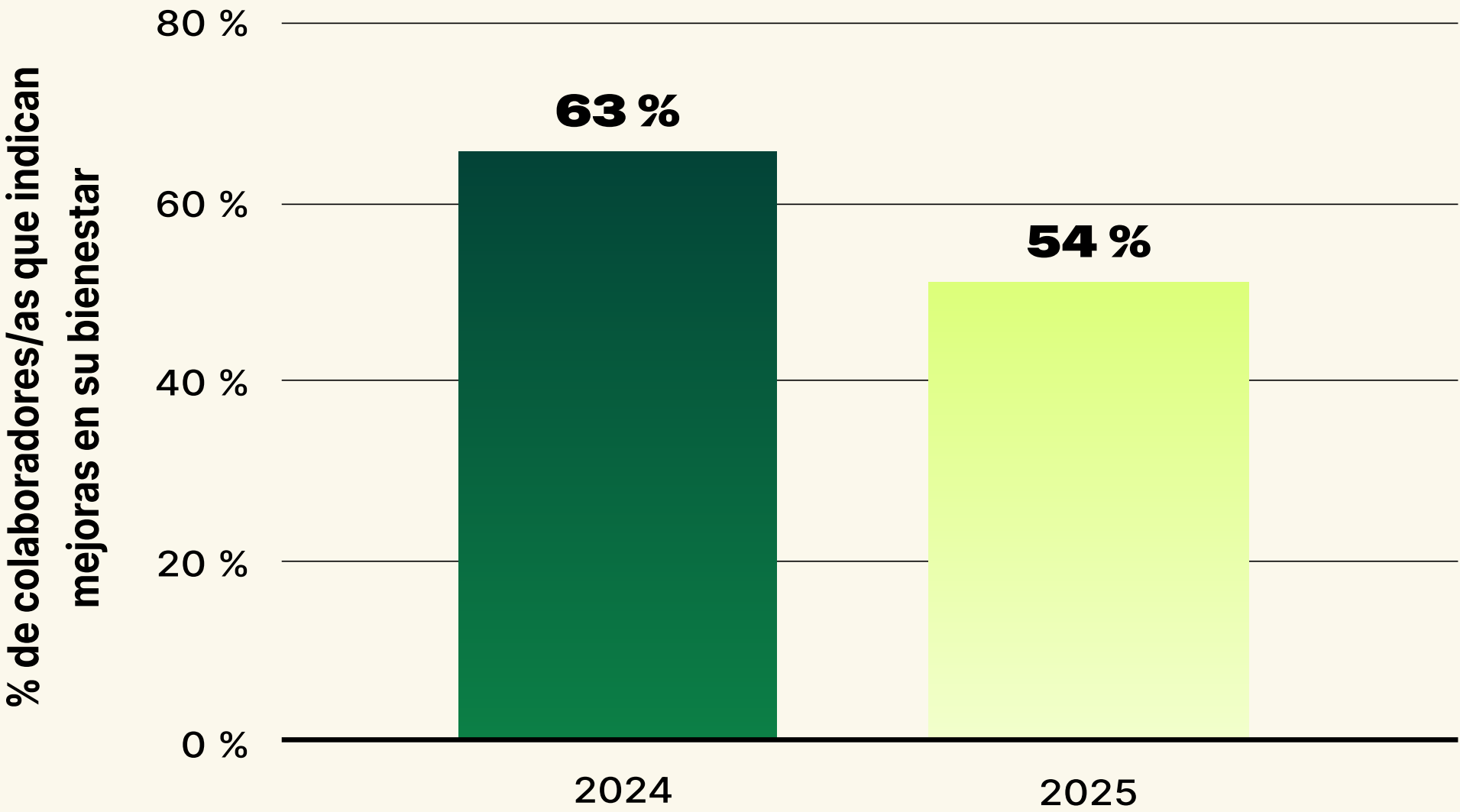
LO MÁS BÁSICO NO FUNCIONA

Las experiencias de Sara y Diana ilustran la creciente brecha en el ámbito del bienestar dentro de las organizaciones modernas. Aunque los colaboradores/as quieren invertir en sí mismos, para muchos es imposible.

Según nuestra encuesta, **poco más de la mitad (54 %) califica su bienestar general como bueno o excelente**, lo que supone un descenso notable desde **el 63 % del año pasado**. Casi la mitad describe su estado como «OK» o peor, y el 12 % deja claro que está mal o enfrentándose a dificultades. Para millones de colaboradores/as, la salud básica y la vitalidad siguen siendo lujos fuera de su alcance.

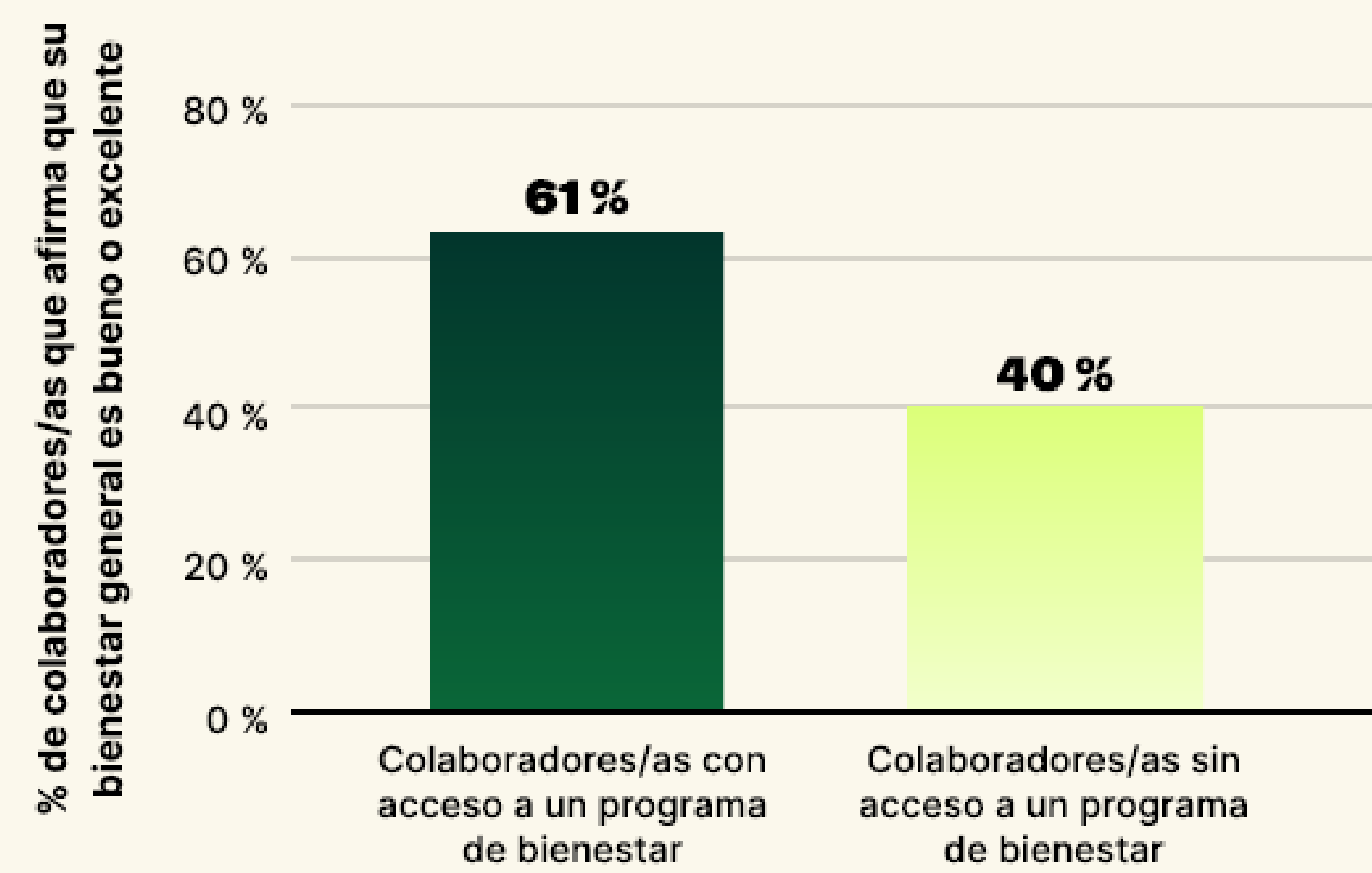


MUCHOS COLABORADORES/AS TIENEN DIFICULTADES PARA MANTENER SU BIENESTAR GENERAL



Los sistemas de apoyo dentro de las organizaciones marcan una diferencia muy clara. Entre los colaboradores/as que afirman que su empresa ofrece un programa de bienestar estructurado, el **61 % afirma sentirse bien o prosperar**. Sin embargo, en el caso de quienes no tienen acceso a una iniciativa de este tipo, la cifra cae hasta el **40 %**. Esta brecha demuestra que el apoyo de la organización no solo sirve para completar los esfuerzos personales, sino que cambia por completo la probabilidad de que los colaboradores/as prosperen.

LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR MEJORAN LA SALUD GENERAL



Según nuestra encuesta, **el 73 % de los colaboradores/as considera que su situación financiera actual hace que le resulte difícil invertir en su bienestar**. Esta cifra refleja la creciente tensión entre sus intenciones y lo que consiguen. Para muchos colaboradores/as, hasta los autocuidados más básicos, como comer de manera saludable, ir a terapia o mantener una rutina de fitness son lujos fuera de su alcance financiero. Cuando no se da prioridad a estos elementos básicos para la salud, a los colaboradores/as les resulta mucho más difícil recargar las pilas, mantener la concentración o rendir al máximo en su puesto.

Y con el paso del tiempo, esta situación no solo genera desafíos para las personas, sino también para las organizaciones que aspiran a contar con equipos resilientes y de alto rendimiento.

La historia de Sara y Diana lo deja claro: el compromiso personal con la salud es solo una parte de la ecuación. Sin apoyo estructural, para muchos colaboradores/as será difícil o incluso imposible escapar del ciclo del estrés y el *burnout*.

«La mayoría de los días solo puedo aspirar a hacer lo que puedo. Mejorar mi situación me resulta imposible».

Diana



Bienestar emocional

3.2

LOS COLABORADORES/AS INTENTAN RECUPERARSE MIENTRAS NO DEJAN DE ENFRENTARSE A NUEVAS PRESIONES

Eduardo solía ser la persona a la que todos acudían para mejorar su estado de ánimo. Siempre dispuesto a hacer una broma y a organizar una pausa o un almuerzo con todo el equipo. Sin embargo, últimamente parece más apagado de lo habitual. Duerme menos, le cuesta más concentrarse y se queda pegado al celular hasta altas horas de la noche para intentar desconectar del estrés constante en su trabajo.

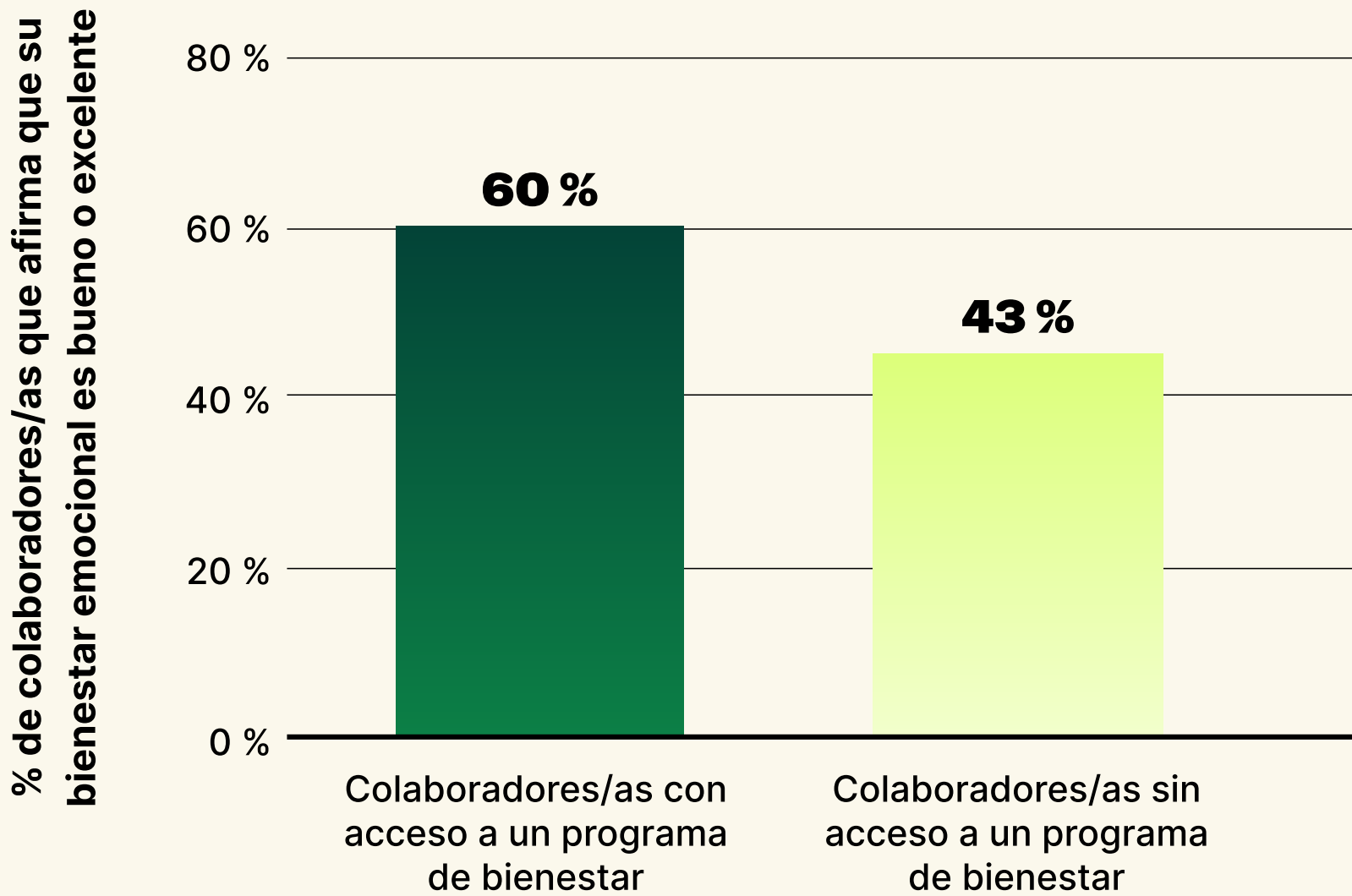
Por otro lado, María empezó a trabajar recientemente para una empresa con un sólido programa de bienestar emocional. En el marco de este, comenzó a asistir a actividades virtuales de mindfulness y a usar la plataforma de bienestar a su disposición para programar sesiones de terapia. Poco a poco, todo vuelve a encajar de nuevo, duerme mejor, se siente más tranquila y está volviendo a conectar con su equipo.

Estas dos experiencias son un buen reflejo del estado general del bienestar emocional de los trabajadores/as. **Solo algo más de la mitad (54 %) indica que es bueno o excelente, frente al 57 % del año pasado**, mientras que el 12 % afirma sentirse mal, estar haciendo frente a dificultades o tener problemas reales. Afortunadamente, el apoyo de las organizaciones marca la diferencia:



en el caso de los colaboradores/as que disponen de acceso a un programa de bienestar en el lugar de trabajo, **el 60 % califica su bienestar emocional como bueno o excelente**, en comparación con solo **el 43 %** de aquellos sin él.

LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR MEJORAN EL BIENESTAR EMOCIONAL



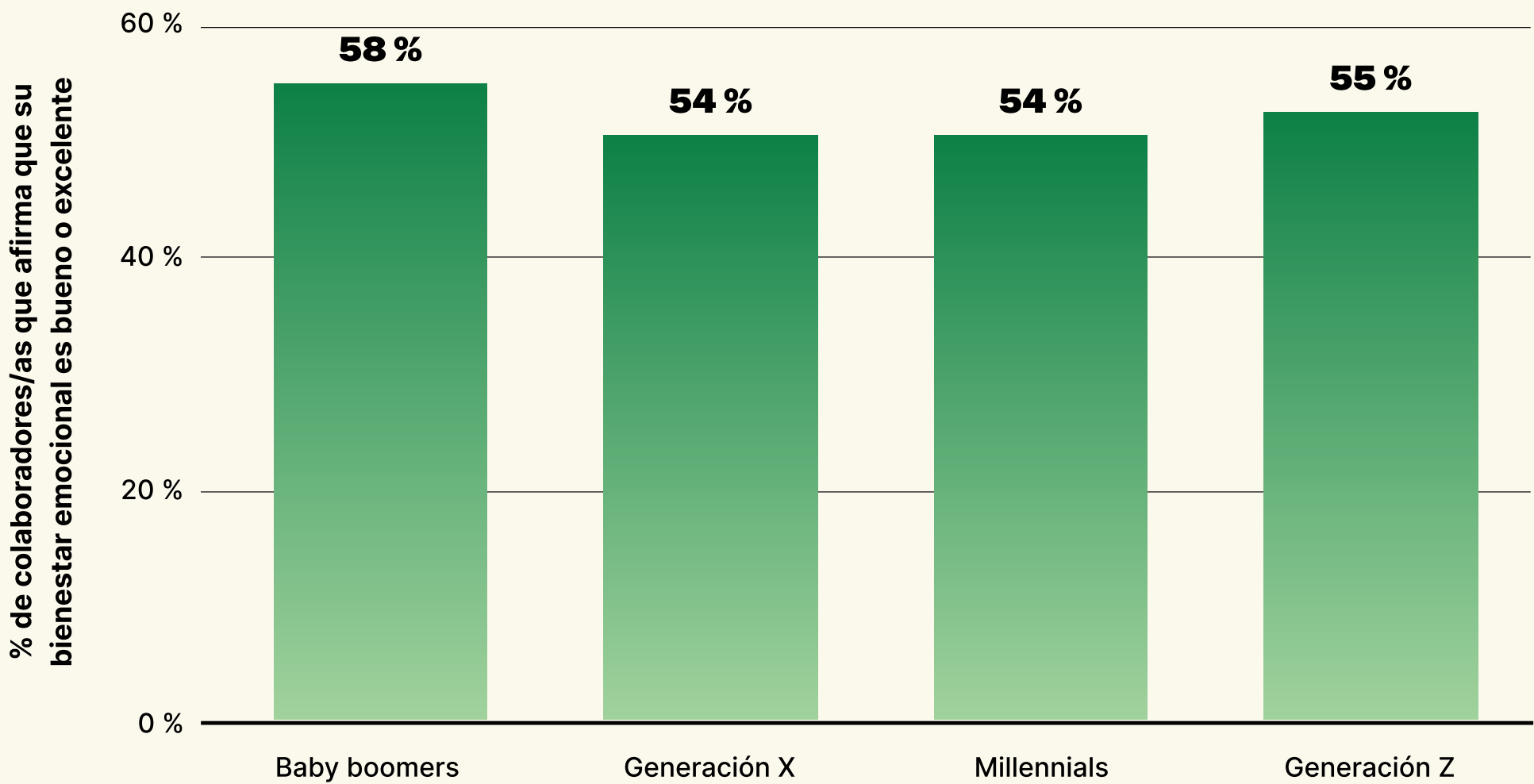
EL BIENESTAR EMOCIONAL EN LAS DIFERENTES GENERACIONES: UNA LUCHA COMPARTIDA

A pesar de la idea de que el bienestar emocional es algo que varía en función de la edad, nuestros datos apuntan a que la situación es similar para todo el mundo: **la generación Z (55 %)**

y los baby boomers (58 %) cuentan con unas tasas prácticamente idénticas. De manera similar, los millennials y la generación X se encuentran estrechamente alineados.

Esta regularidad revela un aspecto clave: **los desafíos en el ámbito del bienestar emocional no son exclusivos de una generación.** Ningún grupo parece ser más resiliente que otro, lo que subraya la necesidad de contar con programas de bienestar inclusivos, flexibles y que ofrezcan respuestas en las diferentes etapas vitales.

LOS DESAFÍOS EN EL ÁMBITO DEL BIENESTAR EMOCIONAL AFECTAN A TODAS LAS GENERACIONES



QUÉ ASPECTOS AFECTAN AL BIENESTAR EMOCIONAL

El bienestar emocional se ve afectado por una combinación de factores estresantes de tipo físico, mental y medioambiental. El desafío más común que mencionan los colaboradores/as es la **falta de sueño (44 %)**, que erosiona lentamente la resiliencia emocional. Según un metaanálisis basado en más de 55 estudios, existe una correlación negativa considerable entre la calidad del sueño y la resiliencia psicológica (Palmer, Alfano y Walker, 2022). Además, la probabilidad de que las personas que indican que duermen poco o mal (menos de 7 horas por noche) tengan unos bajos niveles de resiliencia es hasta tres veces más alta (Palagini, Moretto, Dell’Osso y Riemann, 2018). Asimismo, se demostró que la interrupción del sueño afecta directamente a los mecanismos de recuperación del estrés (Hamilton et al., 2008).

Las presiones laborales se encuentran muy por detrás. **El 40 % de los trabajadores/as afirma que el estrés laboral está afectando a su bienestar emocional**, lo que lo sitúa como el segundo factor de mayor impacto. Las demandas constantes, las grandes cargas de trabajo y la flexibilidad limitada generan una carga mental persistente que se extiende a la vida personal de los colaboradores/as. Diversos estudios longitudinales confirman que las elevadas demandas en el ámbito laboral, el bajo nivel de control y el desequilibrio entre esfuerzo y recompensa aumentan significativamente el riesgo de depresión, ansiedad, *burnout* y ausencia por enfermedad (Roelen et al., 2019). Otros estudios confirman que la tensión laboral, provocada por unas cargas de trabajo excesivas y una baja autonomía, está asociada con un mayor estrés psicológico, una reducción del rendimiento y la obstaculización del bienestar a largo plazo (Song et al., 2022; Theorell et al., 2015). Esto concuerda claramente con la evidencia externa que confirma que el estrés en el lugar de trabajo degrada significativamente el bienestar emocional con el paso del tiempo.

LA FALTA DE SUEÑO Y EL ESTRÉS LABORAL AFECTAN AL BIENESTAR EMOCIONAL



Abordar el bienestar emocional de forma aislada no es suficiente. Para lograr un impacto significativo y duradero, las organizaciones deben adoptar un **enfoque integral** que aborde factores interconectados, como las presiones asociadas a la carga de trabajo, la actividad física y unas oportunidades de descanso y recuperación genuinas. Sin este apoyo más amplio, incluso las iniciativas de bienestar mejor intencionadas corren el riesgo de quedarse cortas y no generar el máximo potencial.

PROBLEMAS DERIVADOS DE UN BIENESTAR EMOCIONAL DEFICIENTE

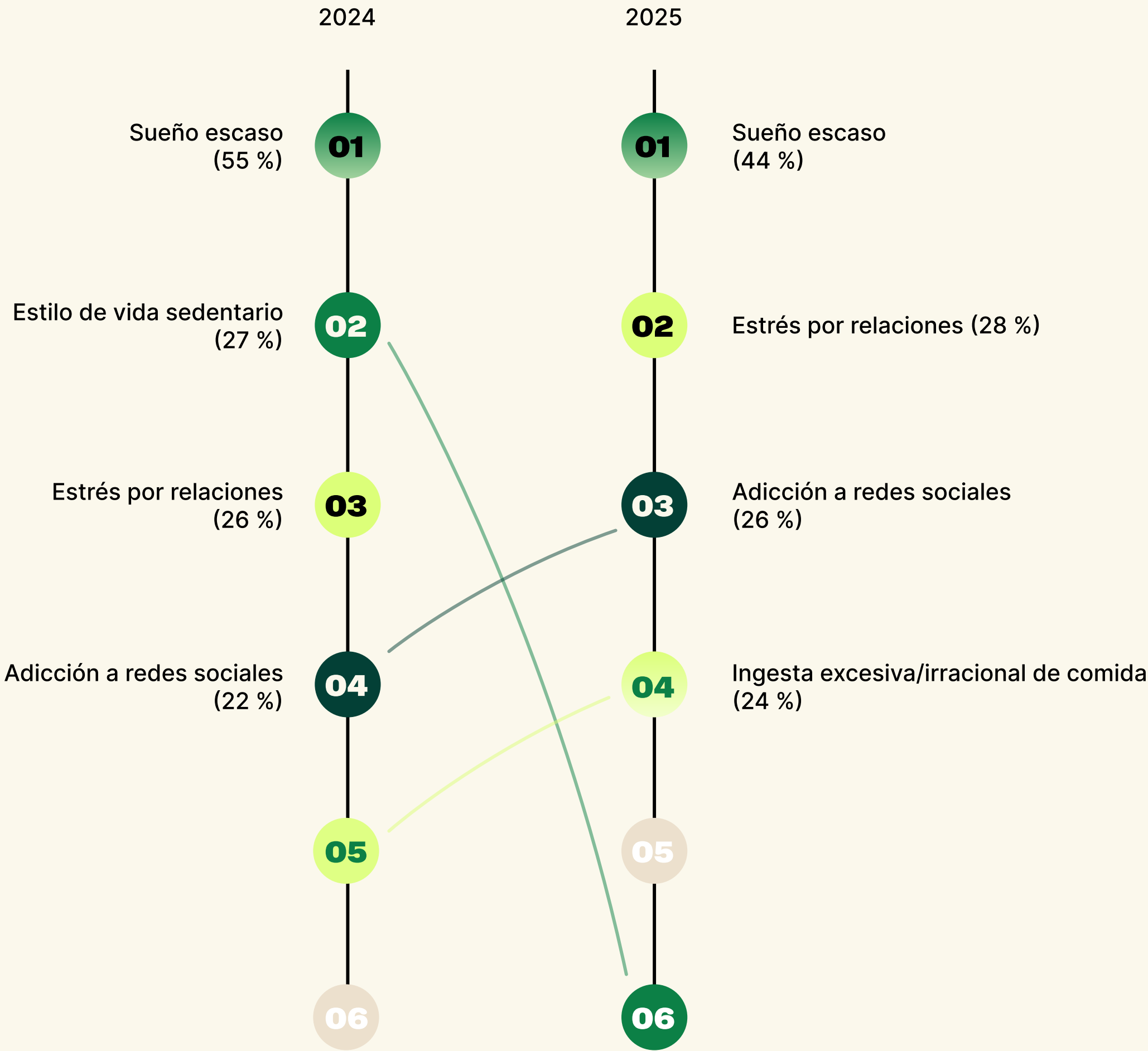
Eduardo solía reducir sus niveles de estrés saliendo a correr después del trabajo o cenando con sus amigos/as. Sin embargo, últimamente sus tardes son muy diferentes. Se instala en el sofá, celular en mano, e intenta convencerse de que solo va a mirar un par de cosas. Sin embargo, los minutos se convierten muy rápido en horas a medida que se desliza a través del contenido en redes sociales, sin apenas darse cuenta del paso del tiempo. Aunque parece una forma rápida de desconectar, el resultado es siempre el mismo: menos sueño, más ansiedad y una creciente sensación de desconexión, tanto consigo mismo como con los demás.

La historia de Eduardo es un buen ejemplo del cambio más amplio que estamos viendo en los equipos en general. Cuando preguntamos a los trabajadores/as cuál es la principal consecuencia de contar con un mal estado de bienestar emocional, **el principal problema sigue siendo la falta de sueño (44 %)**, aunque los comportamientos cambiaron respecto al año anterior. **La adicción a medios digitales pasó a convertirse en la tercera causa (citada por el 26 % de los encuestados/as)**, superando al sedentarismo como principal problema. Este cambio sugiere que muchos colaboradores/as recurren a las redes sociales como un mecanismo de supervivencia, en el que la inactividad se sustituye por una forma diferente de desconexión que ofrece un escape momentáneo, pero que genera niveles más profundos de fatiga y agotamiento mental con el paso del tiempo.

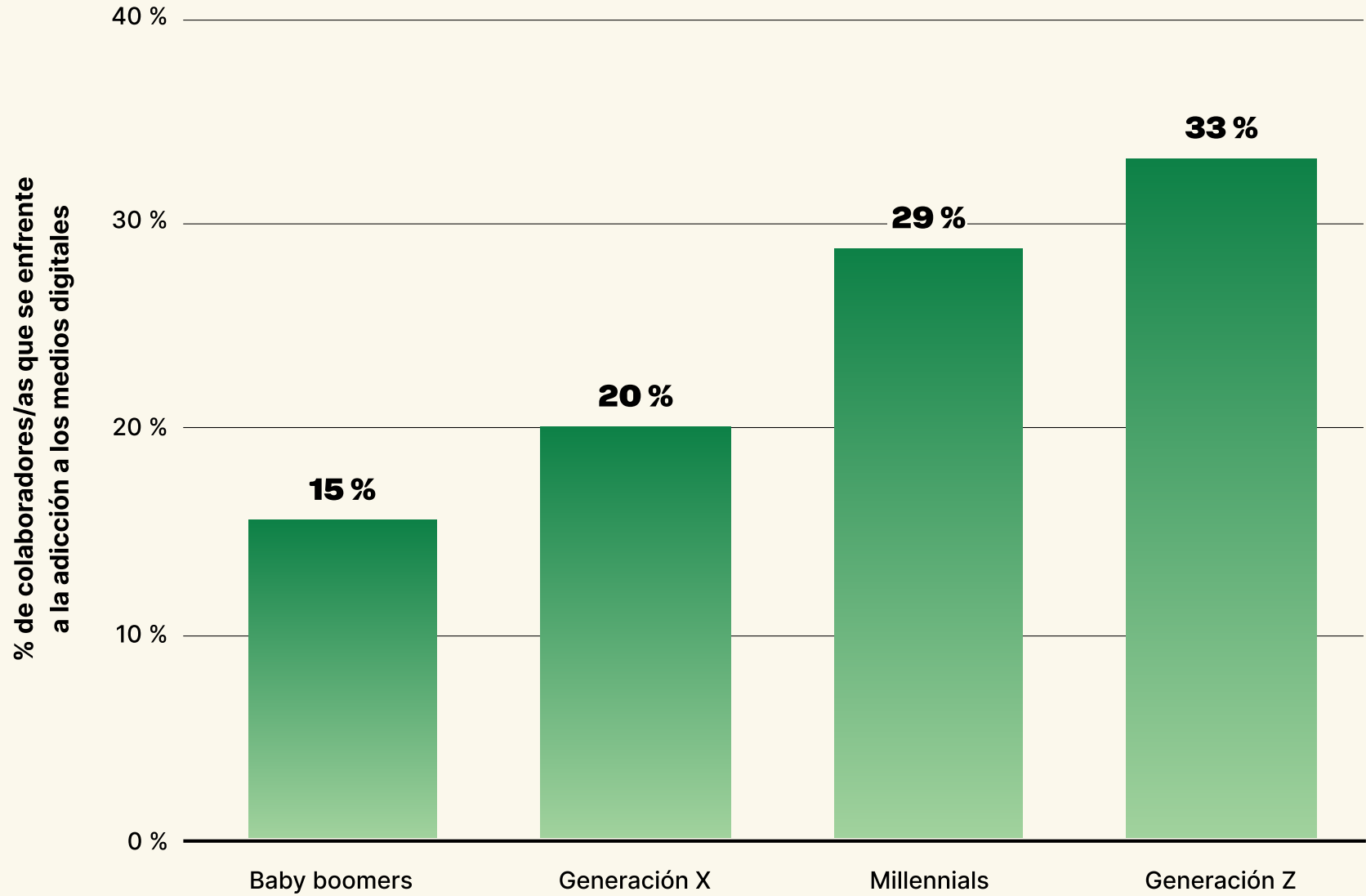
El estrés relacional también está al alza dentro de los principales problemas derivados de un bienestar emocional inadecuado, afectando al 28 % de los trabajadores/as. Esto sugiere que los desafíos en este ámbito no solo son internos, sino que también tienen un impacto en el ámbito externo, lo que dificulta la comunicación, la disponibilidad emocional y la conexión en la vida personal de los colaboradores/as.



