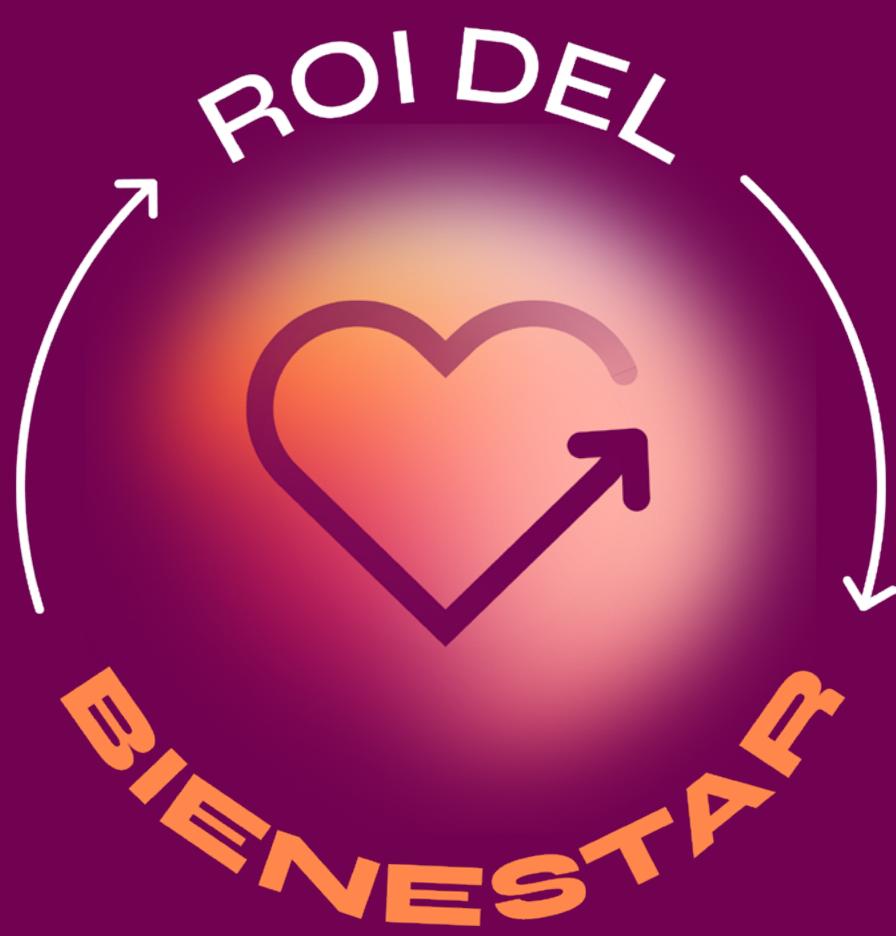




ROI DEL BIENESTAR → ROI DEL BIENESTAR →

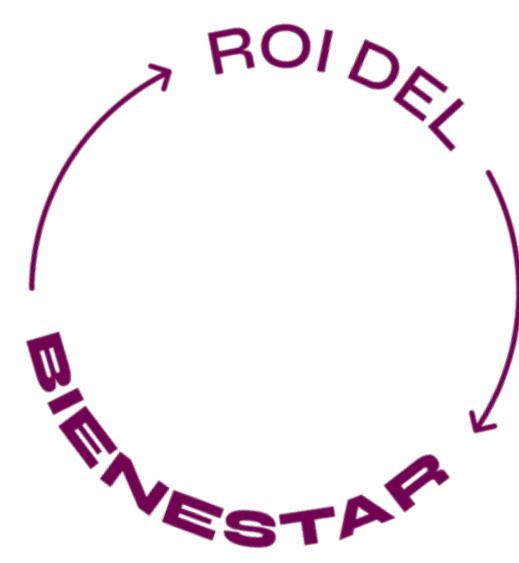


Cuidar del bienestar de tus equipos ya no es un detalle: ahora es imprescindible.

Descubrí cómo los programas corporativos de bienestar generan ahorros en las empresas.



Un informe de **Gympass**



Contenido

Prólogo	03
El estado del bienestar integral	05
Tendencias en el bienestar corporativo	08
El impacto de los programas corporativos de bienestar	10
Bienestar a nivel mundial	17
Conclusión	27
Cómo convencer a tus líderes para que inviertan en un programa de bienestar	29
Acerca de Gympass	38
Anexos	40

Gympass

Capítulo 01

Prólogo

“¿Cómo estás?”

Esta pregunta tan sencilla conlleva una respuesta compleja. En cualquier momento de la vida, nuestro bienestar depende de muchos factores; entre otros aspectos, es fundamental sentirse parte de algo, que se reconozcan nuestras habilidades, gozar de una buena salud física, tener un objetivo en la vida o disfrutar de relaciones positivas.

Teniendo en cuenta que pasamos un tercio de nuestras vidas trabajando¹, nuestros empleos influyen muchísimo en nuestro bienestar. Sin embargo, cuando los estudios sobre el bienestar analizan soluciones para mejorar nuestra calidad de vida, muchas veces no tienen en consideración el trabajo. Se trata de un enfoque errado, ya que el trabajo es una parte integral de nuestras vidas y, para bien o para mal, influye en gran medida en nuestro bienestar. Las empresas que son conscientes de esta realidad y deciden dar prioridad al bienestar de sus colaboradores/as están aprovechando una oportunidad fantástica para cambiar la vida de sus equipos.

Cuidar al personal significa invertir en tus colaboradores/as como personas y hacer todo lo posible por mejorar su bienestar de manera holística. Además, el bienestar es, sin lugar a dudas, una inversión empresarial. Dar prioridad a la salud y la felicidad de las personas genera el espacio y la energía necesarios para que estas se involucren con ganas en su trabajo. Y eso da pie a una espiral muy positiva, ya que, cuando las empresas ayudan a sus colaboradores/as a prosperar, contribuyen también al éxito de sus empresas.



“Dar prioridad a la salud y la felicidad de las personas genera el espacio y la energía necesarios para que estas se involucren con ganas en su trabajo”.

Lívia Martini
– Directora Global de Personal

Gympass les pidió a más de dos mil líderes de RR. HH. de todo el mundo que están invirtiendo en el bienestar de sus colaboradores/as que calcularan el impacto que estos programas de bienestar tenían en sus empresas.* Su respuesta fue muy clara: se trata de una inversión muy rentable. **El 90 % de las empresas que miden el ROI de su programa de bienestar observaron un resultado positivo**, con datos igual de positivos que los de sus programas de beneficios generales.

Esto se debe al doble impacto que tienen los programas de bienestar, ya que disminuyen los gastos a la vez que aumentan la productividad. En lo que respecta a los gastos, el 78 % de las personas encuestadas aseguró que su programa de bienestar redujo los gastos médicos, mientras que el 85 % afirmó que el programa contribuyó a disminuir el gasto destinado a la contratación, a la retención de talento y al compromiso de los colaboradores/as. En lo que respecta al aumento de la productividad, **el 100 % de las personas de RR. HH. encuestadas dijeron que los programas de bienestar son importantes para la satisfacción de sus colaboradores/as**; además, el 85 % aseguró que desde la aplicación del programa su personal se tomaba menos días libres por enfermedad. Estos resultados fueron constantes en todo el mundo, tanto en empresas grandes como pequeñas.

Yo fui testigo de primera mano. Gente que sufre desgaste profesional o estrés, personas con problemas de salud leves, pero crónicos, o miembros de un equipo con síndrome del impostor en estado agudo; la solución a estos problemas es la inversión en bienestar. Cuando se crea un entorno seguro desde el punto de vista psicológico, los líderes dan el ejemplo e invierten en su propio bienestar. Así, la organización se transforma y, uno a uno, sus líderes se sienten cada vez más felices y gozan de una mejor salud. Y esto no solo repercute a nivel individual, sino también en los equipos, porque los líderes se convierten en mejores referentes para sus colaboradores como resultado de este proceso.

Hoy en día, los trabajadores también lo tienen muy en claro. El año pasado encuestamos a colaboradores/as de todo el mundo en un análisis previo al informe que realizamos en

2022 sobre el estado del bienestar integral en el ámbito laboral y el personal. En el estudio, cuatro de cada cinco personas encuestadas afirmaron que se plantearían irse de una empresa si esta no cuida el bienestar de su personal. Por otro lado, el 85 % dijo que sería más probable que siguieran en su puesto de trabajo actual si la empresa se enfocara más en el bienestar. Y estas tendencias van a seguir afianzándose a medida que la generación Z se une al mercado laboral, compuesto ya en un 75 % por millennials². Ambos grupos son parte de una tendencia multigeneracional que tiene el firme propósito de lograr un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, en lugar de que el día a día gire en torno al trabajo. Y, teniendo en cuenta las detalladas estadísticas que mencionamos en este informe, el bienestar en el que tanto insisten estas generaciones aporta beneficios a todo el mundo.

En este informe, vemos qué opinan los líderes de RR. HH. sobre el bienestar de los colaboradores/as, analizamos cómo sus equipos ejecutivos ven y financian los programas de bienestar y, por último, concretamos el rendimiento que esos esfuerzos aportan a las empresas. También incluimos una guía muy útil para medir el ROI de un programa de bienestar, ya que uno de cada cinco líderes de RR. HH. no sabe calcular el retorno de sus iniciativas de bienestar. Esta guía les va a resultar de mucha ayuda, así como a quien quiera entender mejor por qué merece la pena invertir en bienestar.

Espero que este informe sea para los representantes de RR. HH. una herramienta útil con la que puedan demostrarles a sus líderes que el bienestar de sus colaboradores/as es una inversión estratégica. Además, me encantaría que se animaran a elaborar un esquema basado en datos que detalle cómo es actualmente el bienestar de su personal y cómo podría llegar a ser, y que decidan implementar iniciativas pensando de verdad en el bienestar de sus colaboradores/as.



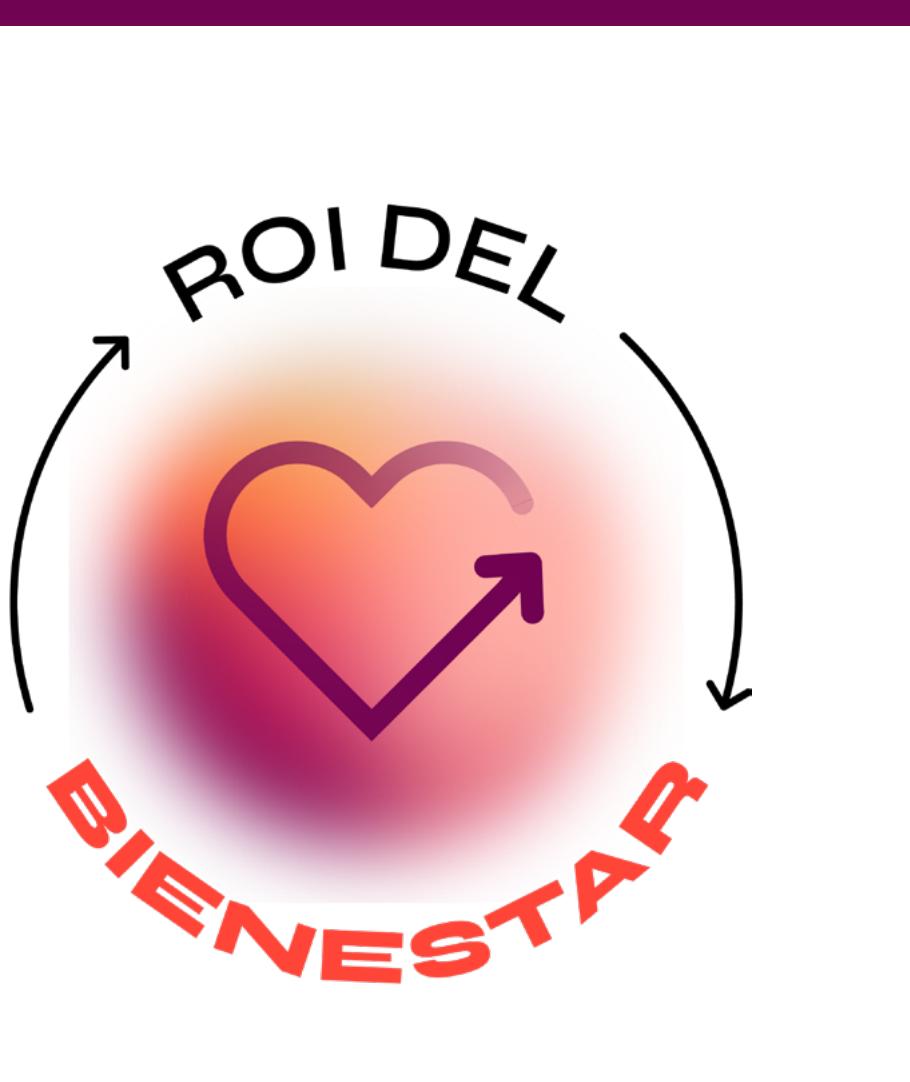
– Directora Global de Personal, Gympass

* Para saber cómo se realizó el estudio, consultá la sección: 9.3 Metodología



El estado del bienestar integral

Capítulo 02



Bienestar integral en lo laboral y lo personal

Un estado alcanzable de bienestar donde las experiencias vitales dentro y fuera del trabajo mejoran la felicidad, la salud y el rendimiento.

Capítulo 02

El bienestar en el trabajo ya no es un simple deseo: ahora es imprescindible.

Si algo nos enseñaron estos últimos años es que a las empresas no les conviene que su personal esté estresado y tenga problemas de salud. Para que les vaya bien, las empresas necesitan trabajadores satisfechos, involucrados y saludables. Y, efectivamente, así es como prosperan: las empresas que ofrecen a sus colaboradores/as los beneficios adecuados y cuidan del bienestar de sus equipos tienen más probabilidades de obtener más ganancias³, superar sus objetivos financieros, reducir las tasas de ausentismo y los gastos médicos⁴, y ver una mayor revalorización de sus acciones en bolsa⁵.

Sin embargo, las empresas no están aprovechando todo el potencial que tiene el bienestar en el lugar de trabajo. Como se detalla en el [Informe sobre el bienestar integral en el ámbito laboral y el personal](#), elaborado por Gympass en 2022, uno de cada cuatro colaboradores/as no está a gusto en su trabajo y afirma que su puesto no le deja tiempo para ocuparse de su bienestar. Asimismo, más de un tercio de los colaboradores/as sienten que no tienen ningún apoyo por parte de su empresa y aseguran que esta no tiene ningún tipo de compromiso con su bienestar. Y estas cuestiones son importantes para los trabajadores; de hecho, el 85 % afirma que habría más probabilidades de que continuaran en su puesto de trabajo actual si la empresa se preocupara más por su bienestar.



Porcentaje de colaboradores/as que creen que el bienestar es tan importante como el sueldo.



Porcentaje de colaboradores/as que, si en algún momento cambian de trabajo, solo buscarían oportunidades en empresas que cuiden del bienestar de su personal.



Porcentaje de personas encuestadas a nivel global que no creen que su empresa se preocupe por su bienestar.

Fuente: Informe de Gympass de 2022 sobre el bienestar integral en el ámbito laboral y el personal.

Ya nos damos cuenta de que estas prioridades determinan dónde trabajan las personas y el modo en que lo hacen. En Internet cada vez se habla más de "la gran renuncia" y del concepto de "[renuncia silenciosa](#)", lo cual refleja el papel que tiene el trabajo en la vida de las personas. A medida que esta transformación continúa, las empresas que cuiden el bienestar de los colaboradores/as van a cosechar los frutos de sus esfuerzos. Hay que tener en cuenta, por ejemplo, que los beneficios relacionados con el bienestar son el segundo factor más importante para quienes están buscando un nuevo puesto de trabajo (después del sueldo). Esto significa que los programas de bienestar pueden mejorar la eficacia de una estrategia de captación del talento en un mercado laboral limitado. Además, aproximadamente cuatro de cada cinco trabajadores aseguran que se plantearían irse de una empresa si esta no cuida el bienestar de su personal⁶. El gasto que implica reemplazar a un colaborador/a equivale a entre seis y nueve meses de sueldo⁷, por lo que incluso un pequeño aumento en la retención de colaboradores/as genera grandes ahorros.

LA BUENA NOTICIA

LA MALA NOTICIA

El mundo empresarial es consciente de esta situación: el 95 % de los líderes empresariales afirmaron que el burnout o agotamiento laboral contribuye a las renuncias que, desde 2019⁸, aumentan considerablemente y generan preocupación por el desgaste profesional de los colaboradores/as.

Los líderes empresariales y los representantes de RR. HH. muchas veces sobrevaloran las repercusiones de sus iniciativas vigentes para el cuidado del bienestar. Aunque casi el 80 % de las empresas aseguran que sus recursos mejoraron la salud mental del personal, solo alrededor de un tercio de sus colaboradores está de acuerdo con eso⁹.

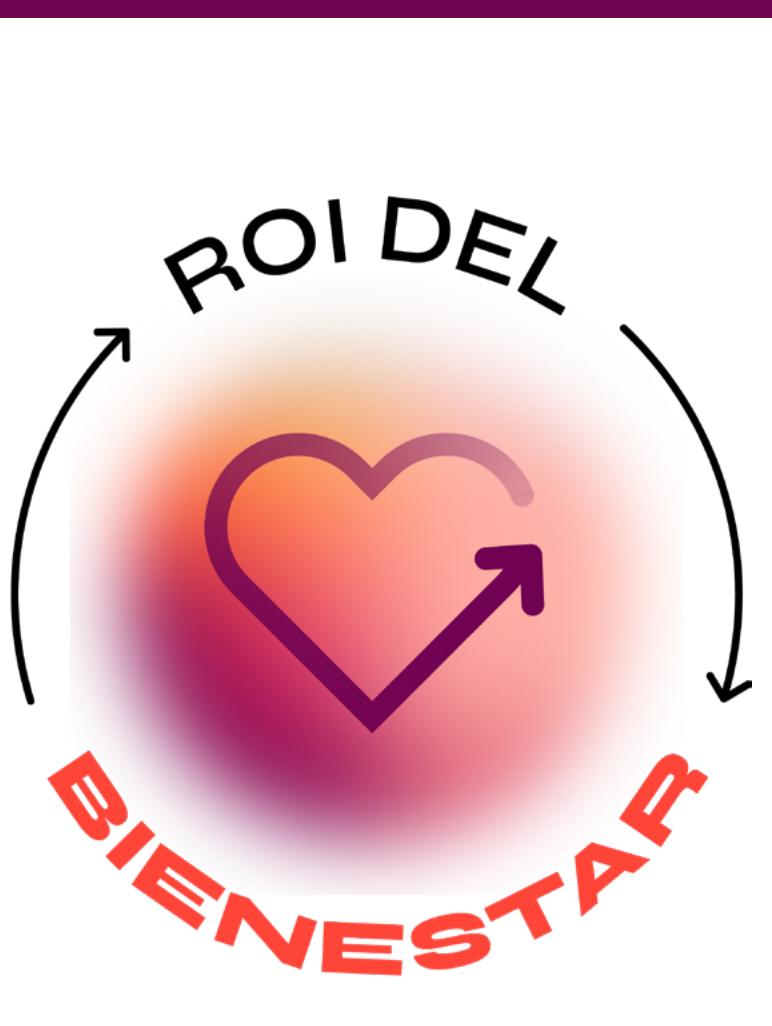
Existe una diferencia similar entre la percepción de los departamentos de RR. HH. y los trabajadores en general. El 38 % de los líderes de RR. HH. dicen que su empresa cuida del bienestar físico del personal, pero solo el 17 % de los colaboradores/as están de acuerdo¹⁰. Y, a pesar de estos esfuerzos continuos, casi la mitad de los trabajadores encuestados para el Informe sobre el estado del bienestar integral en el ámbito laboral y el personal de Gympass dijeron que su bienestar empeoró en 2022. La necesidad de mejorar el bienestar integral en el ámbito laboral y el personal es evidente. La cuestión es cómo lograrlo.

Seguí leyendo: [Por qué el bienestar integral puede salvar a los equipos de trabajo tal y como los conocemos](#)



Tendencias en el bienestar corporativo

Capítulo 03



Dados los numerosos beneficios que aporta el tener un personal saludable en diversos sentidos, a los líderes empresariales les interesa mucho el bienestar de sus colaboradores/as.

Sin embargo, quieren conocer los números, ya que el costo es cada vez mayor.

Más del 90 % de los líderes de RR. HH. encuestados afirman que sus directivos se preocupan por el bienestar de sus colaboradores/as y consideran los programas de bienestar como importantes para la satisfacción y la retención del personal.

La mayoría también considera que estas iniciativas son importantes para atraer a futuros colaboradores/as, con un 91 % de directores de RR. HH. que aseguran que los programas de bienestar son importantes para la captación de talento.

Si tenemos en cuenta este optimismo, no es de extrañar que casi nueve de cada diez de estos líderes consideren que los programas de bienestar son una ventaja competitiva. Sin embargo, esto no es algo que se logra de forma gratuita. Los costos asociados a estos beneficios sigue en aumento: el 68 % de los representantes de RR. HH. afirma que el gasto destinado a los beneficios aumentó, mientras que el 64 % declaró que tuvo incrementar su presupuesto para poder cubrirlo.

Otro 64 % afirma que sus programas incluyen a los familiares de los colaboradores/as. Y se trata de un gasto que es poco probable que reduzcan, ya que tres de cada cuatro

personas encuestadas consideran que ofrecer programas de bienestar a los familiares es muy importante o extremadamente importante.

Por suerte para el 58 % de los líderes de RR. HH. que declararon haber recibido presión para disminuir el gasto en bienestar y otros beneficios, el 85 % de los miembros de equipos directivos que participaron en la encuesta afirman que consideran los programas de bienestar como una medida de ahorro del gasto. Esto sugiere que, una vez que se asuma la inversión inicial, los líderes de RR. HH. pueden encontrar un punto en común incluso con los directores financieros que más cuidan el dinero.

