



PANORAMA DEL

2025

# BIENESTAR EN LAS EMPRESAS

Saca el máximo partido al paquete de prestaciones de tus colaboradores/as

wellhub



# Introducción

---

**1.1** Prólogo

**1.2** Una perspectiva independiente

**1.3** Principales conclusiones

**1.4** Índice

---

# Prólogo

# 1.1

Los tiempos en los que el pago de un salario era suficiente para garantizar el compromiso y la productividad del personal quedaron atrás. Ahora, los mejores talentos se esfuerzan al máximo y esperan que las empresas estén a la altura.

En este sentido, tu paquete de prestaciones es una herramienta esencial para poder cumplir con estas expectativas. Ya no es suficiente con ofrecer salarios competitivos y un seguro médico básico. En la actualidad, lo que los colaboradores/as buscan es un paquete completo de soluciones que satisfagan sus necesidades y aspiraciones en todos los ámbitos.

Pero hay un problema: los presupuestos de RR. HH. no son ilimitados. Como Directora Global de Personal de Wellhub, sé de primera mano que a cualquier persona de mi equipo le encantaría ofrecer a los trabajadores/as todo tipo de prestaciones. Después de todo, nuestra principal prioridad es asegurarnos de que nuestros talentos se sientan cómodos para que den lo mejor de sí. Sin embargo, en el mundo real de las restricciones presupuestarias, tenemos que pensar de manera estratégica y seleccionar aquellos incentivos que nos aporten el máximo valor posible.

Y esta no es una tarea fácil. El 45 % de las empresas, independientemente de su tamaño, afirma que el principal reto al que se enfrentaron a lo largo de 2023 fue el de ofrecer un paquete de prestaciones competitivo.<sup>1</sup> De manera simultánea, el costo de estos incentivos y de abordar su demanda no dejó de crecer<sup>2</sup>, al igual que las expectativas de los colaboradores/as y la diversidad del personal. En este sentido, el volumen de necesidades que los responsables de RR. HH. tienen que satisfacer es más grande que nunca. Y al mismo tiempo, el presupuesto disponible no deja de disminuir.

Necesitamos que cada peso invertido rinda tanto como nuestro trabajo. Por eso, Wellhub decidió llevar a cabo una encuesta internacional en la que participaron más de 5000 colaboradores/as, con el fin de identificar lo que esperan de sus paquetes de prestaciones. Descubrimos dónde están fallando las empresas y en qué pueden mejorar para satisfacer las expectativas de sus equipos. Las conclusiones de este informe te ayudarán a diseñar la combinación de prestaciones más estratégica para que tu departamento genere el máximo impacto sobre el bienestar de la organización.

Empecemos con lo positivo. Los colaboradores/as tienen las ideas muy claras y esperan que su paquete de prestaciones les ayude a encontrarse mejor: el 85 % de los colaboradores/as considera que su empresa tiene la **responsabilidad** de ayudarlos a cuidar de su bienestar. Y cumplir con estas expectativas no es algo negociable si esperas que alguien (aparte de la IA) decida trabajar para ti: **el 83 % de los colaboradores/as se plantearía irse de su empresa si esta no diera prioridad al bienestar de su personal. Esto supone un incremento del 68 % respecto a 2022.** Una evolución tan clara como esta confirma que la demanda de bienestar no es una moda pasajera. Las empresas que no satisfagan las necesidades de sus equipos tendrán que enfrentarse a unos costos cada vez mayores de contratación y reemplazo de los trabajadores/as.

Lamentablemente, ese es el futuro al que se enfrenta un gran número de empresas, ya que muchos paquetes de prestaciones no cumplen las expectativas de sus equipos. De hecho, según nuestra encuesta, los programas de bienestar solo están disponibles para el 12 % de los colaboradores/as. Es una cifra extremadamente baja. Sobre todo, si tenemos en cuenta lo importante que es el bienestar del personal para lograr una cuenta de resultados positiva.<sup>3</sup> Y cuando se les pregunta sobre las prestaciones que desearían tener pero que no reciben, el seguro médico, los programas de bienestar y las ayudas a la jubilación encabezan la lista: **los colaboradores/as están demandando claramente más ayuda para cuidar de su bienestar de manera integral.**





Las empresas que cuentan con un programa dedicado al bienestar son las que se están imponiendo en una competencia cada vez más intensa para incorporar a sus equipos a los mejores talentos. **Los programas de bienestar no solo ayudan a las organizaciones a mejorar la salud de sus colaboradores/as, sino también su rendimiento. Los niveles de bienestar de los trabajadores/as con programas de este tipo son mayores que los de aquellos que no los tienen. Además, es más probable que declaren que su bienestar mejoró en el último año.** Cuando se logra establecer un vínculo directo entre el bienestar de los colaboradores/as y su rendimiento, las empresas consiguen una enorme ventaja competitiva.<sup>4</sup>

Los trabajadores/as están pidiendo con voz alta y clara más bienestar y la demanda no deja de aumentar con el paso del tiempo. **De hecho, para la generación Z y los millennials (sobre todo en comparación con la generación X o los baby boomers) el bienestar es tan importante como su salario. Además, estos colaboradores/as abandonarían una empresa que no diera prioridad a su bienestar y solo valorarían trabajar en empresas que apoyen el bienestar de su personal.**

Estas dos generaciones van a formar el grueso de los equipos en un futuro cercano, por lo que es más importante que nunca que los departamentos de RR. HH. cumplan con las expectativas de bienestar. Los millennials ya son la generación con más presencia en el mercado laboral y la generación Z es la cohorte más numerosa a nivel internacional.<sup>5</sup> Si a todo esto sumamos la disminución de las tasas de natalidad, en el futuro contaremos con menos colaboradores/as para relevar a las personas que lleguen a la edad de jubilación. De hecho, se estima que la proporción entre personas trabajadoras y jubiladas llegará a ser de 2:1 en solo una década.<sup>6</sup>

En este contexto, priorizar el bienestar del personal no es solo una forma de garantizar la satisfacción de los trabajadores/as más jóvenes, sino que se articula como una estrategia para generar un entorno de trabajo sostenible que logre atraer y retener a los mejores talentos de cualquier grupo de edad. A medida que evoluciona el mercado laboral, también debe hacerlo nuestra forma de abordar el bienestar, reconociéndolo como una necesidad universal y un impulsor clave del éxito empresarial.

Afortunadamente, tenemos buenas noticias: mejorar tus prestaciones de bienestar para cumplir con estas expectativas no es un gasto que vaya a mermar tu presupuesto. De hecho, incluso podría incrementarlo, ya que la mayoría de las empresas obtienen un retorno que duplica la inversión realizada en su programa de bienestar para colaboradores/as.<sup>7</sup>

Wellhub se propuso hacer de cada empresa un espacio de bienestar. Somos conscientes de que dar prioridad al bienestar de los trabajadores/as no es solo lo correcto, sino también una decisión empresarial inteligente.

Dicho todo esto, vamos a analizar los datos que te permitirán iniciar una revolución que impulse el bienestar en tu organización. Y si necesitas saber más para demostrar a tu equipo directivo el poder transformador de las prestaciones de bienestar, no dudes en [contactarnos](#). ¡Nos encantará poder ayudarte!



*Livia Martini*

**Livia Martini**  
Directora Global de Personal de Wellhub





# Una perspectiva independiente

# 1.2

## EL BIENESTAR PSICOSOCIAL: UNA INVERSIÓN ESTRATÉGICA PARA EL FUTURO DE LAS ORGANIZACIONES



### IVONNE BORDEN

**Ivonne Borden** es egresada de la carrera de psicología por el CUEK. Cuenta con un Diplomado en Tanatología en el Instituto Mexicano de Tanatología y en Medicina Alternativa Universidad de Chapingo. Posteriormente obtuvo la Maestría en Desarrollo Organizacional en INESPO y su especialidad en Clínica Psicoanalítica por el CUEK.

[in /ivonneborden](#)

[@ /ivonneborden](#)

El mundo laboral ha cambiado y lo seguirá haciendo, volviéndose cada vez más demandante y competitivo. Por eso, el bienestar psicosocial de los colaboradores/as no es solo un tema de interés social, sino una necesidad estratégica que impacta directamente en los resultados empresariales. Según este nuevo estudio de Wellhub, los programas de bienestar se han convertido en una herramienta esencial para atraer, fidelizar y motivar al talento. Pero, ¿por qué las empresas deben priorizar el bienestar psicosocial y cómo esto puede transformar su cultura organizacional?

Por un lado, la Organización Mundial de la Salud (OMS) define los riesgos psicosociales como aquellos aspectos del diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como su contexto social, que tienen el potencial de causar daño psicológico, social o físico a los trabajadores/as. Estos riesgos pueden surgir de diversos factores, como una carga laboral excesiva, falta de control sobre el trabajo, falta de apoyo, relaciones interpersonales conflictivas, y condiciones laborales precarias, entre otros.

Los riesgos psicosociales están asociados con problemas como el estrés laboral, el burnout, la ansiedad, la depresión y otros trastornos de salud mental que pueden afectar la calidad de vida de los trabajadores/as y la eficiencia de las organizaciones.

De acuerdo a las cifras del informe de Wellhub, el 47 % de los trabajadores/as reporta que el estrés laboral afecta negativamente su bienestar emocional, lo que destaca la necesidad urgente de implementar programas efectivos de apoyo.

Implementar programas de bienestar no solo supone ofrecer incentivos o “pizza los viernes”, sino crear un entorno donde la seguridad psicológica y emocional sean prioridades reales. El informe revela que el 63 % de los colaboradores/as con acceso a programas de bienestar considera que su estado de bienestar emocional es bueno, frente al 48 % de quienes no tienen acceso. Estos programas son claves para reducir la rotación de personal, aumentar la satisfacción de los trabajadores/as y mejorar el desempeño en general.



## EL BIENESTAR PSICOSOCIAL: UNA INVERSIÓN ESTRATÉGICA PARA EL FUTURO DE LAS ORGANIZACIONES

Para que los programas de bienestar sean efectivos, estos deben abordar los riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral. Estrategias como la identificación y prevención de factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral son fundamentales. Las empresas deben adoptar una postura proactiva, creando políticas claras y brindando recursos que promuevan un ambiente seguro y saludable.

Un entorno que prioriza el bienestar psicosocial no solo mejora la calidad de vida de los colaboradores/as, sino que también potencia la productividad y fortalece la cultura organizacional. El informe muestra que un 79 % de los colaboradores/as con acceso a programas de bienestar siente que su departamento de Recursos Humanos se preocupa por ellos, lo que mejora significativamente la relación entre la empresa y sus trabajadores/as.

Los líderes empresariales tienen un rol crucial en la implementación y promoción de estos programas, ya que ellos representan la cultura de las organizaciones. La creación de una cultura organizacional inclusiva y orientada al bienestar es una responsabilidad compartida que comienza en la cima.

Invertir en el bienestar psicosocial no es solo una cuestión de responsabilidad social, sino una estrategia de negocio inteligente que impulsa el rendimiento, reduce el burnout y fomenta un entorno laboral seguro y saludable. Las organizaciones que reconocen esta necesidad no solo atraerán y fidelizarán el mejor talento, sino que también liderarán el camino hacia un futuro laboral más humano y sostenible. Dejemos huellas, y no heridas.

**Por Ivonne Borden**

[/ivonneborden](#)

[/ivonneborden](#)







# Principales conclusiones

1.3

## ESTADÍSTICAS CLAVE

EL **88 %** de los colaboradores/as considera que el bienestar en el trabajo es tan importante como su salario.

EL **68 %** de los trabajadores/as afirma que su situación financiera les impide invertir en su bienestar general.

EL **89 %** de los trabajadores/as solo tomará en cuenta a las empresas que se esfuerzan realmente por cuidar del bienestar de su personal cuando busque su próximo trabajo.

EL **47 %** de los equipos mantiene que el estrés laboral está afectando su bienestar emocional, y es la principal causa de los problemas en este ámbito.

EL **85 %** de los colaboradores/as considera que su empresa tiene la responsabilidad de ayudarles a cuidar de su bienestar.

EL **79 %** de los colaboradores/as usa su programa de bienestar cuando su empresa se lo ofrece.

EL **83 %** de los trabajadores/as se plantearían irse de su empresa si esta no diera prioridad al bienestar de su personal.

EL **61 %** de los trabajadores/as con programas de bienestar está contento en su empresa, frente al 36 % de quienes no tienen de estos programas.

EL **66 %** de los colaboradores/as considera que su departamento de RR. HH. se preocupa realmente por su bienestar.

EL **70 %** de los equipos con un programa de bienestar calificó la totalidad de su paquete de prestaciones como de primera categoría, frente al 36 % de quienes no disponen de estos programas.



## CONCEPTOS CLAVE

Nunca antes el bienestar de los colaboradores/as fue **tan importante para atraer y fidelizar al talento.**

Los programas de bienestar **aumentan la satisfacción de los trabajadores/as con sus empresas,** al tiempo que ofrecen **el apoyo integral al bienestar** que el personal busca en su paquete de prestaciones.

La importancia que los equipos dan **al bienestar aumenta con cada generación.**





# Índice

1.4

<b>1 • Introducción</b>	<b>2</b>	1.1 Prólogo	<b>3</b>
		1.2 Una perspectiva diferente	<b>5</b>
		1.3 Principales conclusiones	<b>7</b>
		1.4 Índice	<b>9</b>
<b>2 • El estado de bienestar de los colaboradores/as</b>	<b>10</b>	2.1 Bienestar general	<b>11</b>
		2.2 Bienestar emocional	<b>13</b>
		2.2.1 Mindfulness y terapia	<b>17</b>
		2.3 Bienestar físico	<b>23</b>
		2.3.1 Aptitud física	<b>24</b>
		2.3.2 Nutrición	<b>28</b>
		2.3.3 Gestión del sueño	<b>35</b>
		2.4 Bienestar financiero	<b>40</b>
<b>3 • El impacto de los prestaciones en la gestión del talento</b>	<b>43</b>	3.1 Adquisición de talento	<b>45</b>
		3.2 Fidelización de los trabajadores/as	<b>49</b>
		3.3 Satisfacción de los colaboradores/as	<b>51</b>
<b>4 • ¿Tu paquete de prestaciones para los colaboradores/as está optimizado?</b>	<b>52</b>	4.1 La brecha en las prestaciones de los colaboradores/as: lo que quieren frente a lo que reciben	<b>54</b>
		4.1.1 Tiempo libre remunerado	<b>55</b>
		4.1.2 Seguros	<b>58</b>
		4.1.3 Prestaciones de bienestar	<b>60</b>
		4.1.4 Opciones sobre acciones/participaciones de la empresa	<b>64</b>
		4.2 Cómo optimizar tu oferta de prestaciones	<b>65</b>
<b>5 • El efecto Wellhub</b>	<b>69</b>	5.1 Un bienestar de mejor calidad	<b>71</b>
		5.2 Colaboradores/as más felices	<b>74</b>
<b>6 • Conclusión</b>			<b>76</b>
<b>7 • Bienestar a nivel global</b>	<b>78</b>	7.1 Principales conclusiones	<b>79</b>
		7.2 Alemania	<b>80</b>
		7.3 Argentina	<b>81</b>
		7.4 Brasil	<b>82</b>
		7.5 Chile	<b>83</b>
		7.6 España	<b>84</b>
		7.7 Estados Unidos	<b>85</b>
		7.8 Italia	<b>86</b>
		7.9 México	<b>87</b>
		7.10 Reino Unido	<b>88</b>
<b>8 • Acerca de Wellhub</b>			<b>89</b>
<b>9 • Apéndices</b>	<b>91</b>	9.1 Metodología	<b>92</b>
		9.2 Preguntas de la encuesta	<b>92</b>
		9.3 Bibliografía	<b>94</b>



# El estado del bienestar de los colaboradores/as

---

2.1 Bienestar general

2.2 Bienestar emocional

2.3 Bienestar físico

2.4 Bienestar financiero

2.2.1 Mindfulness  
y terapia

2.3.1 Fitness

2.3.2 Nutrición

2.3.3 Gestión del  
sueño

---



# Bienestar general

## 2.1

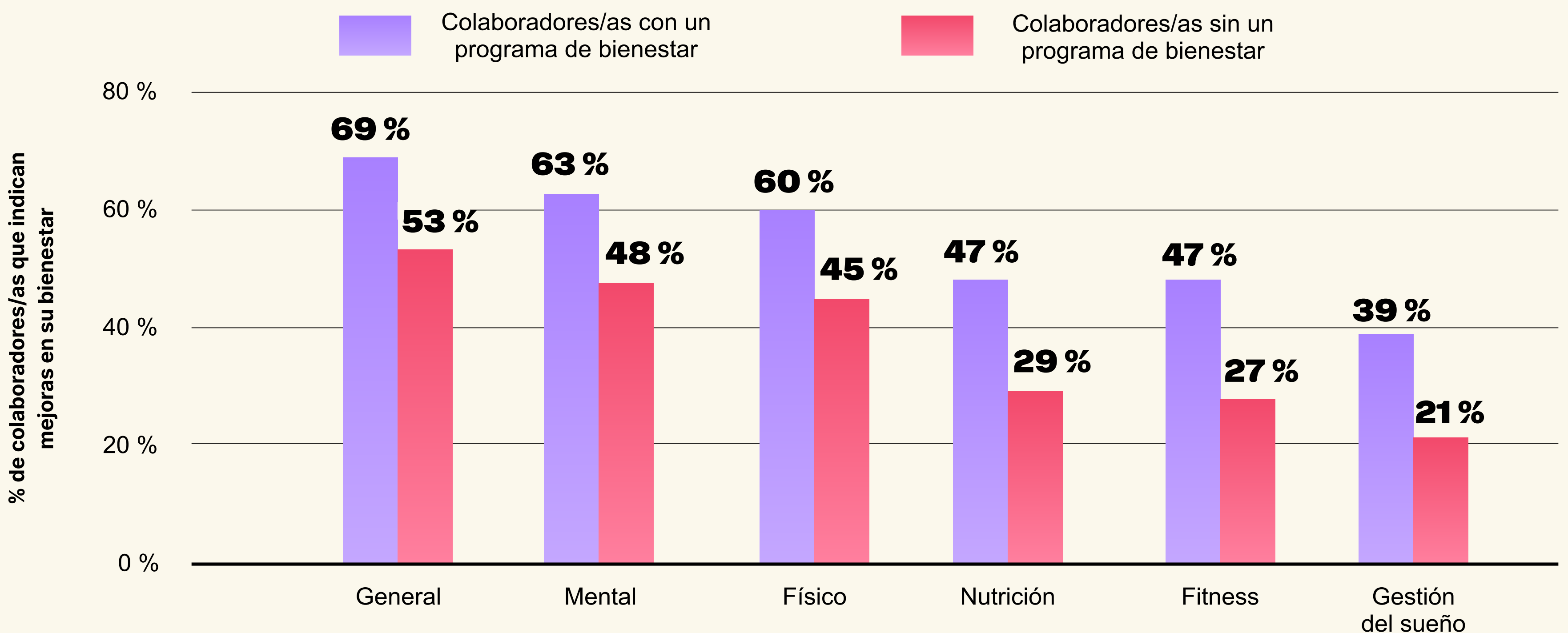
**En el mundo laboral actual, la expresión «estoy bien» se convirtió en la mayor mentira que nos contamos a nosotros mismos y a los demás.**

Casi la mitad de los colaboradores/as (47 %) señala que el estrés laboral está afectando de manera negativa a su bienestar emocional. Sin embargo, cuando se les pregunta sobre su bienestar general, el 63 % afirma que es «bueno» o «excelente». ¿Qué hay detrás de esta alarmante discrepancia?

Si vamos más allá del clásico «¿cómo estás?» de cortesía, nos encontramos un panorama preocupante. Los trabajadores/as prestan menos atención a su estado emocional o físico que a su bienestar general, y aún menos a sus hábitos de sueño, su forma física o su alimentación. Básicamente, lo que están diciendo es «¡Estoy genial!» Bueno, excepto en todas las cosas que realmente importan».

Aunque aproximadamente la mitad de los colaboradores/as afirma que su nivel de bienestar es mejor que el del año pasado por estas fechas, existe una gran diferencia entre los trabajadores/as que tienen acceso a programas de bienestar y los que no. Quienes tienen la suerte de contar con un programa de bienestar están floreciendo como plantas de oficina bien regadas. Califican su bienestar general como más alto, tanto en el plano físico como en el emocional. El incremento más notable se produce en la forma física de los colaboradores/as: la probabilidad de que indiquen que están en forma o muy en forma es un 20 % mayor respecto a quienes no lo tienen. También mencionan mejoras en sus niveles de bienestar, tanto en el plano general como en el físico y el emocional. Mientras tanto, los trabajadores/as sin acceso a este tipo de programas se quedan con la amarga sensación de que «bienestar» solo es otro término empresarial de moda.

### TENER ACCESO A UN PROGRAMA DE PRESTACIONES MEJORA TODAS LAS DIMENSIONES DEL BIENESTAR DE LOS COLABORADORES/AS





La edad también influye en gran medida sobre la percepción personal del bienestar. La generación Z es la que indica mayores niveles de bienestar general (¡juventud, divino tesoro!), así como el más elevado en todos los ámbitos medidos (general, emocional, físico, nutrición y gestión del sueño), con la excepción del bienestar emocional. En este caso, son el grupo de edad *menos* dado a afirmar que tienen un estado emocional bueno o excelente: una señal de advertencia importante en el tablero de bienestar de esta generación (consulta la Sección 2.2.1 A, «Mindfulness y terapia: las opciones más populares entre los trabajadores/as más jóvenes» para acceder a información detallada sobre esta caída en el nivel del bienestar y sus implicaciones para el paquete de prestaciones). Estas tendencias generales se invierten en el caso de los «baby boomers», que presentan los niveles más altos de bienestar emocional y las puntuaciones más bajas en la mayoría del resto de ámbitos.

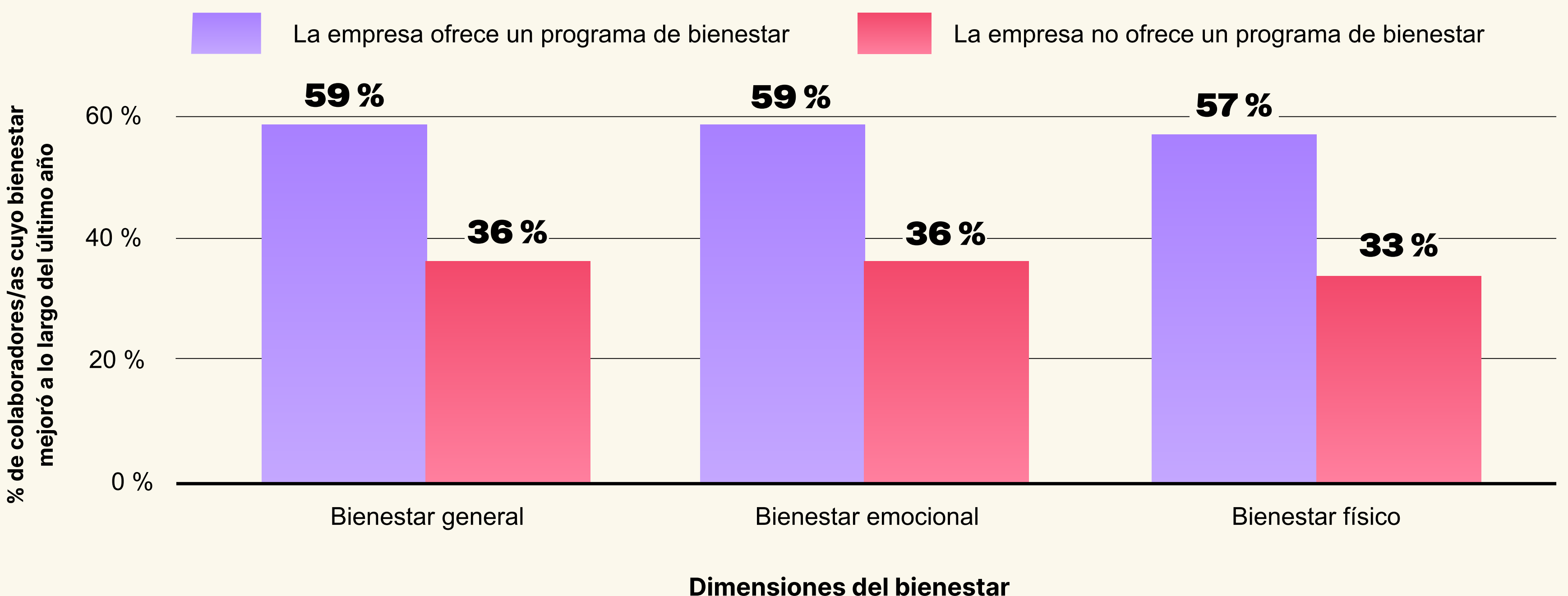
**Lo que nos demuestra todo esto es que no existe una forma única de afrontar la gestión del bienestar, sino que debes abordarla de forma específica, adaptando tus esfuerzos a las necesidades concretas de tu personal.**

Apostar por una estrategia como esta puede resultar muy rentable: las empresas con esquemas de bienestar eficaces tienen más probabilidades de superar sus objetivos financieros, conseguir elevados niveles de satisfacción por parte de sus clientes, innovar y adaptarse bien a los cambios.<sup>8</sup>

Por eso, ¿no nos sorprende que las organizaciones estén invirtiendo tanto en bienestar! Para 2030, se prevé un gasto anual de 75 000 millones de dólares en el mercado del bienestar para empresas (lo que supone un incremento del 41 % respecto a los valores de 2022).<sup>9</sup> Hablamos de una estrategia inteligente que no solo beneficia a tus colaboradores/as sino también a tu cuenta de resultados. Y es que 9 de cada 10 empresas que analizan su ROI obtienen un retorno positivo de su inversión en bienestar.<sup>10</sup>



### EL NIVEL DE BIENESTAR MEJORA MÁS ENTRE LOS COLABORADORES/AS CON ACCESO A PROGRAMAS DE PRESTACIONES





# Bienestar emocional

## 2.2

### CONCLUSIÓN PRINCIPAL

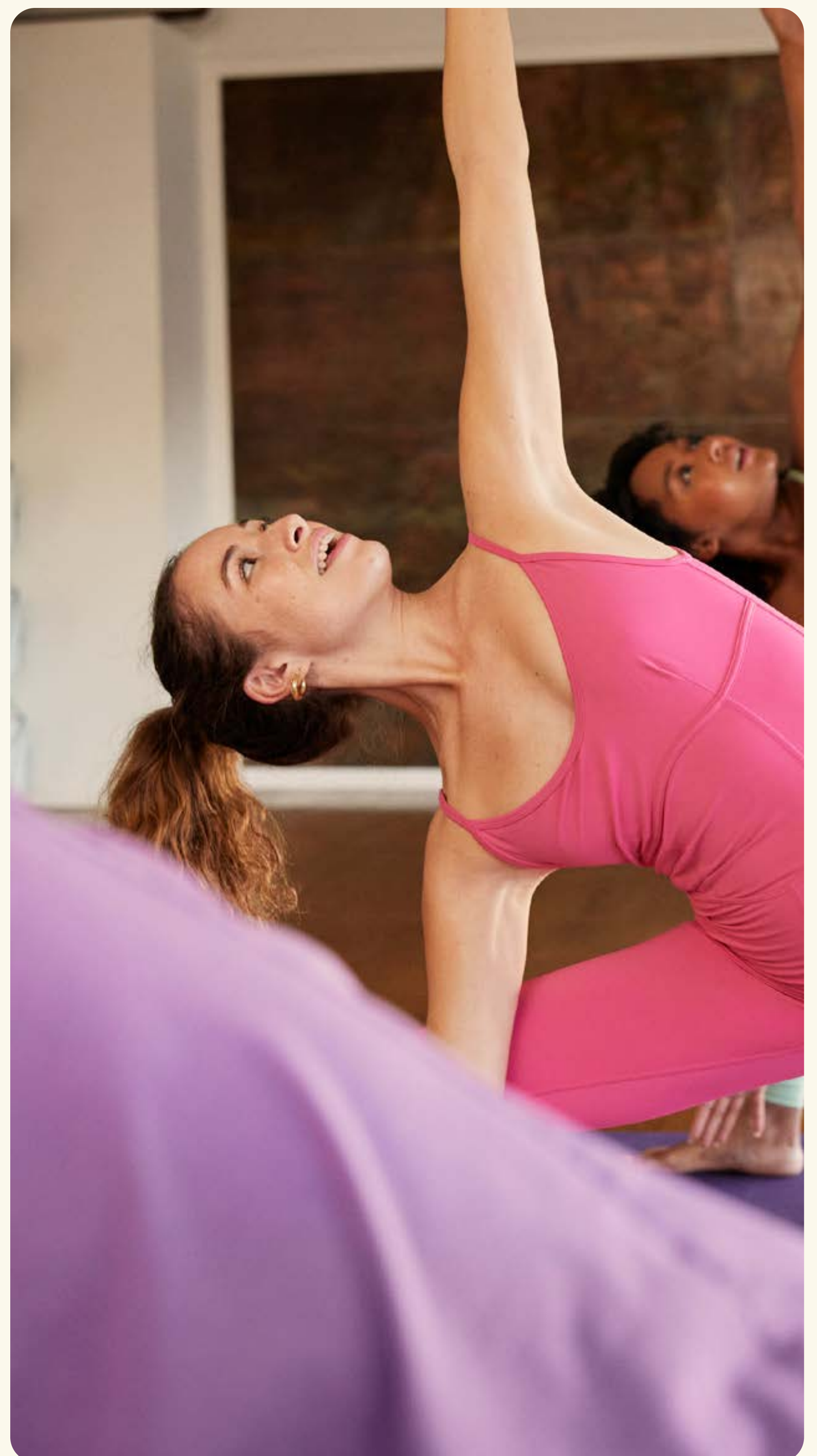
El estrés laboral está provocando un deterioro del bienestar emocional y la calidad del sueño de muchos trabajadores/as. En este sentido, el mindfulness les ofrece un salvavidas, ya que existe una barrera económica que impide a muchas personas acceder a la terapia que tanto necesitan. Sin embargo, existen diferencias generacionales importantes en la forma en la que se recurre a estas prácticas. Los colaboradores/as más jóvenes participan de una manera más activa que sus colegas mayores en la gestión de su bienestar emocional, por lo que el apoyo a esta dimensión resulta clave a la hora de planificar las prestaciones del personal a largo plazo.

### EL IMPACTO DEL BIENESTAR EMOCIONAL EN LA EMPRESA

Unos niveles de bienestar emocional inadecuados pueden afectar muy negativamente al rendimiento de una organización. Por ejemplo, la ansiedad y la depresión (dos de los trastornos mentales más frecuentes en todo el mundo) generan un impacto equivalente a la pérdida anual de 12 000 millones de jornadas laborales.<sup>11</sup> Estas afecciones inhiben la capacidad de los trabajadores/as de pensar con claridad y pueden impedir que lleven a cabo sus tareas.<sup>12</sup> Además, reducen su productividad, y pueden provocar que se sientan abrumados e incluso que dejen la empresa. El costo para las empresas asociado a las pérdidas de productividad provocadas por el agotamiento profesional, o *burnout*, y la rotación voluntaria asociada se estima en unos 322 000 millones de dólares anuales, lo que equivale a más del 20 % de su gasto en nóminas. En un mundo en el que el costo para la economía global de los problemas que afectan al bienestar emocional asciende a 1000 billones de dólares (y se estima que esta cifra se disparará hasta los 6000 billones de dólares en 2030), ¿pueden permitirse las empresas el lujo de desentenderse de esta cuestión?<sup>13</sup>

Sin embargo, este enorme reto también genera una gran oportunidad: si los niveles de bienestar emocional son adecuados, es muy probable que mejore el balance

de la empresa. Después de todo, los colaboradores/as satisfechos con su trabajo son más productivos y los equipos comprometidos obtienen mayores prestaciones que aquellos que no están a gusto.<sup>14/15</sup> Asimismo, diferentes estudios confirman que la terapia y el mindfulness pueden mejorar directamente el rendimiento en el lugar de trabajo, al ofrecer una gran ayuda para cualquier colaborador/a en apuros.<sup>16/17/18</sup>





## ANÁLISIS DETALLADO

Durante la pandemia, los niveles de bienestar emocional en todo el mundo se desplomaron. Desde entonces, la fuerza laboral global aún no se ha recuperado. Antes de que el COVID transformara nuestras vidas por completo, se estimaba que el 12.5 % de la población mundial había experimentado problemas de bienestar emocional en algún momento de su vida.<sup>19</sup> En 2022, el 25 % señalaba que habían tenido que hacer frente a la depresión y la ansiedad en solitario y sin ayuda.<sup>20</sup>

Esta crisis en el ámbito del bienestar emocional está poniendo a prueba los presupuestos dedicados a las prestaciones de bienestar. En 2020, y solo en EE. UU., tanto empresas como colaboradores/as gastaron 77 000 millones de dólares en trastornos de este tipo. Desde entonces, la cifra no dejó de crecer.<sup>21</sup> En la actualidad, uno de cada diez colaboradores/as (11 %) se siente mal, tiene dificultades o experimenta problemas de bienestar emocional, y aproximadamente uno de cada cinco (18 %) afirma que su situación en este ámbito en 2024 es peor que la de 2023.

### Pero si la pandemia global que asolaba nuestras vidas ya terminó, ¿a qué se debe este declive continuado?

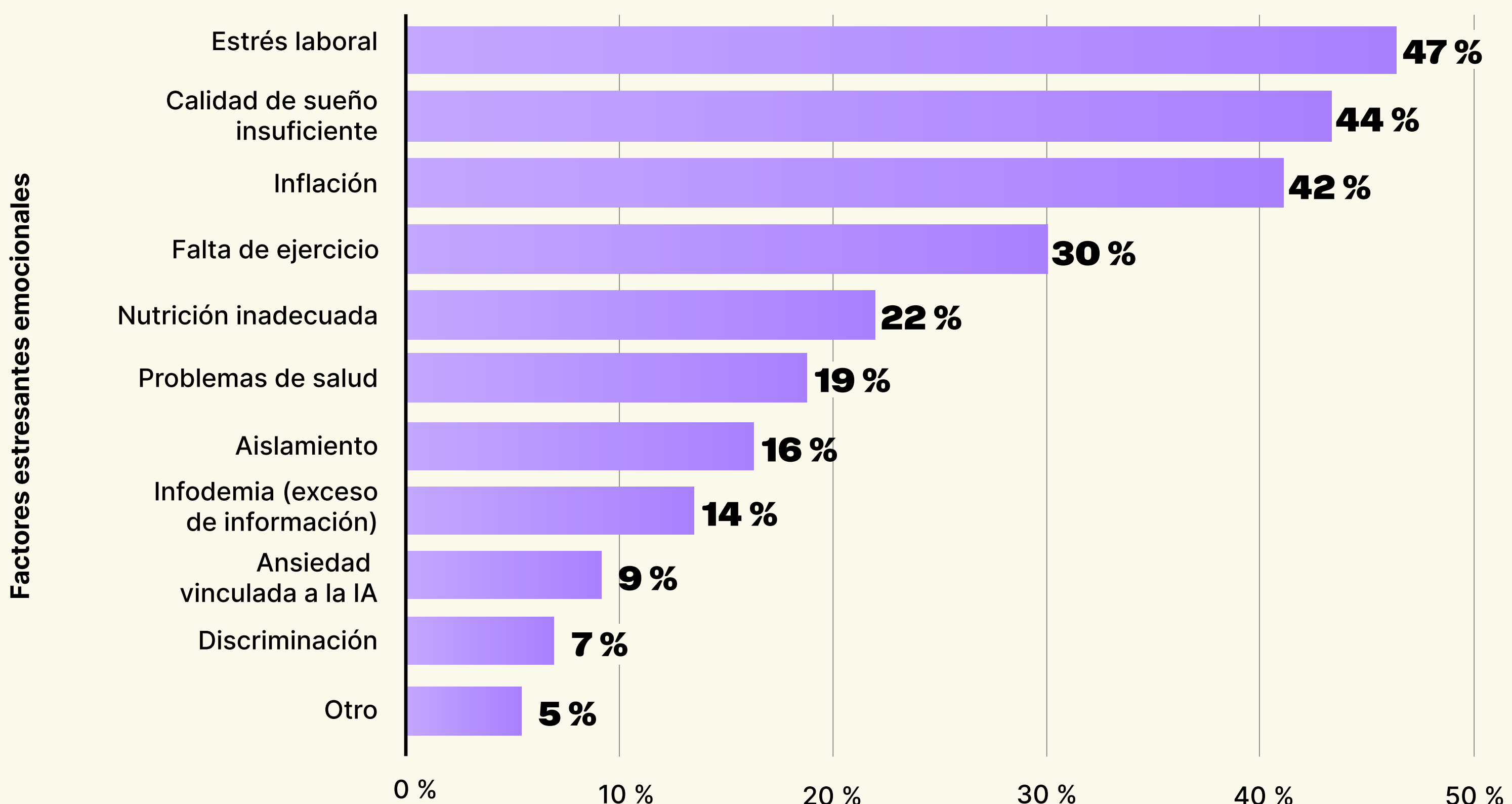
Los trabajadores/as lo tienen claro: la culpa es del trabajo. Casi la mitad (47 %) de los colaboradores/as afirma que el estrés laboral está afectando negativamente al estado de su bienestar

emocional. Se trata de un dato que no sorprende mucho y que recoge el informe *Panorama del bienestar en las empresas 2024* de Wellhub, donde se revela que la friolera del 96 % de los trabajadores/as experimenta situaciones de estrés durante su jornada laboral. Lo que sí puede ser sorprendente es que el estrés laboral sea la principal causa del deterioro del bienestar emocional, por encima de la falta de sueño, la preocupación por la subida de los precios, la falta de ejercicio o la mala alimentación (aunque todos estos factores siguen siendo muy importantes).

Estos datos son válidos para los colaboradores/as de casi cualquier franja de edad. El estrés laboral es la causa más común del deterioro del bienestar emocional entre los trabajadores/as en pleno desarrollo de su carrera profesional de cualquier segmento de edad: el 54 % de la generación Z, el 49 % de los millennials y el 48 % de la generación X. La excepción serían los baby boomers, a quienes les abruma más la inflación (42 %).

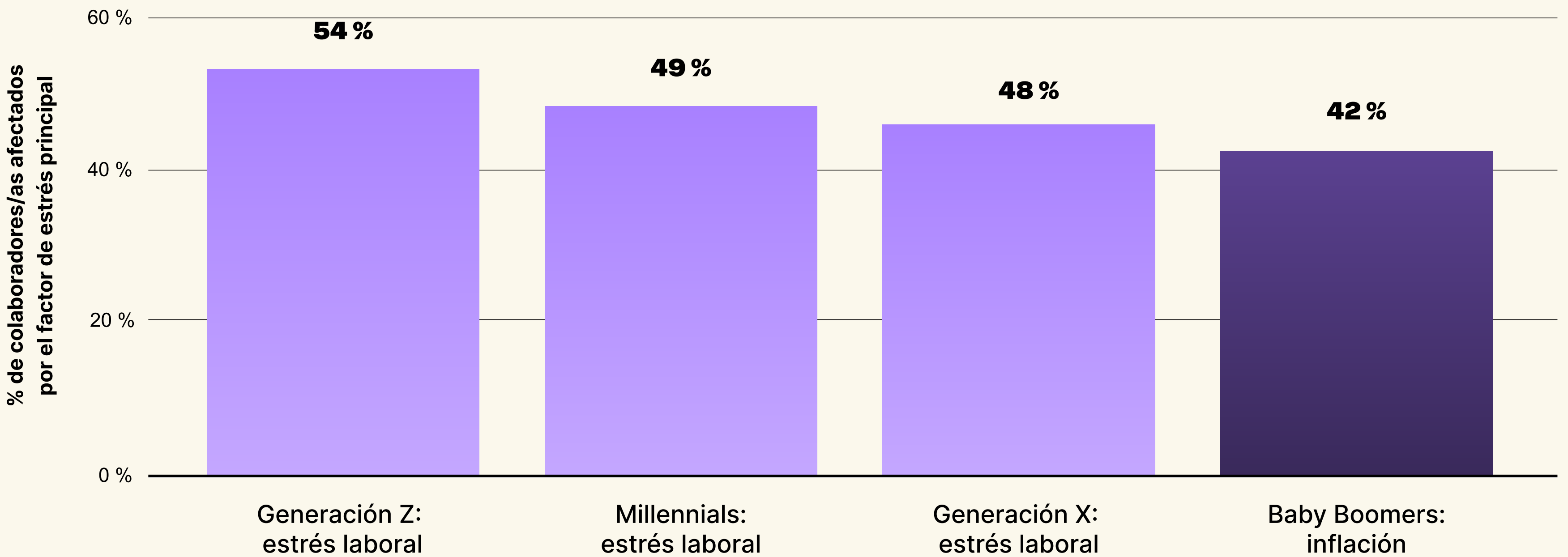
Un bienestar emocional inadecuado genera problemas adicionales. El efecto secundario más habitual es no dormir lo suficiente: más de la mitad de los colaboradores/as (55 %) señala que sus problemas de bienestar emocional afectan a la calidad de su sueño. También se producen otros daños colaterales como un estilo de vida sedentario, estrés en el ámbito de las relaciones personales, adicción a las redes sociales, alimentación excesiva o compulsiva, o disminución del rendimiento laboral.

### EL ESTRÉS LABORAL ES LA PRINCIPAL CAUSA DE DETERIORO DEL BIENESTAR EMOCIONAL





**LOS BABY BOOMERS SON LA ÚNICA GENERACIÓN EN LA QUE EL FACTOR PRINCIPAL DE ESTRÉS ES LA INFLACIÓN; PARA EL RESTO ES EL ESTRÉS LABORAL**



Si se experimenta cualquiera de estos efectos secundarios, puede producirse un ciclo negativo en el que, por ejemplo, la falta de sueño o una alimentación excesiva contribuyen a que los niveles de bienestar emocional se deterioren aún más. Los trabajadores/as quedan atrapados en esta maraña de malos hábitos y entran en una espiral negativa que no es buena para nadie.

Si crees que tu organización es una excepción y que no se ve afectada por estas tendencias, tómate un momento para reflexionar al respecto. Existe una gran diferencia entre cómo el equipo directivo cree que se encuentra su personal y cómo esta se siente de verdad: la tendencia de los ejecutivos a afirmar que el bienestar emocional de sus equipos mejoró a lo largo del último año es el doble que la de sus colaboradores/as.<sup>22</sup> Sin duda, este es un sorprendente ejemplo de desconexión de la realidad por parte de las empresas.

