



ROI DEL BIENESTAR 25

RESUMEN EJECUTIVO

El bienestar en el lugar de trabajo se encuentra en un momento clave y ya pasó de ser un extra interesante para los colaboradores/as a convertirse en una ventaja clave para las empresas. En un contexto en el que los niveles de estrés y de rotación del personal tienden al alza, el bienestar integral de los trabajadores/as cobra una importancia cada vez mayor para los equipos directivos. Sin embargo, no basta con creer en ello. Para lograr un impacto real, los líderes y sus equipos deben actuar y coordinarse entre sí.

Por eso, en Wellhub nos pusimos manos a la obra para saber más sobre qué opinan los ejecutivos/as sobre el bienestar integral. Para ello, encuestamos a más de 1500 CEO y líderes empresariales de 10 mercados globales, con el fin de conocer sus objetivos, preocupaciones y experiencias sobre este tema cada vez más relevante.

¿NUESTRAS CONCLUSIONES?

Ahora sabemos que los líderes están completamente comprometidos con el bienestar en el lugar de trabajo. De hecho, muchos están impulsando inversiones en este ámbito con un retorno muy interesante. No obstante, sigue habiendo una brecha importante entre la perspectiva de los CEO sobre el bienestar de sus trabajadores/as y cómo se siente el personal.

Los CEO tienen muy claro que el bienestar es su responsabilidad, pero esta percepción no llega a sus colaboradores/as

En diferentes sectores y países, los líderes ejecutivos perciben el bienestar como algo más que una simple prestación. De hecho, **el 60 % de los CEO cree firmemente que el bienestar del colaborador/a es una responsabilidad de toda la empresa** y no solo algo que quede en las manos de los equipos de RR. HH. Además, la mitad tiene muy claro que, para los trabajadores/as, el bienestar es tan importante como el salario. Y **un sorprendente 74 % afirma ser consciente que los mejores talentos no trabajarán en**



su empresa a menos que esta demuestre un compromiso real con el bienestar de su personal.

A pesar de esta convicción cada vez más compartida, la desconexión entre la perspectiva de los CEO y lo que experimentan los colaboradores/as en su día a día sigue siendo muy importante. Si preguntamos a los ejecutivos/as, el 92 % cree que los trabajadores/as tienen claro que sus jefes dan prioridad a su bienestar. Sin embargo, al preguntar a sus colaboradores/as, solo el 68 % está de acuerdo con esta afirmación. De manera similar, solo el 33 % afirma que mejoró sus niveles de bienestar emocional, en comparación con el 77 % de los CEO que cree que es así.¹

Esta diferencia en cómo se percibe el bienestar no es un mero problema de relaciones públicas, sino que estamos hablando de un factor que pone en riesgo la confianza, la participación, el compromiso y la fidelización de los colaboradores/as con la empresa. Y para los/as responsables de RR. HH. supone un aviso claro sobre la importancia de poner en marcha programas visibles, accesibles y basados en las necesidades específicas de los colaboradores/as, en lugar de en las percepciones de los ejecutivos/as.

El bienestar ofrece un retorno sobre la inversión (ROI) claro y los CEO lo tienen muy en cuenta

La empatía hacia los colaboradores/as es el punto de partida en cuanto a la cuestión del bienestar, pero pronto los datos toman la delantera en importancia. Entre los equipos directivos, el bienestar es cada vez más importante. No solo porque sea la decisión correcta, sino porque además ofrece una rentabilidad incuestionable.

Los CEO tienen muy presente el retorno sobre la inversión (ROI) de las iniciativas en este ámbito.

Más del 80 % indica que el ROI de sus programas de bienestar es positivo y para uno de cada tres es del 100 %. El impacto de estas cifras es evidente, ya que el 97 % afirma que el bienestar impulsa la productividad, el 67 % indica que reduce los niveles de ausentismo y el 73 % confirma que permite mejorar la fidelización del personal. Estos no son pequeños logros, sino resultados empresariales sólidos.