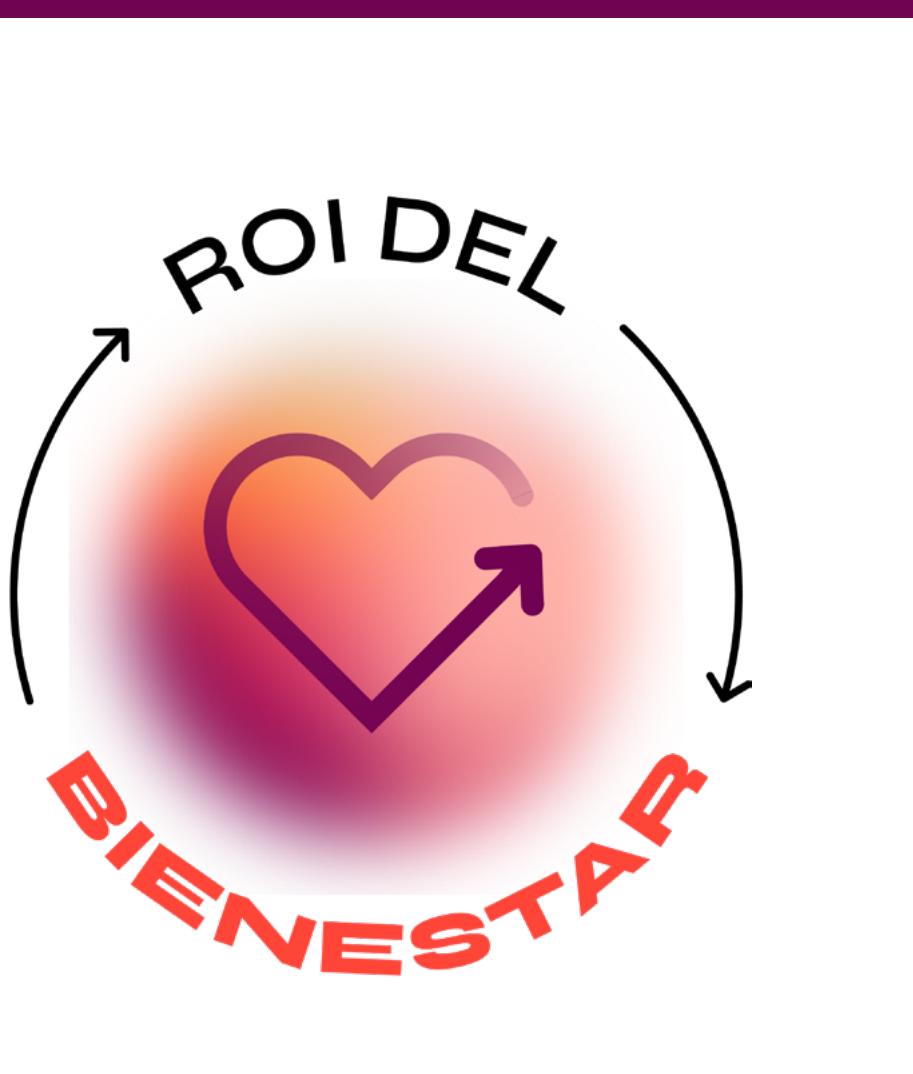
| Seguí leyendo:

[101 beneficios únicos para los colaboradores/as](#)



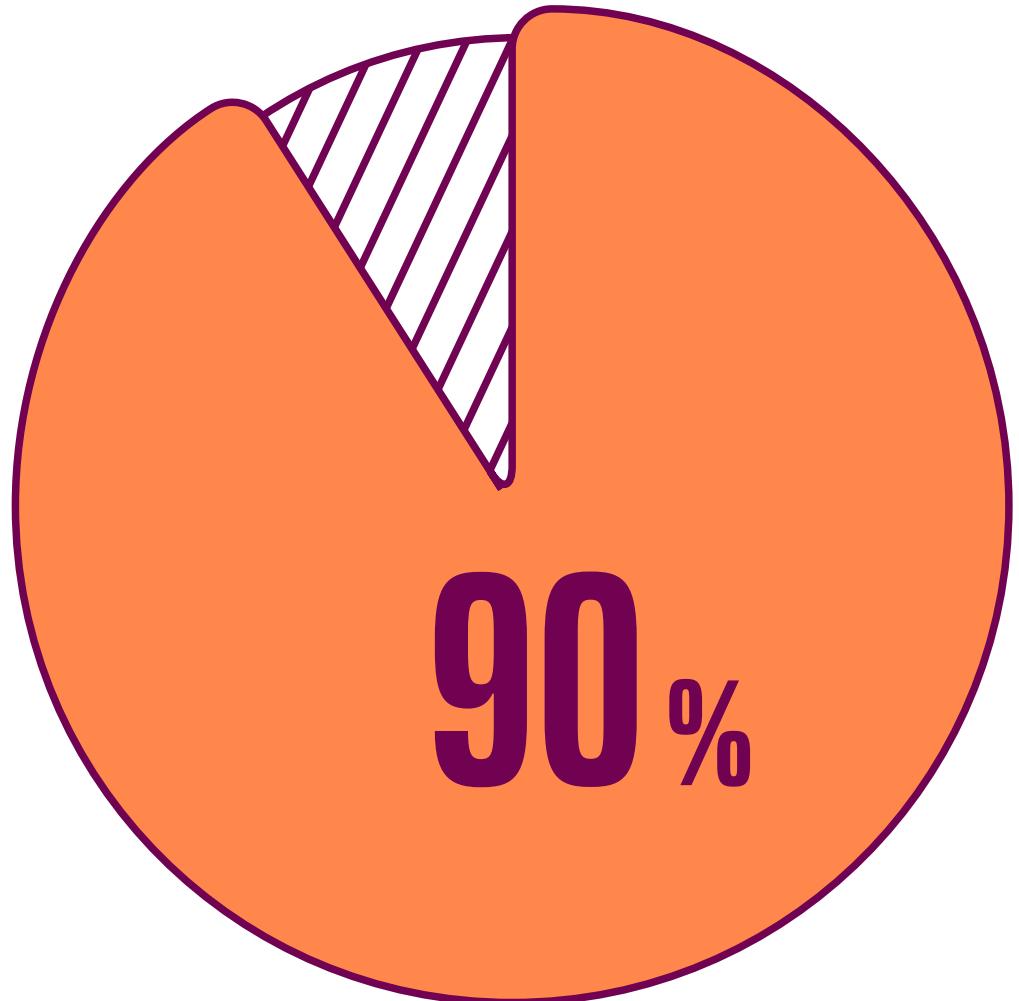
El impacto de los programas corporativos de bienestar

Capítulo 04



Los líderes confían en que invertir más en sus programas de bienestar puede ayudarlos a reducir el presupuesto general de RR. HH. Pero ¿cómo se logra esto? Al enfocarse en la atención médica preventiva y no en la reactiva. Pero, ¿los programas de bienestar de verdad pueden implicar un ahorro para las empresas?

Sí. Definitivamente.



Capítulo 04

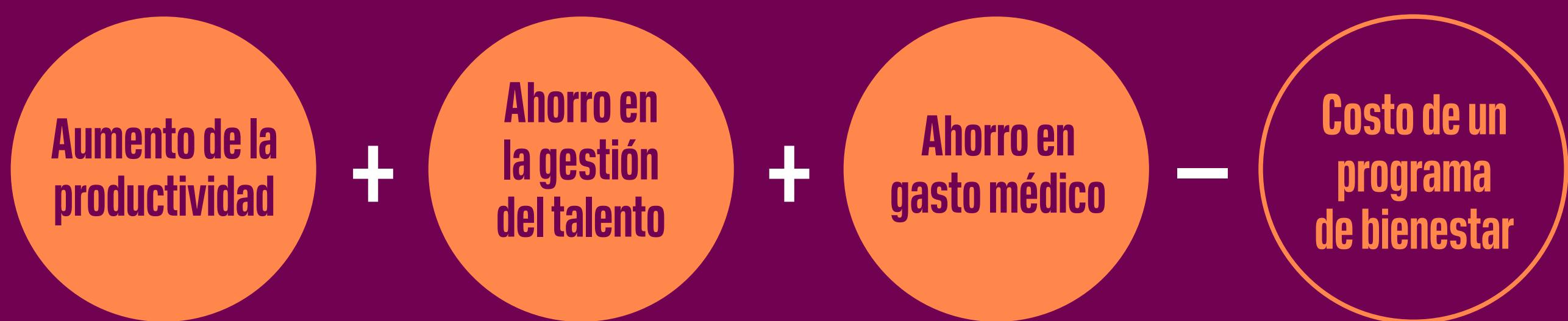
El 90 % de los líderes de RR. HH. que miden el impacto de sus iniciativas de bienestar observaron un ROI positivo.

Esto se debe al doble impacto que tienen los programas de bienestar, ya que reducen los gastos médicos y aquellos destinados al talento, a la vez que aumentan la producción.¹¹ Ambas partes de esta ecuación son igual de importantes. El burnout o agotamiento laboral les cuesta a las empresas de todo el mundo 322 000 millones de dólares al año en rotación voluntaria del personal y pérdida de la productividad.¹²

En esta sección, vamos a analizar a fondo esta dualidad. Identificamos los aspectos en los que la inversión en bienestar de las empresas es rentable, un dato que se puede calcular fácilmente con la siguiente fórmula:

Conocé el ROI de tu programa de bienestar

Consultá [el capítulo 7](#) para saber cómo calcular estas variables que te van a permitir medir el ROI del bienestar de tu propia empresa



Más de la mitad de las empresas con un ROI positivo en su programa de bienestar ofrecen algún tipo de iniciativa para cuidar del bienestar mental y dan flexibilidad laboral a su personal. Estos son precisamente los dos programas de bienestar que, según los representantes de RR. HH. de todo el mundo, más valoran sus colaboradores/as.

4.1 Aumento de la productividad

Los programas de bienestar contribuyen a mejorar la salud y subir el estado de ánimo de los colaboradores/as, dos aspectos que influyen de forma positiva en la empresa. Los colaboradores/as que se sienten felices son los más productivos. De hecho, hay estudios que demuestran que los equipos que se sienten satisfechos producen un 23 % más de ganancias que aquellos que están insatisfechos¹³.

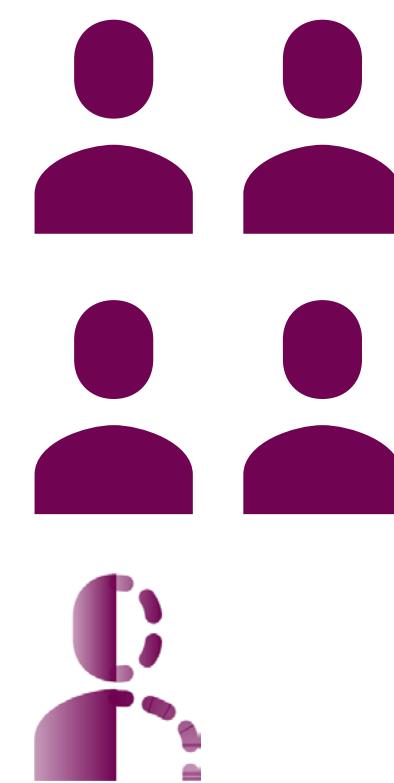
Todos los líderes de RR. HH. que participaron en la encuesta de Gympass afirmaron que los programas de bienestar son importantes para la satisfacción de los colaboradores/as y el 84 % afirmó que un programa de bienestar es muy importante o extremadamente importante. Y estas empresas no siempre tuvieron colaboradores/as felices: el 98 % de los líderes de RR. HH. observaron una mejora en la satisfacción de sus colaboradores después de implementar su programa de bienestar y el 63 % aseguró que ese tipo de iniciativas tuvieron un impacto muy positivo o extremadamente positivo.

Por otro lado, los programas de bienestar también aumentan la producción al cuidar la salud de los colaboradores/as, lo que les permite hacer un mejor trabajo con menos interrupciones. Una persona es hasta un 20 % menos productiva si trabaja mientras está enferma. Esto, por ejemplo, le supone a la economía de EE. UU. un gasto estimado de 234 000 millones de dólares al año¹⁴.

Además, los colaboradores/as que gozan de una buena salud tienen menos probabilidades de ausentarse por enfermedad. Quedó demostrado que los programas de bienestar reducen en un 25 % el número de días de licencia por enfermedad que solicitan los colaboradores/as.¹⁵ Los líderes de RR. HH. encuestados por Gympass aseguran que pudieron constatar esas cifras de primera mano: **el 85% asegura que su programa de bienestar redujo la cantidad de días de licencia por enfermedad de los colaboradores/as.**



El 100 % de los líderes de RR. HH. afirman que los programas de bienestar son importantes para la satisfacción de sus colaboradores/as.



Después de implementar su programa de bienestar, más del 80 % de los líderes de RR. HH. observaron una disminución en los días de licencia por enfermedad que se tomaron sus colaboradores/as.

Conclusión:
Los programas de bienestar
aumentan la productividad.

4.2 Ahorro en la gestión del talento

Cuidar de tus colaboradores es algo vital, pues sin la plantilla no habría producción o prestación de servicios. Pero esto no significa que cubrir sus necesidades sea algo sencillo o barato de conseguir, ya que hay gastos que se generan en cada fase de la gestión del talento; desde la captación de nuevos miembros del equipo a la salida de estos cuando se despiden, pasando por la inversión en retener el talento.

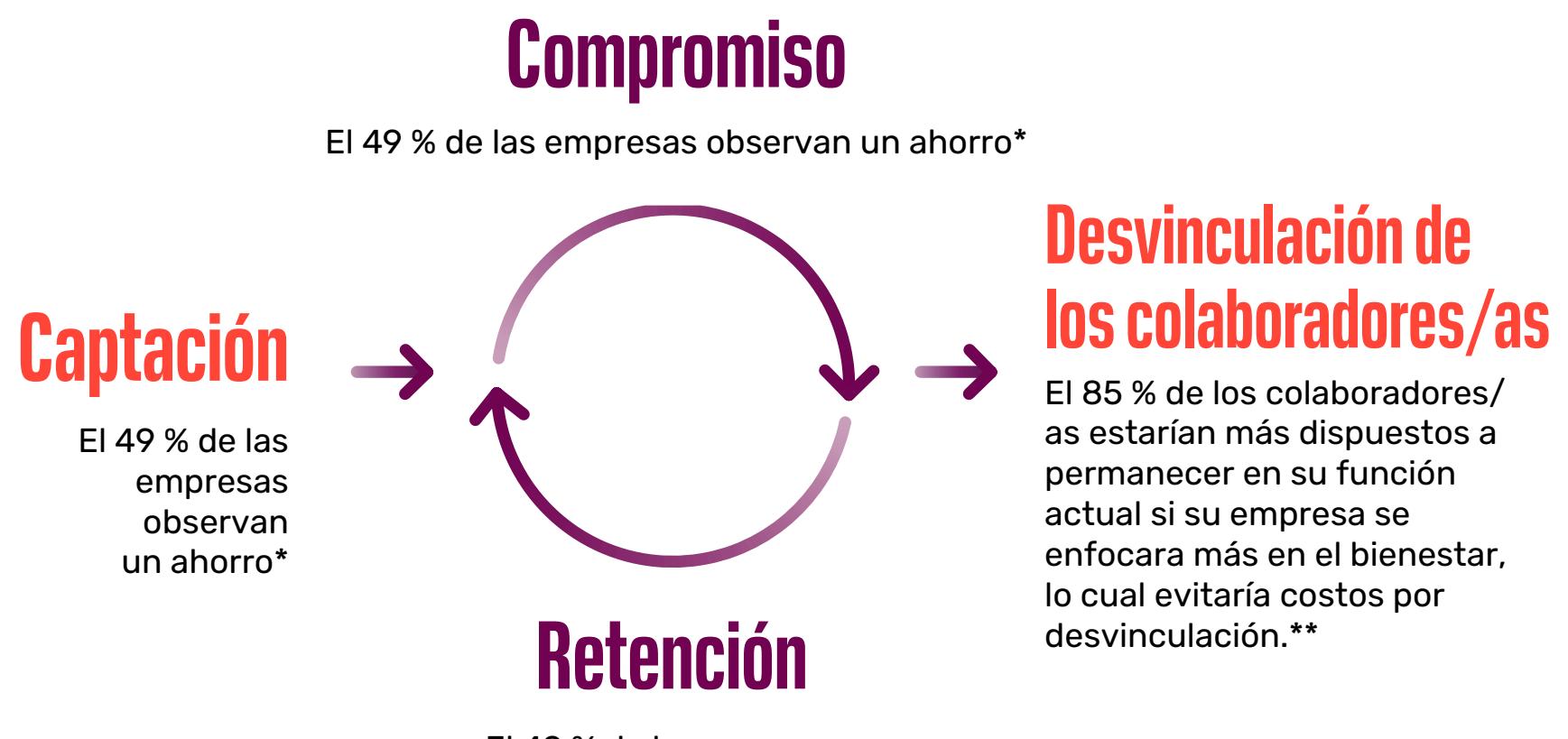
Los líderes de RR. HH. afirman que los programas de bienestar hacen que este proceso sea más fácil y económico. El 85 % de los encuestados por Gympass asegura que su iniciativa generó un ahorro en la gestión del talento, y la mayoría afirma que su programa es importante para la captación, la satisfacción y la retención de los colaboradores/as.

4.2.1 Reducción del gasto

En la primera etapa de la gestión de personal, la captación de talento, el 45 % de los líderes de RR. HH. observaron un ahorro gracias a los programas de bienestar. Cerca de la mitad de los líderes de RR. HH. afirman que su programa de bienestar también redujo el gasto en las posteriores etapas de generación del compromiso y la retención de los colaboradores/as.

Se demostró que incluso un programa de bienestar centrado en un aspecto particular del bienestar genera ahorros en todos los sectores. Se demostró también que cada dólar invertido en el bienestar emocional de los colaboradores/as que no trabajan en oficinas implica un beneficio de 5,80 dólares en el sector de la minería, de 3,50 dólares en la industria manufacturera y de 2,30 dólares en los trabajos relacionados con la construcción.¹⁶

Cómo los programas de bienestar reducen el gasto en la gestión del talento



* Según las empresas que comunicaron su capacidad para medir el ROI de los programas de bienestar

** Informe de Gympass sobre el bienestar integral en el ámbito laboral y el personal en 2022.

4.2.2

Satisfacer las necesidades de los colaboradores

Los líderes de RR. HH. afirman que, además de generar ahorros, los programas de bienestar les permiten cubrir mejor las necesidades de sus colaboradores/as a lo largo de su paso por la empresa.

Hay que tener en cuenta, por ejemplo, que el 62 % de los trabajadores identifica el bienestar del empleado como un factor decisivo para postularse a un trabajo nuevo¹⁷, mientras que el 85 % se quedaría en un puesto si su empresa priorizara el bienestar de su personal¹⁸. Los líderes de RR. HH. constataron de primera mano estas preferencias de los trabajadores. La gran mayoría de las empresas que miden el impacto de su programa de bienestar dicen que es muy importante o extremadamente importante para la captación (78 %), satisfacción (88 %) y retención (79 %) de sus colaboradores/as.

En este sentido, un programa de bienestar puede atraer a nuevos talentos más rápido (al reducir el costo de contratación) y, al mismo tiempo, demostrarles a los colaboradores actuales de una empresa que se preocupa por su bienestar, lo cual disminuye la costosa rotación de personal.

Cómo los programas de bienestar mejoran la gestión del talento

Compromiso

El 88 % de los líderes de RR. HH. consideran que un programa de bienestar es muy importante o extremadamente importante para la satisfacción de sus colaboradores/as.*

Captación

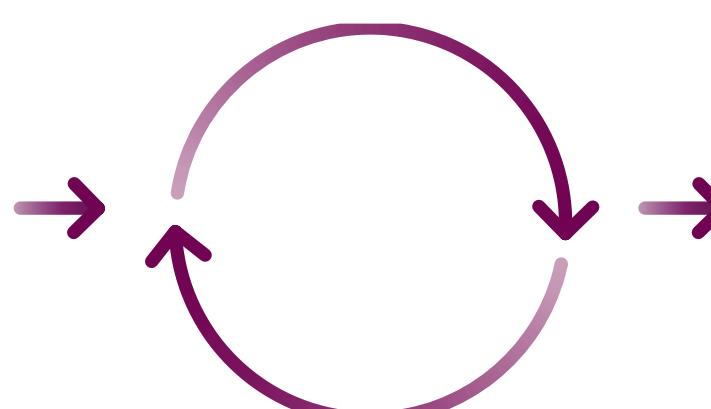
El 78 % de los líderes de RR. HH. afirman que un programa de bienestar es muy importante o extremadamente importante para la captación de talento.*

Retención

El 79 % de los líderes de RR. HH. afirman que un programa de bienestar es muy importante o extremadamente importante para la retención de los colaboradores/as.*

Desvinculación de los colaboradores/as

El 98 % de los líderes de RR. HH. observaron una mejora en la satisfacción de los colaboradores después de implementar un programa de bienestar, lo que puede prevenir la deserción de talento.



Conclusión:

Los programas de bienestar reducen el costo y la complejidad de la gestión del talento.

* Según las empresas que comunicaron su capacidad para medir el ROI de los programas de bienestar

4.3 Ahorro en gasto médico

El ahorro que conllevan los programas de bienestar no se limita a la gestión del talento: los líderes de RR.HH. aseguran que también reducen los gastos médicos.

El seguro médico es un beneficio claramente extendido en todo el mundo. De hecho, el 71 % de las empresas encuestadas por Gympass ofrecen cobertura médica*. Y es así por una buena razón. La cobertura médica es uno de los beneficios más deseados. Además, a las empresas les cuesta menos ofrecer atención médica que reemplazar a un colaborador/a.¹⁹

Sin embargo, el dinero bien invertido sigue suponiendo un gasto, que en este caso no es para nada insignificante. En Estados Unidos, por ejemplo, la prima de un seguro médico en 2021 para un solo colaborador/a costaba en promedio 6440 dólares, mientras que el plan familiar cuesta 16 253 dólares al año.²⁰ Y, aunque Estados Unidos tiene los gastos de atención médica²¹ per cápita más altos del mundo, no es el único país que tiene que hacer frente al aumento del costo de la atención médica: según una encuesta realizada en 2022 a aseguradoras médicas de 55 países, el **78 % prevé un aumento de los costos en todo el mundo en los próximos tres años.**²²

Al 58 % de los líderes de RR. HH. que sienten presión por parte de su equipo directivo para reducir los gastos médicos les va a alegrar saber que estos números se pueden minimizar, ya que 3 de cada 4 dólares que se gastan por año se destinan a afecciones que pueden evitarse.²³ Los programas de bienestar abordan precisamente estos gastos evitables: el 78 % de las empresas aseguran que su programa de bienestar redujo el importe que invierten en seguros médicos*.

Para ver estos datos en la práctica, vamos a hablar del impacto que tiene Gympass

en el gasto médico de las empresas. Un estudio de varios años realizado por una empresa externa de tecnología de la salud evaluó el efecto del programa de Gympass en cuatro grandes empresas brasileras que sumaban un total de más de 30 000 colaboradores/as. Este estudio demostró que las empresas ahorran en gasto médico gracias al aumento de la atención preventiva y a la disminución de las hospitalizaciones de sus colaboradores/as.

Los colaboradores/as que practican deporte al menos cinco veces al mes con Gympass reducen sus gastos médicos totales en un 18 %. Incluso un registro mensual de estado físico marca la diferencia: los usuarios que hacen ejercicio al menos una vez al mes reducen sus costos totales de atención médica en un 5 % en comparación con aquellos que no usan Gympass en absoluto. El ahorro es aún mayor en los gastos de hospitalización, que se encuentran entre las solicitudes de atención médica más costosas. Los colaboradores/as que usan Gympass para hacer ejercicio al menos 5 veces al mes reducen su gasto promedio en hospitalizaciones en un 26 %.**

Conclusión:

Los programas de bienestar reducen el gasto médico de los colaboradores/as.