Los trabajadores y las organizaciones también se ubican en posiciones muy enfrentadas a la hora de ponerse de acuerdo sobre cómo cuidan estas últimas del bienestar emocional de sus equipos. Mientras que el 94 % de los CEO considera que está haciendo lo suficiente en este ámbito en el lugar de trabajo, solo el 67 % de los colaboradores/as está de acuerdo.<sup>23</sup>

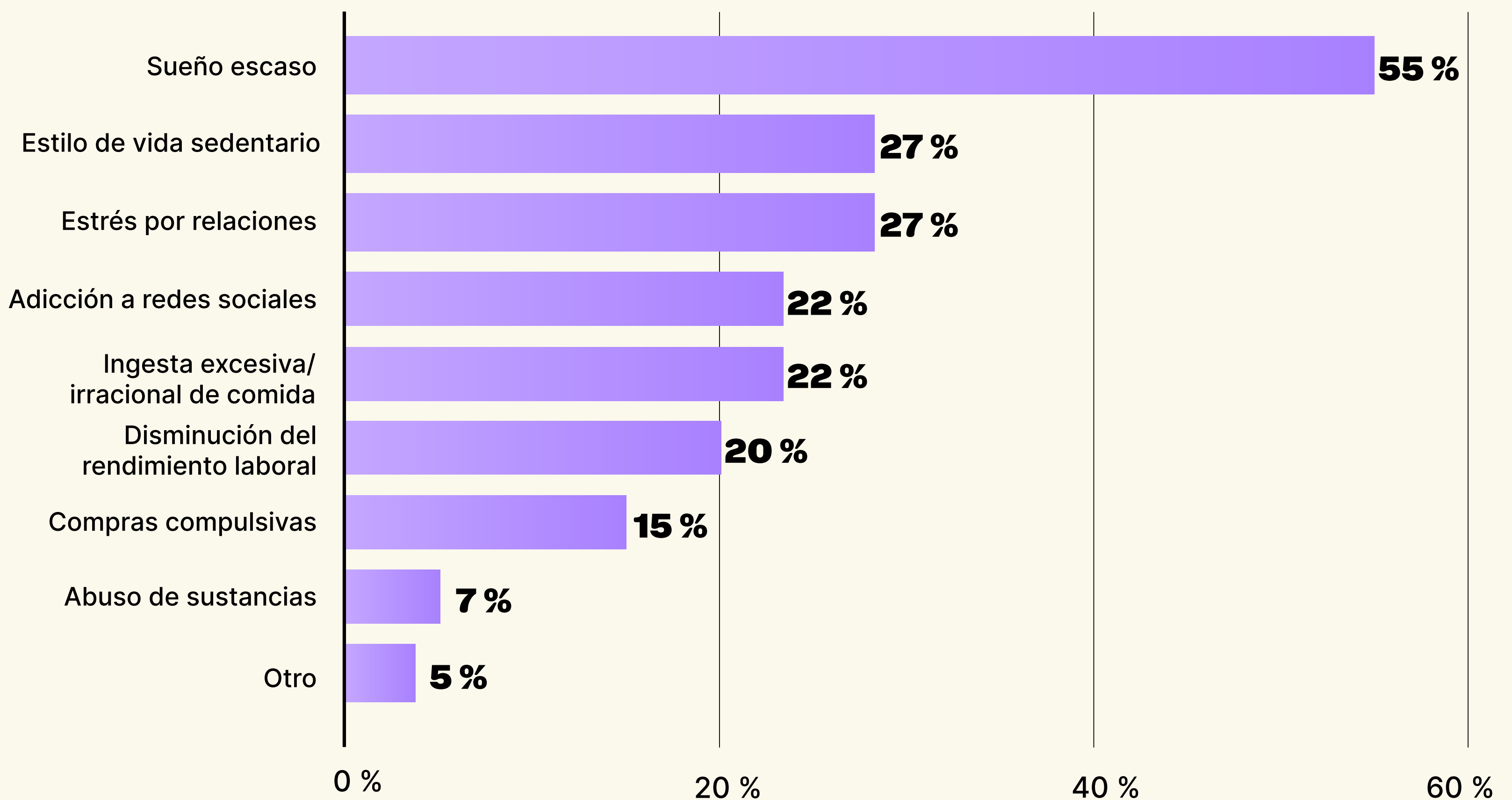
En una línea similar, las empresas tienden a afirmar con mayor frecuencia que:

- Sus equipos tienen acceso a recursos de bienestar emocional.
- Los colaboradores/as disponen de la flexibilidad necesaria en su horario para cuidar de su bienestar emocional.
- Los recursos de la organización mejoraron el bienestar emocional del personal.<sup>24</sup>
- Se promueven debates abiertos sobre el bienestar emocional en el lugar de trabajo.<sup>25/26</sup>

Es probable que estas diferencias de percepción se deban en parte a que los equipos directivos tienen una mayor visibilidad sobre los recursos disponibles para los trabajadores/as. Después de todo, suelen ser ellos quienes influyen en su adopción o quienes son responsables de aprobarlos. Por lo tanto, cuanto mayor sea el nivel del colaborador/a en la organización, más posibilidades hay de que afirme que su programa de prestaciones cambió a lo largo del último año (equipo directivo: 51 %; equipo de liderazgo: 39 %; otros: 26 %). Esto apunta a que los trabajadores/as ubicados en niveles más bajos no conocen a fondo las prestaciones que tienen a su disposición.



## LOS PROBLEMAS DE BIENESTAR EMOCIONAL ESTÁN AFECTANDO A LA CALIDAD DEL SUEÑO DE LOS COLABORADORES/AS



% de encuestados/as afectados por cada factor de estrés

A lo anterior se suma que sigue existiendo un estigma sobre este tipo de trastornos, lo que forma una barrera que impide a los colaboradores/as ser asertivos cuando necesitan ayuda. Más de la mitad (52 %) de los trabajadores/as considera que su empresa no se preocupa por su bienestar emocional<sup>27</sup> y un sorprendente 87 % afirma que es un tema incómodo sobre el que hablar en el lugar de trabajo.<sup>28</sup> Entre los motivos por los que no están dispuestos a hablar sobre su bienestar emocional en la oficina, podemos destacar los siguientes:

- Temen que su jefe piense que les falta interés o capacidad (34 %).
- Tienen miedo a que se les etiquete de «débiles» (31 %).
- Piensan que podría afectar a sus opciones para conseguir un ascenso (22 %).
- Les preocupa que se incluya en su expediente (22 %).
- Temen que se rían de ellos o no se les tome en serio (20 %).<sup>29</sup>

En un contexto como este, la cultura de la empresa es un aspecto clave para sacar el máximo partido a tu paquete de prestaciones. No tiene mucho sentido ofrecer a los colaboradores/as días libres o fondos de asistencia para

cuidar de su bienestar emocional si se tiene miedo a utilizar dichos recursos. Los trabajadores/as necesitan saber que las prestaciones están a su disposición y, también, que no serán sancionados por usarlas. En este sentido, es necesario fomentar y normalizar su uso: ir a terapia puede ser tan transformador como entrenar para una maratón y nadie se avergonzaría de compartir sus mejores tiempos de carrera en el chat del equipo.





# Mindfulness y terapia

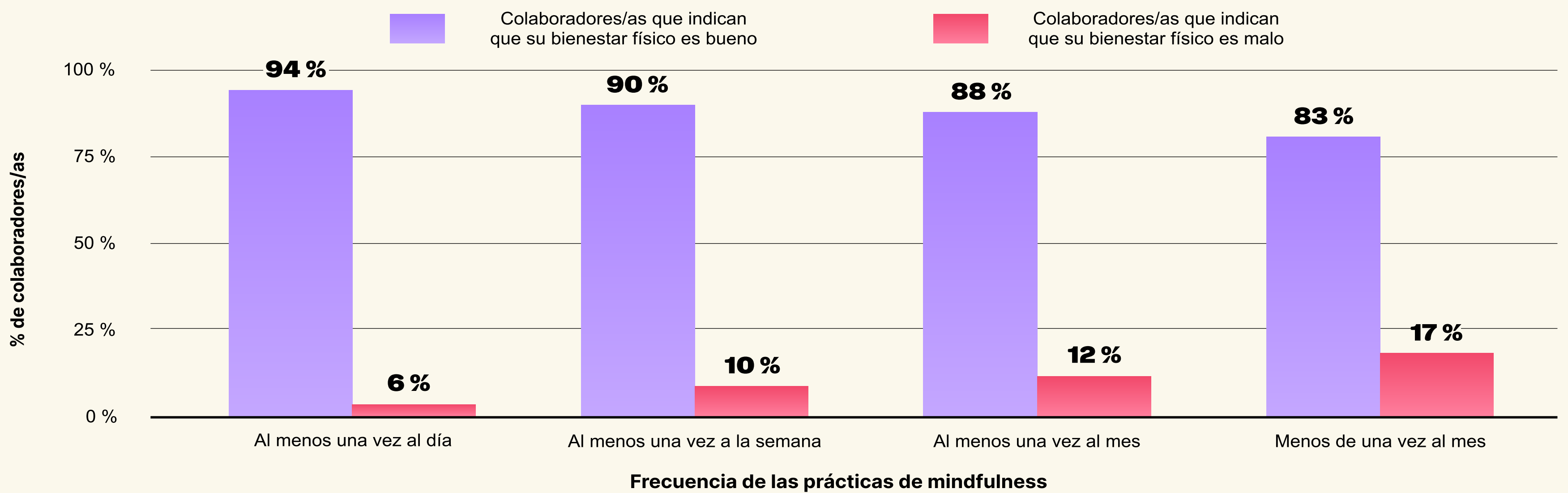
## 2.2.1

Aunque los colaboradores/as sean reticentes a hablar sobre su bienestar emocional en el trabajo, su interés en recibir ayuda es muy elevado: más de la mitad de los trabajadores/as (51 %) afirma que la terapia o las sesiones de orientación son recursos muy importantes o extremadamente importantes para su bienestar.

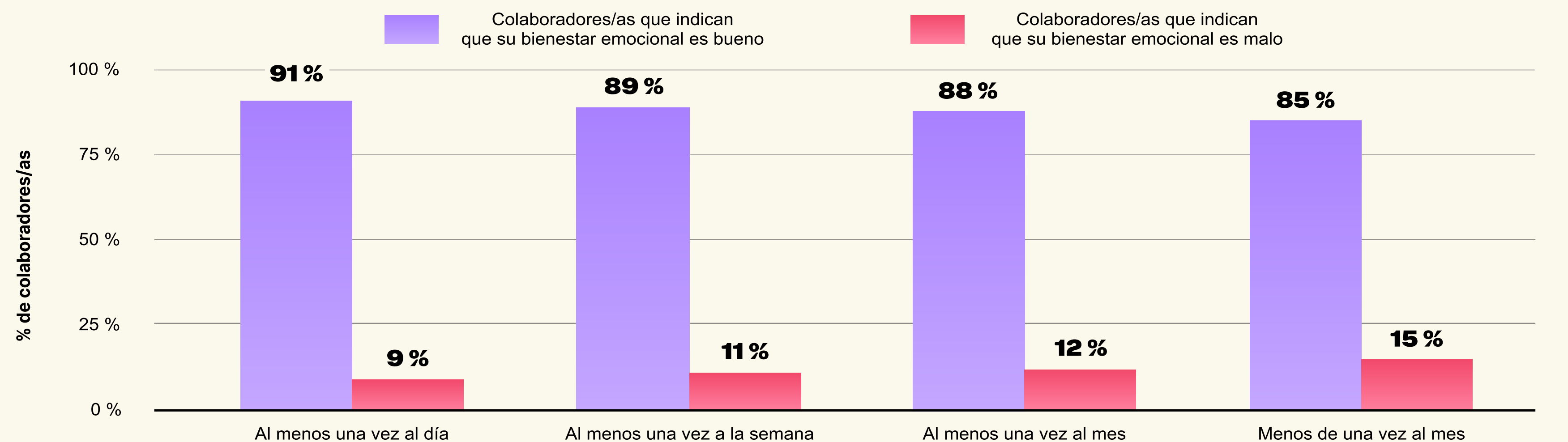
Sin embargo, solo el 37 % del personal está recibiendo tratamiento por parte de un profesional. De aquellos que no van a terapia, tres de cada cuatro (76 %) querrían hacerlo. ¿Su principal obstáculo? La economía. El 36 % afirma que el

costo económico es el principal impedimento para acceder a la asistencia en materia de bienestar emocional que necesitan. Puesto que la terapia es una opción que está fuera del alcance de muchas personas, los colaboradores/as recurren a una vía más accesible: el mindfulness. Los resultados en este ámbito son contundentes: cuanto mayor es la práctica de esta actividad, más probabilidades hay de que afirmen encontrarse bien, tanto en el plano físico como en el emocional. En cualquier caso, las dificultades financieras limitan la utilidad de este recurso (para acceder a más información sobre esta tendencia, consulta la Sección 2.4: Bienestar financiero).

### EL BIENESTAR FÍSICO MEJORA CON LA PRÁCTICA FRECUENTE DEL MINDFULNESS



### EL BIENESTAR EMOCIONAL MEJORA CON LA PRÁCTICA FRECUENTE DEL MINDFULNESS





Si quieres mejorar los niveles de concentración, equilibrio y fortaleza mental de tus trabajadores/as, ¿por qué no les ofreces acceso a opciones de meditación? Esta es la recomendación de **Dan Harris**: presentador del canal de televisión estadounidense ABC, autor de varios best-sellers y anfitrión del podcast *10 % Happier*. La evidencia científica al respecto es muy clara. De hecho, plantear algo así es una obviedad. Sobre todo, en un momento en el que estamos viendo niveles sin precedentes de ansiedad, depresión, soledad, adicciones y suicidio. Todos estos escenarios tienen un efecto negativo sobre los equipos».

### Dan Harris

Presentador del canal de televisión estadounidense ABC, autor de varios libros más vendidos y anfitrión del podcast *10 % Happier*



Y cuanto más meditamos, más felices somos. La gente que practican el mindfulness varias veces al día son más propensas a afirmar que su bienestar general, físico y emocional «mejoró considerablemente» a lo largo del último año. Entre las opciones a las que recurren, destacan la respiración profunda (51 %), las caminatas acompañadas de meditación (43 %) y las apps de meditación (42 %). Y no es necesario conectar con tu yo interior por la mañana, al mediodía y por la noche para lograr resultados: cualquier nivel de práctica de mindfulness, aunque sea algunas veces al mes, potencia el bienestar.

## A) MINDFULNESS Y TERAPIA: LAS OPCIONES MÁS POPULARES ENTRE LOS TRABAJADORES/AS MÁS JÓVENES

Si separamos a los colaboradores/as en grupos de edad, podemos apreciar grandes diferencias en la forma en la que cada uno de ellos cuida de su bienestar emocional: los más jóvenes (generación Z y millennials) se interesan y participan más en actividades de terapia y mindfulness que sus compañeros/as de trabajo más mayores (generación X y baby boomers).

Esta diferencia tendrá consecuencias significativas a lo largo de los próximos años sobre la forma en la que los responsables de RR. HH. diseñan sus paquetes de prestaciones. A medida que crece el número de trabajadores/as más jóvenes que recurren a las opciones de terapia y meditación, también se incrementará el volumen de peticiones para que sus empresas les ayuden a obtener acceso a estos recursos vitales.

La generación Z, la más numerosa del mundo,<sup>30</sup> es el grupo que cuida de manera más activa de su bienestar emocional. Son los más propensos a meditar con aplicaciones (26%), en clases dirigidas (20%) o mediante sesiones autoguiadas (20%), y hasta el 50% indica que asiste a terapia. Los millennials, que es la generación más numerosa en el mercado laboral actual,<sup>31</sup> no se queda muy atrás: el 45 % acude a terapia.

En el caso de la generación X y los baby boomers, las cifras son mucho más bajas (27 % y 24 % respectivamente). Este dato pone de manifiesto el importante cambio generacional que se produjo en la percepción sobre el cuidado del bienestar emocional: la importancia que los baby boomers dan a la terapia o a la orientación para el bienestar emocional es más de siete veces inferior a la de los colaboradores/as de la generación Z (3 % frente al 23 %).

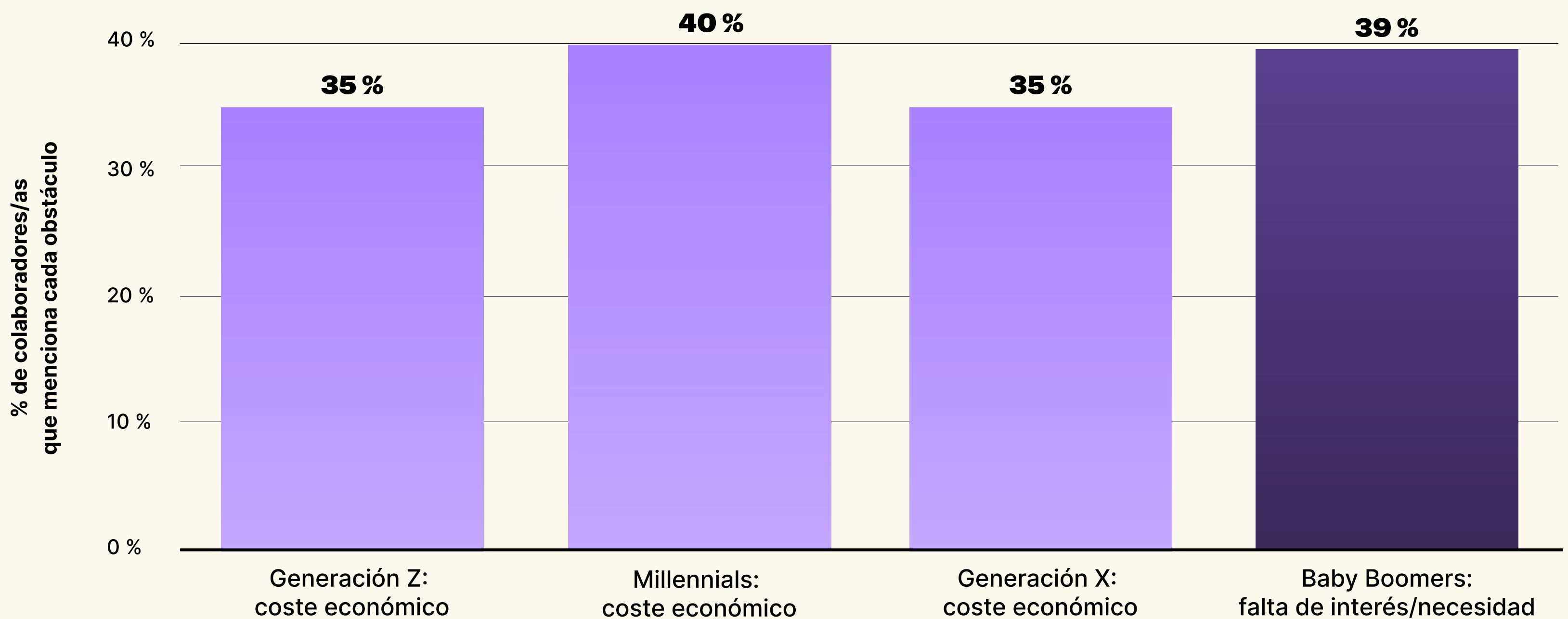
Esta diferencia se hace aún más evidente si observamos cómo se implican los «baby boomers» en su bienestar emocional (o más bien cómo no lo hacen). Casi un tercio (32 %) indica que no practica el mindfulness, y más de la mitad (58 %) no recurre a terapia ni a recursos de autoayuda. Por el contrario, únicamente el 21 % de los millennials y el 19 % de la generación Z descartan las prácticas de mindfulness. Y solo el 30 % de los millennials y el 20 % de la generación Z afirman que no recurren a terapia ni a servicios de autoayuda.

Si consideramos que la mayor preocupación para los baby boomers es la inflación, sería posible suponer que el principal impedimento para recurrir a las actividades de cuidado del bienestar emocional es su elevado costo. Sin embargo, no es así. Mientras que el resto de generaciones apuntan a esta factor como la razón principal por la que no van a terapia (generación X: 35 %; millennials: 40 %, generación Z: 35 %), los baby boomers afirman que no tienen interés o no sienten la necesidad de hacerlo (29 %).





**LOS BABY BOOMERS SON LA ÚNICA GENERACIÓN QUE AFIRMA QUE NO ACUDEN A TERAPIA PORQUE NO LO CONSIDERAN INTERESANTE NI NECESARIO. EL COSTO ES EL PRINCIPAL OBSTÁCULO PARA EL RESTO DE SEGMENTOS DE EDAD.**



La generación Z y los millennials son los segmentos de edad predominantes en el mercado laboral, por lo que la presión sobre las empresas para ofrecer asistencia en el ámbito del bienestar emocional será cada vez mayor. Una encuesta realizada a lo largo de siete años sobre planes de salud patrocinados por empresas en los EE. UU. revela que el gasto en bienestar emocional y adicciones está aumentando entre los trabajadores/as menores de 25 años. Aunque estos solo conforman en torno a un tercio de la población (36 %), suponen un 42 % del gasto total en bienestar emocional.<sup>32</sup>

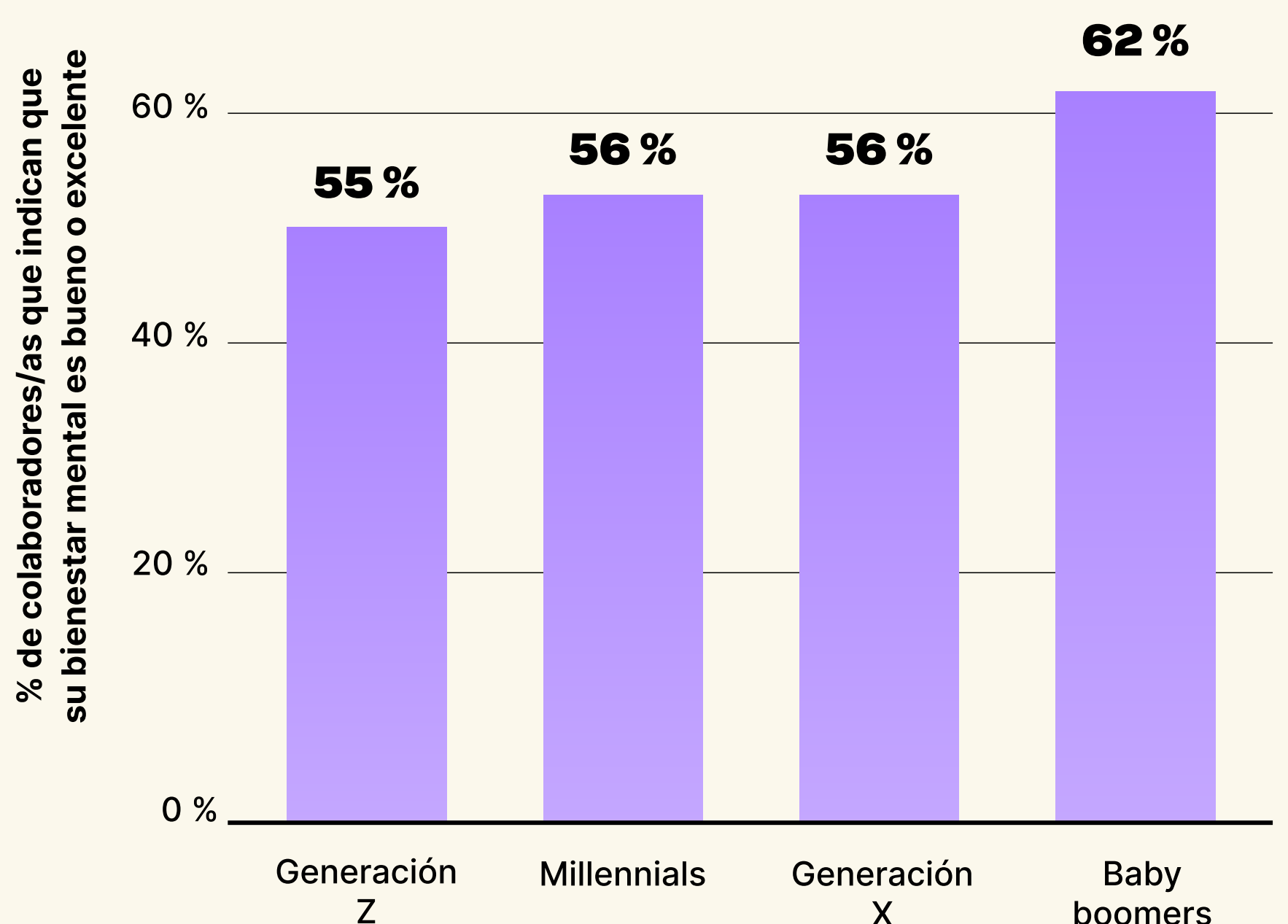
Y es muy poco probable que esta demanda vaya a disminuir. Varios estudios a nivel global apuntan a que nos enfrentamos a una crisis de bienestar emocional entre los más jóvenes. Estos son algunos datos a tener en cuenta:

- La incidencia de trastornos mentales y ansiedad se está incrementando entre los estudiantes de secundaria y universitarios de EE. UU.
- Los casos de autolesiones en jóvenes están aumentando en el Reino Unido.
- La tasa de hospitalización de menores en Australia no deja de crecer.
- Se observó una tasa elevada de angustia psicológica (que va en aumento) entre los preadolescentes y adolescentes de los países nórdicos.
- La sensación de alienación crece en las escuelas de todo el mundo.<sup>33</sup>

Por el contrario, los baby boomers se distinguen del resto como la generación más propensa a afirmar que su bienestar emocional es bueno o excelente.

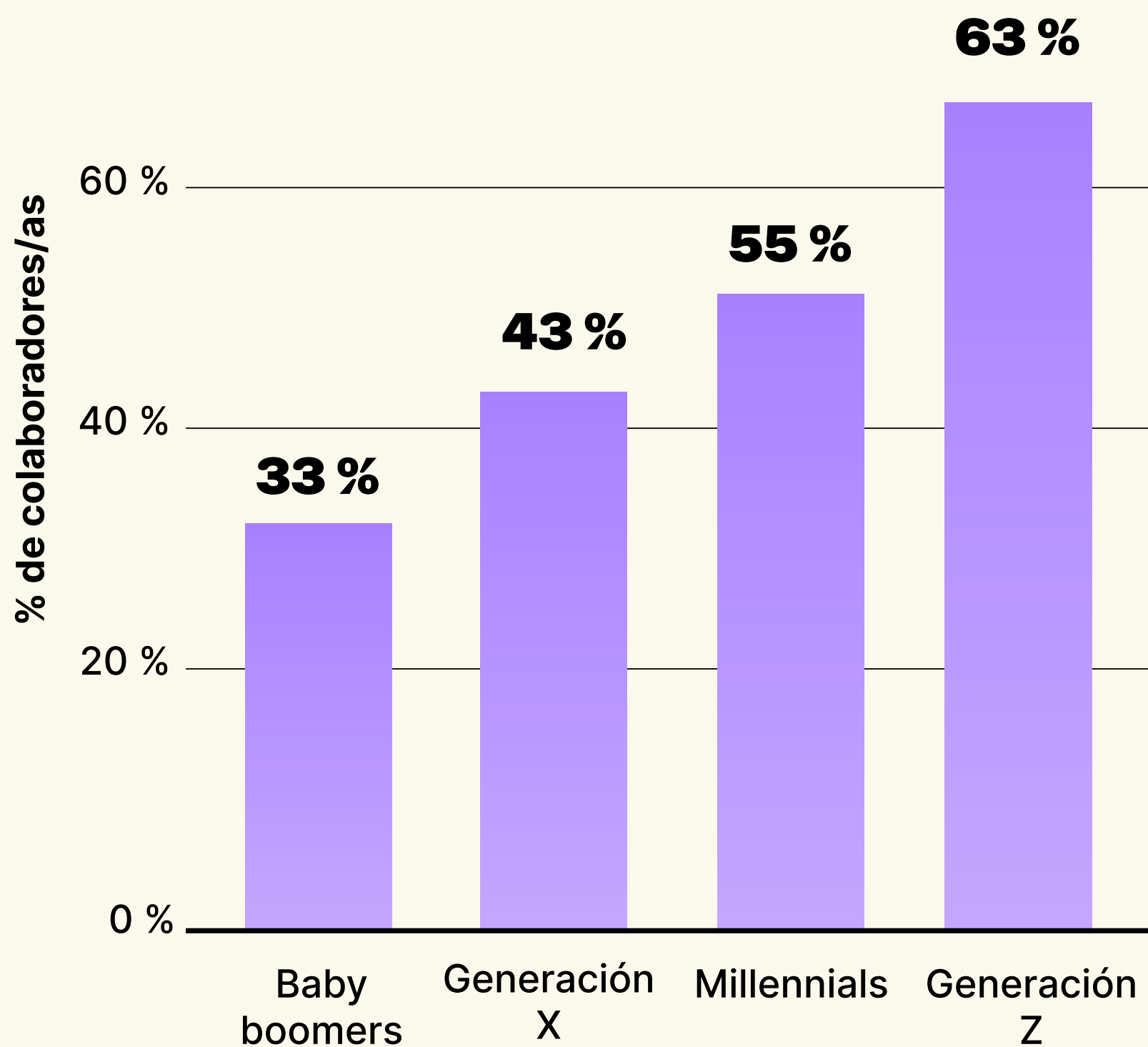
A pesar de todo, hay motivos para tener esperanza. Las personas de la generación Z que recurren a la terapia y que practican la meditación también son las más propensas a afirmar que su bienestar mejoró en 2024 respecto a 2023, lo que implica que estas intervenciones parecen ayudarles a sobrellevar estas situaciones o incluso a sanar.

**LOS BABY BOOMERS SON QUIENES DICEN DISFRUTAR DE LOS NIVELES MÁS ALTOS DE BIENESTAR EMOCIONAL**





**LA GENERACIÓN Z ES EL SEGMENTO QUE INDICA MAYOR MEJORA EN SU BIENESTAR EMOCIONAL RESPECTO AL AÑO ANTERIOR**



«Si tenemos en cuenta todo lo relativo a los cambios generacionales en materia de bienestar emocional y autocuidados en general, creo que ofrecer opciones de meditación a los colaboradores/as es una apuesta ganadora», explica **Dan Harris**. «No solo es importante para atraer y fidelizar a los mejores talentos, sino también porque toda la evidencia disponible apunta a que tendrá un impacto positivo sobre el equipo y sobre la cuenta de resultados de la empresa».

**Dan Harris**

Presentador del canal de televisión estadounidense ABC, autor de varios libros más vendidos y anfitrión del podcast *10 % Happier*



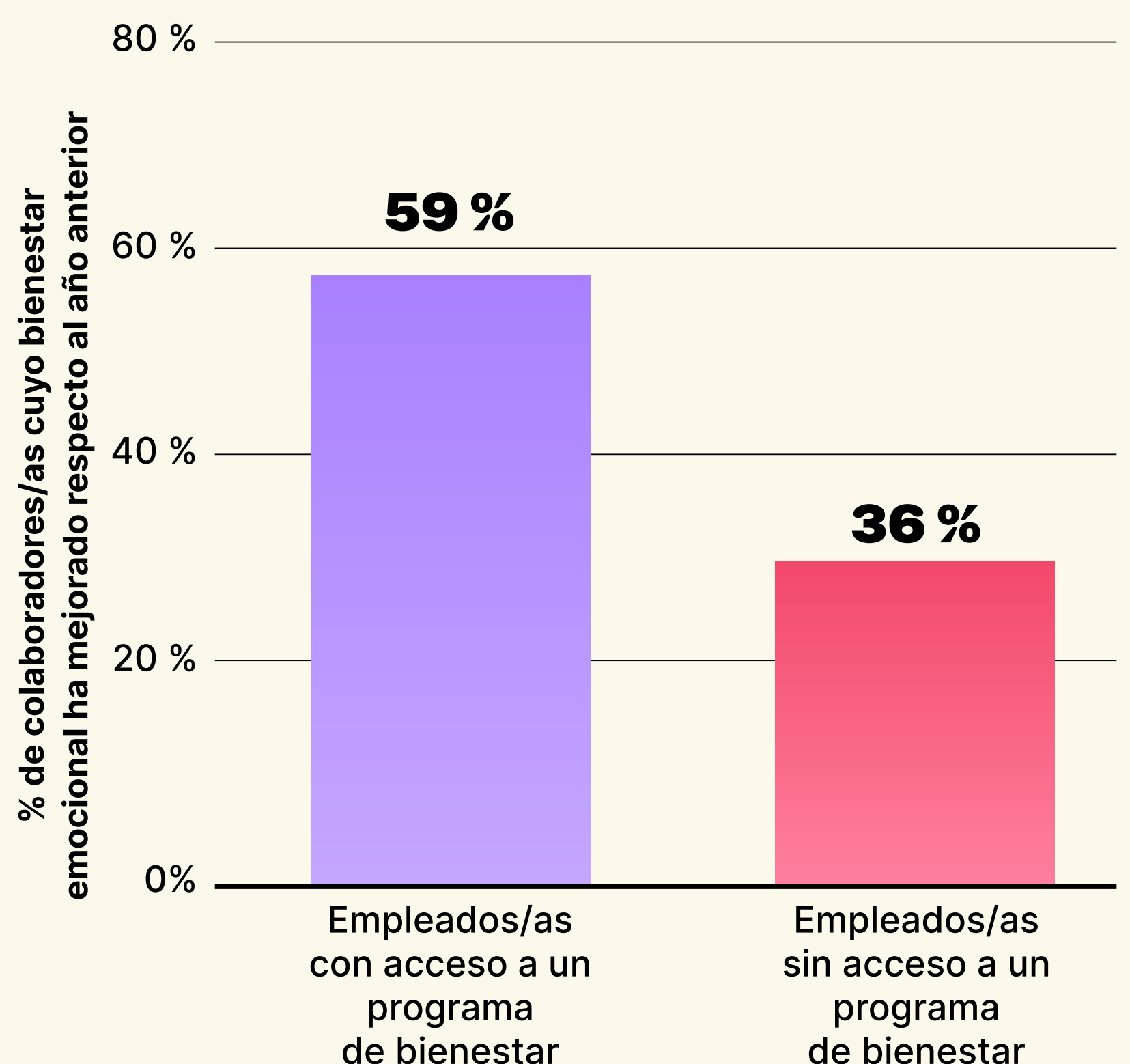
Esto hace que el apoyo al bienestar emocional sea una parte fundamental de la planificación para los responsables de RR. HH. a lo largo de los próximos años y plantea un complicado ejercicio de equilibrio. Las prestaciones de bienestar emocional serán fundamentales para atraer y retener a los mejores talentos. Sin embargo, es probable que el coste de ofrecerlas aumente a medida que crezca el número de colaboradores/as que las usen.<sup>34</sup>

Aquí es donde entran en juego los programas de bienestar. En primer lugar, pueden facilitar la labor de los responsables de RR. HH., al permitirles mejorar el atractivo de las organizaciones, sobre todo de cara a los trabajadores/as de la generación X y los millennials (para conocer más a fondo esta tendencia, consulta la Sección 3: El impacto de las prestaciones en la gestión del talento).

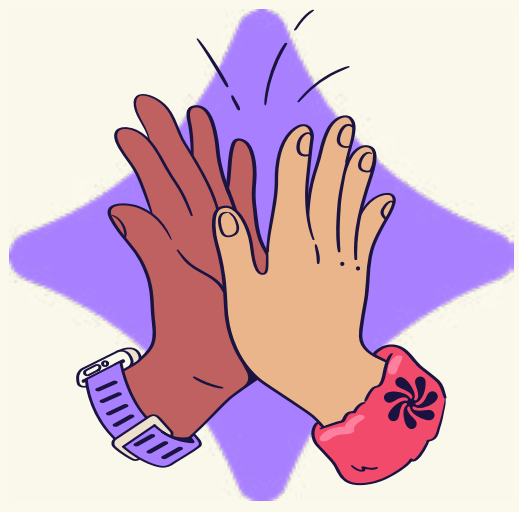
Al mismo tiempo, ofrecen a los trabajadores/as la capacidad de participar en el cuidado de su bienestar emocional de manera preventiva. Además, los hace más resistentes frente a los desafíos y dificultades.<sup>35</sup> Obviamente, este es el motivo por el que los colaboradores/as aspiran a contar con estas prestaciones. Quieren sentirse mejor. Y de hecho, quienes tienen acceso a este tipo de programas de bienestar son más propensos a afirmar que su estado emocional mejoró en 2024 respecto a 2023.

De esta manera, se pueden evitar costosos procedimientos médicos en el futuro, como tratamientos hospitalarios o atención de emergencia. En este sentido, los programas de bienestar pueden ayudarte a reducir los gastos médicos de la empresa asociados al cuidado del bienestar emocional.<sup>36</sup> Así, podrás disponer de herramientas para fomentarlo de una manera que también contribuya a impulsar tus resultados económicos. De hecho, el 95 % de las empresas que analizan el retorno de la inversión de sus iniciativas de bienestar obtienen un ROI positivo.<sup>37</sup>

**LOS COLABORADORES/AS CON PROGRAMAS DE BIENESTAR SON MÁS DADOS A AFIRMAR QUE SU BIENESTAR EMOCIONAL MEJORÓ EL AÑO ANTERIOR**







# Recursos para el bienestar

## PRESTACIONES DE BIENESTAR EMOCIONAL PARA LOS COLABORADORES/AS

¿Te animas a tomar medidas para mejorar el bienestar emocional de tu personal? Incorporar estos incentivos a tu paquete de prestaciones es una forma eficaz de ofrecer a tu equipo el apoyo que necesita para mejorar en todos los sentidos.

### Suscripciones a aplicaciones de mindfulness

Aproximadamente uno de cada cinco trabajadores/as (17 %) ya utiliza una app de meditación, lo que demuestra el interés generalizado en esta práctica de mindfulness. En este sentido, las suscripciones a apps como **Headspace** o **Meditopia**, ambos partners de Wellhub, pueden ser herramientas muy valiosas para cualquier equipo. Al cubrir el coste del uso de este tipo de sesiones, los colaboradores/as pueden disfrutar de los prestaciones para el bienestar que ofrece la práctica continuada del mindfulness. Además, es posible reducir las visitas al médico: según un estudio de la Universidad de Harvard sobre un programa de relajación cuerpo-mente, la cantidad de servicios médicos que necesitaron los participantes disminuyó en más del 40 %.<sup>38</sup> Otro ejemplo es el de la compañía de seguros médicos Aetna: tras comenzar a ofrecer programas gratuitos de yoga y meditación a sus trabajadores/as, estos comenzaron a experimentar mejoras en sus niveles de estrés y de dolor, así como en la calidad de su sueño. La compañía estima que el retorno de la inversión en el programa fue de 11:1.<sup>39</sup>

### Reducción de la ansiedad

Aunque las palabras «estrés» y «ansiedad» suelen usarse como sinónimos, son dos conceptos diferentes. El estrés es una reacción a corto plazo ante un evento concreto, mientras que la ansiedad es un estado persistente de preocupación, incluso aunque no exista una causa real.<sup>41</sup> Dada la prevalencia de estos trastornos, no resulta sorprendente que una cuarta parte del creciente mercado de las apps de bienestar emocional se centre en la depresión y en la ansiedad.<sup>42</sup> Varios estudios confirman que las intervenciones a través de aplicaciones pueden disminuir de manera eficaz el nivel de malestar asociado a este trastorno.<sup>43</sup> Las apps disponibles en la plataforma de Wellhub, como **Rootd**, pueden ayudar a los colaboradores/as a prevenir los ataques de ansiedad y pánico mediante herramientas aprobadas por terapeutas, sesiones de meditación guiada y sonidos relajantes.

### Cobertura de terapia online

Cubrir el coste integral de las sesiones online de terapia y orientación permite eliminar la barrera económica que impide que el 36 % de los colaboradores/as puedan acceder a este tipo de asistencia.

### Suscripciones al gimnasio

El ejercicio ayuda a reducir la depresión y la ansiedad. Además, mejora el estado de ánimo y la función cognitiva.<sup>44</sup> Por ejemplo, durante los confinamientos por la pandemia, la población se vio obligada a permanecer en casa durante períodos de tiempo prolongados. Muchas personas redujeron significativamente su nivel de actividad y el incremento del sedentarismo se convirtió en uno de los principales indicadores de desarrollo de trastornos mentales comunes.<sup>45</sup> Desde la perspectiva de la empresa, el número de días en los que se experimentó un bienestar emocional inadecuado a lo largo del último mes fue un 57 % superior en el caso de las personas que no hacían ejercicio respecto a aquellas que sí lo practicaban.<sup>46</sup> Las sesiones de cardio y los entrenamientos en el gimnasio pueden reducir esta cifra en más de un 20 %.<sup>47</sup>



### Días para cuidar de bienestar emocional



Tener días de baja por enfermedad es genial. Ofrecer días libres remunerados para cuidar específicamente del bienestar emocional es aún mejor. Esto envía un mensaje claro a los colaboradores/as: el cuidado del bienestar emocional es igual de importante para tu organización que el de la salud física.

### Talleres de gestión del estrés

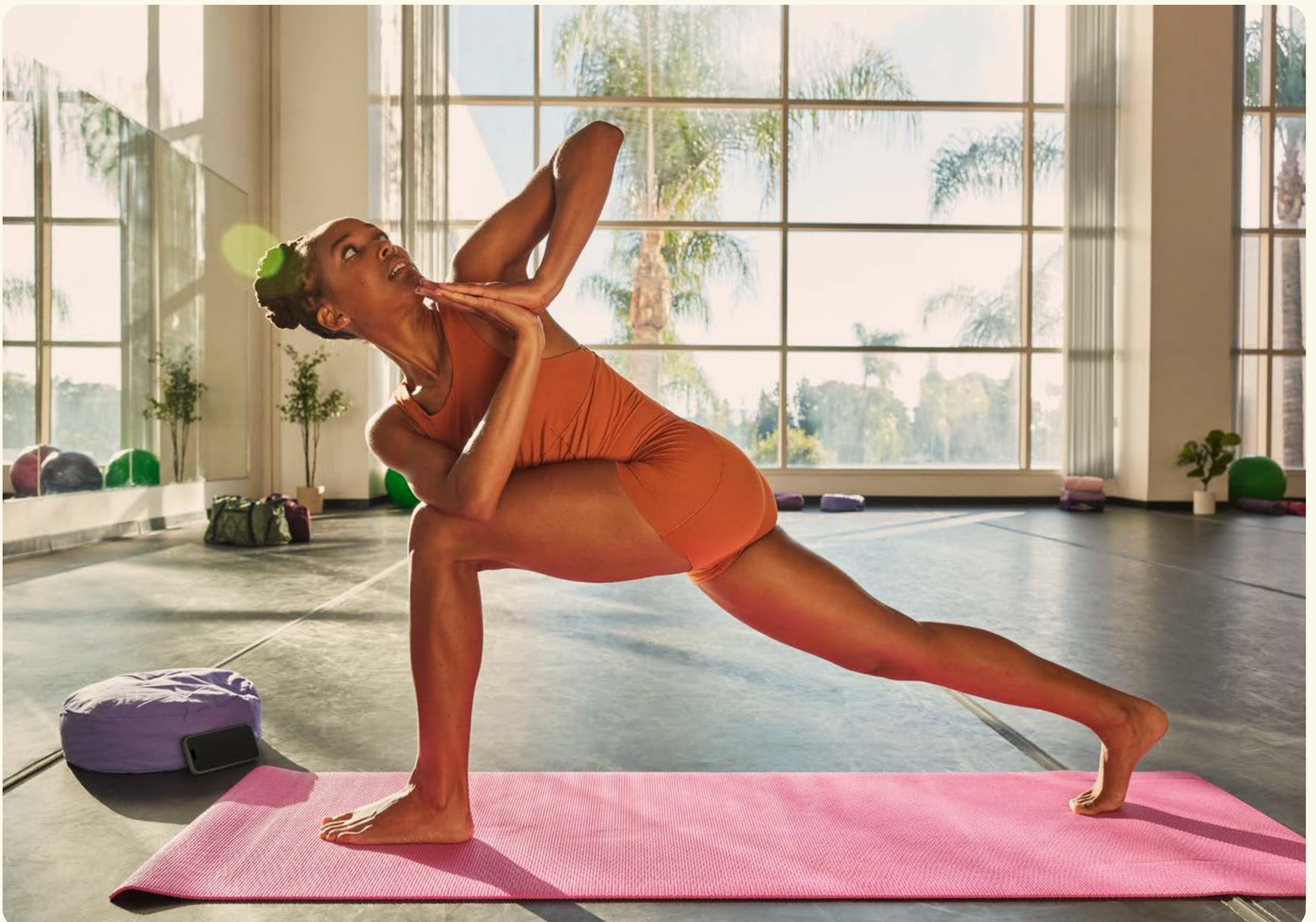


Este tipo de programas pueden ayudar a reducir la tensión que experimentan los colaboradores/as y a generar un ahorro en tus costos. Según un análisis plurianual del programa de bienestar de una empresa que incluía clases y asesoramiento para la gestión del estrés, por cada dólar invertido en este se consiguió un ahorro de 1,65 dólares en atención médica.<sup>40</sup>

### Cuentas de ahorro para gastos médicos (HSA y FSA)



En los países donde están disponibles, estos recursos ayudan a los trabajadores/as a reservar una parte de su remuneración en bruto antes de impuestos para cubrir copagos asociados a tratamientos de bienestar (como las visitas a terapeutas). Esta es otra manera excelente de superar la barrera económica relacionada a la terapia online.





# Bienestar físico

## 2.3

Tenemos información privilegiada sobre el bienestar físico de tus colaboradores/as: sus rutinas de gimnasio son mediocres, sus hábitos de descanso harían que un especialista en sueño no pegara ojo y lo más común es que se sientan muy poco «zen». y tonificados» y más bien «estresados y sedentarios».