EL ESTRÉS POR RELACIONES Y LA ADICCIÓN A REDES SOCIALES ESTÁN CRECIENDO DEBIDO A UN BIENESTAR EMOCIONAL INADECUADO



LOS COLABORADORES/AS MÁS JÓVENES SON LOS QUE MÁS LUCHAN CONTRA LA SOBRECARGA DIGITAL



Este comportamiento es aún más pronunciado entre los más jóvenes: **el 33 % de la generación Z, el 29 % de los millennials, el 20 % de la generación X y el 15 % de los baby boomers** afirman que están haciendo frente al uso compulsivo de los contenidos digitales.

Esta tendencia pone de relieve un desafío más profundo: cuando se producen problemas en el ámbito del bienestar emocional, no solo se ven afectados los niveles de energía y el estado de ánimo: también se produce un impacto sobre los hábitos. Lo que comienza con unos minutos de distracción puede convertirse en horas de descanso perdido, menos entrenamientos y la pérdida

de oportunidades para recuperarse. Y aunque las redes sociales antes prometían conexión, muchas plataformas evolucionaron y se convirtieron en espacios en los que los usuarios/as se comparan entre sí y donde quedan expuestos a una sobrecarga de comparación y de discursos divisivos. Lejos de aliviarlo, estas dinámicas solo contribuyen a intensificar el estrés.

Para las organizaciones, esta es una oportunidad para pasar a la acción. El apoyo efectivo al bienestar emocional debe ayudar a los colaboradores/as a liberarse de estas trampas digitales, al poner a su alcance alternativas más saludables y restauradoras, prácticas de mindfulness, oportunidades para activarse y momentos de conexión humana genuina que reduzcan el estrés (en lugar de limitarse a enmascararlo).

«Me digo a mí mismo que son solo cinco minutos en mi teléfono... pero cuando quiero darme cuenta ya es medianoche y me siento aún más estresado».

Eduardo



Este incremento del uso excesivo de las plataformas digitales solo es una de las formas en las que los trabajadores/as están lidiando con la tensión mental. La falta de sueño, una alimentación no consciente y el estrés en las relaciones también están transformando la vida diaria y dificultando la recuperación.

Afortunadamente, los colaboradores/as tienen herramientas a su alcance. Muchos están sacando buen provecho a prácticas como el mindfulness, que les ayudan a restablecer su claridad mental,

o acudiendo a terapia, con el fin de contar con la orientación y el apoyo de un profesional. En las siguientes secciones, vamos a explorar cómo estas estrategias están contribuyendo a que los trabajadores/as puedan liberarse del ciclo vicioso del estrés y recuperar su capacidad de resiliencia.

3.2.1 MINDFULNESS

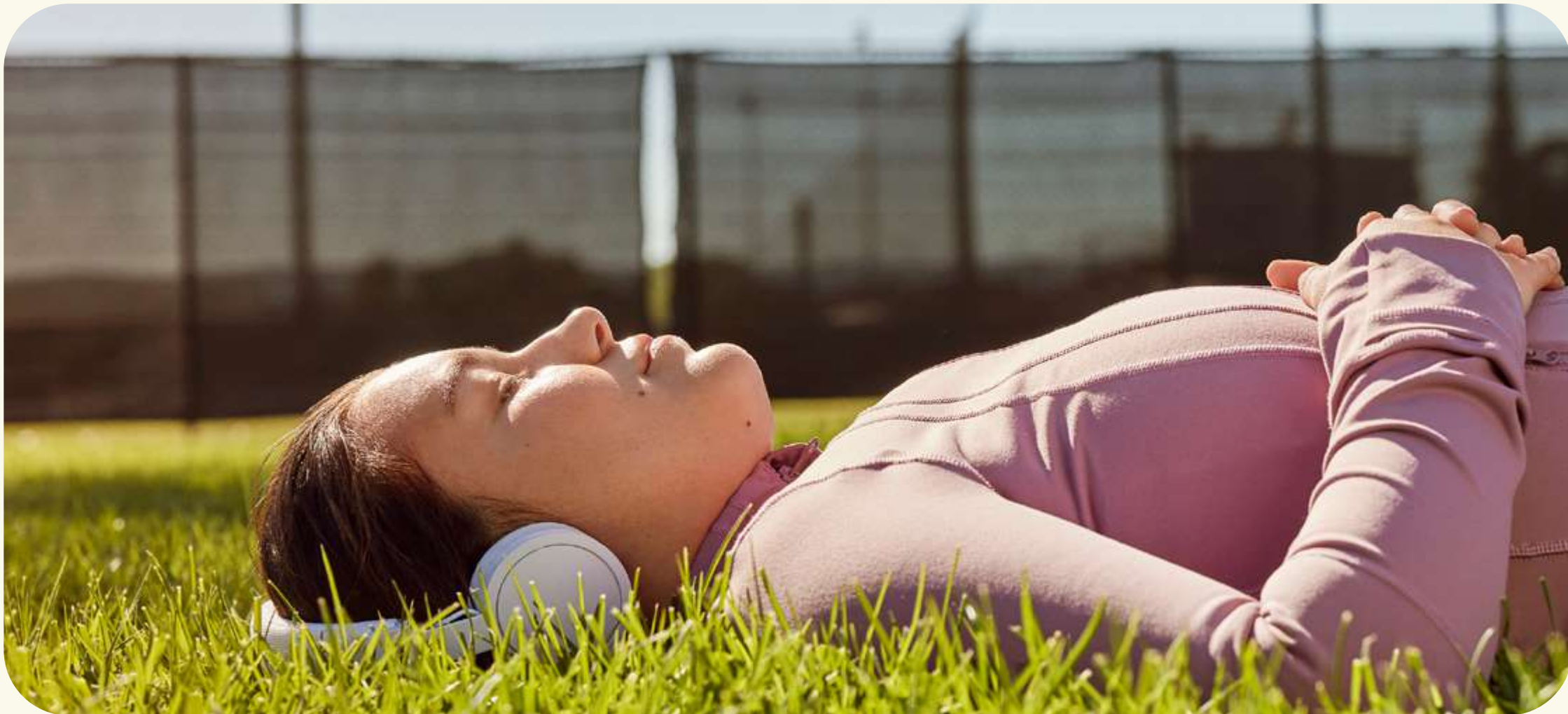
UNA PRÁCTICA SENCILLA, PERO UN HÁBITO DIFÍCIL DE MANTENER

Nina solía empezar las mañanas con un ritual tranquilo. Dejaba el celular en la mesita de noche, preparaba una taza de té y salía al balcón para respirar el aire fresco antes de que comenzara el día. Solo diez minutos de quietud consciente la hacían sentir con los pies en la tierra y preparada para afrontar cualquier cosa.

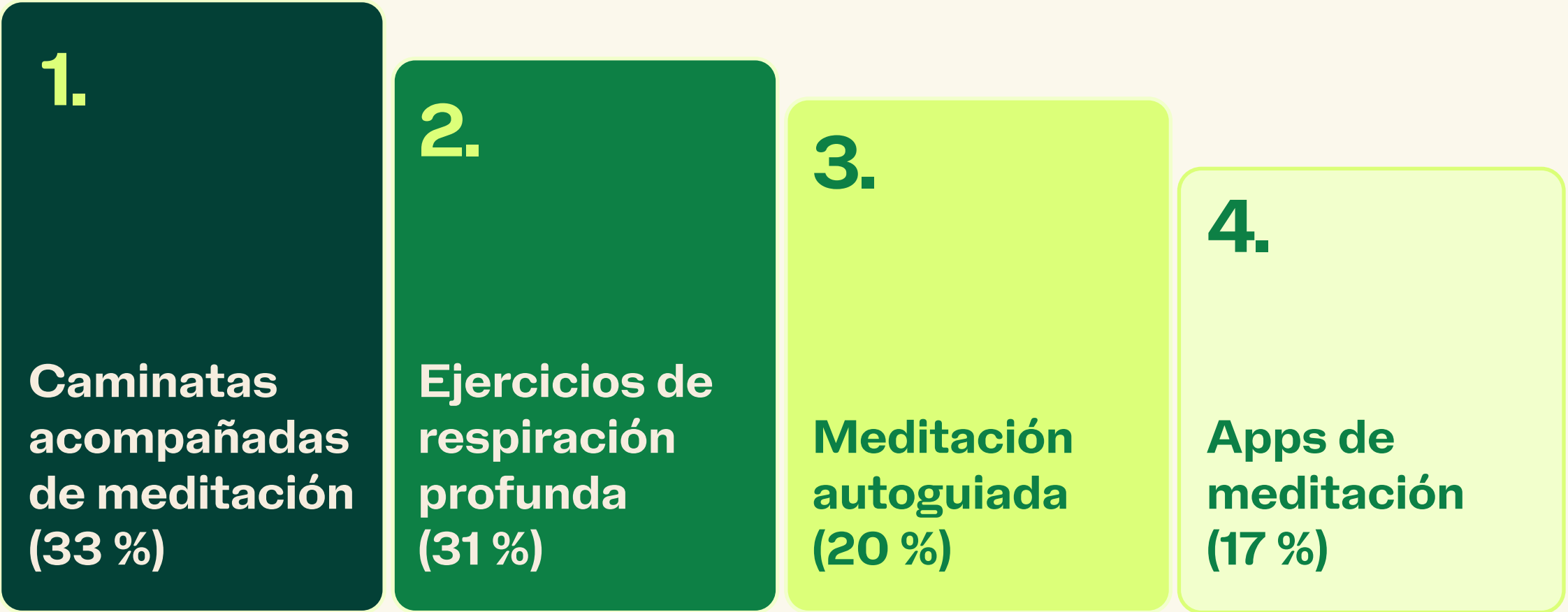


Lamentablemente, ese periodo de tranquilidad se esfumó. Las reuniones de la mañana cada vez empiezan antes, las notificaciones requieren su atención incluso antes de que esté despierta por completo y sus niveles de estrés provocan que sienta constantemente que no tiene tiempo para parar. Día tras día, se repite que más tarde sacará un rato para el mindfulness, pero ese momento casi nunca llega.

Nina no es la única que está sufriendo esta situación. **Aunque el 57 % de los colaboradores/as considera que el mindfulness es muy importante o extremadamente importante para su bienestar, solo el 22 % lo practica a diario.** Las rutinas menos frecuentes son más comunes, ya que el 62 % afirma que practica mindfulness al menos una vez a la semana, lo que supone una fuerte caída respecto al 88 % de hace solo un año. Este descenso se produce a pesar de que la evidencia deja muy claro que practicar mindfulness de manera regular reduce el estrés, mejora la concentración e impulsa la resiliencia emocional.



Cuando los colaboradores/as consiguen sacar tiempo para cuidarse, las prácticas más habituales son las más sencillas y accesibles:



No hablamos de rutinas elaboradas, sino de momentos tranquilos de presencia que pueden integrarse en cualquier momento de la jornada. Sin embargo, el ritmo rápido del trabajo moderno, las reuniones consecutivas y las distracciones digitales hacen que incluso estas iniciativas sean difíciles de mantener.

Ayudar a los colaboradores/as a recuperar espacios para estas pequeñas pero poderosas prácticas (tanto si hablamos de sesiones guiadas como de pausas de mindfulness o de recursos basados en apps) puede marcar la diferencia entre las mañanas dispersas de Nina y la concentración tranquila que antes definía su jornada.

3.2.2 TERAPIA ONLINE

CÓMO ALZAR LA VOZ Y CONSEGUIR AYUDA

Nina siempre había pensado que la terapia era algo a lo que recurría «otra gente»: personas que se enfrentaban a grandes cambios vitales o a crisis importantes. Se repetía a sí misma que podía manejar el estrés por su cuenta, como siempre había hecho. Sin embargo, tras meses de noches sin dormir, la presencia constante de la ansiedad y la sensación de que ninguna cantidad de mindfulness o tiempo libre en el fin de semana podía ayudarla a recuperarse, comenzó a preguntarse si hablar con alguien podría marcar la diferencia.

Ella no es la única persona que se hace esta pregunta en silencio. Nuestra encuesta muestra que **el 53 % de los colaboradores/as considera que la terapia o el asesoramiento es muy importante o extremadamente importante** para su bienestar general. Sin embargo, **solo el 46 % recurre en la actualidad a la terapia**, tanto a través de modalidades tradicionales, como las sesiones presenciales (16 %), el asesoramiento en línea (15 %) y la terapia de grupo (9 %), o recurriendo a formatos más novedosos como la terapia con un chatbot basado en IA (6 %). Asimismo, más de la mitad de los trabajadores/as sigue sin poder acceder a ningún tipo de apoyo profesional en este ámbito.

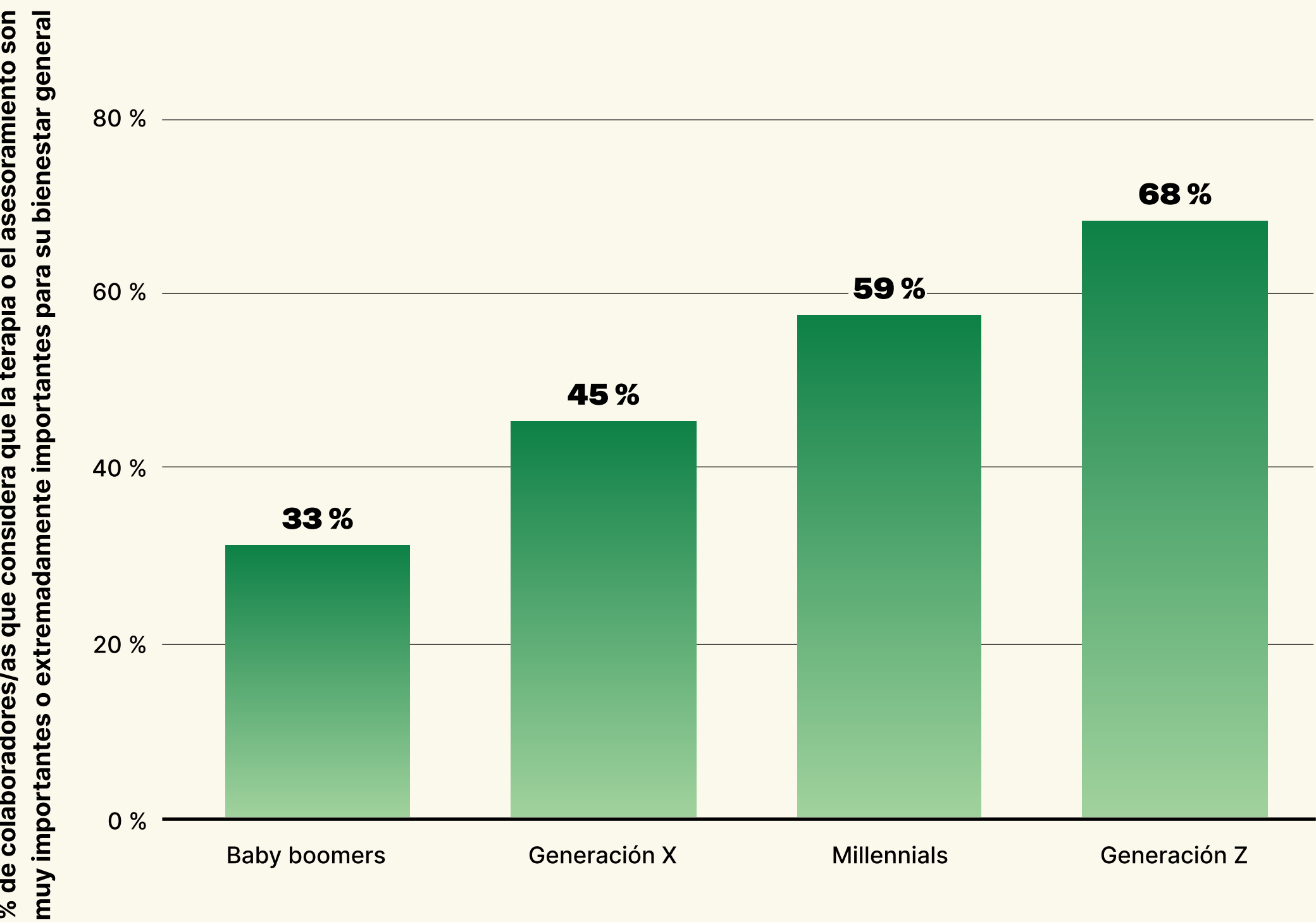
Para muchos, el desafío no pasa tanto por reconocer el valor de la terapia, sino por hacer frente a los obstáculos que le impiden dar el paso adelante. **El costo sigue siendo el principal factor y es citado por el 23 % de los colaboradores/as**. Aunque esta cifra supone una mejora respecto al 36 % del año pasado, sigue impidiendo que casi una de cada cuatro personas busquen ayuda. Otras barreras importantes incluyen la percepción de no necesitar terapia (18 %), la falta de interés (18 %) o la no disponibilidad de tiempo (13 %).

E incluso para quienes querrían probar la terapia, la logística asociada puede resultar abrumadora: reservar una cita, hablar con la empresa del seguro de salud para ver si lo cubre o no, encontrar al terapeuta adecuado... Estos pasos, que pueden parecer menores, son obstáculos enormes para quienes se encuentran mal.

En lo que concierne a la actitud respecto a la terapia de las diferentes generaciones, podemos apreciar diferencias importantes. Al preguntarles sobre la importancia de la terapia o del asesoramiento para su bienestar general, **el 68 % de la generación Z y el 59 % de los millennials** indican que es extremadamente importante o muy importante: cifras muy superiores al **45 % de la generación X** o al **33 % de los baby boomers**. Estas cifras confirman un cambio generacional: para los trabajadores/as más jóvenes, el apoyo para cuidar del bienestar emocional es mucho más importante, por lo que es más probable que consideren la terapia como un elemento clave para garantizar su bienestar general.



LOS COLABORADORES/AS MÁS JÓVENES DAN MAYOR VALOR A LA TERAPIA



Para Nina, dar el primer paso fue muy difícil. Sin embargo, cuando su empresa comenzó a ofrecer recursos para el bienestar emocional como parte de su programa de prestaciones, entre las que se incluían sesiones virtuales de asesoramiento, pudo encajarlas durante la pausa para comer, lo que la ayudó a superar esa barrera. Programó su primera sesión, sin saber muy bien lo que iba a pasar. Unas semanas después, pudo apreciar la diferencia: su terapeuta la había equipado con los mecanismos adecuados para sobrellevar la situación, lo que la ayudó a dormir mejor, disminuir los episodios de ansiedad y mejorar su capacidad para concentrarse en el trabajo.

La experiencia de Nina ejemplifica una gran oportunidad para las organizaciones. La terapia no es un lujo ni un último recurso: es una herramienta básica para mantener el bienestar emocional, prevenir el *burnout* y mantener los niveles de participación, compromiso y resiliencia de colaboradores/as como ella. Al normalizar la terapia, eliminar las barreras asociadas al costo y el acceso, e integrar las opciones digitales, las empresas pueden ayudar a más colaboradores/as que sufren en silencio y que no están pidiendo ayuda.



Bienestar físico

3.3

EL CUERPO COMO BARÓMETRO DEL BIENESTAR EN EL LUGAR DE TRABAJO

Lucas solía considerar el bienestar físico como algo opcional: una carrera el fin de semana, una clase de yoga de vez en cuando o un almuerzo más saludable si el tiempo lo permitía. Sin embargo, últimamente se dio cuenta de que su cuerpo se convirtió en un buen indicador de cómo van las cosas en su trabajo. En las semanas llenas de plazos que cumplir y largos desplazamientos hasta la oficina, su energía se desvanece a media tarde, su postura se desploma y hasta las tareas más sencillas parecen agotadoras. Sin embargo, cuando puede hacer ejercicio de manera regular y seguir rutinas más saludables todo cambia: es más agudo en las reuniones, tiene más paciencia con su equipo y controla mejor sus niveles de estrés.

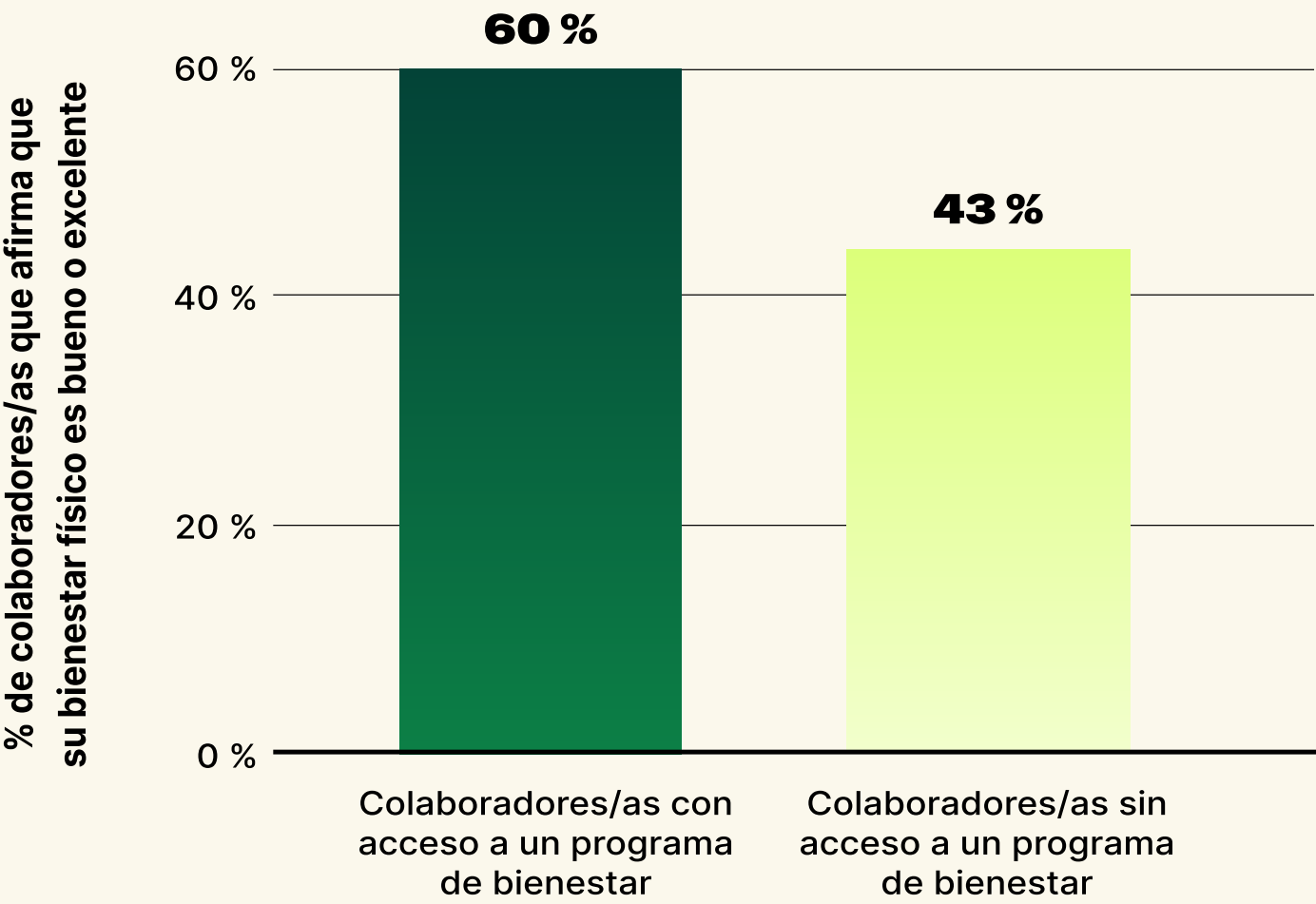
La experiencia de Lucas refleja una realidad más amplia en el lugar de trabajo: el bienestar físico es la base del bienestar general. Sin este, ni las mejores herramientas de bienestar emocional sirven para mucho.

Nuestra encuesta muestra que **solo algo más de la mitad de los trabajadores/as (54 %) califica su bienestar físico como bueno o excelente**, mientras que el 12 % afirma que tiene dificultades o está en malas condiciones. En este sentido, el acceso a los programas de bienestar en el lugar de



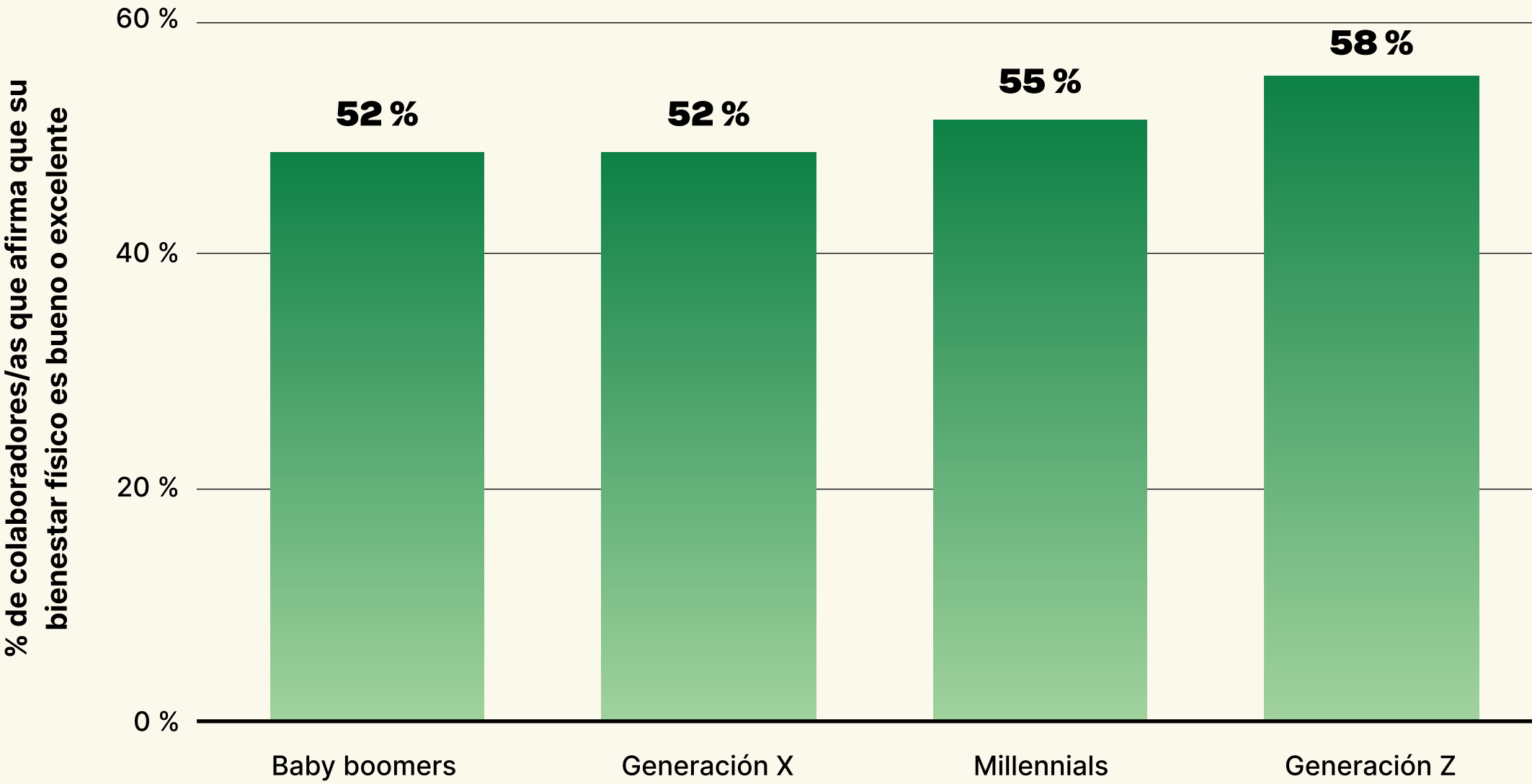
trabajo parece marcar una diferencia cuantificable. Cuando los colaboradores/as cuentan con un apoyo estructurado al bienestar, el 60 % afirma sentirse bien o mejorar en el ámbito físico, en comparación con solo el 43 % de quienes no disponen de estos recursos. En este sentido, el apoyo de la organización desempeña un claro papel a la hora de obtener resultados en materia de salud física.

LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR MEJORAN LA SALUD FÍSICA



Aunque los índices de bienestar físico son similares en todas las generaciones, tienden a ser ligeramente mayores en el caso de los más jóvenes: el 58 % de la generación Z y el 55 % de los millennials afirman que su estado físico es bueno, en comparación con el 52 % de la generación X y los baby boomers. Aunque la edad es un factor a tener en cuenta, la presencia de un apoyo estructurado parece ser más relevante.

EL BIENESTAR FÍSICO ES SIMILAR EN TODAS LAS GENERACIONES



Hay indicios de mejora. **El 55 % de los colaboradores/as afirma que su bienestar físico mejoró año tras año**, lo que supone un incremento respecto al 47 % de 2024, y el 16 % indica que su mejora fue espectacular. Sin embargo, no todos los colaboradores/as están avanzando: **el 14 % afirma que su bienestar físico empeoró**, lo que confirma que muchos siguen teniendo dificultades para encontrar la estabilidad.

La salud física no es un elemento aislado, sino que es el resultado de la cultura en el lugar de trabajo y la posibilidad de acceder a programas de bienestar, así como el tiempo y la flexibilidad de la que disponen los colaboradores/as para cuidarse. Las organizaciones que dan prioridad al

bienestar físico, a través de programas estructurados, entornos de apoyo y oportunidades para activarse ofrecen a colaboradores/as como Lucas la oportunidad que necesitan para recuperar sus niveles de energía, concentración y resiliencia. Sin ella, la salud física se convierte en una señal silenciosa de tensión, que socava de manera silenciosa tanto el potencial individual como el rendimiento de la organización.

3.3.1 FITNESS

UN PASO ADELANTE PARA MEJORAR LA SALUD (INCLUSO CUANDO EL TIEMPO ES ESCASO)

A Lucas siempre le encantó la sensación de terminar una carrera matutina: la cabeza despejada, lleno de energía y listo para hacer frente a su jornada. Antes, le costaba ser constante, ya que se sentía desbordado por las reuniones y los correos electrónicos que se acumulaban.

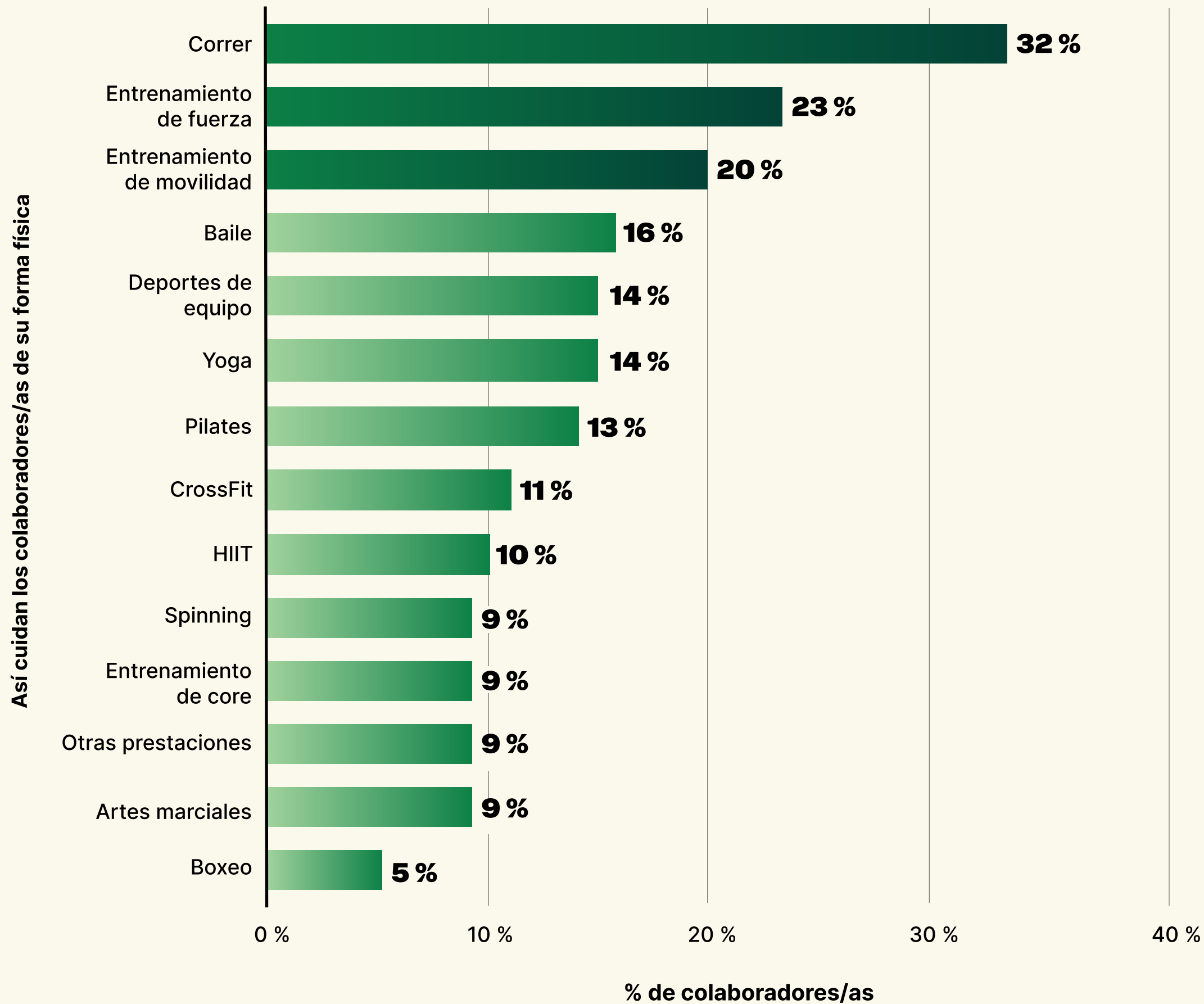
Cuando llegaba el final del día, sentía que la ventana para activarse se había cerrado. Sin embargo, recientemente empezó a reservar tiempo en su calendario para que el ejercicio deje de ser algo secundario y pase a integrarse como algo imprescindible en su jornada laboral. Incluso cuando sus sesiones de carrera o de entrenamiento son cortas, disfruta igualmente de una sensación de desconexión y recarga.