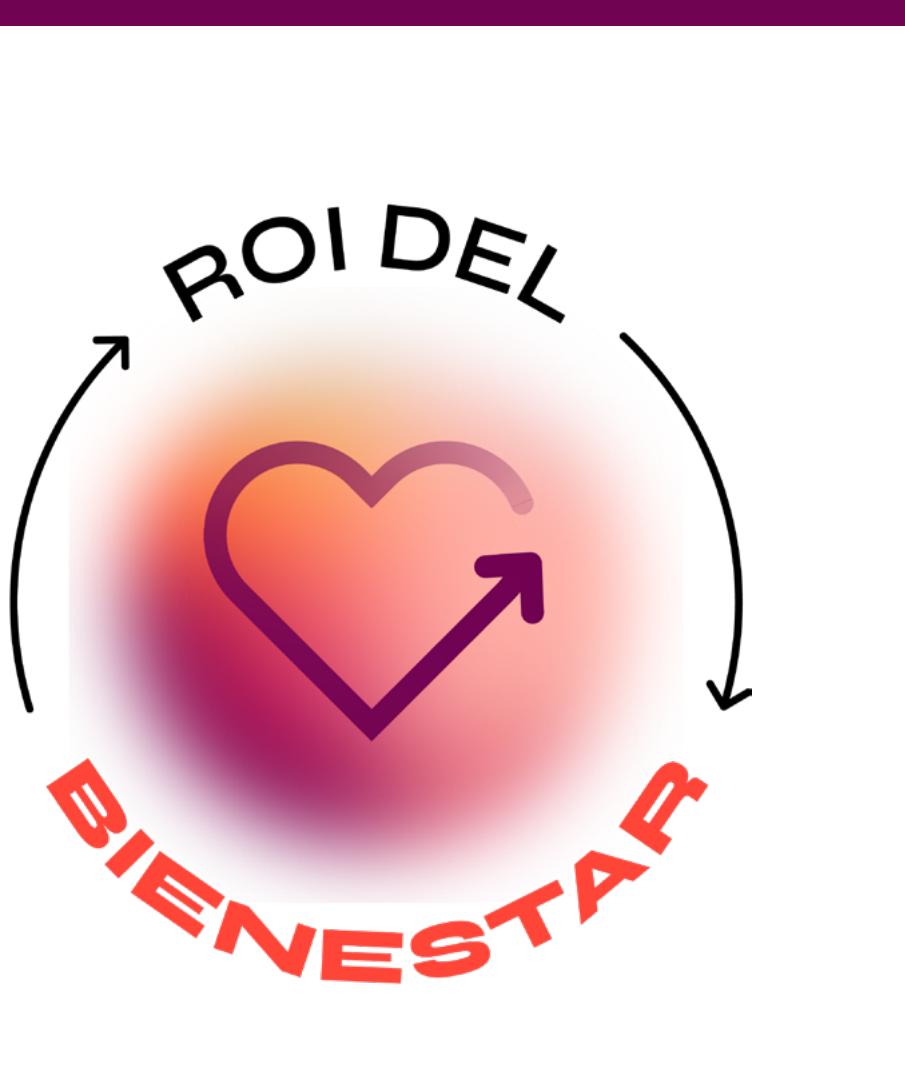
* Esta estadística excluye los datos de las personas encuestadas en Alemania, ya que en este país la cobertura sanitaria no la proveen las empresas de manera privada.

** Ahorros calculados en un estudio llevado a cabo entre enero de 2019 y mayo de 2022. La reducción de los gastos totales es la mediana de los datos proporcionados por los clientes de Gympass. Los siguientes casos no fueron considerados en este estudio: nacimientos, pediatría, oncología, asistencia domiciliaria, transplantes y diálisis.



Bienestar a nivel mundial

Capítulo 05



Es hora de analizar detalladamente el bienestar integral en cada uno de los países incluidos en este informe. En esta sección, vamos a analizar las perspectivas sobre el bienestar que compartieron los líderes empresariales de cada país, así como el impacto que tienen los programas de bienestar en sus colaboradores y los costos operativos.

Capítulo 05

5.1 Argentina



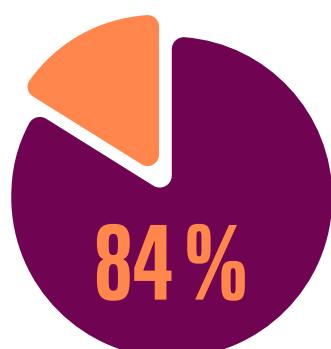
Los líderes de RR. HH. argentinos están entusiasmados con el impacto tan positivo que los programas de bienestar tienen en las empresas. Los datos del país con respecto a la rentabilidad de la atención médica se encuentran entre los mejores del mundo. De hecho, según las personas encuestadas de Argentina, sus datos son mejores que los de cualquier otro país, a excepción de Brasil, en lo que respecta a la disminución de los días de licencia por enfermedad y el gasto médico. Además, a los trabajadores les encantan los programas de bienestar: las tasas de inscripción en Argentina son de las más altas del mundo.

El impacto de los programas de bienestar

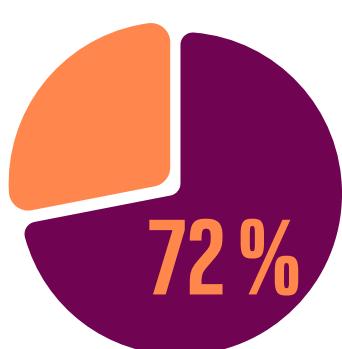
86 %

La gran mayoría de las empresas de Argentina que miden el rendimiento de sus programas de bienestar **observaron un ROI positivo**.

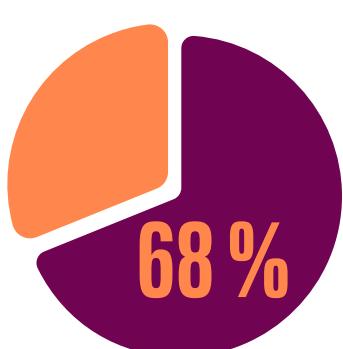
Los líderes de RR. HH. argentinos afirman que los programas de bienestar son muy importantes en la gestión de talento: el 84 % de las personas encuestadas dicen que son muy importantes o extremadamente importantes para la satisfacción de los colaboradores/as. El 72 % afirma lo mismo respecto a la retención de personal y el 68 % asegura que son fundamentales para la captación de talento.



Satisfacción



Retención



Captación

Lo que opinan los líderes sobre el bienestar

Los líderes empresariales de Argentina cuidan el bienestar de su personal: nueve de cada diez personas encuestadas afirman que su equipo directivo se preocupa por el bienestar de los colaboradores/as.



Los líderes consideran que los programas de bienestar son importantes para su relación con los colaboradores/as: según el 93 % de personas encuestadas, su equipo directivo considera que los programas de bienestar son importantes para la satisfacción de sus colaboradores/as, el 87 % dice que son esenciales para la retención de personal y el 83 % afirma que son fundamentales para la captación de talento.



Satisfacción



Retención



Captación

Las empresas pagan menos por la atención médica y tienen colaboradores/as más sanos: el 82 % de las empresas explican que su programa de bienestar disminuyó los gastos médicos, mientras que el 88 % asegura que los días de licencia por enfermedad se redujeron gracias a su programa de bienestar.

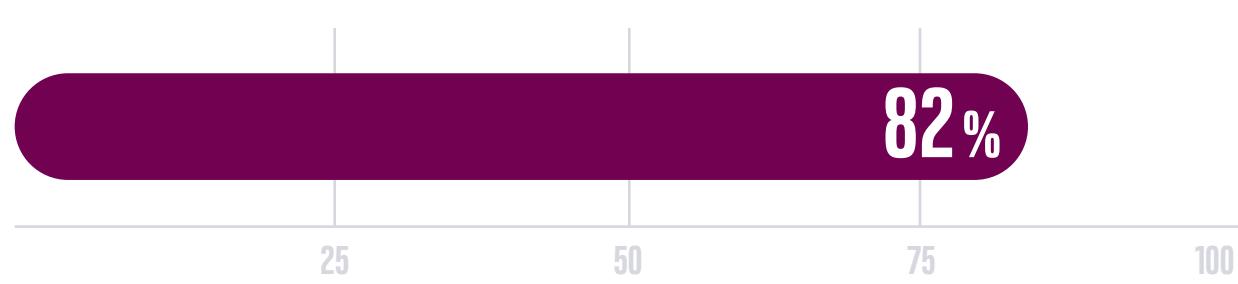


82%



88%

La gran mayoría de los líderes reconocen el valor de los programas de bienestar y el 82 % de los equipos directivos consideran que son una ventaja competitiva y una medida de reducción de gastos.



5.2 Brasil



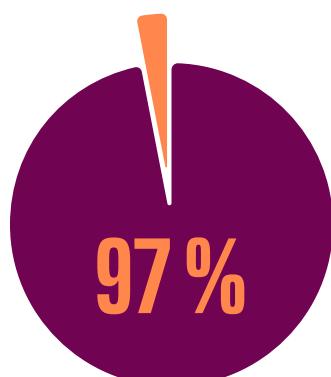
Tanto los equipos directivos como el resto de los colaboradores/as de Brasil reconocen plenamente la importancia del bienestar. Sus líderes de RR. HH. ofrecieron algunas de las opiniones más positivas a nivel mundial y enfatizaron, entre otras cosas, cuánto valoran sus equipos directivos el bienestar de los colaboradores/as y en qué medida sus programas de bienestar contribuyeron a reducir el número de días de licencia por enfermedad. Los colaboradores de las empresas brasileras comparten el mismo entusiasmo, ya que Brasil es uno de los países con las tasas más altas de inscripción en los programas de bienestar.

El impacto de los programas de bienestar

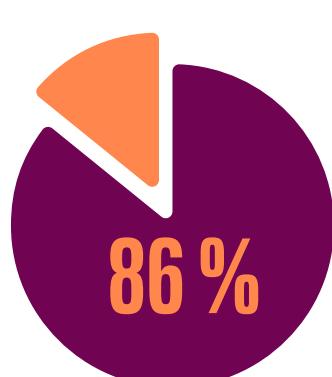
97 %

El 97 % de las empresas brasileras que miden el ROI de sus programas de bienestar **observaron un resultado positivo**.

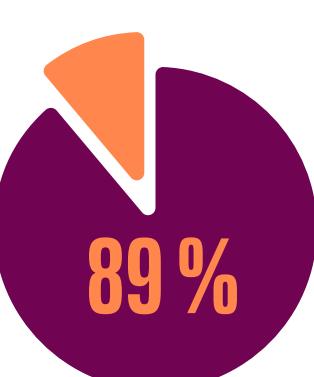
Los líderes de RR. HH. consideran que los programas de bienestar son fundamentales para atraer y retener el talento: el 89 % afirma que son extremadamente importantes o muy importantes para la captación de talento y el 97 % asegura lo mismo respecto a la satisfacción de los colaboradores/as. El 86 % de los líderes de RR. HH. afirman que estas iniciativas son fundamentales para la retención de sus colaboradores/as.



Satisfacción



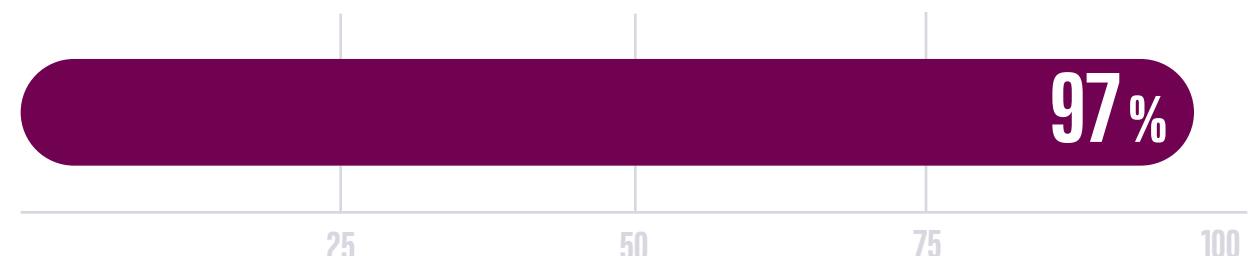
Retención



Captación

Lo que opinan los líderes sobre el bienestar

El cuidado del bienestar del personal por parte de los líderes es prácticamente universal: el 97 % de los equipos directivos brasileros dan importancia al bienestar de sus colaboradores/as.



Casi todos los ejecutivos brasileros coinciden en el impacto positivo que tienen los programas de bienestar en la gestión de talento, ya que la gran mayoría asegura que son importantes para la captación de talento, así como la satisfacción y retención de los colaboradores/as.



Satisfacción



Retención



Captación

Las empresas con programas de bienestar gastan menos en atención médica y tienen colaboradores/as más sanos: el 82 % observó una disminución en el gasto médico, mientras que el 88 % de las empresas afirman que sus programas de bienestar lograron reducir los días de licencia por enfermedad de los colaboradores/as.



82 %



88 %

Los líderes son conscientes del potencial que tienen los programas de bienestar: el 90 % de los equipos directivos consideran que son una medida de reducción del gasto, mientras que el 85 % los consideran como una ventaja competitiva.

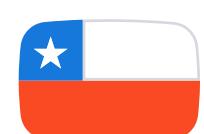
MEDIDA DE REDUCCIÓN DEL GASTO

90 %

VENTAJA COMPETITIVA

85 %

5.3 Chile



Los colaboradores/as de las empresas chilenas son de los que más valoran las iniciativas de bienestar entre todas las regiones encuestadas. De hecho, Chile se acerca a Brasil en la clasificación de los países con mayores tasas de inscripción de colaboradores/as en los programas de bienestar. Pero no se quedan muy atrás: los equipos directivos están muy involucrados con el bienestar, dado que nueve de cada diez valoran el bienestar de los colaboradores/as y la gran mayoría consideran que estos programas son esenciales para la gestión del talento. Esta visión tan optimista se refleja en los balances, donde el 87 % de las empresas que miden el ROI informan que tienen un rendimiento positivo.

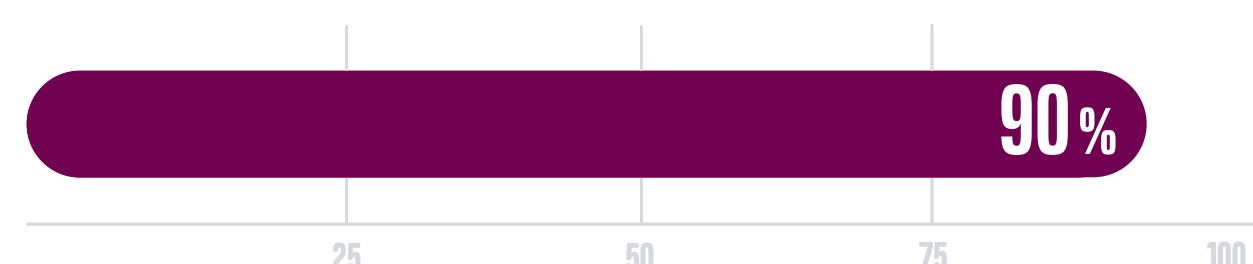
El impacto de los programas de bienestar

87 %

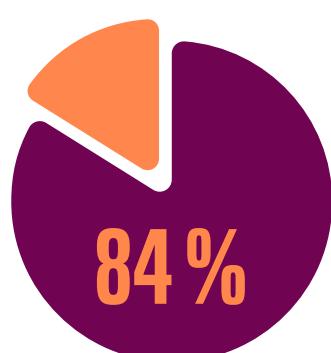
Entre las empresas que pueden cuantificar el impacto de su programa de bienestar, el 87 % **observó un ROI positivo**.

Lo que opinan los líderes sobre el bienestar

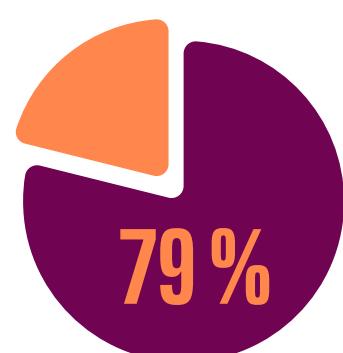
El 90 % de los líderes de RR. HH. afirman que su equipo directivo valora el bienestar de sus colaboradores/as.



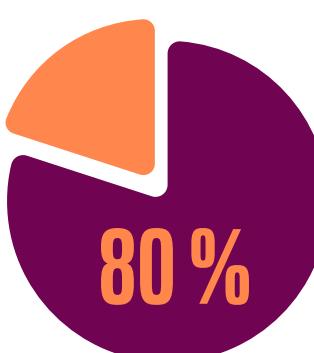
La gestión del talento se ve reforzada por los programas de bienestar: el 84 % de los líderes de RR. HH. chilenos afirman que son muy importantes o extremadamente importantes para la satisfacción de los colaboradores/as, el 79 % lo califica del mismo modo con respecto a la retención de personal y el 80 % los valora de la misma forma respecto a la captación de talento.



Satisfacción



Retención



Captación

Los ejecutivos chilenos consideran que los programas de bienestar son una herramienta útil en la gestión del talento. El 92 % de los líderes de RR. HH. del país andino dijeron que su equipo directivo considera los programas de bienestar importantes para la satisfacción de sus colaboradores/as, el 90 % afirman que los consideran fundamentales para la retención del empleado y el 86 % aseguran que son fundamentales para la captación del talento.



Satisfacción



Retención



Captación

La gran mayoría de las empresas constatan que los programas de bienestar mejoran la salud de los colaboradores/as: el 79 % de las personas encuestadas afirman que los gastos médicos disminuyeron gracias a su programa de bienestar, mientras que el 85 % observaron una disminución de los días de licencia por enfermedad.



79 %



85 %

Los líderes de los equipos directivos son optimistas respecto al bienestar : un 87 % considera que los programas de bienestar son una ventaja competitiva, mientras que el 74 % los ve como una medida de reducción del gasto.

MEDIDA DE REDUCCIÓN DEL GASTO

74 %

VENTAJA COMPETITIVA

87 %

5.4 Alemania



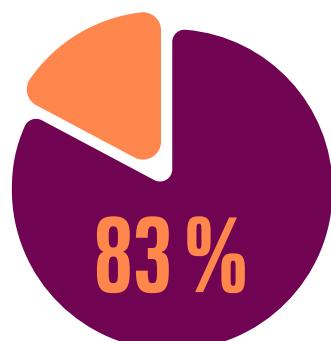
En Alemania, los programas de bienestar cuentan con el apoyo de los equipos directivos y colaboradores/as por igual. Los líderes ejecutivos dan mucha importancia al cuidado del bienestar de su personal y consideran que estos programas mejoran los resultados de las empresas. Al mismo tiempo, el 86 % de las empresas observaron una disminución en los días de licencia por enfermedad solicitados por los colaboradores/as. Gracias a estas mejoras, el 88 % de las empresas que miden el ROI de sus programas observaron un resultado positivo y de igual forma en la salud de sus colaboradores/as. Como resultado de su programa de bienestar, la mayoría de las empresas observaron una reducción en los días de licencia por enfermedad.

El impacto de los programas de bienestar

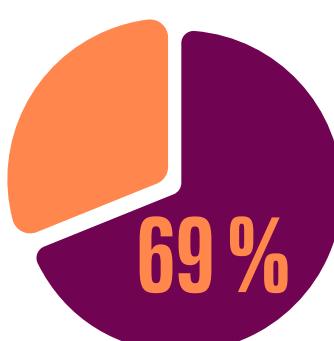
88 %

Los programas de bienestar son rentables: el 88 % de las empresas que miden los resultados de sus programas de bienestar aseguran que **observaron un ROI positivo**.

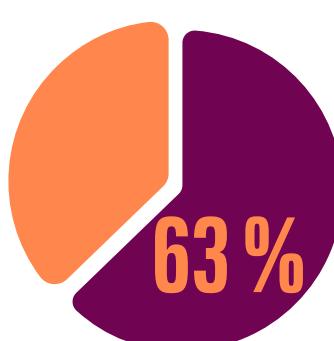
La mayoría de los líderes de RR. HH. alemanes dicen que los programas de bienestar son muy importantes o extremadamente importantes para la captación del talento, así como la satisfacción y la retención de los colaboradores/as.



Satisfacción



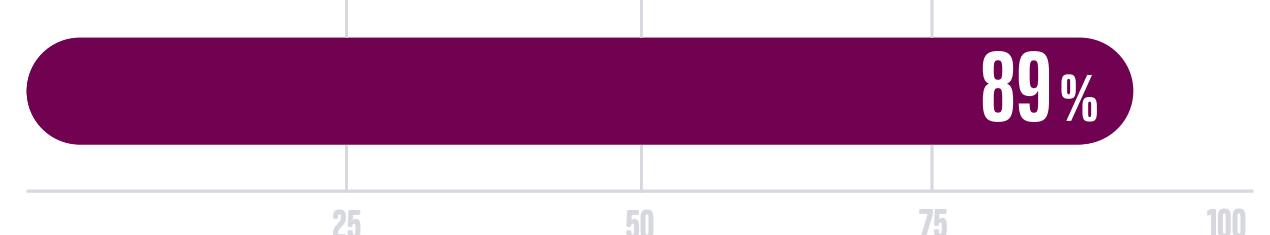
Retención



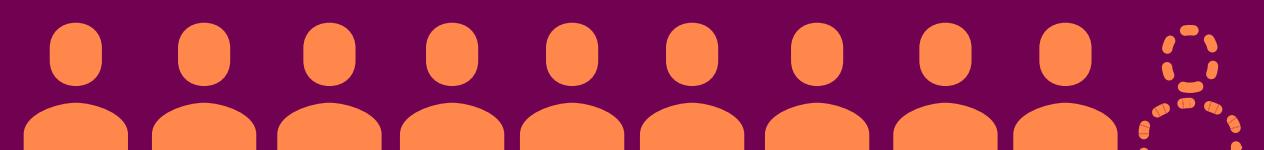
Captación

Lo que opinan los líderes sobre el bienestar

La gran mayoría de los líderes se preocupan por el bienestar de su personal y el 89 % de los encuestados aseguran que su equipo directivo valora el bienestar de sus colaboradores/as.



Los equipos directivos alemanes consideran su programa de bienestar como una herramienta eficaz para gestionar el talento. Nueve de cada diez personas encuestadas afirman que su equipo directivo considera que los programas de bienestar son importantes para la satisfacción y retención de sus colaboradores/as y cuatro de cada cinco aseguran que son fundamentales para la captación de talento.



87 %

Los días de licencia por enfermedad disminuyeron en el 87 % de las empresas como resultado de su programa de bienestar.



Más de la mitad de los líderes de RR. HH. de Alemania sostienen que **el compromiso de los colaboradores/as conlleva un gasto menor gracias a su programa de bienestar**.