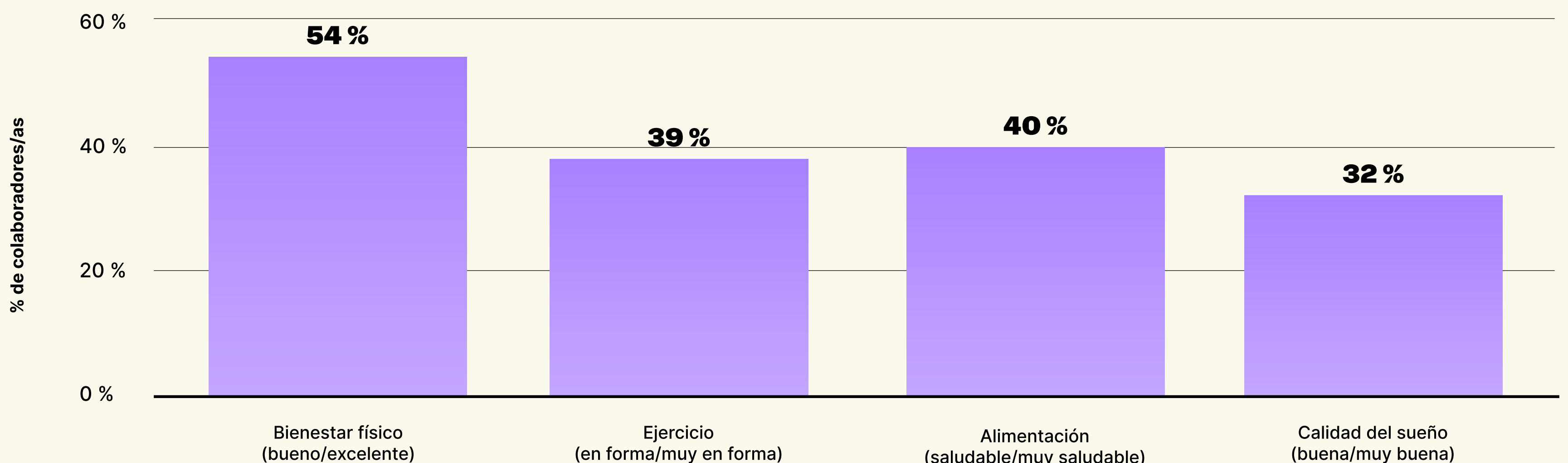
En general, la probabilidad de que un trabajador/a afirme que es adicto al sofá o que está en plena forma viene a ser más o menos la misma. Solo alrededor de la mitad (54 %) indica que su forma física es adecuada y la cosa empeora si analizamos los detalles: hay un menor número de personas que hace ejercicio (39 %), se alimenta de manera saludable (40 %) o duerme las horas que debe (32 %).

Cuando desglosamos estos aspectos vitales que conforman el bienestar físico, parece que nuestro personal está en el fondo de un pozo. Saben que tanto su forma física como sus hábitos de nutrición y sueño podrían necesitar una puesta a punto, pero no son conscientes de la importancia de estos para su bienestar general. Se trata de una muy mala noticia para la salud de los colaboradores/as. Y además, está teniendo una consecuencia muy negativa para las empresas, ya que un rotundo 93 % de los colaboradores/as afirma que su bienestar físico afecta a su productividad.<sup>48</sup> Así es: existe un vínculo directo entre la salud de tus colaboradores/as y la de la cuenta de resultados de tu empresa.

**¡Es hora de que las empresas lo den todo!** Ya no basta con poner una caminadora en la sala de descanso. Ahora, es necesario ofrecer una selección variada de prestaciones para el bienestar que incluyan el fitness, la nutrición y la gestión del sueño. Solo así verás despegar de verdad a tu personal y a tu organización.



### POCOS COLABORADORES/AS CONSIDERAN QUE HACEN SUFICIENTE EJERCICIO





# Fitness

## 2.3.1

### CONCLUSIÓN PRINCIPAL

Aunque los trabajadores/as reconocen la importancia de una buena forma física para su bienestar, sus apretadas agendas y la falta de motivación son los principales obstáculos para hacer ejercicio con frecuencia. Afortunadamente, ofrecer un apoyo estructurado para el bienestar puede tener un gran impacto positivo en los equipos.

### EL IMPACTO DEL FITNESS SOBRE LA EMPRESA

La forma física de los trabajadores/as afecta a todo: desde la manera de presentarse en la oficina (con brillo en la mirada o con cara de sueño) hasta la calidad del trabajo que producen (una obra maestra o unos resultados mediocres). Las personas que aún no encontraron su propio ritmo de autocuidado son más propensas a la desconexión mental, incluso cuando están físicamente presentes (un fenómeno también conocido como presentismo). Aunque estén conectadas al software de la empresa, sus cerebros están completamente desconectados: algo que puede apreciarse por la cantidad de trabajo que (no) realizan.<sup>49/50</sup>

Por otro lado, los colaboradores/as que descubrieron algo que les hace sentir bien (yoga, maratones, baile, boxeo, etc.) no solo

observan mejoras en el gimnasio, sino también en la oficina. Gracias a la estimulación cerebral que aporta hacer ejercicio de manera regular, los trabajadores/as que sudan a menudo (practicando pilates o echando unas canastas) mejoran su nivel cognitivo. El ejercicio les aporta una claridad mental que aumenta su rendimiento y su productividad.<sup>51/52</sup> Esta última también se dispara porque una mayor cantidad de ejercicio suele llevar consigo un menor número de días de baja médica o ausencia en el trabajo.<sup>53</sup>

El ejercicio no solo es positivo a nivel *individual*: la actividad de cada trabajador/a en la bicicleta estática impulsa a todo el equipo. Piénsalo por un momento: después de hacer ejercicio, sueles sentirte mejor. Y si un colaborador/a es feliz, las reuniones de Zoom serán más divertidas para todos los participantes (tanto delante como detrás de la cámara). Cuando un grupo numeroso adopta una mentalidad que da prioridad al fitness, la cultura empresarial puede experimentar una transformación muy positiva.<sup>54</sup>

Por eso, la próxima vez que veas a un compañero/a en una sesión de mindfulness, probando un escritorio de pie o disfrutando de un paseo a la hora del almuerzo, choca esos cinco (mentalmente) con dicha persona. No solo está cuidando de su salud, sino que también está contribuyendo a crear un lugar de trabajo más saludable y feliz para los demás. Y eso también te incluye a ti.





## ANÁLISIS DETALLADO

Las oficinas de todo el país son el campo de batalla en el que se libra una batalla silenciosa. ¿El enemigo? El sedentarismo y el deterioro de la salud. ¿Los héroes y heroínas? Los equipos que se esfuerzan a diario por estar en forma en un mundo que parece hacer todo lo posible para que no se levanten de sus sillas.

Nuestra historia comienza con un rayo de esperanza: el 99 % de los colaboradores/as reconoce que existe una relación clara entre la forma física y el bienestar general. Y no se quedan en el terreno de los propósitos y las buenas intenciones, puesto que un rotundo 93 % se puso en marcha y practica algún tipo de actividad física al menos una vez a la semana. Para más de un tercio del total (36 %), es un compromiso diario.

**Pero esta no es una historia de éxito absoluto. El 18 % de los colaboradores/as no sigue ningún tipo de rutina de ejercicio y, pese a que muchos hacen todo lo que está en su mano, solo el 39 % considera que está en forma o muy en forma.**

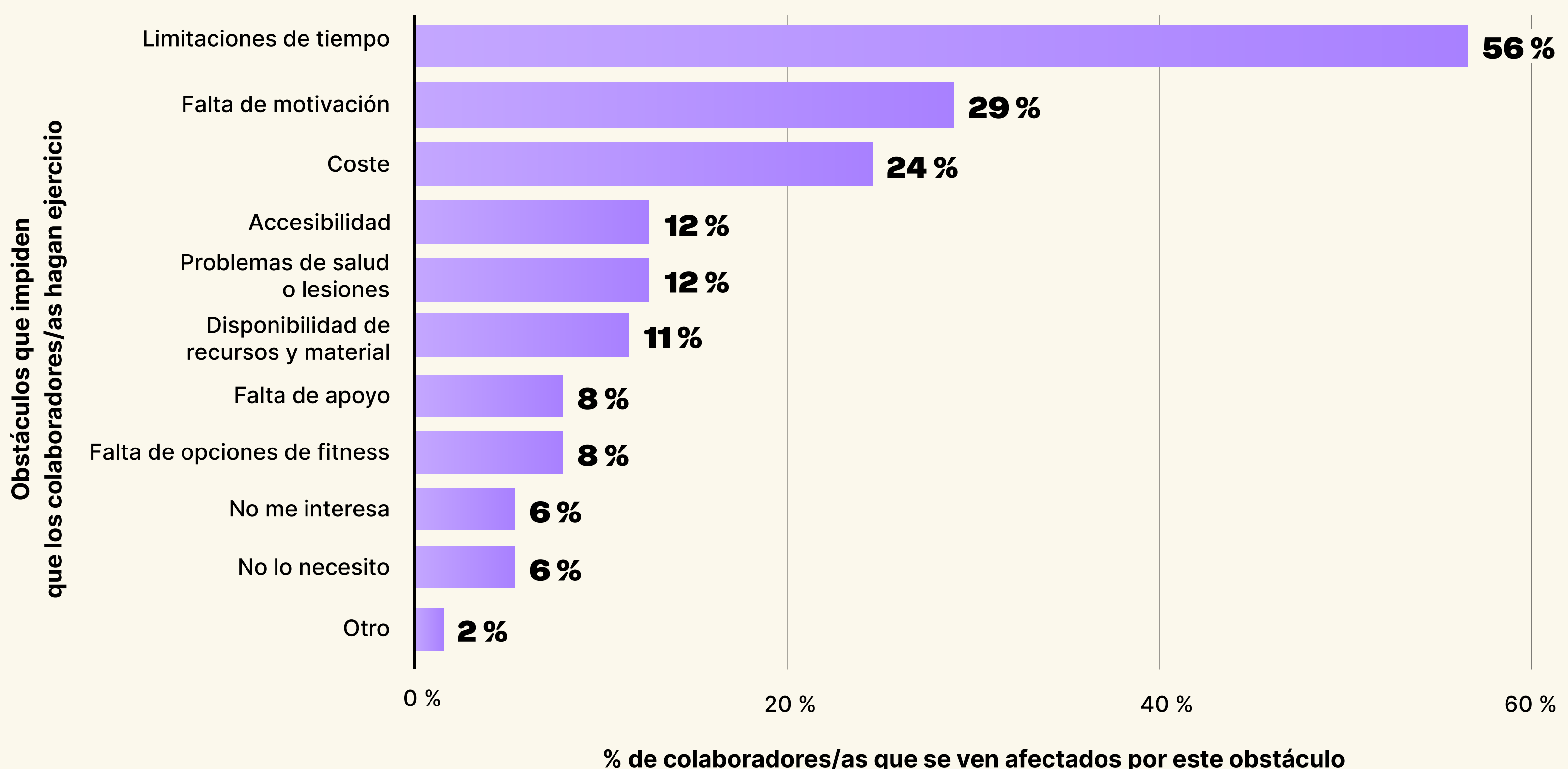
¿Y qué se lo impide? Los villanos de esta historia nos resultan muy familiares: el implacable tic-tac del reloj (el 56 % menciona que tiene poco tiempo), la lucha por encontrar la motivación (29 %) y la preocupación constante por el dinero (24 %). Estos

obstáculos se ciernen sobre ellos y amenazan con echar por tierra hasta las mejores intenciones de ponerse en forma.

Cuando los trabajadores/as logran superar estos obstáculos, suelen optar por correr (27 %), realizar entrenamientos de fuerza (21 %) o de movilidad (18 %). Y cada una de estas actividades tiene un grupo acérrimo de seguidores: la opción favorita de la generación Z es el entrenamiento de fuerza (el 29 % indica que es su forma preferida de ejercitarse). A los millennials y a la generación X les encanta correr (el 29 % de cada grupo señala que es la mejor actividad física), mientras que los baby boomers prefieren el entrenamiento de movilidad (20 %).

Por supuesto, la mayoría de las empresas cuenta con un personal multigeneracional. Se trata de una circunstancia que puede dificultar la planificación de actividades en grupo que atraigan a un público masivo: algo clave para establecer una cultura de bienestar. Si alguna vez has tenido problemas a la hora de organizar una hora de bienestar para toda la oficina, quizás deberías optar por el entrenamiento de movilidad. De todas las actividades físicas de nuestra encuesta, es la que presenta una tasa media de participación más alta en todas las generaciones (entre el 18 y el 20 %). Cualquier actividad que incrementa la amplitud o la funcionalidad del movimiento articular o muscular de los colaboradores/as es ideal para este tipo de sesiones y puede incluir estiramientos dinámicos, el rodillo de espuma o ejercicios de resistencia, entre muchos otros.

### LA FALTA DE TIEMPO Y DE MOTIVACIÓN SON LAS PRINCIPALES CAUSAS DE LA FALTA DE ACTIVIDAD DE LOS COLABORADORES/AS





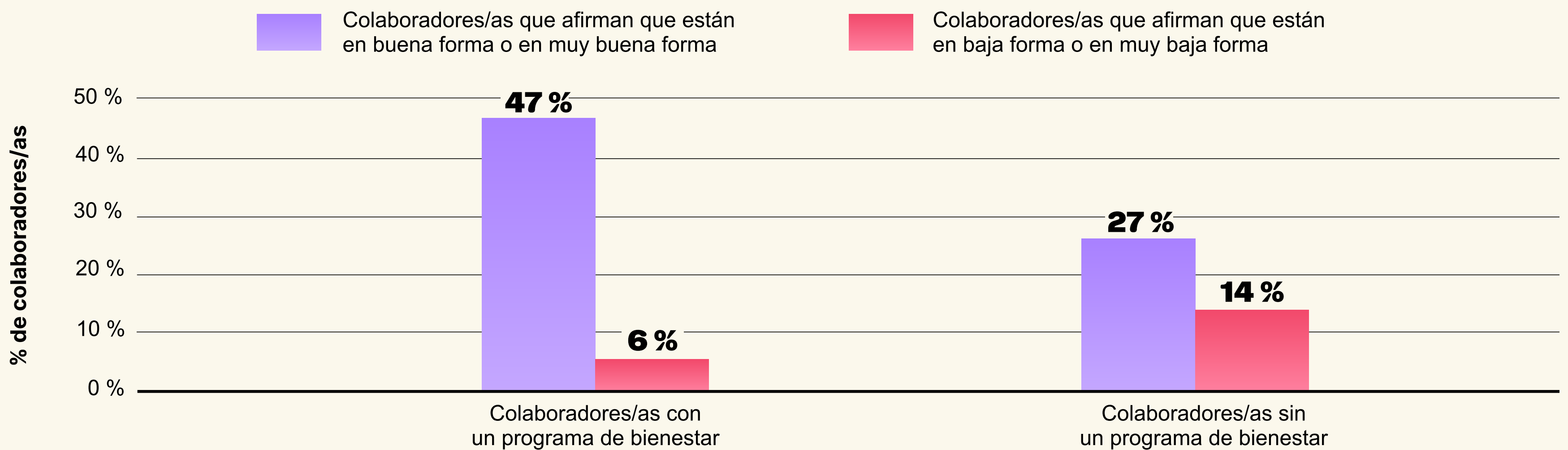
Si analizamos la situación de manera más detallada, podemos identificar más diferencias entre generaciones. Los trabajadores/as de la generación Z que están comenzando su carrera profesional y los millennials que se encuentran en la mitad de esta afirman que están en forma o muy en forma más del 40 % del tiempo. Por otro lado, forzar al personal para que trabaje a destajo no cuenta como entrenamiento de resistencia: solo alrededor de un tercio de la generación X y de los baby boomers afirma estar en forma o muy en forma.

Y no es por no intentarlo: los índices generales de actividad siguen siendo similares en todas las generaciones, pero la frecuencia con la que los colaboradores/as más jóvenes tienden a ir al gimnasio es mayor. Sus colegas más experimentados se conforman con una sesión semanal de ejercicio. Esto pone de manifiesto la evidente necesidad de ayudar a la generación X y a los baby boomers a hacer de la actividad física una parte más constante de su rutina diaria.

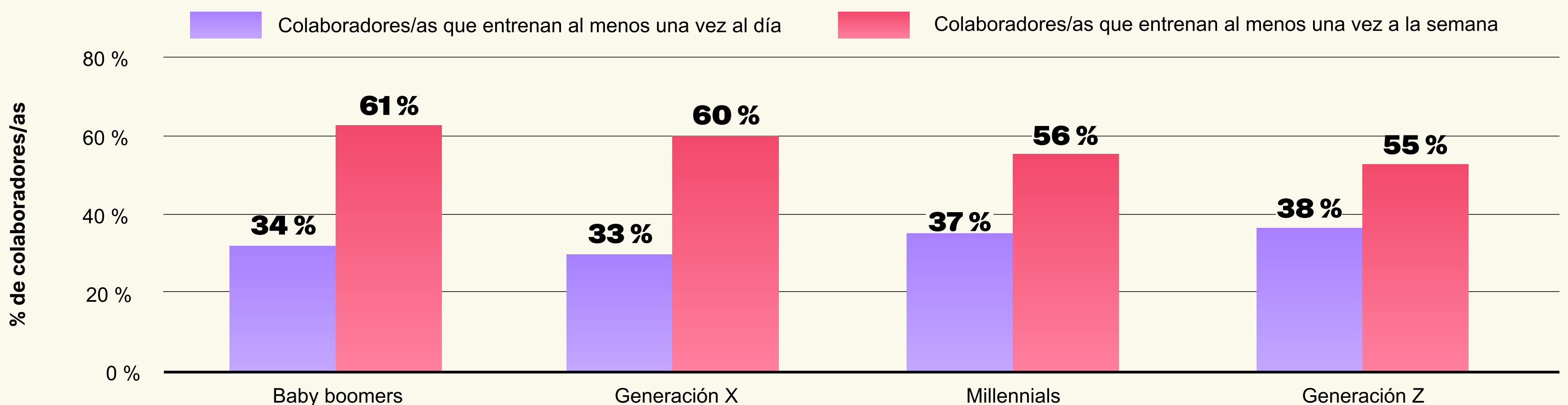
Afortunadamente, los trabajadores/as no están condenados a caer en la inmovilidad a lo largo de su carrera. Y de hecho, los responsables de RR. HH. pueden poner su granito de arena para ayudarles a lograrlo. En este sentido, los programas de bienestar para empresas pueden ser de gran ayuda a la hora de enfrentar un estilo de vida sedentario. Los colaboradores/as que disponen de acceso a estos programas tienen casi el doble de probabilidades de estar en forma o muy en forma, en comparación con quienes no tienen acceso. Es un marcado contraste que apunta a una posible solución para resolver nuestro dilema del fitness.

Los trabajadores/as saben que cuidar de su forma física es importante. **Ahora es momento de activarse.** La hoja de ruta está clara: derribar barreras, ofrecer apoyo y crear oportunidades para moverse que resulten atractivas para todas las generaciones.

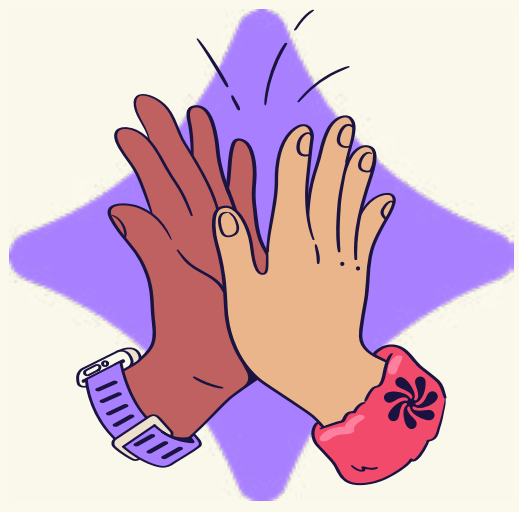
### LOS COLABORADORES/AS CON PROGRAMAS DE BIENESTAR DISFRUTAN DE UNA MEJOR FORMA FÍSICA



### LA MAYORÍA DE LOS COLABORADORES/AS ENTRENA UNA VEZ A LA SEMANA. LOS MILLENNIALS Y LA GENERACIÓN Z HACEN EJERCICIO A DIARIO.







# Recursos para el bienestar

## OPCIONES DE PROGRAMAS DE BIENESTAR PARA LOS TRABAJADORES/AS

Los/as responsables de RR. HH. pueden sacar partido a estas prestaciones específicas para ayudar a los colaboradores/as a alcanzar sus objetivos de fitness.

### Ligas deportivas en la oficina

Crear una liga deportiva en la oficina es una forma excelente de fomentar el trabajo en equipo y la actividad física. Puedes organizar una para diferentes deportes, como fútbol, basket, volibol o incluso para actividades más relajadas, como el balón prisionero o el kickball. Los partidos se pueden jugar durante las pausas para comer o después del trabajo y son actividades divertidas que fomentan la socialización y mantienen activos a los trabajadores/as. Además, participar en deportes de equipo puede aumentar la moral, fomentar el compañerismo y mejorar los niveles generales de forma física.

### Suscripciones de fitness

Ofrece a los trabajadores suscripciones de fitness para ayudarles con sus rutinas de ejercicio físico, tanto en modalidad virtual como presencial. Apps como **Asana Rebel**, **Buddyfit** o **Siclo+** ofrecen una gran variedad de opciones de entrenamiento que los colaboradores/as pueden utilizar en función de sus circunstancias. Además, el acceso a gimnasios como **Megatlon**, **Punto Fit** o **Fiter** (entre muchos otros) permite contar con diferentes modalidades de entrenamiento presencial a la que podrán sacar partido. Cubrir el coste de estas suscripciones hace que al personal le resulte más sencillo mantener sus objetivos de fitness.

### Clases en el lugar de trabajo

Puedes ofrecer sesiones de fitness in situ para que la actividad física sea más accesible para los colaboradores/as. Contrata instructores para impartir clases de yoga, pilates, zumba o entrenamiento de fuerza durante los descansos para comer o después del trabajo. Al ofrecer una amplia variedad de actividades para diferentes niveles de forma física e intereses diversos, te asegurarás de que haya algo interesante para todo el personal. Además, con este tipo de sesiones ya no hace falta ir al gimnasio, lo que hace que sea más fácil incorporar el ejercicio a las rutinas diarias.

### Horarios flexibles

Diseña horarios de trabajo flexibles para que tus colaboradores/as tengan más tiempo para hacer ejercicio. Si tenemos en cuenta que el 56 % de las personas encuestadas afirma tener poco tiempo, este cambio podría ayudarles en gran medida a mantenerse activos.

### Desafíos de check-ins

Organizar de manera regular desafíos para conseguir el mayor número de *check-ins* es una buena forma de motivar a los colaboradores/as para que se mantengan activos. Estos pueden incluir iniciativas como competencias de número de pasos, rachas de entrenamiento o seguimiento de la actividad. Puedes usar apps como **Strava** o **Fitbit** para monitorear el progreso de los participantes y premiar a quienes cumplan sus objetivos con incentivos como material de fitness, tarjetas de regalo o tiempo libre adicional.



# Nutrición

## 2.3.2

### CONCLUSIÓN PRINCIPAL

A los trabajadores/as les cuesta comer de manera saludable, ya que la falta de tiempo y los altos precios limitan sus opciones. Los dos grupos más dados a afirmar que tienen una buena salud nutricional son los baby boomers y los colaboradores/as con acceso a programas de bienestar.

### EL IMPACTO DE LA NUTRICIÓN SOBRE LA EMPRESA

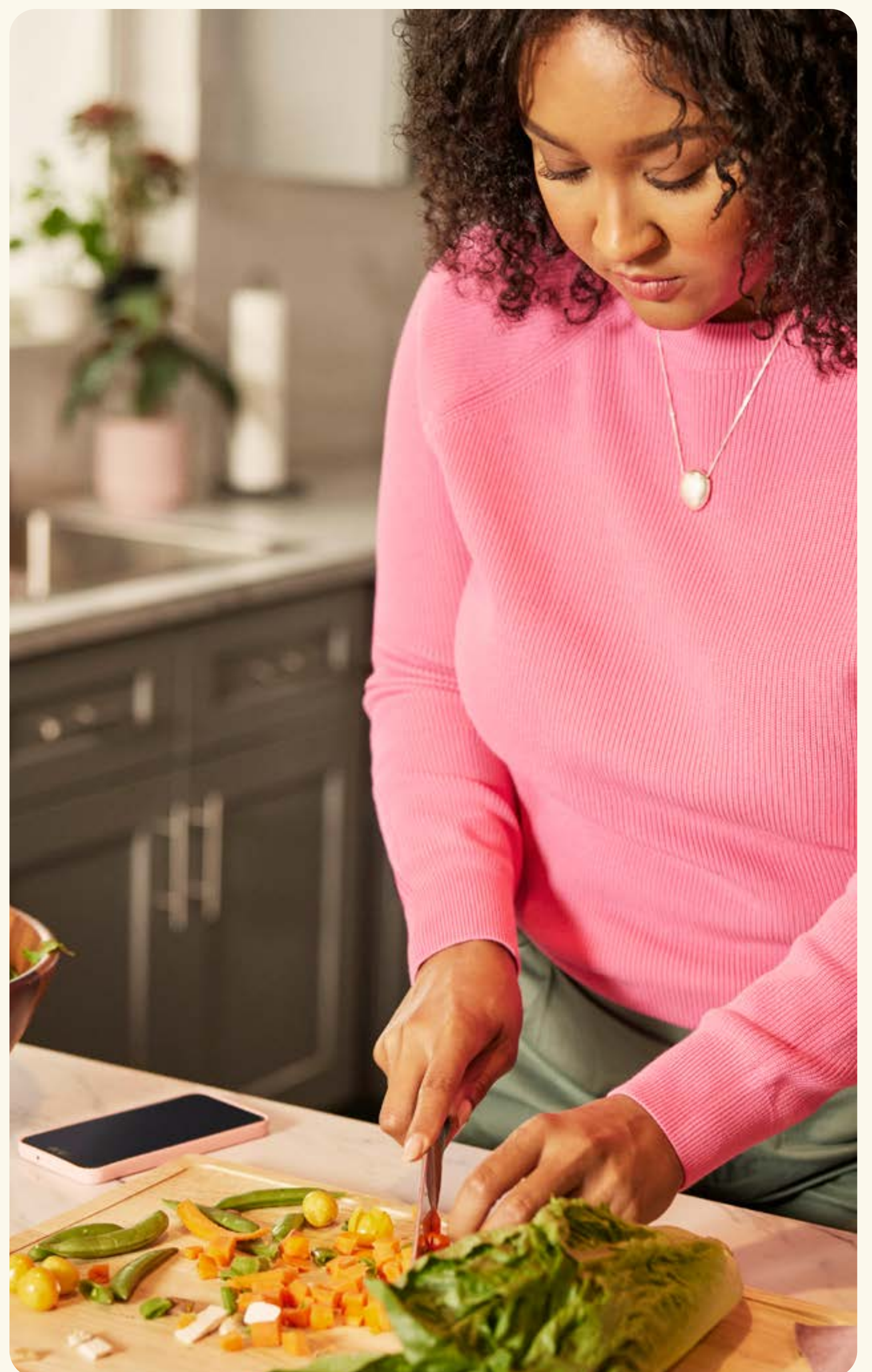
Imagina esto: tu personal, impulsada por batidos de espinacas y tazones de quinoa, domina a la perfección las hojas de cálculo y cumple con todos los plazos. Al mismo tiempo, sus gastos médicos desaparecen con la misma rapidez que una ensalada en una sala llena de conejos. ¿Te parece demasiado bueno para ser verdad? ¡Pues agárrate a tu silla ergonómica! Es posible conseguirlo, pero tendrás que hacer algunos cambios.

Actualmente, muy pocas organizaciones se acercan a un escenario como este, debido a la prevalencia de las enfermedades relacionadas con hábitos alimenticios inadecuados, como la diabetes y la obesidad. Por no hablar del «presentismo»: cuando alguien va a trabajar, pero se pasa el día sin hacer demasiadas cosas de provecho. Ahora, prepárate para leer una cifra que te va a helar hasta el café: hasta el 85 % de los gastos médicos en EE. UU. está vinculado a enfermedades crónicas relacionadas con la dieta.<sup>55</sup> En efecto: nuestros hábitos alimenticios se llevan una parte del presupuesto más grande que esa máquina expendedora tan cara de la oficina.

Por otro lado, una dieta balanceada puede incrementar el rendimiento de una empresa. El 79 % de los colaboradores/as afirma que la calidad de su trabajo mejoraría si comieran mejor y aquellos con hábitos alimenticios saludables son mucho más productivos y rinden más en su puesto.<sup>56/57/58</sup> Piénsalo: ¿cuándo fue la última vez que tuviste un momento de revelación tras comerte una barra de chocolate? Ahora, imagínate después de comerte un plato lleno de verduras. ¿Ves la diferencia? Una nutrición adecuada tiene el mismo efecto para tu personal que las espinacas para Popeye: proporciona la energía y concentración necesarias para ejercitar los músculos mentales.

Lamentablemente, muchas empresas se están saboteando a sí mismas sin darse cuenta: más de la mitad del personal (58 %) afirma que le resulta difícil comer sano debido a su trabajo.<sup>59</sup> Pero no tiene por qué ser así. Las empresas pueden favorecer una alimentación saludable en lugar de obstaculizarla. Se demostró que los programas de nutrición en el trabajo aumentan la productividad y disminuyen el ausentismo.<sup>60</sup>

Entonces, ¿te animas a convertir a tus colaboradores/as «fans de las papas fritas» en «amantes de las ensaladas»? Créenos: ¡tus contadores te lo agradecerán en el futuro!





## ANÁLISIS DETALLADO

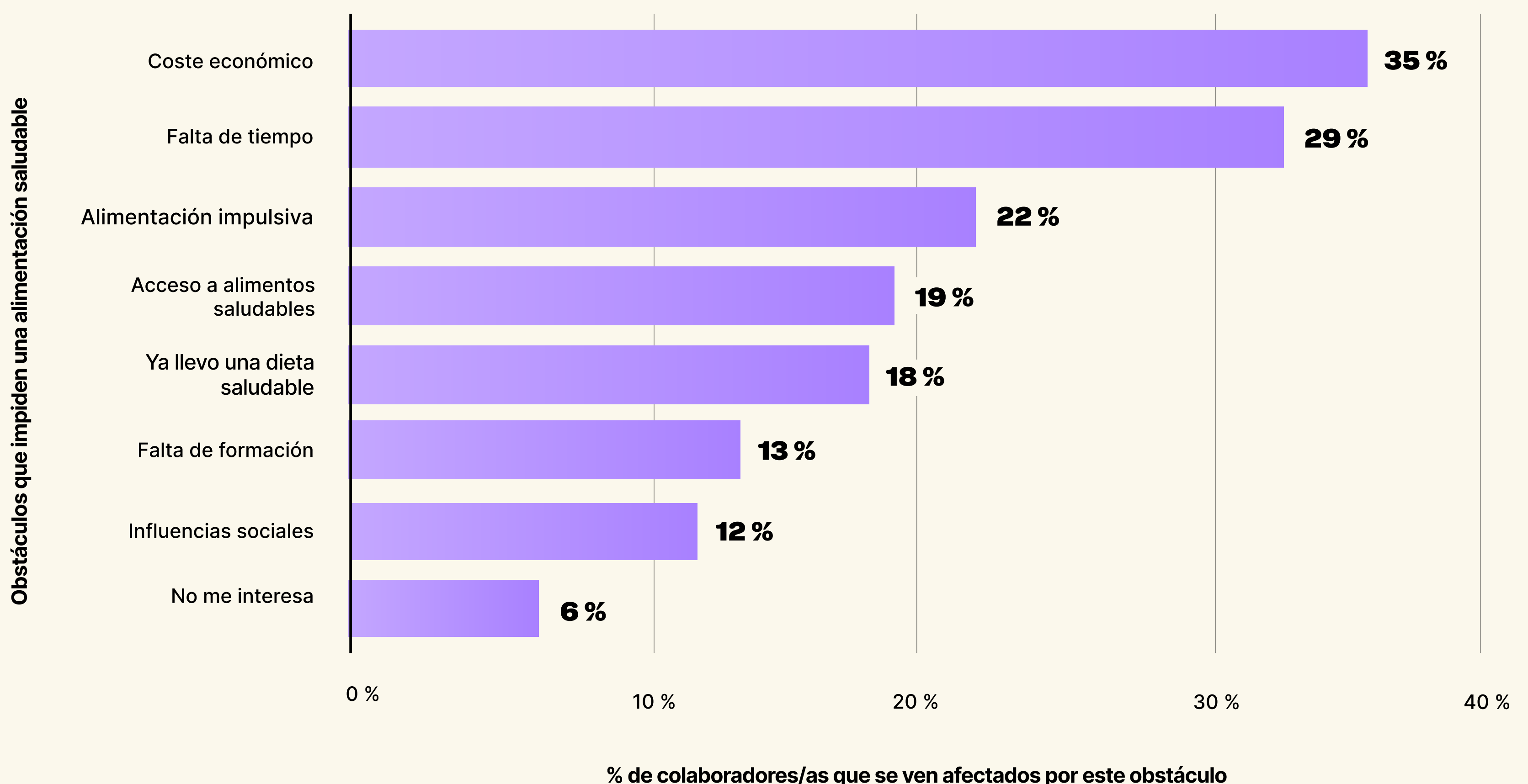
Una buena parte del personal se siente dividida entre el poke de salmón de sus sueños y la realidad de su ajetreada vida: solo dos de cada cinco trabajadores/as (40 %) lleva una dieta saludable\*. Pero no se trata solo de fuerza de voluntad, sino que es una combinación compleja de factores como el tiempo, el dinero y la comodidad.

Todos sabemos cómo es esto. Tras un largo día de trabajo, cuando tenemos que elegir entre preparar una comida llena de nutrientes o devorar un pote de helado mientras vemos la última serie de moda, muchos de nosotros sucumbimos al canto de sirena del azúcar y el entretenimiento comecocos.

No es que no queramos comer más sano: es que la vida tiene una forma extraña de lanzarnos retos envenenados (¿o deberíamos decir golosinas ultracalóricas?). El costo económico (35 %) y la falta de tiempo (32 %) encabezan la lista de barreras para una alimentación saludable, ya que los colaboradores/as hacen malabarismos con presupuestos apretados y horarios aún más ajustados. Pero esto no se trata simplemente de billeteras vacías y calendarios llenos. El 22 % de los trabajadores/as come para sentirse mejor. Además, el 19 % de los colaboradores/as tiene un acceso limitado a alimentos saludables, lo que puede hacer que el simple hecho de buscar verdura fresca y de calidad se convierta en toda una aventura.

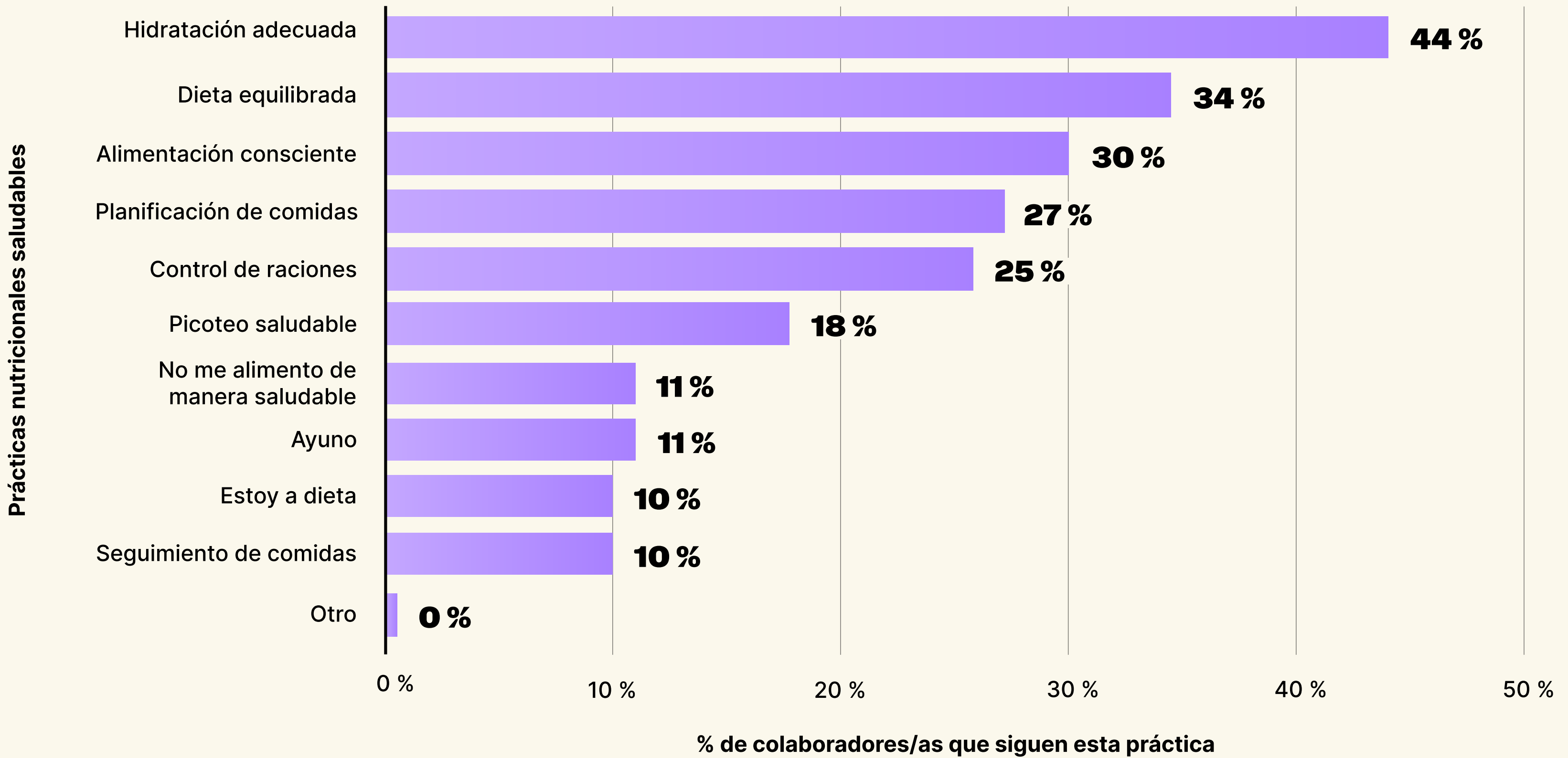
\* Participantes en la encuesta que calificaron sus hábitos nutricionales como saludables o muy saludables.

### LA FALTA DE PRESUPUESTO Y TIEMPO SON LOS PRINCIPALES OBSTÁCULOS PARA UNA ALIMENTACIÓN SALUDABLE





## LOS COLABORADORES/AS TIENEN DIFICULTADES PARA INTEGRAR LAS PRÁCTICAS DE ALIMENTACIÓN SALUDABLE EN TU RUTINA

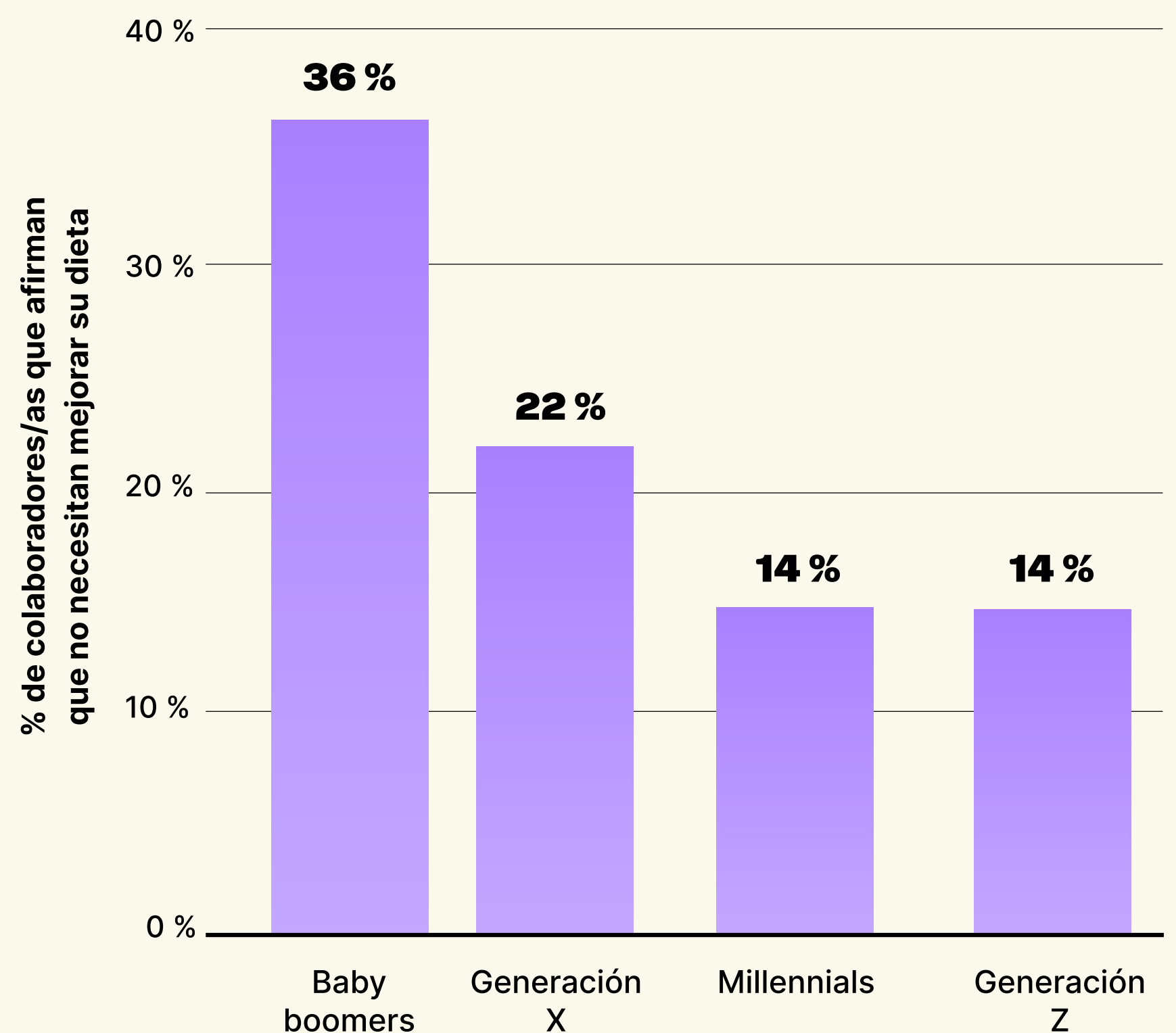


Y, de hecho, la opción más común para cuidar del bienestar nutricional es barata y de fácil acceso: la hidratación (44 %).

Pero ¿qué pasa con la comida? Ahí es donde la cosa se complica ligeramente. Solo alrededor de un tercio de los colaboradores/as (34 %) afirma llevar una dieta equilibrada. Un porcentaje aún más bajo se está sumando a la alimentación consciente (30 %), probablemente porque es muy difícil concentrarse en el acto de comer cuando te ves obligado a devorar la comida en tu escritorio entre una reunión y otra.

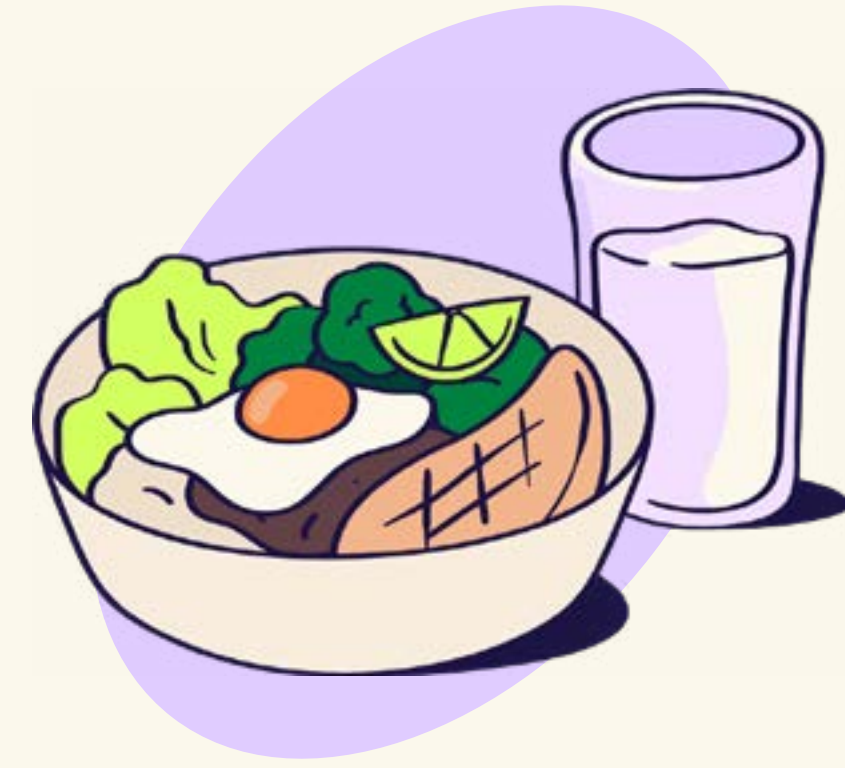
En otro ejemplo de división generacional, los baby boomers son, con diferencia, la generación más propensa a decir que no necesita comer mejor porque ya tiene una dieta saludable: más de un tercio (36 %) está satisfecho con su alimentación. Mientras tanto, solo un 22 % de la generación X, un 14 % de los millennials y un 14 % de la generación Z dice que se alimenta de manera saludable.