Para más de la mitad de los CEO, el motivo principal por el que invierten en bienestar es la mejora de la productividad asociada, seguida por el incremento de los niveles de participación y compromiso, la mejora del estado de ánimo general y la prevención del burnout. En definitiva, a medida que el estrés afecta a los equipos, los líderes apuestan por el bienestar para potenciar el rendimiento del personal.

Nuestro estudio también muestra que el bienestar es una estrategia inteligente a la hora de atraer y fidelizar a los mejores talentos.

De hecho, el 42 % de las empresas invierte en programas de bienestar con este objetivo en mente. Asimismo, casi la mitad de los colaboradores/as dejó su trabajo en el pasado debido al escaso apoyo que recibían en el ámbito del bienestar,² y el 89 % afirma que solo consideraría trabajar en empresas donde este elemento sea realmente prioritario. En este sentido, queda muy claro que

¹ Fisher, J., Bhatt, J. y Fields, A. (14 de noviembre de 2023). Six leader/worker disconnects affecting workplace well-being. Deloitte Insights. <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/environmental-social-governance/six-leadership-disconnects-affecting-workplace-satisfaction.html>

² Fisher, J. y Silvergate, P. H. (22 de junio de 2022). The C-suite and workplace wellness. Deloitte. <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/topics/leadership/employee-wellness-in-the-corporate-workplace.html>

el bienestar es un factor diferenciador clave a la hora de contratar en un mercado cada vez más competitivo.

Por último, la reducción de costos también desempeña un papel fundamental. En un contexto en el que los gastos médicos no dejan de aumentar y en el que las enfermedades prevenibles suponen casi el 75 % de los costos de atención médica, un 34 % de los CEO afirma que el motivo fundamental por el que apuestan por programas de bienestar es la reducción de este tipo de gastos. Para estos colaboradores/as es evidente que, sin un personal sano, es imposible conseguir unos resultados económicos saludables.

Los CEO prosperan cuando invierten y se implican en el bienestar

Esta es una de las conclusiones más relevantes de nuestro estudio: **el bienestar mejora cuando viene desde arriba**. Cuando los CEO participan activamente en los programas de bienestar y disfrutan de sus ventajas a nivel personal, la probabilidad de que mejoren su financiación aumenta. De hecho, cuando el bienestar físico y emocional de los líderes es excelente, la probabilidad de que amplíen los presupuestos en este ámbito se duplica.

Y es que estos colaboradores/as no dejan la gestión del bienestar en manos de terceros porque disfrutan de todas sus ventajas en primera persona. **La totalidad de los encuestados/as realiza alguna actividad física de manera regular y casi el 90 % indica que se alimenta de manera saludable. El 84 % afirma dormir bien o muy bien y el 90 % valora su bienestar emocional de manera positiva**. De hecho, una amplia mayoría va a terapia y practica mindfulness. Los resultados

en este sentido son claros: quienes usan a diario las prestaciones de bienestar de su empresa son quienes consiguen mayores beneficios en los diferentes ámbitos de la salud.

Pero, al mismo tiempo, esta conclusión también revela un contraste preocupante: **si bien el bienestar mejoró a lo largo del último año para el 98 % de los CEO, esto solo fue así para el 50 % de los colaboradores/as**.³ Las diferencias