El cambio de Lucas es un buen ejemplo de una tendencia mucho más amplia. **En la actualidad, casi la mitad de los colaboradores/as (47 %) considera que está en forma o extremadamente en forma, lo que supone un incremento significativo respecto al 39 % del año pasado.** Frente a esto, la cifra de quienes consideran que su estado físico es malo o muy malo cayó hasta el 7 %. Esta tendencia creciente apunta a que, incluso en un entorno de presiones en el lugar de trabajo, el número de colaboradores/as que dan prioridad a la actividad física y que la integran en su día a día es cada vez mayor.

Lucas no es el único que recurre al movimiento para desconectar y recargar las pilas. Cuando los colaboradores/as dedican tiempo a la actividad física, muchos buscan rutinas que les resulten accesibles, estimulantes y eficaces. **El primer puesto en la lista lo ocupa salir a correr, con el 32 % de colaboradores/as.** Otros prefieren mejorar sus niveles de fuerza con el entrenamiento de resistencia (23 %), mientras que otros optan por la movilidad, con actividades de **yoga y estiramientos (20 %)**. Esta variedad de opciones refleja que no hay una solución única para abordar el fitness. Lo importante es encontrar algo que se adapte al ritmo laboral y personal, y que resulte fácil de convertir en una rutina.

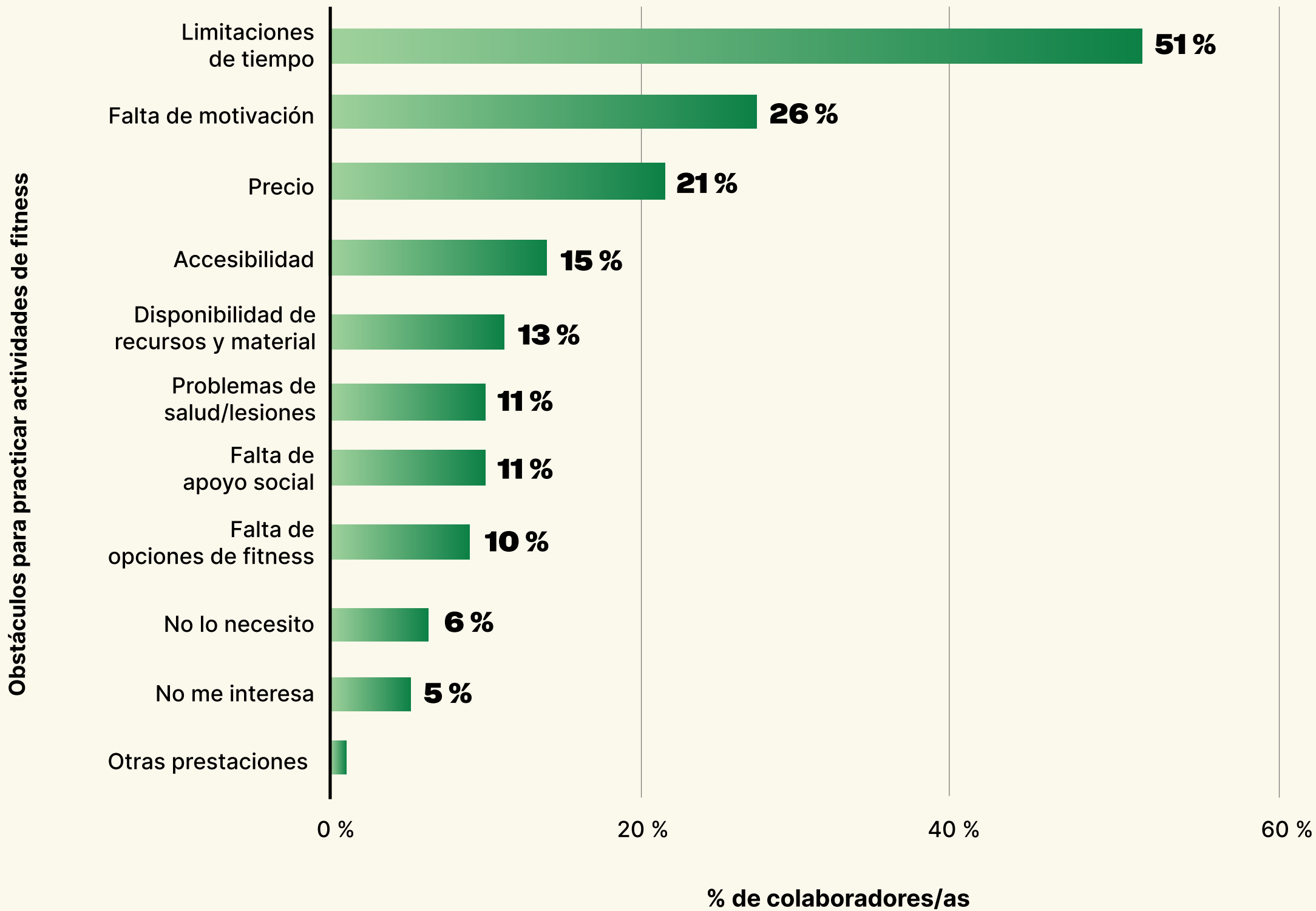


LAS PRINCIPALES OPCIONES SON CORRER, EL ENTRENAMIENTO DE FUERZA Y EL YOGA



El fitness se convirtió en un elemento básico en las rutinas semanales de muchos colaboradores/as. Nuestra encuesta revela que **el 78 % practica actividad física al menos una vez a la semana**. Aunque esta cifra sigue siendo elevada, **supone un descenso respecto al 93 % de 2024**, lo que sugiere que no todos los colaboradores/as siguen estas rutinas de manera habitual. ¿Cuáles pueden ser los motivos de esta situación?

LA FALTA DE TIEMPO ES LA MAYOR BARRERA PARA EL FITNESS



La respuesta a esta pregunta incluye a los sospechosos habituales. **Más de la mitad de los colaboradores/as (51 %) menciona la falta de tiempo**, lo que lo convierte en el obstáculo más común. Otros señalan **la baja motivación (26 %) o el costo del acceso (21 %)**. De manera conjunta, estos desafíos revelan lo difícil que puede ser mantenerse en movimiento de manera regular, sobre todo si no se cuenta con apoyo estructural.

«Tengo muy claro que después de levantar peso me siento muy bien, pero la mayoría de las semanas no consigo sacar tiempo para escaparme al gimnasio».

Lucas



Para las organizaciones, todo esto representa tanto un desafío como una oportunidad. El fomento del fitness no solo pasa por ofrecer suscripciones a gimnasios o clases presenciales, sino por **proporcionar el tiempo y la flexibilidad que los colaboradores/as necesitan para disfrutar de estos recursos**. Las empresas que integran el movimiento en la jornada laboral, con medidas como las reuniones de pie, las pausas para cuidar del bienestar o los horarios de almuerzo prolongados, ayudan a evitar que trabajadores/as como Lucas se pierdan su rato de actividad. Y cuando el movimiento se convierte en una parte clave del ritmo de trabajo, el resultado son unos equipos más saludables y con más energía que pueden rendir mucho más por sí mismos y por sus organizaciones.

3.3.2 NUTRICIÓN

CÓMO ENCONTRAR EL EQUILIBRIO EN UN ENTORNO AJETREADO

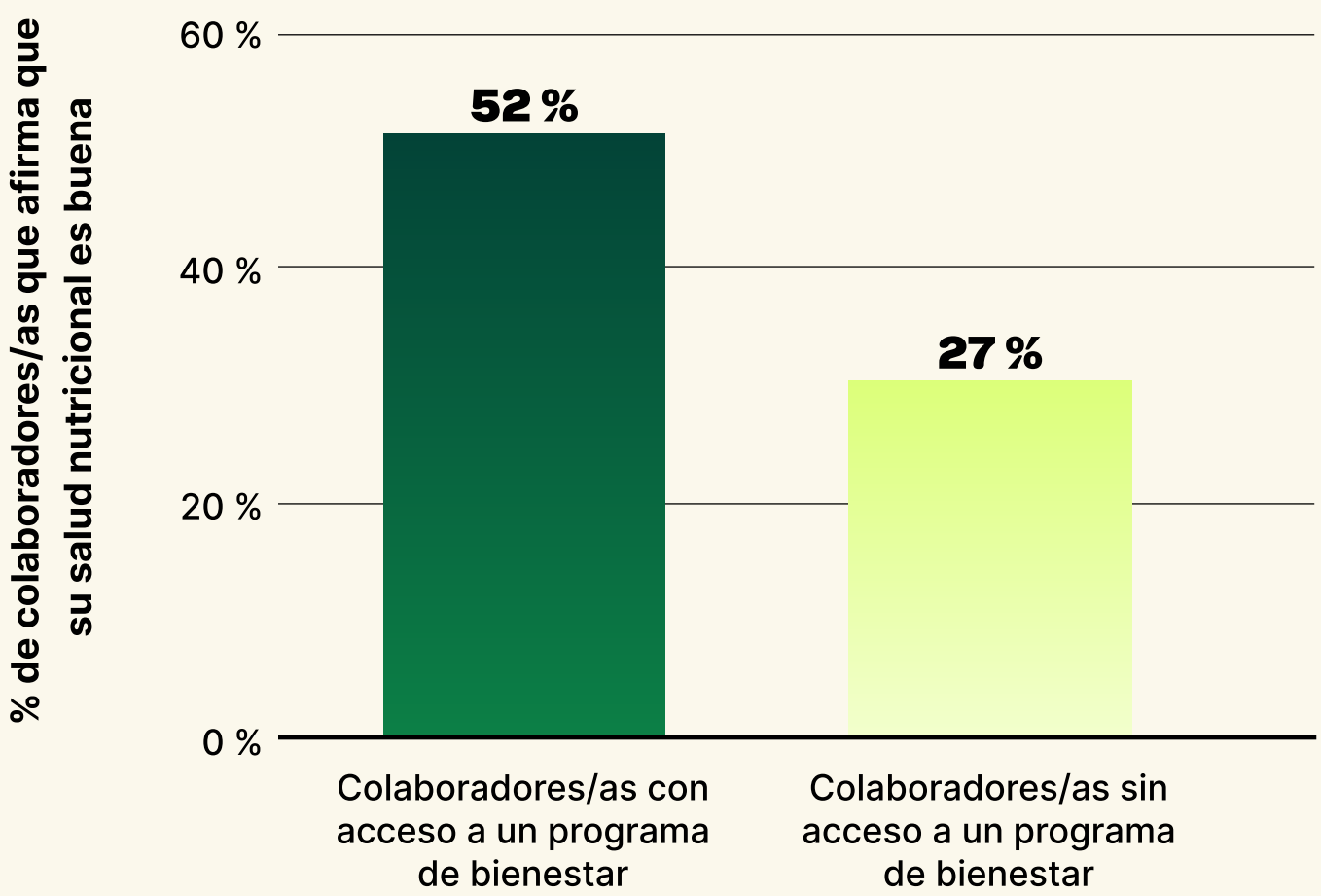
Lucas suele empezar las mañanas con buenas intenciones. Su heladera está llena de fruta y verdura fresca, planea sus comidas para disfrutar de almuerzos saludables y se repite a sí mismo que esta semana será diferente. Sin embargo, a medida que se acumulan los plazos y las reuniones se prolongan, la comodidad gana por goleada. Un almuerzo omitido se convierte en un tentempié de máquina expendedora, la cena suele ser comida para llevar y, cuando llega el viernes, toda esa comida sana que había comprado sigue en la heladera.

Lucas tiene muy claro que cuando se alimenta bien se siente mucho mejor, tiene más energía para los entrenamientos, duerme mejor y sus niveles de concentración son mayores. Sin embargo, encontrar la constancia para todo esto se le hace cuesta arriba.

Nuestra encuesta revela que Lucas no es el único que se enfrenta a esta situación. **Menos de la mitad de los colaboradores/as (43 %) califica su salud nutricional como extremadamente saludable o saludable**, y el 17 % la describe como poco saludable. En este sentido, poder acceder a opciones de apoyo al bienestar en el lugar de trabajo supone una gran diferencia: entre los trabajadores/as con programas de bienestar, **el 52 % califica su nutrición como saludable**, en comparación con solo **el 27 % de quienes no tienen acceso**.



LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR FOMENTAN UNA MEJOR NUTRICIÓN



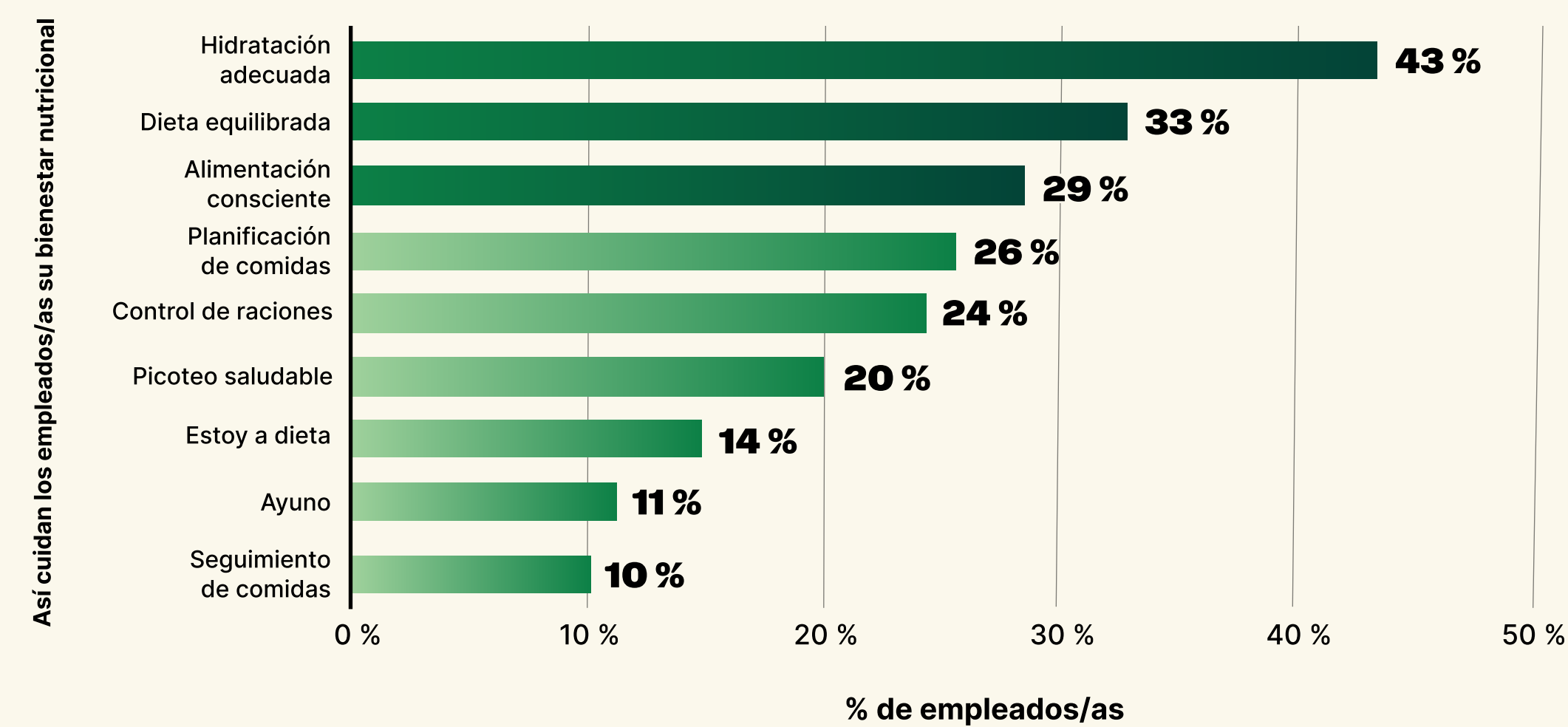
Cuando los colaboradores/as se comprometen con unas rutinas más saludables, suelen empezar por primeros pasos pequeños y sostenibles. En el caso de Lucas, esto implica llenar una botella de agua antes de las reuniones de la mañana, preparar almuerzos saludables los domingos para toda la semana y reducir el ritmo lo suficiente para disfrutar de cada comida. Puede que estas elecciones diarias parezcan sencillas, pero son muy efectivas.

Nuestra encuesta muestra que las estrategias de bienestar preferidas por los trabajadores reflejan esta misma mentalidad: el 43 % prioriza la ingesta de agua, el 33 % se centra en mantener una dieta equilibrada y el 29 % practica una alimentación consciente. Aunque la hidratación suele tratarse de manera independiente de la nutrición, en realidad es una parte esencial de la misma. Beber suficiente agua favorece la digestión, la función cognitiva y los niveles de energía, lo que lo convierte en un elemento fundamental de la salud nutricional general.

Puede que estos comportamientos no acaparen titulares, pero sientan las bases para un bienestar duradero y unos mayores niveles de energía, estado de ánimo y rendimiento a lo largo del día.



LA HIDRATACIÓN Y LAS DIETAS EQUILBRADAS SON LAS MEJORES ESTRATEGIAS DE ALIMENTACIÓN SALUDABLE



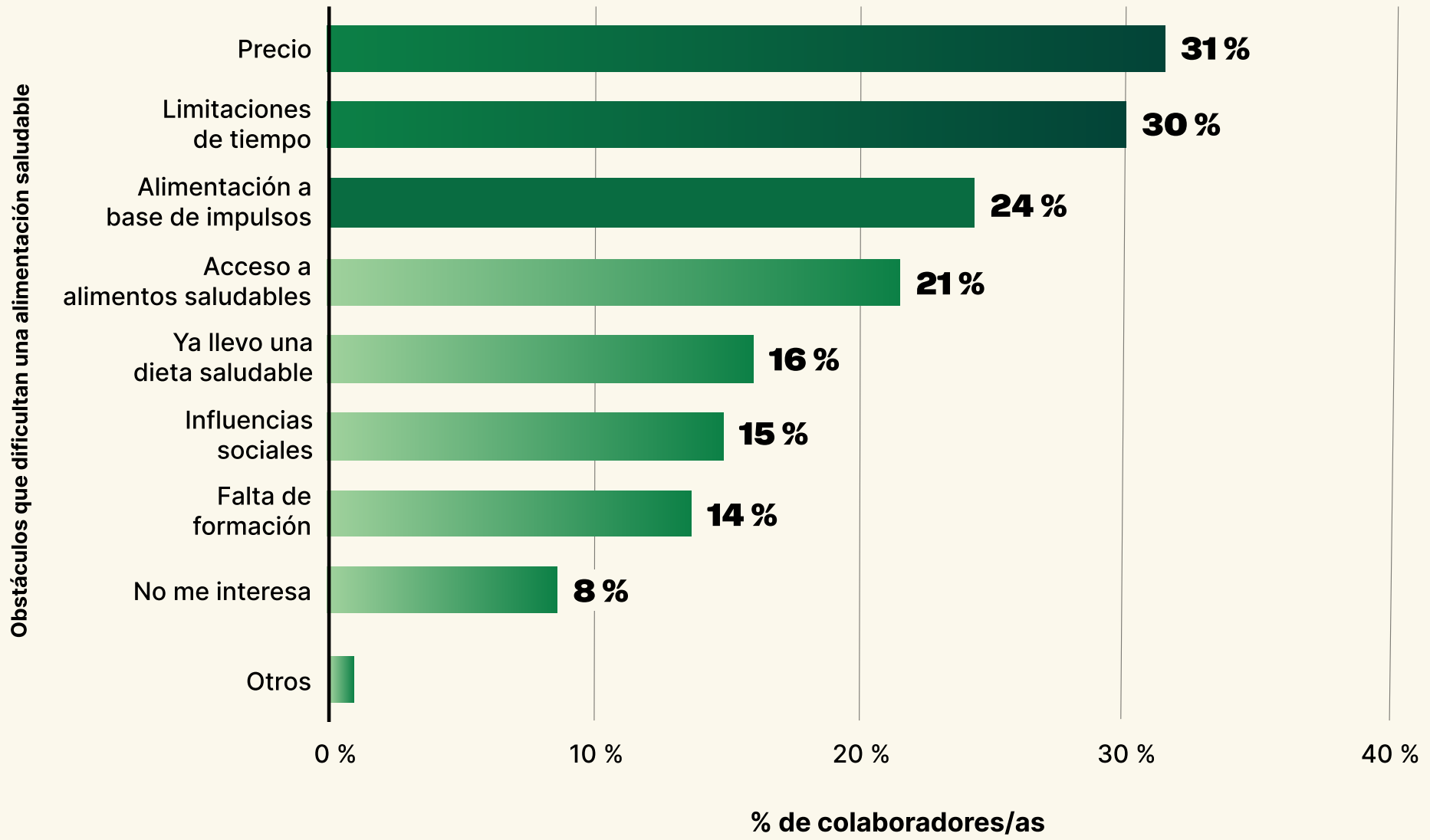
Obviamente, hasta las mejores intenciones pueden ser difíciles de mantener. Después de todo, muchos colaboradores/as tienen que hacer frente a barreras persistentes que les impiden consolidar unos hábitos alimenticios saludables. Para algunos, el desafío es financiero. **El 31 % afirma que hacer frente al costo de los alimentos saludables supone un obstáculo importante.**

Para otros es la falta de tiempo. El 30 % indica que sus apretadas agendas dificultan las compras o la preparación de comidas equilibradas. Y para casi una cuarta parte de los trabajadores/as (24 %), la alimentación emocional puede socavar los progresos conseguidos, especialmente durante períodos de estrés o *burnout*.

Estos obstáculos ponen de relieve que la nutrición no es solo una cuestión de fuerza de voluntad,

sino que se ve claramente afectada por el contexto, lo que incluye los horarios, los recursos, las emociones y el nivel de acceso. Para que la alimentación saludable se mantenga en el tiempo, es necesario que el apoyo esté presente de manera permanente, independientemente del lugar en el que se encuentren las personas en cada momento.

LOS COSTOS Y LA FALTA DE TIEMPO TIENEN UN IMPACTO NEGATIVO SOBRE LOS HÁBITOS DE ALIMENTACIÓN



Al igual que el fitness, la nutrición no es un hábito que dependa exclusivamente de lo personal, sino que viene determinada por el entorno de trabajo de los colaboradores/as. Sin opciones saludables y accesibles ni el tiempo para preparar y disfrutar de las comidas, incluso las mejores intenciones se desvanecen.

En este ámbito, las organizaciones tienen la oportunidad de desempeñar un papel significativo. Proporcionar opciones nutritivas en el lugar de trabajo, ofrecer formación sobre alimentación consciente y dar tiempo a los colaboradores/as para que hagan pausas para comer de verdad puede marcar una diferencia tangible. Las herramientas digitales también pueden contribuir de manera positiva. Por ejemplo, las apps de nutrición pueden facilitar el seguimiento de comidas y la consolidación de hábitos, lo que ofrece a los colaboradores/as más visibilidad sobre lo que consumen y cómo afecta a sus niveles de energía, concentración y bienestar general. Si se les proporciona el apoyo adecuado, colaboradores/as como Lucas pueden romper el ciclo de comidas saltadas y elecciones apresuradas, así como encontrar un equilibrio con el que mantener tanto su salud como su rendimiento en el lugar de trabajo.

«Sé que me siento más ágil y con más energía cuando como bien y hago un seguimiento de todo. Sin embargo, sin estructura, es muy fácil perder los buenos hábitos. Y si estoy muy estresado, en el momento que tengo un descanso siempre gana la comida rápida».

Lucas



3.3.3 GESTIÓN DEL SUEÑO

LA BASE DE UNA RECUPERACIÓN DIFÍCIL DE PROTEGER

Lucas probó de todo: cenar más temprano, unas cortinas más oscuras en su habitación e incluso evitar el café después del almuerzo. Pero cada vez que llega la hora de irse a la cama, su mente se niega a apagarse. Los correos electrónicos se reproducen en su cabeza, las reuniones de la mañana comienzan a acumularse y antes de que se dé cuenta ya es de madrugada. La mañana llega muy rápida y con ella otro día que empieza con menos energía que el anterior.

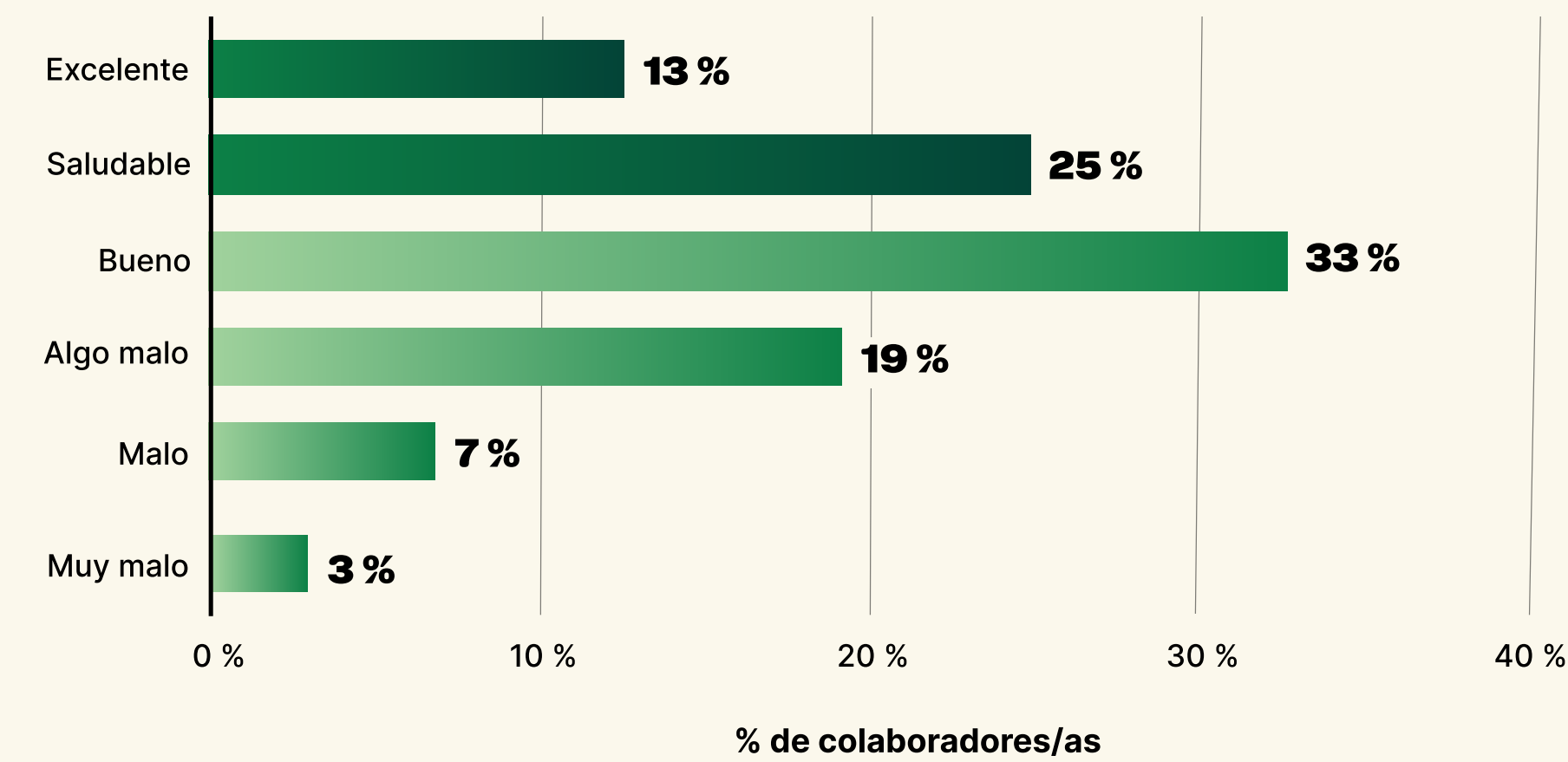
Lamentablemente, este desafío afecta a buena parte del personal. **Solo el 38 % de los colaboradores/as califica la calidad de su sueño como buena o muy buena**, mientras que el 10 % afirma que es mala o muy mala. Aunque esta cifra mejoró ligeramente respecto al año anterior, lo cierto es que la mayoría de colaboradores/as siguen sin poder disfrutar del descanso reparador que necesitan para rendir al máximo.

La importancia del sueño es casi universal. **El 84 % de los colaboradores/as afirma que es muy importante o extremadamente importante para su bienestar**. Sin embargo, que sean conscientes de su importancia no quiere decir que estén disfrutando del periodo de descanso que necesitan. De hecho, el 69 % afirma dormir menos de siete horas por noche, lo que se sitúa por debajo de la cifra recomendada para una recuperación cognitiva y emocional completas.