## LOS BABY BOOMERS ESTÁN MÁS SATISFECHOS CON SU DIETA QUE LAS GENERACIONES MÁS JÓVENES

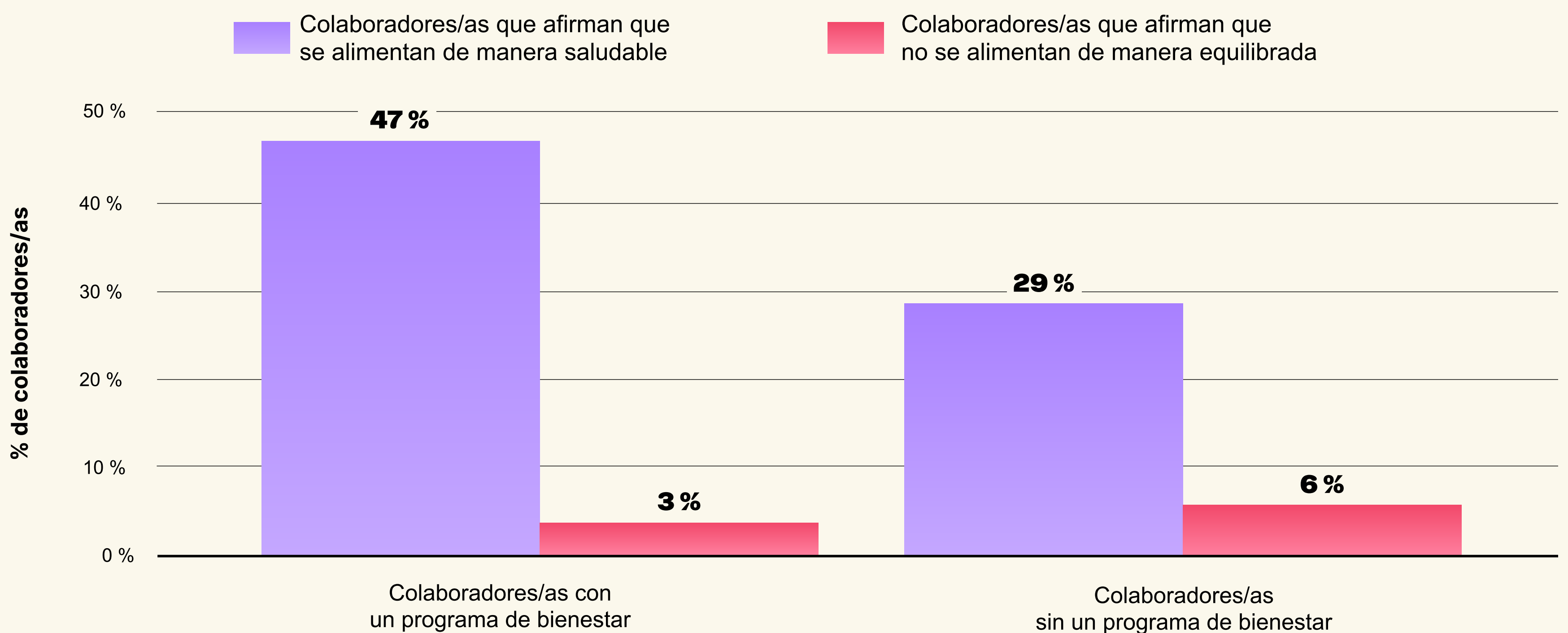




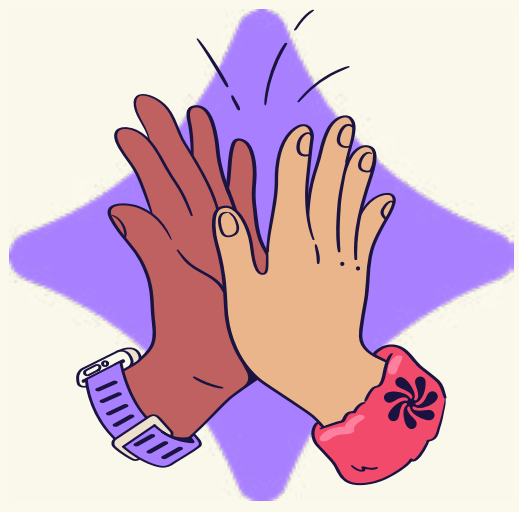
Por suerte, cumplir años no es la única manera de mejorar la alimentación. Los trabajadores/as con acceso a prestaciones de bienestar también se están cuidando. Casi la mitad (47 %) afirma que se alimenta de manera saludable. Un dato que contrasta con el 29 % de los colaboradores/as que no tienen programas de bienestar. En este escenario, la probabilidad de llevar una dieta poco saludable se duplica (el 6 % frente al 23 %).



### LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR MEJORAN LA SALUD NUTRICIONAL DE LOS COLABORADORES/AS







## Recursos para el bienestar

**Entonces, ¿qué entorno quieres para tu empresa?  
¿Un personal sometido a tensiones y frustraciones  
o un equipo impulsado por la alimentación de calidad  
¿y las buenas vibras?**

Imagina esto: has organizado una iniciativa de bienestar y confías por completo en su efectividad. Se trata de un seminario llamado «Fundamentos sobre alimentación saludable», que incluye una presentación de PowerPoint y una manzana de cortesía para cada asistente. Objetivo cumplido, ¿cierto? Pues prepárate, porque tenemos noticias para ti.

Y no: no son buenas. Tus colaboradores/as no viven en una cueva. Son muy conscientes de que tienen un amplio abanico de opciones para elegir entre «comida para conejos» y «plato de infarto». El verdadero desafío no es informarles sobre las bondades de las coles de Bruselas respecto a los paquetes de Oreo, sino proporcionarles las herramientas para optar por una porción de saludable verdura cuando escuchan los cantos de sirena de las papas fritas.

En lugar de darte palmaditas en la espalda por organizar la «hora de la ensalada», ¿por qué no te involucras de verdad y promueves un cambio de hábitos nutricionales? Tu programa de bienestar no debería ser un sermón aburrido en el que cuentes lo que debes comer y lo que no, sino más bien un plan de acción del tipo «voy a explicarte cómo conseguir que esto funcione a pesar de todo el ajetreo en tu vida».

Y recuerda: el conocimiento es poder, pero una nevera de oficina bien surtida y más pausas para comer de manera saludable es el verdadero superpoder. Entrega a tus colaboradores/as la capa que necesitan para pasar volando por encima del pasillo de la comida rápida y aterrizar en la tierra prometida de la alimentación equilibrada.







# Recursos para el bienestar

## OPCIONES DE PROGRAMAS DE BIENESTAR PARA LOS TRABAJADORES/AS

### Seguimiento de alimentos

Si se hace un registro de lo que se come, es más probable que se tomen decisiones más saludables a la hora de alimentarse.<sup>61</sup> También se demostró que el seguimiento constante de la dieta mediante apps digitales ayuda a las personas a perder peso.<sup>62</sup> Por eso, estas herramientas son un componente muy útil para cualquier programa de nutrición para colaboradores/as. Puedes hacerlo posible ofreciendo acceso a apps como **LifeSum** o **MyFitnessPal** (ambas disponibles con Wellhub), que ayudan a sus usuarios/as a controlar las calorías y los nutrientes que consumen en función de sus objetivos de fitness específicos. Diferentes estudios demuestran que las personas que utilizan MyFitnessPal de forma constante tienen más probabilidades de alcanzar sus objetivos nutricionales.<sup>63</sup>

### Nutricionistas y dietistas

Cambiar de hábitos resulta más fácil cuando lo hacemos en compañía. Al fin y al cabo, tenemos un 65 % más de probabilidades de alcanzar una meta si nos comprometemos con otra persona.<sup>64</sup> Por eso, facilitar a los trabajadores/as el acceso a profesionales de la nutrición no solo les ayuda a llevar un seguimiento de lo que comen, sino que además contarán con un experto que podrá resolver sus dudas y asesorarlos en función de sus objetivos nutricionales específicos. Esto es posible a través de servicios virtuales como **Nutrium**, disponible en Wellhub, que conecta a sus usuarios/as con un dietista para ayudarles a adoptar hábitos sostenibles y saludables a largo plazo. Gracias al asesoramiento y orientación disponibles de lunes a viernes mediante chat, tu personal podrá mejorar sus hábitos alimenticios poco a poco.

### Alimentos de mejor calidad en la oficina

En tu próxima reunión, sirve frutas y verduras en lugar de golosinas y botanas saladas. No solo estarás contribuyendo a su salud a largo plazo. Además, tus trabajadores/as tendrán más energía y no sufrirán ese bajón de azúcar que suele producirse tras devorar un plato repleto de comida chatarra solo porque está sobre la mesa. Este simple cambio puede marcar una gran diferencia: alimentarse principalmente con fruta y verdura reduce la probabilidad de desarrollar enfermedades oculares y digestivas.<sup>65</sup> Asimismo, se descubrió que la ingesta de productos frescos disminuye el riesgo de prediabetes en las personas con inseguridad alimentaria.<sup>66</sup> Esto también permite abordar las cuestiones relacionadas con la falta de tiempo y el costo asociado, que suelen afectar de manera negativa a una alimentación saludable.



### Planes de comidas predeterminados



La gente tiene que tomar muchísimas decisiones al día. Tantas que hasta existe un fenómeno llamado fatiga de decisión, y que hace que las personas opten por peores opciones cuando se les pide que hagan muchas elecciones seguidas. Un humano promedio tiene que tomar la asombrosa cantidad de 35 000 decisiones al día y más de 220 de ellas están directamente relacionadas con la comida.<sup>67/68</sup> Este es el motivo que explica por qué nos resulta más difícil decir que no al postre después de comer que rechazar la bollería en el desayuno. Si ofreces planes de comidas para todo el mundo, desde veganos hasta intolerantes a la lactosa, algo que es muy fácil con programas como **Nutrium** y **Lifesum** (ambos partners de Wellhub), podrás ayudar a tus colaboradores/as a aliviar la fatiga asociada a la toma de decisiones sobre su dieta. A su vez, esto los llevará a optar por opciones mejores, más saludables y a hacerlo con más frecuencia.

### Servicios de comida saludable



Las comidas de empresa son excelentes momentos para promover unos hábitos alimenticios saludables. La próxima vez que ofrezcas comida en una reunión con tu equipo, prueba a optar por una selección de platos de la dieta mediterránea. Diferentes estudios confirmaron en repetidas ocasiones que este tipo de alimentación, en la que predominan las verduras de hoja verde, los cereales integrales y el pescado, contribuye a disminuir la inflamación crónica,<sup>69</sup> reducir el riesgo de sufrir enfermedades cardiovasculares<sup>70</sup> e infartos cerebrales,<sup>71</sup> así como a prolongar la esperanza de vida.<sup>72</sup> Además, como la comida mediterránea suele tener una gran aceptación, es una elección ganadora. ¿A quién no le gusta el falafel y el hummus? Por supuesto, no olvides que, al planificar cualquier evento con comida, debes consultar a tus trabajadores/as si tienen alguna alergia o restricción alimentaria que debas tener en cuenta.





## Gestión del sueño

## 2.3.3

### CONCLUSIÓN PRINCIPAL

Aunque los colaboradores/as saben que dormir bien es esencial para el bienestar, sus hábitos nos cuentan una historia muy distinta, ya que la gran mayoría no descansa lo suficiente o la calidad de su sueño es inadecuada. Por lo tanto, hay una necesidad evidente de intervenciones específicas y sistemas de apoyo para mejorar en este ámbito.

### EL IMPACTO DE LA FALTA DE SUEÑO DE LOS COLABORADORES/AS

¿Recuerdas cuando trabajar hasta tarde en la noche era algo de lo que se podía presumir? ¿Cuándo dormir era para débiles y el café era la vida? Qué tiempos aquellos... tiempos de decisiones empresariales terribles. Resulta que dormir poco es malo para tu salud y aún peor para la cuenta de resultados de tu empresa. Solo hacen falta unas pocas noches dando vueltas en la cama para que tu trabajador/a estrella se convierta en un zombi, incapaz de pensar con claridad y con la misma productividad que un perezoso de vacaciones.<sup>73/74/75/76</sup>

Pero, ¿es tan malo? Pues sí: mucho peor de lo que te imaginas. Es como si tirases 44 000 millones de dólares por el retrete, que es justo la cantidad que pierden cada año las empresas estadounidenses porque sus colaboradores/as están demasiado cansados para rendir como es debido.<sup>77</sup>

Y todavía no entramos en el tema de la seguridad en el lugar de trabajo. Un colaborador/a somnoliento reacciona de manera más lenta y tiende a cometer más errores.<sup>78/79</sup> Algo nada ideal si trabajas como enfermero administrando medicamentos, conduciendo un camión en hora punta o subido al andamio en una obra.<sup>80/81/82/83</sup> Tampoco es ideal en profesiones como el derecho o los seguros, donde una decisión influida por la falta de descanso podría causar errores y reclamaciones por omisiones que pueden salir muy caras.

Y hasta ahora solo estamos hablando de la privación de sueño temporal. Cuando se convierte en crónica, la falta de descanso es como kriptonita para el cerebro. Este trastorno puede provocar un deterioro cognitivo (incluso demencia) y aumentar el riesgo de sufrir enfermedades cardíacas y obesidad.<sup>84/85</sup>

¿En qué se traduce todo esto? Pues en unos gastos médicos más elevados y en más días de baja por enfermedad: dos situaciones a las que ninguna empresa quiere enfrentarse.

¿Qué conclusión sacamos? Si tu personal se encuentra agotado, pasa lo mismo que si quieres ganar una carrera con un coche sin gasolina. No llegarás a ningún lado y además te saldrá muy caro. Por eso, va siendo hora de que cambies esas camisetas que dicen «Ya dormiré cuando muera» por un pijama cómodo y una buena noche de descanso. Tu empresa (y la cordura de tus colaboradores/as) te lo agradecerán.





## ANÁLISIS DETALLADO

Tu equipo se está quedando sin energía y no es porque no haya café en la sala de descanso. Se debe a que casi todos tus colaboradores/as necesitan dormir más y mejor.

Aunque parezca sorprendente, un 71 % de los trabajadores/as indica que duerme menos de siete horas cada noche: la cantidad que los expertos consideran como mínima para un descanso nocturno aceptable.<sup>86</sup> El colaborador/a promedio afirma dormir solo 6 horas y 21 minutos de media.\* Además, este descanso rara vez es de calidad: solo un tercio del personal (32 %) afirma que su sueño es saludable o muy saludable.

Estas pésimas cifras convierten al sueño en el pilar del bienestar físico donde los trabajadores/as la están pasando peor. Si a esto le agregamos que la mala calidad del sueño es la norma en todos los grupos de edad, la conclusión a la que llegamos es que nos enfrentamos a una epidemia mundial de agotamiento.

La falta de descanso afecta gravemente al bienestar de los trabajadores/as a corto y largo plazo. La privación aguda del sueño puede aparecer después de una sola mala noche, lo que aumenta la irritabilidad y disminuye la concentración. Todo esto tiene un impacto instantáneo en el día a día de un colaborador/a. Cuando estamos agotados, nos cuesta más

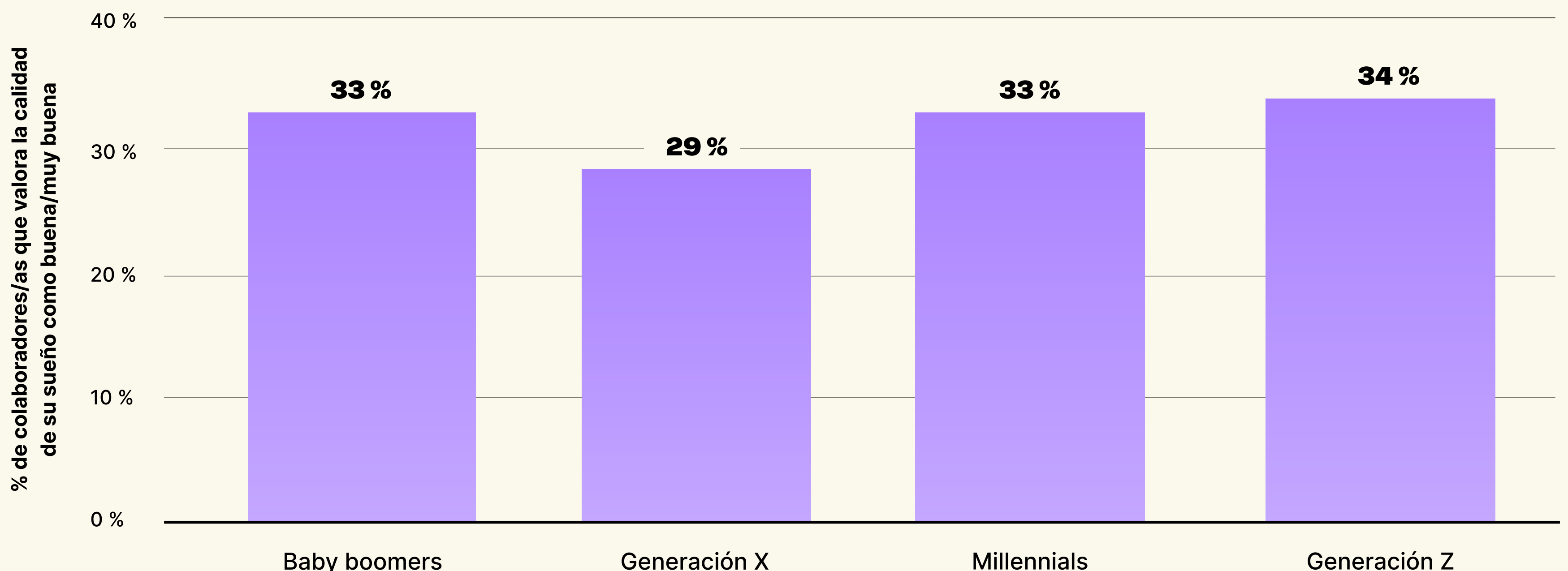
tener paciencia y empatía, lo que puede derivar en roces con nuestros compañeros/as de trabajo o nuestra pareja.<sup>87</sup> También puede hacer que sea más peligroso manejar hasta la oficina. De hecho, la conducción somnolienta provoca más de 6000 accidentes de tráfico mortales cada año.<sup>88</sup> Además, un descanso inadecuado tiene unos efectos similares a los del consumo excesivo de alcohol e incrementa los riesgos asociados cuando se usa maquinaria o cuando se recorre la ciudad en auto para visitar a los clientes durante el día.

La falta de sueño a largo plazo, o crónica, puede provocar una serie de trastornos que afectan a la salud de manera integral. En concreto, se la relaciona con enfermedades como hipertensión, ataques al corazón, infartos cerebrales, diabetes, obesidad, inmunodeficiencias y problemas de bienestar emocional, entre muchas otras.<sup>89/90/91/92/93</sup>

**Y no es que los trabajadores/as no lo sepan. Son muy conscientes de que dormir bien es fundamental. De hecho, el 86 % afirma que el descanso es muy importante o extremadamente importante para su bienestar.**

El problema es que hay muchas situaciones que pueden impedir un sueño de calidad. En concreto, nada provoca más insomnio que el estrés y la ansiedad, que afectan al 53 % de los colaboradores/as.

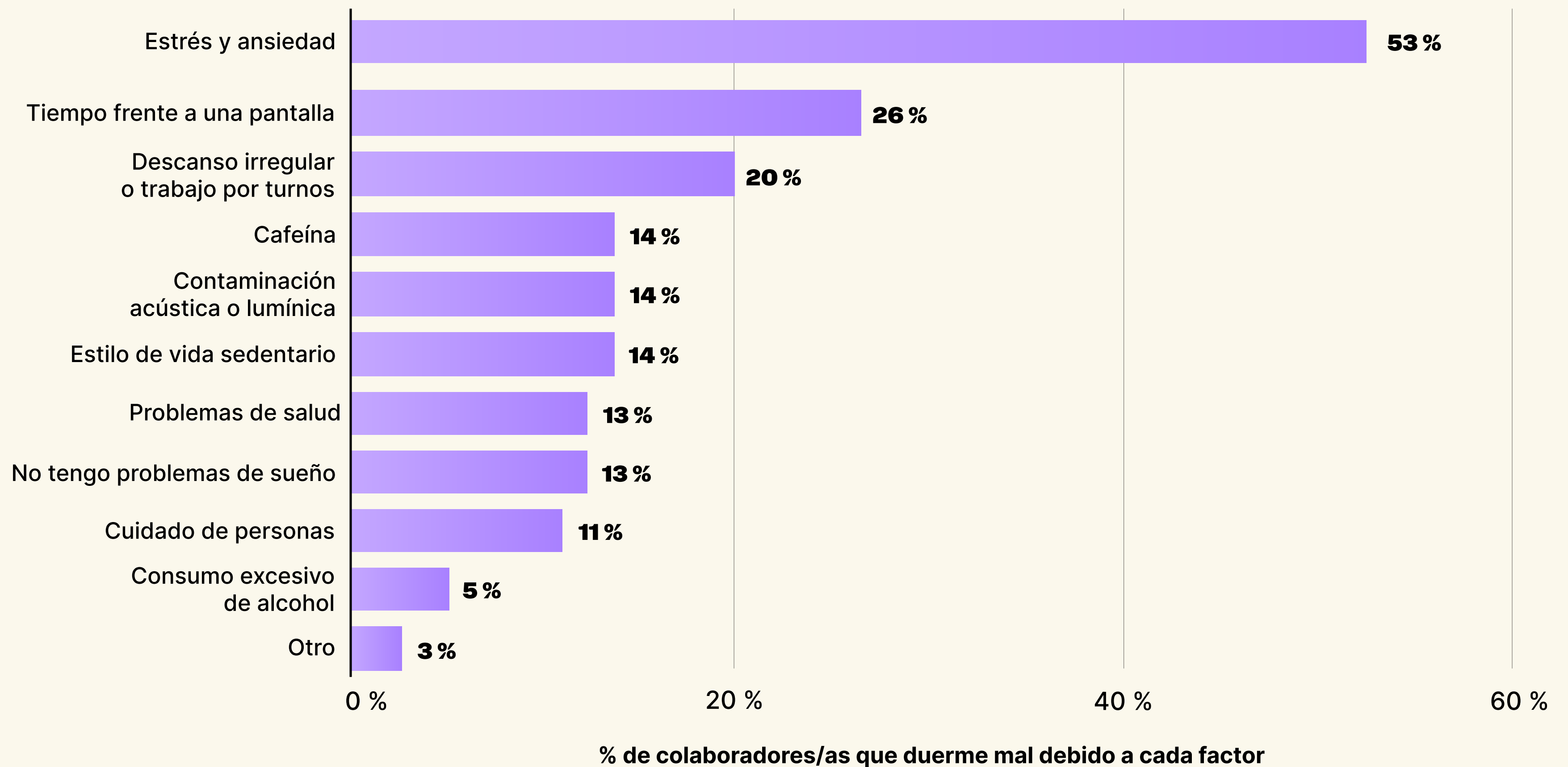
### SOLO UN TERCIO DE LOS COLABORADORES/AS DE CUALQUIER SEGMENTO DE EDAD DISFRUTA DE UN SUEÑO DE CALIDAD



\* En los cálculos se asume que la cantidad promedio de sueño de los participantes que dicen dormir «menos de 4 horas» sería de 3 horas; en el caso de los que afirman descansar «más de 10» sería de 11 horas.



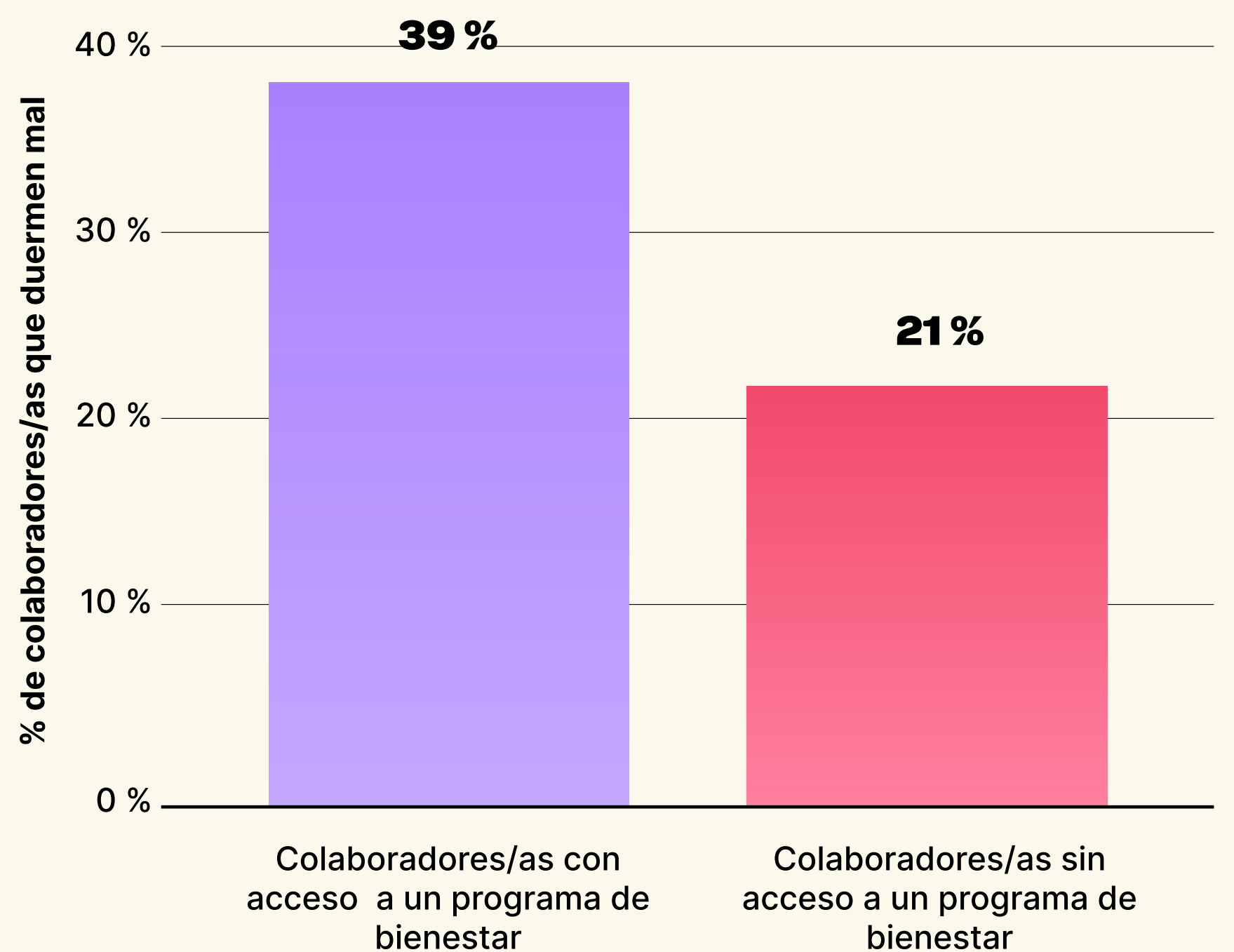
**EL ESTRÉS Y LA ANSIEDAD SON LOS PRINCIPALES FACTORES QUE AFECTAN A LA CALIDAD DEL SUEÑO DE LOS COLABORADORES/AS**



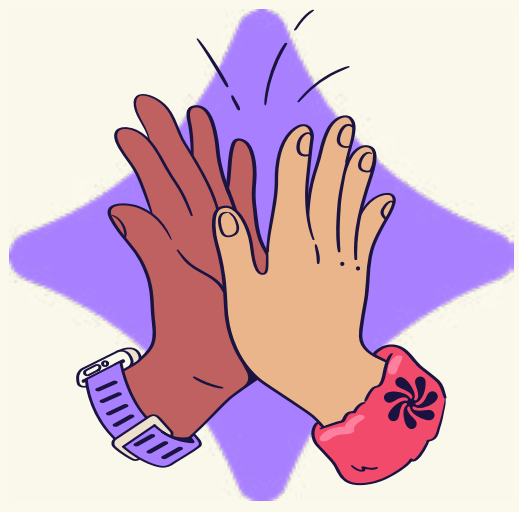
Por suerte, los responsables de RR. HH. disponen de recursos para evitar que su personal esté condenado a convertirse en una legión de noctámbulos dependientes de la cafeína: los colaboradores/as con acceso a programas de bienestar tienen casi el doble de probabilidades de disfrutar de un sueño de calidad en comparación con quienes no disponen de estos programas (el 39 % frente al 21 %).

Es hora de implementar intervenciones específicas y recurrir a tus armas secretas en la batalla contra el cansancio, como los monitores de sueño o los horarios de trabajo adaptados a diferentes zonas geográficas. Seamos claros: una empresa en la que tres de cada cinco trabajadores/as están agotados es una organización que no está alcanzando su máximo potencial. Las inversiones adicionales en la mejora de la calidad y la cantidad del sueño no solo mejorarán su calidad de vida, sino que también pueden incrementar la producción de la empresa lo suficiente como para mejorar los resultados trimestrales.

**LOS COLABORADORES/AS CON PROGRAMAS DE BIENESTAR DUERMEN MEJOR QUE LOS QUE NO TIENEN ACCESO A ESTOS**







# Recursos para el bienestar

## OPCIONES DE PROGRAMAS DE BIENESTAR PARA LOS TRABAJADORES/AS

Un sueño deficiente deriva en un trabajo subóptimo, independientemente del entusiasmo que muestre el colaborador/a o de las horas que pase en la oficina. Para ayudarles a obtener el descanso que necesitan y que así puedan rendir al máximo, puedes usar cualquiera de estas herramientas o una combinación de ellas.

### Monitores de sueño



Los monitores de sueño son dispositivos que miden la actividad durante la noche (normalmente registrando el movimiento que realiza la persona) y que demostraron su efectividad a la hora de mejorar la calidad del descanso.<sup>94</sup> Pueden ser portátiles, como un **Apple Watch**, o apps que se instalan en el móvil, como **SleepCycle** (disponible a través de Wellhub). Este tipo de ayudas para dormir son cada vez más populares: el 28 % de los adultos usa el móvil para registrar su sueño<sup>95</sup> y se prevé que el volumen de negocio a escala global asociado a estos monitores alcance los 11 200 millones de dólares en 2028.<sup>96</sup> El sueño es tan importante que, en la actualidad, incluso las organizaciones deportivas profesionales (como la NFL estadounidense<sup>97</sup> o varios clubes de fútbol europeos<sup>98</sup>) monitorizan y analizan el descanso de los jugadores. ¿Qué responsable de una organización no querría contar con la misma ventaja competitiva para sus colaboradores/as?

### Suscripciones a aplicaciones de meditación



Las prácticas de mindfulness se centran en los síntomas de la ansiedad y el estrés físico, lo que puede facilitar la conciliación del sueño. Las empresas pueden ayudar a sus trabajadores/as a que mediten costeadando las suscripciones a apps como **Meditopia** y **Headspace**, disponibles a través de Wellhub. Estos recursos no solo pueden contribuir de manera positiva en el ámbito del mindfulness, sino que además pueden ofrecer a los colaboradores/as acceso a sesiones de meditación guiada que estén orientadas específicamente a conciliar el sueño. Diferentes estudios confirman que las sesiones guiadas y las grabaciones relajantes disponibles a través de las apps permiten disminuir de manera eficaz los niveles de ansiedad y depresión.<sup>99</sup> Al mismo tiempo, estos ejercicios pueden mejorar la calidad del sueño<sup>100</sup> y reducir el insomnio y la fatiga.<sup>101</sup> Así que, ¿a quién le apetece una siesta para recuperar fuerzas? Si el estrés te abrumba, ¡puede que sea lo más productivo que hagas hoy!

### Formación para la manejo del estrés



El estrés y la ansiedad son los factores que más afectan la calidad del sueño. Los responsables de RR. HH. pueden ayudar a ese 53 % de los colaboradores/as que no duermen a gestionar estas situaciones mediante formación específica. En estas sesiones, se aprenden técnicas para identificar los elementos que desencadenan el estrés, ejercicios de mindfulness para modular su respuesta y poder concentrarse de nuevo, así como formas de administrar el tiempo para organizar mejor las responsabilidades tanto personales como profesionales del día a día.



## Establecer una cultura basada en el respeto



Uno de cada cuatro colaboradores/as duerme mal debido al tiempo que pasa frente a la pantalla. Estos dispositivos emiten una luz azul que afecta de manera negativa la producción de melatonina, una hormona clave para conciliar el sueño. La falta de esta sustancia también reduce la cantidad de horas que duermes y la calidad de tu descanso.<sup>102</sup>

Aunque es cierto que también tenemos parte de culpa por ponernos a ver un video tras otro en TikTok justo antes de irnos a dormir, la cultura de la empresa también influye mucho en la hora hasta la que los trabajadores/as se quedan mirando sus laptops y celulares: enviar correos electrónicos o mensajes de Slack justo antes de acostarse puede hacer que nos resulte increíblemente difícil conciliar el sueño. Además, con el auge del trabajo remoto, es cada vez más habitual que los colaboradores/as aprovechen la flexibilidad horaria para desconectarse pronto y volver a conectarse al trabajo un poco antes de irse a dormir.<sup>103</sup>

Las empresas tienen a su alcance muchas maneras de ayudar a sus equipos a evitar esa exposición innecesaria a la luz azul a altas horas de la noche. Por ejemplo, pueden trabajar con los responsables de los equipos para fomentar una cultura en la que sea perfectamente aceptable que los colaboradores/as se desconecten por la tarde, aunque sea la hora de comer para el jefe de alguien que está en otro país. Asimismo, es recomendable que no se organicen reuniones ni muy temprano ni muy tarde, así como no esperar la respuesta a un correo electrónico fuera del horario laboral. Y lo que es aún mejor: se puede predicar con el ejemplo no enviando mensajes después de la hora de salida, para demostrar el compromiso con la importancia de un descanso de calidad.

## Programas de ejercicio



Decenas de estudios confirman que hacer ejercicio mejora la calidad del sueño.<sup>104/105/106</sup> Se trata de una ayuda para dormir a la que resulta fácil recurrir, ya que la calidad del descanso mejora con cualquier tipo o intensidad de actividad. ¡No es necesario correr un maratón para mejorar la calidad de la fase REM!

Las empresas interesadas en motivar a sus trabajadores/as para que comiencen a ejercitarse tienen muchas opciones a su alcance. Una posibilidad es cubrir el costo de la suscripción a un gimnasio, aunque es cierto que, en la actualidad, hay más opciones que entrenar en centros situados en una única ubicación. Con suscripciones a apps de fitness como **Fizupp** y **Gymlife**, disponibles a través de Wellhub, tu equipo dispondrá de acceso a sesiones virtuales y podrá activarse en cualquier lugar.





# Bienestar financiero

## 2.4

### CONCLUSIÓN PRINCIPAL

Un bienestar financiero deficiente afecta de manera negativa al bienestar general de los colaboradores/as. Los/as responsables de RR. HH. pueden ofrecer opciones de bienestar más accesibles mediante un programa inclusivo y costado por la empresa, al alcance de todos los trabajadores/as independientemente de su nivel salarial.

### EL IMPACTO DEL BIENESTAR FINANCIERO SOBRE LA EMPRESA

Si un colaborador/a tiene dificultades para llegar a fin de mes, invertir en su bienestar personal puede ser algo muy complicado. ¿Inscribirse en un gimnasio? Tan improbable como encontrarse con un unicornio. ¿Una heladera llena de alimentos saludables? La pregunta sería más bien «¿para cuántos días me alcanza este paquete de macarrones?».

El estrés financiero mantiene en vela a la mitad de los equipos en varias ocasiones a lo largo del mes.<sup>107</sup> Y, obviamente, las pastillas para dormir o las apps de relajación no son una opción, porque no siempre tienen dinero para pagarlas. Esta presión financiera constante no solo es un problema personal, sino que también afecta el rendimiento profesional. Como comentamos a lo largo de la Sección 2, cuando el bienestar se ve comprometido, la calidad del trabajo se resiente. Por eso, como empresa, deberías ser la principal interesada en acabar con las barreras financieras que separan a tu personal del bienestar.

### ANÁLISIS DETALLADO

Si no tienes dinero, ¿cuál sería tu prioridad? ¿Aprovechar al máximo el arroz que te queda en la despensa o seguir pagando la suscripción a tu gimnasio? ¿Y cómo dormirías si no supieras cómo vas a pagar la próxima cuota de la guardería?

La respuesta a ambas preguntas es obvia y resulta totalmente comprensible que los trabajadores/as sacrifiquen su bienestar en pro de necesidades más urgentes. Lamentablemente, esta

situación es más común de lo que puedes imaginar: el 68 % de los colaboradores/as afirma que su situación financiera le impide invertir en su bienestar. Hablamos de tener que enfrentarse constantemente a tener que elegir entre las necesidades básicas y el bienestar: una situación muy desagradable para cualquier persona.

En este escenario, todos pierden: los equipos para los que cuidar de sí mismos es algo inasumible presentan niveles de bienestar mucho más bajos que aquellos que lo consideran algo accesible. Además, es menos probable que se alimenten de manera saludable o que tengan un buen estado de forma física en comparación con otros compañeros/as con una cómoda situación económica. Asimismo, es el doble de probable que afirmen que su bienestar se redujo a lo largo del último año (22 % de quienes consideran el bienestar como inalcanzable frente al 11 % que afirma que es accesible) o que su bienestar emocional es malo, muy malo o deficiente (14 % frente al 7 %).

Y todo esto se vuelve aún más complicado por culpa de la inflación: el 47 % de las personas que no pueden invertir en su bienestar afirma que el aumento de los precios está afectando de manera negativa su bienestar emocional. En este sentido, no es sorprendente que aquellos que pueden invertir en su autocuidado tiendan a preocuparse menos por la inflación (30 %).

Lamentablemente, los colaboradores/as con más probabilidades de sufrir problemas de estrés vinculados con los altos precios son también aquellos que no pueden permitirse la ayuda profesional que necesitan para gestionarlos. El 46 % de estos trabajadores/as con dificultades financieras afirma que el costo económico es el principal motivo por el que no van a terapia, en comparación con solo el 18 % que responde que cuidar de su bienestar general le resulta accesible.

Y esta situación de angustia vital no se soluciona con una actitud zen: de hecho, los niveles de valoración y práctica del mindfulness por parte de ambos grupos es similar. Es más: quienes están «totalmente de acuerdo» en que su situación financiera les impide invertir en bienestar se apoyan en gran medida en esta práctica gratuita y son el grupo más propenso a afirmar que practican el mindfulness todos los días.



Por suerte, los programas de prestaciones ayudan a derribar los muros económicos que separan a los colaboradores/as del bienestar. De hecho, para las personas con acceso a estos programas, cuidarse resulta más accesible que para aquellas sin acceso a estos (el 77 % frente al 58 %).

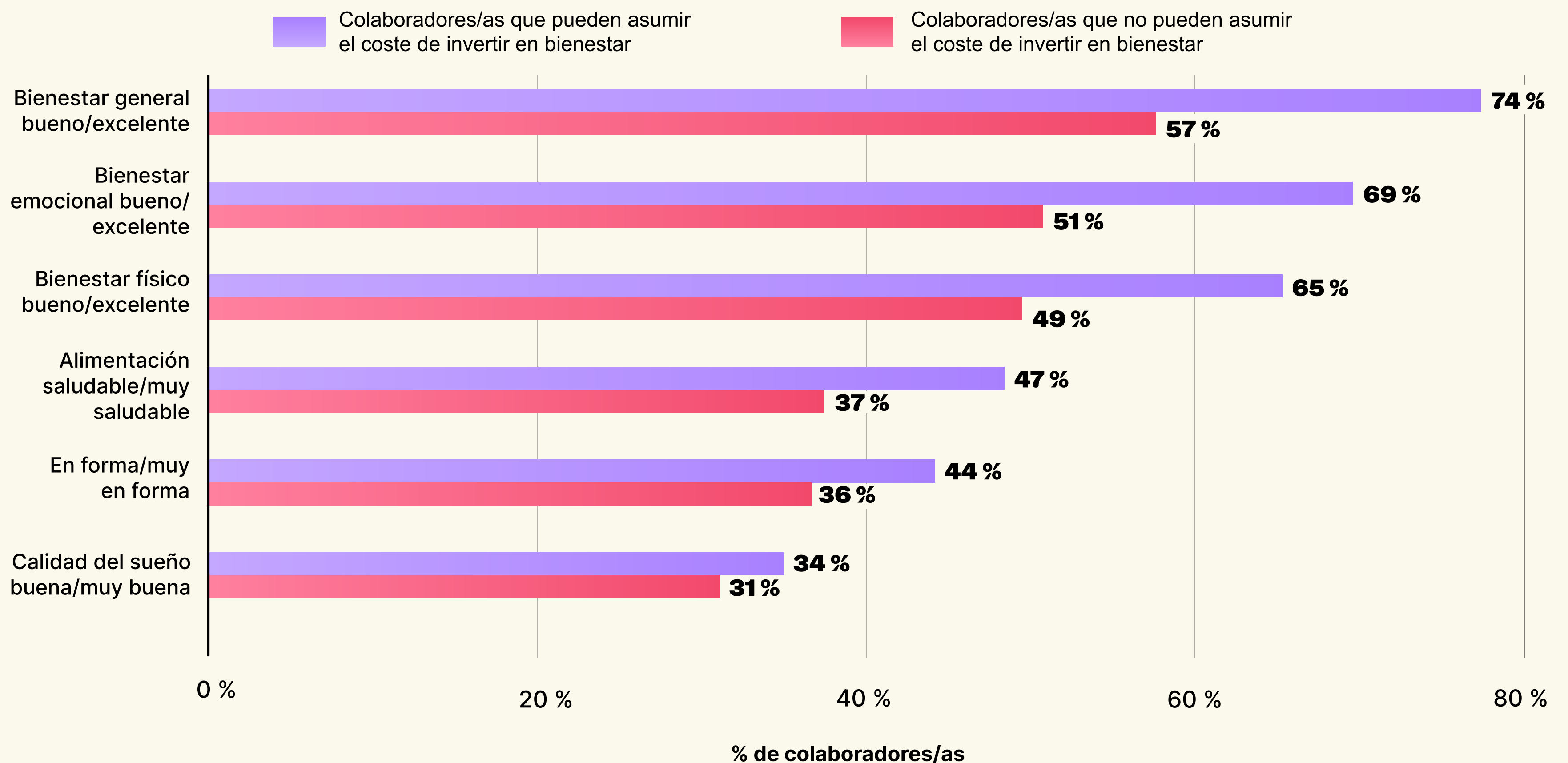
El principal motivo es que estos programas de bienestar no se limitan a repartir tiritas para luego llamarlo «atención médica», sino que se aseguran de proporcionar al personal un kit de supervivencia completo con el que hacer frente al complejo mundo del bienestar. De esta manera, los trabajadores/as pueden enfrentar sus dificultades financieras.

Para las empresas, esta estrategia es el equivalente a descubrir la fórmula secreta de la felicidad para sus equipos. No solo van a ayudar a sus colaboradores/as a prosperar, sino que además lograrán mayores niveles de productividad y un entorno de trabajo mucho más saludable.

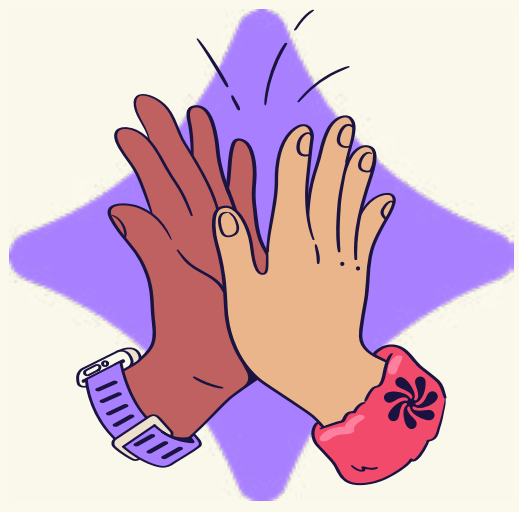


**No lo olvides: invertir en tu personal no solo es lo correcto. También es la estrategia de negocio más inteligente. Después de todo, un equipo que puede darse el lujo de priorizar el autocuidado es un equipo que puede enfrentar cualquier reto.**

**LA FALTA DE RECURSOS FINANCIEROS AFECTA DE MANERA NEGATIVA AL RESTO DE ASPECTOS DEL BIENESTAR.**







# Recursos para el bienestar

## OPCIONES DE PROGRAMAS DE BIENESTAR PARA LOS TRABAJADORES/AS

¿Quieres empezar a mejorar el bienestar general de tu personal? Puedes hacerlo usando estas herramientas, con las que conseguirás que sentirse bien sea algo accesible y accesible para todos tus colaboradores/as, independientemente de sus necesidades.

### Suscripciones de fitness

Tanto si dan acceso a gimnasios locales como a plataformas virtuales, estas suscripciones ofrecen a los colaboradores/as una amplia gama de opciones para cuidar de su bienestar físico. Si asumes su costo, les resultará más accesible iniciar y mantener una rutina de ejercicio constante. Con **Wellhub**, tus colaboradores/as disponen de acceso a miles de gimnasios presenciales y entrenamientos virtuales mediante un programa muy fácil de gestionar.