La mayoría de los líderes piensan que cuidar el bienestar de su personal da una ventaja a sus empresas: el 83 % de las personas encuestadas dicen que su equipo directivo ve los programas de bienestar como una ventaja competitiva y el 73 % los considera una medida de reducción de gastos.

MEDIDA DE REDUCCIÓN DEL GASTO

73 %

VENTAJA COMPETITIVA

83 %

5.5 Italia



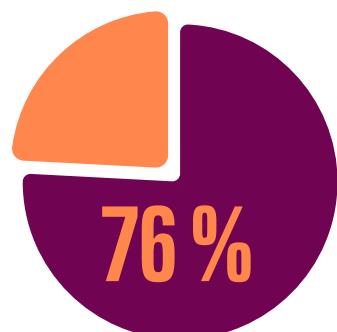
Según la mayoría de los líderes locales de RR. HH., los trabajadores y líderes italianos consideran los programas de bienestar como un beneficio. Aproximadamente tres de cada cuatro líderes de RR. HH. italianos afirman que los programas de bienestar son muy importantes o extremadamente importantes para la satisfacción de sus colaboradores/as. Los líderes ejecutivos brindan su apoyo a los programas, ya que proporcionan una ventaja competitiva a las empresas y les permiten reducir los gastos. La gran mayoría (88 %) de las personas encuestadas que miden el resultado de sus iniciativas observaron un ROI positivo.

El impacto de los programas de bienestar

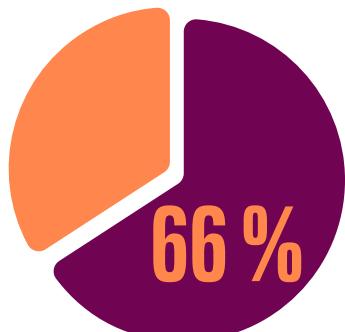
88 %

El 88 % de las empresas italianas que miden los resultados de sus programas de bienestar **observaron un ROI positivo**.

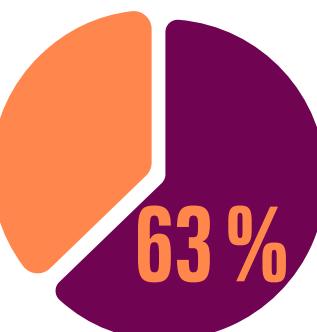
La mayoría de los líderes de RR. HH. perciben los programas de bienestar como una ayuda para gestionar el talento: el 76 % aseguran que son muy importantes o extremadamente importantes para la satisfacción de los colaboradores/as, el 66 % opina lo mismo respecto a la retención de personal y el 63 % los valora del mismo modo respecto a la captación de talento.



Satisfacción



Retención



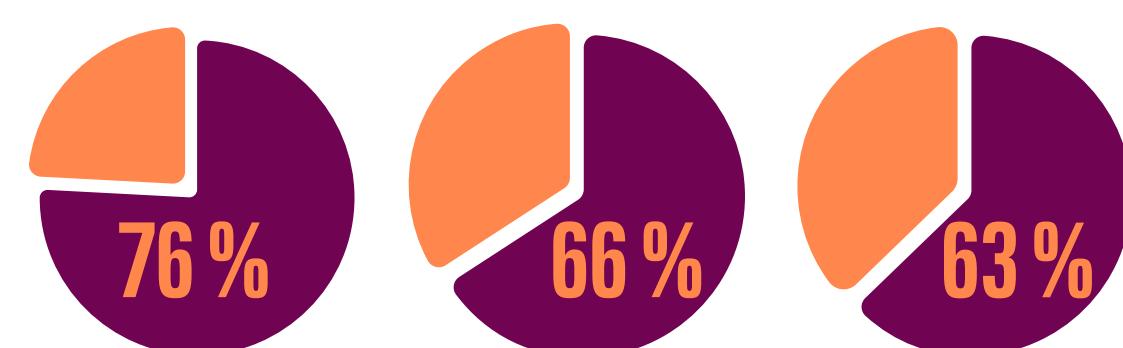
Captación

Lo que opinan los líderes sobre el bienestar

La mayoría de los líderes empresariales italianos quieren que su personal prospere y el 87 % de los encuestados afirman que su equipo directivo valora el bienestar de sus colaboradores/as.



25 50 75 100



Satisfacción



Retención



Captación

Las empresas suelen ver el impacto positivo que sus iniciativas de bienestar tienen en lo que respecta a la salud de los colaboradores/as: el 78 % de las personas encuestadas en Italia aseguran que los días de licencia por enfermedad disminuyeron, mientras que el 74 % observaron una reducción de gastos médicos.



74 %



78 %

Los líderes de RR. HH. aseguran que sus equipos directivos ven enormes ventajas empresariales en los programas de bienestar: el 83 % dice que sus equipos directivos consideran los programas de bienestar como una medida de reducción del gasto y el 87 % afirma que los ven como una ventaja competitiva.

MEDIDA DE REDUCCIÓN DEL GASTO

83 %

VENTAJA COMPETITIVA

87 %

5.6 México



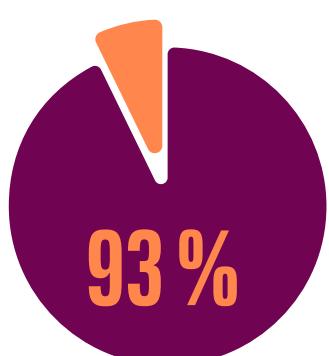
Los líderes mexicanos están casi a la cabeza de la clasificación mundial cuando hablamos de optimismo en lo que respecta a los programas de bienestar. México es el país que, junto con Brasil, tiene el mayor número de equipos directivos que valoran el bienestar de los colaboradores. Prácticamente, todas las empresas mexicanas consideran los programas de bienestar como un activo para la gestión de talento. Los colaboradores/as están muy comprometidos con estas iniciativas, ya que tres de cada cuatro empresas dicen que al menos la mitad de su personal está inscrita en su programa de bienestar.

El impacto de los programas de bienestar

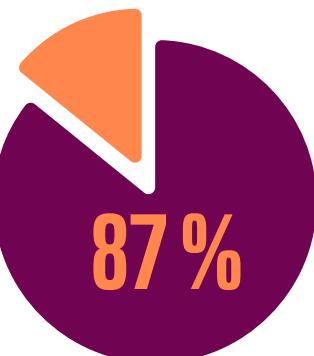
92 %

El 92 % de las empresas que miden el ROI de su programa de bienestar **observaron un rendimiento positivo**.

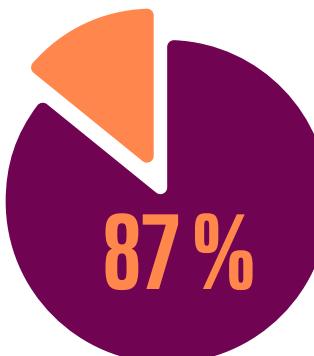
Los líderes de RR. HH. dicen que los programas de bienestar son una pieza clave de su estrategia de gestión del talento: el 93 % asegura que su iniciativa es muy importante o extremadamente importante para la satisfacción de sus colaboradores, mientras que el 87 % dice lo mismo con respecto a la captación y retención de talento.



Satisfacción



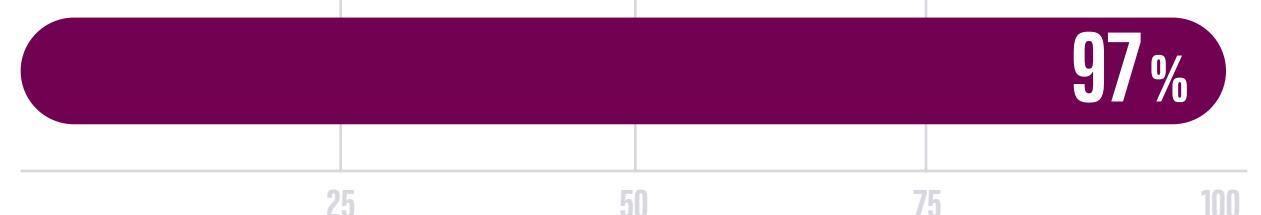
Retención



Captación

Lo que opinan los líderes sobre el bienestar

Prácticamente todas las empresas encuestadas en México se preocupan por el bienestar de su personal. De hecho, el 97 % de las personas encuestadas afirma que su equipo directivo valora el bienestar de sus colaboradores/as.



25 50 75 100

La gran mayoría de las personas encuestadas dice que su **equipo directivo considera importantes los programas de bienestar para la captación de talento, la retención y la satisfacción de sus colaboradores/as**.



Satisfacción



Retención



Captación

La mejora de la salud de los colaboradores/as es un resultado común de los programas de bienestar: el 88 % de los encuestados observó una disminución en los días de licencia por enfermedad y el 81 % observó también una reducción en los gastos médicos.



81 %



88 %

Los líderes de RR. HH. dicen que la mayoría de sus equipos directivos consideran que los programas de bienestar son una **ventaja competitiva (92 %)** y una medida de reducción del gasto (86 %).

MEDIDA DE REDUCCIÓN DEL GASTO

86 %

VENTAJA COMPETITIVA

92 %

5.7 España



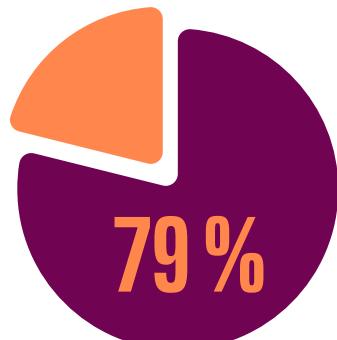
En España, tanto los líderes de RR. HH. como los colaboradores/as cosechan los frutos del interés suscitado en el bienestar del personal. En una región donde el 88 % de las empresas que miden el ROI ven un resultado positivo de su programa de bienestar, la gran mayoría de los líderes consideran que estas iniciativas son una ventaja competitiva y una medida de reducción de gastos que mejoran la gestión de talento. Tres de cada cuatro líderes de RR. HH. afirman que al menos el 50 % de su personal participa en las actividades sobre bienestar organizadas por la empresa.

El impacto de los programas de bienestar

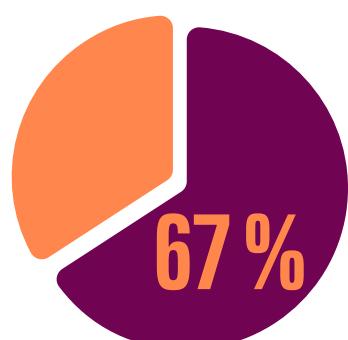
88 %

La mayoría de las empresas españolas que miden el ROI de su programa de bienestar **observaron un rendimiento positivo de la inversión**.

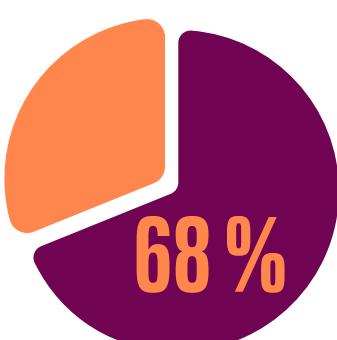
Los líderes de RR. HH. afirman que los programas de bienestar ayudan a gestionar el talento: el 79 % los califica como muy positivos o extremadamente positivos para la satisfacción de los colaboradores/as, el 67 % dice lo mismo respecto a la retención del personal y el 68 % asegura que son muy importantes o extremadamente importantes para la adquisición de talento.



Satisfacción



Retención



Captación

Lo que opinan los líderes sobre el bienestar

La gran mayoría de los líderes de RR. HH. afirman que su equipo directivo valora el bienestar de los colaboradores/as.



Con mucha frecuencia, vemos que los programas de bienestar mejoran en gran medida los esfuerzos de gestión de talento. De hecho, la mayoría de los líderes de RR. HH. afirman que su equipo directivo considera que estas iniciativas son importantes para la captación de talento, así como para la satisfacción y retención de sus colaboradores/as.



Satisfacción



Retención



Captación

El ahorro en atención médica es una de las ventajas más habituales que aportan los programas de bienestar: el 74 % de las empresas sostienen que el gasto en atención médica se redujo, mientras que el 83 % observó una disminución en el número de licencias por enfermedad.



74 %



83 %

Los equipos directivos consideran que los programas de bienestar favorecen a su organización: el 92 % de las personas encuestadas afirman que sus equipos directivos ven los programas de bienestar como una ventaja competitiva y el 80 % dicen que los consideran una medida de reducción de gastos.

MEDIDA DE REDUCCIÓN DEL GASTO

80 %

VENTAJA COMPETITIVA

92 %

5.8 Reino Unido

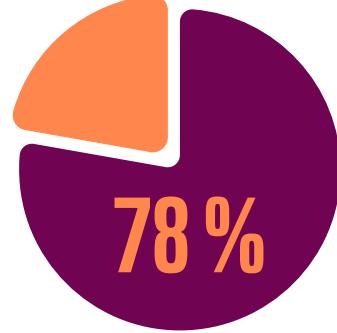


Los líderes de RR. HH. en el Reino Unido consideran que sus programas de bienestar corporativo aportan infinidad de beneficios. Tres de cada cuatro afirman que los programas de bienestar son muy importantes o extremadamente importantes para la satisfacción y la retención de los colaboradores/as y una gran mayoría aseguran que el gasto corporativo en salud disminuyó. Los líderes apoyan estos esfuerzos: según las personas encuestadas, el 91 % de los equipos directivos valoran el bienestar de los colaboradores/as y la mayoría reconoce los beneficios que aportan estos programas a la gestión del talento. La inmensa mayoría de las empresas que miden los resultados de sus programas de bienestar notaron un ROI positivo.

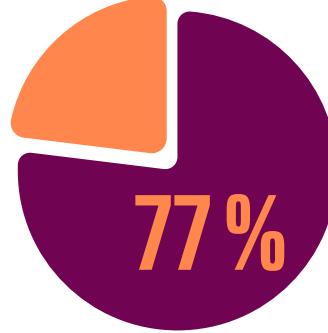
El impacto de los programas de bienestar

93 %

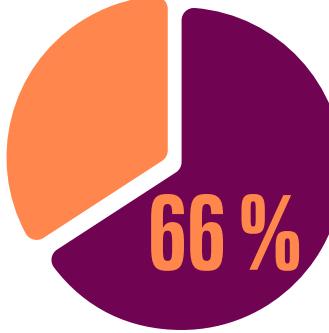
La gran mayoría de las empresas que miden el ROI de su programa de bienestar **observaron un rendimiento positivo**.



Satisfacción



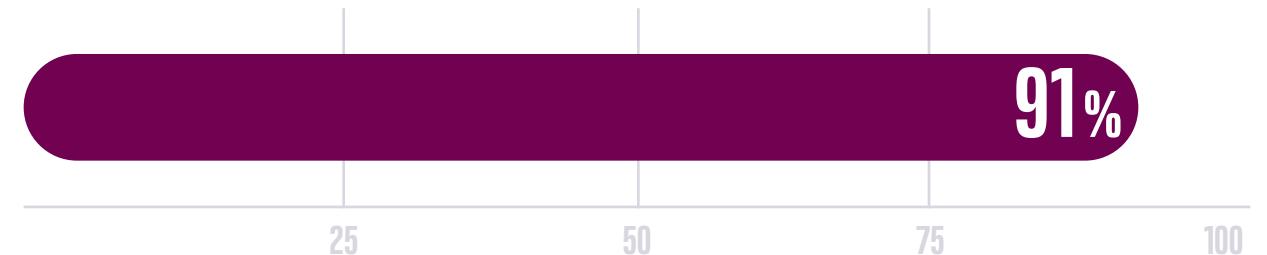
Retención



Captación

Lo que opinan los líderes sobre el bienestar

La gran mayoría de las personas encuestadas en Reino Unido afirman que su equipo directivo valora el bienestar de los colaboradores/as.



Los líderes de RR. HH. sostienen que los programas de bienestar son muy importantes o extremadamente importantes para la gestión del personal y para la captación de talento, así como la satisfacción y la retención de sus colaboradores/as.

El 77 % de los líderes de RR. HH. dicen que los programas de bienestar son muy importantes o extremadamente importantes para la retención de los colaboradores/as.



Retención

Los programas de bienestar benefician la salud de los colaboradores/as: el 82 % de las personas encuestadas indican que disminuyó el número de días de licencia por enfermedad y el 74 % sostiene que se redujo el gasto médico.



74 %



82 %

Los líderes de RR. HH. afirman que sus equipos directivos consideran los programas de bienestar de gran ayuda para alcanzar sus objetivos comerciales y el 85 % asegura que sus equipos directivos los consideran una ventaja competitiva. El 77 % lo ve como una medida de reducción del gasto.

MEDIDA DE REDUCCIÓN DEL GASTO

77 %

VENTAJA COMPETITIVA

85 %

5.9 Estados Unidos



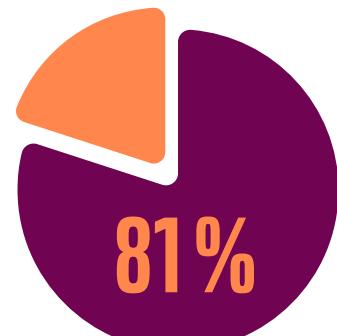
Los líderes de RR. HH. en Estados Unidos afirman que sus equipos directivos y su personal tienen un gran interés en los programas de bienestar. El 83 % considera que estos programas son una medida de reducción del gasto y cuatro de cada cinco afirman que son muy importantes o extremadamente importantes para la retención de sus colaboradores/as. Los datos respaldan este entusiasmo por los programas de bienestar, ya que nueve de cada diez empresas que miden el ROI observaron un rendimiento positivo.

El impacto de los programas de bienestar

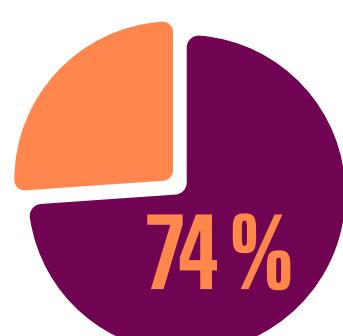
60 %

El 60 % de los líderes de RR. HH. en Estados Unidos afirman que su programa de bienestar tuvo **un impacto muy positivo o extremadamente positivo en la satisfacción de sus colaboradores/as.**

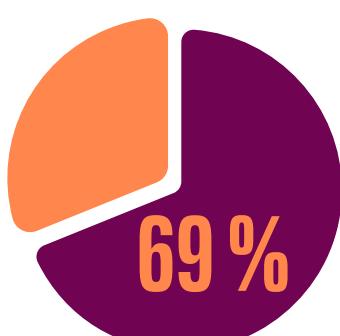
Los programas de bienestar son una pieza fundamental para la gestión del talento: el 81% de las personas encuestadas afirman que su programa de bienestar es muy importante o extremadamente importante para la satisfacción de los colaboradores/as, el 74 % opina lo mismo con respecto a la retención de personal y el 69 % los califica con esas mismas palabras cuando hablamos de la captación de talento.



Satisfacción



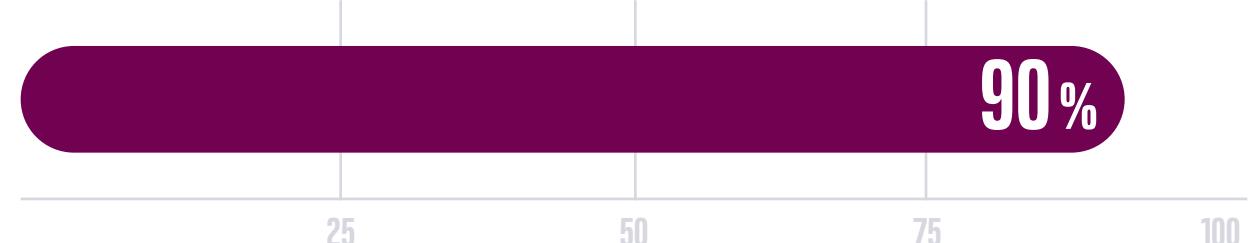
Retención



Captación

Lo que opinan los líderes sobre el bienestar

Los líderes son conscientes de lo importante que es el bienestar de sus equipos y el 90 % de las personas encuestadas en EE. UU. afirman que su equipo directivo valora el bienestar de los colaboradores/as.



Los equipos directivos consideran que los programas de bienestar son una herramienta fantástica para la gestión del talento: el 92 % de los directivos consideran que los programas de bienestar son importantes para la satisfacción del personal, el 90 % dicen que son esenciales para la retención de los colaboradores/as y el 88 % afirman que son claves para la adquisición de talento.



Satisfacción



Retención



Captación

Los líderes de RR. HH. notan los beneficios que los programas de bienestar aportan a la salud del personal: el 82 % sostiene que los días de licencia por enfermedad disminuyeron y el 75 % informa que el gasto médico se redujo.



75 %



82 %

Los líderes de RR. HH. encuestados en Estados Unidos creen que los programas de bienestar son un incentivo para el trabajo: el 85 % afirman que sus equipos directivos consideran los programas de bienestar como una ventaja competitiva y el 83 % los ven como una medida de reducción del gasto.

MEDIDA DE REDUCCIÓN DEL GASTO

77 %

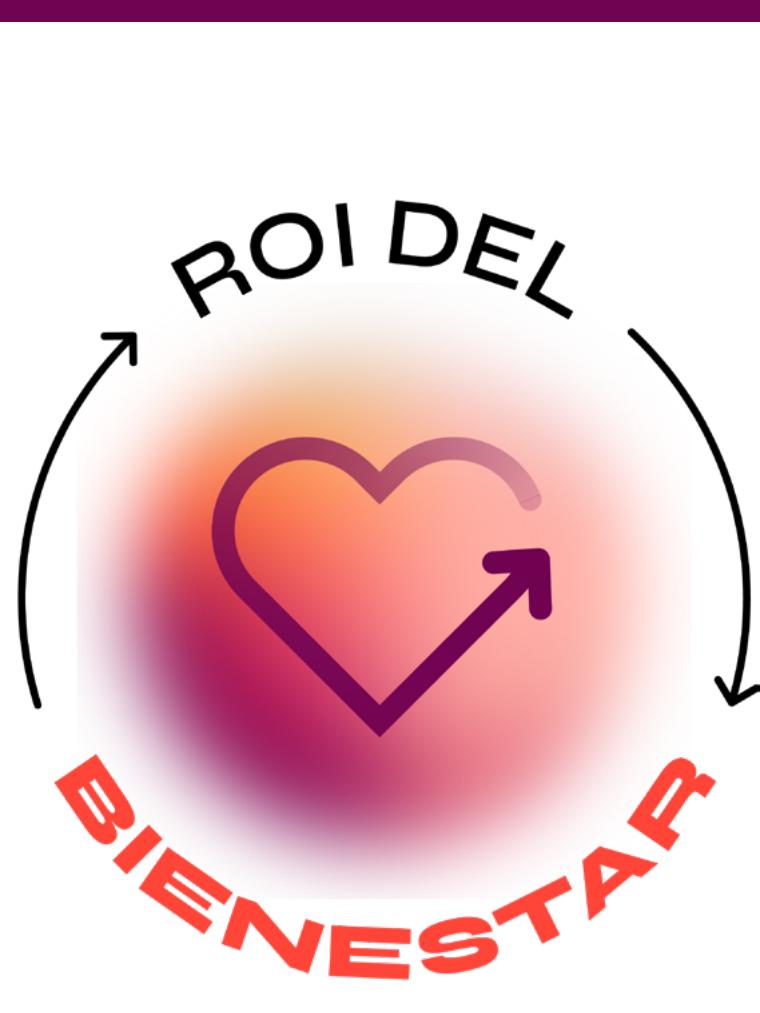
VENTAJA COMPETITIVA

85 %



Conclusión

Capítulo 06



Los resultados de la encuesta son claros: el rendimiento de una empresa se relaciona estrechamente con el bienestar de sus colaboradores/as.