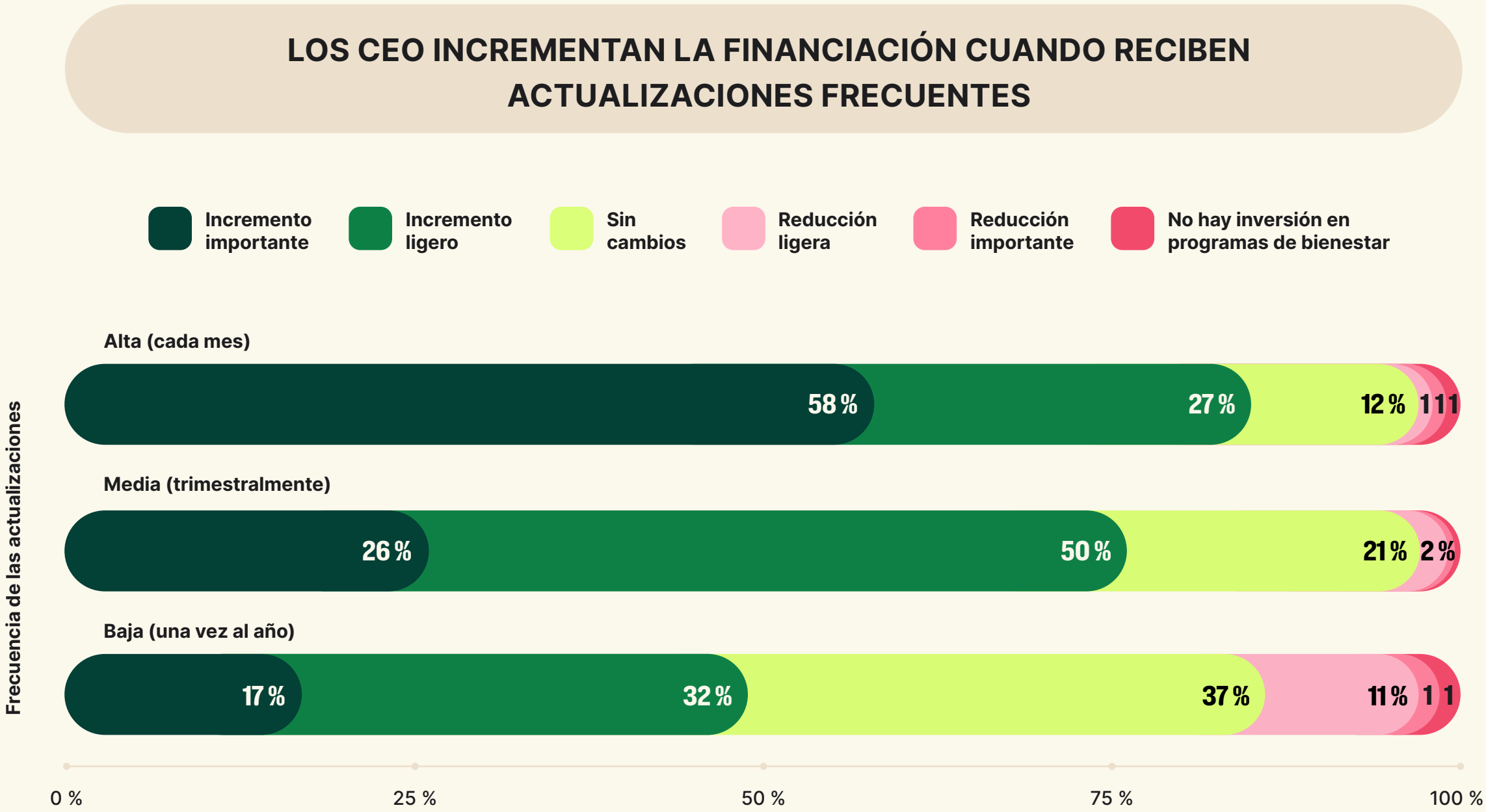
en la calidad del sueño y en los niveles de bienestar físico y emocional persisten, lo que suele deberse a un acceso limitado a las iniciativas de bienestar, a una falta de información sobre estas o a unos horarios de trabajo poco flexibles. Para los equipos de RR. HH., esta situación supone todo un reto, pero también una gran oportunidad, ya que ofrece el motivo perfecto para acabar con la brecha en el ámbito del bienestar y asegurarse que este llegue a todos los colaboradores/as (y no solo a los de arriba).