### Organizar desafíos de bienestar gratuito

Los retos de bienestar son una actividad divertida e interactiva que fomenta hábitos saludables entre los trabajadores/as (y además, ¡contribuye a mejorar el espíritu de equipo!). Puedes elegir actividades sin costo alguno, como competencias de conteo de pasos, desafíos de ingesta de agua o ejercicios de mindfulness, para que la participación sea lo más sencilla posible.

### Cuentas de gastos para actividades de bienestar

Con esta solución, se pone a disposición del personal una prestación flexible, que consiste en una cantidad fija de dinero que la empresa facilita para cubrir gastos relacionados con su bienestar. Esta puede incluir una amplia gama de productos y servicios, lo que ofrece a los colaboradores/as la financiación que necesitan para cubrir lo que más necesitan, desde equipamiento para fitness hasta apps de bienestar o incluso masajes terapéuticos. Con este recurso, las empresas proporcionan a sus equipos la autonomía para elegir los recursos de bienestar que mejor se adaptan a sus necesidades específicas.

### Programas de capacitación financiera

Pon al alcance de tu equipo el conocimiento y las aplicaciones que necesitan para administrar sus finanzas y mejorar su bienestar financiero. Puedes organizar talleres en la oficina o cursos en línea sobre elaboración de presupuestos, gestión de deudas, conceptos básicos de inversión y planes de jubilación. También puedes costear el importe de suscripciones a apps de planificación presupuestaria como **Mobilis** (partner de Wellhub), para que dispongan de las herramientas y la información con las que alcanzar sus objetivos de bienestar financiero.

### Incentivos para el bienestar financiero

Apostar por el bienestar es muy rentable si proporcionas a tu personal incentivos financieros para que participen en tu programa de prestaciones. En este sentido, los responsables de RR. HH. pueden ofrecer opciones como pagar una suscripción para una app de meditación a los colaboradores/as que logren la racha de meditación más larga, o premiar con bonificaciones en efectivo a quienes ganen un desafío de bienestar, así como entregar tarjetas regalo por asistir a un taller de gestión del estrés. De esta manera, no solo motivarás a los trabajadores/as para que se pongan en marcha, sino que además les ayudarás a compensar los costos asociados a los autocuidados.

### Suscripciones a planes de comidas

Cubrir una parte o la totalidad de una opción de este tipo es excelente para mejorar los hábitos nutricionales de los trabajadores. Servicios como HelloFresh entregan comida saludable en porciones directamente a los domicilios de los colaboradores/as. Ofrecerles acceso a programas como estos puede disminuir en gran medida el costo de acceder a una nutrición adecuada y facilitar que tus equipos dejen atrás lo de cenar pasta todas las noches.



# El impacto de los prestaciones en la gestión del talento

---

**3.1** Adquisición de talento

**3.2** Lealtad de los trabajadores/as

**3.3** Satisfacción de los colaboradores/as

---





## ¿Y si pudieras atraer a los mejores talentos, asegurarte de que tu equipo es feliz y reducir la rotación de los colaboradores/as ofreciendo los incentivos adecuados?

Pues no, no es un sueño. De hecho, según los trabajadores/as, eso es justo lo que pasa cuando les ofrecen un adecuado paquete integral de compensación. Aunque sea una idea muy repetida, no por eso deja de ser menos cierto que los colaboradores/as buscan algo más que un buen salario. También tienen muy en cuenta las prestaciones que les ofrecen cuando están buscando trabajo y estas desempeñan un papel clave a la hora de evitar que se vayan a otra empresa.

Pero no estamos hablando de incentivos comunes y corrientes. Nos referimos a prestaciones integrales, que satisfacen a cada persona en el aspecto financiero, físico y emocional. No se trata de un simple recurso para sentirse bien, sino de una estrategia que puede revolucionar la forma en la que gestionas el talento de tu empresa, desde el proceso de adquisición hasta su fidelización.

Y lo mejor es que, además, es una forma excelente de mejorar la cuenta de resultados de tu organización. Un rotundo 73 % de los colaboradores/as afirma que rinde mejor tras una mejora en su paquete de prestaciones.<sup>108</sup>

¿Quieres empezar a construir un lugar de trabajo que atraiga a los mejores talentos y les ayude a crecer? En ese caso, ¡es el momento de mejorar tu paquete de prestaciones!



# Adquisición de talento

## 3.1

### CONCLUSIÓN PRINCIPAL

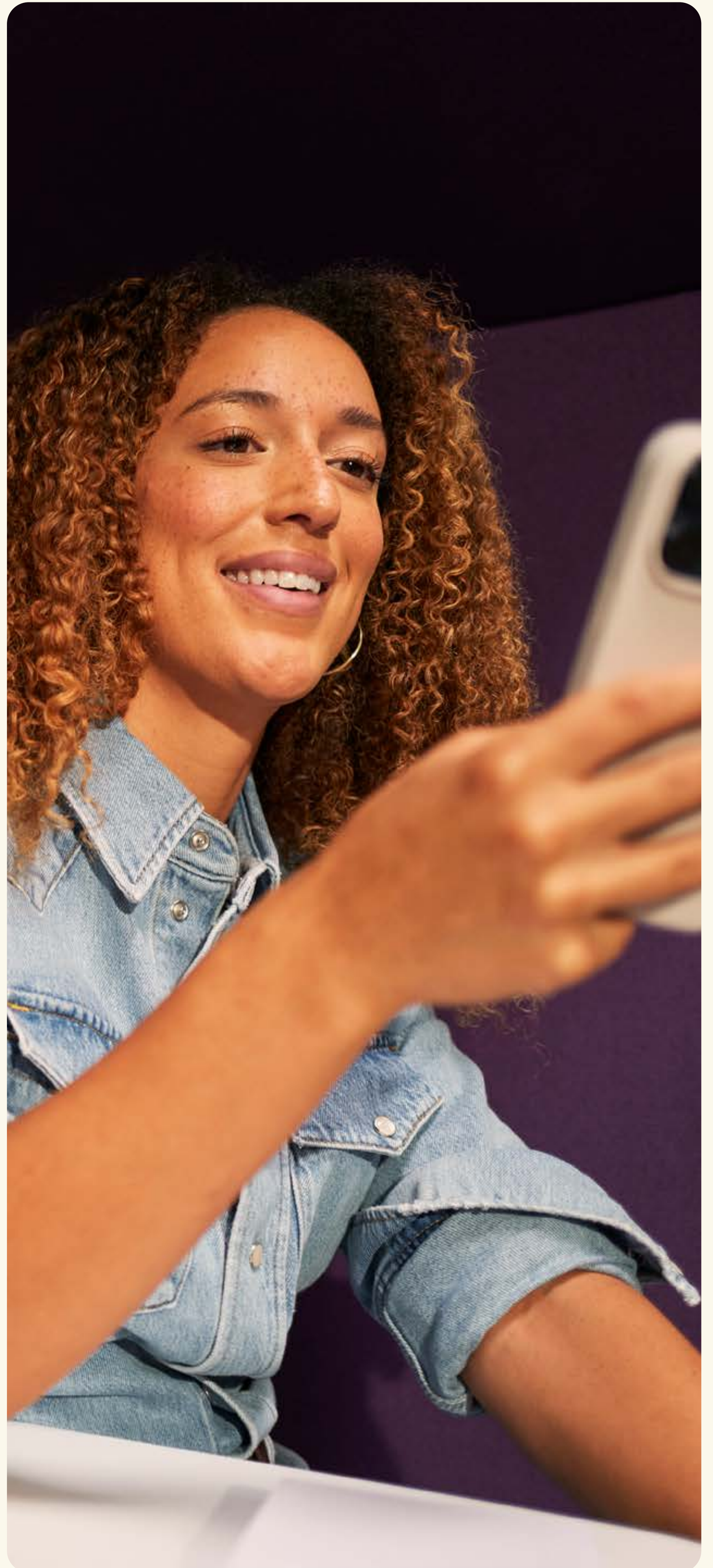
Por sí solo, un salario competitivo no es suficiente para atraer a los mejores talentos. Las empresas deben dar prioridad al bienestar y al trabajo flexible para poder contratar a los mejores y más brillantes profesionales.

### ANÁLISIS DETALLADO

Los tiempos en los que un salario generoso era suficiente para atraer a los mejores quedaron muy atrás. Si piensas así es que estás tan desfasado como los disquetes y el acceso a Internet usando el teléfono fijo. Y no se te ocurra colocar unas cuantas bicicletas estáticas en una esquina de la sala de descanso y llamarlo «programa de bienestar». No te ganarás a los trabajadores/as de hoy con un truco barato como ese. Necesitas conseguir que **se sientan valorados y apoyados**, y saber que tienen posibilidades reales para prosperar tanto dentro como fuera del trabajo.

Es el momento de darte la bienvenida a la nueva era de la contratación, en la que el bienestar no debería ser una mera prestación llamativa, sino la base de toda tu estrategia de RR. HH.

Obviamente, el salario no es algo irrelevante: el 72 % de los colaboradores/as lo tiene en cuenta al buscar un nuevo empleo y para más de la mitad (55 %) es un factor clave. Después de todo, no puedes pagar poco y esperar que los mejores talentos vayan a agolparse en la puerta de tu empresa. Sin embargo, el salario tampoco es suficiente para llenar tu oficina con los mejores y más brillantes profesionales. De hecho, en la actualidad los candidatos/as a un puesto no están dispuestos a sacrificar su bienestar a cambio de una compensación económica considerable: para el 88 %, el bienestar en el trabajo es tan importante como su salario. Por este motivo, el 89 % de los colaboradores/as solo se plantearía trabajar en empresas que se esfuercen realmente por cuidar del bienestar de su personal. Y quizá lo más importante: este es el tercer año consecutivo en el que la mayoría de los trabajadores/as coincidió en estos dos puntos.



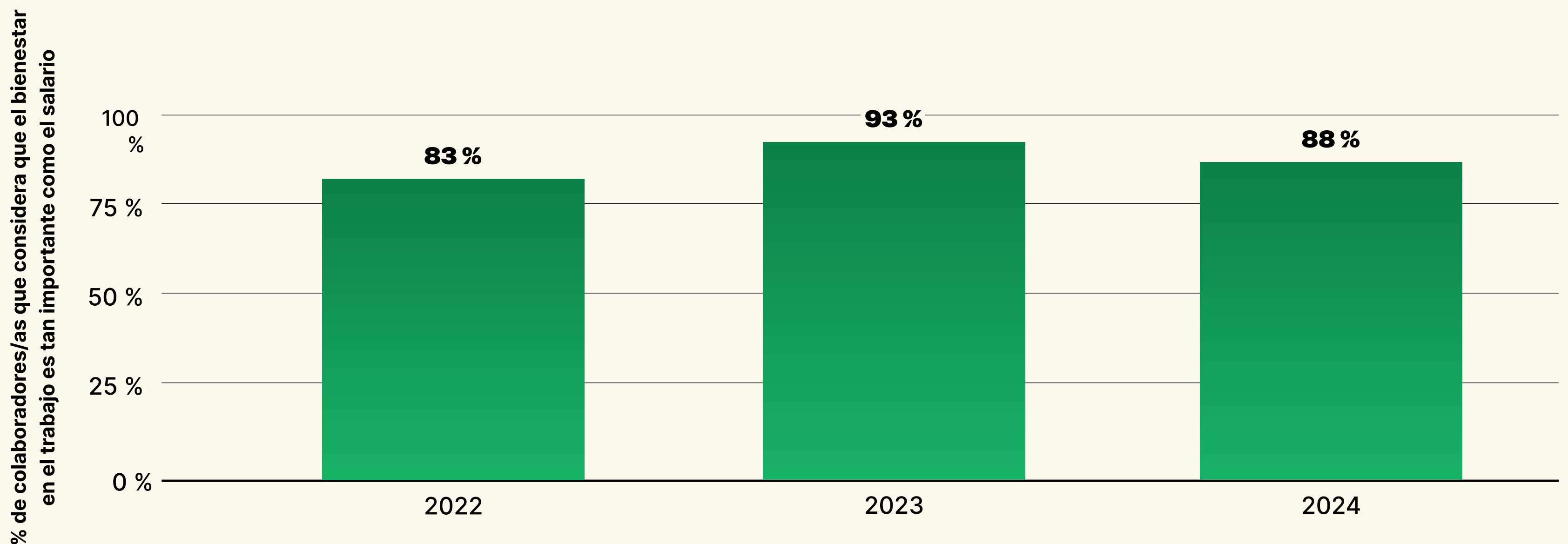


Los millennials y la generación Z están liderando la transición hacia lugares de trabajo centrados en el bienestar. Aunque este aspecto es importante para los colaboradores/as de todas las edades, estos dos segmentos de población son algo más propensos que la generación X y los baby boomers a situarlos al mismo nivel que su salario.

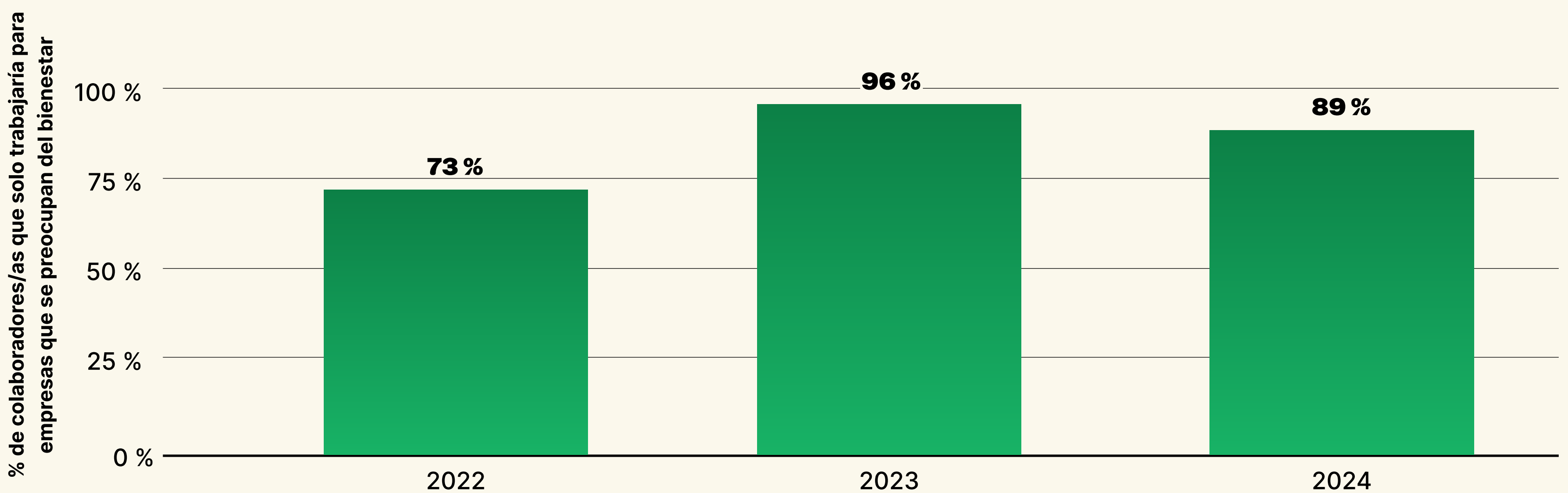
Y si nos centramos en las personas para las que este aspecto es prioritario, surge una división generacional mayor: la generación Z es un 10 % más dada que los baby boomers a afirmar que están «totalmente de acuerdo» en que su bienestar en el trabajo importa tanto como su salario.



**AÑO TRAS AÑO, LA MAYORÍA DE LOS COLABORADORES/AS CONSIDERA QUE EL BIENESTAR EN EL TRABAJO ES TAN IMPORTANTE COMO SU SALARIO**

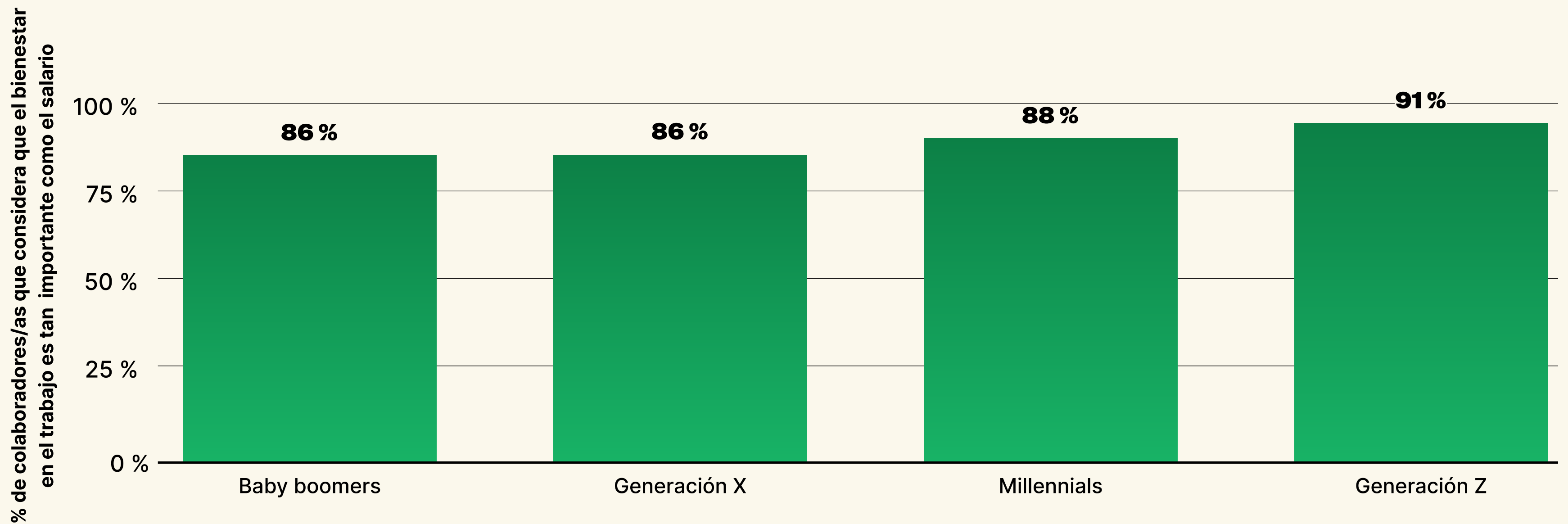


**LA MAYORÍA DE COLABORADORES/AS SOLO TENDRÁ EN CUENTA A LAS EMPRESAS QUE SE ESFUERCEN REALMENTE POR CUIDAR EL BIENESTAR DE SU PERSONAL**

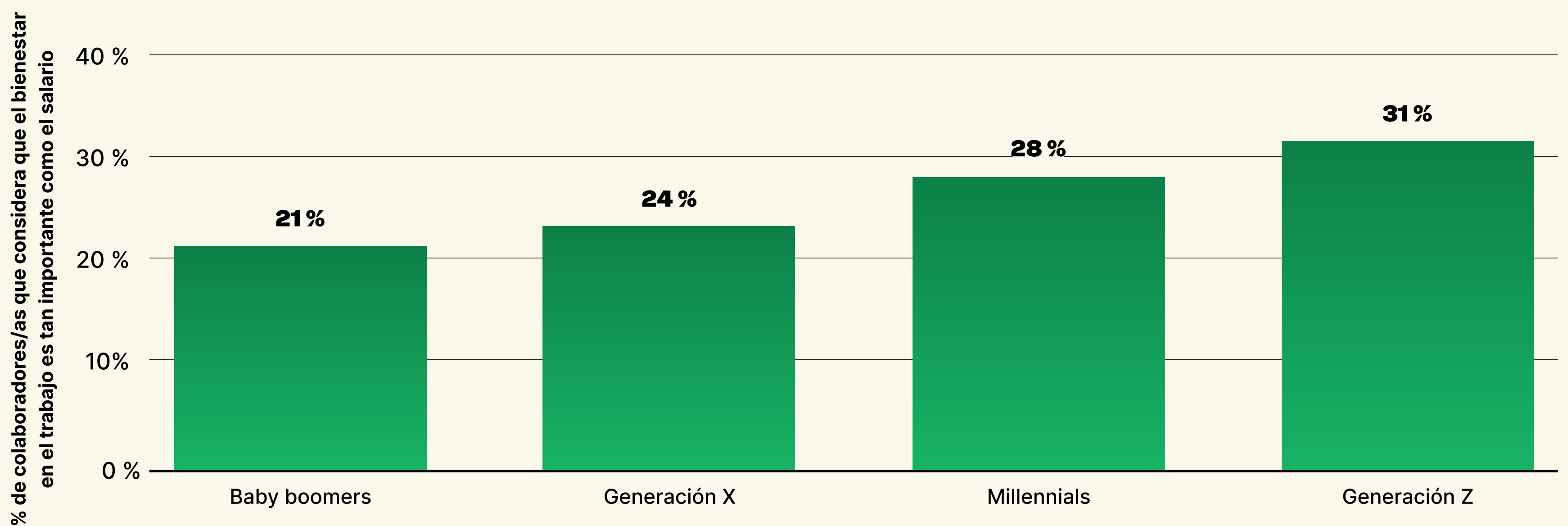




**LOS COLABORADORES/AS DE LA GENERACIÓN Z Y LOS MILLENNIALS SON ALGO MÁS PROPENSOS A CONSIDERAR QUE EL BIENESTAR EN EL TRABAJO ES TAN IMPORTANTE COMO SU SALARIO\***



**LOS COLABORADORES/AS DE LA GENERACIÓN Z Y LOS MILLENNIALS SON LOS MÁS DADOS A FIRMAR QUE SU BIENESTAR EN EL TRABAJO ES TAN IMPORTANTE COMO SU SALARIO\*\***



Entonces, ¿cuáles son las claves de ahora en adelante?

**Principalmente, sentirse cómodo y tener flexibilidad y libertad.** Los candidatos/as insisten en que necesitan que las empresas les permitan gestionar su agenda y cuidar de su salud.

A la hora de cambiar de trabajo, más de la mitad de los colaboradores/as quiere tener una cantidad adecuada de días libres remunerados (56 %) y un horario flexible (53 %). Además, un tercio (34 %) prioriza la flexibilidad que ofrece el

trabajo remoto. También esperan poder cuidar de su salud y bienestar. En este sentido, las demandas más habituales son las prestaciones para el cuidado de la salud (40 %) y los programas de bienestar (26 %).

Estas expectativas no son una moda pasajera: son tan duraderas como el amor que siente un millennial por su conexión a internet. Para las generaciones más jóvenes, su bienestar como trabajadores/as ocupa un lugar destacado en la lista de prioridades a la hora de buscar empleo y esta demanda supera con creces a la de sus predecesores.

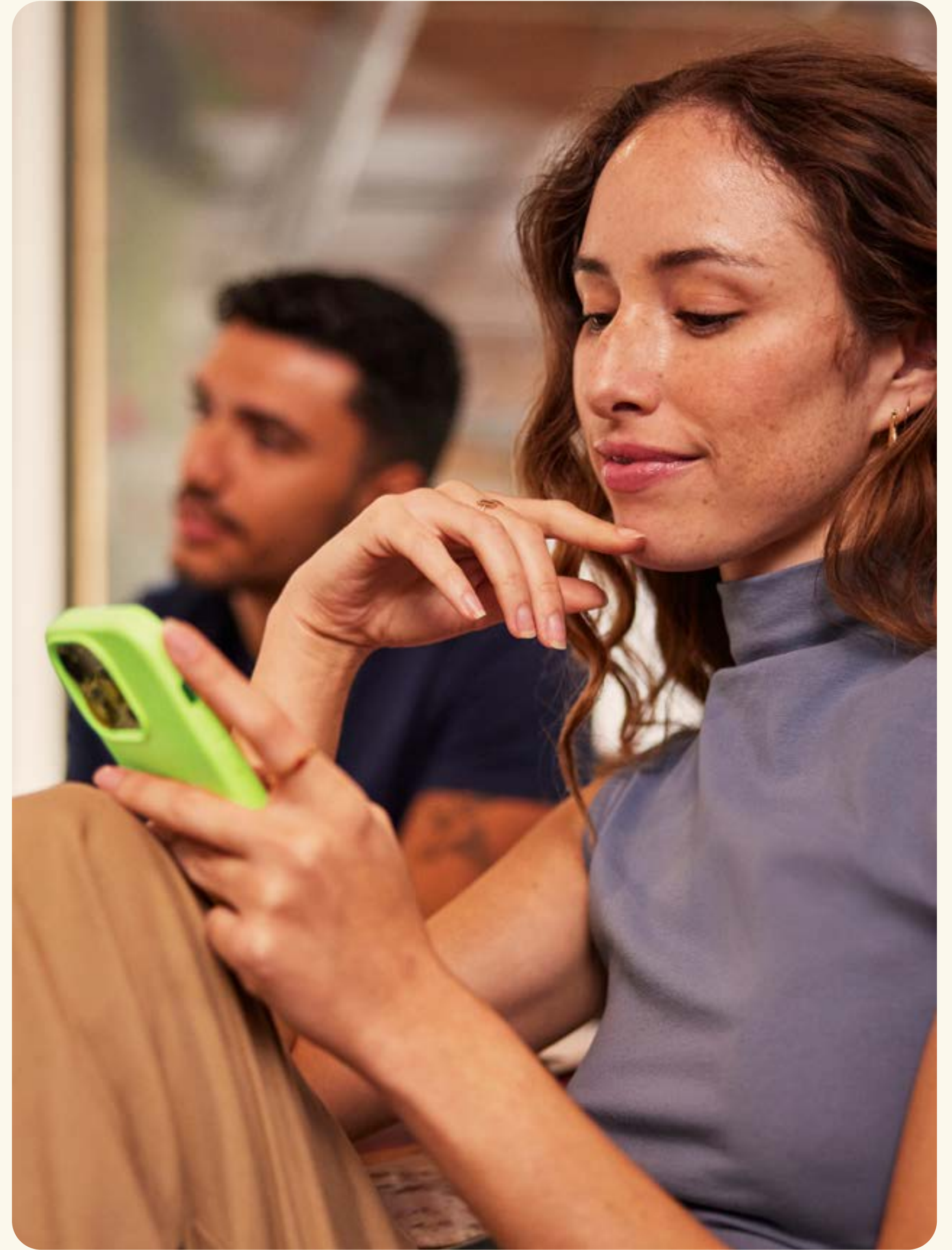
\* Incluye a los participantes que están «algo de acuerdo», «de acuerdo» o «muy de acuerdo» con que el bienestar en el lugar de trabajo es tan importante como el salario.

\*\* Incluye a los participantes que están «muy de acuerdo» con que el bienestar en el lugar de trabajo es tan importante como el salario.

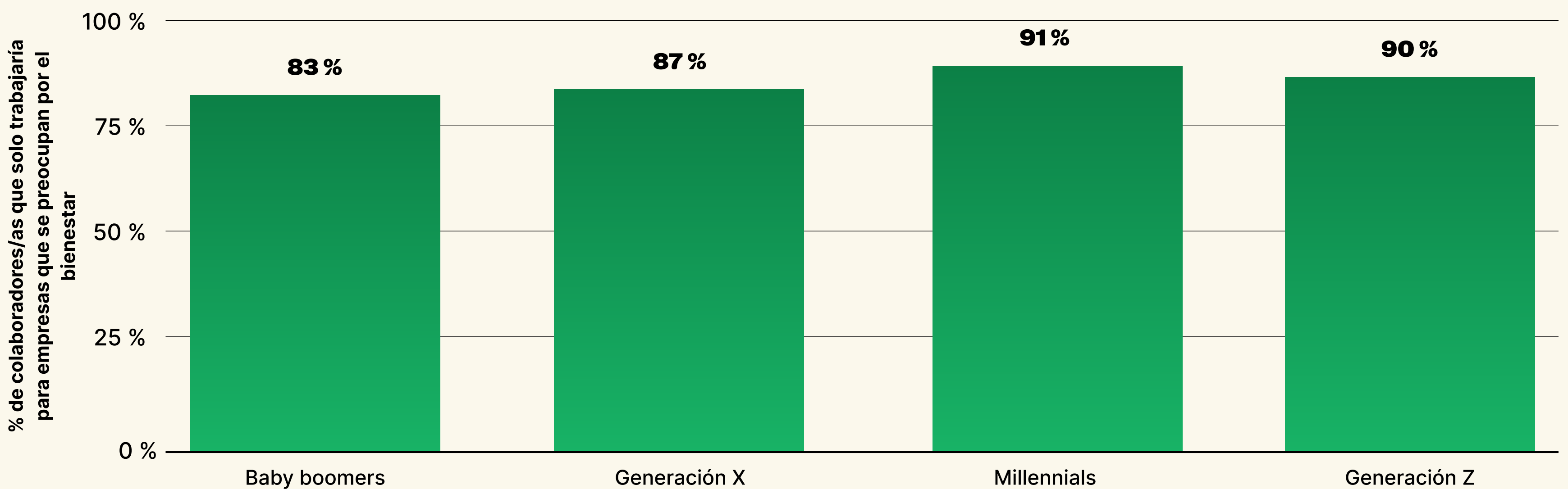


A medida que estos colaboradores/as van copando el mercado laboral, equipados con sus conocimientos sobre el mundo digital y el deseo de un trabajo que les llene, las empresas deben prepararse para hacer frente a estas prioridades a la hora de la contratación, porque llegaron para quedarse. Las organizaciones que se adapten a esta nueva realidad no solo sobrevivirán, sino que saldrán victoriosas en la batalla por el talento.

Incorporar inmediatamente estas expectativas a tu estrategia de contratación puede ofrecerte una gran ventaja competitiva a la hora de conseguir a los mejores talentos. Después de todo, la mayoría de los responsables de selección subestiman la importancia que los candidatos/as dan a su felicidad.<sup>109</sup> Quienes no lo hagan, tendrán una ventaja clara y conseguirán su recompensa: las empresas con una estrategia sólida de bienestar tienen una probabilidad cinco veces superior de poder contratar con éxito a nuevos talentos frente a las que no tienen una.<sup>110</sup>



**LOS MILLENNIALS Y LOS COLABORADORES/AS DE LA GENERACIÓN Z SON ALGO MÁS DADOS A CONSIDERAR TRABAJAR ÚNICAMENTE PARA EMPRESAS QUE SE PREOCUPAN POR EL BIENESTAR**





# Fidelización de los trabajadores/as

## 3.2

### CONCLUSIÓN PRINCIPAL

El bienestar es fundamental para evitar que tu personal abandone el barco para trabajar en la competencia. Los colaboradores/as esperan que las empresas cumplan las promesas que hicieron durante el proceso de contratación en materia de calidad de vida. En este sentido, no dudarán en buscarse otro trabajo si no se satisfacen sus demandas.

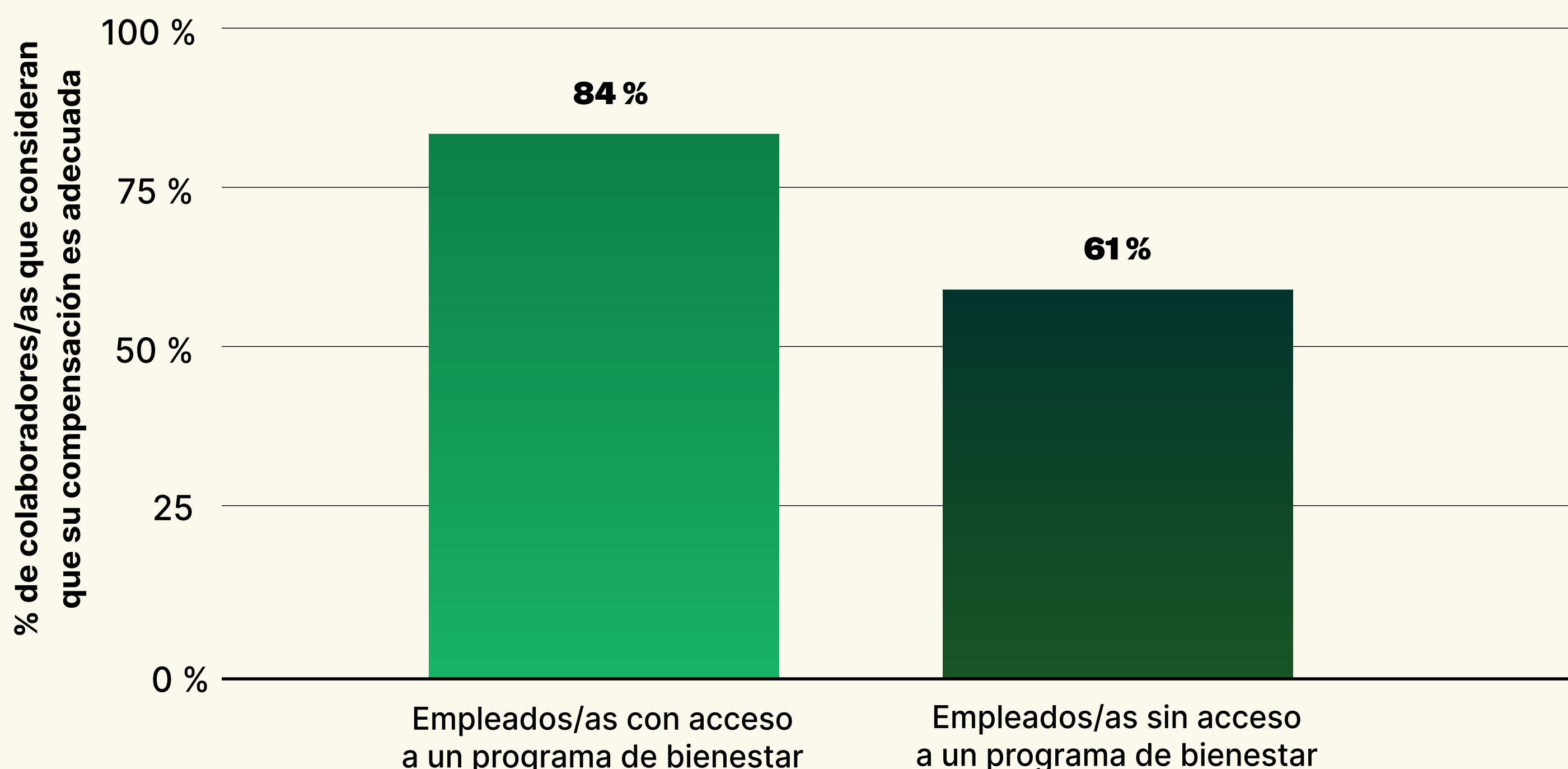
### ANÁLISIS DETALLADO

Imagínate esto: en su segunda semana en la empresa, una persona que acaba de incorporarse asiste a una clase de yoga a la hora del almuerzo para crear vínculos con sus compañeros/as de trabajo. Al entrar en el estudio, ve a su directora financiera estirando y preparándose para esa misma clase. Ella sonríe y le hace señas para que coloque su colchoneta cerca de la suya. Su entusiasmo confirma que el bienestar no es solo una palabra de moda en tu empresa. Es una prioridad real. Está predicando con el ejemplo.

Este es el tipo de cultura que buscan los colaboradores/as para quedarse en una empresa. Si el «nos importa mucho tu bienestar» de una organización termina siendo un discurso vacío, en menos de lo que se tarda en decir «namasté» se habrán marchado corriendo para aceptar la oferta de un competidor que sí lo dice en serio.

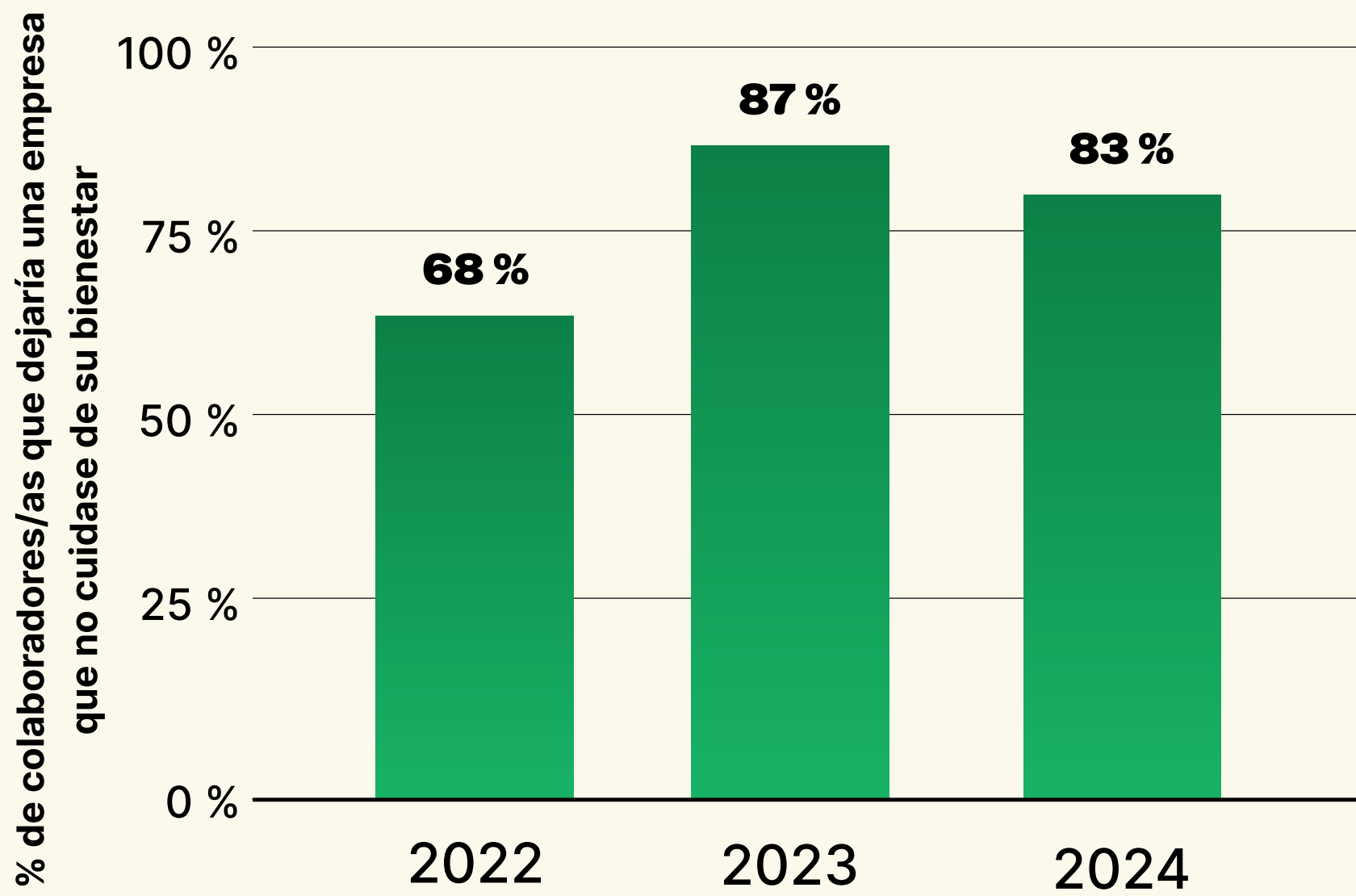
Obviamente, la compensación es un elemento muy importante de esta ecuación. Más de la mitad de los trabajadores/as (55 %) afirma que se plantearía buscar otro empleo si pudiera obtener un paquete más completo. Sin embargo, la opinión de un colaborador/a sobre la calidad de su compensación va mucho más allá del dinero que cobra a final de mes. En la actualidad, los trabajadores/as la analizan desde una perspectiva integral. En este sentido, las prestaciones de bienestar desempeñan un papel importante en la formación de esa percepción: el 84 % de los colaboradores/as con programas de bienestar afirma que recibe una compensación adecuada por su trabajo, mientras que este porcentaje cae drásticamente al 61 % en el caso de los que no cuentan con uno de estos programas.

#### LOS COLABORADORES/AS CON PROGRAMAS DE BIENESTAR SON MÁS DADOS A CONSIDERAR QUE SU COMPENSACIÓN ES ADECUADA





**LOS COLABORADORES/AS DEJAN CLARO QUE SE PLANTEARÍAN MARCHARSE DE UNA EMPRESA QUE NO CUIDASE DEL BIENESTAR DE SU PERSONAL**



Si tenemos esto en cuenta, no es de extrañar que los trabajadores/as que consideran que su empresa no se preocupa por su bienestar sean más propensos a buscar otro empleo.<sup>111</sup> Y no hablamos de un grupo pequeño de personas: un considerable 83 % de los colaboradores/as se plantearía irse de su empresa si esta no diera prioridad al bienestar de su personal. Es el segundo año consecutivo en el que cuatro de cada cinco trabajadores/as se irían de una empresa que no considerara sus necesidades, lo que representa un gran aumento respecto al 68 % de 2022.

¿Y qué pasa cuando los colaboradores/as prueban las prestaciones de bienestar? Pues que se convierten en expertos/as en la cultura del lugar de trabajo: un impresionante

88 % de las personas con acceso a programas de bienestar dirían adiós a una empresa que no priorice el bienestar.

**Las generaciones más jóvenes son las que están transformando el panorama en las empresas.**

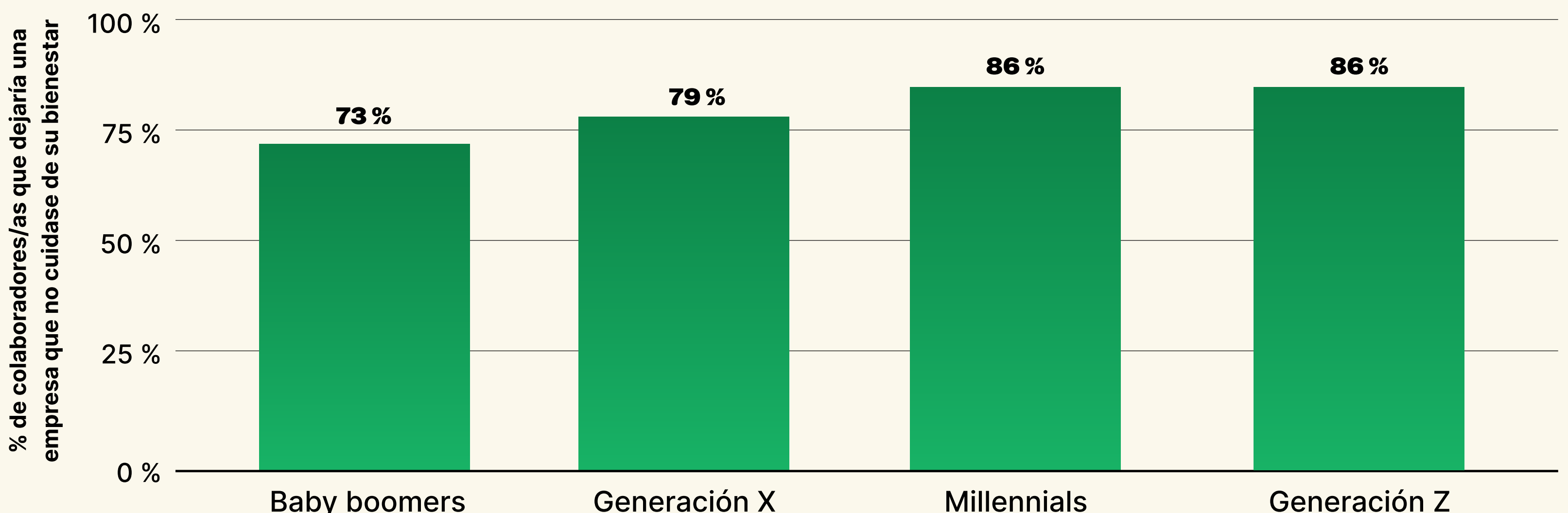
Por ejemplo, se niegan completamente a trabajar los fines de semana. De hecho, los millennials y la generación Z son más propensos que los baby boomers o la generación X a afirmar que se irían de una empresa que no se preocupe por su bienestar personal.

Esto envía un mensaje claro a las empresas de cara a las próximas décadas: el bienestar llegó para quedarse y no va a pasar de moda como una canción viral en TikTok. Para atraer y fidelizar a los mejores talentos, las empresas deben ofrecer una atención integral a sus trabajadores/as. A los millennials y la generación Z no les impresionan las promesas de recompensas lejanas o los incentivos de antaño, como un reloj de oro. Estas generaciones buscan prestaciones inmediatas y tangibles que mejoren su calidad de vida ahora y no dentro de unas décadas.

Para estos jóvenes colaboradores/as, la lealtad funciona en ambos sentidos y esperan que las empresas den el primer paso. Buscan un nuevo tipo de compromiso en el ámbito laboral que incluya una atención integral, un respeto genuino y un salario digno que les permita disfrutar de verdad de sus vidas.

Así que ya lo saben, empresas: la pelota (o quizá haya que decir la esterilla de yoga) está en su tejado. ¿Quieren fidelizar a sus talentos y evitar perderlos? Pues les toca ir mucho más allá de un salario básico y construir, en cambio, un lugar de trabajo que nutra el cuerpo, la mente y el espíritu.