Capítulo 06

El bienestar y la rentabilidad se relacionan estrechamente. Los colaboradores/as son el motor de las empresas, por lo que su bienestar físico y mental define el rumbo de una organización.

Esto queda muy claro si nos enfocamos en el análisis de un colaborador individual. A nadie le sorprendería enterarse de que un empleado con problemas de salud física o mental tiene una productividad menor, que es más probable que falte al trabajo o que incluso sus superiores se planteen despedirlo. No esperaríamos, por ejemplo, que un docente con agotamiento crónico asista puntualmente al trabajo todos los días o que un médico exhausto atienda mejor a los pacientes que un colega que esté en mejor estado de salud. Sin embargo, cuando hablamos de una empresa en términos generales, nos olvidamos con demasiada frecuencia de esta relación intrínseca entre el bienestar individual y el rendimiento personal.

Pasar por alto esta realidad afecta al balance final de una empresa. Las ventajas cuantificables de los programas de bienestar volvieron a poner este tema sobre la mesa. Los programas de bienestar tienen un ROI positivo en nueve de cada diez empresas que miden su impacto. Es un rendimiento notable que se traduce en ahorro de gastos operativos: el 78 % de los líderes

de RR. HH. observan una reducción del gasto médico de la empresa gracias a los programas de bienestar y el 85 % aseguran que lograron reducir la inversión económica que conlleva gestionar el talento. Una prueba de estas ventajas es la disminución del ausentismo: según el 85 % de las personas encuestadas, sus colaboradores/as solicitan menos días libres por enfermedad. Otro de los beneficios es el aumento del compromiso de los colaboradores/as con la empresa. De hecho, el 100 % de los líderes de RR. HH. a los que encuestamos sostienen que las iniciativas de bienestar son importantes para la satisfacción de su personal.

El ROI en cascada de los programas de bienestar deja claro que cuidar a los trabajadores y preocuparse por el rendimiento de la empresa no son algo incompatible. Fomentar el bienestar aporta ventajas para todo el mundo. **Para las empresas que quieren mejorar el bienestar de sus colaboradores/as e impulsar su crecimiento, los programas de bienestar son una solución integral que ofrece resultados comprobados.**

Cómo convencer a tus líderes para que inviertan en un programa de bienestar



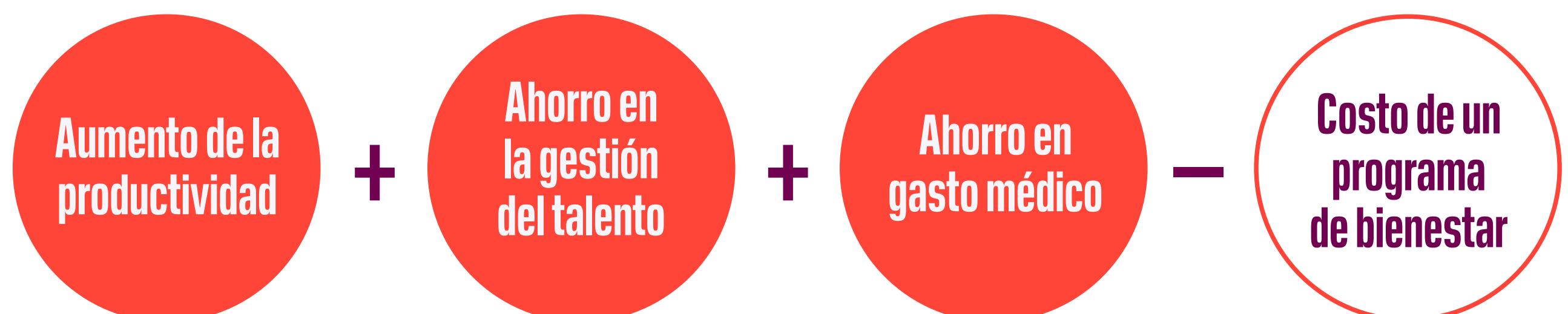
Capítulo 07

Los equipos directivos sienten un gran interés por el bienestar de sus colaboradores/as, pero ese entusiasmo no siempre se traduce en medidas para fomentarlo.

A pesar de todas las ventajas que ven en los programas de bienestar (como la satisfacción de los colaboradores/as o una mayor ventaja competitiva), aproximadamente la mitad de los equipos directivos nos dijeron que consideran estas iniciativas como una moda pasajera que no aporta valor. Si los líderes quieren cuidar del bienestar de su personal, pero no tienen claras las repercusiones a largo plazo de estos programas, es comprensible que duden a la hora de invertir en estas iniciativas. El bienestar es imprescindible, pero las empresas quieren una solución que funcione con total seguridad.

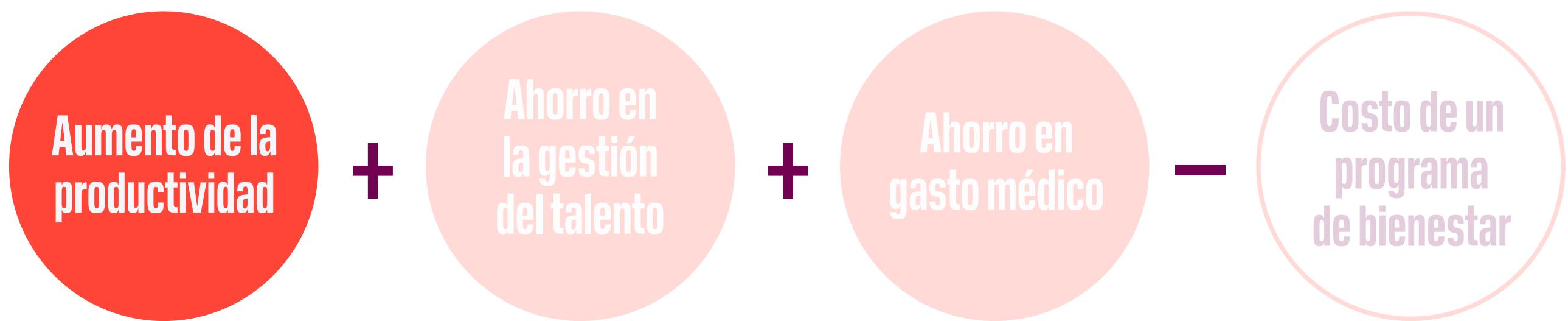
7.1 Cómo calcular el ROI de tu programa de bienestar

Es comprensible que la idea de demostrar a tus líderes el ROI financiero de un programa de bienestar te parezca abrumadora. Aproximadamente uno de cada cinco líderes de RR. HH. a los que encuestamos aseguran que no saben cómo medir el retorno de la inversión en su iniciativa de bienestar. Sin embargo, no es una tarea complicada. Existe una fórmula muy sencilla que podés usar para cuantificar tu rendimiento:



En esta sección te explicamos cómo podés obtener los datos de cada una de estas variables para calcular el ROI del bienestar de tu empresa.

7.1.2 Cómo medir el aumento de la productividad



Cada cifra de esta sección ayuda a evaluar cómo influye tu programa de bienestar en la productividad de tu personal. Podés usar una de las medidas que se enumeran a continuación, o la suma de varias, para medir cuánto aumentó la productividad gracias a tu programa.

A) Productividad del personal

Las fórmulas de productividad son una forma excelente de cuantificar la producción de tus colaboradores/as, ya que te permiten analizar el valor que aportan a la empresa. Si bien las variables que se usan en estas fórmulas varían de un sector a otro, la fórmula genérica para calcular la productividad es la siguiente: Productividad = producción/recursos utilizados. La producción se puede determinar según los indicadores clave de rendimiento (KPI, por sus siglas en inglés) de tu empresa, que son puntos de referencia predefinidos para calcular el rendimiento y la eficiencia de los colaboradores/as. Estos indicadores se centran en estadísticas importantes, como los clientes atendidos o las unidades entregadas. Los recursos utilizados serán los activos que la empresa gastó para generar una determinada producción (por ejemplo, el presupuesto o el tiempo de los

colaboradores/as). Acá te mostramos algunas fórmulas útiles para calcular la productividad:

- **Ingresos por colaborador.** Tomá los ingresos de tu empresa en los últimos 12 meses y dividelos por el número de colaboradores/as a tiempo completo. El resultado te va a permitir saber cuántos ingresos genera, en promedio, un trabajador a tiempo completo.

- **Beneficio por empleado.** También conocido como ingreso neto por empleado (NIPE, por sus siglas en inglés), esta cifra se calcula al dividir tus ingresos netos de los últimos doce meses por el número equivalente de colaboradores/as que trabajan en tu empresa a tiempo completo. Si ves que tus beneficios por colaborador/a aumentan después de implementar un programa de bienestar, podría ser un indicador de que la iniciativa ya se está rentabilizando.

Las herramientas de software de gestión de la productividad son útiles para medir la producción de cada colaborador del ámbito de la información, ya que es más complicado cuantificar numéricamente la producción de un responsable de contenido que trabaja en varios proyectos que la de un colaborador de fábrica que crea un producto. Los softwares de productividad como Asana y Monday te permiten evaluar cuántas tareas completa un colaborador de oficina y cuándo lo hace, lo cual te proporciona información sobre sus tasas de producción. Si conocés el valor económico de cada tarea completada, vas a poder calcular la productividad de cualquier puesto de trabajo.

B) Absentismo y problemas de salud

Si tus colaboradores/as faltan al trabajo más de lo habitual debido a una enfermedad, estrés o problemas de salud mental, nos enfrentamos a una falta de bienestar en el lugar de trabajo que afecta a tu empresa y reduce la productividad. El agotamiento por sí solo de los colaboradores le cuesta a las empresas estadounidenses un estimado de 136 400 millones de dólares al año.²⁴ Estas son algunas de las métricas en las que podés basarte para hacer este cálculo:

Licencia por enfermedad o ausentismo por motivos de salud

Este dato se registra automáticamente a través de las solicitudes de licencias en sistemas como Workday. En promedio, los colaboradores/as piden entre dos y tres días de licencia paga por enfermedad al año.²⁵ Si la tasa de tu organización es considerablemente más alta, es probable que tus colaboradores podrían beneficiarse de un programa adicional para cuidar su salud. También puede ser útil fijarse en los motivos por los que el personal se toma esos días libres por enfermedad. Si las enfermedades se relacionan potencialmente con las condiciones de trabajo, esta es otra área en la que las mejoras o el apoyo al bienestar podrían ayudar a una organización;

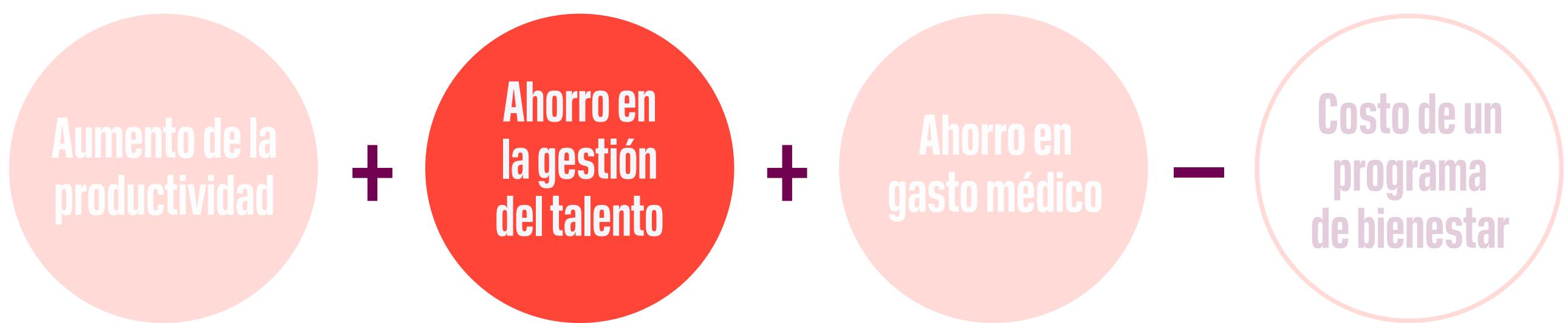
Problemas de salud relacionados con el agotamiento

Por ejemplo, si un colaborador/a se queda dormido mientras usa maquinaria pesada o deja caer paquetes por el sobreesfuerzo muscular. Estas dos situaciones podrían evitarse si los colaboradores/as tuvieran más descansos y tiempo de calidad para recuperarse, ya sea entre una tarea y otra o entre un turno y el siguiente. Esto se puede promover a través de programas de bienestar que favorecen los hábitos de sueño y ofrecen clases de meditación al mediodía.

Accidentes laborales

Si un colaborador se lesiona la espalda mientras levanta materiales de construcción o al inclinarse hacia un cajón para guardar unos documentos, se considera un accidente laboral. Asistir a clases de estiramiento o de fortalecimiento muscular podría ayudar a prevenir estas lesiones. Esto es algo muy interesante si tenemos en cuenta que el costo promedio de un reclamo por lesiones en el lugar de trabajo es de 40 000 dólares.²⁶

7.1.3 Cómo medir el ahorro en la gestión del talento



Ofrecer buenos beneficios relacionados con el bienestar atrae a nuevos talentos y prolonga la permanencia de los colaboradores/as en la empresa. En un estudio interno sobre más de 5000 usuarios de Gympass en EE. UU descubrimos que quienes usaron el servicio durante solo dos meses ya mostraban un 57 % más de probabilidades de permanecer en su empresa²⁷. Como a la empresa le cuesta en promedio 4000 dólares contratar a una persona para el equipo²⁸, una tasa de retención alta se convierte en poco tiempo en un ahorro.

Cada cifra de esta sección ayuda a evaluar cómo tu programa de bienestar influye en el costo del ciclo de vida de tu personal.

Cartera de candidaturas

Evaluá cuántas personas se están presentando a los puestos de trabajo que ofrecés en este momento. Esta suma es lo que se conoce como la cartera de candidaturas, es decir, el número de trabajadores a los que les interesa cubrir una vacante en tu empresa. Acordate de que el 62 % de los trabajadores aseguran que el bienestar del empleado es un factor clave a la hora de decidir si se presentan a un nuevo puesto de trabajo²⁹. Mencionar tu programa de bienestar en los anuncios de trabajo puede aumentar la cantidad de postulaciones que recibís para cada vacante, por lo que vas a poder elegir entre un mayor grupo de personas candidatas a la hora de contratar.

Tiempo de contratación

Este parámetro mide el tiempo que pasa desde que un candidato/a inicia el proceso de contratación hasta que acepta una oferta. Un programa de bienestar atractivo puede ayudar a acortar este proceso al reducir, por ejemplo, el tiempo que dedicás a negociar una oferta con la persona mejor calificada.

Costos de contratación

Los estudios demuestran que el costo de reemplazar a un colaborador/a equivale a un sueldo de entre seis y nueve meses.³⁰ Esto incluye los costos internos, como el tiempo que tu personal invierte en la contratación y las bonificaciones por recomendaciones, además de los costos externos, como las tarifas

de publicación de las ofertas de empleo o las verificaciones de antecedentes penales, si corresponden. Los programas de bienestar pueden reducir este gasto al hacer que tu empresa sea más atractiva para las personas que se postulen y al reducir los costos que conlleva el tiempo que tu personal dedica a encontrar a la persona ideal para el puesto.

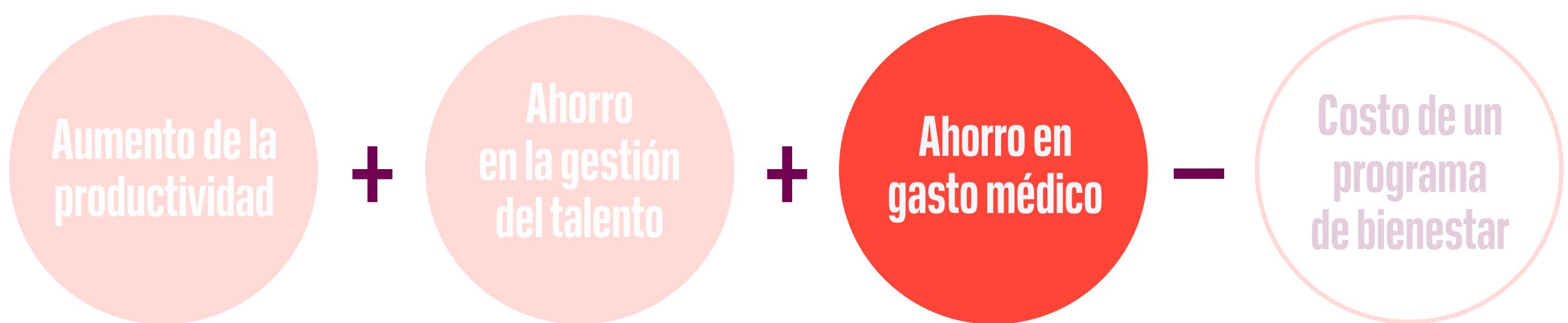
Índice de rotación

Para calcular esta cifra, dividí el número de colaboradores/as que se van de la empresa en un período específico entre el número promedio de trabajadores que tiene la empresa en ese mismo período. La tasa de colaboradores/as que abandonan tu empresa puede disminuir si ofrecés un programa de bienestar, ya que estas iniciativas suelen mejorar la satisfacción del personal y, en consecuencia, se reduce la probabilidad de que las personas busquen un nuevo trabajo si están satisfechas en su empresa.

Tasa de retención

Tomá el número promedio de colaboradores/as de tu empresa durante un período determinado y, luego, restá el número de trabajadores que se despidieron. Por último, dividí esa cifra por el número promedio de colaboradores/as de tu organización. Los programas de bienestar pueden alentar a tu personal a quedarse en la empresa, ya que fomentan una cultura del apoyo y el bienestar de la que las personas quieren formar parte.

7.1.4 Cómo medir el ahorro en atención médica



Esta es una de las métricas más tangibles a la hora de valorar el éxito de tu programa de bienestar. La mayoría de las empresas de EE. UU. ahorran tres dólares en gasto médico por cada dólar que invierten en un programa de bienestar. Esta sección te va a ayudar a evaluar cómo un programa de bienestar influye³¹ en el costo que conlleva la atención médica para los colaboradores/as.

A) Gastos médicos

Los proveedores y las empresas de seguros suelen enviar a las empresas actualizaciones trimestrales o anuales que resumen los reclamos que se presentaron a la póliza de la organización. Estos informes suelen enviarse a los departamentos de finanzas o de RR. HH. Los principales reclamos (que generalmente superan los 100 000 dólares) suelen venir especificados de manera individual. Estos reclamos de gasto médico pueden dar información sobre lo siguiente:

Gastos médicos anuales de la empresa, totales y por colaborador/a

Estas cifras pueden ayudarte a calcular los gastos médicos previstos para el año siguiente o a estimar el presupuesto para contratar a un nuevo colaborador/a.

Gastos por código de diagnóstico

Un código de diagnóstico es una serie única formada por números y letras que se asigna a una enfermedad. Esta información puede ayudarte a identificar las afecciones prevenibles que experimentan tus colaboradores, valorar si se pueden mejorar con una iniciativa de bienestar y saber cuáles te conviene abordar primero.



Gastos por código de procedimiento

Al igual que un código de diagnóstico, un código de procedimiento es un número de identificación único. En este caso, describe cualquier atención médica que se brinde, desde cirugías hasta medicamentos. Con esta información, podés evaluar cuánto paga la empresa por la atención médica a lo largo del tiempo, desde el costo de cada medicamento hasta el de una prótesis de rodilla.

Lugar de servicio

Este parámetro te permite saber si la atención médica se ofreció en el centro de salud de atención primaria, en urgencias, de forma telemática, etc. Cada uno de estos tipos de asistencia tiene un costo distinto; por lo general, las visitas a urgencias son las más caras.

B) Riesgos para la salud

Hay varias formas de evaluar los riesgos para la salud de tus colaboradores/as antes y después de implementar un programa de bienestar:

Métodos de evaluación de riesgos para la salud

Estas evaluaciones recopilan información para valorar el estado de salud y los hábitos actuales de una persona e identificar cualquier posible riesgo. A menudo se llevan a cabo exámenes biométricos, que aportan datos como el peso y la presión arterial. Cuando se hacen con regularidad, ayuda a que las personas lleven un seguimiento de su estado de salud.

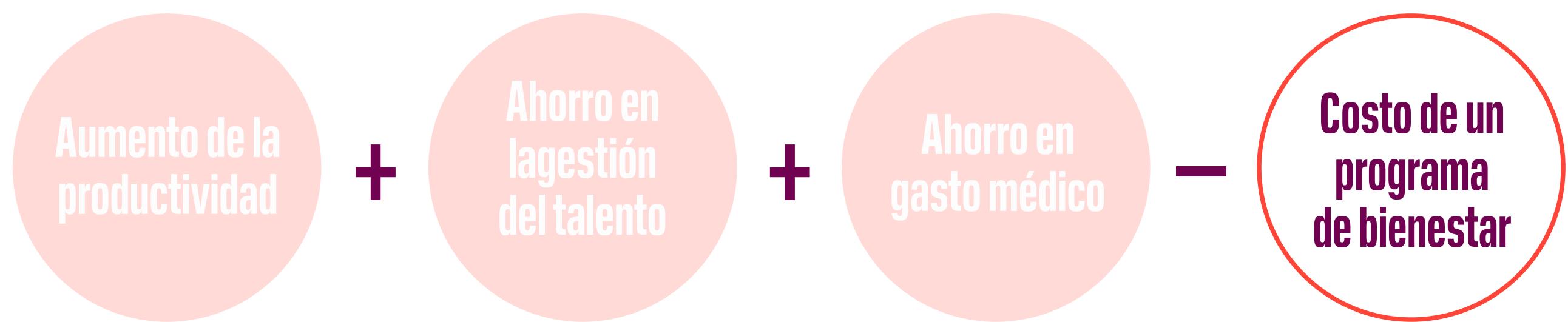
Participación en programas de atención médica preventiva

Como dice el refrán, más vale prevenir que curar. La atención médica preventiva, como las consultas anuales al médico, cuesta menos que la atención en urgencias y puede frenar los problemas de salud graves antes de que surjan.