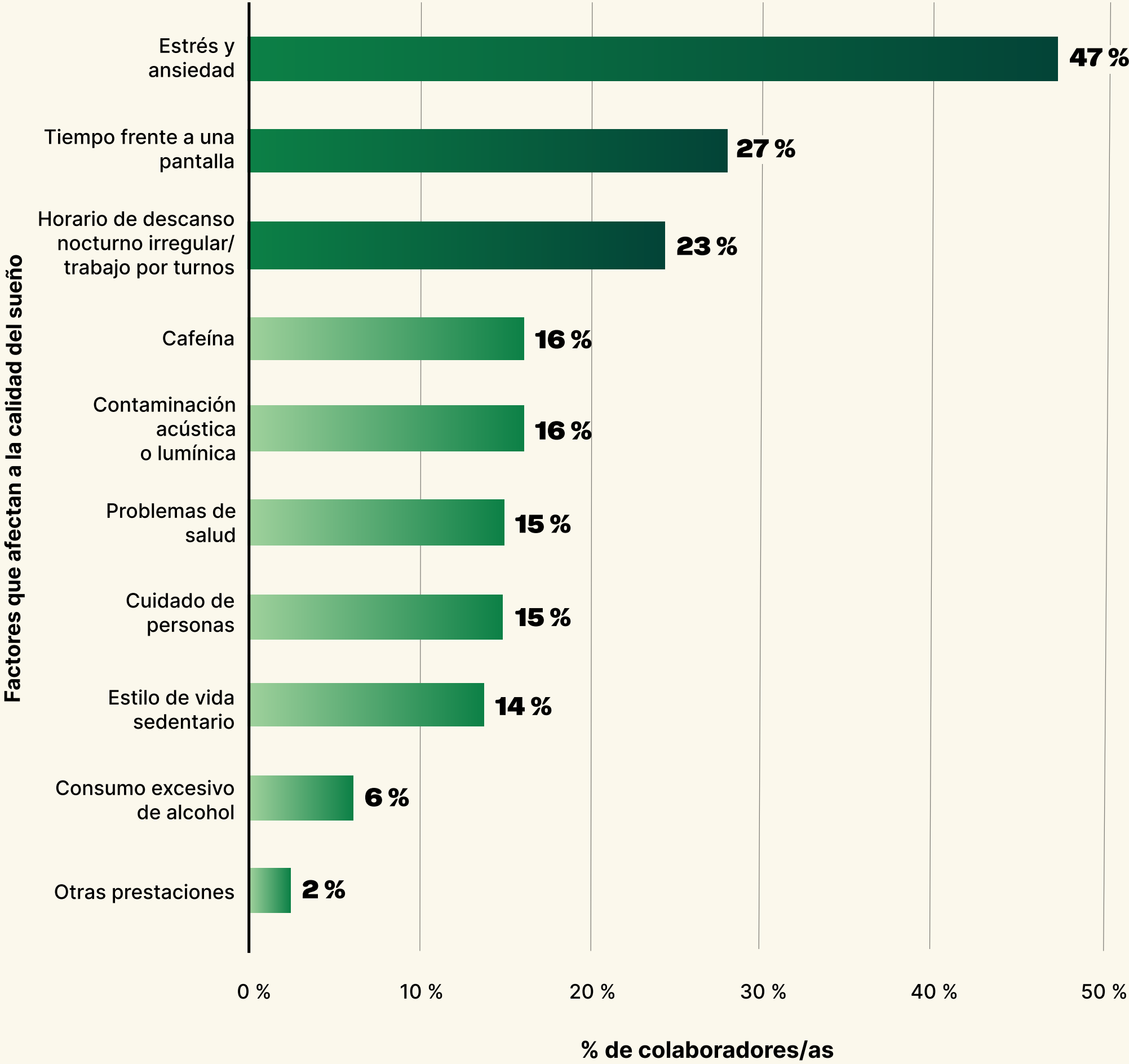
¿Qué es lo que nos mantiene desvelado? **Casi la mitad de los trabajadores/as (47 %) mencionan el estrés y la ansiedad**, que interfieren con su capacidad para desconectar y descansar. Otros tienen dificultades con el tiempo que pasan delante de la pantalla antes de dormir, citado por el 27 %, o unos horarios irregulares y de trabajo por turnos, que afectan al ritmo natural del

organismo del 23 % de los encuestados/as. Estas barreras hacen que el sueño pase de ser una necesidad biológica a convertirse en un desafío diario que afecta no solo al descanso, sino también al rendimiento, al estado de ánimo y a la capacidad de resiliencia general.

LA MAYORÍA DE LOS COLABORADORES/AS TIENEN DIFICULTADES PARA DISFRUTAR DE UN DESCANSO DE CALIDAD



EL ESTRÉS Y EL TIEMPO DELANTE DE LAS PANTALLAS TIENEN UN IMPACTO NEGATIVO SOBRE EL DESCANSO



La falta de sueño no solo agota los niveles de energía personal, sino que además incrementa los niveles de estrés, debilita el sistema inmunológico y dificulta la concentración y la toma de decisiones a lo largo de la jornada laboral. Y a medida que pasa el tiempo se convierte en un factor silencioso de *burnout*.

Para las organizaciones, la mejora del bienestar de los colaboradores/as suele empezar por acá, con el fomento de culturas en las que la gente pueda desconectar de verdad, con recursos para el control del estrés y unos límites saludables en torno al uso de la tecnología y los horarios de trabajo. Las apps de gestión del sueño también pueden ser una herramienta muy potente. Al ayudar a los colaboradores/as a hacer un seguimiento tanto de la cantidad como de la calidad de su descanso, estas herramientas les ayudan a concienciarlos sobre el problema, permiten descubrir patrones y les ofrecen información personalizada que facilita un descanso de mayor calidad.

El fomento de un sueño de calidad no depende exclusivamente de los hábitos individuales, sino también de un diseño consciente de unos entornos de trabajo que permitan que la recuperación sea posible, y en los que el descanso no se considere un lujo, sino un elemento clave del rendimiento y el bienestar de los equipos.

«Sé que dormir debería ser prioritario, pero da igual lo que pruebe: el estrés me mantiene despierto, así que cada mañana me levanto sin energía».

Lucas



La gran brecha en materia de prestaciones

4.1 Programas de bienestar más comunes ofrecidos por las empresas

4.2 Los bajos niveles de participación reflejan fallos de diseño en los programas

4.3 La demanda de un mayor apoyo al bienestar integral



Lo que quieren los colaboradores/as frente a lo que están recibiendo

A pesar de que los lugares de trabajo modernos siguen invirtiendo en prestaciones para los colaboradores/as, existe una creciente desconexión entre lo que se les ofrece y lo que los colaboradores/as afirman que necesitan para prosperar de verdad. La cobertura médica tradicional y los periodos de descanso remunerados son elementos esenciales, pero ya no son suficientes. En este sentido, los equipos esperan contar con **prestaciones de bienestar que fomenten los hábitos diarios e impulsen el bienestar emocional e integral**.

Esta brecha no se limita a las prestaciones y tiene un impacto claro sobre la moral, la confianza, la productividad y la fidelización. A su vez, esto influye sobre la percepción de los colaboradores/as sobre el apoyo que reciben y si este es suficiente como para quedarse en la organización y alcanzar sus objetivos.

Programas de bienestar más comunes ofrecidos por las empresas

4.1

PROGRAMAS DE BIENESTAR: ALCANCE LIMITADO Y UNA MENOR FLEXIBILIDAD

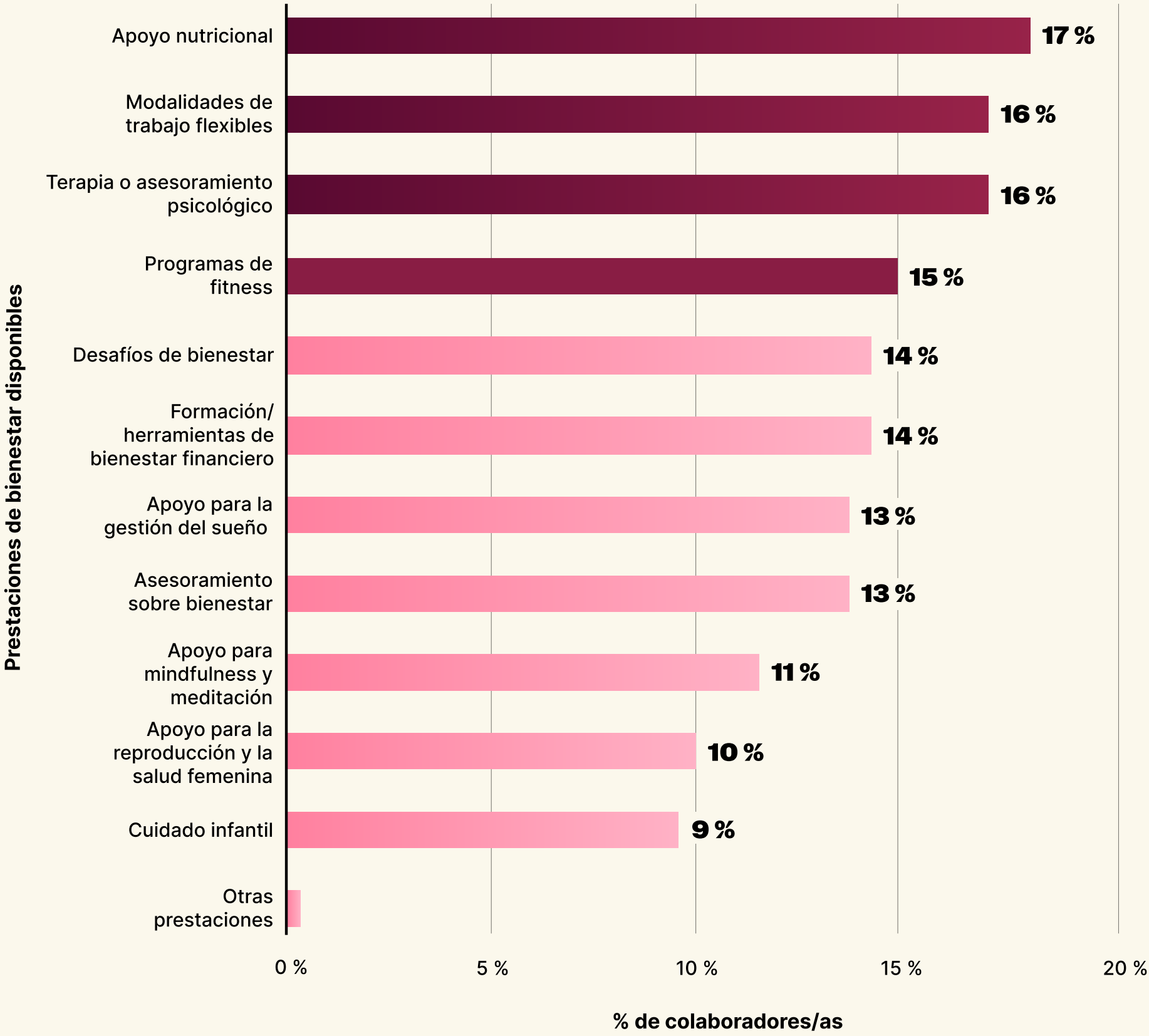
Aunque el bienestar ocupa cada vez más espacio en el ámbito corporativo, en la práctica la mayoría de programas siguen quedándose cortos. Aunque muchas organizaciones empezaron a añadir ofertas de bienestar a sus paquetes de prestaciones, el alcance y el impacto de estos recursos siguen siendo limitados.

E incluso cuando los programas de bienestar están disponibles, su alcance suele ser limitado. Solo un pequeño número de empresas (entre el 15 y el 17 % de las organizaciones) ofrece apoyo nutricional, modalidades de trabajo flexible, terapia o asesoramiento u opciones de fitness. El resultado es un panorama de prestaciones lleno de lagunas, en el que se espera que los colaboradores/as den prioridad a su bienestar sin la infraestructura necesaria para que puedan alcanzar este objetivo.

Este déficit no solo afecta a la salud individual, sino que tiene un efecto dominó sobre la moral, la participación, el compromiso y la fidelización. Y a medida que más colaboradores/as buscan apoyo para su bienestar físico, emocional y emocional, las empresas tienen que elegir entre ofrecer soluciones que se adapten al momento actual o correr el riesgo de quedarse atrás.



POCAS EMPRESAS OFRECEN PRESTACIONES BÁSICAS DE BIENESTAR



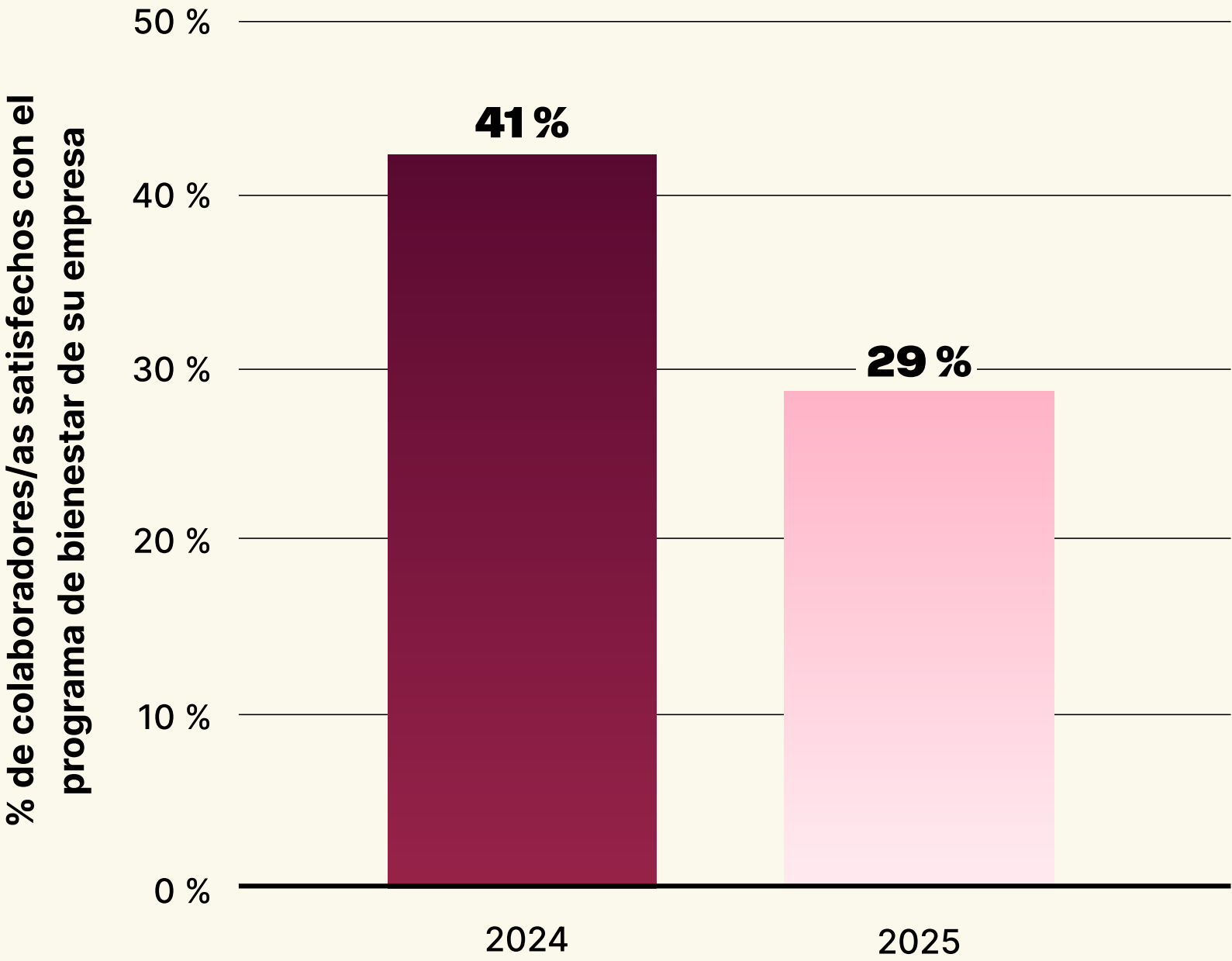
Los pocos colaboradores/as que tienen acceso a estos recursos no solo no se sienten entusiasmados con los programas de bienestar que sus organizaciones ponen a su alcance: a muchos directamente les resultan decepcionantes. Solo el 29 % califica su oferta de bienestar

como buena. Se trata de una pronunciada reducción respecto al 41 % de hace solo un año, lo que sugiere que las expectativas aumentan y que muchos programas no siguen el ritmo de las expectativas.

Este cambio no solo se debe a que las prestaciones se queden cortas, sino que además refleja una sensación más profunda de desconexión entre lo que los colaboradores/as demandan y lo que las organizaciones ofrecen. A medida que más colaboradores/as buscan apoyo para su bienestar emocional, su bienestar diario y la conciliación de la vida laboral y personal, las soluciones genéricas o superficiales se perciben como una respuesta insuficiente. Y en este escenario, el impacto negativo sobre la confianza y la moral es real.



LA SATISFACCIÓN CON LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR ESTÁ DISMINUYENDO



Esta creciente insatisfacción es importante. Los programas de bienestar que no cumplen su función no solo no satisfacen las expectativas, sino que además limitan el posible impacto positivo de las prestaciones asociadas. La satisfacción con estos programas está estrechamente vinculada con los resultados en materia de salud personal. **El 65 % de los colaboradores/as que están contentos con el programa de bienestar de su organización también afirma que su bienestar es bueno o excelente, en comparación con solo el 54 % que no lo está.** Esto sugiere que cuando las ofertas de bienestar están bien diseñadas y ofrecen un apoyo de verdad, hacen algo más que mejorar la percepción sobre estas: contribuyen directamente a mejorar el bienestar.

LA CULTURA DESEMPEÑA UN PAPEL CLAVE

Más allá de las prestaciones, la cultura marca la pauta de cómo se experimenta el bienestar a diario. **Nuestros datos muestran que solo el 44 % de los colaboradores/as está de acuerdo en que el bienestar está realmente integrado en la cultura de su empresa.** Eso quiere decir que más de la mitad de los equipos no siente que su organización les anime de manera activa a priorizar su bienestar.

La conexión entre cultura y satisfacción es sorprendente. **Entre quienes se describen como extremadamente felices en el trabajo, el 77 % afirma que el bienestar está integrado en su cultura empresarial.** Sin embargo, cuando evaluamos a los colaboradores/as insatisfechos, solo el 12 % afirma lo mismo. Estas cifras confirman que contar con unos programas sólidos no es suficiente. La cultura es lo que da vida al bienestar, y lo que permite a los trabajadores/as comprometerse con el apoyo que tienen a su disposición.

CÓMO ADAPTARSE A UNAS NECESIDADES EN CONSTANTE CAMBIO

Algunas organizaciones están intentando al menos mantener la relevancia de sus prestaciones de bienestar. En este sentido, **el 37 % de los colaboradores/as afirma que su empresa actualiza su programa de bienestar al menos una vez al año para satisfacer las necesidades cambiantes de los equipos,** lo que supone una ligera mejora respecto al 34 % del año pasado. Sin embargo, el progreso en este ámbito sigue siendo limitado: el 31 % afirma que no se aplica ninguna actualización y otro 32 % no lo tiene claro o no tiene acceso a ningún programa de bienestar. Esto implica que casi dos tercios de los equipos se quedan atrás o no tienen visibilidad en lo relativo a la evolución del apoyo al bienestar.

Este lento ritmo de progreso vuelve a poner de relieve la brecha en el ámbito del bienestar. Mientras los trabajadores/as continúan adoptando el bienestar integral como algo prioritario en su día a día, las ofertas de las organizaciones siguen ancladas en modelos tradicionales. Sin unas actualizaciones oportunas y regulares, así como una estrategia más amplia en lo relativo al bienestar emocional, la flexibilidad y los programas basados en estilos de vida, la desconexión seguirá creciendo, así como el impacto sobre la participación, el compromiso, la salud y la fidelización.

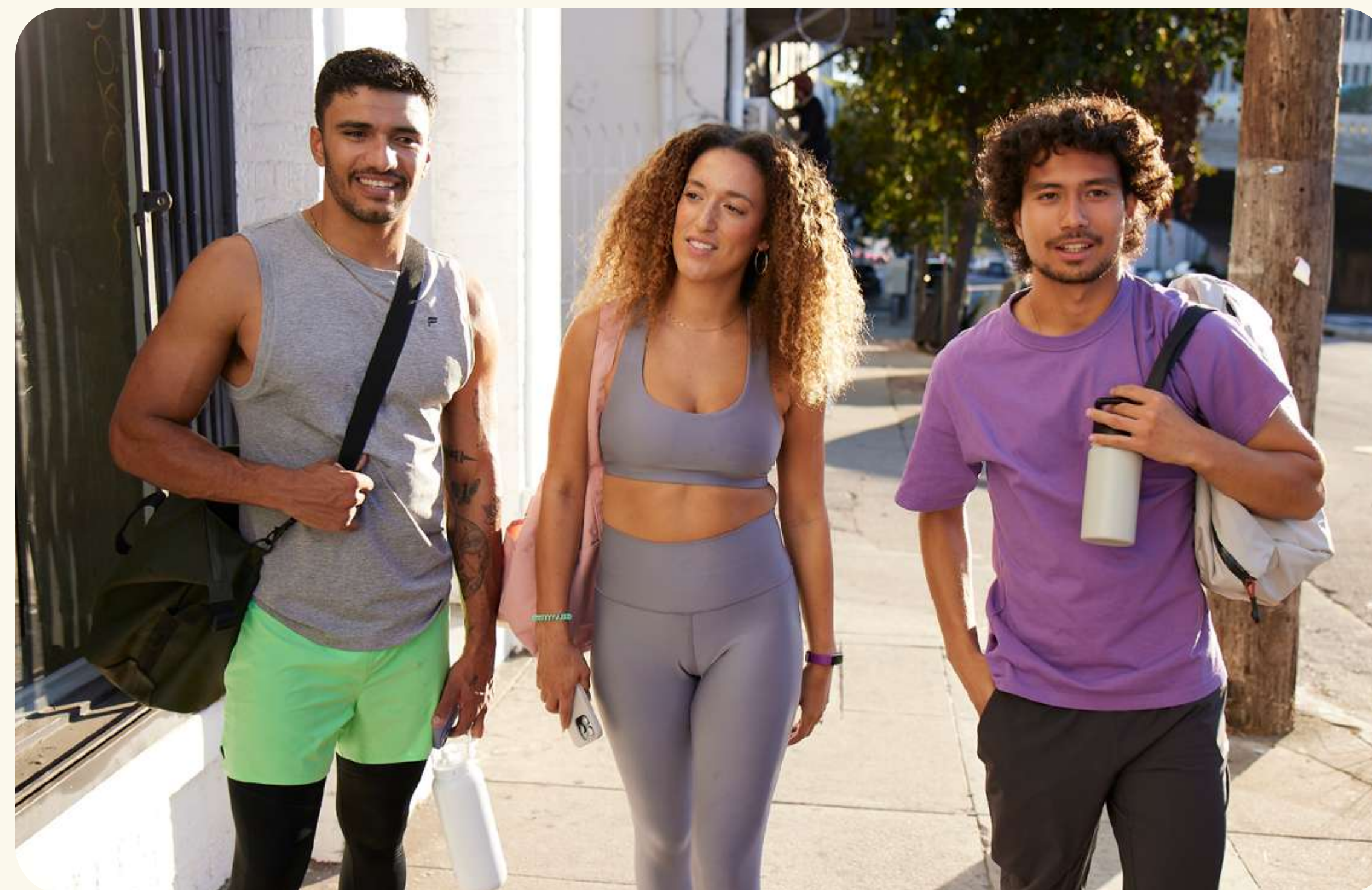


Los bajos niveles de participación reflejan fallos de diseño en los programas

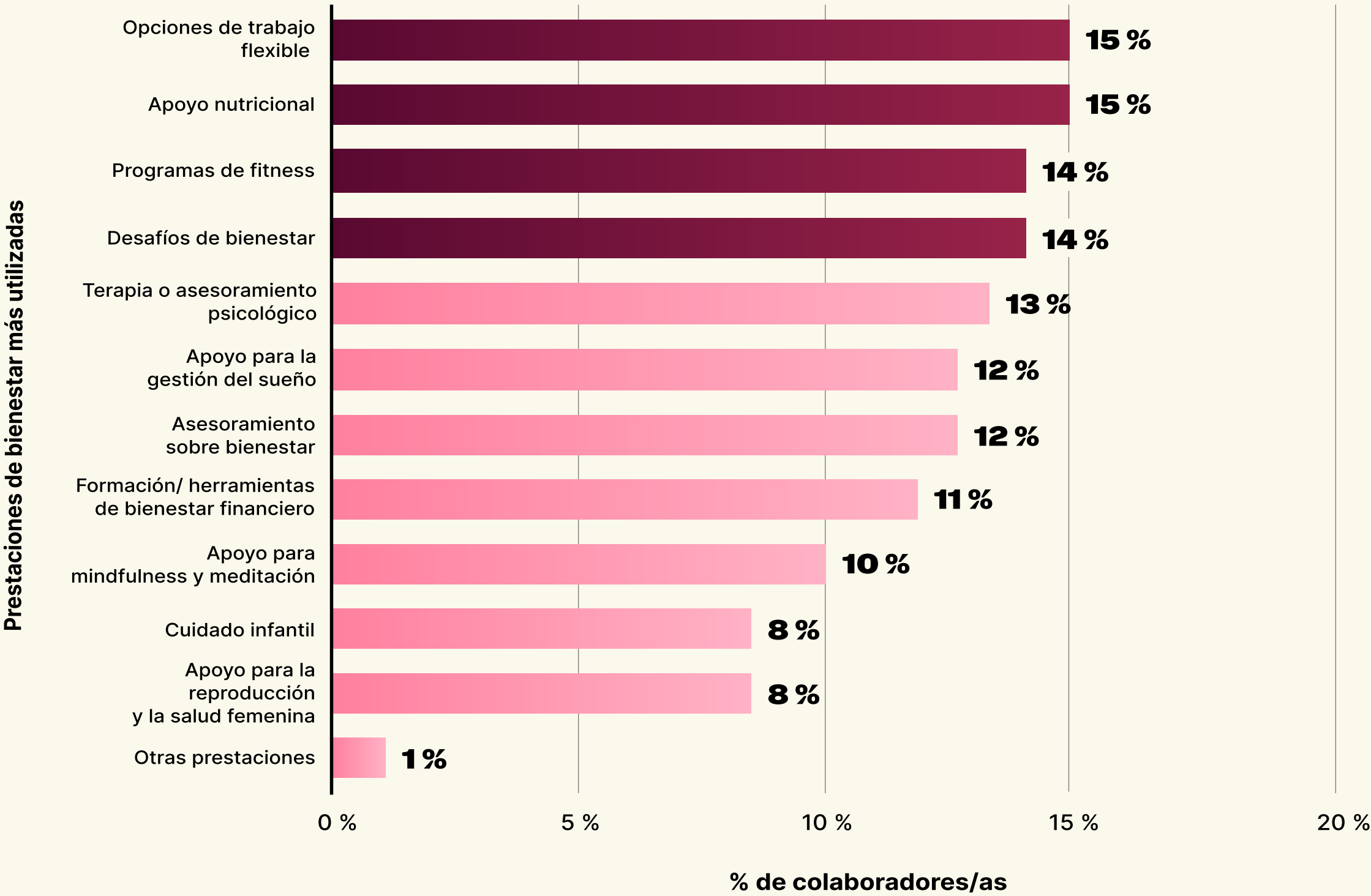
4.2

ASÍ SE IMPLICAN LOS COLABORADORES/AS CON LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR

Incluso cuando las empresas ofrecen programas de bienestar, en muchos casos los niveles de participación son modestos, lo que plantea preguntas importantes sobre si las organizaciones están asegurándose de que los trabajadores/as dispongan del tiempo y los recursos que necesitan para sacar el máximo provecho a estas iniciativas. Las ofertas más utilizadas incluyen: **las modalidades de trabajo flexible (15 %), el apoyo nutricional (15 %), los programas de fitness (14 %) y los desafíos de bienestar (14 %).** Estos bajos niveles de participación y compromiso sugieren que aunque muchos programas pueden parecer efectivos en teoría, en la práctica no conectan con las realidades del día a día en el trabajo.



EL TRABAJO FLEXIBLE, EL APOYO NUTRICIONAL Y LAS OPCIONES DE FITNESS SON LAS PRESTACIONES MÁS UTILIZADAS



En algunos casos (por ejemplo, las modalidades de trabajo flexibles), la baja participación puede deberse a una cuestión más fundamental: que los colaboradores/as no sepan qué prestaciones tienen a su disposición o cómo acceder a ellas. Sin una comunicación clara y constante, hasta las iniciativas de bienestar mejor diseñadas pueden pasar desapercibidas.

En otros casos, una baja participación y compromiso apunta a un desajuste entre lo que se ofrece y lo que realmente necesitan los trabajadores/as. Esto no quiere decir que prestaciones como los programas de fitness, el apoyo nutricional o los desafíos de bienestar no sean bienvenidas. Todo lo contrario: son muy valoradas por los colaboradores/as. Sin embargo, si las ofertas actuales carecen de la flexibilidad, la variedad o la accesibilidad necesarias para satisfacer las necesidades de las personas, los niveles de participación y compromiso seguirán siendo bajos. Después de todo, los enfoques universales no suelen ser los más efectivos cuando los equipos son diversos y dinámicos.

Esta desconexión se manifiesta en la forma en la que los trabajadores/as interactúan (o no) con los recursos a su disposición. Por ejemplo, puede existir una plataforma de bienestar, pero quizá no sea compatible con diferentes horarios. Puede que se ofrezca una clase de mindfulness, pero que coincida con la reunión semanal del equipo. O puede que los trabajadores/as cuenten con opciones de nutrición saludables en la oficina, pero que la mayoría trabaje en remoto. ¿El resultado? Que hasta las iniciativas mejor bienintencionadas quedan sin usar.

El uso no solo está relacionado con la concienciación o el nivel de motivación. Muy a menudo, refleja lo bien que estos programas se alinean (o no) con la forma en la que las personas trabajan y viven, así como con la cultura empresarial. Cuando las ofertas de bienestar son demasiado rígidas, genéricas, de difícil acceso o mal comunicadas, la participación disminuye y se pierde el posible impacto positivo.

Si las organizaciones aspiran a conseguir unos mayores niveles de participación y compromiso, deben diseñar los programas de bienestar teniendo en cuenta la contribución de las personas a los que se dirigen. Esto pasa por ofrecer flexibilidad y opciones que reflejen los diferentes estilos de vida y condiciones de trabajo, así como por comunicarlos de manera clara y coherente. Y lo más importante: el bienestar no debe considerarse como un mero extra, sino como un elemento clave de la estrategia de la organización para apoyar a las personas en su día a día.

La demanda de un mayor apoyo al bienestar integral

4.3

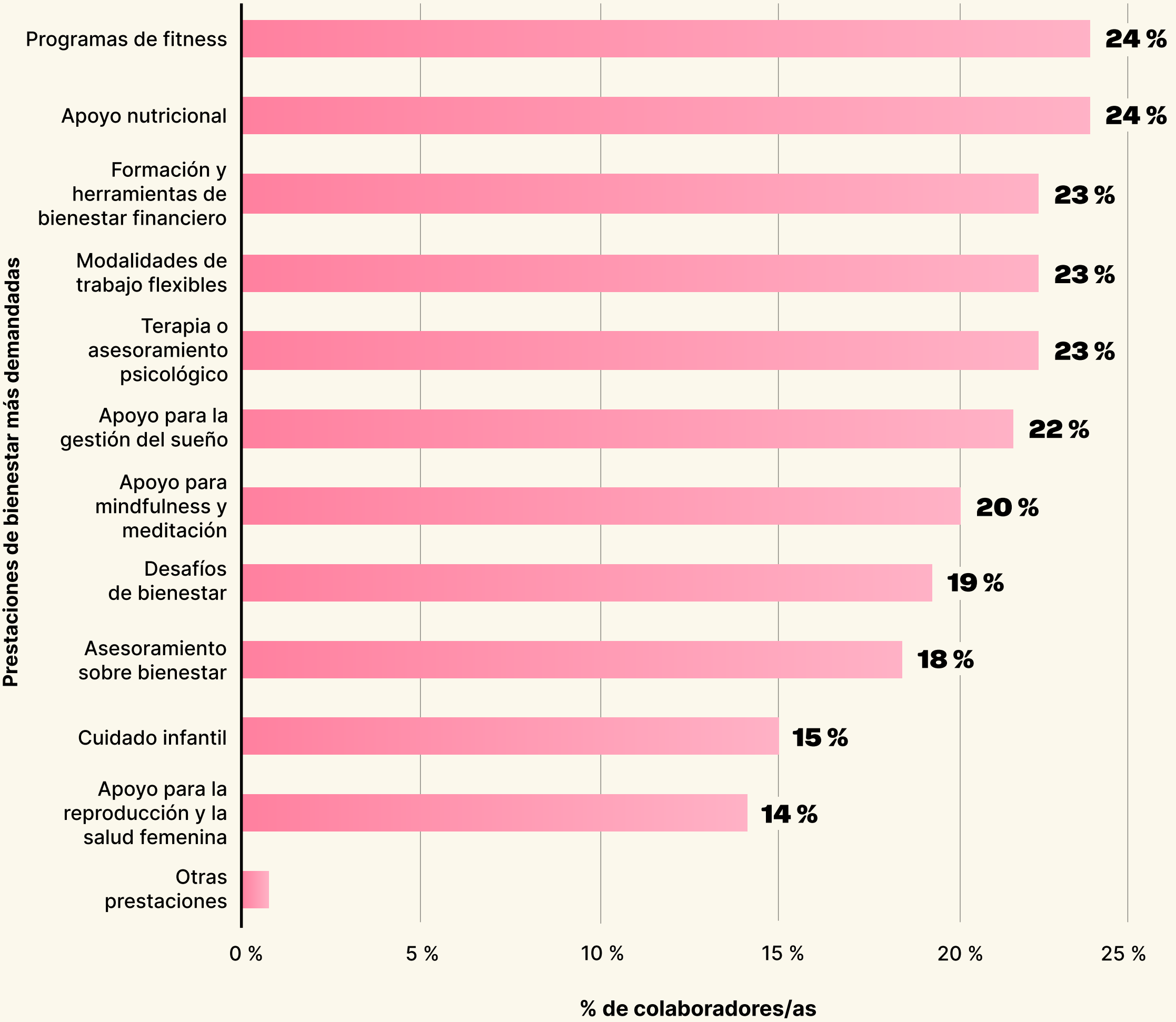
En las secciones anteriores, exploramos las prestaciones de bienestar a las que tienen acceso los colaboradores/as en la actualidad. Ahora, vamos a centrarnos en aquellas que no tienen y de las que les gustaría disfrutar.