**LOS COLABORADORES/AS MÁS JÓVENES SON LOS QUE MÁS SE PLANTEAN MARCHARSE DE UNA EMPRESA QUE NO CUIDE DEL BIENESTAR DE SU PERSONAL**





# Satisfacción de los colaboradores/as

## 3.3

### CONCLUSIÓN PRINCIPAL

Existe un estrecho vínculo entre la satisfacción de los trabajadores/as y la disponibilidad y calidad de las prestaciones que ofrece su empresa. El dinero por sí solo no puede comprar la felicidad y, por eso, los colaboradores/as de hoy en día esperan que su empresa apoye también su bienestar personal.

### ANÁLISIS DETALLADO

Los trabajadores/as lo están dejando claro: si quieres mejorar su satisfacción, tienes que ayudarlos a prosperar. Y esto es algo más que un capricho pasajero. Los colaboradores/as afirman que sus empresas están obligadas a apoyarles: cuatro de cada cinco (85 %) considera que su organización tiene la responsabilidad de ayudarles a cuidar de su bienestar.

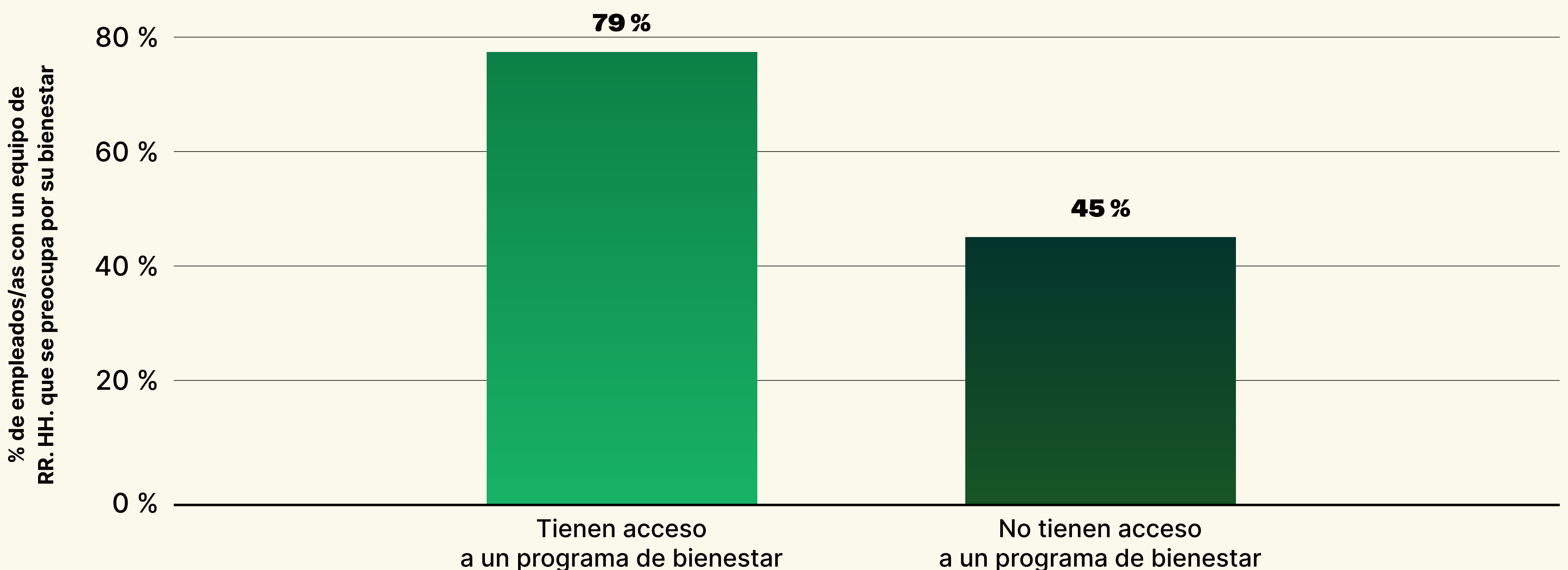
Afortunadamente, los programas de bienestar ofrecen a las empresas una forma práctica para cumplir con estas expectativas. Al proporcionar estas prestaciones a sus equipos,

no solo les ayudan a cuidar de su bienestar de manera activa, sino que también los motivan para hacerlo. Esto supone una gran diferencia en la capacidad de tu personal para cuidarse: más de la mitad de los trabajadores/as que disponen de programas de bienestar afirma que tiene tiempo para atender a su bienestar cuando lo necesita (57 %), frente al 27 % de quienes no tienen acceso.

La diferencia en la satisfacción del personal es evidente. El 61 % de los colaboradores/as con prestaciones de bienestar afirman estar contentos o muy contentos con su empresa actual. Por el contrario, la satisfacción se desploma hasta el 36 % entre quienes no las tienen.

Los programas de bienestar también ayudan al personal a apreciar la labor del equipo de RR. HH. Pon en marcha un buen programa de bienestar y ya verás cómo se disparan tus índices de aprobación. Hasta un 79 % de los trabajadores/as con acceso a prestaciones considera que el equipo de RR. HH. se preocupa realmente por su bienestar. ¿Y sin estos programas? La cifra cae en picada hasta el 45 %.

#### LOS COLABORADORES/AS CON PROGRAMAS DE BIENESTAR SON MÁS DADOS A AFIRMAR QUE SU DEPARTAMENTO DE RR. HH. SE PREOCUPA DE VERDAD POR SU BIENESTAR





# ¿Tu paquete de prestaciones para los colaboradores/as está optimizado?

---

**4.1** La brecha en las prestaciones de los colaboradores/as: lo que quieren frente a lo que reciben

**4.1.1** Tiempo libre remunerado

**4.1.2** Seguros

**4.1.3** Prestaciones de bienestar

**4.1.4** Opciones sobre acciones/participaciones de la empresa

**4.2** Cómo optimizar tu oferta de prestaciones

---





**Llegados a este punto, resulta evidente que las prestaciones de bienestar cambiaron las reglas del juego y que tienen una gran importancia en todo el proceso, desde la atracción del talento hasta su fidelización.**

Por lo tanto, diseñar un paquete de prestaciones eficaz y efectivo se convirtió en una tarea clave para cualquier responsable de RR. HH.

Pero es más fácil decirlo que hacerlo, ¿verdad? El 45 % de las organizaciones afirma que el año anterior había tenido dificultades para diseñar una oferta potente.<sup>112</sup> Al mismo tiempo, el costo de las prestaciones y de la gestión de las reclamaciones de gastos asociadas no deja de crecer, al igual que las expectativas de los trabajadores/as.<sup>113</sup>

Todo esto lleva a que los responsables de RR. HH. se enfrenten a una tarea difícil que se volverá aún más compleja: diseñar un paquete de prestaciones que se ajuste al presupuesto disponible y que satisfaga las necesidades del personal. Por eso, cada decisión va a ser muy importante.



# La brecha en las prestaciones de los colaboradores/as: lo que quieren frente a lo que reciben

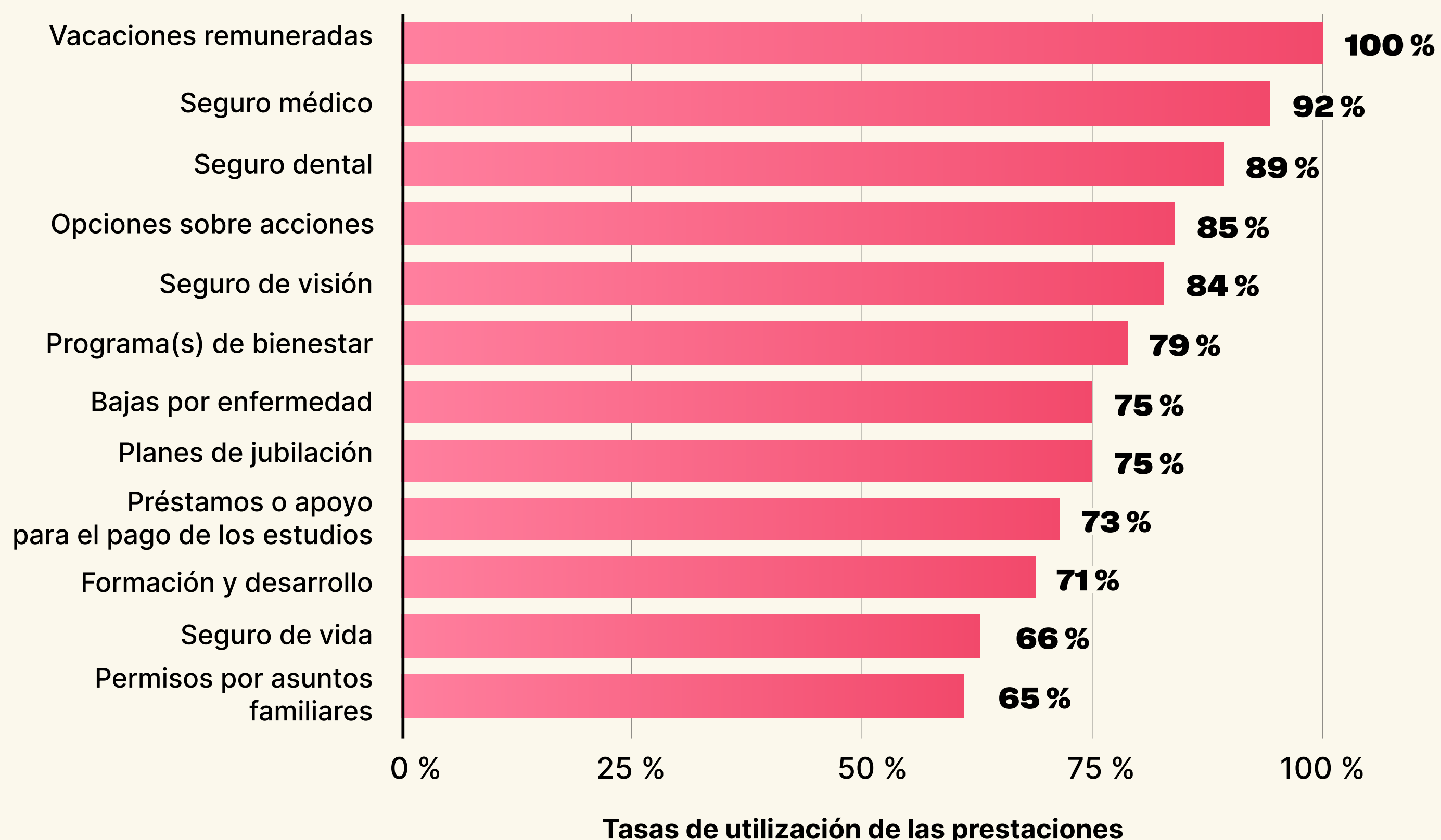
## 4.1

No hay prestaciones a las que no se saque partido: si ofreces un incentivo a tus trabajadores/as, lo usarán. Según los datos de Wellhub, las tasas de utilización alcanzan e incluso superan el 65 %. Da igual que pongas al alcance de tu personal más días de vacaciones, pasar tiempo con la familia, sesiones de meditación, costear sus programas de formación o sus visitas al dentista: siempre aceptarán la oferta.

Sin embargo, a pesar de su popularidad, las empresas tardan en decidirse a la hora de ofrecer estos incentivos clave. En esta sección, vamos a analizar las prestaciones con tasas de utilización más altas y los aspectos en los que los equipos de RR. HH. pueden mejorar al ofrecerlas. Ya te adelantamos que hay un gran abismo entre las aspiraciones de los colaboradores/as y lo que reciben. Pero tenemos buenas noticias: los equipos de RR. HH. pueden cerrar una buena parte de esta brecha. ¡Sacar el máximo provecho a tu programa de prestaciones está al alcance de tu mano!



### LA MAYORÍA DE LOS COLABORADORES/AS USA LAS PRESTACIONES A SU DISPOSICIÓN





## Tiempo libre remunerado

## 4.1.1

A nadie le sorprende que las vacaciones pagadas sean una de las prestaciones más populares en todo el mundo. Aunque en México estos períodos de descanso están regulados y garantizados por la normativa aplicable, en otros países la situación es diferente y las empresas no siempre están obligadas por ley a ofrecer este beneficio. Incluso así, el 93 % de los encuestados/as afirma que disfruta de alguna forma de tiempo libre remunerado, lo que indica que los responsables de RR. HH. entienden que es una parte indispensable de un paquete de compensación.

Sin embargo, ni siquiera este acceso casi universal satisface la demanda de flexibilidad por parte del personal. Aunque 9 de cada 10 trabajadores/as tiene acceso a vacaciones remuneradas, 10 de cada 10 afirma que las disfruta. Y no, no te equivocaste al leer: el 100 % de los colaboradores/as afirma que disfruta de tiempo libre retribuido, tanto si forma parte de su paquete de prestaciones como si no es así.

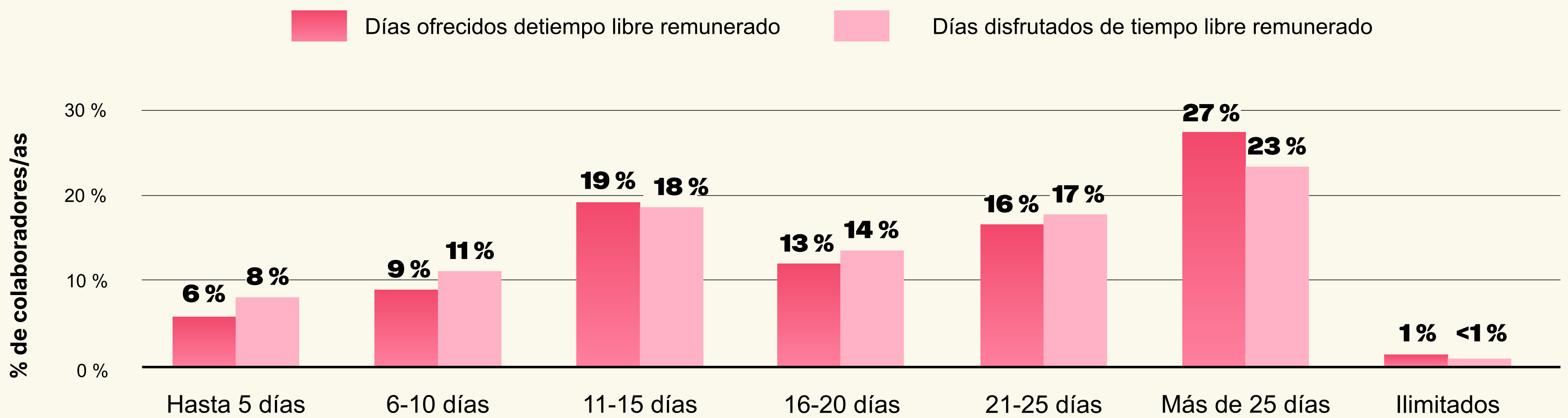
**EN LOS PAÍSES DONDE LOS PAQUETES DE VACACIONES PAGADAS NO SON OBLIGATORIOS, ESTOS SUELEN DIVIDIRSE EN TRES CATEGORÍAS:**

- 1** Un máximo de 10 días: los trabajadores/as sienten que deberían disfrutar de algunos más. No es raro que quienes oficialmente solo disponen de dos semanas de vacaciones, o incluso menos, digan que finalmente disfrutan de un período mayor.
- 2** Entre 11 y 25 días: los colaboradores/as sacan el máximo partido a sus vacaciones y disfrutan de todos los días a su disposición, sin dejar de disfrutar ninguno de ellos.
- 3** Más de 25 días: de repente, los trabajadores/as tienen un arrebatado de generosidad y dejan de disfrutar de algunos.





## LOS COLABORADORES/AS TIENDEN A SUPERAR EL LÍMITE DE TIEMPO LIBRE REMUNERADO CUANDO SE LES OFRECEN 10 DÍAS O MENOS



Esto nos indica que el promedio ideal se sitúa entre los 11 y los 25 días. Ni muy pocos ni demasiados: justo los que las empresas necesitan para mantener a su personal contenta sin convertir la oficina en una ciudad fantasma. No olvidemos que si un colaborador/a es feliz será productivo. Y nada define tanto la «felicidad» como la libertad de cambiar cada cierto tiempo el teclado por una piña colada.

Obviamente, no siempre se falta al trabajo por diversión. También tenemos las bajas por enfermedad. De nuevo, la situación varía según el país en el que nos encontremos. Mientras que en México son un derecho de los trabajadores/as sujeto a lo dispuesto en la normativa y a la autorización del médico de atención primaria, en otros países los días disponibles de baja por enfermedad se consideran una prestación más que se negocia con la empresa. Quizás esto explique que su tasa de utilización sea menor (75 %).

A pesar de esta cifra, es poco probable que ese 25 % restante tenga un sistema inmunológico a prueba de bombas y nunca caiga enfermo. Lo más probable es que, aun enfermos, estos colaboradores/as estén acurrucados detrás de su computadora, rodeados de suplementos vitamínicos y pañuelos de papel, y tosiendo mientras hacen una videollamada con el sonido en silencio porque no creen que estén «lo suficientemente enfermos» como para solicitar alguno de sus valiosos días de baja, ya que podrían necesitarlos en otra ocasión donde si los necesitaran por fuerza mayor. Este miedo fomenta el presentismo, que cada año genera pérdidas valoradas en miles de millones de dólares debido a una menor productividad.<sup>114</sup>

Todo esto pone de manifiesto lo absurdo que resulta esperar que el personal deje de lado sus asuntos personales durante el horario laboral. La vida no se detiene cuando estás trabajando y todo el mundo necesita tiempo para ir al médico, participar como voluntario en la escuela de sus hijos/as, esperar al plomero o recuperarse después de unos días ajetreos en el trabajo. Los trabajadores/as tienen esto muy claro y por eso buscan empresas que les ofrezcan la flexibilidad necesaria para encargarse de sus asuntos personales cuando sea necesario.

Obviamente, el nivel de flexibilidad varía mucho en función de cada sector. El tiempo libre remunerado no está disponible únicamente para quienes trabajan en una oficina. Si analizamos por separado a los colaboradores/as de oficina y al resto de trabajadores/as, el acceso es idéntico: el 93 % de ambos grupos afirma que dispone de tiempo libre retribuido. Es un indicador muy prometedor, que indica que se están satisfaciendo las necesidades de bienestar de los dos grupos. A pesar de esto, no sería realista afirmar que todas las organizaciones pueden ofrecer opciones de trabajo totalmente flexible para cada puesto: por ejemplo, quienes trabajan de cara al público en hostelería o los profesionales sanitarios de una unidad de cuidados intensivos tienen que estar en su puesto durante un número de horas específicas. Además, su equipo necesita contar con una cantidad determinada de personas a diario para poder llevar a cabo su labor.





Pero esa mentalidad de «somos dueños de tu tiempo» es algo cada vez más anticuado. Si quieren contar con un equipo de talentos consolidado, las empresas deben ofrecerles cierto nivel de autonomía en lo relativo a los horarios. Negarte a ofrecer permisos retribuidos u otro tipo de adaptaciones flexibles es un indicador claro de que tu organización está anticuada, y es muy posible que su cultura sea incompatible con el apoyo al bienestar. Esto hará más difícil la tarea de contratar a nuevos colaboradores/as y probablemente fomentará la marcha de los ya existentes. También puede dificultar la tarea de predecir con exactitud cuál es el porcentaje del personal disponible. Si los trabajadores/as no pueden programar su tiempo libre con anticipación, no te avisarán con suficiente anticipación para que puedas organizarte. Por eso, las empresas tienen que ofrecer una estructura laboral que facilite a los colaboradores/as la tarea de cuidar de su vida personal.

En realidad, todo este tiempo libre es una buena noticia para las empresas. No solo es un beneficio muy solicitado, sino que los estudios confirman que cuando el personal disfruta sus días libres, mejora su rendimiento. Después de las vacaciones, una persona se siente más creativa, menos estresada, se encuentra en mejor estado de salud y es más productiva que otro compañero/a que estuvo trabajando sin parar.<sup>115/116/117/118</sup>

Por lo tanto, incluir periodos de tiempo libre retribuido en tu plan de prestaciones no solo hará que la labor de seleccionar a nuevos colaboradores/as sea más sencilla, sino que también te ayudará a que mejore su rendimiento y a que se reduzcan las probabilidades de que se marchen a otra empresa.

¡Todo son ventajas!





# Seguros

## 4.1.2

Los seguros de salud, dentales y de visión ocupan el segundo puesto entre las prestaciones más utilizadas por los colaboradores/as que priorizan su salud y su bienestar.

### A) SEGUROS MÉDICOS

La inclusión de la atención sanitaria en el paquete de prestaciones de un trabajador/a varía considerablemente en función del lugar del mundo en el que se encuentre. De los nueve países encuestados, todos, excepto EE. UU., ofrecen algún nivel de atención médica universal gratuita a través de un organismo gubernamental nacional. Sin embargo, incluso aunque se tenga acceso a un sistema sanitario de este tipo, el 92 % del personal usa un plan costado por la empresa.

Estas altas tasas de utilización confirman que este tipo de prestaciones están dando en el clavo, al satisfacer necesidades de atención médica que de otro modo no quedarían cubiertas. Y para las empresas resulta igualmente beneficioso: la evidencia disponible confirma que ofrecer acceso a la atención médica reduce el presentismo<sup>119</sup> e incrementa la productividad.

Sin embargo, parece que hay muchas organizaciones a las que esta información no llegó todavía. A escala global, solo el 47 % de los colaboradores/as disponen de acceso a algún tipo de seguro de salud a través de su empresa. Para sorpresa de nadie, esta cifra alcanza su máximo en EE. UU. (72 %), donde las empresas son el medio principal para acceder a este tipo de cobertura sanitaria. Este enorme desajuste entre la frecuencia

con la que se ofrecen estos seguros y la intensidad con la que se usan indica que los responsables de RR. HH. harían bien en incorporarla a su paquete de prestaciones. Tanto si ofreces una póliza integral como una cobertura complementaria, está claro que el personal espera que cuides de su salud.

### **Pero si la atención médica de los colaboradores/as es tan importante, ¿por qué su uso no alcanza el 100 % como en el caso del tiempo libre retribuido?**

En muchos casos, la salud pública cubrirá todas las necesidades de los trabajadores/as. Sin embargo, hay otros escenarios, como los hogares con dos personas que trabajan. Si tenemos en cuenta que muchas empresas ofrecen paquetes de prestaciones familiares muy atractivos, es posible que algunos colaboradores/as decidan no usar su propio paquete y optar por el de su pareja. Por eso, es importante llevar un registro de la manera en que estas familias utilizan su seguro médico. En este sentido, una tasa de inscripción baja podría no indicar una falta de interés por parte del trabajador/a en el servicio, sino que esta no está a la altura de la que ofrece la competencia.





## B) SEGURO DENTAL

De forma similar a la cobertura médica, la atención dental básica suele estar cubierta por los programas de atención médica universal que ofrecen los gobiernos nacionales. De nuevo, Estados Unidos es una excepción: si quieres disfrutar de una sonrisa de película, deberás recurrir a un seguro privado.

Dado que hay opciones públicas disponibles en una buena parte de los países, es posible que muchos responsables de RR. HH. lleguen a la conclusión de que proporcionar cobertura dental es innecesario. De hecho, solo el 23 % de las empresas ofrece este beneficio.

Sin embargo, el seguro dental (tanto complementario como integral) es una de las prestaciones más populares entre las ofrecidas por las empresas en todo el mundo, con una tasa de utilización del 89 %. Los dentistas no deberían ser los únicos profesionales que deberían alegrarse al leer esta cifra: varios estudios confirman que los chequeos dentales permiten detectar de manera temprana diferentes problemas de salud (como la gingivitis o el cáncer de boca), lo que reduce los gastos dentales generales en un 31 % por paciente y año. Si no se acude a estas revisiones anuales, los costos pueden incrementarse un 43 % en solo cinco años.<sup>120</sup>

¿Sabes qué es lo mejor de todo? Que agregar una cobertura dental a tu paquete de prestaciones es mucho más sencillo que usar hilo dental a diario.

## C) SEGURO DE VISIÓN

Al igual que con el seguro médico y dental, los colaboradores/as disfrutan de planes de seguros de visión costeados por la empresa, incluso aunque en ocho de los nueve países encuestados ofrezcan atención oftalmológica a través de sus sistemas de sanidad pública.

Esto convierte al seguro de visión en uno de los prestaciones menos utilizados en todo el mundo. Aunque solo el 14 % de los trabajadores/as afirma que su empresa ofrece este seguro, un contundente 84 % de los afortunados lo utiliza. Su popularidad no debería sorprendernos: la Organización Mundial de la Salud estima que una de cada cuatro personas en todo el mundo sufre alguna deficiencia visual. Estamos hablando de 2200 millones de personas que podrían estar entrecerrando los ojos para ver bien sus hojas de cálculo.<sup>121</sup>

Las empresas también pueden sacar partido a la popularidad de la cobertura de visión, ya que los exámenes anuales de la vista son una medida preventiva muy eficaz. De hecho, es una de las estrategias más simples y rentables para identificar signos de alerta temprana de más de 270 afecciones crónicas (como enfermedades renales, hipertensión y algunos tipos de cáncer) antes de que se presenten otros síntomas.<sup>122</sup> ¿Sabías que al 20 % de las personas con diabetes se les diagnostica la enfermedad gracias a un examen ocular?<sup>123</sup> ¿Y que la exploración del fondo de ojo puede ser un sistema de alerta temprana muy eficaz para detectar problemas cardiovasculares?<sup>124</sup> Es casi como si te hicieras un chequeo completo. Y lo único que tendrás que hacer es decirle a tu oftalmólogo si ves una C o una O.

**Así que ya saben, responsables de RR. HH.: es hora de poner el seguro de visión en la mira. Este sencillo complemento les ayudará a mejorar la satisfacción de los trabajadores/as y a reducir los gastos médicos.**



# Prestaciones de bienestar

## 4.1.3

Aunque las prestaciones de bienestar ocupan un espacio reducido dentro de la categoría de seguros de salud, forman una categoría independiente. El objetivo principal (aunque no el único) de los seguros médicos es el tratamiento de enfermedades y dolencias diagnosticadas. En el caso de los programas de bienestar, su función es principalmente preventiva. Ofrecen a los colaboradores/as los recursos que necesitan para mejorar: desde rutinas de fitness hasta servicios de nutrición o cursos de meditación.

### Si tienes trabajadores/as más saludables, tus gastos médicos se reducirán en el futuro.

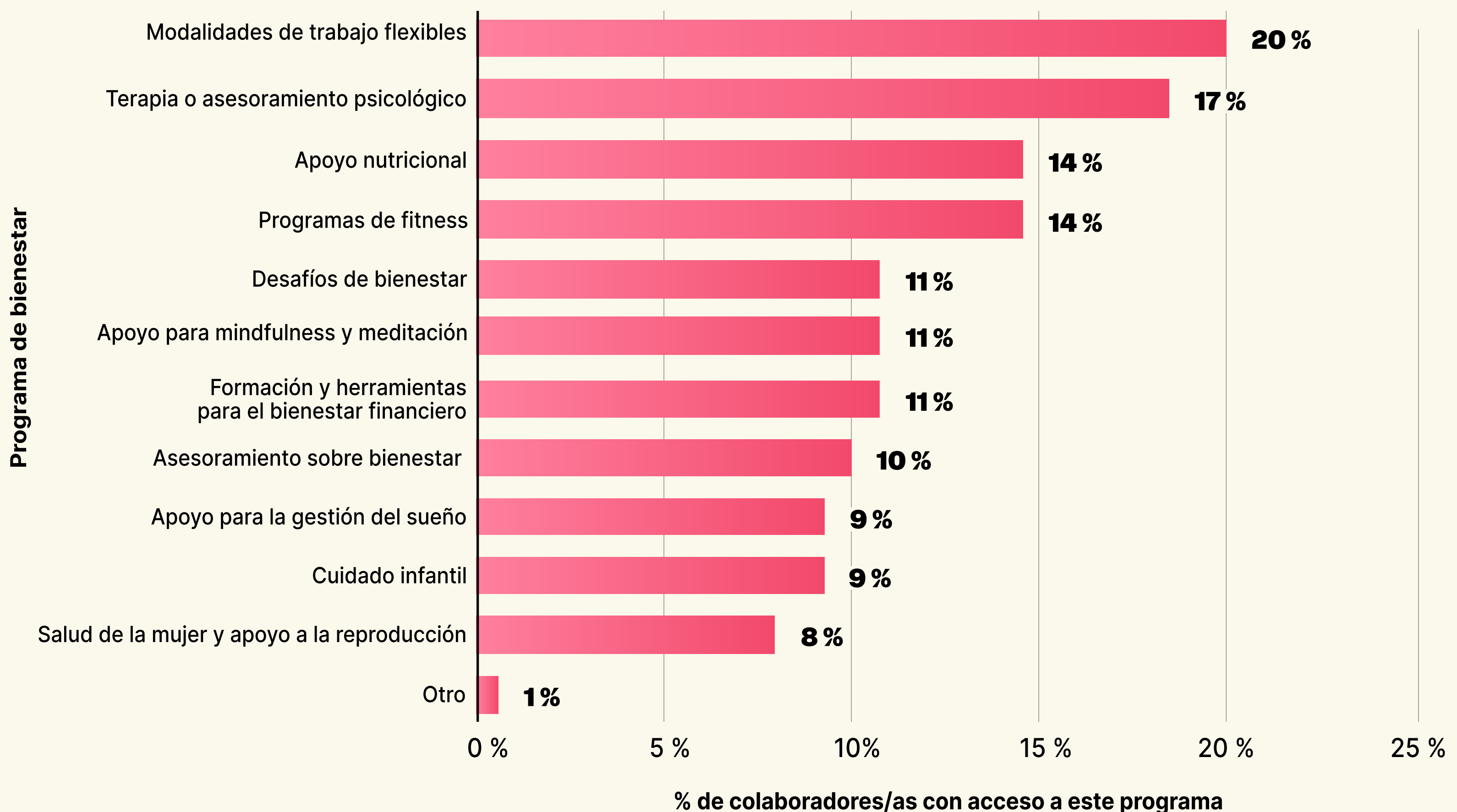
A fin de cuentas, si un colaborador/a puede cuidar de su salud de manera integral, es menos probable que desarrolle afecciones que requieran inversión médica. Es el equivalente a plantar un jardín con plantas medicinales para cosechar ahorros en el futuro. Y un personal saludable no solo te ayudará a ahorrar dinero, sino también a ganarlo. 9 de cada

10 colaboradores/as afirman que hay una relación entre su bienestar y su productividad.<sup>125</sup> Sorprendente, pero cierto: cuando te sientes bien, tu productividad mejora. Además, la mayoría de las empresas consiguen un retorno que duplica el importe dedicado a estas iniciativas: un ROI saludable para cualquier inversión.<sup>126</sup>

Si tenemos esto en cuenta, tiene todo el sentido del mundo que esta prestación sea tan popular: el 79 % de los trabajadores/as utiliza un programa de bienestar cuando se le ofrece.

Lamentablemente, pocas empresas lo hacen. Solo el 12 % de los colaboradores/as afirma disponer de un programa de bienestar. Y esto no se debe a que no sepan cuáles son los incentivos a los que tienen acceso. Incluso si nos centramos en elementos específicos como el trabajo flexible o el apoyo nutricional, las cifras apenas varían. El trabajo flexible, que es la política de bienestar más común, solo está disponible para el 20 % de los trabajadores/as. ¿prestaciones para la salud de la mujer y apoyo para la reproducción? Solo un 8 % tiene acceso.

### LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOLO ESTÁN DISPONIBLES PARA UNA MINORÍA DE LOS COLABORADORES/AS





Esta es una enorme luz roja que parpadea en el panel de control de los equipos de RR. HH. Los paquetes de prestaciones están muy por detrás de la creciente demanda de apoyo para el bienestar de los colaboradores/as, a pesar de que el hecho de ofrecer estos recursos permite reducir los gastos e incrementar el rendimiento de la empresa.

¿Por qué los programas de bienestar son tan efectivos? Pues... ¡porque son muy versátiles! Cuentan con una gama muy amplia de actividades, por lo que siempre hay algo que interesa a todo el mundo, lo cual facilita su adopción. Sin embargo, esta variedad de opciones puede generar muchas dudas a los responsables de RR. HH. ¿Por dónde empezar? ¿Qué iniciativas tendrán más éxito entre el personal?

Por eso, vamos a analizarlo en detalle, para examinar cuáles son los aspectos de los programas de bienestar que ofrecen una mayor rentabilidad. Después de todo, en el mundo de las prestaciones para colaboradores/as, el bienestar es ese regalo con el que tú también sales ganando.

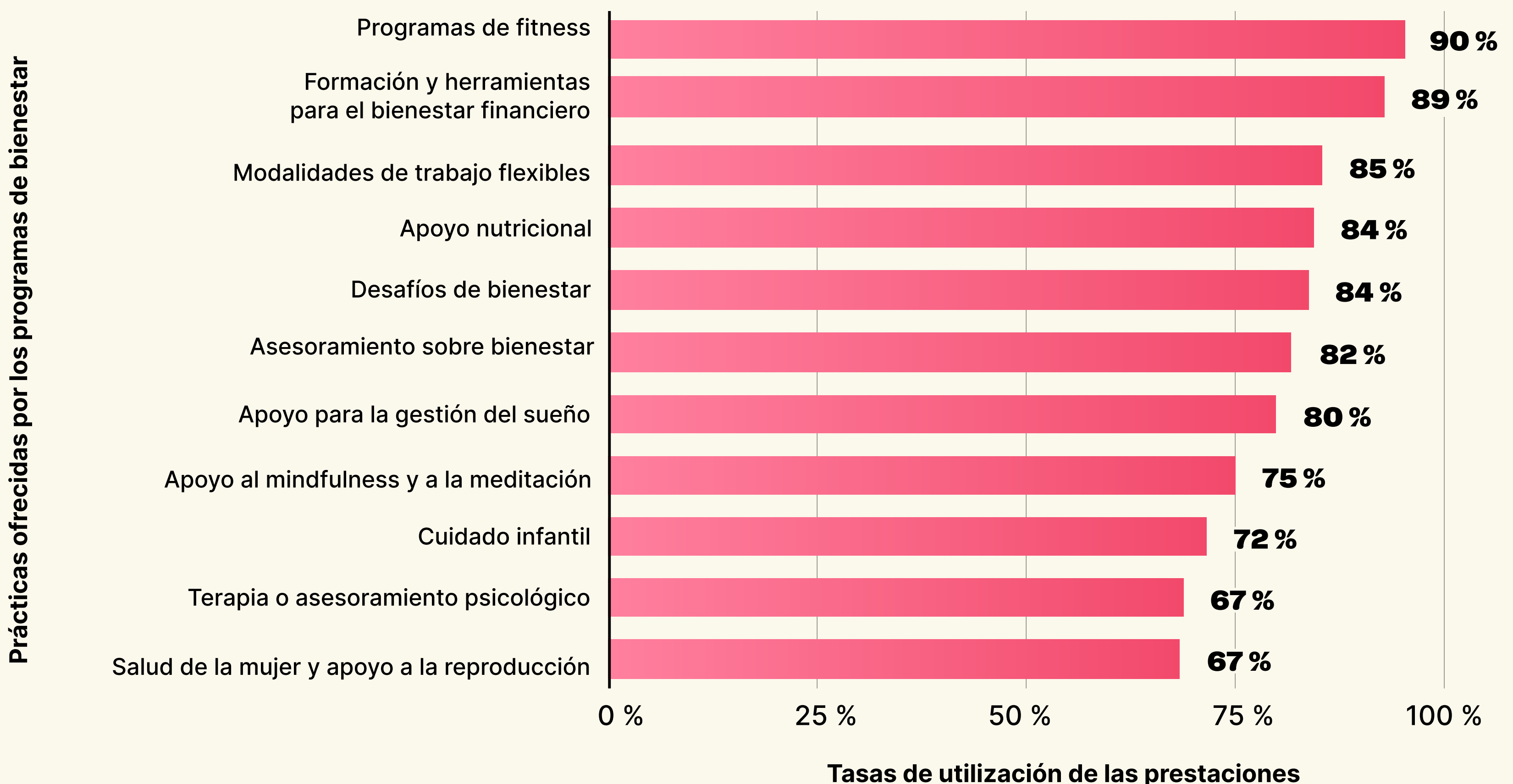
Vamos a empezar por el fitness, pues es algo que le gusta a prácticamente todo el mundo. Un asombroso 90 % de los

trabajadores/as se inscribe a estas actividades cuando se les ofrecen. Se trata de un dato sorprendente para buena parte de la población activa, porque quizás recuerdes que el 27 % de los colaboradores/as afirma llevar un estilo de vida sedentario. Está claro que los recursos y herramientas que ofrecen los programas de fitness ayudan a las personas a levantarse del sofá y acudir al gimnasio.

Esto convierte al entrenamiento físico en uno de los grandes ausentes en la mayoría de paquetes de prestaciones de bienestar, ya que solo el 14 % de los trabajadores/as indica que su empresa ofrece programas de fitness. Si agregas uno a tu oferta, conseguirás una enorme ventaja competitiva, ya que te permitirá demostrar que tu organización está al día y que invierte en el bienestar de su personal de manera efectiva.

Hay muchos programas de fitness disponibles, **pero si quieres ir a lo seguro, te recomendamos que te enfoques en las tres opciones más demandadas: correr, los entrenamientos de fuerza y los de movilidad.** Estas actividades son muy populares en general y en todos los segmentos de edad.

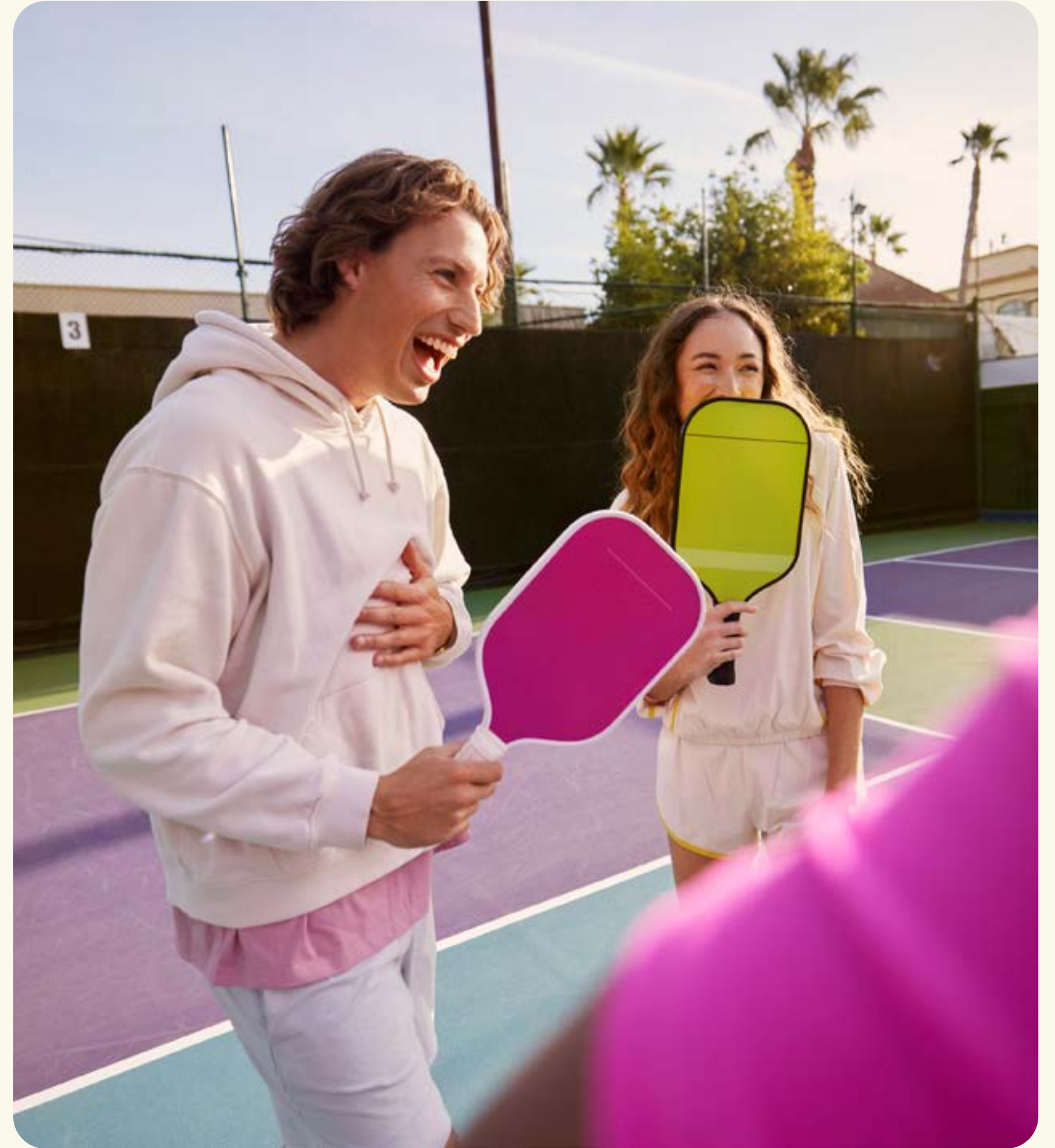
### TODOS LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SON UTILIZADOS POR LA MAYORÍA DE LOS COLABORADORES/AS



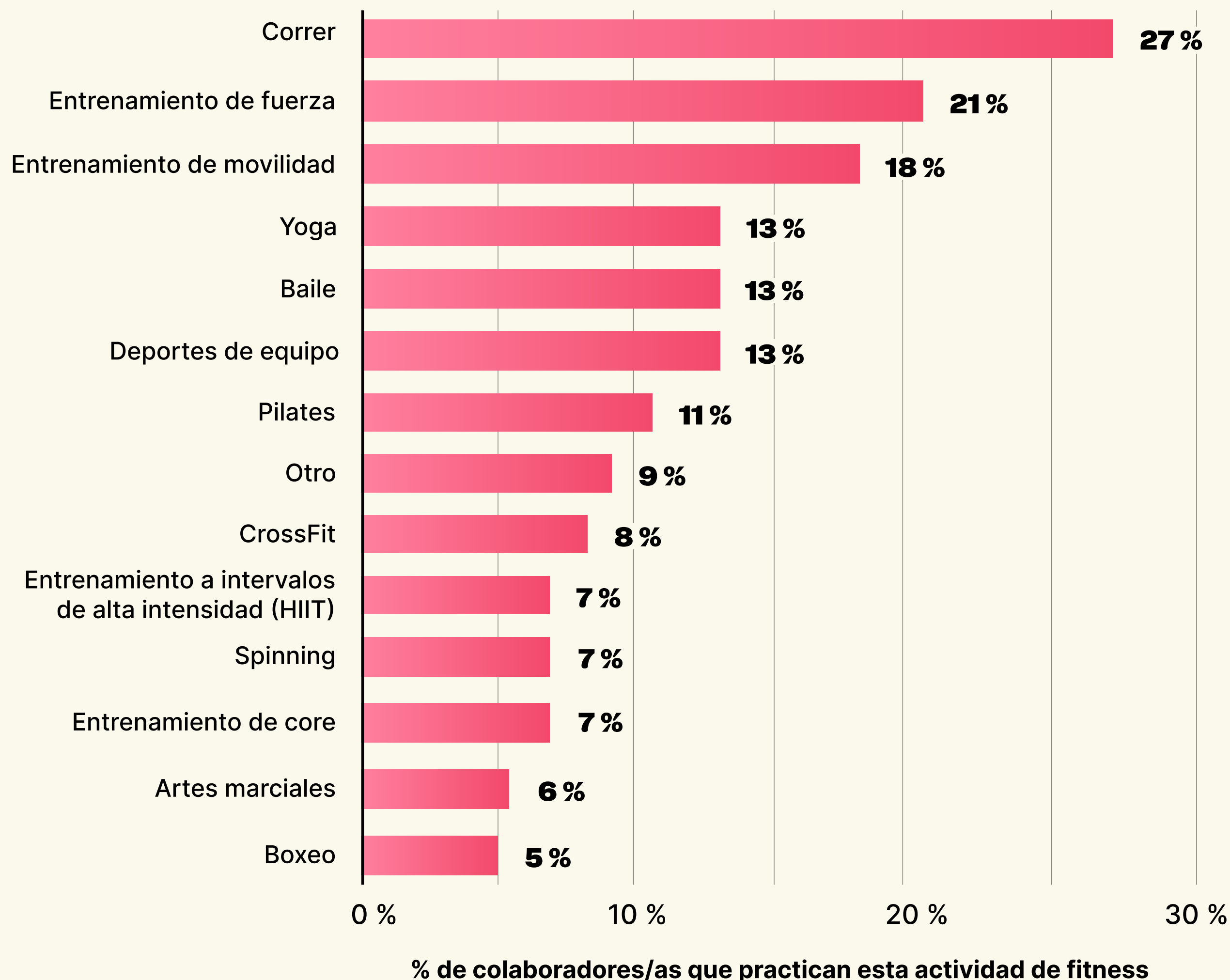


Las siguientes iniciativas de bienestar financiero que encontramos por orden de popularidad son la formación y las herramientas para el bienestar financiero: con una enorme tasa de participación del 89 %. Puedes apostar por las apps de planificación presupuestaria y los seminarios sobre ahorros para el retiro. ¡Son como el CrossFit para tu billetera! No es nada sorprendente que este tipo de productos estén de moda, puesto que el 42 % de las personas afirma que la inflación está afectando a su bienestar emocional y se sitúa como el tercer factor más importante, tan solo por detrás del estrés en el trabajo y la falta de sueño. Todo esto demuestra el verdadero potencial de los programas de bienestar: un pequeño cambio puede generar un efecto dominó de positividad en diferentes ámbitos vitales.