Participación en programas de cambio de hábitos

Por ejemplo, iniciativas para dejar de fumar o reducir el estrés que pueden ayudar a los colaboradores/as a abandonar hábitos poco saludables que podrían amenazar su salud a largo plazo.

7.1.5 Costo de un programa de bienestar



El costo total por ofrecer un programa de bienestar va a depender de diferentes factores, desde su implementación hasta el mantenimiento de la iniciativa y la medición de los resultados. Estos son algunos de los gastos que conviene tener en cuenta:

Inscripción al programa

Algunas iniciativas (por ejemplo, un concurso en la empresa para ver quién da más pasos a lo largo de una semana) pueden implementarse sin tener que pagar a terceros. Otras, como preparar una campaña para vacunar a los colaboradores/as contra la gripe, van a tener un costo asociado.

Gastos administrativos

El tiempo que tu departamento dedica a la planificación, promoción y supervisión de estos programas es muy valioso. Calculá cuántas horas van a hacer falta para supervisar el programa y evalúá cuánto le va a costar este tiempo de trabajo a la empresa.

Gastos de personal ajenos a RR. HH.

Muchas iniciativas relacionadas con el bienestar, como seminarios web sobre hábitos financieros positivos o sesiones de capacitación durante el almuerzo, pueden ofrecerse durante el horario laboral de tus colaboradores/as. Vas a tener que considerar el costo que conlleve para la empresa la participación en estas iniciativas, así como cualquier otra compensación que quieras ofrecer al personal que dirige el programa y que no forma parte del departamento de RR. HH. Por ejemplo, si querés fomentar la diversidad, la equidad y la inclusión en tu empresa creando grupos de afinidad, ofrecer una compensación adicional a los líderes de los grupos puede reforzar el impacto y la permanencia del programa.

Posibilidad de trabajar desde casa

La forma de trabajar y el lugar desde el que lo hacemos influyen muchísimo en nuestro

bienestar. Los acuerdos de trabajo flexibles (como la posibilidad de trabajar desde casa permanentemente, en un sistema híbrido o, incluso, ofrecer un horario laboral flexible) implican un programa de bienestar con mucha demanda. De hecho, más de la mitad de los líderes de RR. HH. a los que encuestamos para elaborar este informe (el 52 %) aseguraron que su personal valoraría mucho un acuerdo de trabajo flexible. Comprometerse con esta forma de trabajo a largo plazo puede suponer una inversión en sistemas que va a facilitar todo a medida que pase el tiempo, como las videoconferencias en la empresa o subsidios para pagar internet a quienes trabajen desde casa.

Recompensas e incentivos

Algunas empresas fomentan la participación en sus programas de bienestar organizando concursos y dando tarjetas de regalo a quienes ganen u otorgando días libres a los colaboradores/as por completar un desafío específico. Si decidís ofrecer recompensas por participar en el programa, no te olvides de crear un presupuesto de lo que podrías llegar a gastar.

Gastos continuos

Tené en cuenta los pagos que vas a tener que abonar de forma recurrente si decidís ampliar tu programa de bienestar (por ejemplo, si querés ofrecer reembolsos sobre las cuotas a gimnasios, financiar las suscripciones a aplicaciones de bienestar mental o dar ayudas para el cuidado de menores).

7.2 Cómo presentar a tus líderes el impacto de los programas de bienestar

La forma en que presentes y comunes estos datos a los líderes de tu empresa va a depender de si querés hacer una inversión inicial en un nuevo programa de bienestar o si pretendés renovar o ampliar una iniciativa que está en marcha actualmente.

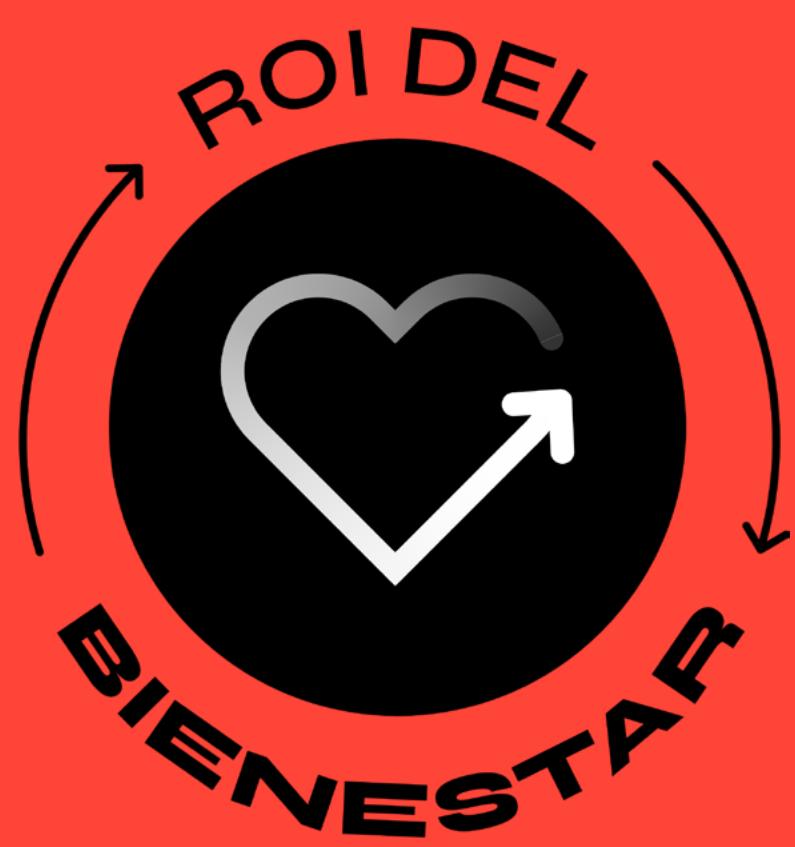
Si te interesa lanzar un nuevo programa, podés compartir tu idea antes de que se elaboren los presupuestos y asegurarte, así, de que pueda haber fondos disponibles para nuevos proyectos. Para empezar, presentá datos internos que demuestren por qué tu personal necesita un programa de bienestar, como puntajes bajos en el NPS de los colaboradores/as, un ausentismo superior al promedio o un aumento de los gastos médicos por colaborador. A continuación, identificá todos los gastos generados de manera aislada por determinadas actividades e iniciativas de bienestar y señalá el ahorro que se podría conseguir si aquellos se consolidaran en un programa holístico de bienestar integral. Seguro vas a querer justificar tu propuesta con muchos datos, pero te recomendamos que te enfoques solo en las cifras más destacadas. Tené en cuenta que dar demasiada información puede abrumar a las personas encargadas de tomar las decisiones en tu empresa.

Una vez que los principales datos queden claros, vas a poder mencionar estudios externos (como este informe) que demuestren que cuidar del bienestar de los colaboradores/as puede abordar esos problemas, a la vez que genera un ahorro a la empresa. Es recomendable presentar los programas en que confíes para solucionar los principales problemas de tus colaboradores/as respecto al bienestar. Así, el equipo directivo va a

poder hacerse una idea concreta de cuánto les va a costar tu propuesta y de cuánto va a tardar en recuperar la inversión según tus cálculos. Si querés recibir apoyo durante este proceso, ponete en contacto con un [especialista en bienestar de Gynpass](#) para que te ayude a recopilar datos y concretar los puntos que vas a tratar.

Una vez que tengas un programa en marcha, lo mejor que podés hacer es presentar informes anuales con un seguimiento de los resultados del programa. Acá es donde va a resultar útil la fórmula del ROI del bienestar de tu empresa, que te va a permitir condensar decenas de variables en una sola cifra. Así, a los responsables de la toma de decisiones les va a resultar más fácil ver el valor que le aportaría a la empresa mantener el programa.

Además de los informes anuales, es recomendable que también proporciones a los líderes informes trimestrales que detallen los beneficios del programa, como la disminución de los días de licencia por enfermedad, o que compartas con ellos casos reales de colaboradores/as satisfechos desde que usan el programa de bienestar. De esa forma, las consecuencias positivas que tiene cuidar el bienestar de los colaboradores/as van a ser evidentes durante todo el año.



Acerca de Gympass

Gympass hace que el bienestar sea universal. Fundada en 2012, Gympass es una plataforma de bienestar para empresas que ofrece a sus colaboradores acceso a una red global de más de 50 000 gimnasios, clases dirigidas, entrenadores personales y aplicaciones de bienestar, todo a través de suscripciones mensuales económicas y flexibles. Más de 10 000 empresas ya usan Gympass para mejorar el bienestar integral de sus colaboradores/as en el ámbito laboral y el personal, lo que se traduce en un personal más feliz, saludable y productivo. Las empresas que ofrecen Gympass tienen tasas de retención un 43 % mejores y hasta un 24 % menos en gastos médicos anuales para los colaboradores/as. Solicitá un presupuesto para tu empresa o consultá si tus colaboradores/as cumplen con nuestros requisitos en Gympass.com.

“Gympass nos ayuda mucho en nuestra rutina ajetreada. Te permite compaginar el día a día con las actividades deportivas y buscar gimnasios en función de tus necesidades. Todas las empresas deberían incluir Gympass en su paquete de beneficios.”

Usuario de Gympass

“Gympass me permite gestionar con facilidad el beneficio de bienestar y ver el retorno de nuestra inversión.”

Renata Rezende

Gerente de Operaciones y Soluciones de RR. HH. en AstraZeneca

**11
países**

**7500
ciudades**

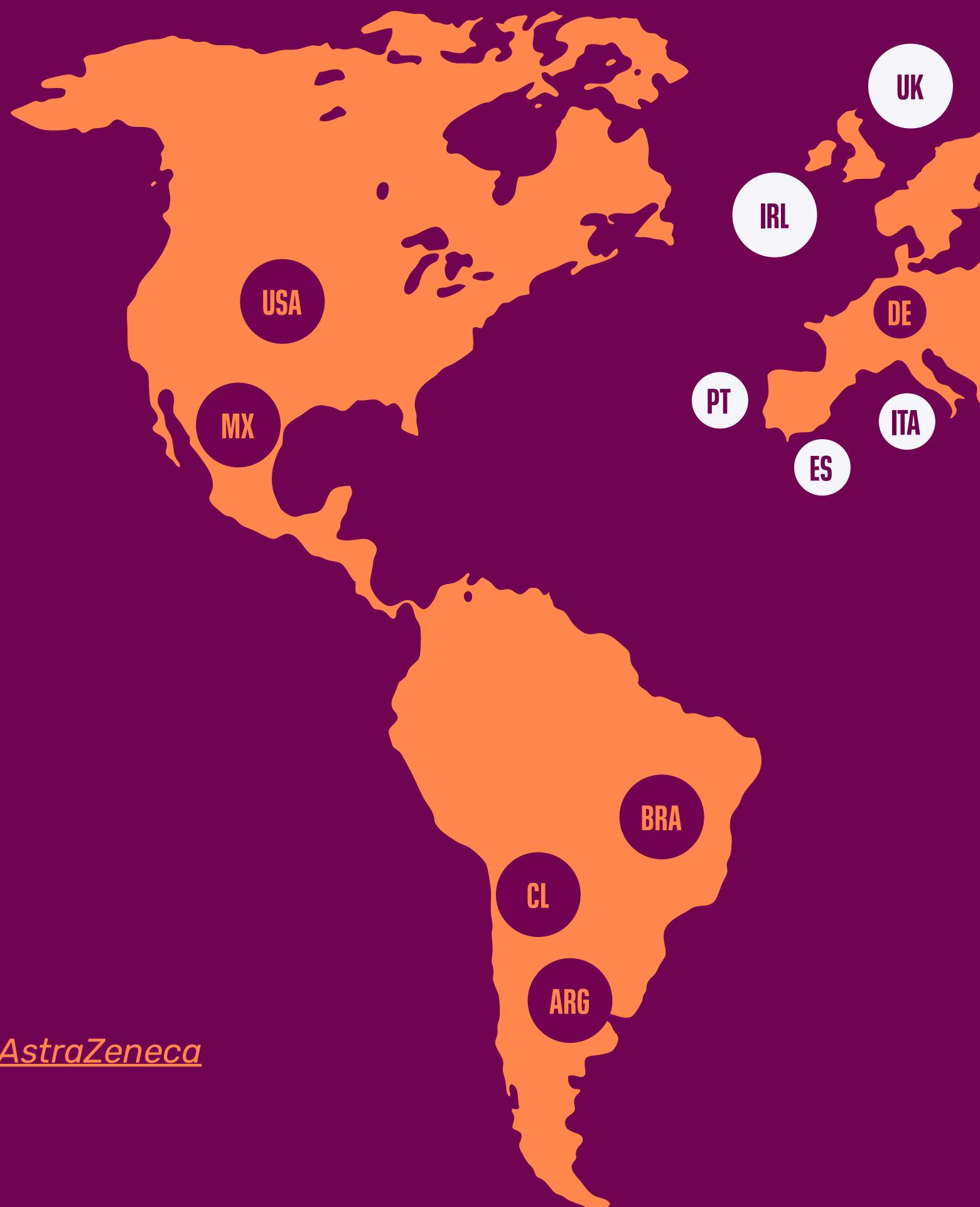
**Más de
50 000
gimnasios
presenciales
y virtuales,
clases dirigidas,
entrenadores
personales y
aplicaciones de
bienestar**

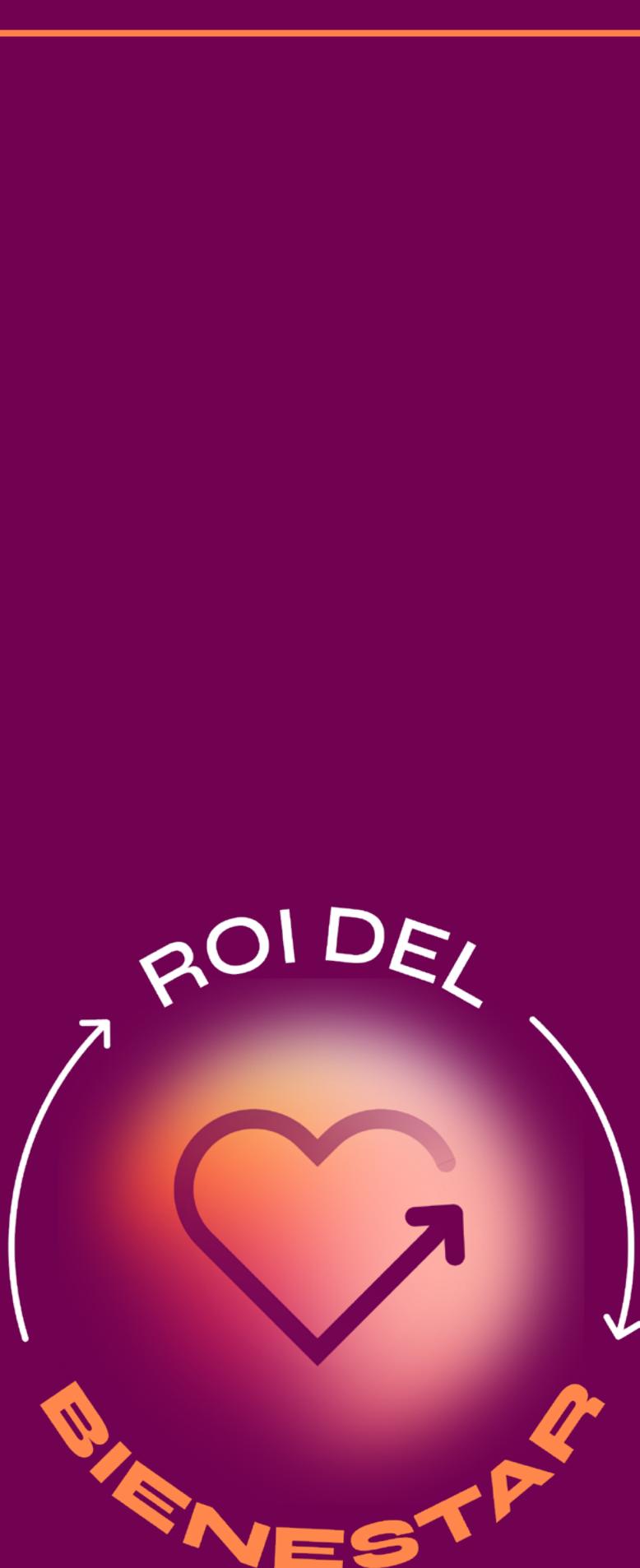
**Más de
900
actividades**

**Más de
10 000
clientes**

**200 millones
de registros**

**6000 millones
de minutos
de bienestar
corporativo**





Anexos

9.1 Citas

1. Ask Media Group, LLC (4 de marzo de 2020). **What Percentage of Our Lives Are Spent Working?** Reference.com. Documento consultado el 16 de marzo de 2023
2. FirstUp (26 de octubre de 2021). **Key statistics about Millennials in the workplace.** FirstUp.io. Documento consultado el 3 de marzo de 2023
3. Gallup (13 de junio de 2022). **State of the Global Workplace: 2022 Report.** Gallup.com. Documento consultado el 16 de marzo de 2023
4. The Josh Bersin Company (26 de octubre de 2021). **The Definitive Guide to Wellbeing: The Healthy Organization.** JoshBersin.com. Documento consultado el 16 de marzo de 2023
5. Gympass (septiembre de 2022). **Cómo medir la efectividad de un programa de bienestar.** Gympass.com. Documento consultado el 16 de marzo de 2023
6. Gympass (8 de noviembre de 2022). **The State of Work-Life Wellness 2022.** Gympass.com. Documento consultado el 16 de marzo de 2023 en: <https://www.gympass.com/en-us/resources/report>
7. Gympass (julio de 2022). **Guía para los programas de bienestar.** Gympass.com. Documento consultado el 16 de marzo de 2023
8. Montañez, R. (5 de junio de 2019). **Burnout Is Sabotaging Employee Retention: Three Things You Must Know To Help.** Forbes.com. Documento consultado el 16 de marzo de 2023
9. Gurchiek, K. (14 de diciembre de 2021). **Report: Employees Say Support for Their Well-Being Falls Short.** SHRM.com. Documento consultado el 16 de marzo de 2023
10. Tyler, K. (8 de enero de 2022). **What Employees Want.** SHRM.com. Documento consultado el 16 de marzo de 2023
11. BrightPlan (20 de octubre de 2021). **Four Critical Steps You Need to Take to Promote Employee Wellness and Maximize Engagement.** BrightPlan.com. Documento consultado el 16 de marzo de 2023
12. Gallup (s.f.). **Employee Wellbeing Is Key for Workplace Productivity.** Gallup.com. Documento consultado el 16 de marzo de 2023
13. Gallup (13 de junio de 2022). **State of the Global Workplace: 2022 Report.** Gallup.com. Documento consultado el 16 de marzo de 2023
14. National Partnership for Women & Families (octubre de 2020). **Paid Sick Days Are Good for Business.** NationalPartnership.org. Documento consultado el 16 de marzo de 2023

9.1 Citas

15. Chapman Institute: Worksite Wellness (3 de noviembre de 2014). **5 ways wellness reduces costs – Part 2: Sick-leave costs.** ChapmanInstitute.com. Documento consultado el 16 de marzo de 2023
16. PwC (2014). **Creating a mentally healthy workplace: Return on investment analysis.** PwC.com.au. Documento consultado el 16 de marzo de 2023
17. Meister, J. (16 de diciembre de 2021). **The Future Of Work: Offering Employee Well-Being Benefits Can Stem The Great Resignation.** Forbes.com. Documento consultado el 16 de marzo de 2023
18. Gympass (8 de noviembre de 2022). **The State of Work-Life Wellness 2022.** Gympass.com. Documento consultado el 16 de marzo de 2023
19. Charaba, C. (2 de febrero de 2023). **Employee retention: The real cost of losing an employee.** PeopleKeep.com. Documento consultado el 16 de marzo de 2023
20. Kaiser Family Foundation (10 de noviembre de 2021). **2021 Employer Health Benefits Survey.** KFF.org. Documento consultado el 16 de marzo de 2023
21. World Economic Forum (9 de febrero de 2023). **Charted: The countries with the most expensive healthcare.** WEForum.org. Documento consultado el 16 de marzo de 2023
22. Shryock, T. (19 de octubre de 2022). **Global health care costs expected to increase 10% next year.** Medical Economics. Documento consultado el 16 de marzo de 2023
23. Gallup (s.f.). **Employee Wellbeing Is Key for Workplace Productivity.** Gallup.com. Documento consultado el 16 de marzo de 2023
24. Newsom, R., & Wright, H. (31 de marzo de 2021). **The Link Between Sleep and Job Performance.** Sleep Foundation. Documento consultado el 16 de marzo de 2023
25. Elflein, J. (26 de agosto de 2022). **Number of sick days taken in the past 12 months from work or school/university among adults in the U.S. From 2020 to 2022.** Statistica.com. Documento consultado el 16 de marzo de 2023
26. Optimum Safety Management (s.f.). **The Real Cost of a Workplace Injury.** OptimumSafetyManagement.com. Documento consultado el 16 de marzo de 2023
27. Gympass (8 de noviembre de 2022). **The State of Work-Life Wellness 2022.** Gympass.com. Documento consultado el 16 de marzo de 2023
28. Glassdoor (5 de julio de 2019). **How To Calculate Cost-Per-Hire.** Glassdoor.com. Documento consultado el 16 de marzo de 2023

9.1 Citas

29. Meister, J. (16 de diciembre de 2021). **The Future Of Work: Offering Employee Well-Being Benefits Can Stem The Great Resignation.** Forbes.com. Documento consultado el 16 de marzo de 2023
30. Gympass (julio de 2022). **Guía para los programas de bienestar.** Gympass.com. Documento consultado el 16 de marzo de 2023
31. International Foundation of Employee Benefit Plans, 2019, **Workplace Wellness Trends 2019 Survey Report.** Documento consultado el 3 de marzo de 2023.

9.2 Metodología

Gympass realizó la encuesta sobre el ROI del bienestar para evaluar el retorno de la inversión de los programas corporativos sobre bienestar.

Entre el 26 y el 30 de enero de 2023, encuestamos por Internet a un total de 2078 directores, gerentes, vicepresidentes y directivos de Recursos Humanos a través de QuestionPro. Esta agencia calculó que los resultados tienen un nivel de confianza del 95 % y un margen de error del 7 %.

Cada persona encuestada trabajaba para una organización que ofrecía al menos un beneficio general y un beneficio de bienestar. Los países incluidos en esta encuesta fueron Estados Unidos, Reino Unido, Brasil, Argentina, Chile, España, Italia, Alemania y México. Se recopilaron entre 227 y 239 respuestas de cada país.