Los trabajadores/as ya no se limitan a solicitar prestaciones de bienestar básicas, sino que demandan un apoyo integral que tenga en cuenta las realidades del trabajo y la vida modernos. Incluso entre quienes tienen acceso a algunas opciones de bienestar, muchos buscan una oferta más sólida y completa.

Los elementos más solicitados son los programas de fitness y el apoyo nutricional (ambos citados por el 24 % de los encuestados/as). Van seguidos de cerca por las herramientas de bienestar financiero, las modalidades de trabajo flexibles y el acceso a los servicios de terapia y orientación (los tres son mencionados por el 23 % de los participantes). Estas cifras revelan un patrón claro: los colaboradores/as no aspiran a contar con prestaciones aisladas, sino que quieren disponer de un ecosistema integrado que apoye su salud física, su bienestar emocional, su estabilidad financiera y su capacidad para gestionar el día a día.



LOS COLABORADORES/AS QUIEREN MÁS APOYO EN LOS ÁMBITOS DEL FITNESS, LA NUTRICIÓN Y LA TERAPIA



Las organizaciones que no cubran estas expectativas se arriesgan a algo más que a unos bajos niveles de participación: pueden enfrentarse a una falta de compromiso y unos mayores niveles de *burnout* y rotación del personal, ya que los colaboradores/as tenderán a favorecer a aquellas organizaciones que prioricen de manera estratégica el bienestar integral frente a las que se limitan a considerarlo como una casilla que marcar en una lista de tareas.



El bienestar como estrategia de gestión del talento

5.1 Adquisición del talento

5.2 Satisfacción de los colaboradores/as

5.3 Fidelización de los colaboradores/as



El bienestar dejó de ser una prestación complementaria para convertirse en un factor clave que las personas tienen en cuenta a la hora de decidir dónde trabajan, cuánto tiempo pasan en una empresa y su nivel de participación y compromiso con la organización.

Da igual el sector o el mercado que se tenga en cuenta: los colaboradores/as buscan espacios profesionales que apoyen y cuiden de su bienestar a diario y de manera tangible. De hecho, para muchos, contar con una cultura del bienestar sólida es tan importante como un salario competitivo o la posibilidad de crecimiento profesional.

Este cambio tiene implicaciones importantes para la gestión del talento. La misma estrategia integral para la salud que mejora el rendimiento individual también permite fortalecer la capacidad de las empresas para atraer, motivar y fidelizar a los mejores. Cuando los colaboradores/as perciben que su bienestar es importante para la organización, es más probable que recomienden a su empresa, se esfuercen más y se vean como parte del futuro de esta. Sin embargo, cuando la sensación es la opuesta, crece el riesgo de rotación del personal, así como de los costos de contratación y formación de las nuevas incorporaciones.

En este capítulo, vamos a explorar la conexión entre el bienestar y los tres resultados clave del talento: la adquisición, la satisfacción y la **fidelización** del talento. Los datos no solo revelan la forma en la que el bienestar influye en estas métricas. También muestran cómo la brecha entre las empresas con y sin programas estructurados está dando forma al futuro de la gestión de los equipos.

Adquisición del talento

5.1

EL BIENESTAR COMO FACTOR DIFERENCIADOR A LA HORA DE ATRAER A LOS COLABORADORES/AS

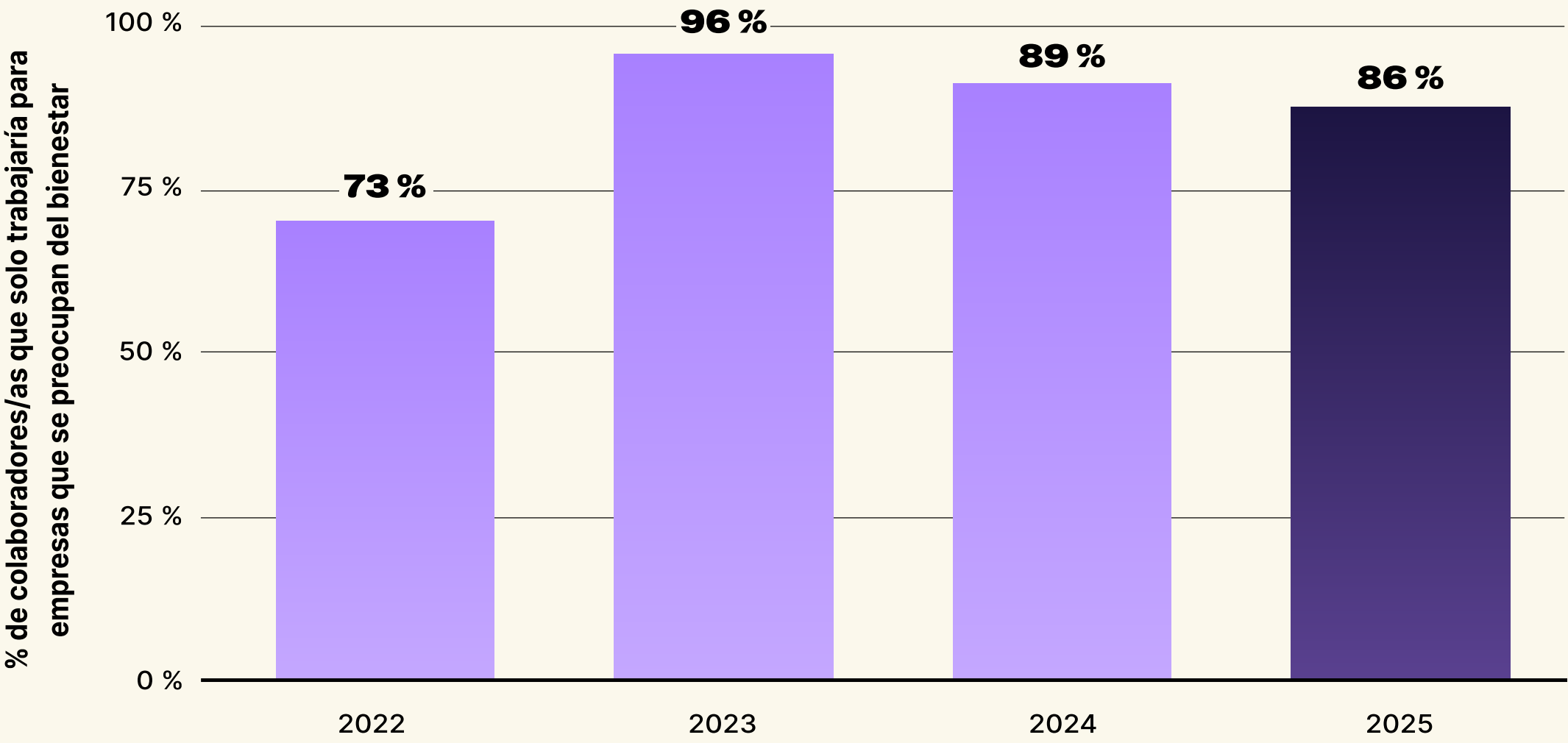
Cuando Mía dejó su último trabajo, no fue por el salario: tenía un buen sueldo, un seguro médico con amplias coberturas y un generoso periodo de vacaciones. Lo que le faltaba era tiempo para disfrutar de estas ventajas. Las reuniones encadenadas, los rígidos horarios de oficina y una cultura que valoraba la resiliencia por encima del equilibrio la dejaron agotada. Necesitaba un cambio urgente.

Así que cuando Mía empezó a hacer entrevistas para buscar un nuevo trabajo, sus prioridades cambiaron. Aunque la compensación seguía siendo un factor importante, comenzó a hacer preguntas en otra dirección: *¿Cómo cuida la empresa del bienestar de los colaboradores/as? ¿Voy a disponer de flexibilidad horaria? ¿Tendré acceso a programas que me ayuden a cuidar de mi salud y controlar mis niveles de estrés?*

Nuestra encuesta revela que, cuando busque su próximo empleo, **el 86 % de los colaboradores/as solo tendrá en cuenta a las organizaciones que se esfuerzan realmente por cuidar del bienestar de su personal**. Esta cifra se mantuvo estable a lo largo de los últimos tres años, lo que indica que el bienestar se convirtió en un factor clave a la hora de buscar trabajo.



EL BIENESTAR ES UN FACTOR DECISIVO EN LA ELECCIÓN DE UN PUESTO DE TRABAJO



Que la importancia del bienestar haya crecido no quiere decir que la compensación deje de ser un aspecto clave: **el 61 % de los colaboradores/as lo considera un elemento importante a la hora de unirse a una empresa y el 44 % lo califica como el factor prioritario.** A pesar de ello, cada vez más candidatos/as miran más allá del salario. Entre las prestaciones más valoradas podemos destacar los **horarios flexibles (52 %)** y los **periodos de vacaciones pagadas (47 %)**. También está cobrando importancia el **desarrollo profesional (8 %)**. Todo esto refleja el deseo de crecer de manera sostenible a largo plazo.

Hablemos de Jaime, un gestor de proyectos que el año pasado rechazó una oferta que implicaba un salario más elevado. El puesto carecía de flexibilidad y no ofrecía un apoyo estructurado para cuidar del bienestar. En su lugar, Jaime apostó por una empresa más pequeña, pero que invierte

en programas de bienestar y opciones de trabajo híbrido. «Puede que no fuera el salario más alto, pero sentí que acá iba a poder cuidar mejor de mi salud y crecer a largo plazo», explica.

Historias como las de Mía y Jaime revelan un cambio clave en el panorama de las contrataciones: **los candidatos/as no solo evalúan diferentes ofertas de trabajo, también comparan estilos de vida.** Por lo tanto, las empresas que no prioricen el bienestar corren el riesgo de dejar escapar a los mejores talentos, que serán atraídos por las que sí lo tienen claro.

Para las organizaciones que compiten por los mejores talentos, el bienestar se convirtió en un factor diferenciador clave. Las empresas que ofrecen programas de bienestar integral y desarrollan culturas basadas en la flexibilidad, el equilibrio y la salud transmiten un mensaje muy valorado por los trabajadores/as en la actualidad: una forma sostenible de trabajar y vivir.



«Puede que no fuera el salario más alto, pero sentí que acá iba a poder cuidar mejor de mi salud y crecer a largo plazo».

Jaime



Satisfacción de los colaboradores/as

5.2

CUANDO EL BIENESTAR SE CONVIERTE EN UN FACTOR QUE IMPULSA LA FELICIDAD Y EL RENDIMIENTO

Al principio de su carrera, Adriana aspiraba a un salario más alto y un puesto más elevado en el escalafón corporativo. Pensaba que estos hitos la harían sentirse más feliz en el trabajo. Sin embargo, tras años en un entorno de mucha presión y con poco tiempo para ella, se dio cuenta de que le faltaba algo. Aunque ganaba más de lo que pensaba que fuera posible, se sentía agotada y desconectada.

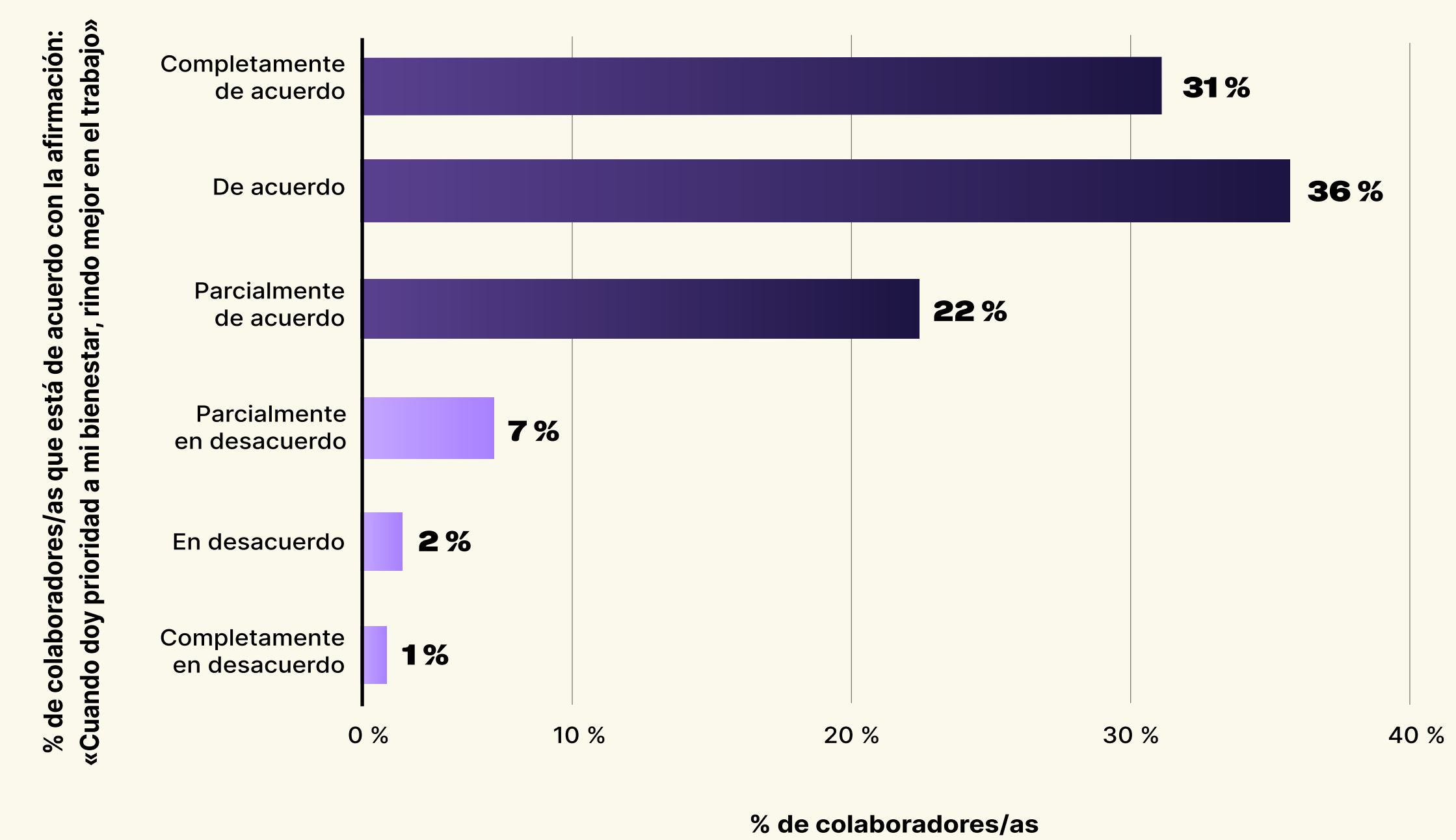
Cuando Adriana empezó a trabajar en su empresa actual, el cambio fue inmediato. Su supervisor la animó a reservar tiempo a mediodía para ir a una clase de yoga y también le sugirió que usara los días a su disposición para cuidar de su bienestar emocional. De repente, tuvo espacio para respirar... y eso supuso una diferencia brutal: «cuando me cuido, trabajo mejor, soy más creativa. y rindo mucho más en mi puesto».

La experiencia personal de Adriana refleja una situación más amplia: la felicidad y el rendimiento de un colaborador/a están estrechamente vinculados con su bienestar. De hecho, nuestra encuesta revela que **el 89 % de los trabajadores/as está de acuerdo en que cuando priorizan**



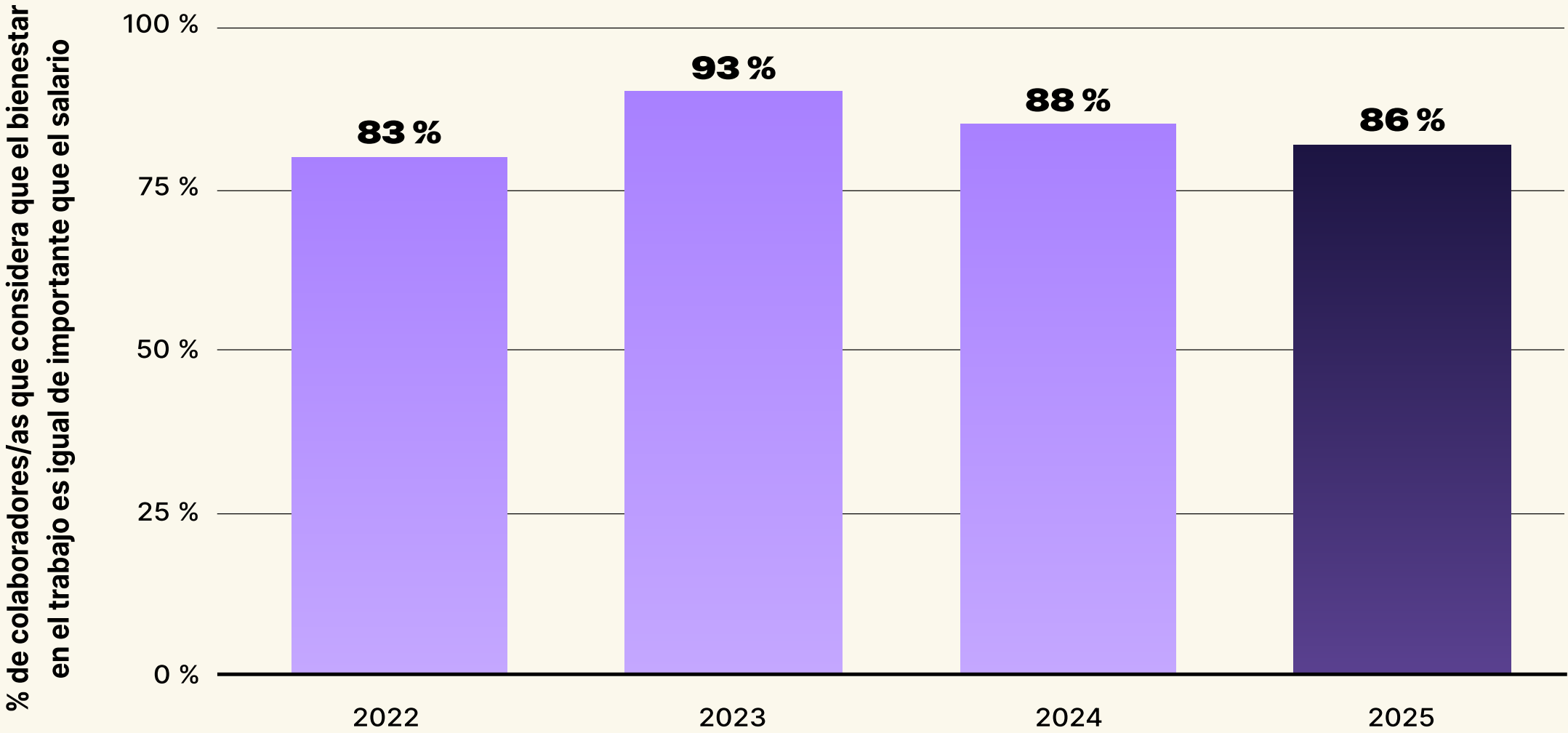
su bienestar, rinden mejor en el trabajo. Por lo tanto, el bienestar no solo es una sensación agradable, sino un motor que impulsa la productividad, la participación y el compromiso.

LOS COLABORADORES/AS VINCULAN EL BIENESTAR CON UN MEJOR RENDIMIENTO

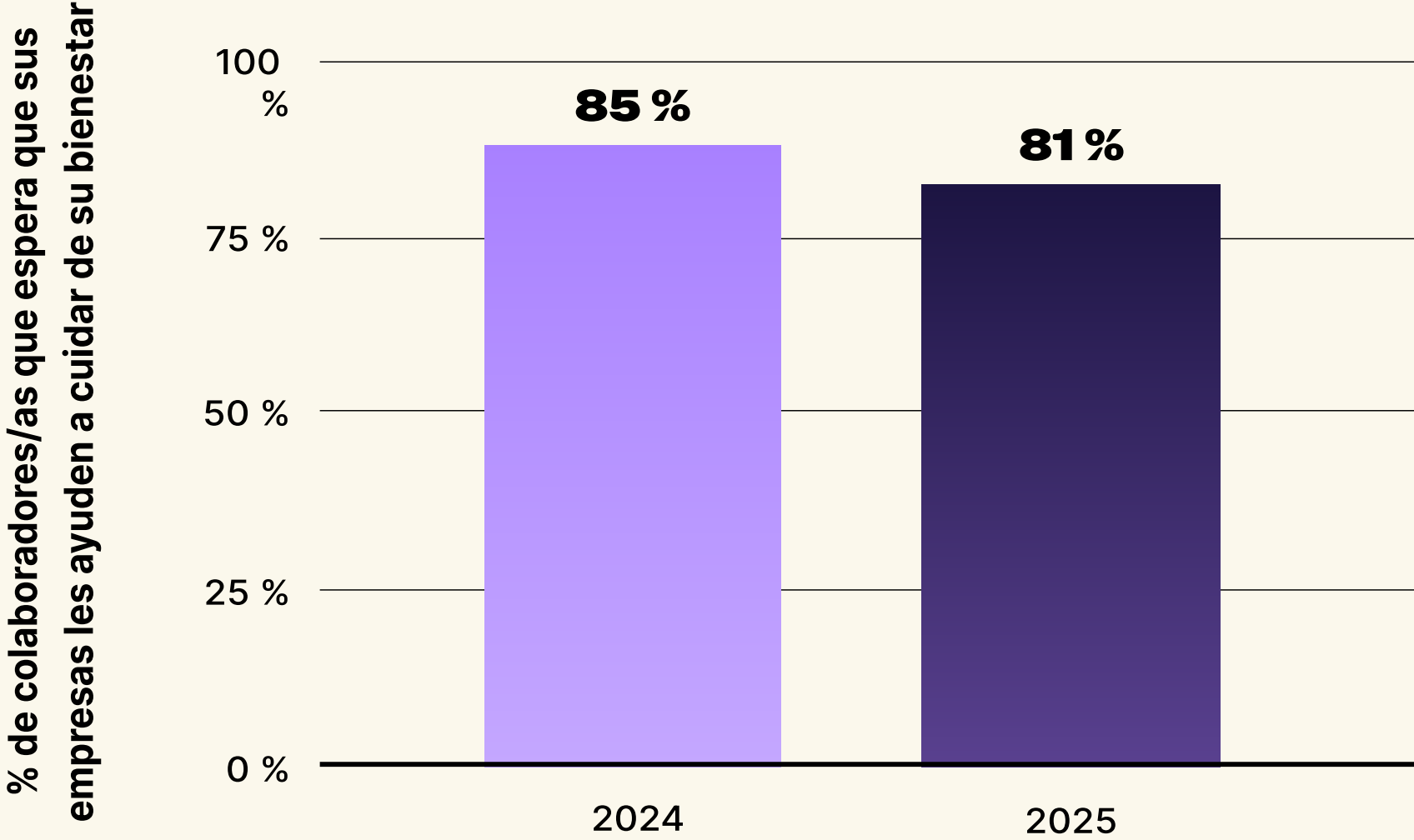


A medida que los equipos modernos continúan redefiniendo lo que es más importante en un trabajo, hay una prioridad que está surgiendo con una claridad sorprendente: la salud. El 86 % afirma que el bienestar en el trabajo es tan importante como el salario y el 81 % cree que su empresa tiene la responsabilidad de ayudarlos a cuidar de su bienestar. De nuevo, estas cifras revelan un cambio clave: las personas ya no consideran su trabajo y su salud como elementos separados, por lo que esperan que sus organizaciones cuiden de ambos.

EL BIENESTAR SE CONSIDERA TAN IMPORTANTE COMO EL SALARIO



LOS COLABORADORES/AS ESPERAN QUE LAS EMPRESAS LES AYUDEN A CUIDAR DE SU SALUD



Aunque el acceso al tiempo y los recursos es una parte importante de la ecuación, este varía considerablemente en función de si los colaboradores/as disponen o no de un programa de bienestar. Entre las personas con acceso a este, **el 79 % afirma que su trabajo les permite tomarse tiempo para hacer ejercicio, ir a terapia o hacer pausas para cuidar de su bienestar emocional cuando es necesario**, en comparación con **solo el 55 % de quienes no cuentan con un programa de este tipo**. Esta brecha pone de relieve cómo una estructura y apoyo adecuados tienen un impacto claro sobre la capacidad de los trabajadores/as para dar prioridad a su bienestar.

La remuneración y la atención por parte del equipo de RR. HH. también siguen el mismo patrón. **El 90 % de los colaboradores/as con un programa de bienestar** indica que recibe un salario

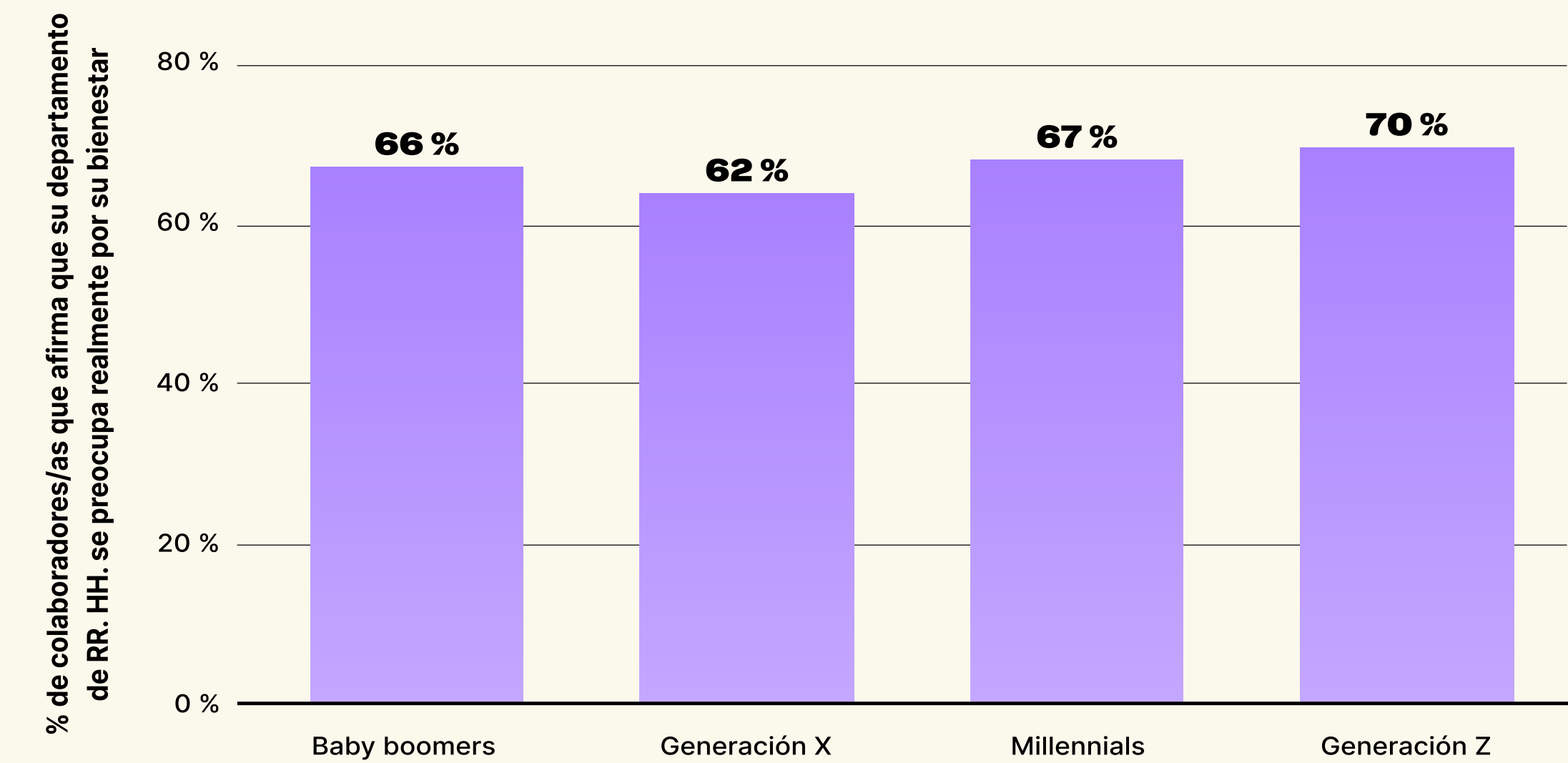
adecuado para su puesto y sector. **En el caso de quienes no tienen acceso, solo el 57 % afirma lo mismo**. Del mismo modo, **el 77 %** de las personas con acceso a un programa de bienestar cree que su departamento de RR. HH. se preocupa realmente por su bienestar, más del doble que **el 38 % de quienes no tienen acceso**.

Estos contrastes revelan un panorama claro: cuando las empresas ofrecen un apoyo estructurado al bienestar, los colaboradores/as se sienten más empoderados, valorados y cuidados. La presencia de un programa de bienestar no solo mejora la satisfacción, sino que genera el tipo de confianza y motivación que impulsa la participación y el compromiso a largo plazo.

Aunque los colaboradores/as más jóvenes suelen sentirse algo más apoyados, las diferencias entre los grupos de edad no son importantes. Esta regularidad sugiere que, aunque muchos colaboradores/as reconocen los esfuerzos de los equipos de RR. HH., aún existe un margen considerable para fortalecer la confianza y demostrar que se cuida de manera genuina de todos los colaboradores/as.



LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR FORTALECEN LA CONFIANZA EN EL EQUIPO DE RR. HH.



El mensaje para los equipos de liderazgo es muy claro: el bienestar no es solo una iniciativa que dependa exclusivamente de los equipos de RR. HH., sino que es el punto de partida para la satisfacción laboral, la participación y el compromiso, así como un rendimiento máximo. Cuando los colaboradores/as se sienten apoyados y cuentan con el espacio suficiente para cuidar de su salud durante la jornada laboral, así como cuando su empresa asume la responsabilidad de su bienestar y los equipos de RR. HH. demuestran una preocupación genuina, no solo se sienten más satisfechos, sino que además mejora su motivación y su productividad, al mismo tiempo que se reduce la posibilidad de que se marchen a otra empresa.

El recorrido de Adriana desde el *burnout* hasta el equilibrio muestra lo que es posible cuando las organizaciones se toman las cosas en serio. Las personas se sienten más satisfechas cuando pueden afirmar con convicción: «Este es un lugar donde puedo prosperar».