Hay otras opciones con un nivel de popularidad similar, como los horarios de trabajo flexible, el apoyo nutricional, los desafíos de bienestar, el coaching para el bienestar, la gestión del sueño o las apps de mindfulness y meditación. Cuando se ponen a disposición del personal, estos recursos tienen una tasa de utilización de, como mínimo, el 75 %.



**CORRER Y LOS ENTRENAMIENTOS DE FUERZA Y MOVILIDAD SON LAS ACTIVIDADES DE FITNESS MÁS POPULARES ENTRE LOS COLABORADORES/AS**

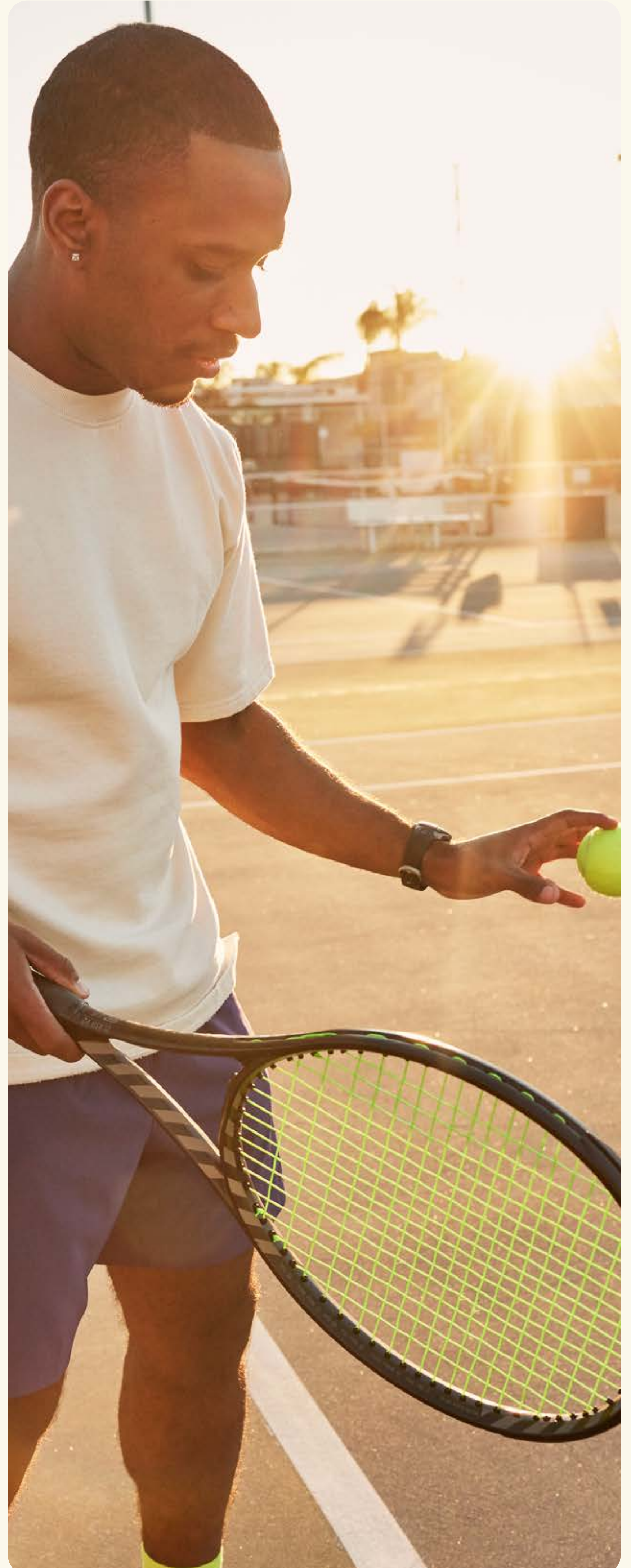




Pero, una vez más, estos incentivos son tan poco frecuentes como una jornada de trabajo sin interrupciones. Presta atención a este dato: solo el 11 % de colaboradores/as tiene acceso a apps de mindfulness o meditación, y únicamente el 9 % cuenta con herramientas para la gestión del sueño. Es un dato especialmente impactante si tenemos en cuenta que el 47 % de los trabajadores/as sufre estrés laboral y que el 44 % indica que duerme poco y mal.

¿La solución? Las aplicaciones de mindfulness y de gestión del sueño tienen un costo reducido, y pueden implementarse con solo un clic. ¡Agregarlas a tu programa de prestaciones es muy sencillo!

Incluso los programas que solo son relevantes para una parte de tu equipo están arrasando. Por ejemplo, las ayudas para el cuidado de los niños, que aunque solo se dirige a padres y madres, cuenta con una tasa de utilización del 72 %. Asimismo, las prestaciones para la salud de la mujer y el apoyo para la reproducción son usados por el 67 % del personal cuando se ponen a su disposición. El mensaje es muy claro: si ofreces prestaciones a tu equipo, las usarán. ¡Aunque no vayan dirigidas a todo el mundo!





## Opciones sobre acciones/participaciones de la empresa

### 4.1.4

Las opciones sobre acciones son una oferta unicornio: muy difíciles de encontrar, pero con una demanda muy alta. Aunque solo están disponibles para el 5 % de los colaboradores/as, el 85 % de estos las aprovecha cuando dispone de acceso a ellas.

El objetivo de esta prestación no es solo engrosar las carteras de sus beneficiarios/as (aunque es un excelente incentivo), sino también fomentar la idea de que la empresa les pertenece en parte, lo que puede ser una idea muy motivadora. La filosofía tras esta prestación es que el equipo ya no va a limitarse a hacer su trabajo y salir a su hora. Ahora son copropietarios y se juegan su dinero.

Somos conscientes de que no todas las empresas pueden ofrecer esta poderosa prestación. Para las empresas pequeñas o para las que no cotizan en bolsa, puede parecer algo fuera de su alcance. E incluso cuando esta opción está sobre la mesa, suele quedar reservada al alcance del personal más veterano o de los altos ejecutivos.

**Pero el mensaje sigue siendo claro: ser dueño/a de una parte de la empresa es una forma excelente de motivar a un trabajador o trabajadora.**

Y no lo olvidemos: el bienestar financiero es muy importante. Prácticamente todos los colaboradores/as (99 %) coinciden en que su situación económica afecta su bienestar. Además, el 76 % señala que el estado de sus finanzas es muy importante o extremadamente importante para su bienestar general. Sin embargo, el 66 % de los trabajadores/as admite que su situación financiera actual lo distrae del trabajo y la mitad (50 %) afirma que el estado de sus cuentas les impide pegar ojo varias veces al mes.<sup>127</sup>

Si tenemos en cuenta que la inflación genera ansiedad en muchas personas, ofrecer opciones sobre acciones no solo es una mera prestación, sino también una decisión muy inteligente. Es el equivalente a proporcionar a tu equipo un impulso financiero mediante un activo que crece con el tiempo, lo que les ayudará a mantener alejado al fantasma de la subida de precios.

Obviamente, implementar una medida de este tipo no resulta tan sencillo como agregar un seguro de visión a tu plan de asistencia médica. Por eso, es recomendable que hables con el departamento de finanzas de tu empresa para determinar si es viable que tu organización ofrezca opciones sobre acciones u otra forma de participación sobre la propiedad. Si te decides a hacerlo, tu equipo disfrutará de estabilidad financiera a largo plazo y de la sensación de que una parte de la empresa les pertenece, lo que puede disparar su rendimiento. No se trata solo de compartir la riqueza, sino de incentivar a tu personal para que invierta en tu éxito, tanto de manera figurada como literal.

Entonces, ¿te animas a subir de nivel a la hora de ofrecer prestaciones a tu equipo? ¡Proporcionar opciones sobre acciones podría ser el gran impulso que estabas buscando!





# Cómo optimizar tu paquete de prestaciones

## 4.2

A pesar de que ofrecer paquetes de prestaciones personalizados aporta ventajas muy claras, pocas empresas están sacando partido a esta estrategia: si atendemos al testimonio de los colaboradores/as, solo en el 34 % de los casos se actualizan anualmente para reflejar los cambios en los intereses y necesidades de los colaboradores/as.

Si quieres sacar el máximo partido al presupuesto disponible para prestaciones, debes proporcionar lo que más demande el personal. Es posible que ofrecer acciones o cambiar el modelo de la empresa a una estructura cooperativa no sean alternativas viables en tu caso, pero aún tienes muchas opciones a tu alcance para garantizar que tu personal esté satisfecho. A continuación, encontrarás algunas ideas para asegurarte de que tu paquete de prestaciones para colaboradores/as les aporte valor realmente, atendiendo siempre a sus prioridades.

### ÁREA DE INTERVENCIÓN N.º 1

---

#### Apoyo a la salud y el bienestar

### ÁREA DE INTERVENCIÓN N.º 2

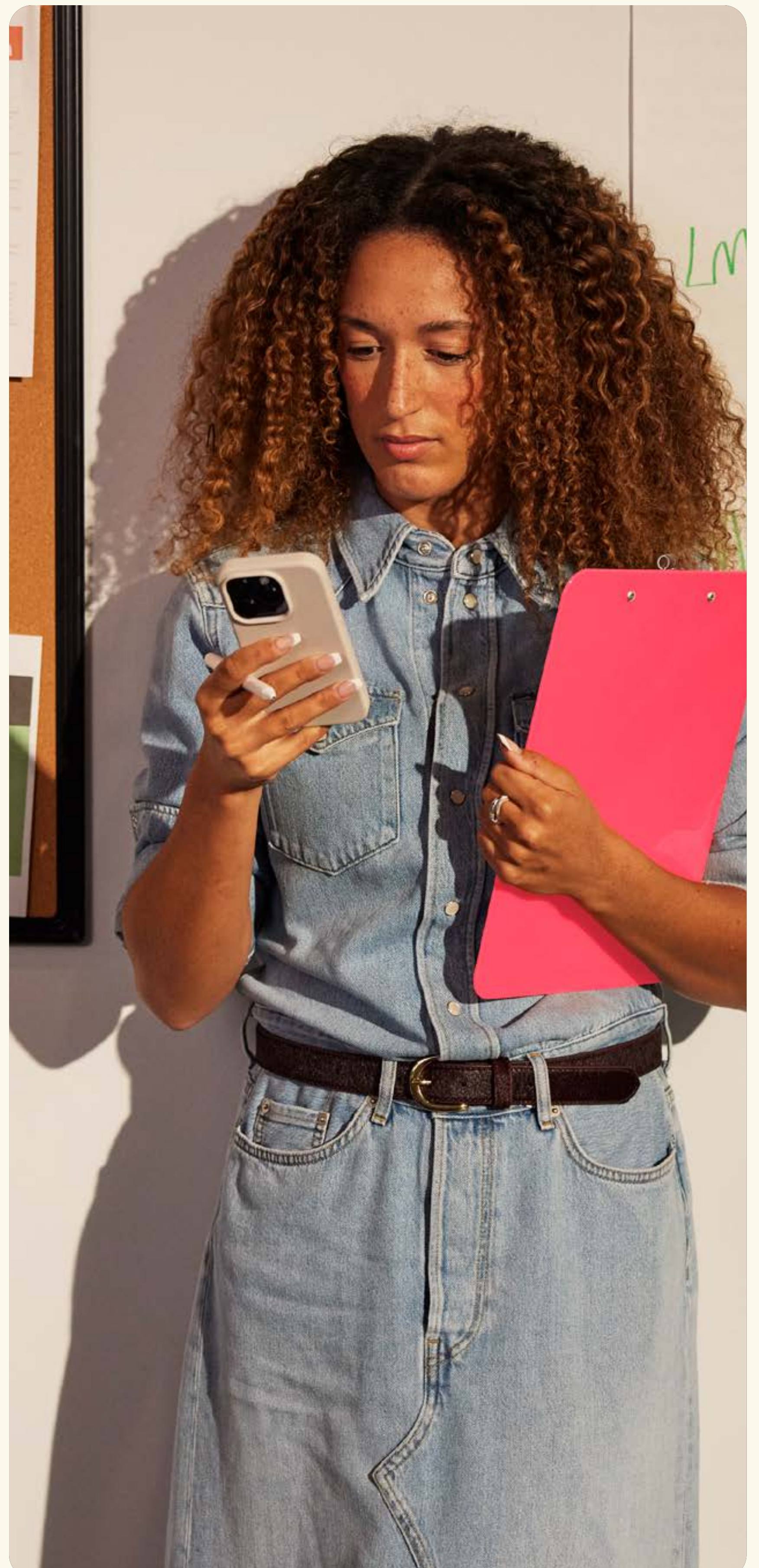
---

#### Flexibilidad en el lugar de trabajo

### ÁREA DE INTERVENCIÓN N.º 3

---

#### Comunicaciones sobre prestaciones adaptadas a las diferentes generaciones





## ÁREA DE INTERVENCIÓN N.º 1

# Apoyo a la salud y el bienestar



### POR QUÉ

Para los trabajadores/as, el bienestar no es algo negociable. Por eso, las empresas tienen que satisfacer las expectativas de los colaboradores/as en este ámbito. Para lograrlo, la herramienta ideal es poner a su disposición un paquete de prestaciones para la salud y bienestar. Con esta estrategia, se interviene en dos áreas: los programas de bienestar aportan opciones de cuidado preventivo y los seguros de salud permiten tratar las afecciones y enfermedades cuando surgen.

## IDEAS PARA ACTUAR

### Mejora de los programas de bienestar

Las iniciativas de bienestar integral, como las clases de fitness, los programas de nutrición y los servicios de orientación son opciones excelentes para ayudar a los colaboradores/as a cuidar de su salud. Estos pueden marcar la diferencia a la hora de mejorar su alimentación, incrementar sus niveles de actividad física, cuidar de su bienestar emocional y disfrutar de un descanso de mejor calidad. Así, podrán disfrutar de una vida más plena y les quedará claro que el compromiso de la empresa con su bienestar es evidente. Una iniciativa de este tipo puede incrementar la satisfacción general del personal, al mismo tiempo que fortalece la cultura de la empresa, facilita la selección e incorporación de nuevos talentos y mejora los niveles de fidelización de los colaboradores/as. ¡Todo son ventajas!

### Cobertura total y completa del seguro de salud

Si aún no ofreces un seguro médico a tus trabajadores/as, aunque solo sea con una cobertura parcial, puede que vaya siendo hora de agregarlo a tu lista de pendientes. Y si ya lo haces, quizás deberías evaluar si es lo suficientemente completa y accesible. ¿Proporciones cobertura dental, de visión, ¿y terapia online? Cuanto más amplia sea, más probable será que se incrementen los índices de satisfacción.

### Asumir una parte (o la totalidad) de los gastos médicos

Da igual que ofrezcas el mejor seguro médico a tu personal si los colaboradores/as no pueden hacer frente a los gastos asociados o no cubiertos. En este sentido, hacerte cargo de los copagos u organizar sesiones de vacunación gratuitas contra la gripe o el COVID-19 en tu oficina pueden ser algunas soluciones efectivas a la hora de reducir el impacto económico para tu equipo del cuidado de su salud.



## ÁREA DE INTERVENCIÓN N.º 2

# Flexibilidad en el lugar de trabajo



### POR QUÉ

No es solo que los colaboradores/as quieran tener un mayor control sobre sus horarios, sino que hay momentos en los que lo necesitan para poder atender a los imprevistos que surgen. En este sentido, políticas como el trabajo híbrido o el horario flexible les ofrecen la oportunidad de cuidarse y de trabajar durante las horas en las que son más productivos, lo que mejora la confianza y fomenta el bienestar integral en el ámbito laboral y personal.

## IDEAS PARA ACTUAR

### Ofrecer tiempo libre remunerado

Si tenemos en cuenta que el 100 % de los trabajadores/as se toman permisos pagados, este elemento debe formar parte de tu paquete de prestaciones sí o sí. Y en el caso de países como México, donde los períodos de vacaciones están establecidos por ley, puedes considerar la posibilidad de ofrecer días extra cubiertos por la empresa. Proporcionar un periodo generoso de tiempo libre retribuido proporciona al personal la libertad de decidir cuándo y cómo quieren relajarse. Esta política permite satisfacer la necesidad de los colaboradores/as de cuidar de su vida personal de manera flexible. Al mismo tiempo, reduce la probabilidad de que usen más días de los que les corresponden, lo que evita los problemas asociados a las ausencias imprevistas. Estas políticas son especialmente relevantes en aquellos sectores en los que se trabaja por turnos, como la salud, la hostelería o la manufactura, que no pueden ofrecer otras formas de autonomía como los horarios flexibles o el trabajo en remoto.

### Promover una cultura orientada a los resultados

Vamos a ser realistas. ¿Qué te importa más? ¿Que tus colaboradores/as trabajen 40 horas o que alcancen los objetivos esenciales que has fijado? Probablemente, la segunda opción. Si permites que los trabajadores/as empiecen y terminen su jornada cuando les venga mejor, sacarán el máximo partido a sus horas de trabajo y además podrán recoger a sus hijos de la escuela o ir al dentista cuando lo necesiten. Si se da prioridad a los resultados obtenidos en lugar de al tiempo invertido en conseguirlo, los responsables podrán definir objetivos claros y medir el rendimiento en función de los resultados (y no de las horas presenciales en la oficina). Este planteamiento puede ayudar a la personal a administrar su tiempo de manera más eficaz y a trabajar durante los periodos de mayor productividad.

### Implementar el trabajo híbrido (donde sea posible)

Cuando se dispone de un modelo de este tipo, los trabajadores/as disfrutan de lo mejor de ambos mundos: la estructura que aporta ir a la oficina y la flexibilidad del trabajo en remoto. De esta forma, se disfruta de una mayor autonomía sobre el horario y el entorno laboral, y es más fácil dar prioridad a las preferencias individuales y los picos de productividad. Además, los niveles de bienestar se incrementan, ya que los colaboradores/as que trabajan en el entorno laboral de su elección afirman rendir más y ser más productivos que aquellos que no lo hacen.<sup>128</sup> Al establecer pautas y expectativas claras para los días de trabajo en remoto y en la oficina, las empresas pueden mantener su productividad y, al mismo tiempo, ofrecer a los colaboradores/as esa autonomía que tanto valoran.



**ÁREA DE INTERVENCIÓN N.º 3****Comunicaciones sobre prestaciones adaptados a las distintas generaciones****POR QUÉ**

Los colaboradores/as necesitan diferentes prestaciones y ayudas para el bienestar en cada etapa de su vida. Si te familiarizas con las demandas de los distintos grupos de trabajadores/as, podrás diseñar un paquete de prestaciones con el que satisfacer los intereses de cualquier persona en tu equipo. Además, podrás comunicar mejor la forma en la que tu paquete de prestaciones actual les da respuesta. Así podrás sacarle el máximo partido en un entorno caracterizado por un personal multigeneracional.

**IDEAS PARA ACTUAR****Realizar encuestas a menudo**

Si dispones de acceso a las opiniones y comentarios de los colaboradores/as de manera constante, te será más fácil satisfacer las necesidades cambiantes de los diferentes grupos demográficos. Para recopilar esta información, puedes utilizar encuestas, grupos de debate y buzones de sugerencias. Al analizar estos datos en busca de tendencias, podrás identificar prioridades y delimitar áreas de mejora. Esta también puede ser una gran oportunidad para comprobar si tu personal sabe qué prestaciones tiene a su disposición y cómo puede disfrutar de ellas. Quizá descubras que el problema no tiene que ver con el diseño del programa de prestaciones en sí, sino en que no son visibles para los trabajadores/as.

**Actualizar las ofertas de prestaciones cada año**

A pesar de que esta es la mejor forma de asegurarse de que sus prestaciones se ajusten a las necesidades de sus colaboradores/as, solo el 34 % de las empresas lleva a cabo una revisión anual de este tipo. Afortunadamente, las opiniones y comentarios que recopiles te ofrecerán la información que necesitas para proponer nuevos incentivos y retirar los que generen poco interés.

**Ofrecer reportes personalizados sobre las prestaciones**

Este tipo de documentos te permiten detallar las prestaciones a las que puede optar cada colaborador/a. Los informes pueden enviarse una vez al año o ponerse a disposición de tu personal a través de un portal en línea. La información que incluyen puede ayudar a tu equipo a conocer el valor total de su paquete de incentivos y a entender mejor la forma en la que satisface sus necesidades.



# El efecto Wellhub

---

5.1 Un bienestar de mayor calidad

5.2 Colaboradores/as más felices

---





**Wellhub impulsa algo más que el bienestar del personal: los colaboradores/as que tienen acceso a nuestra plataforma están más contentos con su paquete de prestaciones, su departamento de RR. HH. y su empresa que los que no lo tienen.**

Y este es uno de esos escenarios en los que más es más: cuanto mayor es el uso de las prestaciones de Wellhub por parte de los trabajadores/as, mayor es la probabilidad de que se sientan bien consigo mismos y con la empresa.



# Un bienestar de mejor calidad

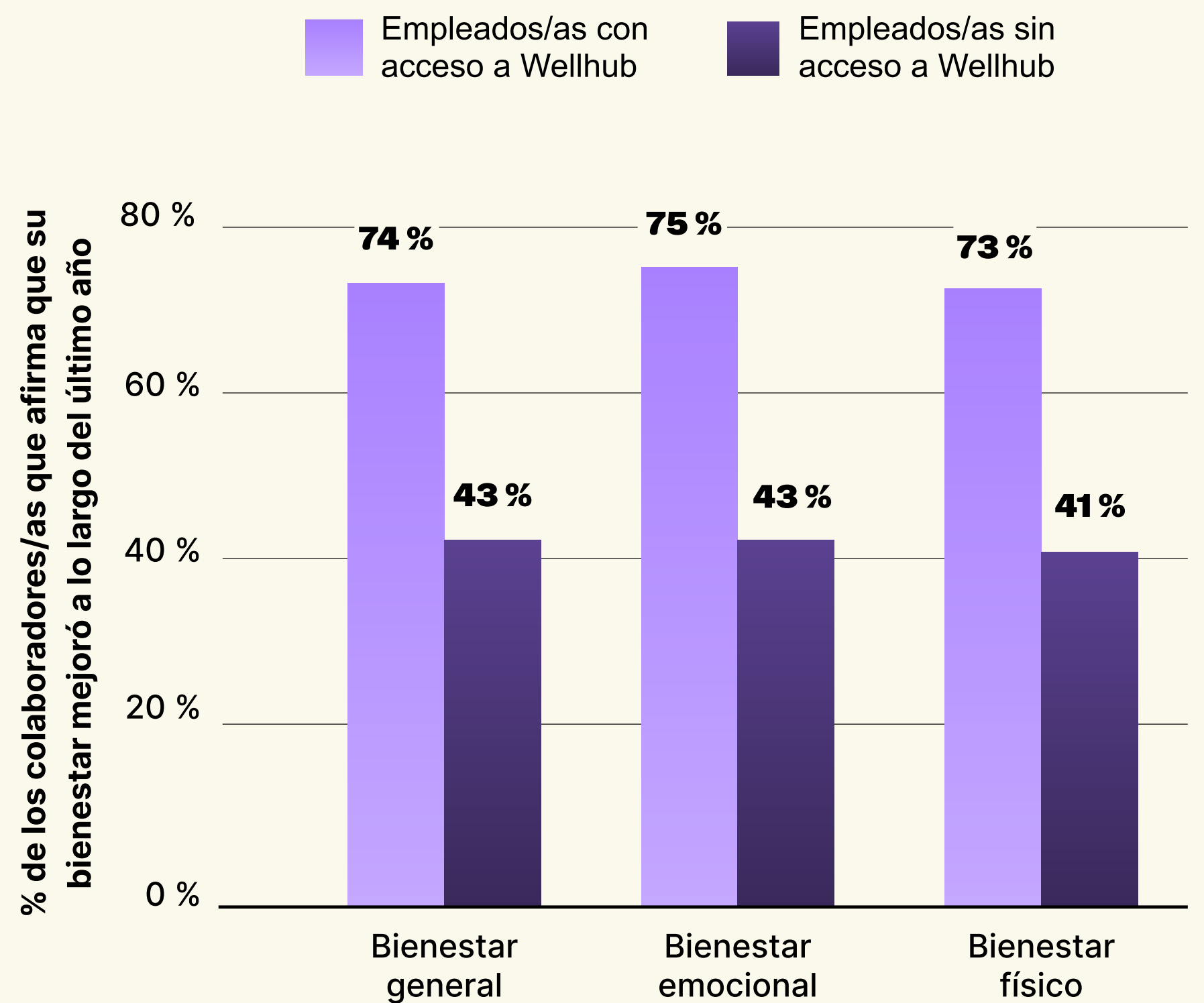
## 5.1

Cuando Wellhub forma parte de un paquete de prestaciones para colaboradores/as, el bienestar del personal se dispara en todos los aspectos. Mientras que las personas que no disfrutaban de las ventajas de nuestra plataforma suelen moverse entre la apatía y la indiferencia, los usuarios/as de Wellhub disfrutaban de un día a día lleno de energía y satisfacción. Y no hablamos de una mejora marginal: existe una gran diferencia entre las personas que tienen acceso y las que no.

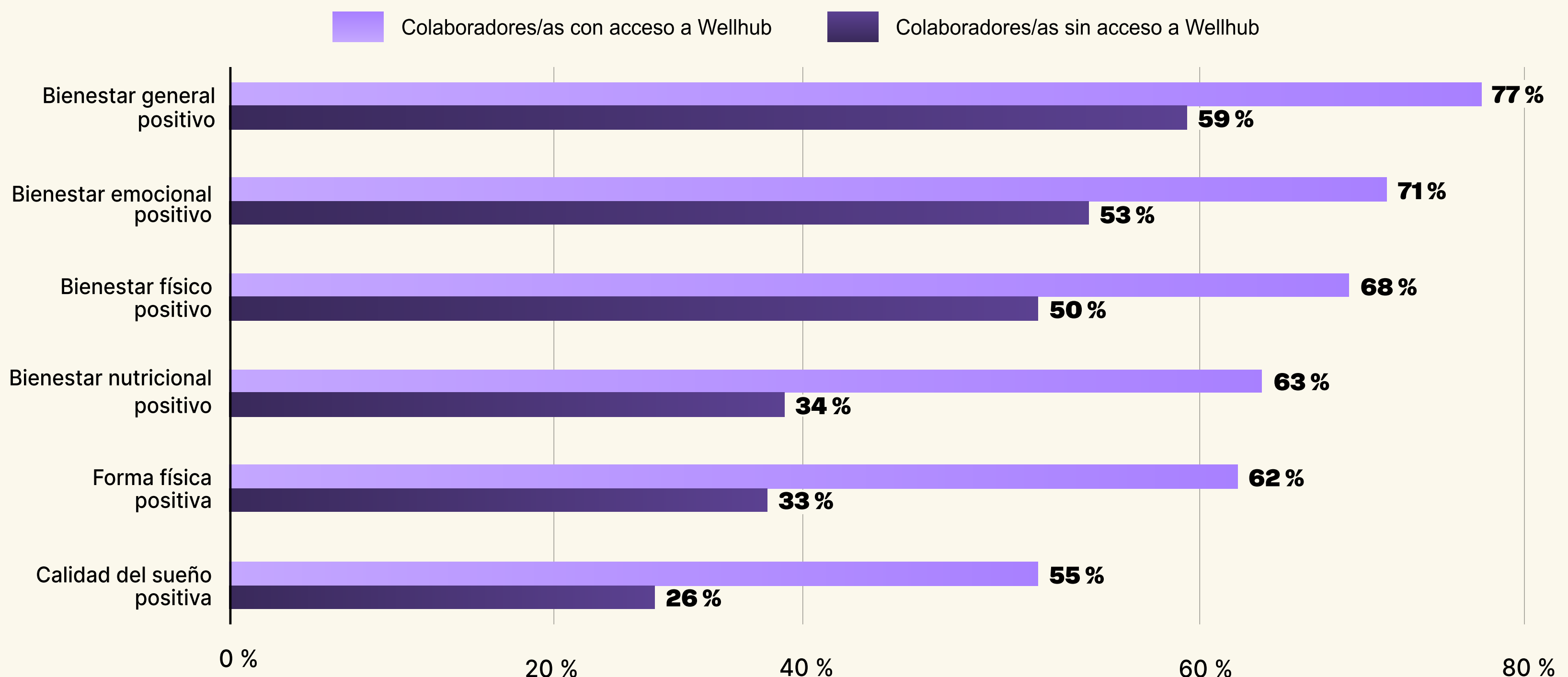
Los colaboradores/as con Wellhub no solo disfrutaban de unos niveles de bienestar más elevados, sino que es más probable que afirmen que evoluciona en la dirección correcta, que atender a sus necesidades es más accesible y que cuidan de él con más frecuencia.

En una línea similar, mientras que solo menos de la mitad de los trabajadores/as sin acceso a Wellhub se sienten mejor que el año pasado por estas fechas, un increíble 75 % de los colaboradores/as que disfruta de las prestaciones de Wellhub indica mejoras en todos los ámbitos de su bienestar. ¿Bienestar emocional? Como nunca. ¿Forma física? A tope. ¿Bienestar general? Por las nubes.

**LOS COLABORADORES/AS CON WELLHUB SON MÁS DADOS A AFIRMAR QUE SU BIENESTAR MEJORÓ A LO LARGO DEL ÚLTIMO AÑO**



**LOS NIVELES DE BIENESTAR DE LOS COLABORADORES/AS QUE DISFRUTAN DE WELLHUB SON MAYORES QUE LOS DE QUIENES NO TIENEN ACCESO**





Y esto se debe a que Wellhub no es un programa de incentivos más. ¡Es una fuente inagotable de bienestar a la que el personal saca partido de verdad! Los colaboradores/as con acceso a Wellhub utilizan su programa de prestaciones hasta cuatro veces más que aquellos que no lo tienen. Wellhub es un programa integral y, por eso, tiene algo que ofrecer a cada trabajador/a, independientemente de su presupuesto o de sus intereses. No importa si lo que quieren es dormir mejor, correr más kilómetros, aumentar la cantidad de proteína en su dieta, levantar más peso o meditar con más «oms»: nuestro programa puede ayudarles a lograrlo. Y este principio se cumple independientemente de su nivel de ingresos: los colaboradores/as con acceso a Wellhub son un 19 % más dados a afirmar que el cuidado de su bienestar está al alcance de su bolsillo.

Este aspecto es clave, ya que los responsables de RR. HH. no pueden permitirse que las prestaciones de bienestar no se utilicen. Después de todo, este tipo de programas solo contribuye de forma positiva a los resultados de la empresa si el personal los utiliza. Cuando la tasa de participación se sitúa entre el 11 y el 20 %, el 75 % de las empresas consigue un ROI positivo. Esta cifra se dispara hasta el 99 % cuando el índice de participación se sitúa por encima del 91 %.<sup>129</sup>

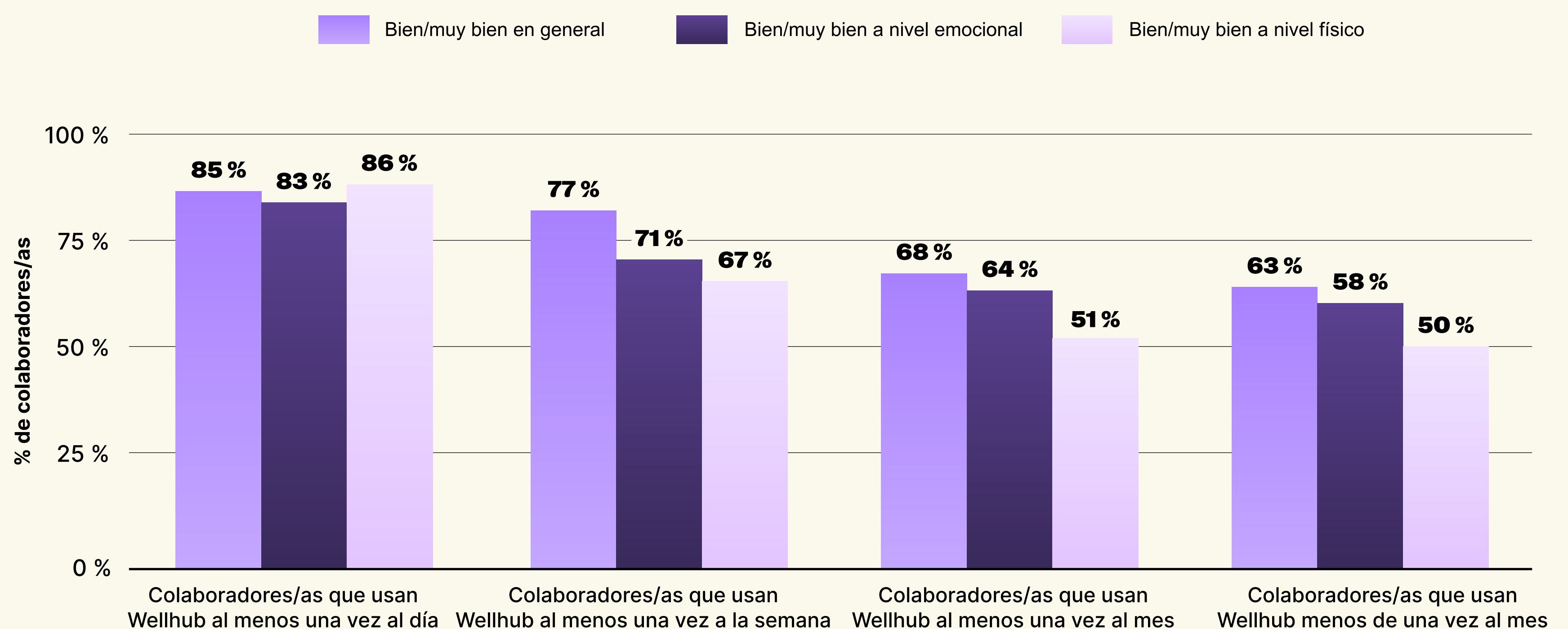
Otro efecto positivo es que se incrementa la frecuencia con la que los usuarios/as de este tipo de programas cuidan de

su bienestar. Casi la mitad (48 %) de los colaboradores/as con acceso a Wellhub hace ejercicio a diario, en comparación con solo el 31 % de quienes no disfrutaban de las ventajas del programa. Y esto no es todo: estos abanderados/as del bienestar duermen mejor, acuden a terapia más veces y les resulta más fácil meditar al practicar el mindfulness con más frecuencia. Todo esto apunta a que Wellhub proporciona las herramientas y la orientación necesarias para un cambio real.

La regularidad también es muy importante: si nos fijamos únicamente en los colaboradores/as con acceso a Wellhub, las personas que hacen un mayor uso de las actividades disponibles a través del programa rinden mejor que quienes lo hacen de manera esporádica. En este sentido, los responsables de RR. HH. cuentan con muchos incentivos para animar al personal a que utilice su programa tanto como sea posible, ya que los usuarios/as activos de Wellhub son más propensos a afirmar que:

- Su nivel de bienestar físico, mental y general es bueno o excelente.
- Su bienestar físico, mental y general mejoró a lo largo del último año.
- Están en forma, se alimentan de manera saludable y duermen bien.

## CUANTO MÁS UTILIZAN WELLHUB LOS COLABORADORES/AS, MEJOR SE SIENTEN



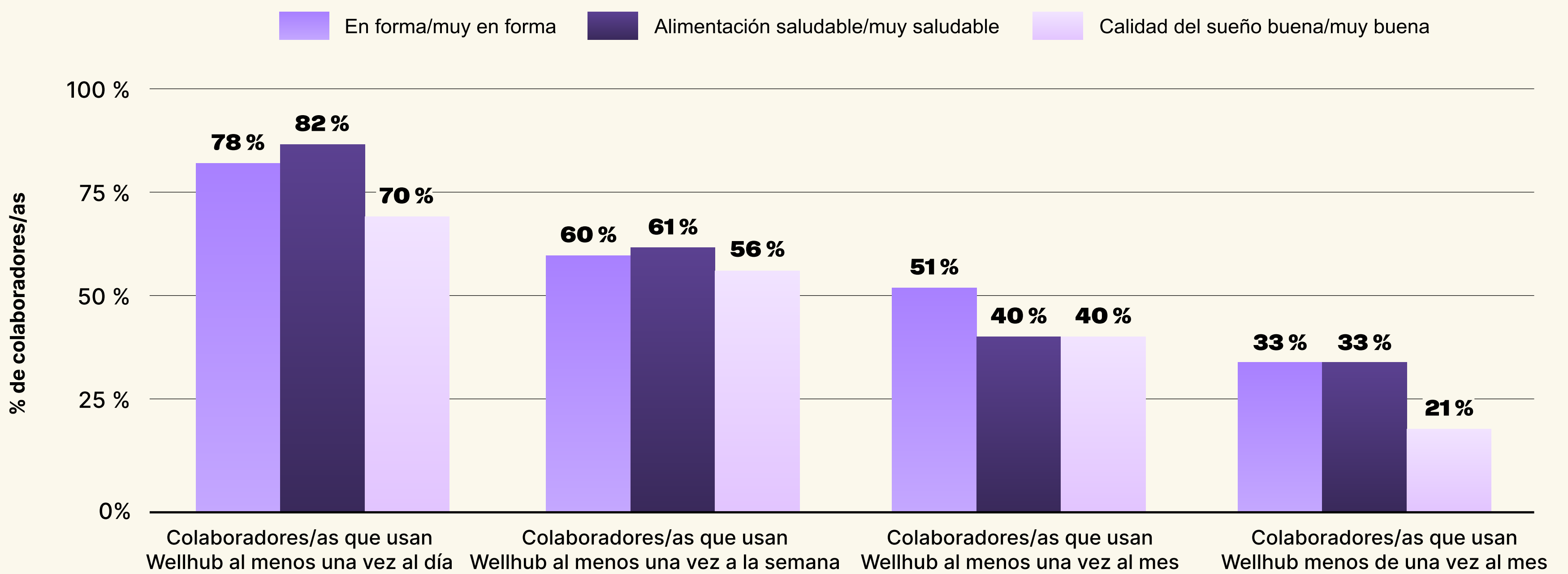


¿Y sabes qué es lo mejor? Que cuanto más lo usan, mejor se sienten y mayor es la probabilidad de que afirmen que cuidar de su bienestar es algo accesible. Esta es la idea clave que debes tener en cuenta en todo momento: cuantos más recursos usen, menor será su costo. El motivo es que ahora tienen a su disposición un catálogo inagotable de opciones de bienestar. Con Wellhub, pueden acceder a apps, gimnasios, estudios,

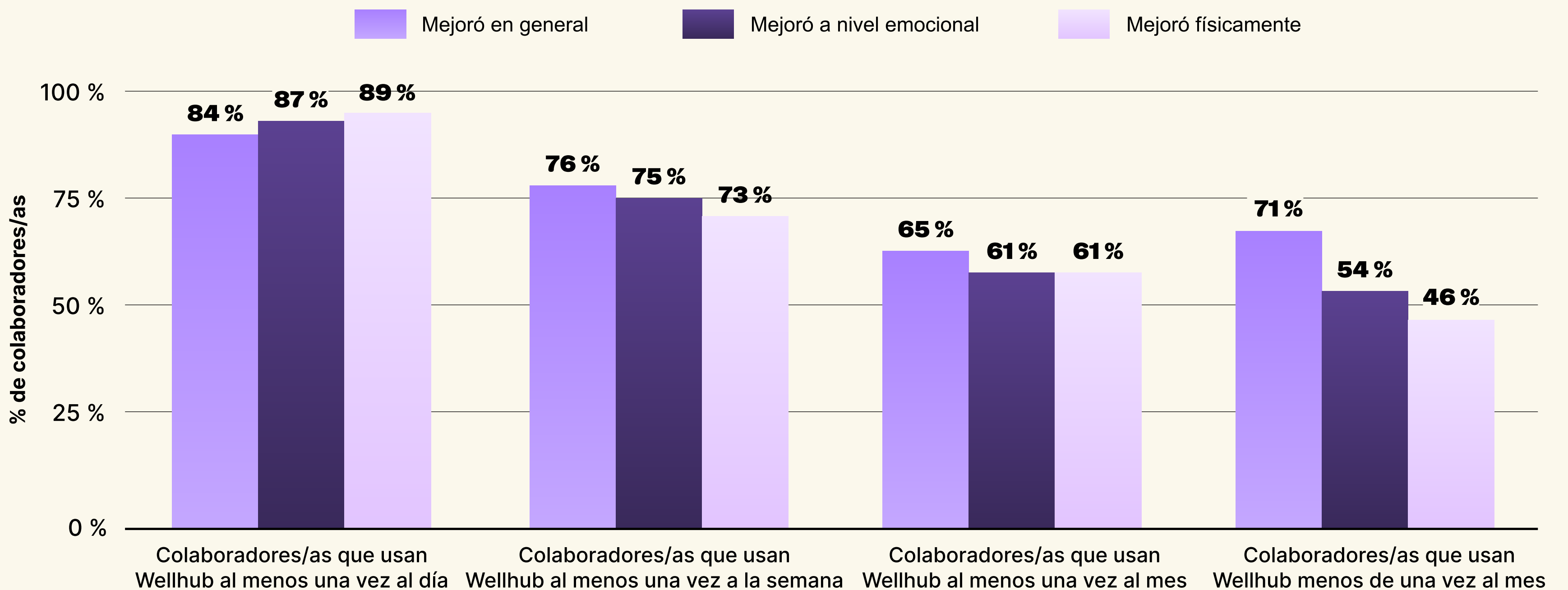
clases dirigidas y entrenadores. Sin Wellhub, sería imposible asumir el costo de este nivel de participación y compromiso.

Si tenemos en cuenta la relación esencial que existe entre el bienestar del personal y el rendimiento de la empresa, **Wellhub es un componente clave del paquete de prestaciones**, el cual te aportará una ventaja excepcional a la hora de atraer y fidelizar a los mejores talentos.

### LA CALIDAD DEL SUEÑO, LA ALIMENTACIÓN Y LA FORMA FÍSICA MEJORAN MÁS CUANDO UN COLABORADOR/A TIENE ACCESO A WELLHUB



### CUANTO MÁS UTILIZAN WELLHUB, EL GRADO DE BIENESTAR DE LOS COLABORADORES/AS AUMENTA (Y TAMBIÉN CON RESPECTO AL AÑO ANTERIOR)





# Colaboradores/as más felices

## 5.2

Sigamos con esta buena onda. Y es que Wellhub no solo consigue que el personal se sienta mejor consigo misma, sino también con su empresa.

Los índices de estrés laboral son claramente inferiores entre las personas con acceso a Wellhub: solo el 35 % de los usuarios/as afirman sufrir problemas de bienestar emocional relacionados con este problema en comparación con un considerable 51 % de quienes no tienen acceso al programa. El motivo es que más de un tercio (el 34 %) del personal dispone de suficiente tiempo a lo largo de su jornada laboral para cuidarse. Por ejemplo, pueden disfrutar de una sesión de meditación entre una reunión y otra, o registrar su almuerzo en una aplicación seguimiento de la dieta durante el descanso en la fábrica donde trabajan. Solo el 12 % de los colaboradores/as con acceso a Wellhub dice que tiene las mismas opciones para cuidarse a lo largo del día.

Todo esto contribuye a que el índice de aprobación del paquete de prestaciones sea mucho más alto: los trabajadores/as que disfrutan de las prestaciones de Wellhub son casi tres veces más dados a afirmar que su programa es «excelente» en comparación con aquellos que no disponen de acceso al programa (el 37 % frente al 13%). Es comprensible que resalten el trabajo del equipo de RR. HH. por marcar esta diferencia. De hecho, el 88 % de los colaboradores/as que disfrutan de las prestaciones de Wellhub cree que este departamento se preocupa realmente por su bienestar, en comparación con el 60 % de quienes no tienen acceso a ellas.