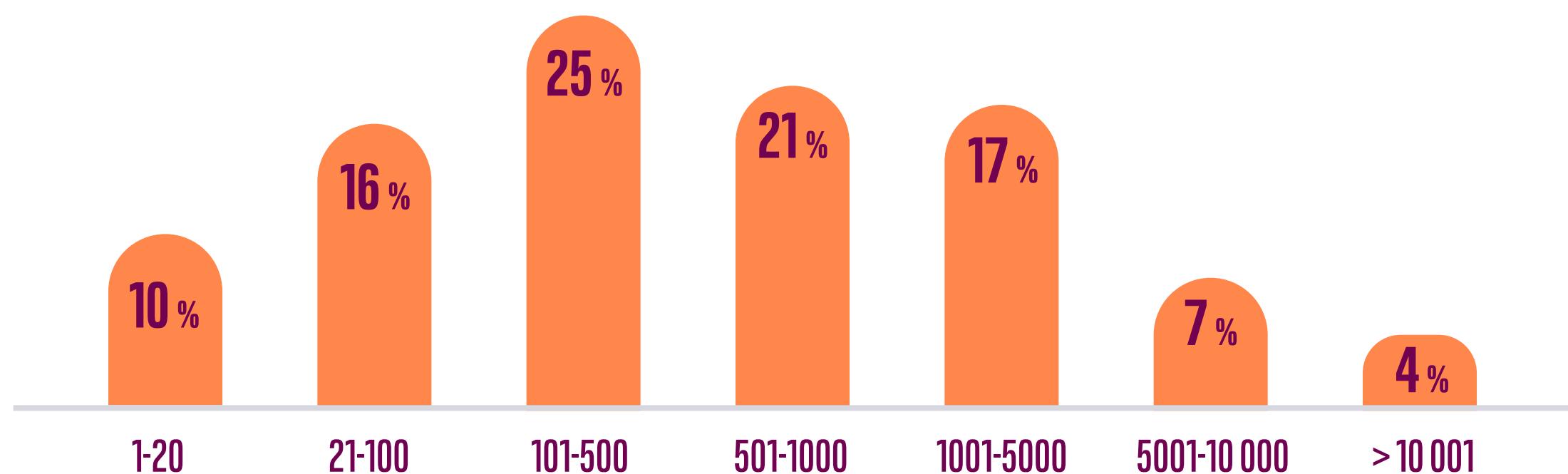
Las opciones de respuesta para las 33 preguntas de la encuesta (consulta el apartado "Preguntas de la encuesta") incluyeron escalas de Likert, preguntas con múltiples opciones, menús desplegables y matrices. Cuando fue necesario, las opciones de respuesta se adaptaron en función de la disponibilidad de beneficios de cada zona. A los participantes de Alemania, por ejemplo, no se les preguntó por los beneficios relacionados con la atención médica, ya que en este país el acceso a la atención médica no corresponde al sector privado. Los grupos de encuestados eran representativos de sus respectivos países.

9.3 Datos demográficos globales

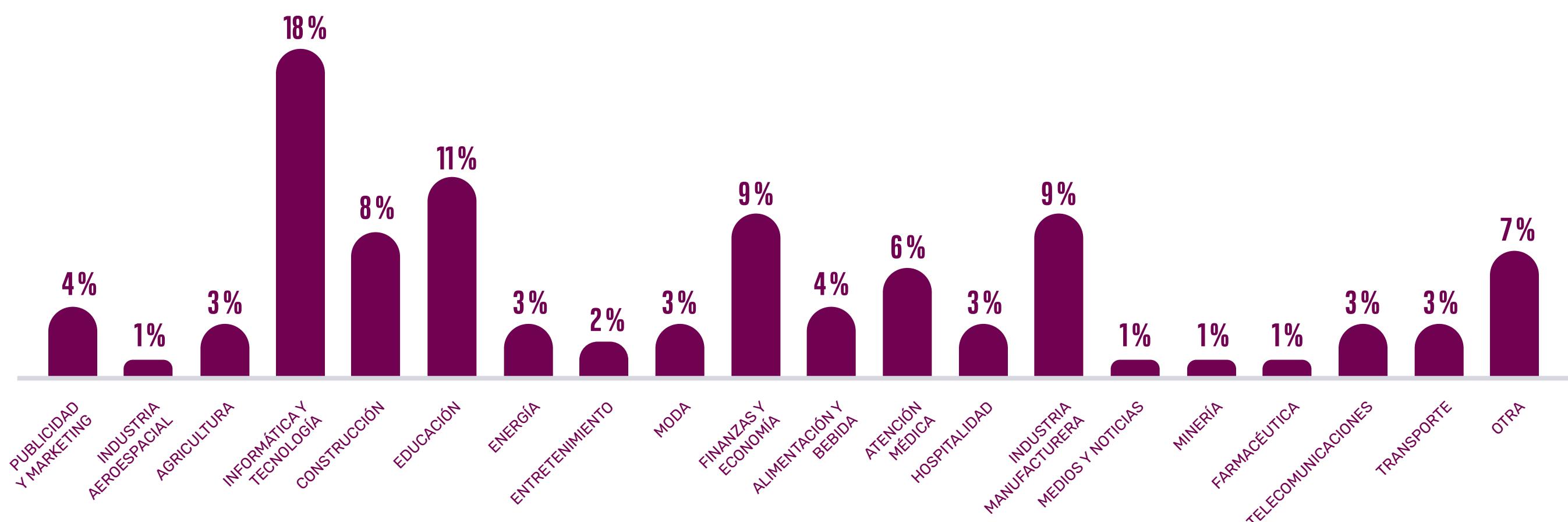
¿Qué puesto desempeñas en la empresa?



¿Cuántos colaboradores/as a tiempo completo tiene tu empresa?



¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor tu industria?



9.4 Preguntas de la encuesta

Las siguientes preguntas son las que se incluyeron en la encuesta realizada a los participantes y las respuestas se utilizaron como base para la sección principal del presente informe.

Parte 1: Información demográfica y de la empresa

1. ¿Qué puesto desempeñas en la empresa?
2. ¿En qué departamento trabajás?
3. ¿Cuántos colaboradores/as a tiempo completo tiene tu empresa?
4. ¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor tu industria?

Parte 2: Información sobre los beneficios

1. ¿De qué beneficios corporativos disfrutan tus colaboradores/as? Seleccioná todas las opciones que correspondan.
2. ¿Qué programas de bienestar ofreces como parte de tu programa de beneficios corporativos? Seleccioná todas las opciones que correspondan.
3. ¿Qué programa de bienestar creés que valorarían más tus colaboradores/as, aunque en este momento no los ofrezcas?

Parte 3: Impacto de los programas de beneficios

1. ¿Cuánto varió el costo de los beneficios corporativos desde el último ciclo presupuestario?
2. ¿Cuánto varió el presupuesto para los beneficios corporativos desde el último ciclo?
3. ¿Podés medir el retorno de la inversión (ROI) de tu paquete de beneficios corporativos?
4. En cuanto a tu paquete de beneficios corporativos, ¿ves un retorno de la inversión (ROI) positivo o negativo?
5. ¿Podés medir el retorno de la inversión (ROI) específico de tu programa de bienestar?
6. En cuanto a tu programa de bienestar, ¿ves un retorno de la inversión (ROI) positivo o negativo?
7. ¿Qué actividades se volvieron menos costosas como resultado de tu programa de bienestar? Seleccioná todas las opciones que correspondan.
8. Aproximadamente, ¿qué porcentaje de tus colaboradores/as con derecho al programa de bienestar se benefician de él?
9. ¿Cómo influyó el programa de bienestar en el número de días por enfermedad solicitados por tus colaboradores/as?
10. ¿Cómo repercutió el programa de bienestar en el costo de los beneficios de salud ofrecidos a tus colaboradores/as?
11. ¿Notaste algún cambio en la satisfacción de tus colaboradores/as después de comenzar a ofrecer el programa de bienestar?
12. ¿Cuál es el grado de importancia del programa de bienestar para la satisfacción de tus colaboradores/as?
13. ¿Cuál es el grado de importancia de tu programa de bienestar en la retención de colaboradores/as?

9.4 Preguntas de la encuesta

14. ¿Cuál es el grado de importancia de tu programa de bienestar en la captación de talento?
15. ¿Los familiares de tus colaboradores/as pueden beneficiarse del programa de bienestar?
16. ¿Cuál es el grado de importancia para tus colaboradores/as del hecho de que sus familiares puedan disfrutar también de un programa de bienestar?

Parte 4: Opiniones de los líderes sobre el bienestar

Opciones de respuesta para las siguientes preguntas:

(Totalmente de acuerdo, De acuerdo, Ligeramente de acuerdo, Ligeramente en desacuerdo, En desacuerdo y Totalmente en desacuerdo)

1. El equipo directivo de tu empresa considera que los programas de bienestar son una solución para reducir costos.
2. El equipo directivo de tu empresa intenta que el costo del programa de bienestar se reduzca.
3. El equipo directivo de tu empresa intenta que el costo del paquete de beneficios corporativos se reduzca.
4. El equipo directivo de tu empresa valora el bienestar de sus colaboradores/as.
5. El equipo directivo de tu empresa considera los programas de bienestar importantes para la satisfacción de los colaboradores/as.
6. El equipo directivo de tu empresa considera los programas de bienestar importantes para la retención de colaboradores/as.
7. El equipo directivo de tu empresa considera los programas de bienestar importantes para la captación de talento.
8. El equipo directivo de tu empresa no ve el valor de los programas de bienestar.
9. El equipo directivo de tu empresa cree que los programas de bienestar son una moda pasajera.
10. El equipo directivo de tu empresa considera que los programas de bienestar son una ventaja competitiva.

9.5 Resultados globales

9.5.1 Información demográfica y de la empresa

¿Qué puesto desempeñas en la empresa?	Global	Argentina	Brasil	Chile	Alemania	España	Italia	México	Reino Unido	Estados Unidos
Equipo directivo	16 %	12 %	7 %	10 %	31 %	17 %	22 %	8 %	18 %	20 %
Vicepresidente	10 %	9 %	3 %	16 %	14 %	8 %	14 %	13 %	4 %	9 %
Director de área	38 %	44 %	49 %	43 %	17 %	53 %	31 %	53 %	17 %	33 %
Gerente	36 %	35 %	40 %	31 %	38 %	23 %	32 %	26 %	61 %	38 %

¿Cuántos colaboradores/as a tiempo completo tiene tu empresa?	Global	Argentina	Brasil	Chile	Alemania	España	Italia	México	Reino Unido	Estados Unidos
1-20	10 %	13 %	7 %	13 %	5 %	11 %	13 %	9 %	10 %	11 %
21-100	16 %	27 %	15 %	16 %	12 %	19 %	15 %	19 %	11 %	10 %
101-500	25 %	24 %	20 %	20 %	31 %	28 %	23 %	26 %	22 %	29 %
501-1000	21 %	17 %	20 %	30 %	20 %	20 %	22 %	24 %	16 %	25 %
1001-5000	17 %	10 %	27 %	14 %	20 %	15 %	19 %	10 %	22 %	15 %
5001-10 000	7 %	3 %	7 %	6 %	6 %	6 %	4 %	9 %	12 %	7 %
> 10 001	4 %	5 %	5 %	2 %	6 %	1 %	3 %	3 %	7 %	3 %

¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor tu industria?	Global	Argentina	Brasil	Chile	Alemania	España	Italia	México	Reino Unido	Estados Unidos
Publicidad y marketing	4 %	8 %	2 %	6 %	5 %	4 %	2 %	6 %	1 %	1 %
Industria aeroespacial	1 %	0 %	0 %	0 %	1 %	0 %	3 %	1 %	1 %	1 %
Agricultura	3 %	5 %	1 %	3 %	8 %	3 %	2 %	0 %	3 %	1 %
Informática y tecnología	18 %	20 %	40 %	10 %	15 %	19 %	19 %	13 %	16 %	13 %
Construcción	8 %	7 %	5 %	13 %	5 %	8 %	8 %	10 %	6 %	14 %
Educación	11 %	16 %	7 %	9 %	13 %	11 %	10 %	11 %	11 %	8 %
Energía	3 %	3 %	1 %	8 %	4 %	5 %	6 %	0 %	3 %	1 %
Entretenimiento	2 %	3 %	1 %	3 %	1 %	1 %	3 %	0 %	2 %	3 %
Moda	3 %	2 %	2 %	4 %	1 %	6 %	2 %	4 %	3 %	1 %
Finanzas y economía	9 %	7 %	8 %	15 %	7 %	7 %	12 %	13 %	8 %	6 %
Alimentación y bebidas	4 %	1 %	4 %	6 %	4 %	4 %	6 %	3 %	4 %	5 %
Atención médica	6 %	6 %	6 %	6 %	7 %	6 %	3 %	3 %	9 %	12 %
Hospitalidad	3 %	2 %	2 %	4 %	2 %	3 %	2 %	6 %	5 %	4 %
Industria manufacturera	9 %	4 %	7 %	2 %	6 %	9 %	10 %	10 %	12 %	17 %
Medios y noticias	1 %	1 %	0 %	0 %	2 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %
Minería	1 %	0 %	0 %	4 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %	0 %
Farmacéutica	1 %	4 %	1 %	0 %	1 %	1 %	1 %	0 %	0 %	0 %
Telecomunicaciones	3 %	3 %	2 %	5 %	2 %	3 %	2 %	2 %	2 %	2 %
Transporte	3 %	1 %	3 %	2 %	5 %	5 %	3 %	5 %	1 %	1 %
Otra	7 %	8 %	6 %	2 %	10 %	5 %	7 %	9 %	11 %	9 %

9.5.2 Información sobre los beneficios

¿De qué beneficios corporativos disfrutan tus colaboradores/as? Seleccioná todas las opciones que correspondan.	Global	Argentina	Brasil	Chile	Alemania	España	Italia	México	Reino Unido	Estados Unidos
Seguro médico	71%	93%	87%	74%	-	73%	67%	93%	58%	90%
Seguro odontológico	38%	34%	77%	49%	-	31%	32%	20%	27%	69%
Seguro oftalmológico	21%	24%	-	32%	-	19%	25%	16%	13%	61%
Seguro de vida	44%	69%	49%	48%	-	41%	37%	65%	30%	60%
Programas de bienestar	38%	33%	42%	41%	22%	25%	33%	30%	47%	43%
Planes de jubilación	52%	68%	34%	39%	34%	42%	49%	54%	49%	60%
Días libres remunerados	54%	74%	26%	51%	-	58%	67%	71%	68%	68%
Préstamos para estudios y ayudas para la matrícula	19%	23%	26%	25%	-	25%	14%	29%	9%	19%
Opciones para comprar acciones de la empresa	13%	7%	9%	11%	14%	12%	9%	8%	14%	15%
Formación y desarrollo	59%	60%	67%	46%	30%	60%	55%	48%	80%	55%
Otros	2%	1%	3%	3%	0%	2%	3%	0%	3%	1%

¿Qué programas de bienestar ofrecés como parte de tu paquete de beneficios corporativos? Seleccioná todas las opciones que correspondan.	Global	Argentina	Brasil	Chile	Alemania	España	Italia	México	Reino Unido	Estados Unidos
Programas de fitness	33%	22%	43%	28%	49%	20%	33%	13%	37%	49%
Formación sobre salud	42%	46%	44%	44%	49%	41%	39%	47%	26%	42%
Apoyo al bienestar emocional	53%	57%	63%	46%	38%	51%	37%	56%	66%	62%
Cuidado infantil	33%	33%	29%	41%	33%	31%	31%	47%	27%	27%
Modalidades de trabajo flexibles	53%	54%	57%	44%	43%	60%	63%	56%	56%	44%
Retos relacionados con el bienestar	24%	25%	24%	32%	15%	26%	21%	20%	22%	29%
Clases de yoga y meditación	16%	14%	13%	23%	21%	16%	15%	9%	19%	16%
Diversidad, equidad e inclusión	44%	53%	52%	45%	32%	47%	29%	50%	52%	39%
Programas sobre buenos hábitos financieros	27%	28%	24%	25%	20%	22%	21%	31%	34%	36%
Snacks saludables gratuitos	29%	30%	37%	30%	32%	24%	24%	31%	25%	25%
Otros	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

¿Qué programa de bienestar creés que valorarían más tus colaboradores/as, aunque en este momento no lo ofrezcas? Seleccioná todas las opciones que correspondan.	Global	Argentina	Brasil	Chile	Alemania	España	Italia	México	Reino Unido	Estados Unidos
Programas de fitness	29 %	20 %	40 %	22 %	43 %	18 %	27 %	14 %	34 %	46 %
Formación sobre salud	33 %	30 %	40 %	28 %	38 %	33 %	32 %	37 %	19 %	40 %
Apoyo al bienestar emocional	47 %	48 %	61 %	45 %	33 %	49 %	35 %	47 %	48 %	55 %
Cuidado infantil	43 %	37 %	42 %	46 %	34 %	38 %	44 %	47 %	52 %	49 %
Modalidades de trabajo flexibles	52 %	55 %	64 %	38 %	37 %	55 %	63 %	50 %	57 %	50 %
Retos relacionados con el bienestar	23 %	24 %	25 %	24 %	19 %	20 %	20 %	23 %	18 %	30 %
Clases de yoga y meditación	15 %	12 %	14 %	12 %	16 %	13 %	19 %	9 %	15 %	29 %
Programas de diversidad, equidad e inclusión	30 %	28 %	35 %	31 %	23 %	31 %	24 %	34 %	26 %	38 %
Programas sobre buenos hábitos financieros	31 %	28 %	40 %	24 %	17 %	25 %	27 %	36 %	41 %	46 %
Snacks saludables gratuitos	23 %	20 %	35 %	15 %	20 %	15 %	24 %	21 %	26 %	28 %
Otros	0 %	1 %	0 %	1 %	0 %	1 %				

9.5.3 Impacto de los programas de beneficios

¿Cuánto varió el costo de los beneficios corporativos desde el último ciclo presupuestario?	Global	Argentina	Brasil	Chile	Alemania	España	Italia	México	Reino Unido	Estados Unidos
Aumento superior al 50 %	3 %	7 %	3 %	3 %	1 %	3 %	2 %	4 %	2 %	2 %
Aumento del 50 %	6 %	6 %	7 %	6 %	7 %	3 %	3 %	6 %	8 %	5 %
Aumento del 40 %	6 %	11 %	4 %	4 %	10 %	5 %	5 %	5 %	5 %	8 %
Aumento del 30 %	13 %	13 %	11 %	15 %	10 %	10 %	12 %	16 %	17 %	13 %
Aumento del 20 %	20 %	23 %	21 %	18 %	18 %	23 %	19 %	18 %	21 %	16 %
Aumento del 10 %	21 %	11 %	19 %	21 %	21 %	24 %	21 %	15 %	25 %	27 %
Sin cambios	14 %	11 %	16 %	13 %	14 %	14 %	18 %	15 %	13 %	9 %
Disminución del 10 %	6 %	5 %	7 %	8 %	7 %	8 %	7 %	5 %	4 %	7 %
Disminución del 20 %	4 %	6 %	4 %	4 %	3 %	5 %	5 %	4 %	2 %	6 %
Disminución del 30 %	3 %	4 %	5 %	6 %	2 %	3 %				
Disminución del 40 %	1 %	0 %	1 %	0 %	2 %	0 %	1 %	3 %	1 %	2 %
Disminución del 50 %	1 %	2 %	1 %	1 %	1 %	0 %	1 %	0 %	0 %	1 %
Disminución superior al 50 %	2 %	3 %	3 %	3 %	2 %	2 %	0 %	2 %	0 %	2 %

¿Cuánto varió el presupuesto para los beneficios corporativos desde el último ciclo?	Global	Argentina	Brasil	Chile	Alemania	España	Italia	México	Reino Unido	Estados Unidos
Aumento superior al 50 %	3 %	4 %	3 %	3 %	1 %	2 %	2 %	2 %	5 %	2 %
Aumento del 50 %	6 %	8 %	7 %	5 %	5 %	4 %	3 %	7 %	8 %	6 %
Aumento del 40 %	8 %	12 %	3 %	11 %	13 %	6 %	7 %	7 %	9 %	7 %
Aumento del 30 %	11 %	13 %	13 %	9 %	10 %	9 %	7 %	14 %	10 %	12 %
Aumento del 20 %	17 %	19 %	18 %	15 %	16 %	18 %	15 %	15 %	16 %	18 %
Aumento del 10 %	20 %	16 %	18 %	19 %	21 %	24 %	20 %	21 %	18 %	23 %
Sin cambios	17 %	9 %	20 %	15 %	18 %	17 %	24 %	11 %	19 %	15 %
Disminución del 10 %	7 %	8 %	6 %	9 %	5 %	7 %	10 %	10 %	6 %	4 %
Disminución del 20 %	5 %	4 %	4 %	5 %	4 %	6 %	6 %	4 %	6 %	5 %
Disminución del 30 %	3 %	5 %	3 %	4 %	1 %	3 %	3 %	6 %	1 %	3 %
Disminución del 40 %	1 %	1 %	2 %	2 %	2 %	1 %	1 %	1 %	1 %	3 %
Disminución del 50 %	1 %	0 %	1 %	2 %	0 %	0 %	0 %	2 %	0 %	2 %
Disminución superior al 50 %	1 %	2 %	2 %	1 %	3 %	2 %	1 %	1 %	0 %	1 %

¿Podés medir el retorno de la inversión (ROI) de tu paquete de beneficios corporativos?	Global	Argentina	Brasil	Chile	Alemania	España	Italia	México	Reino Unido	Estados Unidos
Sí	80 %	77 %	89 %	87 %	73 %	83 %	72 %	87 %	64 %	83 %
No	20 %	23 %	11 %	13 %	27 %	17 %	28 %	13 %	36 %	17 %

En cuanto a tu programa general de beneficios, ¿ves un retorno de la inversión (ROI) positivo o negativo?	Global	Argentina	Brasil	Chile	Alemania	España	Italia	México	Reino Unido	Estados Unidos
Positivo	84 %	84 %	91 %	84 %	83 %	88 %	77 %	90 %	78 %	83 %
Negativo	9 %	11 %	3 %	10 %	7 %	9 %	12 %	7 %	12 %	12 %
No lo sé	6 %	5 %	6 %	6 %	10 %	3 %	10 %	3 %	10 %	4 %

¿Sos capaz de medir el retorno de la inversión (ROI) de tu programa de bienestar?	Global	Argentina	Brasil	Chile	Alemania	España	Italia	México	Reino Unido	Estados Unidos
Sí	79 %	81 %	87 %	89 %	71 %	81 %	69 %	90 %	63 %	76 %
No	21 %	19 %	13 %	11 %	29 %	19 %	31 %	10 %	37 %	24 %