Fidelización de los colaboradores/as

5.3

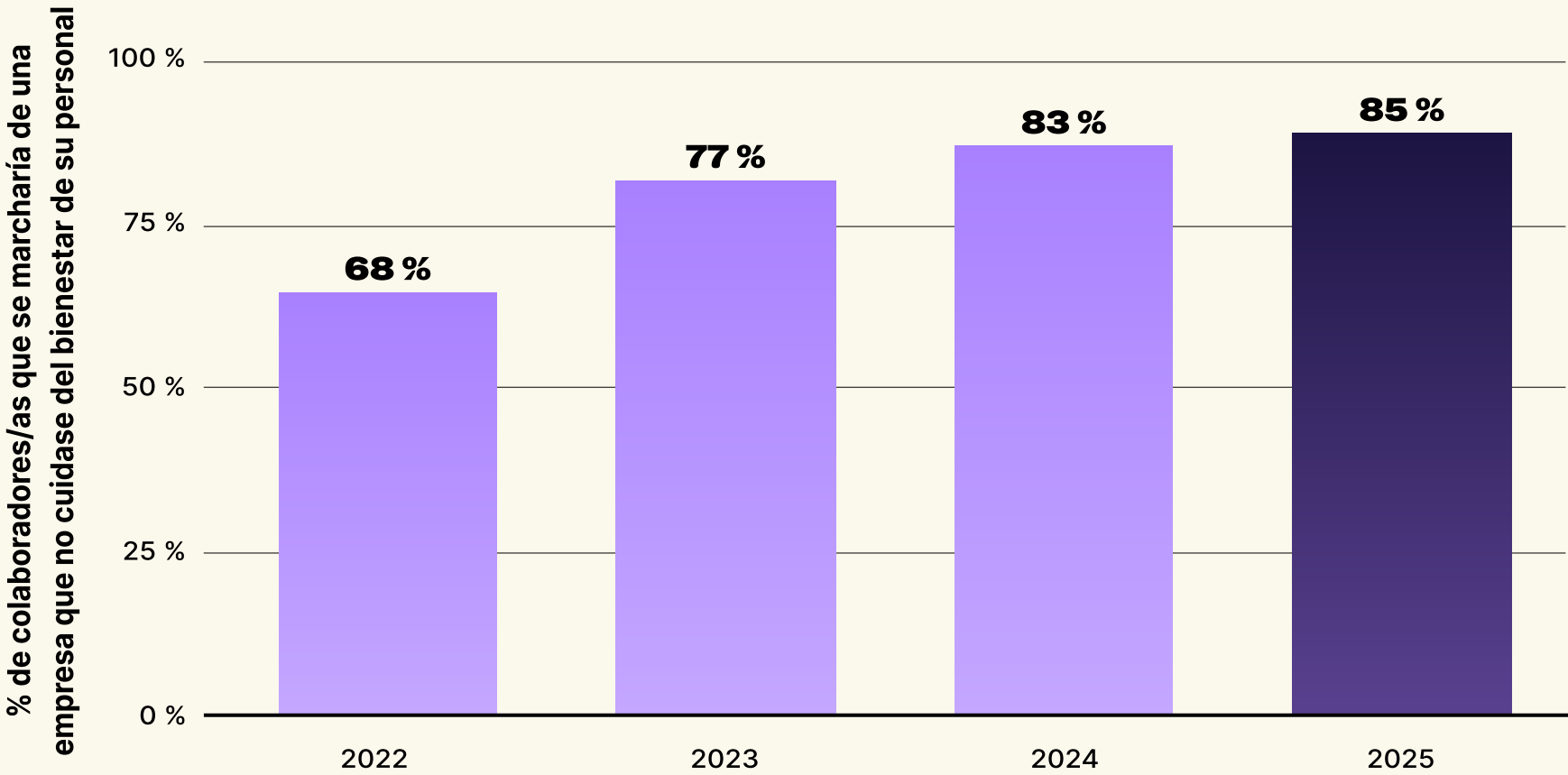
POR QUÉ EL BIENESTAR ES LA NUEVA ESTRATEGIA DE FIDELIZACIÓN

Para Alejandro, dejar su última empresa no era cuestión de salario o ascensos. Tanto su remuneración como el ritmo de progreso en la escala corporativa eran más que adecuados. Sin embargo, los largos horarios de trabajo y los viajes constantes le hacían sentir que para su organización la salud no era algo importante. «No es algo en lo que pensara demasiado, pero lo cierto es que tenía la sensación constante de que el bienestar en mi empresa no se tenía en cuenta». Por eso, cuando una nueva organización le ofreció un puesto con un apoyo estructurado al bienestar y opciones de trabajo flexibles de verdad, no le costó mucho aceptar la oferta.

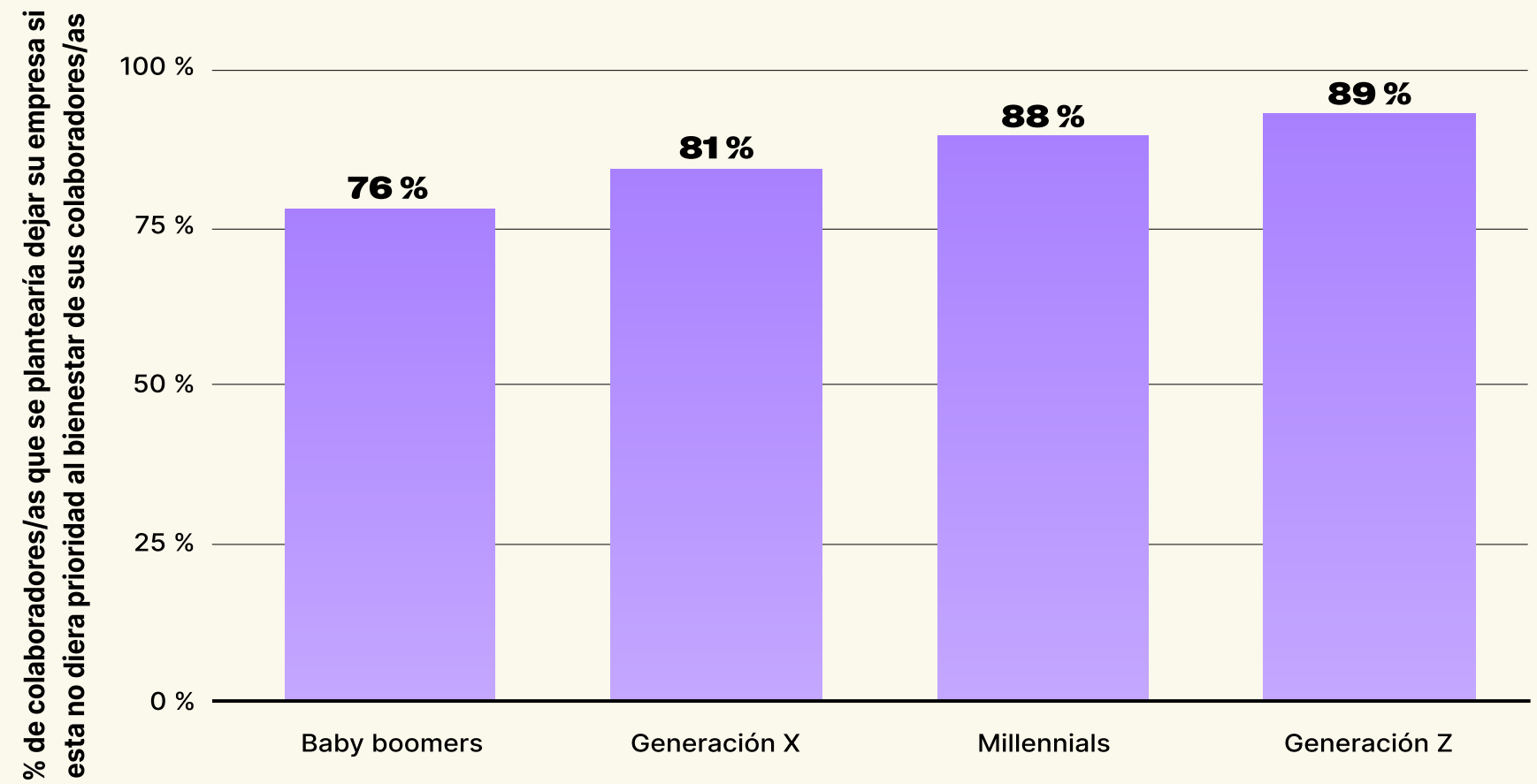
La historia de Alejandro refleja un mensaje contundente por parte de los trabajadores/as de todo el mundo: **el 85 % afirma que se plantearía marcharse de una empresa que no cuide del bienestar de su personal**. Esta cifra creció de manera constante desde el 68 % en 2022 hasta el 85 % en la actualidad, lo que confirma que el bienestar dejó de ser algo secundario y se convirtió en un factor clave de fidelización.



LA FALTA DE APOYO AL BIENESTAR PROVOCA EL DESGASTE DE LOS COLABORADORES/AS



LOS COLABORADORES/AS MÁS JÓVENES SON LOS QUE TIENEN MÁS PROBABILIDADES DE MARCHARSE CUANDO NO SE CUIDA DEL BIENESTAR



Cuando una organización no presta atención al bienestar o lo hace de manera incompleta, los primeros en marcharse son los colaboradores/as más jóvenes. Esto supone una señal de atención de cara al futuro para las empresas que no consigan modernizar sus estrategias.

Nuestro estudio revela que las estrategias de fidelización basadas exclusivamente en la remuneración y los ascensos no funcionan. En la actualidad, los trabajadores/as toman decisiones sobre su futuro profesional en función de la forma en la que una organización apoya su bienestar integral mediante programas de bienestar, recursos para cuidar del bienestar emocional y modalidades de trabajo flexible.

Las empresas que invierten en estas áreas no solo mejoran la participación y el compromiso, sino que además contribuyen a fidelizar a sus colaboradores/as. Y aquellas que no lo hagan verán marchar a sus mejores, como Alejandro, a otras organizaciones que sí prioricen el bienestar. como un elemento esencial de su cultura.



**El efecto Wellhub:
mayor bienestar,
conexiones más sólidas
y mejor trabajo**



Año tras año, nuestra encuesta muestra un patrón claro: los colaboradores/as que disponen de programas de bienestar suelen rendir mejor que aquellos que no lo tienen.

Sin embargo, los datos de este año van un paso más allá y revelan que cuando los colaboradores/as tienen acceso a Wellhub, todas las dimensiones del bienestar mejoran aún más.

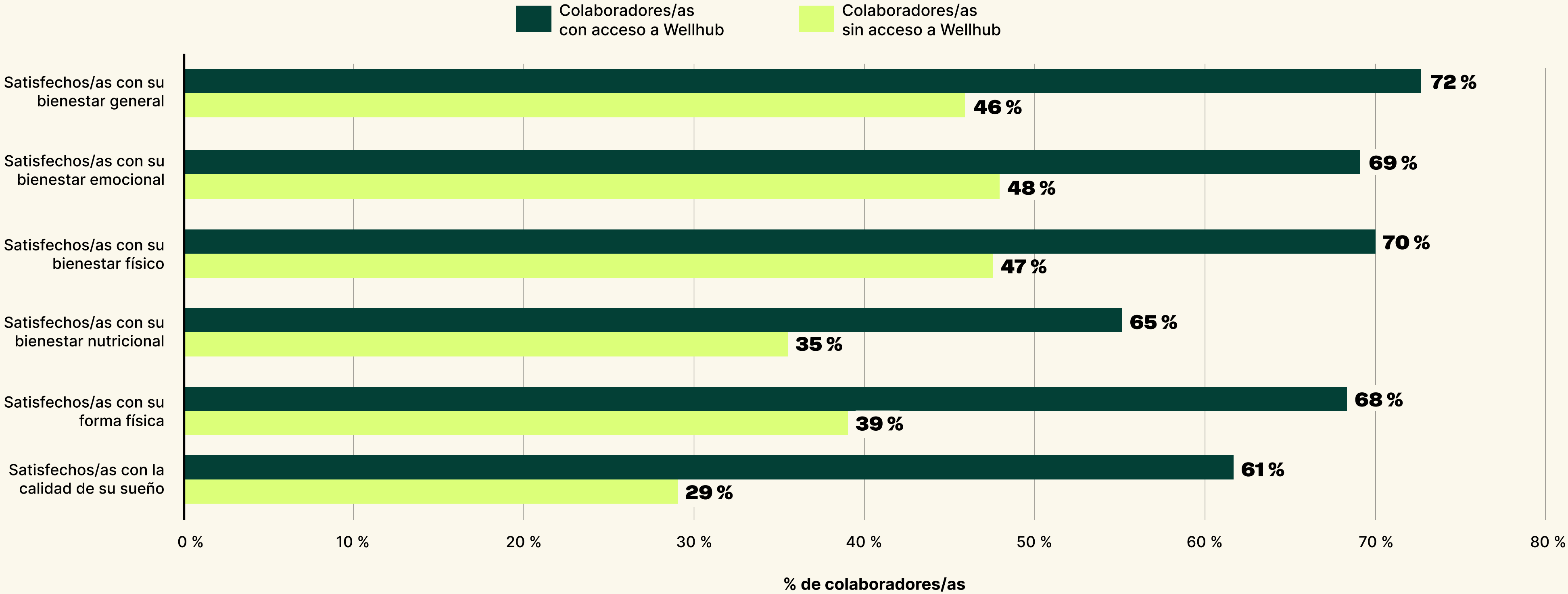
Desde la salud física y la claridad mental hasta la conexión social y la satisfacción en el lugar de trabajo, las cifras de los usuarios/as de Wellhub siempre son más altas que las de quienes no disfrutan de todo lo que ofrece la plataforma.

UN BIENESTAR QUE LLEGA A TODOS LOS ÁMBITOS

El impacto de Wellhub empieza por lo más básico: cómo se siente la gente a diario. **Casi tres cuartas partes de los usuarios/as de Wellhub (72 %) describen su bienestar general como bueno o excelente, en comparación con solo el 46 % de quienes no disponen de acceso a la plataforma.** Esta ventaja está presente en todas las dimensiones clave que valoramos.

En lo relativo al bienestar emocional, el 69 % de los usuarios/as de Wellhub definen su situación como buena o mejorando, lo que los sitúa más de 21 puntos por encima de aquellos sin acceso. Este mismo patrón se repite para el bienestar físico (70 frente al 47 %), estado general de forma física (68 frente al 39 %), salud nutricional (65 frente al 35 %) e incluso la calidad del sueño (una de las áreas en la que es más difícil conseguir una mejora): el 61 % de los usuarios/as de Wellhub indica que se encuentra mejor frente al 29 % de aquellos sin acceso a la plataforma.

LOS NIVELES DE BIENESTAR DE LOS COLABORADORES/AS SON MAYORES SI TIENEN ACCESO A WELLHUB

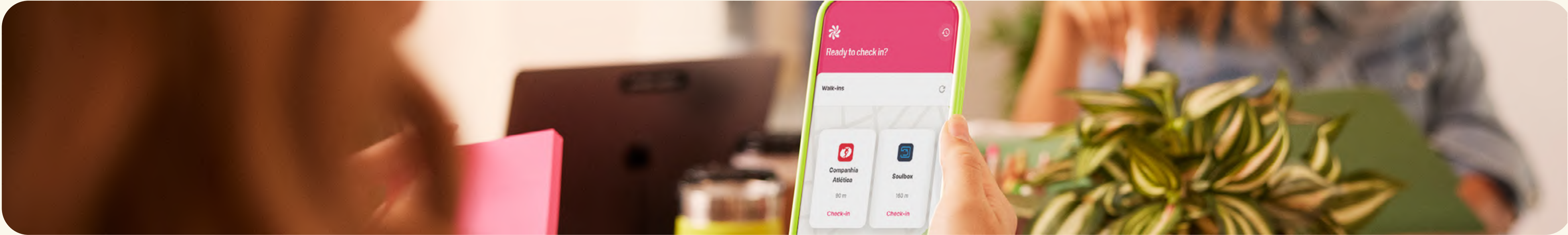
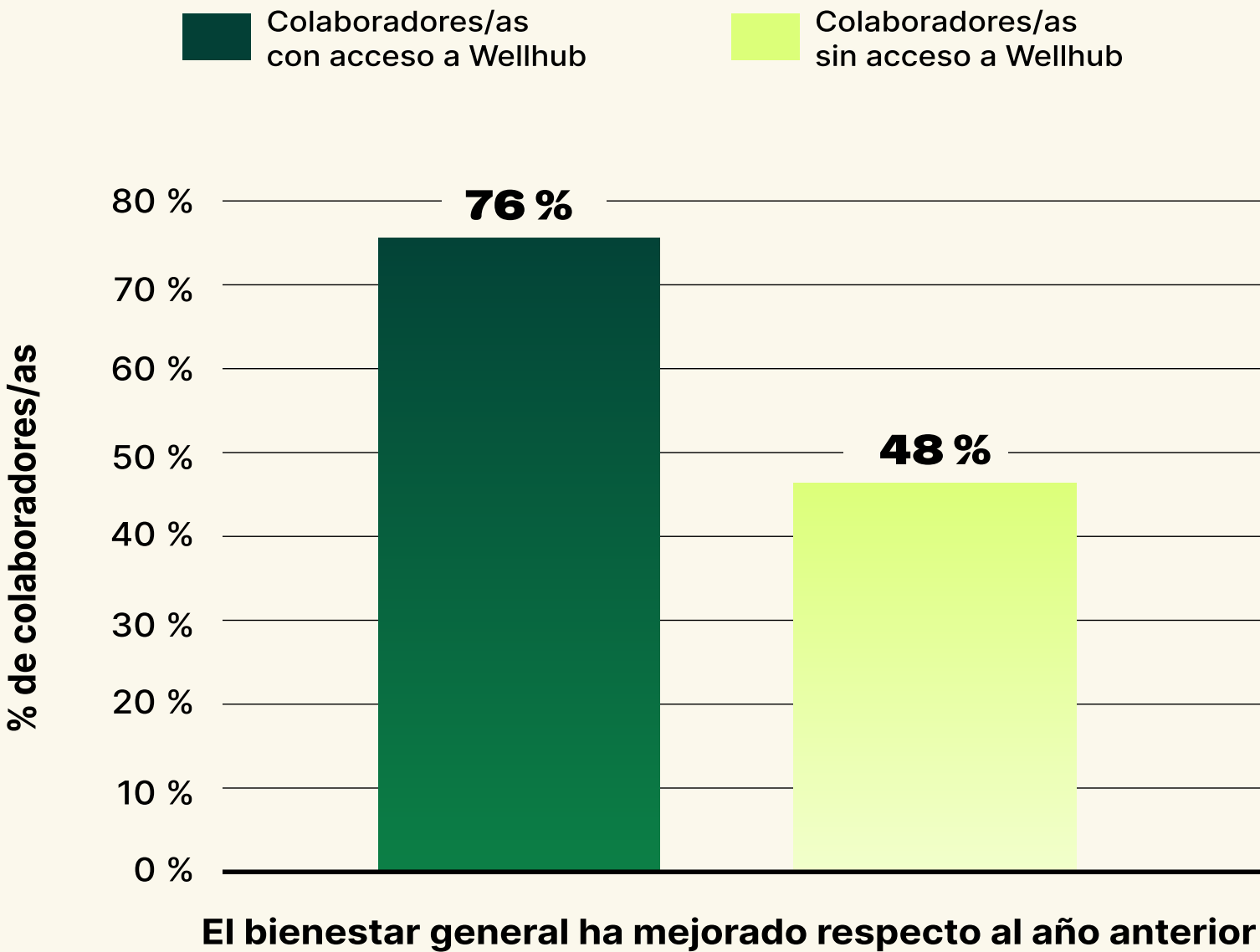


Estas mejoras no son logros aislados, sino que se retroalimentan entre sí, lo que genera un potente ciclo virtuoso de bienestar. Cuando los colaboradores/as mejoran su alimentación, sus niveles de energía y de resistencia a la hora de ejercitarse son más elevados. Y a medida que su forma física mejora, también disfrutan de un sueño más reparador. A su vez, la calidad del descanso incrementa su capacidad de concentración, su equilibrio emocional y su resiliencia para controlar mejor el estrés.

Wellhub amplifica este ciclo al conseguir que todos los pilares del bienestar sean accesibles a través de la misma plataforma. Con una sola suscripción, los colaboradores/as pueden elegir entre una amplia gama de gimnasios, estudios de fitness, apps de mindfulness y meditación, opciones de orientación nutricional y mucho más. Gracias a esta variedad, los colaboradores/as pueden personalizar su camino hacia el bienestar, encontrar actividades que les motivan y mantener su constancia a largo plazo. Con el paso del tiempo, estas pequeñas elecciones diarias se van sumando, lo que transforma los breves periodos de motivación en hábitos más duraderos y en una forma de vida más saludable y equilibrada.

Las prestaciones de Wellhub no son intervenciones aisladas, sino una presencia constante que impulsa una mejora año tras año. En 2025, más de tres cuartas partes de los usuarios/as de Wellhub (76 %) afirmaron que su bienestar general había mejorado en comparación con el año anterior. Este valor supera con creces la tasa de mejora del 48 % de quienes no tienen acceso a la plataforma.

MEJORA INTERANUAL DEL BIENESTAR GENERAL



LA ACCESIBILIDAD COMO CAMINO HACIA UN MEJOR BIENESTAR

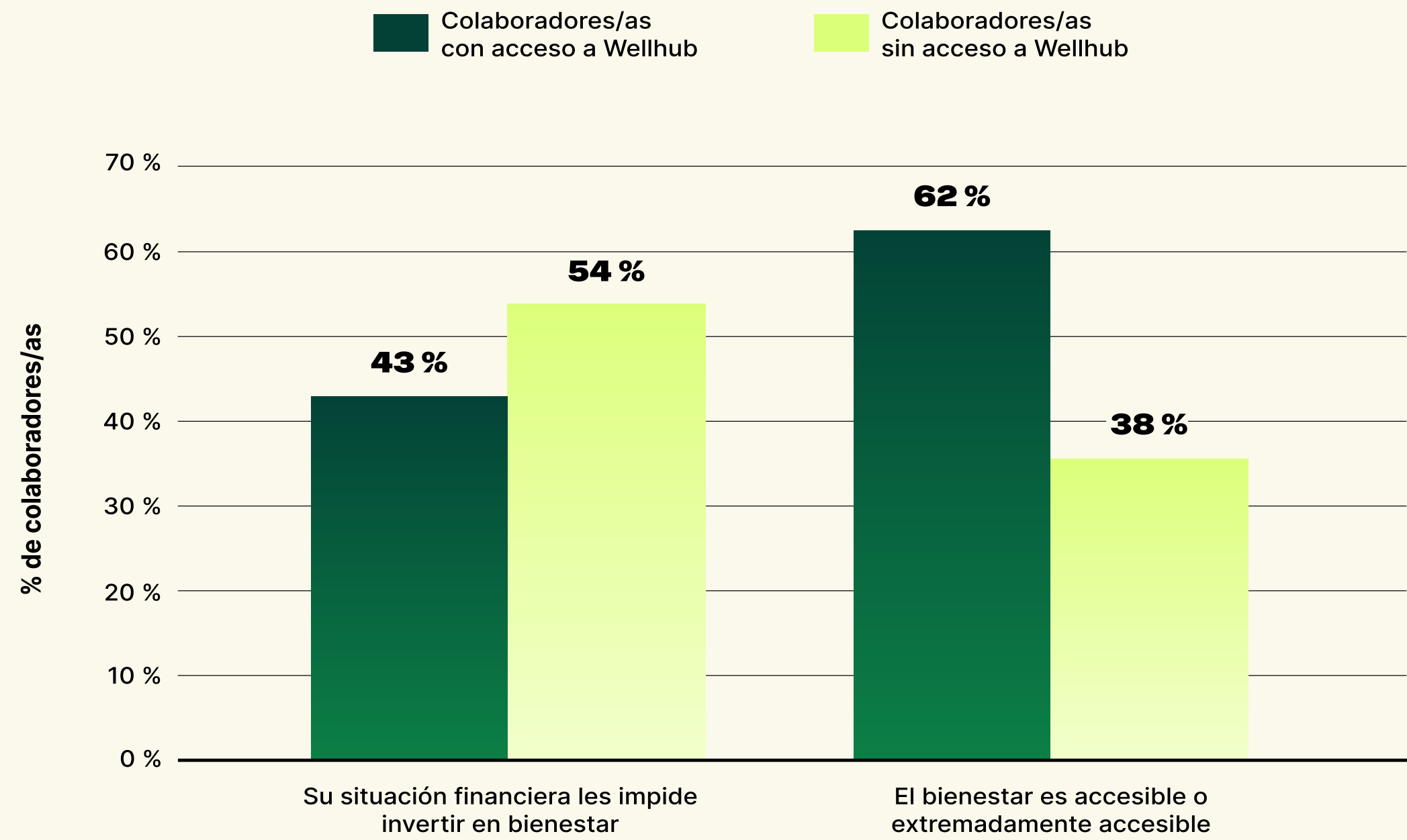
Para muchos colaboradores/as, el mayor obstáculo para mejorar su salud y felicidad no es el tiempo o la motivación, sino el costo. Las suscripciones a gimnasios, la comida saludable, las clases de fitness y los programas de bienestar especializados pueden volverse rápidamente en algo fuera del alcance de su capacidad económica, lo que crea una diferencia importante entre el deseo de estar bien y la capacidad de actuar en consecuencia.

Wellhub contribuye a cerrar esta brecha. **De hecho, más de la mitad de los colaboradores/as sin acceso a nuestra plataforma (54 %) afirma que su situación financiera les impide invertir en su bienestar. Sin embargo, esta cifra cae significativamente hasta el 42 % en el caso de quienes disponen de Wellhub.** ¿Qué quiere decir esto? Que Wellhub no solo ofrece acceso al bienestar, sino que además reduce la presión financiera que impide que las personas den prioridad a su salud.

La diferencia se hace aún más evidente al examinar la percepción de accesibilidad. Casi dos tercios de los usuarios/as de Wellhub (62 %) afirman que cuidar de su bienestar es accesible o extremadamente accesible, en comparación con solo el 38 % de quienes no tienen acceso a la plataforma. Esta variación se debe al modelo inclusivo de Wellhub, que combina una amplia variedad de actividades, como clases de fitness, gimnasios, apps de mindfulness, orientación nutricional y mucho más en una única suscripción con un precio muy accesible.



LA ACCESIBILIDAD ES UNA ESTRATEGIA QUE MEJORA EL BIENESTAR

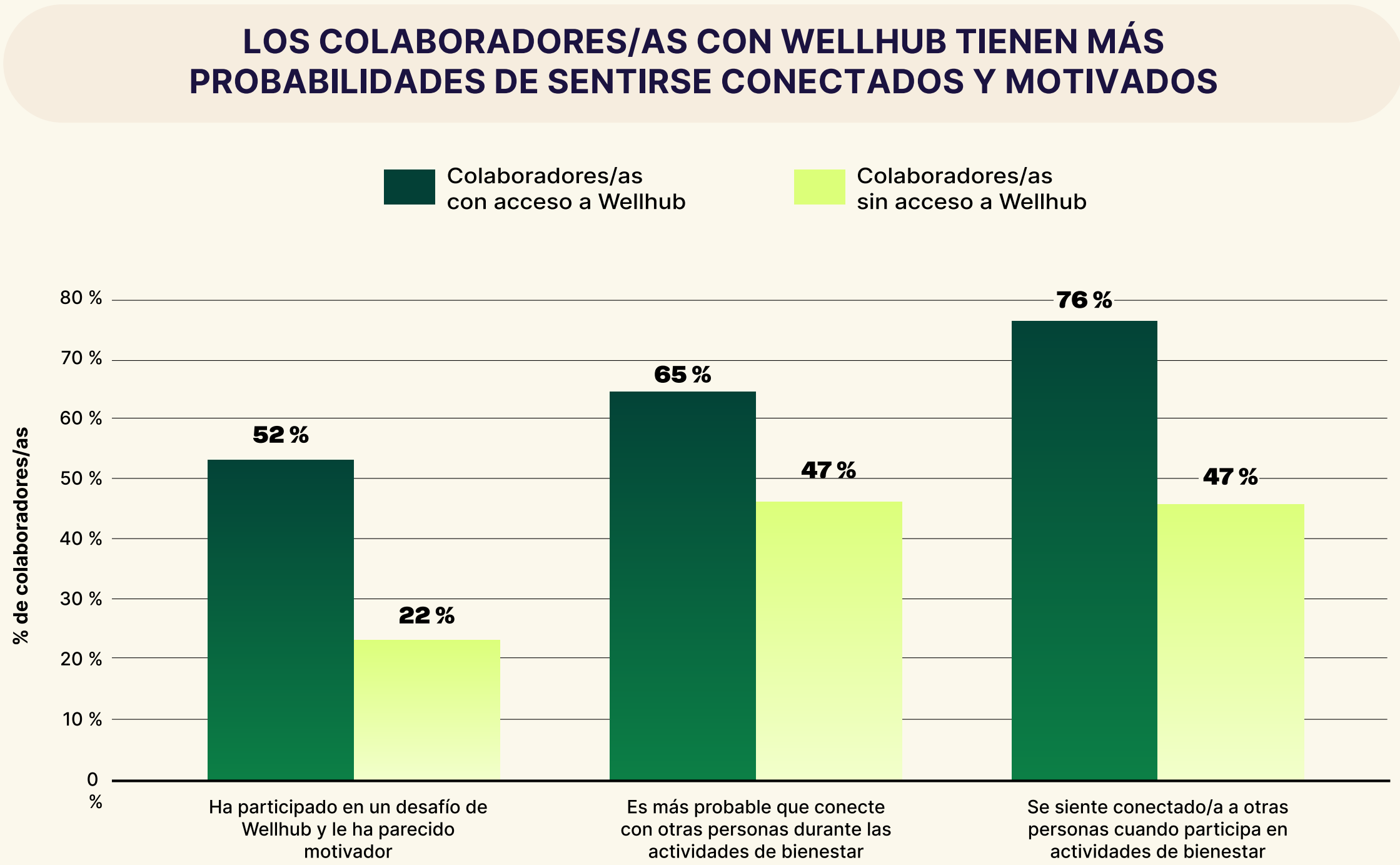


Al conseguir que el bienestar sea más accesible desde el punto de vista financiero, Wellhub ayuda a que los colaboradores/as tomen decisiones más coherentes y saludables sin tener que preocuparse por su costo. Esta accesibilidad no solo mejora las tasas de participación, sino que también fomenta la formación de hábitos a largo plazo, ya que los colaboradores/as pueden mantener sus rutinas de bienestar sin miedo a extralimitarse en lo financiero. Y a medida que pasa el tiempo, esta barrera financiera reducida contribuye a una mayor equidad en el bienestar en el lugar de trabajo, lo que garantiza que todos los colaboradores/as, independientemente de sus ingresos, puedan beneficiarse de las mismas oportunidades para prosperar.

UNAS CONEXIONES SOCIALES Y UNA MOTIVACIÓN MÁS SÓLIDAS

El impacto de Wellhub va más allá de la salud individual, ya que fomenta unas conexiones más sólidas entre las personas. Gracias a la oferta de entrenamientos grupales, los desafíos de bienestar y las actividades comunitarias, Wellhub ofrece a los colaboradores/as más oportunidades para conocerse, interactuar y apoyarse los unos a los otros en torno a unos objetivos de bienestar compartidos. ¿El resultado? **El 76 % de los usuarios/as de Wellhub afirman sentirse conectados o muy conectados con otras personas al participar en actividades de bienestar, en comparación con solo el 47 % de quienes no tienen acceso a la plataforma.**

Estas conexiones sociales también mejoran los niveles de motivación. De hecho, **más de la mitad de los usuarios/as de Wellhub (52 %) afirman que participar en desafíos de bienestar o actividades grupales les mantiene motivados, una cifra que es más del doble que la de los no usuarios/as (22 %).** Los miembros de Wellhub también tienen más probabilidades de sentirse motivados a participar en actividades de bienestar cuando las hacen en compañía de otras personas (65 frente al 47 %). Al generar espacios donde la salud y la conexión social se solapan, Wellhub ayuda a los colaboradores/as a consolidar sus hábitos, fortalecer el compañerismo y disfrutar de una mayor sensación de pertenencia en los entornos de trabajo híbridos y dispersos actuales.