De la convicción a la implicación: el papel de los equipos de RR. HH. a la hora de transformar el escepticismo en estrategia

Hasta los CEO más predispuestos a apostar por el bienestar manifiestan haber tenido dudas antes de aprobar un programa de este tipo. Los aspectos que más les preocupan son la posible falta de participación de los colaboradores/as, el ROI incierto de estas iniciativas o las dificultades a la hora de asignar un presupuesto. Sin embargo, los responsables de RR. HH. no deberían considerar estos elementos como obstáculos, sino como oportunidades de liderazgo.

Los responsables de RR. HH con más éxito en este ámbito son quienes se adelantan a las objeciones y se preparan para hacerles frente. Estos profesionales recogen las demandas de sus equipos sobre prestaciones de bienestar a través de encuestas y testimonios, implementan programas piloto que confirman la participación y compromiso por parte del personal, confirman la relación entre bienestar y mejora en la productividad, disminución de la rotación del personal y control de los gastos; y además, proporcionan a los ejecutivos/as informes periódicos sobre el impacto de los programas con las métricas más relevantes.

La elaboración de informes es muy importante, ya que, gracias a estos, los ejecutivos/as pueden tomar decisiones basadas en datos en lugar de tener que confiar en su instinto. Por eso, la probabilidad de que se incrementen los presupuestos para programas de bienestar es mayor cuando los CEO reciben actualizaciones mensuales sobre estos.



El futuro del bienestar: personalizado, consciente y adaptable

El futuro del bienestar está cobrando forma: es más inteligente, más personalizado y se integra a fondo en la forma en que la gente trabaja.



El bienestar emocional marca el camino. Casi la mitad de los CEO esperan aumentar la inversión en este ámbito en los próximos cinco años. En este sentido, la tecnología va a desempeñar un papel fundamental, ya que las herramientas impulsadas por IA pueden ayudar a detectar los primeros síntomas de burnout, ofrecer orientación a los colaboradores/as en función de la ayuda que necesiten e integrar el cuidado en sus rutinas diarias.



La personalización no es un plus, sino un elemento básico clave. El 41 % de los CEO afirma que las ofertas de bienestar personalizadas serán cruciales y el 45 % considera que la próxima gran oportunidad estará vinculada a la disponibilidad de datos de salud en tiempo real. Las prestaciones genéricas relacionadas con el bienestar están dando paso a los programas flexibles que se adaptan a las necesidades individuales de cada persona.



La flexibilidad sigue siendo la base de la participación y el compromiso. Más de la mitad de los líderes afirma que la flexibilidad horaria es el factor más importante para el bienestar de sus colaboradores/as. Después de todo, los equipos no podrán disfrutar de las prestaciones de sus programas de bienestar si no disponen de tiempo o autorización para ello. Y esta es una perspectiva que comparten cada vez más CEO.

Hacé del bienestar algo real, cuantificable y compartido

En la actualidad, los ejecutivos/as apuestan más que nunca por los beneficios del bienestar integral de sus trabajadores/as. Pero no basta con confiar en ello, y es aquí donde los responsables de RR. HH. van a desempeñar un papel fundamental. Su trabajo ya no va a limitarse a gestionar programas de bienestar, sino que su labor va a implicar el hacer de estos algo real y práctico, al compartir datos relevantes, testimonios personales y narrativas cercanas de cara al diseño de iniciativas, con el fin de que el bienestar llegue a todos los niveles de la organización.

Si los CEO disfrutan de las ventajas del bienestar, invierten más en este ámbito. Y cuando los colaboradores/as se sienten apoyados, van al trabajo con más energía, rinden mejor y su relación laboral con la empresa es más duradera.

Las empresas que cierren esta brecha y que conviertan el bienestar en un valor compartido serán las que triunfen a largo plazo. No solo por demostrar que se preocupan por las personas, sino por sentar las bases para el éxito de su negocio.