En cuanto a tu programa de bienestar, ¿ves un retorno de la inversión (ROI) positivo o negativo?	Global	Argentina	Brasil	Chile	Alemania	España	Italia	México	Reino Unido	Estados Unidos
Positivo	83 %	83 %	90 %	84 %	79 %	82 %	78 %	89 %	81 %	82 %
Negativo	9 %	10 %	5 %	11 %	8 %	12 %	11 %	7 %	6 %	9 %
No lo sé	8 %	7 %	5 %	5 %	13 %	6 %	11 %	5 %	13 %	9 %

¿Qué actividades se volvieron menos costosas como resultado de tu programa de bienestar? Seleccioná todas las opciones que correspondan.	Global	Argentina	Brasil	Chile	Alemania	España	Italia	México	Reino Unido	Estados Unidos
Captación de talento	41%	50%	35%	48%	40%	42%	38%	50%	26%	38%
Retención de colaboradores/as	49%	28%	45%	51%	47%	51%	60%	41%	64%	53%
Compromiso de los colaboradores	48%	40%	53%	35%	53%	54%	56%	40%	54%	43%
Reputación de la empresa	36%	42%	34%	43%	28%	36%	41%	42%	28%	28%
Ninguna de las opciones anteriores	5%	4%	4%	4%	6%	2%	4%	4%	8%	7%
¿Aproximadamente, ¿qué porcentaje de tus colaboradores/as con derecho a disfrutar de tu programa de bienestar se benefician del mismo?	Global	Argentina	Brasil	Chile	Alemania	España	Italia	México	Reino Unido	Estados Unidos
100 %	8%	12%	12%	8%	3%	7%	11%	9%	9%	4%
90 %	11%	10%	15%	9%	9%	10%	9%	13%	11%	11%
80 %	17%	18%	22%	20%	18%	13%	13%	18%	14%	13%
70 %	15%	17%	13%	17%	12%	17%	17%	15%	11%	13%
60 %	14%	12%	13%	18%	17%	13%	13%	10%	13%	14%
50 %	12%	10%	9%	12%	12%	17%	10%	9%	16%	12%
40 %	10%	10%	8%	8%	11%	11%	9%	10%	9%	12%
30 %	6%	5%	5%	3%	7%	5%	10%	7%	7%	10%
20 %	4%	3%	1%	2%	5%	3%	3%	3%	4%	7%
10 %	3%	2%	1%	2%	3%	1%	3%	3%	5%	3%
0 %	1%	0%	0%	1%	3%	2%	1%	2%	0%	1%
¿Cómo influyó el programa de bienestar en el número de días por enfermedad que solicitan tus colaboradores?	Global	Argentina	Brasil	Chile	Alemania	España	Italia	México	Reino Unido	Estados Unidos
Ha disminuido considerablemente	24%	27%	35%	27%	27%	19%	16%	28%	16%	21%
Ha disminuido	31%	39%	30%	27%	28%	34%	31%	34%	26%	27%
Ha disminuido ligeramente	30%	22%	23%	29%	32%	30%	31%	26%	40%	35%
No disminuyó nada	15%	12%	12%	28%	13%	17%	22%	12%	18%	18%
¿Cómo repercutió el programa de bienestar en el costo de los beneficios de salud que se ofrecieron a tus colaboradores?	Global	Argentina	Brasil	Chile	Alemania	España	Italia	México	Reino Unido	Estados Unidos
Ha disminuido considerablemente	14%	16%	25%	13%	-	15%	9%	20%	8%	9%
Ha disminuido	32%	40%	31%	33%	-	29%	28%	34%	29%	29%
Ha disminuido ligeramente	32%	27%	26%	33%	-	30%	37%	27%	37%	37%
No disminuyó nada	22%	18%	18%	21%	-	26%	26%	19%	26%	25%
¿Has notado algún cambio en la satisfacción de tus colaboradores/as tras comenzar a ofrecer el programa de bienestar?	Global	Argentina	Brasil	Chile	Alemania	España	Italia	México	Reino Unido	Estados Unidos
Impacto extremadamente positivo	23%	22%	39%	21%	26%	14%	14%	28%	19%	27%
Impacto muy positivo	40%	36%	38%	54%	31%	45%	40%	48%	36%	33%
Impacto positivo	27%	32%	17%	19%	30%	33%	33%	20%	27%	30%
Impacto ligeramente positivo	8%	9%	5%	6%	11%	6%	10%	4%	15%	8%
Ningún impacto	2%	1%	1%	1%	3%	1%	4%	1%	4%	2%

¿Cuál es el grado de importancia del programa de bienestar para la satisfacción de tus colaboradores/as?	Global	Argentina	Brasil	Chile	Alemania	España	Italia	México	Reino Unido	Estados Unidos
Impacto extremadamente positivo	35 %	28 %	58 %	28 %	33 %	22 %	33 %	39 %	33 %	37 %
Impacto muy positivo	49 %	56 %	39 %	55 %	49 %	57 %	43 %	54 %	45 %	44 %
Impacto positivo	13 %	14 %	3 %	13 %	14 %	19 %	22 %	6 %	16 %	15 %
Impacto ligeramente positivo	2 %	2 %	0 %	3 %	3 %	2 %	2 %	1 %	5 %	3 %
Ningún impacto	0 %	0 %	0 %	1 %	1 %	0 %	0 %	0 %	1 %	1 %

¿Cuál es el grado de importancia de tu programa de bienestar en la retención de colaboradores/as?	Global	Argentina	Brasil	Chile	Alemania	España	Italia	México	Reino Unido	Estados Unidos
Impacto extremadamente positivo	31 %	20 %	47 %	29 %	32 %	20 %	28 %	37 %	33 %	32 %
Impacto muy positivo	44 %	53 %	38 %	50 %	37 %	47 %	38 %	50 %	44 %	42 %
Impacto positivo	19 %	24 %	13 %	13 %	24 %	24 %	29 %	11 %	16 %	19 %
Impacto ligeramente positivo	5 %	4 %	1 %	7 %	3 %	8 %	4 %	2 %	6 %	4 %
Ningún impacto	1 %	0 %	0 %	1 %	3 %	1 %	1 %	0 %	1 %	2 %

¿Cuál es el grado de importancia de tu programa de bienestar en la captación de talento?	Global	Argentina	Brasil	Chile	Alemania	España	Italia	México	Reino Unido	Estados Unidos
Impacto extremadamente positivo	30 %	24 %	43 %	28 %	30 %	21 %	24 %	36 %	31 %	29 %
Impacto muy positivo	43 %	44 %	45 %	52 %	37 %	47 %	39 %	51 %	35 %	41 %
Impacto positivo	21 %	23 %	10 %	13 %	26 %	27 %	32 %	11 %	27 %	24 %
Impacto ligeramente positivo	4 %	9 %	0 %	6 %	5 %	4 %	4 %	1 %	4 %	5 %
Ningún impacto	1 %	1 %	1 %	2 %	3 %	1 %	1 %	0 %	4 %	1 %

¿Los familiares de tus colaboradores/as pueden beneficiarse del programa de bienestar?	Global	Argentina	Brasil	Chile	Alemania	España	Italia	México	Reino Unido	Estados Unidos
Sí	64 %	69 %	67 %	72 %	61 %	72 %	48 %	77 %	43 %	69 %
No	36 %	31 %	33 %	28 %	39 %	28 %	50 %	23 %	57 %	31 %
No lo sé	-	-	-	-	-	-	-	1 %	-	-

¿Cuál es el grado de importancia para tus colaboradores/as del hecho de que sus familiares puedan disfrutar también de un programa de bienestar?	Global	Argentina	Brasil	Chile	Alemania	España	Italia	México	Reino Unido	Estados Unidos
Extremadamente importante	32 %	26 %	48 %	34 %	24 %	22 %	23 %	48 %	27 %	34 %
Muy importante	44 %	46 %	40 %	52 %	40 %	52 %	46 %	45 %	38 %	41 %
Medianamente importante	17 %	21 %	11 %	13 %	27 %	20 %	19 %	7 %	22 %	17 %
Poco importante	5 %	6 %	0 %	1 %	7 %	6 %	13 %	0 %	9 %	6 %
Nada importante	1 %	1 %	0 %	0 %	3 %	0 %	0 %	0 %	4 %	1 %

9.5.4 Opiniones de los líderes sobre el bienestar

El equipo directivo de tu empresa considera que los programas de bienestar son una solución para reducir costos.	Global	Argentina	Brasil	Chile	Alemania	España	Italia	México	Reino Unido	Estados Unidos
Totalmente de acuerdo	21%	15%	27%	15%	25%	20%	20%	25%	17%	26%
De acuerdo	35%	39%	39%	33%	26%	30%	37%	40%	37%	35%
Ligeramente de acuerdo	25%	28%	23%	26%	23%	30%	27%	22%	23%	22%
Ligeramente en desacuerdo	13%	12%	6%	15%	18%	14%	12%	8%	15%	14%
En desacuerdo	4%	3%	1%	7%	5%	5%	3%	5%	7%	2%
Totalmente en desacuerdo	2%	3%	1%	5%	4%	1%	1%	1%	1%	1%
No lo sé	-	-	2%	-	-	-	-	-	-	-

El equipo directivo de tu empresa intenta que el costo del programa de bienestar se reduzca.	Global	Argentina	Brasil	Chile	Alemania	España	Italia	México	Reino Unido	Estados Unidos
Totalmente de acuerdo	15%	8%	10%	12%	18%	14%	17%	17%	16%	17%
De acuerdo	22%	24%	16%	24%	19%	25%	23%	25%	21%	21%
Ligeramente de acuerdo	22%	23%	14%	22%	23%	27%	22%	22%	21%	17%
Ligeramente en desacuerdo	18%	22%	22%	18%	20%	16%	21%	10%	22%	13%
En desacuerdo	15%	19%	25%	17%	11%	15%	13%	20%	11%	20%
Totalmente en desacuerdo	9%	3%	11%	7%	8%	4%	4%	6%	9%	11%
No lo sé	-	-	3%	-	-	-	-	-	-	-

El equipo directivo de tu empresa intenta que el costo del paquete de beneficios corporativos se reduzca.	Global	Argentina	Brasil	Chile	Alemania	España	Italia	México	Reino Unido	Estados Unidos
Totalmente de acuerdo	15%	8%	10%	12%	18%	14%	17%	17%	16%	17%
De acuerdo	22%	24%	16%	24%	19%	25%	23%	25%	21%	21%
Ligeramente de acuerdo	22%	23%	14%	22%	23%	27%	22%	22%	21%	17%
Ligeramente en desacuerdo	18%	22%	22%	18%	20%	16%	21%	10%	22%	13%
En desacuerdo	15%	19%	25%	17%	11%	15%	13%	20%	11%	20%
Totalmente en desacuerdo	9%	3%	11%	7%	8%	4%	4%	6%	9%	11%
No lo sé	-	-	3%	-	-	-	-	-	-	-

El equipo directivo de tu empresa valora el bienestar de sus colaboradores/as.	Global	Argentina	Brasil	Chile	Alemania	España	Italia	México	Reino Unido	Estados Unidos
Totalmente de acuerdo	37 %	36 %	50 %	35 %	28 %	31 %	25 %	60 %	34 %	36 %
De acuerdo	37 %	36 %	36 %	40 %	31 %	42 %	41 %	28 %	35 %	39 %
Ligeramente de acuerdo	18 %	18 %	11 %	15 %	29 %	18 %	21 %	9 %	22 %	16 %
Ligeramente en desacuerdo	6 %	7 %	1 %	7 %	6 %	6 %	10 %	3 %	7 %	7 %
En desacuerdo	2 %	3 %	0 %	0 %	4 %	2 %	2 %	0 %	1 %	2 %
Totalmente en desacuerdo	1 %	0 %	1 %	2 %	1 %	1 %	1 %	0 %	0 %	2 %
No lo sé	-	-	1 %	-	-	-	-	-	-	-

El equipo directivo de tu empresa considera los programas de bienestar importantes para la satisfacción de los colaboradores/as.	Global	Argentina	Brasil	Chile	Alemania	España	Italia	México	Reino Unido	Estados Unidos
Totalmente de acuerdo	37 %	37 %	55 %	40 %	27 %	29 %	23 %	54 %	30 %	34 %
De acuerdo	38 %	38 %	34 %	36 %	36 %	44 %	47 %	30 %	38 %	39 %
Ligeramente de acuerdo	18 %	18 %	10 %	16 %	26 %	19 %	23 %	11 %	24 %	19 %
Ligeramente en desacuerdo	4 %	3 %	0 %	4 %	7 %	6 %	6 %	3 %	4 %	4 %
En desacuerdo	2 %	2 %	0 %	2 %	2 %	2 %	1 %	0 %	2 %	3 %
Totalmente en desacuerdo	1 %	1 %	0 %	1 %	1 %	0 %	1 %	0 %	2 %	1 %
No lo sé	-	-	0 %	-	-	-	-	-	-	-

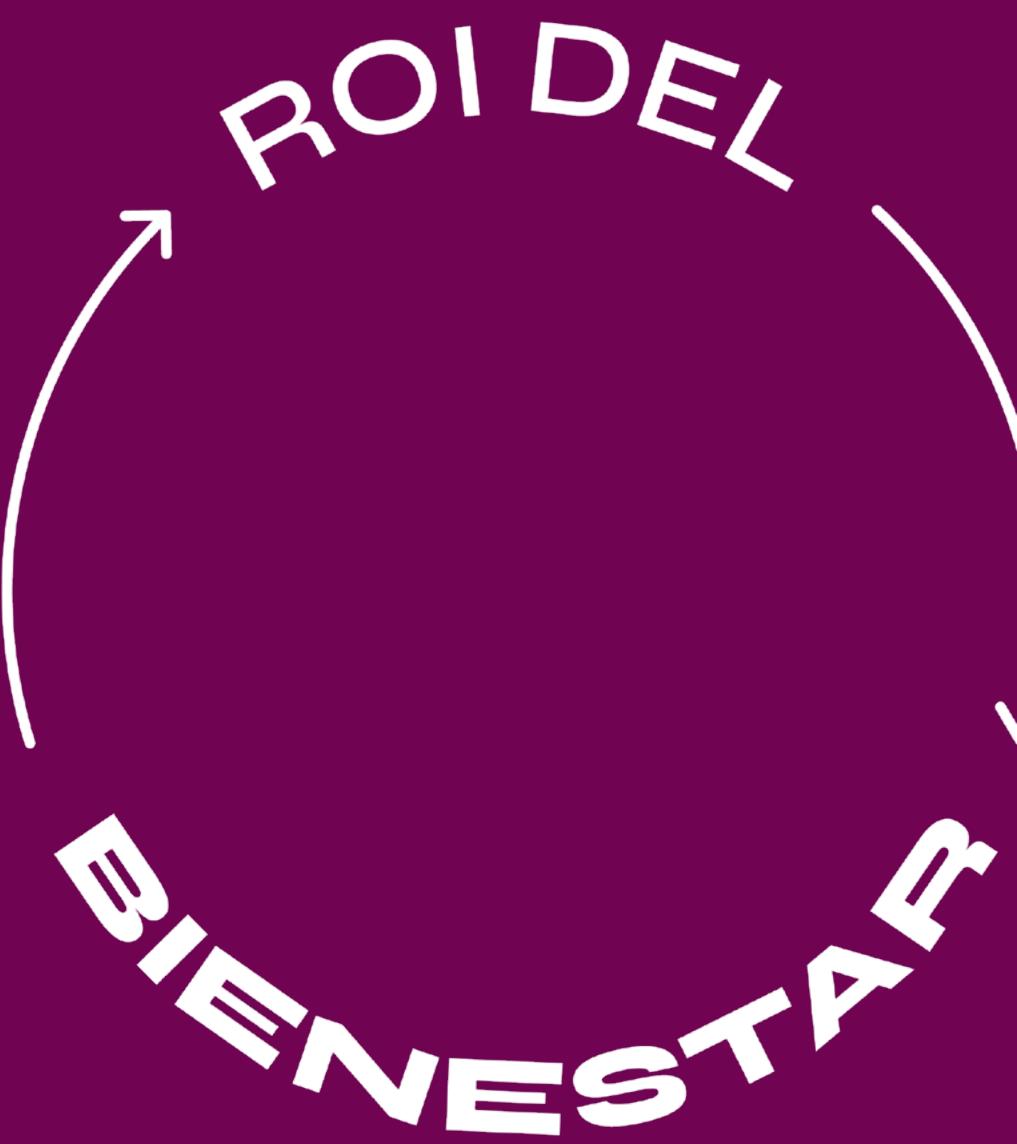
El equipo directivo de tu empresa considera los programas de bienestar importantes para la retención de colaboradores/as.	Global	Argentina	Brasil	Chile	Alemania	España	Italia	México	Reino Unido	Estados Unidos
Totalmente de acuerdo	32 %	27 %	43 %	31 %	27 %	25 %	23 %	44 %	30 %	35 %
De acuerdo	40 %	39 %	41 %	38 %	37 %	44 %	46 %	38 %	37 %	32 %
Ligeramente de acuerdo	20 %	18 %	12 %	20 %	26 %	22 %	23 %	15 %	25 %	23 %
Ligeramente en desacuerdo	5 %	13 %	3 %	6 %	5 %	5 %	5 %	2 %	5 %	4 %
En desacuerdo	3 %	3 %	0 %	3 %	5 %	3 %	2 %	1 %	2 %	3 %
Totalmente en desacuerdo	1 %	1 %	0 %	1 %	1 %	1 %	1 %	0 %	0 %	3 %
No lo sé	-	-	0 %	-	-	-	-	-	-	-

El equipo directivo de tu empresa considera los programas de bienestar importantes para la captación de talento.	Global	Argentina	Brasil	Chile	Alemania	España	Italia	México	Reino Unido	Estados Unidos
Totalmente de acuerdo	28 %	27 %	41 %	29 %	20 %	27 %	23 %	37 %	21 %	29 %
De acuerdo	39 %	39 %	44 %	36 %	35 %	35 %	41 %	42 %	41 %	39 %
Ligeramente de acuerdo	21 %	18 %	11 %	21 %	24 %	26 %	24 %	17 %	25 %	21 %
Ligeramente en desacuerdo	8 %	13 %	2 %	8 %	12 %	8 %	10 %	3 %	10 %	6 %
En desacuerdo	3 %	3 %	0 %	4 %	7 %	3 %	1 %	0 %	3 %	3 %
Totalmente en desacuerdo	1 %	1 %	1 %	2 %	1 %	1 %	0 %	0 %	0 %	3 %
No lo sé	-	-	1 %	-	-	-	-	-	-	-

El equipo directivo de tu empresa no ve el valor de los programas de bienestar.	Global	Argentina	Brasil	Chile	Alemania	España	Italia	México	Reino Unido	Estados Unidos
Totalmente de acuerdo	13 %	8 %	9 %	10 %	17 %	14 %	12 %	19 %	13 %	12 %
De acuerdo	20 %	15 %	15 %	18 %	20 %	21 %	23 %	17 %	19 %	23 %
Ligeramente de acuerdo	16 %	16 %	9 %	15 %	18 %	20 %	18 %	13 %	12 %	13 %
Ligeramente en desacuerdo	14 %	17 %	11 %	14 %	16 %	11 %	15 %	9 %	18 %	13 %
En desacuerdo	18 %	23 %	29 %	25 %	15 %	21 %	19 %	26 %	22 %	14 %
Totalmente en desacuerdo	19 %	22 %	25 %	17 %	13 %	14 %	13 %	17 %	16 %	24 %
No lo sé	-	-	1 %	-	-	-	-	-	-	-

El equipo directivo de tu empresa cree que los programas de bienestar son una moda pasajera.	Global	Argentina	Brasil	Chile	Alemania	España	Italia	México	Reino Unido	Estados Unidos
Totalmente de acuerdo	12 %	6 %	7 %	10 %	20 %	8 %	12 %	14 %	11 %	15 %
De acuerdo	18 %	13 %	9 %	15 %	24 %	24 %	23 %	13 %	19 %	18 %
Ligeramente de acuerdo	15 %	15 %	6 %	12 %	18 %	18 %	18 %	10 %	17 %	14 %
Ligeramente en desacuerdo	13 %	14 %	14 %	11 %	13 %	14 %	15 %	7 %	15 %	11 %
En desacuerdo	21 %	29 %	38 %	33 %	12 %	24 %	19 %	29 %	19 %	21 %
Totalmente en desacuerdo	21 %	23 %	24 %	20 %	13 %	13 %	13 %	26 %	19 %	22 %
No lo sé	-	-	2 %	-	-	-	-	-	-	-

El equipo directivo de tu empresa considera que los programas de bienestar son una ventaja competitiva.	Global	Argentina	Brasil	Chile	Alemania	España	Italia	México	Reino Unido	Estados Unidos
Totalmente de acuerdo	28 %	30 %	29 %	29 %	27 %	32 %	20 %	40 %	18 %	30 %
De acuerdo	37 %	29 %	37 %	39 %	33 %	36 %	41 %	38 %	39 %	39 %
Ligeramente de acuerdo	22 %	23 %	19 %	19 %	23 %	24 %	27 %	14 %	28 %	17 %
Ligeramente en desacuerdo	8 %	10 %	6 %	7 %	12 %	6 %	9 %	5 %	11 %	10 %
En desacuerdo	3 %	5 %	5 %	5 %	4 %	1 %	3 %	2 %	3 %	3 %
Totalmente en desacuerdo	2 %	3 %	4 %	1 %	2 %					
No lo sé	-	-	1 %	-	-	-	-	-	-	-



© Gympass US, LLC 2023

Elaborado en los Estados Unidos de América
Mayo de 2023

Gympass, el logo de Gympass y gympass.com son marcas comerciales o marcas comerciales registradas de Gympass US, LLC en Estados Unidos y en otros países. Otros nombres de productos y servicios pueden ser marcas registradas de Gympass u otras empresas.

Este documento se considera vigente a partir de la fecha inicial de publicación y Gympass puede modificarlo en cualquier momento. No todas las ofertas se encuentran disponibles en todos los países en los que Gympass 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 en función de las condiciones operativas específicas y de otros factores.

LA INFORMACIÓN DE ESTE DOCUMENTO SE PROPORCIONA "TAL CUAL", SIN NINGUNA GARANTÍA, EXPRESA O IMPLÍCITA, INCLUIDA CUALQUIER GARANTÍA DE COMERCIABILIDAD, ADECUACIÓN PARA UN FIN DETERMINADO Y CUALQUIER GARANTÍA O CONDICIÓN DE NO INFRACCIÓN. Los servicios de Gympass están garantizados de acuerdo con los términos y condiciones de los acuerdos en virtud de los cuales se proporcionan.

El cliente o la empresa es responsable de garantizar el cumplimiento de las leyes y normativas que le sean aplicables. Gympass no proporciona asesoramiento legal y tampoco declara ni asegura que sus servicios o productos garanticen que el cliente cumpla con todas las leyes o los reglamentos aplicables. Las declaraciones sobre la dirección y las intenciones futuras de Gympass están sujetas a cambios o revocación sin previo aviso, y se consideran únicamente metas y objetivos.