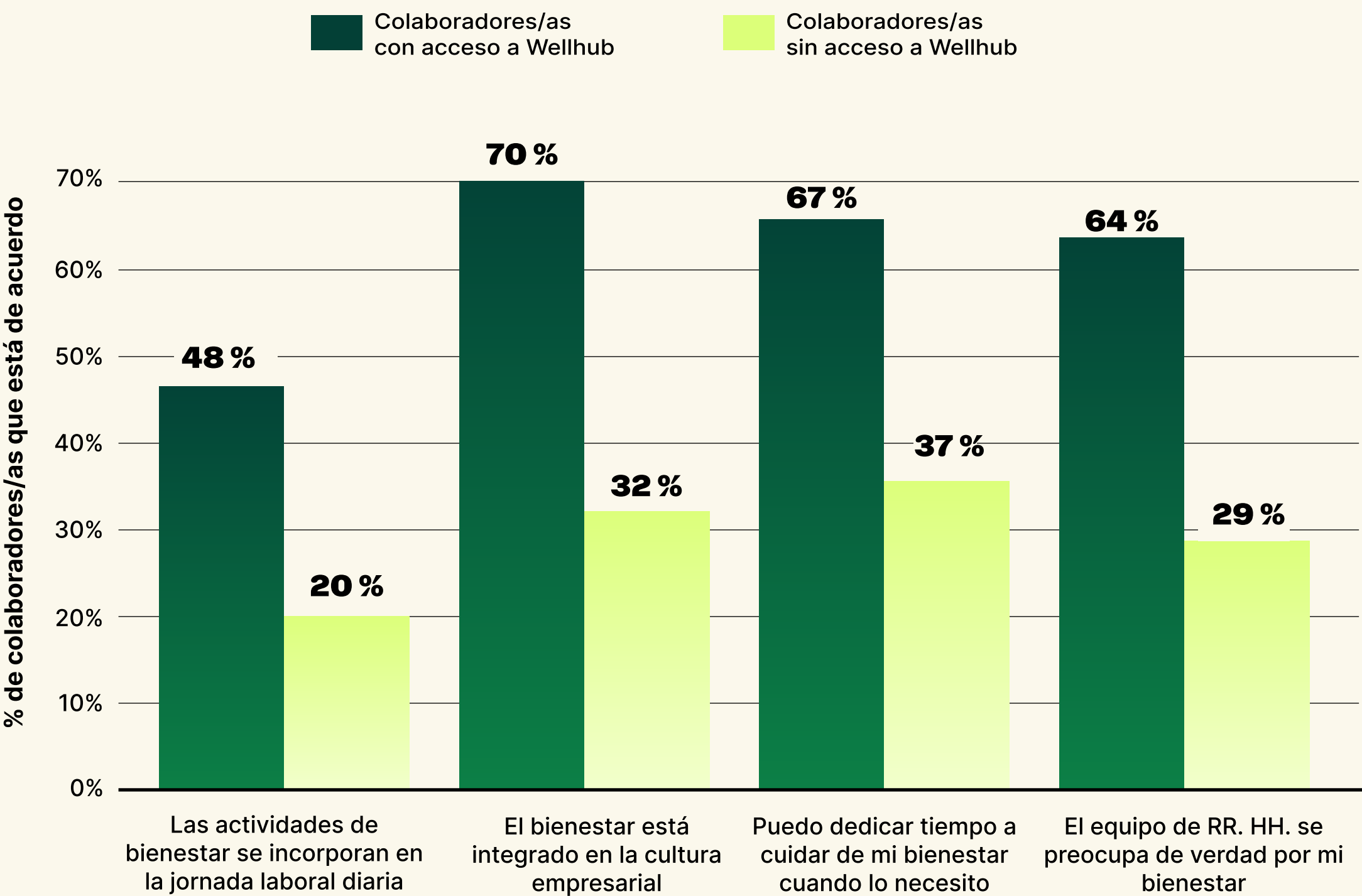


UNA CULTURA EN EL LUGAR DE TRABAJO QUE CONTRIBUYE DE MANERA ACTIVA AL BIENESTAR

Wellhub no solo mejora los hábitos personales, sino que además facilita la transformación de la cultura en el lugar de trabajo, al hacer que el bienestar sea flexible, inclusivo y accesible para todos los colaboradores/as. **De hecho, casi la mitad de los usuarios/as de Wellhub (el 48 %) incorpora actividades de bienestar en su jornada laboral al menos una vez al día, en comparación con solo el 20 % de quienes no tienen acceso a la plataforma.** Esta diferencia refleja algo más que un esfuerzo individual y muestra cómo Wellhub permite a los colaboradores/as integrar el bienestar en sus rutinas de una manera que funciona, ya sea mediante una sesión rápida de meditación, un entrenamiento a la hora del almuerzo o unos estiramientos tras una reunión de equipo.

El cambio cultural es aún más claro cuando se presta atención a la perspectiva de los trabajadores/as sobre sus organizaciones. **Siete de cada diez usuarios/as de Wellhub (70 %) están de acuerdo en que el bienestar está integrado en la cultura de su empresa, en comparación con solo el 32 % de quienes no tienen acceso a la plataforma.** La amplia selección de actividades y modalidades de Wellhub ayuda a los colaboradores/as a sentirse apoyados cuando necesitan tiempo para cuidarse. De hecho, el 67 % afirma que puede dedicar tiempo al bienestar cuando lo necesita, frente al 37 % de quienes no disponen de Wellhub. Y quizás lo más revelador: **el 64 % de los usuarios/as de Wellhub cree que su departamento de RR. HH. se preocupa de verdad por su bienestar, en comparación con tan solo el 29 % de quienes no tienen acceso a la plataforma.**

UNA CULTURA EN EL LUGAR DE TRABAJO QUE CONTRIBUYE DE MANERA ACTIVA AL BIENESTAR

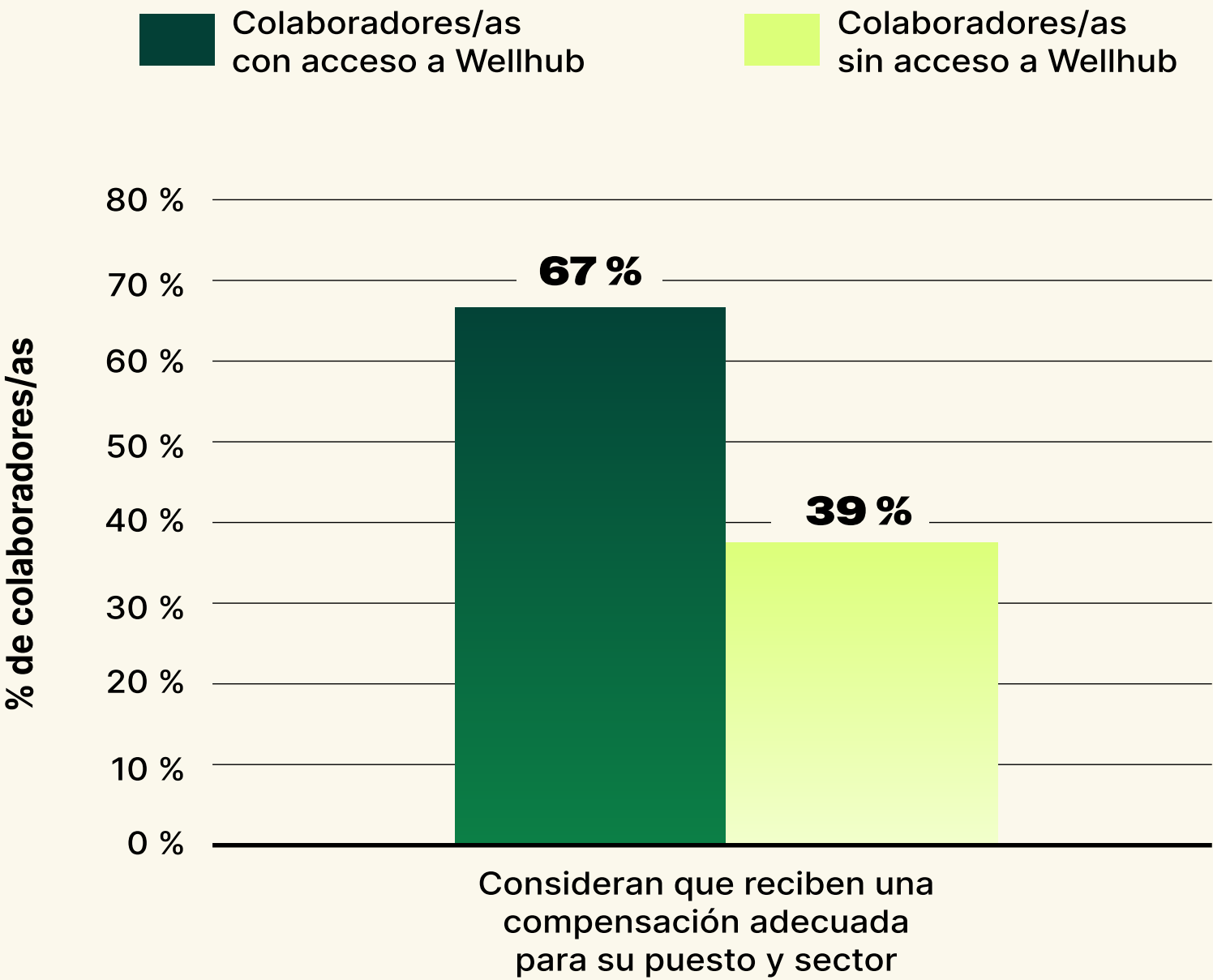


Estos cambios son importantes porque la cultura en el lugar de trabajo y el apoyo por parte del equipo de liderazgo suelen determinar si los colaboradores/as utilizan de verdad las prestaciones de bienestar. Al ofrecer una variedad de opciones accesibles e inclusivas que se ajustan a

diferentes horarios, preferencias y capacidades, Wellhub cierra esa brecha y hace que para los colaboradores/as resulte más fácil y aceptable dar prioridad a su salud a lo largo de la jornada laboral.

La compensación también forma parte de la ecuación del bienestar. Después de todo, la seguridad financiera influye en todo: desde los niveles de estrés hasta la capacidad de invertir en hábitos saludables. **De hecho, dos tercios de los usuarios/as de Wellhub (67 %) consideran que reciben una compensación adecuada para su puesto y sector, en comparación con solo el 39 % de los no usuarios/as.**

REMUNERACIÓN Y BIENESTAR



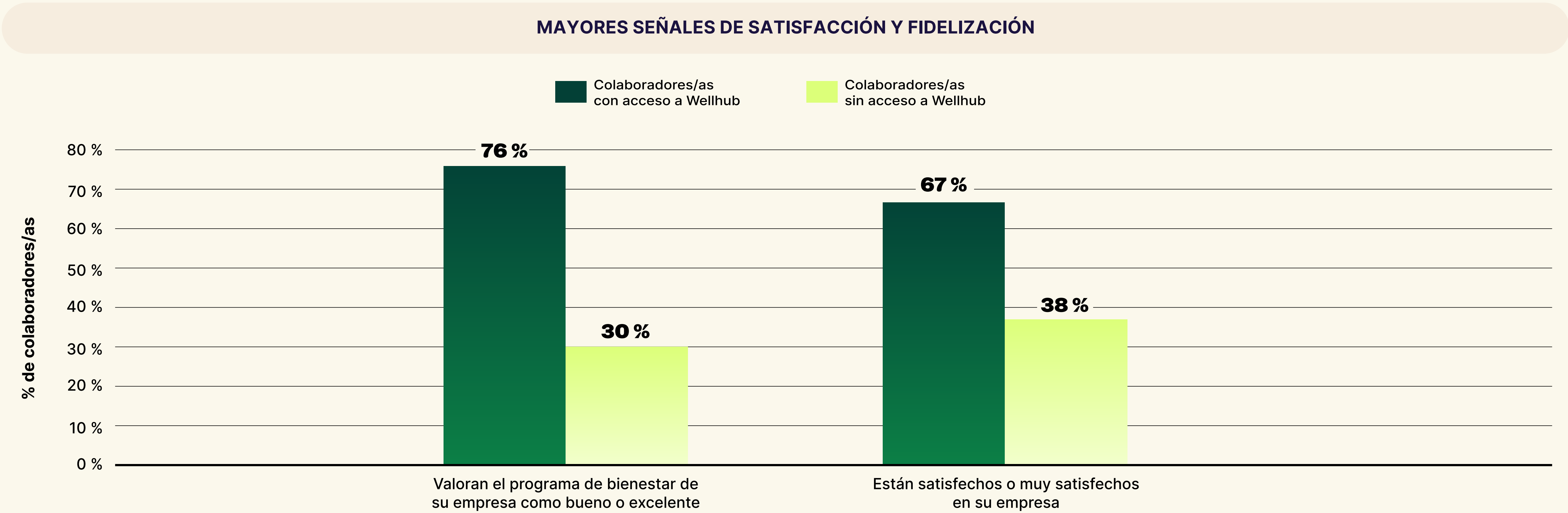
Esta diferencia es algo más que una cuestión salarial. Refleja que los colaboradores/as se sienten valorados, que perciben su situación financiera como estable y que se encuentran empoderados/as a la hora de tomar decisiones destinadas a cuidar de su salud. Una compensación adecuada reduce las tensiones financieras que pueden afectar al cuidado del bienestar, lo que facilita que los colaboradores/as accedan a una alimentación saludable, participen en actividades de fitness y dispongan de suficiente tiempo libre para recuperarse. Cuando se combina con la tarifa accesible de Wellhub, esta percepción fortalece la satisfacción en el lugar de trabajo, refuerza la fidelidad y ayuda a las organizaciones a que sus colaboradores/as mantengan un elevado nivel de participación, compromiso y rendimiento.



MAYORES SEÑALES DE SATISFACCIÓN Y FIDELIZACIÓN

El efecto Wellhub llega muy lejos en lo que concierne a la participación, el compromiso y la satisfacción de los colaboradores/as. **Más de tres de cada cuatro de los usuarios/as de Wellhub (76 %) valoran el programa de bienestar de su empresa como bueno o excelente, en comparación con tan solo el 30 % de quienes no tienen acceso.** Esta satisfacción se extiende a lo que sienten sobre su puesto: el 67 % de los usuarios/as de Wellhub afirman estar contentos o muy contentos en su empresa, en comparación con el 38 % de los no usuarios/as.

Estas buenas cifras indican algo más que unos buenos niveles de satisfacción: son indicadores claros de fidelización. Cuando los colaboradores/as sienten que su empresa valora y apoya su bienestar, es mucho más probable que se queden en la organización, lo que a su vez reduce las tasas de rotación. Al integrar Wellhub en los paquetes de prestaciones, las empresas envían un mensaje muy claro: nos preocupamos por ti y vamos a invertir en tu capacidad para prosperar.



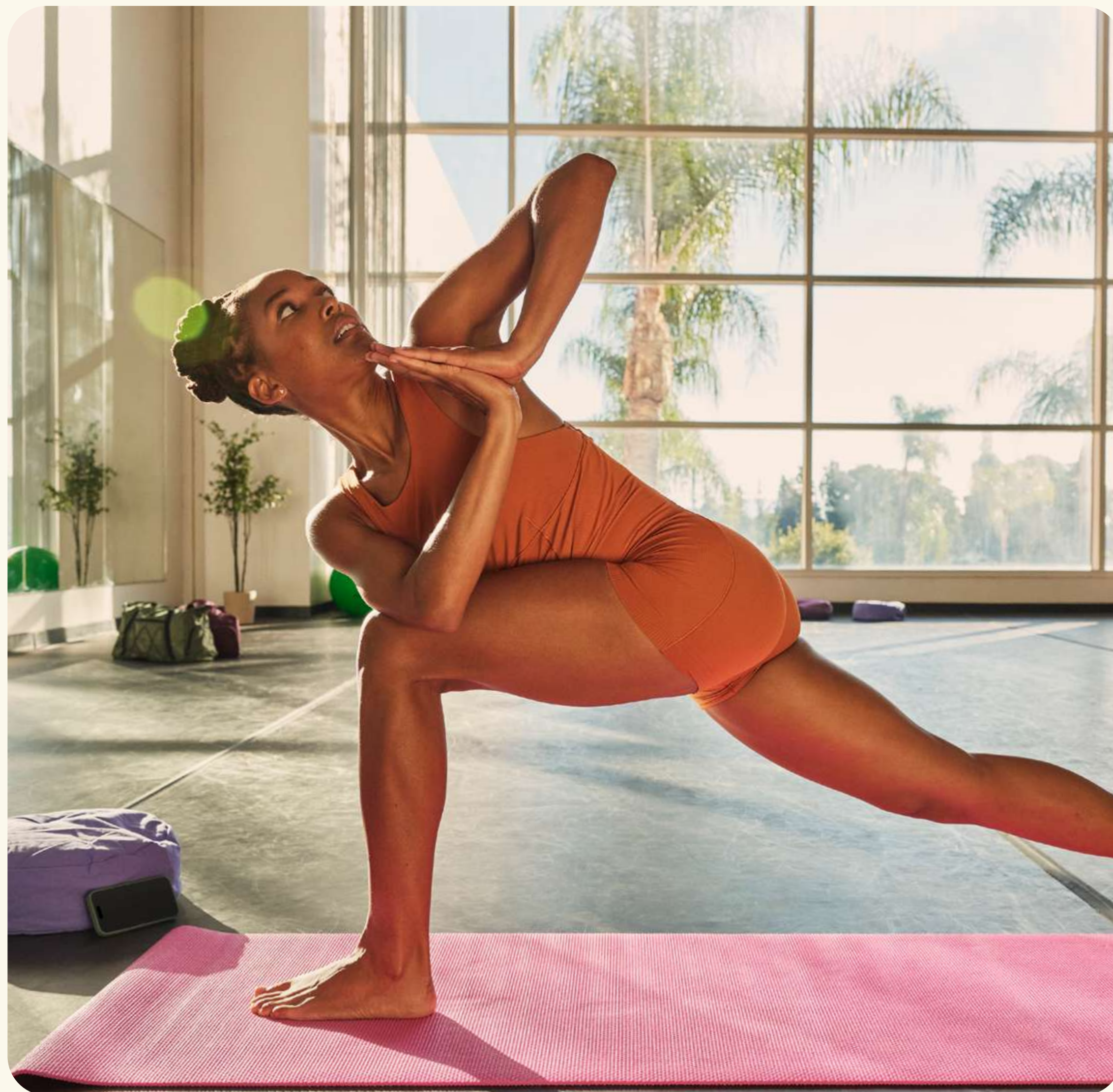
LA CONCLUSIÓN PARA LAS EMPRESAS

En prácticamente todas las medidas que evaluamos en este estudio, que incluyen desde la salud hasta la cultura empresarial y la satisfacción, los valores de los usuarios/as de Wellhub superan por un amplio margen a los de quienes no tienen acceso a nuestra plataforma. Por lo tanto, no hablamos de un efecto marginal, sino de un cambio sistémico. Wellhub proporciona a los colaboradores/as las herramientas y las oportunidades para que el bienestar sea algo accesible, con un costo razonable e integrado en su día a día. De esta manera, no solo se contribuye a mejorar la salud de cada persona, sino también a mejorar el tejido cultural y operativo del lugar de trabajo.

El resultado es un equipo más saludable, participativo, comprometido y legal, lo que confirma que invertir en bienestar integral permite obtener una rentabilidad cuantificable, tanto para los colaboradores/as como para las empresas.



Cómo impulsar una cultura empresarial a través del bienestar



Durante años, al hablar de bienestar para empresas se pensaba inmediatamente en descuentos para el gimnasio, eventos anuales sobre salud y otras iniciativas dispersas.

Ante todo, eran medidas que se consideraban al margen de la vida en el lugar de trabajo, que requerían esfuerzo extra por parte de los colaboradores/as y que generaban una carga de trabajo administrativo considerable para los equipos de RR. HH. Además, la participación solía desplomarse tras su lanzamiento.

Este tipo de enfoques ya no funcionan. **Ahora, los colaboradores/as esperan que el bienestar sea una política integrada, flexible y accesible.** Quieren algo con lo que puedan comprometerse a su manera, ya sea en la oficina, en casa o cuando estén de viaje. Quieren contar con una variedad de opciones que se adapte a sus intereses personales, disponer de acceso digital para poder participar en cualquier momento y disfrutar de programas que crezcan con el paso del tiempo.

Para poder satisfacer estas expectativas, es necesario realizar la transición desde una gestión de prestaciones aisladas y desconectadas entre sí hasta un programa de bienestar integral y todo en uno que combine elementos de bienestar físico, emocional, nutricional, financiero y social. Si se implementan adecuadamente, este tipo de programas impulsan la participación y el compromiso, mejoran la salud de los equipos y reducen considerablemente la carga administrativa para los equipos de RR. HH. y de gestión de prestaciones.

A continuación, te contamos cómo hacerlo posible paso a paso:

PASO 1

Definí tu visión y hacé del bienestar una prioridad estratégica



El bienestar no puede tratarse como una prestación opcional o un extra, sino que debe formar parte de la visión y la marca a largo plazo de la empresa.

- Vinculá el bienestar con los resultados empresariales, y mostrá cómo afecta a la productividad, la fidelización, la innovación y la marca de la organización.
- Lográ el apoyo de tu equipo de liderazgo y trabajá junto con tu equipo directivo para definir objetivos, asignar presupuestos y modelar comportamientos saludables de manera pública.
- Integrá el bienestar en la propuesta de bienestar para los colaboradores/as y asegurate de que forme parte de los mensajes durante los procesos de selección e incorporación, para que tengan claro que se trata de una prestación esencial desde el primer momento.

Cuando los trabajadores/as perciben que el bienestar es algo a lo que se da prioridad desde arriba, es más probable que perciban que es seguro (y esperado) que usen las prestaciones a su disposición.

PASO 2

Evaluá las necesidades de los colaboradores/as y diseñá un programa integral



Los programas más eficaces empiezan con las aportaciones y puntos de vista de los colaboradores/as, y tienen en cuenta todo el espectro del bienestar.

- Recopilá datos a través de encuestas, grupos de debate e informes sobre uso de prestaciones para detectar necesidades, preferencias y barreras que impidan la participación.
- Apostá por un diseño integral que incluya opciones de actividad física, bienestar emocional, nutrición, formación financiera y conexión social.
- Asegurate de que tu iniciativa es compatible con quienes trabajan con modelos híbridos. Para ello, elegí una plataforma que se adapte sin problema tanto a quienes van todos los días a la oficina como a quienes trabajan desde casa y cualquier escenario intermedio. Así no tendrás que crear programas personalizados.

Todo esto es muy fácil si se apuesta por una plataforma digital integral, que aloje todos los recursos de bienestar en un entorno único y personalizable.

PASO 3

Da prioridad a la flexibilidad, la accesibilidad y la variedad



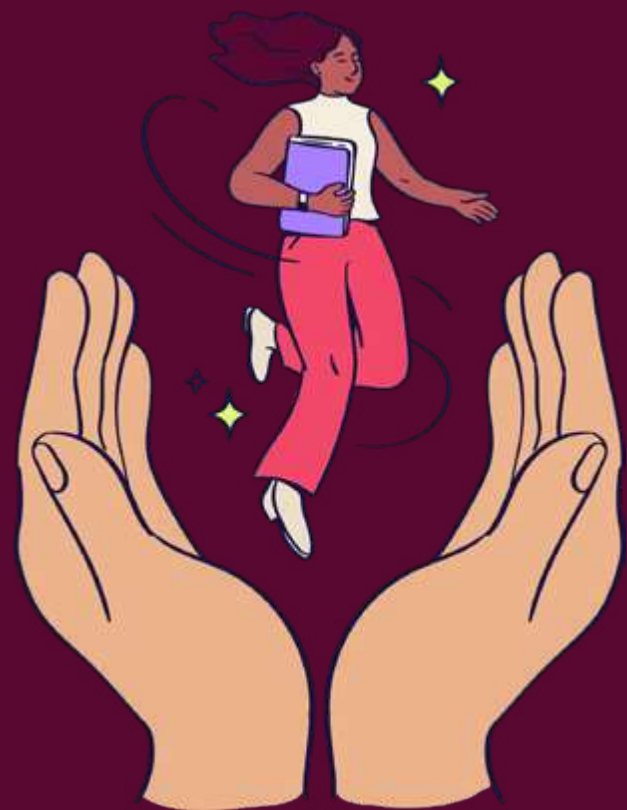
La elección impulsa la participación. Por eso, tu programa de bienestar debe permitir a los colaboradores/as participar de una manera que se adapte a su horario, ubicación e intereses personales.

- Ofrecé acceso las 24 horas a través de cualquier dispositivo. Así evitarás que factores como las zonas horarias, los turnos o los viajes limiten la participación.
- Proporcioná un menú de opciones variado que incluya opciones como yoga, entrenamiento de fuerza, mindfulness, orientación nutricional, herramientas financieras o desafíos para todo el equipo.
- Poné al alcance de los colaboradores/as diferentes opciones de personalización para que puedan definir sus objetivos, hacer un seguimiento de sus progresos y explorar nuevas actividades.

Un programa digital con una amplia gama de opciones permite que los colaboradores/as puedan sacarle provecho donde y cuando quieran, sin tener que depender de varios proveedores y sin generar trabajo administrativo adicional.

PASO 4

Integrá el bienestar en los procesos de trabajo



El bienestar debe percibirse como una parte de la jornada laboral y no como algo de lo que encargarse fuera del horario habitual.

- Fomentá los micromomentos, como las pausas para estirar, las reuniones estando de pie o la respiración guiada entre llamadas.
- Sacá provecho a las propuestas de horario y los recordatorios de la plataforma para que los colaboradores/as puedan unirse a las actividades disponibles sin que sus agendas diarias se vean afectadas.
- Ofrecé opciones tanto síncronas como asíncronas, que incluyan clases en directo para quienes prefieran la energía de un grupo y contenido a la carta para quienes prioricen la flexibilidad.

Cuando el bienestar se integra en el día a día, la participación se convierte en un elemento constante y que se convierte en parte de la cultura.

PASO 5

Generará seguridad psicológica y normalizará la participación



Si los colaboradores/as creen que sacar provecho a las opciones disponibles se percibirá como algo negativo, ni siquiera los mejores recursos les animarán a cuidar de su bienestar.

- Formá a los responsables para que fomenten unos límites saludables, las pausas y las herramientas de bienestar.
- Compartí historias de líderes y compañeros/as que ya usan el programa, con el fin de demostrar que el uso de los recursos de bienestar es clave para mantener un rendimiento adecuado.
- Visibilizá la participación celebrando los hitos de los colaboradores/as y destacá el trabajo de aquellas personas o equipos que den prioridad a su bienestar.

Las plataformas digitales con características sociales facilitan la normalización de la participación, sobre todo en el caso de los equipos que trabajan en remoto.

PASO 6

Asegurate de que el bienestar sea visible, social y que se mantenga en constante evolución



La participación y el compromiso sostenidos a lo largo del tiempo dependen de la variedad de opciones y de su relevancia, así como de la comunidad.

- Usá las herramientas sociales del programa (desafíos de equipo, tablas de clasificación, objetivos compartidos) para fomentar el compañerismo.
- Actualizá regularmente las opciones disponibles en tu programa para que tus colaboradores/as siempre tengan algo nuevo que explorar. También podés usar un programa que evolucione en función de las tendencias y los cambios en los comportamientos.
- Hacé un seguimiento y compartí las métricas de impacto para demostrar el valor tanto a los colaboradores/as como a los equipos de liderazgo.

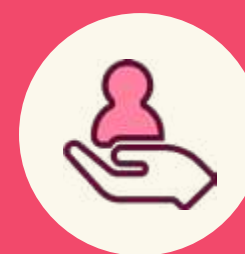
Disponer de una plataforma todo en uno te permitirá actualizar las ofertas sin tener que asumir la compleja gestión de diferentes proveedores. Además, los análisis te ayudarán a mejorar los programas en función de los datos de uso real.

EL PAPEL DE LOS RESPONSABLES DE PERSONAL Y DE RR. HH.

Los responsables de RR. HH. dejaron de limitarse a la administración de las prestaciones y se convirtieron en los responsables de diseñar la cultura de la organización. Su trabajo va a determinar si el bienestar será una mera formalidad que tachar de una lista o un valor en el lugar de trabajo en el que se cree de verdad. Asimismo, los encargados/as de la gestión del personal son igualmente importantes: al apostar por los comportamientos saludables, tomarse pausas, fomentar los horarios flexibles y usar las herramientas de bienestar de manera visible consiguen transmitir a los colaboradores/as una sensación de seguridad psicológica esencial para que estos hagan lo mismo.



Para cerrar la brecha existente entre las expectativas de los trabajadores/as y lo que las empresas ofrecen, los equipos de RR. HH. deben:



Acabar con las brechas de comunicación existentes para que los colaboradores/as tengan muy claro qué recursos están a su disposición y cómo pueden utilizarlos.



Desarrollar políticas más rápido para que se mantengan actualizadas en función de las necesidades cambiantes y los modelos de trabajo en constante evolución.



Equipar a los responsables con la formación y las herramientas necesarias para normalizar la participación en los programas de bienestar.

HOJA DE RUTA PARA LA CULTURA DEL BIENESTAR



Conclusiones

A nivel global, se está consolidando una nueva perspectiva, que considera que el bienestar dejó de ser una iniciativa a cargo de los responsables de RR. HH. para convertirse en un elemento clave de la forma en la que las personas viven, conectan y trabajan. Gracias al bienestar, los trabajadores/as se mueven más, meditan, registran sus actividades y se recuperan. Además, acuden a gimnasios y estudios no solo para sudar, sino para disfrutar de la sensación de pertenencia a un lugar. También recurren a las apps de bienestar no solo para mantenerse en forma, sino para mejorar su concentración, su equilibrio y su capacidad de control.

Este estilo de vida da prioridad al bienestar y está transformando las expectativas sobre el lugar de trabajo moderno.

Todo este cambio se basa principalmente en la integración. Los colaboradores/as dejaron de dividir su vida en casa, trabajo y salud, y ahora buscan alinear estos espacios, de manera que los lugares de trabajo reflejen los mismos valores integrales que adoptaron en su vida personal. Y cuando las empresas responden a esta demanda mediante la integración del bienestar en su entorno de trabajo, en las herramientas digitales y en las rutinas diarias, los trabajadores/as responden.

De hecho, los datos lo muestran con claridad. Los colaboradores/as con acceso a programas de bienestar estructurados indican que su bienestar es significativamente superior en todas las dimensiones, entre las que se incluye el bienestar físico, emocional y social. También es más probable que afirmen que el bienestar está integrado en la cultura empresarial, que su equipo de RR. HH. se preocupa por de verdad por el personal y que son felices en el trabajo. Todo esto

revela una verdad más importante: las organizaciones que consideran el bienestar como un elemento básico de su cultura y no como una iniciativa más serán las que generarán un impacto real de verdad.

El bienestar no consiste exclusivamente en ofrecer prestaciones. El sentimiento de pertenencia también es clave. A medida que se difuminan los límites entre el trabajo y la vida personal, los colaboradores/as buscan terceros lugares, como gimnasios, estudios, parques y otros espacios de bienestar comunitarios que les ayuden a recargar sus niveles de energía, desconectar y reconectar. Estos terceros lugares sirven como centros vitales para la salud integral: son espacios que no solo fomentan el movimiento y la recuperación, sino también la conexión emocional y social.

Cuando las empresas invierten en estos espacios, tanto de forma física como de manera digital a través de plataformas de bienestar para colaboradores/as como Wellhub, hacen algo más que ofrecer prestaciones: conectan con el ritmo diario de las vidas de los colaboradores/as y construyen puentes entre el bienestar personal y profesional. Y al hacerlo, se convierten en parte del motivo por el que las personas prosperan tanto en el trabajo como en el resto de ámbitos vitales.



Las organizaciones tienen a su alcance una oportunidad muy clara: conseguir que el bienestar sea una prioridad visible, diaria y compartida. Es el momento de reemplazar las normas obsoletas, como el exceso de trabajo, el presentismo y el *burnout* por nuevas dinámicas basadas en el descanso, el movimiento, la conexión y los cuidados. Para ello, es importante capacitar a los responsables para que den forma al bienestar (y no se limiten a comunicarlo). También es muy importante asegurarse de que los terceros lugares sean más accesibles, así como apoyar a los colaboradores/as con un kit de herramientas adaptado a su estilo de vida actual: flexible, digital y conectado con la comunidad.