Principales conclusiones a nivel global

Estadísticas clave

El **58 %**

de los CEO está totalmente de acuerdo en que el bienestar es un aspecto esencial para el éxito financiero de su organización.

El **94 %**

de los CEO son los responsables finales de la aprobación de los presupuestos de bienestar.

El **58 %**

de los CEO que reciben actualizaciones sobre el impacto de los programas de bienestar al menos una vez al mes incrementaron considerablemente la financiación de estos en el último año.

El **50 %**

de los CEO tiene muy claro que, para los trabajadores/as, el bienestar es tan importante como el salario.

El **56 %**

de los CEO invierte en programas de bienestar para mejorar la productividad y el rendimiento de los colaboradores/as.

El **63 %**

de los CEO que se comprometen con su programa de bienestar a diario incrementaron considerablemente la financiación de este en el último año.

El **82 %**

de los CEO indica que el ROI de su programa de bienestar es positivo.

El **47 %**

afirma que su programa de bienestar influye en gran medida sobre la productividad de su personal.

El **30 %**

de los CEO afirma que las tasas de compromiso de los trabajadores/as en los programas de bienestar son una de sus principales preocupaciones, y la objeción más habitual, a la hora de considerar la adopción de una iniciativa de este tipo.

Conceptos clave

- 01** Los CEO reconocen que el bienestar es un recurso empresarial, pero sobrestiman el bienestar de sus personal, por lo que la inversión en esta ventaja estratégica puede estar siendo insuficiente.
- 02** Los CEO creen que las tasas de participación y compromiso de los programas de bienestar son la forma más efectiva de medir su retorno sobre la inversión (ROI).
- 03** Los CEO consideran que el bienestar impulsa la productividad y la fidelización de los colaboradores/as, lo que genera una mayor rentabilidad financiera.
- 04** Los CEO necesitan métricas claras del retorno sobre la inversión (ROI) para justificar el gasto en bienestar.
- 05** Cuando los CEO reciben informes periódicos sobre el impacto del bienestar, es más probable que aprueben presupuestos más abultados.
- 06** Los CEO tienen más probabilidades de aprobar la financiación de un programa de bienestar si, en lugar de mostrarse como un lujo, este se presenta como parte de una inversión estratégica.
- 07** La participación y el compromiso de los CEO con el bienestar impulsa la financiación y la cultura de bienestar en la empresa.



Principales conclusiones en Argentina

El **62 %**

de los CEO tiene muy claro que el bienestar es un aspecto esencial para el éxito financiero de su organización.

El **95 %**

de los CEO son los responsables finales de la aprobación de los presupuestos de bienestar.

El **54 %**

de los CEO que reciben actualizaciones sobre el impacto de los programas de bienestar al menos una vez al mes incrementaron considerablemente la financiación de estos en el último año.

El **44 %**

de los CEO está totalmente de acuerdo en que, para los colaboradores/as, el bienestar es tan importante como el salario.

El **59 %**

de los CEO invierte en programas de bienestar para mejorar la productividad y el rendimiento de los colaboradores/as.

El **46 %**

de los CEO que se comprometen con su programa de bienestar a diario incrementaron considerablemente la financiación de este en el último año.

El **88 %**

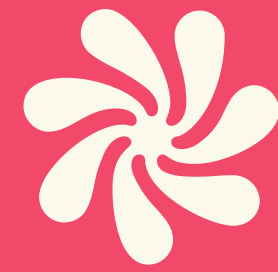
de los CEO indica que el ROI de su programa de bienestar es positivo.

El **55 %**

afirma que su programa de bienestar influye en gran medida sobre la productividad de su personal.

El **27 %**

de los CEO indica que las tasas de compromiso de los colaboradores/as con los programas de bienestar son una de sus principales preocupaciones en este ámbito.



¿Querés descubrir el ROI de invertir en el bienestar de tus colaboradores/as?

Consultá nuestro informe completo para acceder a consejos útiles y a información por parte de expertos/as.

Descargá el informe completo