A partir de 2025, los equipos que prosperan no se encontrarán en las empresas que trabajen más duro, sino en aquellas organizaciones que **vivan mejor**.



El bienestar a nivel global

Principales conclusiones a nivel global

EL

86 %

de los colaboradores/as considera que el bienestar en el ámbito laboral es tan importante como el salario.

EL

89 %

afirma que cuando priorizan su bienestar, pueden rendir mejor en el trabajo.

EL

91 %

afirma que pasar tiempo en espacios de bienestar (gimnasios, estudios de yoga, clases de fitness) mejora su capacidad para gestionar el estrés relacionado con el trabajo.

EL

90 %

indica que experimentó síntomas de *burnout* el año pasado.

EL

95 %

está de acuerdo en que los aspectos físicos, mentales, emocionales y sociales del bienestar están interconectados, y el 46 % está totalmente de acuerdo.

EL

62 %

afirma que el apoyo comunitario o social es muy importante o extremadamente importante para mantener hábitos de bienestar a largo plazo.

Solo

EL

17 %

afirma que el bienestar está integrado en la cultura empresarial de su lugar de trabajo.

EL

81 %

coincide con la idea de que su empresa tiene la responsabilidad de ayudarlos a cuidar de su bienestar.

EL

85 %

se plantearía irse de una empresa que no cuidase del bienestar de sus trabajadores/as.

Alemania

EL

84 %

de los colaboradores/as considera que el bienestar en el ámbito laboral es tan importante como el salario.

EL

85 %

afirma que cuando priorizan su bienestar, pueden rendir mejor en el trabajo.

EL

85 %

afirma que pasar tiempo en espacios de bienestar (gimnasios, estudios de yoga, clases de fitness) mejora su capacidad para gestionar el estrés relacionado con el trabajo.

EL

87 %

indica que experimentó síntomas de *burnout* el año pasado.

EL

94 %

está de acuerdo en que los aspectos físicos, mentales, emocionales y sociales del bienestar están interconectados, y el 34 % está totalmente de acuerdo.

EL

55 %

afirma que el apoyo comunitario o social es muy importante o extremadamente importante para mantener hábitos de bienestar a largo plazo.

Solo

EL

11 %

afirma que el bienestar está integrado en la cultura empresarial de su lugar de trabajo.

EL

83 %

coincide con la idea de que su empresa tiene la responsabilidad de ayudarlos a cuidar de su bienestar.

EL

82 %

se plantearía irse de una empresa que no cuidase del bienestar de sus trabajadores/as.

Argentina

EL 86 %

de los colaboradores/as considera que el bienestar en el ámbito laboral es tan importante como el salario.

EL 89 %

afirma que cuando priorizan su bienestar, pueden rendir mejor en el trabajo.

EL 94 %

afirma que pasar tiempo en espacios de bienestar (gimnasios, estudios de yoga, clases de fitness) mejora su capacidad para gestionar el estrés relacionado con el trabajo.

EL 91 %

indica que experimentó síntomas de *burnout* el año pasado.

EL 97 %

está de acuerdo en que los aspectos físicos, mentales, emocionales y sociales del bienestar están interconectados, y el 51 % está totalmente de acuerdo.

EL 63 %

afirma que el apoyo comunitario o social es muy importante o extremadamente importante para mantener hábitos de bienestar a largo plazo.

Solo

EL 12 %

afirma que el bienestar está integrado en la cultura empresarial de su lugar de trabajo.

EL 80 %

coincide con la idea de que su empresa tiene la responsabilidad de ayudarlos a cuidar de su bienestar.

EL 84 %

se plantearía irse de una empresa que no cuidase del bienestar de sus trabajadores/as.

Brasil

EL

89 %

de los colaboradores/as considera que el bienestar en el ámbito laboral es tan importante como el salario.

EL

94 %

afirma que cuando priorizan su bienestar, pueden rendir mejor en el trabajo.

EL

96 %

afirma que pasar tiempo en espacios de bienestar (gimnasios, estudios de yoga, clases de fitness) mejora su capacidad para gestionar el estrés relacionado con el trabajo.

EL

86 %

indica que experimentó síntomas de *burnout* el año pasado.

EL

98 %

está de acuerdo en que los aspectos físicos, mentales, emocionales y sociales del bienestar están interconectados, y el 51 % está totalmente de acuerdo.

EL

74 %

afirma que el apoyo comunitario o social es muy importante o extremadamente importante para mantener hábitos de bienestar a largo plazo.

EL

22 %

Solo

afirma que el bienestar está integrado en la cultura empresarial de su lugar de trabajo.

EL

69 %

coincide con la idea de que su empresa tiene la responsabilidad de ayudarlos a cuidar de su bienestar.

EL

88 %

se plantearía irse de una empresa que no cuidase del bienestar de sus trabajadores/as.

Chile

EL 88 %

de los colaboradores/as considera que el bienestar en el ámbito laboral es tan importante como el salario.

EL 91 %

afirma que cuando priorizan su bienestar, pueden rendir mejor en el trabajo.

EL 93 %

afirma que pasar tiempo en espacios de bienestar (gimnasios, estudios de yoga, clases de fitness) mejora su capacidad para gestionar el estrés relacionado con el trabajo.

EL 90 %

indica que experimentó síntomas de *burnout* el año pasado.

EL 97 %

está de acuerdo en que los aspectos físicos, mentales, emocionales y sociales del bienestar están interconectados, y el 58 % está totalmente de acuerdo.

EL 65 %

afirma que el apoyo comunitario o social es muy importante o extremadamente importante para mantener hábitos de bienestar a largo plazo.

Solo

EL 14 %

afirma que el bienestar está integrado en la cultura empresarial de su lugar de trabajo.

EL 84 %

coincide con la idea de que su empresa tiene la responsabilidad de ayudarlos a cuidar de su bienestar.

EL 87 %

se plantearía irse de una empresa que no cuidase del bienestar de sus trabajadores/as.

México

EL

83 %

de los colaboradores/as considera que el bienestar en el ámbito laboral es tan importante como el salario.

EL

86 %

afirma que cuando priorizan su bienestar, pueden rendir mejor en el trabajo.

EL

89 %

afirma que pasar tiempo en espacios de bienestar (gimnasios, estudios de yoga, clases de fitness) mejora su capacidad para gestionar el estrés relacionado con el trabajo.

EL

84 %

indica que experimentó síntomas de *burnout* el año pasado.

EL

94 %

está de acuerdo en que los aspectos físicos, mentales, emocionales y sociales del bienestar están interconectados, y el 42 % está totalmente de acuerdo.

EL

54 %

afirma que el apoyo comunitario o social es muy importante o extremadamente importante para mantener hábitos de bienestar a largo plazo.

Solo

EL

11 %

afirma que el bienestar está integrado en la cultura empresarial de su lugar de trabajo.

EL

80 %

coincide con la idea de que su empresa tiene la responsabilidad de ayudarlos a cuidar de su bienestar.

EL

84 %

se plantearía irse de una empresa que no cuidase del bienestar de sus trabajadores/as.

Estados Unidos

EL

86 %

de los colaboradores/as considera que el bienestar en el ámbito laboral es tan importante como el salario.

EL

92 %

afirma que cuando priorizan su bienestar, pueden rendir mejor en el trabajo.

EL

89 %

afirma que pasar tiempo en espacios de bienestar (gimnasios, estudios de yoga, clases de fitness) mejora su capacidad para gestionar el estrés relacionado con el trabajo.

EL

97 %

indica que experimentó síntomas de *burnout* el año pasado.

EL

95 %

está de acuerdo en que los aspectos físicos, mentales, emocionales y sociales del bienestar están interconectados, y el 47 % está totalmente de acuerdo.

EL

70 %

afirma que el apoyo comunitario o social es muy importante o extremadamente importante para mantener hábitos de bienestar a largo plazo.

Solo

EL

29 %

afirma que el bienestar está integrado en la cultura empresarial de su lugar de trabajo.

EL

86 %

coincide con la idea de que su empresa tiene la responsabilidad de ayudarlos a cuidar de su bienestar.

EL

85 %

se plantearía irse de una empresa que no cuidase del bienestar de sus trabajadores/as.

 Italia

EL 72 %

de los colaboradores/as considera que el bienestar en el ámbito laboral es tan importante como el salario.

EL 84 %

afirma que cuando priorizan su bienestar, pueden rendir mejor en el trabajo.

EL 88 %

afirma que pasar tiempo en espacios de bienestar (gimnasios, estudios de yoga, clases de fitness) mejora su capacidad para gestionar el estrés relacionado con el trabajo.

EL 86 %

indica que experimentó síntomas de *burnout* el año pasado.

EL 93 %

está de acuerdo en que los aspectos físicos, mentales, emocionales y sociales del bienestar están interconectados, y el 36 % está totalmente de acuerdo.

EL 46 %

afirma que el apoyo comunitario o social es muy importante o extremadamente importante para mantener hábitos de bienestar a largo plazo.

Solo

EL 11 %

afirma que el bienestar está integrado en la cultura empresarial de su lugar de trabajo.

EL 69 %

coincide con la idea de que su empresa tiene la responsabilidad de ayudarlos a cuidar de su bienestar.

EL 77 %

se plantearía irse de una empresa que no cuidase del bienestar de sus trabajadores/as.

 México

EL 93 %

de los colaboradores/as considera que el bienestar en el ámbito laboral es tan importante como el salario.

EL 94 %

afirma que cuando priorizan su bienestar, pueden rendir mejor en el trabajo.

EL 98 %

afirma que pasar tiempo en espacios de bienestar (gimnasios, estudios de yoga, clases de fitness) mejora su capacidad para gestionar el estrés relacionado con el trabajo.

EL 92 %

indica que experimentó síntomas de *burnout* el año pasado.

EL 95 %

está de acuerdo en que los aspectos físicos, mentales, emocionales y sociales del bienestar están interconectados, y el 49 % está totalmente de acuerdo.

EL 69 %

afirma que el apoyo comunitario o social es muy importante o extremadamente importante para mantener hábitos de bienestar a largo plazo.

Solo

EL 19 %

afirma que el bienestar está integrado en la cultura empresarial de su lugar de trabajo.

EL 88 %

coincide con la idea de que su empresa tiene la responsabilidad de ayudarlos a cuidar de su bienestar.

EL 87 %

se plantearía irse de una empresa que no cuidase del bienestar de sus trabajadores/as.

Reino Unido

EL

85 %

de los colaboradores/as considera que el bienestar en el ámbito laboral es tan importante como el salario.

EL

89 %

afirma que cuando priorizan su bienestar, pueden rendir mejor en el trabajo.

EL

92 %

afirma que pasar tiempo en espacios de bienestar (gimnasios, estudios de yoga, clases de fitness) mejora su capacidad para gestionar el estrés relacionado con el trabajo.

EL

91 %

indica que experimentó síntomas de *burnout* el año pasado.

EL

95 %

está de acuerdo en que los aspectos físicos, mentales, emocionales y sociales del bienestar están interconectados, y el 44 % está totalmente de acuerdo.

EL

66 %

afirma que el apoyo comunitario o social es muy importante o extremadamente importante para mantener hábitos de bienestar a largo plazo.

Solo

EL

20 %

afirma que el bienestar está integrado en la cultura empresarial de su lugar de trabajo.

EL

86 %

coincide con la idea de que su empresa tiene la responsabilidad de ayudarlos a cuidar de su bienestar.

EL

85 %

se plantearía irse de una empresa que no cuidase del bienestar de sus trabajadores/as.

 Rumania

EL 91%

de los colaboradores/as considera que el bienestar en el ámbito laboral es tan importante como el salario.

EL 92%

afirma que cuando priorizan su bienestar, pueden rendir mejor en el trabajo.

EL 88%

afirma que pasar tiempo en espacios de bienestar (gimnasios, estudios de yoga, clases de fitness) mejora su capacidad para gestionar el estrés relacionado con el trabajo.

EL 90%

indica que experimentó síntomas de *burnout* el año pasado.

EL 95%

está de acuerdo en que los aspectos físicos, mentales, emocionales y sociales del bienestar están interconectados, y el 39 % está totalmente de acuerdo.

EL 59%

afirma que el apoyo comunitario o social es muy importante o extremadamente importante para mantener hábitos de bienestar a largo plazo.

Solo

EL 16%

afirma que el bienestar está integrado en la cultura empresarial de su lugar de trabajo.

EL 89%

coincide con la idea de que su empresa tiene la responsabilidad de ayudarlos a cuidar de su bienestar.

EL 93%

se plantearía irse de una empresa que no cuidase del bienestar de sus trabajadores/as.

Apéndices

10.1 METODOLOGÍA

Wellhub llevó a cabo su encuesta **Panorama del bienestar en las empresas 2026** para evaluar el estado actual del bienestar de los colaboradores/as y examinar en qué medida los paquetes de prestaciones satisfacen las necesidades de los trabajadores/as.

Entre el **13 de mayo y el 13 de junio de 2025** se encuestó en línea a más de 5000 colaboradores/as a jornada completa a través de la agencia QuestionPro. El grupo de respuesta incluyó únicamente a colaboradores/as mayores de 18 años que habían tenido un empleo a jornada completa en los últimos tres meses. Los resultados tienen un nivel de confianza del 95 % y un margen de error del 5 %.

Las respuestas para las 94 preguntas de la encuesta (ver «Preguntas de la encuesta») incluían escalas de Likert, opciones múltiples y de selección múltiple.

En la encuesta se incluyeron los siguientes países: **Alemania, Argentina, Brasil, Chile, España, Estados Unidos, Italia, México, Reino Unido y Rumania**. En cada país se recopilaron entre 555 y 575 respuestas. En algunos casos fue necesario adaptar las preguntas y las opciones de respuesta en función de la disponibilidad de los servicios en cada país.

10.2 PREGUNTAS DE LA ENCUESTA

Las siguientes preguntas son las que se incluyeron en la encuesta realizada a los participantes.

1. ¿Qué opción describe mejor tu situación laboral en los últimos tres meses?
2. ¿En qué país residís actualmente?

3. ¿Cuántos colaboradores/as a jornada completa tiene tu empresa?
4. ¿En qué año naciste?
5. ¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor el sector al que pertenece tu empresa?
6. ¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor el puesto que ocupás actualmente en tu empresa?
7. ¿Cuál de los siguientes factores contribuye a que sufras estrés a diario en el trabajo? Seleccioná todas las opciones que correspondan.
8. En el último año, ¿con qué frecuencia experimentaste síntomas de *burnout* (cansancio extremo, falta de compromiso con la empresa, menor productividad)?
9. ¿Cambió tu nivel de estrés laboral a lo largo de los últimos 12 meses?
10. ¿Cuál de las siguientes actividades saludables te ayuda a gestionar mejor el estrés relacionado con el trabajo? Seleccioná todas las opciones que correspondan.
11. Si mirás hacia atrás cinco años, ¿cómo dirías que evolucionó tu relación con el bienestar?
12. En los últimos cinco años, ¿cuáles de los siguientes factores contribuyeron a mejorar tu bienestar general? Seleccioná todas las opciones que correspondan.
13. En los últimos cinco años, ¿cuáles de los siguientes factores contribuyeron a mejorar tu bienestar general? Seleccioná todas las opciones que correspondan.
14. ¿En qué medida estás de acuerdo o en desacuerdo con la siguiente afirmación? «Las diferentes dimensiones del bienestar (físico, mental, emocional y social) están interrelacionadas».
15. En los últimos 12 meses, ¿hiciste algún cambio en tu estilo de vida para priorizar tu bienestar personal? (por ejemplo, establecer límites, hacer más ejercicio, reducir las horas de trabajo)
16. ¿Qué mejoraría tu sensación de realización en el trabajo?

17. En comparación con antes de la pandemia de COVID-19, ¿cómo cambiaron tus expectativas en relación con el apoyo al bienestar en el lugar de trabajo?
18. ¿Qué estarías dispuesto/a a sacrificar para mejorar tu bienestar general (en el trabajo y fuera de él)? Seleccioná todas las opciones que correspondan.
19. ¿A qué lugares solés ir para desconectar o recargar energía fuera del trabajo y de casa? Seleccioná todas las opciones que correspondan.
20. ¿Por qué andás a ese lugar o espacio? Seleccioná todas las opciones que correspondan.
21. ¿En qué medida estás de acuerdo con la siguiente afirmación? «Pasar tiempo en espacios de bienestar (p. ej., gimnasios, estudios de yoga, clases de fitness) mejora mi capacidad para gestionar el estrés relacionado con el trabajo».
22. ¿Con qué frecuencia visitás este tipo de «terceros espacios» (p. ej., gimnasios, estudios, parques)?
23. ¿Qué barreras, si las hay, te impiden acudir con más frecuencia a estos lugares? Seleccioná todas las opciones que correspondan.
24. ¿Con qué frecuencia utilizás apps o herramientas digitales de bienestar como parte de tu rutina?
25. ¿Qué efecto tuvieron estas apps/herramientas en tus hábitos de bienestar? Seleccioná todas las opciones que correspondan.
26. ¿Usás activamente las funciones sociales de tu dispositivo o app de bienestar? (p. ej., ver los kilómetros en bici de tus amigos/as en Strava o los pasos de tu familia en Fitbit)
27. ¿Con quién estás conectado/a en las funciones sociales de estos dispositivos o app de bienestar? Seleccioná todas las opciones que correspondan.
28. ¿Cómo influyen las funciones sociales de estos dispositivos o apps en tu bienestar? Seleccioná todas las opciones que correspondan.
29. Cuando realizás actividades de bienestar (fitness, mindfulness, nutrición), ¿qué es lo que más

te motiva?

30. ¿Participaste alguna vez en un desafío de bienestar, una sesión de grupo o una actividad de bienestar en comunidad?
31. ¿Cómo varía la probabilidad de que realices una actividad de bienestar (p.ej., hacer ejercicio, meditar, comer sano) cuando la realizás con otras personas?
32. ¿Qué es lo que más te motiva a participar en desafíos de bienestar, entrenamientos de grupo o actividades de bienestar en comunidad?
33. Según tu experiencia, ¿qué importancia tiene la comunidad o el apoyo social para mantener hábitos de bienestar a largo plazo?
34. ¿Cuál de las siguientes actividades grupales de bienestar te resulta más atractiva? Seleccioná todas las opciones que correspondan.
35. ¿Qué nivel de conexión sentís con otras personas cuando participás en actividades de bienestar? (p.ej., en el gimnasio, en una clase o durante un reto)
36. ¿En qué medida estás de acuerdo con la siguiente afirmación? «Sería más probable que participara en una iniciativa de bienestar en el lugar de trabajo si esta contara con un elemento de comunidad o equipo».
37. ¿Cómo calificarías tu bienestar general en la actualidad?
38. ¿Considerás que tu bienestar mejoró o empeoró en 2025 (en comparación con 2024)?
39. ¿En qué medida estás de acuerdo o en desacuerdo con la siguiente afirmación? «Mi situación económica me impide invertir en mi bienestar general».
40. ¿Cómo de accesible te resulta cuidar de tu bienestar general?
41. ¿Cómo calificarías tu bienestar emocional?
42. ¿Considerás que tu bienestar emocional mejoró o empeoró en 2025 (en comparación con 2024)?

- 43.** ¿Qué afecta de manera negativa a tu bienestar emocional? Seleccioná todas las opciones que correspondan.
- 44.** ¿Cuáles de los siguientes problemas sufrís como consecuencia del estado de tu bienestar emocional? Seleccioná todas las opciones que correspondan.
- 45.** ¿Qué tan importante es practicar el mindfulness para tu bienestar general?
- 46.** ¿Qué rutinas de mindfulness seguís actualmente? Seleccioná todas las opciones que correspondan.
- 47.** ¿Con qué frecuencia practicás el mindfulness?
- 48.** ¿Qué tan importante es para tu bienestar general ir a sesiones de terapia o de asesoramiento psicológico?
- 49.** ¿Asistís actualmente a sesiones con un/a terapeuta o consejero/a psicológico/a?
- 50.** ¿Cuál es el motivo para no asistir a sesiones con un/a terapeuta o consejero/a psicológico/a?
- 51.** ¿Cómo calificarías tu estado de bienestar físico?
- 52.** ¿Considerás que tu bienestar físico mejoró o empeoró en 2025 (en comparación con 2024)?
- 53.** ¿Cómo evaluarías tu condición física general?
- 54.** ¿Qué actividad practicás en la actualidad para cuidar de tu forma física? Seleccioná todas las opciones que correspondan.
- 55.** ¿Con qué frecuencia cuidás de tu forma física?
- 56.** ¿Qué te impide cuidar más de tu forma física? Seleccioná todas las opciones que correspondan.
- 57.** ¿Cómo evaluarías tu estado de salud nutricional en general?
- 58.** ¿Qué buenos hábitos nutricionales practicás en la actualidad? Seleccioná todas las opciones que correspondan.

- 59.** ¿Qué te impide comer de manera más saludable? Seleccioná todas las opciones que correspondan.
- 60.** ¿Cómo valorarías tu sueño en general?
- 61.** ¿Qué tan importante es la calidad del sueño para tu bienestar?
- 62.** En promedio, ¿cuántas horas dormís por la noche?
- 63.** ¿Qué aspectos afectan la calidad de tu sueño? Seleccioná todas las opciones que correspondan.
- 64.** ¿Cuáles de las siguientes prestaciones ofrece tu empresa a los colaboradores/as en la actualidad? Seleccioná todas las opciones que correspondan.
- 65.** ¿Cómo evaluarías el programa de prestaciones de tu empresa?
- 66.** ¿Qué prestaciones ofrece tu empresa en el marco de su programa general de bienestar? Seleccioná todas las opciones que correspondan.
- 67.** ¿Cómo evaluarías el programa de bienestar de tu empresa?
- 68.** De las prestaciones que ofrece tu empresa, ¿cuáles usás? Seleccioná todas las opciones que correspondan.
- 69.** ¿Tu empresa actualiza al menos una vez al año su oferta de prestaciones para adaptarse a las nuevas necesidades e intereses de sus colaboradores/as?
- 70.** De los programas de bienestar que ofrece tu empresa, ¿cuáles usás? Seleccioná todas las opciones que correspondan.
- 71.** ¿Qué prestaciones te gustaría tener y que tu empresa no ofrece en la actualidad?
- 72.** ¿Qué programas de bienestar te gustaría tener y que tu empresa no te ofrece en la actualidad?
- 73.** ¿Con qué frecuencia integrás en tu jornada laboral ciertas actividades de bienestar (p.ej., ejercicio, meditación, estiramientos, paseos)?
- 74.** ¿En qué actividades sociales centradas en el bienestar te gustaría participar con tus

- compañeros/as de trabajo?
75. ¿En qué medida estás de acuerdo o en desacuerdo con la siguiente afirmación? «El bienestar está integrado en mi cultura empresarial: mi lugar de trabajo fomenta activamente que los colaboradores/as prioricen su bienestar».

76. ¿Te sentís cómodo/a marcando límites dentro de tu cultura empresarial (p.ej., decir que no a tareas adicionales, desconectar a tu hora)?

77. ¿Qué influencia tiene la cultura de tu empresa sobre la decisión de seguir en tu empleo actual?

78. ¿Qué aspectos de la cultura empresarial de tu organización influyen positivamente en tu bienestar? Seleccioná todas las opciones que correspondan.

79. ¿Cuáles de las siguientes compensaciones considerarás importantes al entrar a trabajar en una empresa? Seleccioná todas las opciones que correspondan.

80. ¿Cuál de las siguientes ventajas considerarás que es la MÁS importante para entrar a trabajar en una empresa?

81. ¿En qué medida estás de acuerdo o en desacuerdo con la siguiente afirmación? «A la hora de buscar mi siguiente trabajo, solo tendré en cuenta a empresas que se preocupen realmente por el bienestar de sus colaboradores/as».

82. ¿Trabajás desde casa, andás siempre a la oficina o lo hacés en modalidad híbrida?

83. ¿Preferís trabajar en casa, andar siempre a la oficina o la modalidad híbrida?

84. En el último año, ¿tu empresa implementó una política de vuelta al trabajo presencial más restrictiva que antes?

85. ¿En qué medida estás de acuerdo con la política actual de vuelta al trabajo presencial de tu empresa?

86. ¿Qué aspectos de la vuelta al trabajo presencial afectaron negativamente a tu bienestar?

Seleccioná todas las opciones que correspondan.

87. ¿Qué aspectos de la vuelta al trabajo presencial afectaron positivamente a tu bienestar? Seleccioná todas las opciones que correspondan.

88. ¿Cuál es tu grado de satisfacción trabajando en tu empresa?

89. ¿En qué medida estás de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones?

a) Mi trabajo me permite dedicar tiempo al cuidado de mi bienestar integral siempre que lo necesito (por ejemplo, haciendo ejercicio durante la jornada laboral, haciendo meditación, asistiendo a una sesión de terapia, tomando un día libre para cuidar de mi bienestar emocional, etc.)

b) Considero que mi bienestar en el trabajo es igual de importante que mi salario.

c) Mi empresa tiene la responsabilidad de ayudarme a cuidar de mi bienestar integral.

d) Mi departamento de RR. HH. se preocupa realmente por mi bienestar.

e) Recibo un salario adecuado para el puesto y el sector en los que trabajo.

f) Cuando priorizo mi bienestar (p.ej., hacer ejercicio, dormir bien, gestionar el estrés), tengo un mejor rendimiento laboral.

90. ¿En qué medida estás de acuerdo o en desacuerdo con la siguiente afirmación? «Me plantearía irme de una empresa que no cuidase del bienestar de sus colaboradores/as».

91. ¿Cuáles de las siguientes opciones, si es el caso, haría que te plantearas cambiar de trabajo? Seleccioná todas las opciones que correspondan

92. ¿Cuál de las siguientes opciones influiría MÁS a la hora de buscar un nuevo empleo? Seleccioná una opción.

93. ¿Tu empresa te ofrece acceso a Wellhub (anteriormente conocido como Gympass)?

94. ¿Con qué frecuencia usás Wellhub?
- PANORAMA DEL BIENESTAR EN LAS EMPRESAS 2026
- 121

10.3 BIBLIOGRAFÍA

Asociación Estadounidense de Psicología. (6 de junio de 2016). *Workplace well-being linked to senior leadership support, new survey finds.*
<https://www.apa.org/news/press/releases/2016/06/workplace-well-being>

Deloitte Global. (14 de mayo de 2025). *2025 Gen Z and millennial survey [Press release].*
<https://www.deloitte.com/global/en/about/press-room/deloitte-2025-gen-z-and-millennial-survey.html>

Euromonitor International. (14 de noviembre de 2024). *2025 global consumer trends [White paper].*
<https://go.euromonitor.com/white-paper-2025-global-consumer-trends.html>

Gallup. (s. f.). *Over 1 in 5 people worldwide feel lonely a lot.* Gallup. Consultado el 13 de agosto de 2025 en
<https://news.gallup.com/poll/646718/people-worldwide-feel-lonely-lot.aspx>

Gallup. (s. f.). *Estado del lugar de trabajo global.* Gallup. Consultado el 13 de agosto de 2025 en
<https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>

Global Wellness Institute. (2024). *2024 global wellness economy monitor.*
<https://globalwellnessinstitute.org/industry-research/2024-global-wellness-economy-monitor/>

Health & Fitness Association. (s. f.). *The 2023 IHRSA global report.* Consultado el 13 de agosto de 2025 en
<https://www.healthandfitness.org/publications/the-2023-ihrsa-global-report/>

Les Mills. (s. f.). *Generation Active: The 80% your club can’t ignore.* Consultado el 13 de agosto de 2025 en
<https://www.lesmills.com/clubs-and-facilities/research-insights/audience-insights/generation-active-the-80-your-club-cant-ignore/>

McKinsey & Company. (29 de mayo de 2025). *The 2 trillion global wellness market gets a millennial and Gen Z glow-up.*
<https://www.mckinsey.com/industries/consumer-packaged-goods/our-insights/future-of-wellness-trends>

McKinsey & Company. (s. f.). *A turning point amid tailwinds for fitness and wellness* [PDF]. Recuperado de <https://drive.google.com/file/d/14mnuGdSMaQ0W8rtHksHN7Kj9VQnuTQMt/view>

Mercer. (s. f.). *Global talent trends*. Consultado el 13 de agosto de 2025 en <https://www.mercer.com/insights/people-strategy/future-of-work/global-talent-trends/>

PwC. (s. f.). *The wearable future* [PDF]. Consultado el 13 de agosto de 2025 en <https://www.pwc.co.uk/assets/pdf/wearable-tech-design-oct-8th.pdf>

Robert Walters. (23 de septiembre de 2024). *Conscious unbossing – 52% of Gen-Z professionals don’t want to be middle managers*. <https://www.robertwalters.co.uk/insights/news/blog/conscious-unbossing.html>

Schnall, R. P., Sheffy, J. K. y Penzel, T. (2022). *Peripheral arterial tonometry—PAT technology*. *Sleep Medicine Reviews*, 61, Article 101566. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2021.101566>

Wellable. (2025). *120 employee wellness statistics for 2025*. <https://www.wellable.co/blog/employee-wellness-statistics/>

Wellhub. (2024). *Informe de tendencias de Wellhub: resumen de 2024*. <https://wellhub.com/es-ar/recursos/informe-de-tendencias-de-wellhub-2024-q4/>

Wellhub. (2025). *Panorama del bienestar en las empresas 2025*. <https://wellhub.com/es-ar/recursos/panorama-del-bienestar-en-las-empresas-2025-informe/>

Williams, S. G., Collen, J. F. y Lettieri, C. J. (2018). *More than just a good night’s sleep*. *Journal of Clinical Sleep Medicine*, 14(5), 851–857. <https://doi.org/10.5664/jcsm.7084>

Hamilton, N. A., Affleck, G., Tennen, H., Karlson, C., Luxton, D., Preacher, K. J. y Templin, J. L. (2008). *Fibromyalgia: The role of sleep in affect and in negative event reactivity and recovery*. *Health Psychology, 27*(4), 490–497.
<https://doi.org/10.1037/0278-6133.27.4.490>

Duchaine, C. S., Aubé, K., Gilbert-Ouimet, M., Vézina, M., Ndjaboué, R., Massamba, V., Talbot, D., Légaré, F. y Brisson, C. (2020). *Psychosocial stressors at work and the risk of sickness absence due to a diagnosed mental disorder*. *JAMA Psychiatry, 77*(8), 842–851.
<https://doi.org/10.1001/jamapsychiatry.2020.0322>

Theorell, T., Hammarström, A., Aronsson, G., Träskman Bendz, L., Grape, T., Hogstedt, C., Marteinsdottir, I., Skoog, I. y Hall, C. (2015). *A systematic review including meta-analysis of work environment and depressive symptoms*. *BMC Public Health, 15*, 738.
<https://doi.org/10.1186/s12889-015-1954-4>

© Gympass US, LLC (dba Wellhub) 2025

Elaborado en los Estados Unidos de América en octubre de 2025

Wellhub y  Gympass son marcas comerciales o marcas comerciales registradas de Gympass US, LLC, dba Wellhub («Wellhub») en Estados Unidos y en otros países.

Este documento se encuentra vigente a partir de la fecha inicial de publicación y puede ser modificado por Wellhub en cualquier momento. No todas las ofertas se encuentran disponibles en todos los países en los que Wellhub desarrolla sus actividades.

Los datos de rendimiento y los ejemplos de clientes citados se presentan solo con fines ilustrativos. Los resultados de rendimiento reales pueden variar según las condiciones operativas específicas y otros factores. LA INFORMACIÓN DE ESTE DOCUMENTO SE PROPORCIONA «TAL CUAL», SIN NINGUNA GARANTÍA, EXPRESA O IMPLÍCITA, INCLUYENDO CUALQUIER GARANTÍA DE COMERCIALIZACIÓN O ADECUACIÓN PARA UN FIN DETERMINADO.

Los servicios de Wellhub están garantizados conforme a los términos y condiciones de los acuerdos en virtud de los cuales se proporcionan.

Las declaraciones sobre la dirección y las intenciones futuras de Wellhub están sujetas a cambios o revocación sin previo aviso, y se consideran únicamente metas y objetivos.