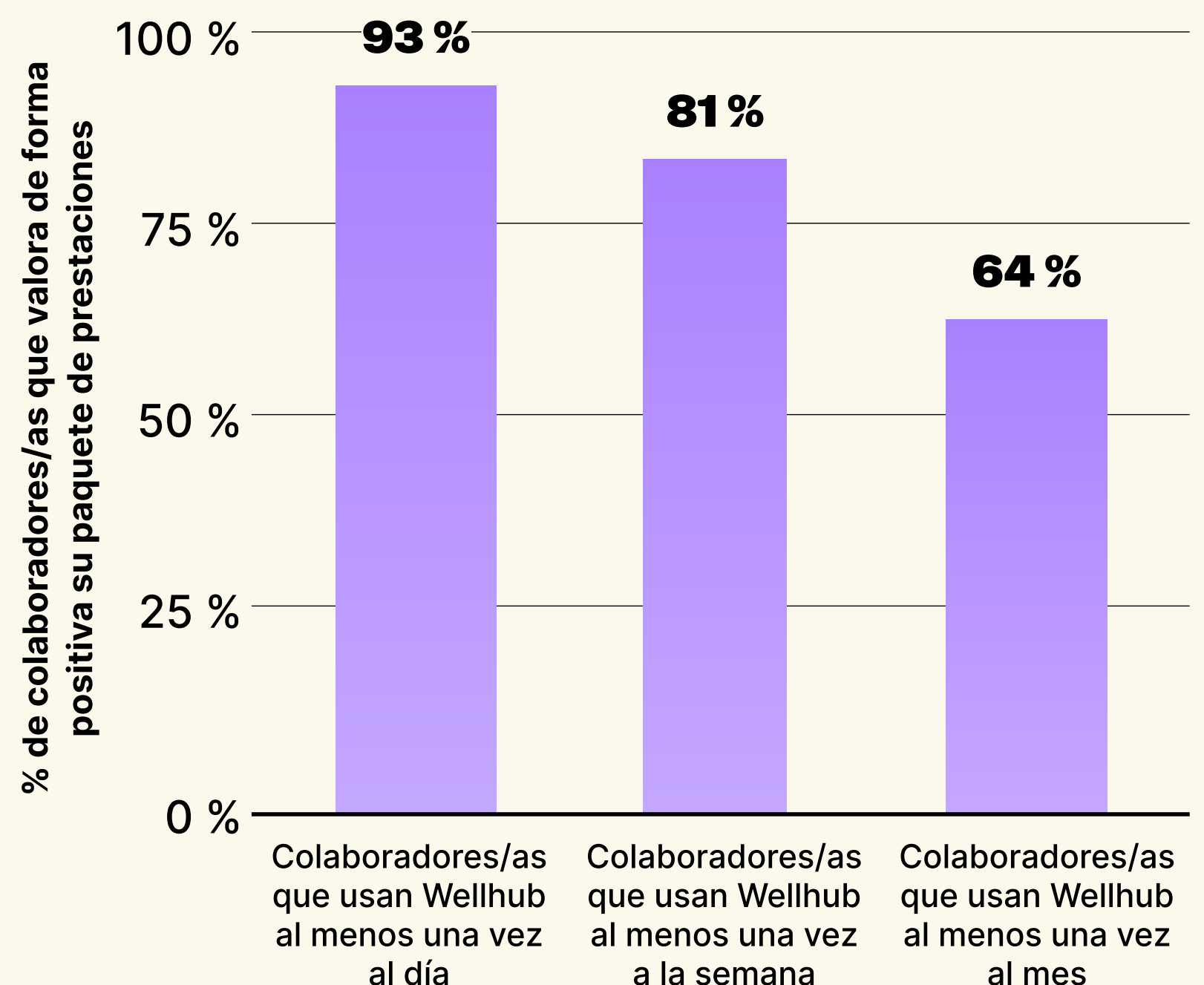
Y esta valoración tan positiva se extiende a otros aspectos. No solo se sienten mejor con su salud, sino que incluso mejora la percepción sobre su salario. Con Wellhub, el 89 % de los trabajadores/as se considera bien pagado en función de su puesto. La cifra cae hasta el 71 % cuando el personal tiene que prescindir del programa. Y una buena parte de esta diferencia está vinculada con los que se sienten más satisfechos: el 31 % de los colaboradores/as con Wellhub están totalmente de acuerdo en que se les compensa adecuadamente por su trabajo. En el caso de los que tienen acceso a Wellhub, solo un 13 % considera que se les paga de manera adecuada.

Esto revela que el concepto de compensación va más allá del salario. Los programas de bienestar son un elemento clave de los paquetes de compensación total. En este sentido, Wellhub permite a las empresas ofrecer a sus equipos el salario y el apoyo al bienestar que demandan. Los índices de satisfacción de los colaboradores/as demuestran el impacto de esta combinación: los usuarios/as de Wellhub son más del doble de propensos a afirmar que están «muy satisfechos» trabajando en su empresa actual (32 %) en comparación con aquellos sin acceso al programa (12 %).

Cuanto mayor es la frecuencia de uso de las prestaciones disponibles a través de Wellhub, mayor es la probabilidad de que afirmen que:

- Las prestaciones y los programas de bienestar de sus empresas son buenos o excelentes.
- Están satisfechos o muy satisfechos en su empresa.
- Su departamento de RR. HH. se preocupa realmente por su bienestar.
- Reciben una compensación adecuada para el puesto y sector en el que trabajan.

**CUANTO MÁS UTILIZAN WELLHUB, LOS COLABORADORES/AS ESTÁN MÁS SATISFECHOS CON SU PROGRAMA DE PRESTACIONES**



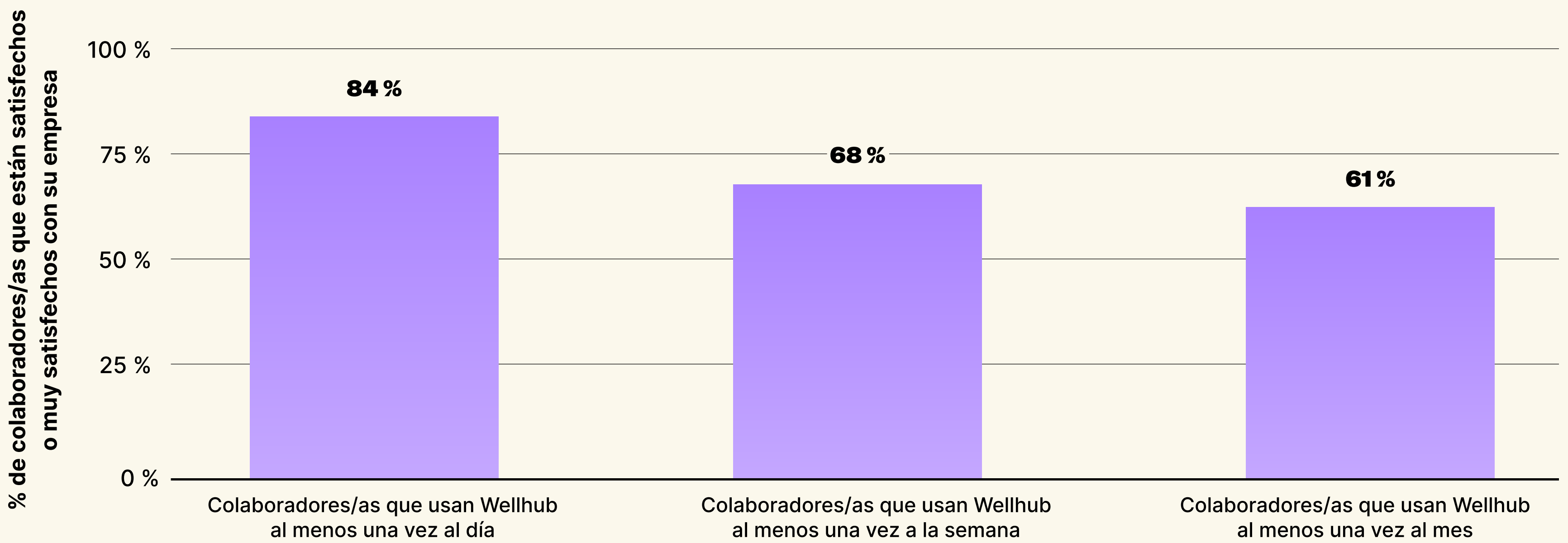


Wellhub no solo mejora la salud del personal: también afianza el vínculo entre los colaboradores/as y sus empresas. ¿El resultado? Las empresas que ofrecen acceso a Wellhub logran una interesante reducción tanto en los gastos médicos como en los índices de rotación del personal.<sup>130</sup>

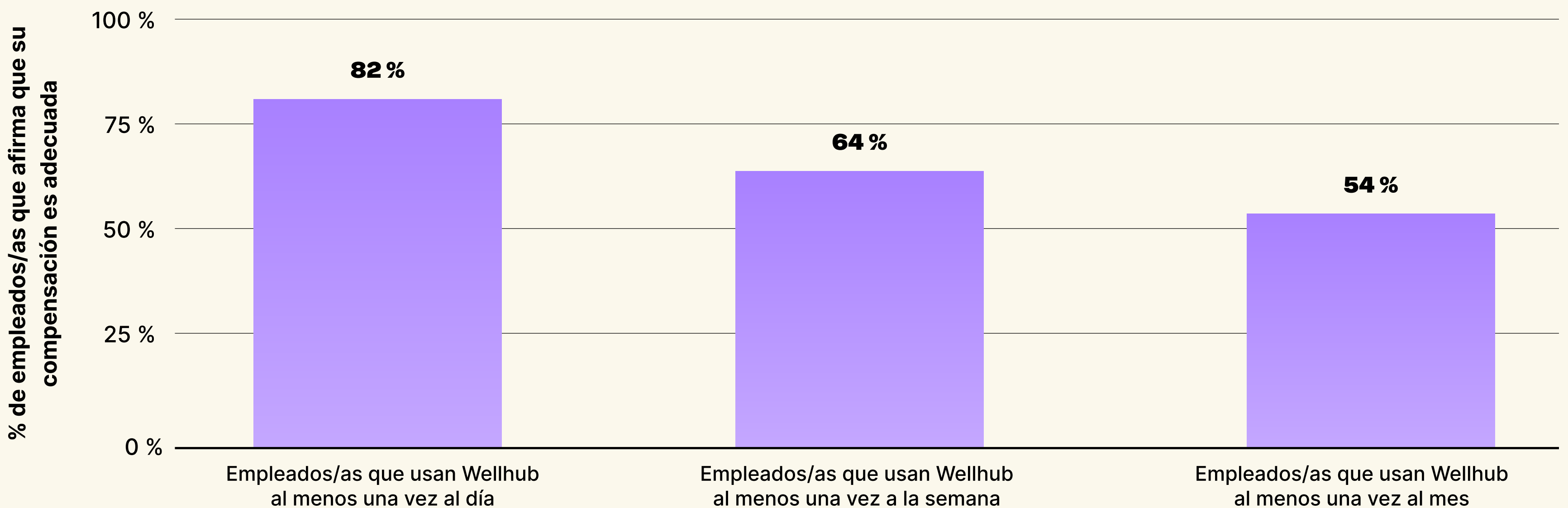
Gracias a esta doble ventaja, los equipos de RR. HH. disponen de más tiempo y no tienen que estar apagando incendios constantemente. En lugar de tener que hacer malabares para gestionar las solicitudes de baja o las entrevistas de salida, pueden centrar su atención y explorar el panorama general. Imagina por un momento un departamento de RR. HH. con tiempo libre. **No es una fantasía: es el efecto Wellhub.**



**LOS COLABORADORES/AS CON WELLHUB SON MÁS DADOS A AFIRMAR QUE SU BIENESTAR MEJORÓ EL AÑO ANTERIOR**



**CUANTO MÁS UTILIZAN WELLHUB LOS COLABORADORES/AS, MÁS SATISFECHOS ESTÁN CON SU COMPENSACIÓN**





# Conclusión



## Si tus trabajadores/as terminan quemados, tu negocio también terminará ardiendo por todos lados. Es así de simple.

En el momento en el que aceptan esta realidad, las empresas obtienen una clara ventaja competitiva. Un paquete de prestaciones orientado al bienestar no solo atraerá a los mejores talentos, sino que también puede aumentar la rentabilidad de la empresa al reducir los costos de gestión del personal e incrementar la productividad.

A pesar de esto, las empresas siguen jugando al gato y al ratón. Los trabajadores/as, cansados de sacrificar su bienestar en pro del buen estado de sus hojas de cálculo, están abandonando el barco. Esto obliga a las empresas a cubrir esos puestos y a tener que correr tras unas personas a las que solo les interesan las organizaciones que les ayuden a prosperar a nivel personal y profesional.

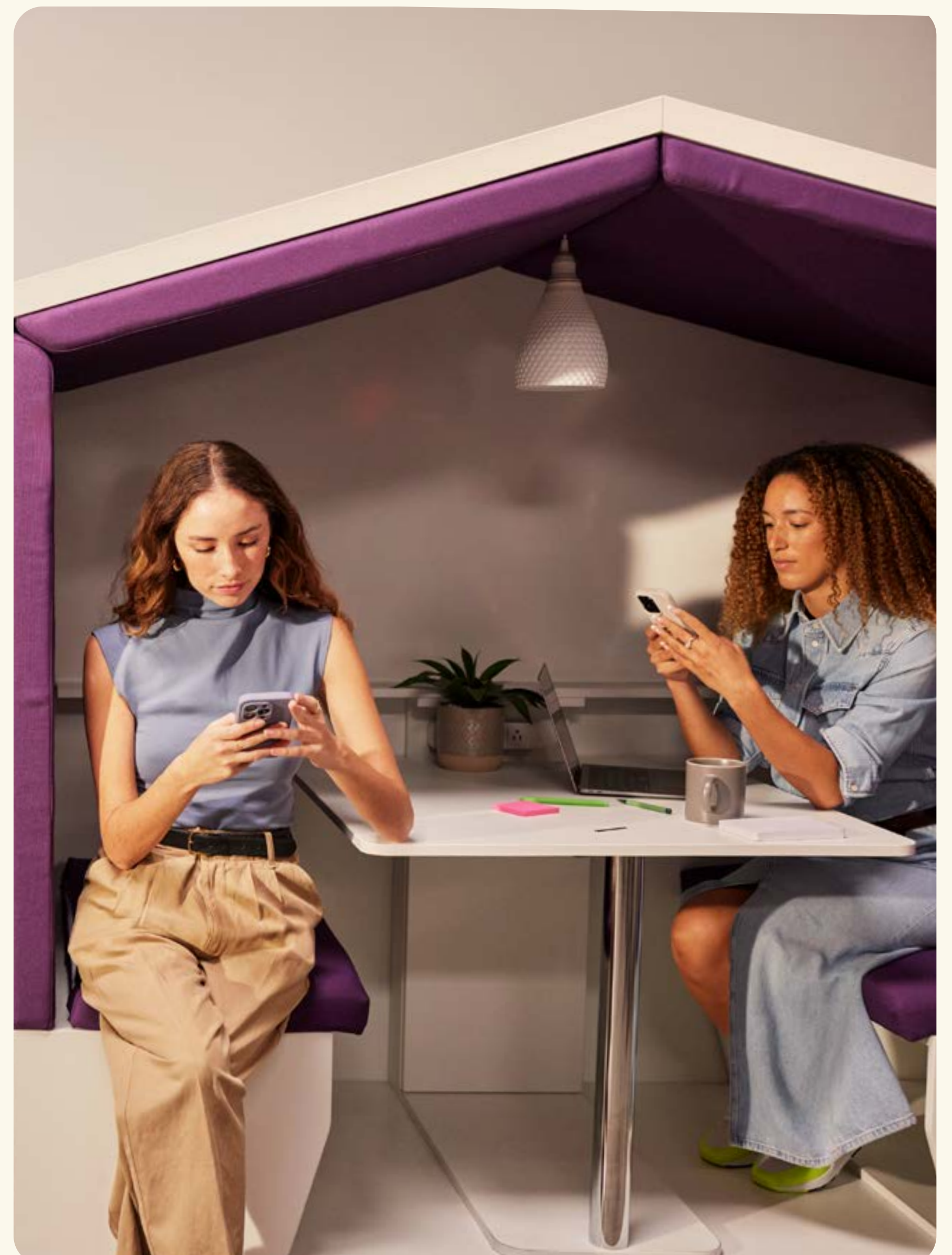
Las generaciones más jóvenes son las que están liderando este cambio radical. Los millennials y la generación Z están definiendo un nuevo estándar en lo relativo a las expectativas en el lugar de trabajo, al exigir programas integrales en los que el bienestar desempeña un papel clave. Insisten en que las empresas deben satisfacer todas sus necesidades a nivel físico, mental y financiero. Su prioridad no es el trabajo, y su empleo es solo una parte de su vida.

Las implicaciones de este cambio generacional para las empresas son muy amplias. Para los colaboradores/as, ya no es suficiente con llegar al fin de semana para descansar. Ahora es necesario ofrecerles algo por lo que valga la pena trabajar de lunes a viernes. Si no se fomenta una cultura sólida de bienestar, existe el riesgo de que se incrementen las tasas de rotación del personal y los elevadísimos costes de contratación y formación del reemplazo.

Para cumplir con estas expectativas, se requiere algo más que unas prestaciones puntuales y unas iniciativas de bienestar aisladas. Las empresas deben ofrecer un paquete sólido de prestaciones que incluya un seguro médico completo, una compensación competitiva, unas condiciones de trabajo flexibles y programas de bienestar integrales que satisfagan las diferentes necesidades de los colaboradores/as en cada etapa de su vida.

Afortunadamente, los programas de bienestar se caracterizan por su flexibilidad. De hecho, la naturaleza interrelacionada de sus diferentes dimensiones permite que cada intervención tenga un impacto positivo en varios aspectos de la vida de un trabajador/a. Por ejemplo, la meditación no solo mejora el bienestar emocional (una necesidad generalizada), sino que también ayuda a incrementar la calidad del sueño y la concentración: dos aspectos esenciales para un rendimiento laboral adecuado. Cualquier intervención en el ámbito del bienestar puede activar un potente ciclo virtuoso que va a crecer de manera progresiva con cada acto de autocuidado.

Si no promueves aún este tipo de iniciativas para tus colaboradores/as, el siguiente paso que debes dar está claro: es el momento de desarrollar una estrategia integral para el bienestar de tu personal. Las ventajas son claras y sus efectos llegan muy lejos. Las empresas pueden lograr grandes mejoras tanto en su productividad como en la satisfacción del personal, lo que las sitúa en una posición excelente para alcanzar el éxito a largo plazo en un mercado cada vez más competitivo.





# Bienestar a nivel global

---

**7.1** Principales conclusiones

**7.2** Alemania

**7.3** Argentina

---

**7.4** Brasil

**7.5** Chile

**7.6** España

---

**7.7** Estados Unidos

**7.8** Italia

**7.9** México

---

**7.10** Reino Unido

---





# Conclusiones a nivel global

# 7.1

## ESTADÍSTICAS CLAVE

EL **88 %** de los colaboradores/as considera que el bienestar en el trabajo es tan importante como su salario.

EL **66 %** de los colaboradores/as considera que su departamento de RR. HH. se preocupa realmente por su bienestar.

EL **89 %** de los trabajadores/as solo tomará en cuenta a las empresas que se esfuerzan realmente por cuidar del bienestar de su personal cuando busque su próximo trabajo.

EL **68 %** de los trabajadores/as afirma que su situación financiera les impide invertir en su bienestar general.

EL **85 %** de los colaboradores/as considera que su empresa tiene la responsabilidad de ayudarles a cuidar de su bienestar.

EL **47 %** de los equipos mantiene que el estrés laboral está afectando su bienestar emocional, y es la principal causa de los problemas en este ámbito.

EL **83 %** de los trabajadores/as se plantearían irse de su empresa si esta no diera prioridad al bienestar de su personal.

EL **61 %** de los trabajadores/as con programas de bienestar está contento en su empresa, frente al 36 % de quienes no tienen de estos programas.





# Alemania

# 7.2

## ESTADÍSTICAS CLAVE

EL **89 %** de los colaboradores/as considera que el bienestar en el trabajo es tan importante como su salario.

EL **69 %** de los colaboradores/as considera que su departamento de RR. HH. se preocupa realmente por su bienestar.

EL **85 %** de los trabajadores/as solo tomará en cuenta a las empresas que realmente se esfuerzan por cuidar del bienestar de su personal cuando busque su próximo trabajo.

EL **62 %** de los trabajadores/as afirma que su situación financiera les impide invertir en su bienestar general.

EL **86 %** de los colaboradores/as considera que su empresa tiene la responsabilidad de ayudarlos a cuidar de su bienestar.

EL **48 %** de los colaboradores/as mantiene que la falta de sueño está afectando a su bienestar emocional, y es la principal causa de los problemas en este ámbito. El estrés laboral ocupa el tercer lugar, que es mencionado por el 42 % de los trabajadores/as y que sigue muy de cerca a la inflación (43 %).

EL **83 %** de los trabajadores/as se plantearía irse de su empresa si esta no diera prioridad al bienestar de su personal.

EL **56 %** de los trabajadores/as con programas de bienestar está contento en su empresa, frente al 39 % de quienes no disponen de estos programas.







# Argentina

# 7.3

## ESTADÍSTICAS CLAVE

EL **91%** de los colaboradores/as considera que el bienestar en el trabajo es tan importante como su salario.

EL **60%** de los colaboradores/as considera que su departamento de RR. HH. se preocupa realmente por su bienestar.

EL **92%** de los trabajadores/as solo tomará en cuenta a las empresas que realmente se esfuerzan por cuidar del bienestar de su personal cuando busque su próximo trabajo.

EL **73%** de los trabajadores/as afirma que su situación financiera les impide invertir en su bienestar general.

EL **88%** de los colaboradores/as considera que su empresa tiene la responsabilidad de ayudarlos a cuidar de su bienestar.

EL **67%** de los colaboradores/as mantiene que la inflación está afectando a su bienestar emocional, y esta es la causa principal de los problemas en este ámbito. El estrés laboral ocupa el segundo lugar y afecta al 55 % de los trabajadores/as.

EL **86%** de los trabajadores/as se plantearía irse de su empresa si esta no diera prioridad al bienestar de su personal.

EL **58%** de los trabajadores/as con programas de bienestar está contento en su empresa, frente al 34 % de quienes no disponen de estos programas.







# Brasil

# 7.4

## ESTADÍSTICAS CLAVE

EL **92%** de los colaboradores/as considera que el bienestar en el trabajo es tan importante como su salario.

EL **76%** de los colaboradores/as considera que su departamento de RR. HH. se preocupa realmente por su bienestar.

EL **94%** de los trabajadores/as solo tendrá en cuenta a las empresas que se esfuerzan realmente por cuidar del bienestar de su personal cuando busque su próximo empleo.

EL **59%** de los trabajadores/as afirma que su situación financiera les impide invertir en su bienestar general.

EL **82%** de los colaboradores/as considera que su empresa tiene la responsabilidad de ayudarlos a cuidar de su bienestar.

EL **45%** de los colaboradores/as mantiene que el estrés laboral está afectando a su bienestar emocional, y es la principal causa de los problemas en este ámbito.

EL **92%** de los trabajadores/as se plantearía irse de su empresa si esta no diera prioridad al bienestar de su personal.

EL **77%** de los trabajadores/as con programas de bienestar está contento en su empresa, frente al 49% de quienes no disponen de estos programas.







# Chile

# 7.5

## ESTADÍSTICAS CLAVE

EL **88 %** de los colaboradores/as considera que el bienestar en el trabajo es tan importante como su salario.

EL **65 %** de los colaboradores/as considera que su departamento de RR. HH. se preocupa realmente por su bienestar.

EL **93 %** de los trabajadores/as solo tendrá en cuenta a las empresas que se esfuerzan realmente por cuidar del bienestar de su personal cuando busque su próximo empleo.

EL **77 %** de los trabajadores/as afirma que su situación financiera les impide invertir en su bienestar general.

EL **86 %** de los colaboradores/as considera que su empresa tiene la responsabilidad de ayudarlos a cuidar de su bienestar.

EL **55 %** de los colaboradores/as mantiene que el estrés laboral está afectando a su bienestar emocional, y es la principal causa de los problemas en este ámbito.

EL **83 %** de los trabajadores/as se plantearía irse de su empresa si esta no diera prioridad al bienestar de su personal.

EL **52 %** de los trabajadores/as con programas de bienestar está contento en su empresa, frente al 27 % de quienes no disponen de estos programas.







# España

# 7.6

## ESTADÍSTICAS CLAVE

EL **88 %** de los colaboradores/as considera que el bienestar en el trabajo es tan importante como su salario.

EL **56 %** de los colaboradores/as considera que su departamento de RR. HH. se preocupa realmente por su bienestar.

EL **86 %** de los trabajadores/as solo tendrá en cuenta a las empresas que se esfuerzan realmente por cuidar del bienestar de su personal cuando busque su próximo empleo.

EL **68 %** de los trabajadores/as afirma que su situación financiera les impide invertir en su bienestar general.

EL **88 %** de los colaboradores/as considera que su empresa tiene la responsabilidad de ayudarlos a cuidar de su bienestar.

EL **48 %** de los colaboradores/as mantiene que el estrés laboral está afectando a su bienestar emocional, y es la principal causa de los problemas en este ámbito.

EL **80 %** de los trabajadores/as se plantearía irse de su empresa si esta no diera prioridad al bienestar de su personal.

EL **56 %** de los trabajadores/as con programas de bienestar está contento en su empresa, frente al 34 % de quienes no disponen de estos programas.





# Estados Unidos

7.7

## ESTADÍSTICAS CLAVE

EL **85 %** de los colaboradores/as considera que el bienestar en el trabajo es tan importante como su salario.

EL **76 %** de los colaboradores/as considera que su departamento de RR. HH. se preocupa realmente por su bienestar.

EL **86 %** de los trabajadores/as solo tendrá en cuenta a las empresas que se esfuerzan realmente por cuidar del bienestar de su personal cuando busque su próximo empleo.

EL **69 %** de los trabajadores/as afirma que su situación financiera les impide invertir en su bienestar general.

EL **78 %** de los colaboradores/as considera que su empresa tiene la responsabilidad de ayudarlos a cuidar de su bienestar.

EL **50 %** de los colaboradores/as mantiene que la inflación está afectando a su bienestar emocional, y es la principal causa de los problemas en este ámbito.

EL **78 %** de los trabajadores/as se plantearía irse de su empresa si esta no diera prioridad al bienestar de su personal.

EL **67 %** de los trabajadores/as con programas de bienestar está contento en su empresa, frente al 51 % de quienes no disponen de estos programas.





# Italia

# 7.8

## ESTADÍSTICAS CLAVE

EL **79%** de los colaboradores/as considera que el bienestar en el trabajo es tan importante como su salario.

EL **60%** de los colaboradores/as considera que su departamento de RR. HH. se preocupa realmente por su bienestar.

EL **83%** de los trabajadores/as solo tendrá en cuenta a las empresas que se esfuerzan realmente por cuidar del bienestar de su personal cuando busque su próximo empleo.

EL **63%** de los trabajadores/as afirma que su situación financiera les impide invertir en su bienestar general.

EL **81%** de los colaboradores/as considera que su empresa tiene la responsabilidad de ayudarlos a cuidar de su bienestar.

EL **49%** de los colaboradores/as mantiene que el estrés laboral está afectando a su bienestar emocional, y es la principal causa de los problemas en este ámbito.

EL **72%** de los trabajadores/as se plantearía irse de su empresa si esta no diera prioridad al bienestar de su personal.

EL **52%** de los trabajadores/as con programas de bienestar está contento en su empresa, frente al 25 % de quienes no disponen de estos programas.





# México

# 7.9

## ESTADÍSTICAS CLAVE

EL **94%** de los colaboradores/as considera que el bienestar en el trabajo es tan importante como su salario.

EL **67%** de los colaboradores/as considera que su departamento de RR. HH. se preocupa realmente por su bienestar.

EL **94%** de los trabajadores/as solo tendrá en cuenta a las empresas que se esfuerzan realmente por cuidar del bienestar de su personal cuando busque su próximo empleo.

EL **70%** de los trabajadores/as afirma que su situación financiera les impide invertir en su bienestar general.

EL **91%** de los colaboradores/as considera que su empresa tiene la responsabilidad de ayudarlos a cuidar de su bienestar.

EL **55%** de los colaboradores/as mantiene que el estrés laboral está afectando a su bienestar emocional, y es la principal causa de los problemas en este ámbito.

EL **90%** de los trabajadores/as se plantearía irse de su empresa si esta no diera prioridad al bienestar de su personal.

EL **62%** de los trabajadores/as con programas de bienestar está contento en su empresa, frente al 34 % de quienes no disponen de estos programas.





# Reino Unido

# 7.10

## ESTADÍSTICAS CLAVE

EL **83 %** de los colaboradores/as considera que el bienestar en el trabajo es tan importante como su salario.

EL **63 %** de los colaboradores/as considera que su departamento de RR. HH. se preocupa realmente por su bienestar.

EL **85 %** de los trabajadores/as solo tendrá en cuenta a las empresas que se esfuerzan realmente por cuidar del bienestar de su personal cuando busque su próximo empleo.

EL **72 %** de los trabajadores/as afirma que su situación financiera les impide invertir en su bienestar general.

EL **86 %** de los colaboradores/as considera que su empresa tiene la responsabilidad de ayudarlos a cuidar de su bienestar.

EL **42 %** de los colaboradores/as mantiene que el estrés laboral está afectando a su bienestar emocional, y es la principal causa de los problemas en este ámbito.

EL **81 %** de los trabajadores/as se plantearía irse de su empresa si esta no diera prioridad al bienestar de su personal.

EL **63 %** de los trabajadores/as con programas de bienestar está contento en su empresa, frente al 43 % de quienes no disponen de estos programas.





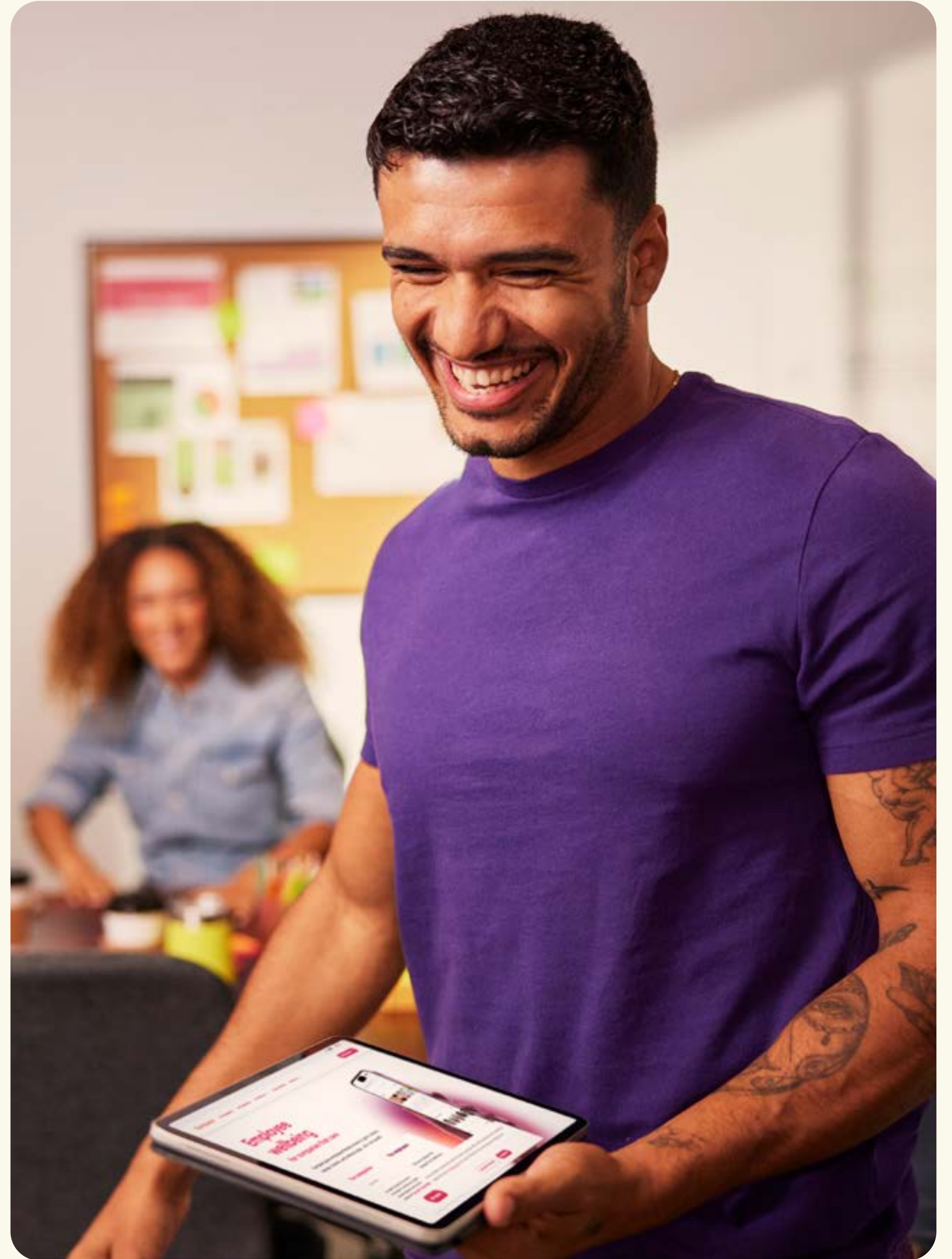
# Acerca de Wellhub



## Wellhub es la plataforma de bienestar para empresas mejor valorada y ofrece la red más amplia de gimnasios, estudios, clases dirigidas, entrenadores personales y apps de bienestar mediante un programa de prestaciones para colaboradores/as todo en uno.

Más de 15 000 empresas utilizan Wellhub para ayudar a sus colaboradores/as a moverse, comer, dormir y sentirse mejor mediante suscripciones que dan acceso a una red de partners de fitness y bienestar con y que tienen un coste hasta un 50 % inferior a las tradicionales.\*

Wellhub duplica con creces el número de trabajadores/as comprometidos con el bienestar. Gracias a estos niveles generalizados de participación y compromiso, la probabilidad de rotación del personal se reduce en un 40 %\*\*, lo que ayuda a las empresas a ahorrar hasta un 35 % en gastos médicos.\*\*\* En este sentido, ¡invertir en el bienestar de los colaboradores/as es invertir en el rendimiento de la empresa! Ponte en marcha en Wellhub.com.



### NUESTRO IMPACTO GLOBAL

**11**  
países

**Más de 7500**  
ciudades

**Más de 15 000**  
clientes

**500 millones**  
de *check-ins*

**3 millones**  
suscriptores/as

**9000 millones**  
de minutos  
de bienestar para  
colaboradores/as

**Más de 60 000**  
gimnasios, clases,  
entrenadores y aplicaciones  
de bienestar, tanto virtuales  
como presenciales

**Más de 900**  
actividades

\* Información basada en datos internos.

\*\* Estudio interno realizado por Wellhub con clientes de Brasil. Se compararon los datos correspondientes a dos grupos de prueba (más de 17 000 usuarios/as de Wellhub con hasta 4 *check-ins* al mes y con más de 5 *check-ins* al mes) y un grupo de control (más de 2000 no usuarios/as).

\*\*\* Estudio interno elaborado por Wellhub entre enero de 2019 y mayo de 2022 con clientes de Brasil. Se consideró «como mínimo, moderadamente activos» a los usuarios/as con más de 5 *check-ins* al mes.



# Apéndices



## METODOLOGÍA

Wellhub llevó a cabo su encuesta Panorama del bienestar en las empresas 2025 para evaluar el estado actual del bienestar de los colaboradores/as y examinar en qué medida los paquetes de prestaciones satisfacen las necesidades de los colaboradores/as.

Entre el 21 de mayo de 2024 y el 3 de junio de 2024, se encuestó en línea a más de 5000 colaboradores/as a jornada completa a través de la agencia QuestionPro. El grupo de respuesta incluyó únicamente a trabajadores/as mayores de 18 años que habían tenido un empleo a tiempo completo en los últimos tres meses. La confiabilidad de los resultados es del 95 % y el margen de error es del 5 %. Las respuestas para las 60 preguntas de la encuesta (ver «Preguntas de la encuesta») incluían escalas de Likert, opciones múltiples y de selección múltiple.

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

## PREGUNTAS DE LA ENCUESTA

Las siguientes preguntas se hicieron a los participantes en la encuesta.

1. ¿Qué opción describe mejor tu situación laboral de los últimos tres meses?
2. ¿En qué país resides actualmente?
3. ¿Cuántos colaboradores/as a jornada completa tiene tu empresa?
4. ¿En qué año naciste?
5. ¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor la industria a la que pertenece tu empresa?
6. ¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor el puesto que ocupas actualmente en tu empresa?
7. ¿Cómo definirías actualmente tu bienestar general?
8. ¿Consideras que tu bienestar mejoró o empeoró en 2024 (en comparación con 2023)?
9. ¿En qué medida estás de acuerdo o en desacuerdo con la siguiente afirmación? *Mi situación económica me impide invertir en mi bienestar general.*
10. ¿Cómo te resulta cuidar de tu bienestar general en cuanto a gastos?
11. ¿Cómo definirías actualmente tu estado de bienestar emocional?
12. ¿Consideras que tu bienestar emocional mejoró o empeoró en 2024 (en comparación con 2023)?
13. ¿Qué afecta de manera negativa a tu bienestar emocional? Selecciona todas las opciones que correspondan.
14. ¿Cuáles de los siguientes problemas sufres como consecuencia del estado de tu bienestar emocional? Selecciona todas las opciones que correspondan.
15. ¿Qué tan importante es practicar el mindfulness para tu bienestar general?
16. ¿Cómo practicas actualmente el mindfulness? Selecciona todas las opciones que correspondan.
17. ¿Con qué frecuencia practicas el mindfulness?
18. ¿Qué grado de importancia tiene para tu bienestar general el ir a terapia o a sesiones de orientación psicológica?
19. ¿Estás viendo actualmente a un/a terapeuta o consejero/a psicológico/a?
20. Si has respondido «NO» a la pregunta anterior, ¿cuál es el motivo para no ver a un/a terapeuta u orientador/a?
21. ¿Cómo definirías tu estado de bienestar físico?
22. ¿Consideras que tu bienestar físico mejoró o empeoró en 2024 (en comparación con 2023)?
23. ¿Cómo evaluarías tu condición física general?
24. ¿Qué actividad practicas actualmente para cuidar de tu forma física? Selecciona todas las opciones que correspondan.
25. ¿Con qué frecuencia cuidas de tu forma física?
26. ¿Qué te impide cuidar más de tu forma física? Selecciona todas las opciones que correspondan.
27. ¿Cómo evaluarías tu estado de salud nutricional en general?
28. ¿Qué haces actualmente para mantener buenos hábitos alimenticios? Selecciona todas las opciones que correspondan.
29. ¿Qué te impide comer de manera más saludable? Selecciona todas las opciones que correspondan.
30. ¿Cómo evaluarías tus patrones de sueño en general?
31. ¿Qué grado de importancia tiene la calidad del sueño para tu bienestar?
32. En promedio, ¿cuántas horas duermes por la noche?



- 33.** ¿Qué es lo que afecta la calidad de tu sueño? Selecciona todas las opciones que correspondan.
- 34.** ¿Cuáles de las siguientes prestaciones ofrece actualmente tu empresa a sus colaboradores/as? Selecciona todas las opciones que correspondan.
- 35.** ¿Cómo evaluarías los prestaciones de tu empresa?
- 36.** ¿Qué programa(s) de bienestar ofrece tu empresa dentro de su programa general de prestaciones? Selecciona todas las opciones que correspondan.
- 37.** ¿Cómo evaluarías el programa de bienestar de tu empresa?
- 38.** ¿Tu empresa actualiza anualmente su oferta de prestaciones para adaptarse a las nuevas necesidades e intereses de sus colaboradores/as?
- 39.** ¿Cuántos días de vacaciones pagadas recibes al año?
- 40.** ¿Cuántos días de vacaciones pagadas disfrutas al año?
- 41.** De las prestaciones que ofrece tu empresa, ¿cuáles usas? Selecciona todas las opciones que correspondan.
- 42.** De los programas de bienestar que ofrece tu empresa, ¿cuáles usas? Selecciona todas las opciones que correspondan.
- 43.** ¿Qué prestaciones te gustaría tener, pero tu empresa no ofrece actualmente?
- 44.** ¿Qué programas de bienestar te gustaría tener, pero tu empresa no los ofrece actualmente?
- 45.** ¿Cuáles de las siguientes compensaciones consideras importantes al entrar a trabajar en una empresa? Selecciona todas las opciones que correspondan.
- 46.** ¿Cuál de las siguientes compensaciones consideras la MÁS importante para entrar a trabajar en una empresa? Selecciona una opción.
- 47.** ¿En qué medida estás de acuerdo o en desacuerdo con la siguiente afirmación? *A la hora de buscar mi próximo trabajo, solo tendré en cuenta empresas que se preocupen realmente por el bienestar de sus colaboradores/as.*
- 48.** ¿Trabajas desde casa, vas siempre a la oficina o lo haces en modalidad híbrida?
- 49.** ¿Prefieres trabajar en casa, ir siempre a la oficina o la modalidad híbrida?
- 50.** ¿Cuál es tu grado de satisfacción trabajando en tu empresa?
- 51.** ¿En qué medida estás de acuerdo o en desacuerdo con la siguiente afirmación? *Mi trabajo me permite dedicar tiempo al cuidado de mi bienestar integral siempre que lo necesito (por ejemplo, haciendo ejercicio durante la jornada laboral,*

*asistiendo a una sesión de terapia, haciendo meditación, tomando un día libre para cuidar de mi bienestar emocional, etc.)*

- 52.** ¿En qué medida estás de acuerdo o en desacuerdo con la siguiente afirmación? *Considero que mi bienestar en el trabajo es igual de importante que mi salario.*
- 53.** ¿En qué medida estás de acuerdo o en desacuerdo con la siguiente afirmación? *Mi empresa tiene la responsabilidad de ayudarme a cuidar de mi bienestar integral.*
- 54.** ¿En qué medida estás de acuerdo o en desacuerdo con la siguiente afirmación? *Mi departamento de RR. HH. realmente se preocupa por mi bienestar.*
- 55.** ¿En qué medida estás de acuerdo o en desacuerdo con la siguiente afirmación? *Recibo un salario adecuado de acuerdo con el puesto y la industria en la que trabajo.*
- 56.** ¿En qué medida estás de acuerdo o en desacuerdo con la siguiente afirmación? *Me plantearía irme de una empresa que no cuidase del bienestar de sus colaboradores/as.*
- 57.** ¿Cuáles de las siguientes opciones, si es el caso, haría que te plantearas cambiar de trabajo? Selecciona todas las opciones que correspondan.
- 58.** ¿Cuál de las siguientes opciones influiría MÁS a la hora de buscar un nuevo empleo?
- 59.** ¿Tu empresa ofrece Wellhub (anteriormente llamado Gympass)?
- 60.** En caso afirmativo, ¿con qué frecuencia usas Wellhub?





## BIBLIOGRAFÍA

1. **Aflac. (2023). The state of workplace benefits and enrollment.**  
<https://www.aflac.com/docs/awr/pdf/2023-trends-and-topics/2023-aflac-awr-the-state-of-workplace-benefits-and-enrollment.pdf>
2. **Aflac. (2023). The state of workplace benefits and enrollment.**  
<https://www.aflac.com/docs/awr/pdf/2023-trends-and-topics/2023-aflac-awr-the-state-of-workplace-benefits-and-enrollment.pdf>
3. **Wellhub. (18 de octubre de 2023). Panorama del bienestar en las empresas 2024.**  
<https://wellhub.com/es-mx/recursos/investigacion/panorama-del-bienestar-en-las-empresas-2024-informe/>
4. **Wellhub. (18 de octubre de 2023). Panorama del bienestar en las empresas 2024.**  
<https://wellhub.com/es-mx/recursos/investigacion/panorama-del-bienestar-en-las-empresas-2024-informe/>
5. **Nix, N. (5 de octubre de 2022). Gen Z is about to upend everything about the workplace. Fortune.**  
<https://fortune.com/2022/10/05/gen-z-versus-millennials-boomers-driving-most-workplace-trends/>
6. **McLean, R. (25 de junio de 2024). Stock futures are rising. CNN.**  
<https://www.cnn.com/2024/06/25/investing/premarket-stocks-trading/index.html#>
7. **Wellhub (16 de mayo de 2024). ROI del bienestar 2024.**  
<https://wellhub.com/es-mx/recursos/investigacion/estudio-roi-bienestar-2024/>
8. **Bersin, J. (2021). The healthy organization: A definitive guide. Josh Bersin.**  
[https://joshbersin.com/wp-content/uploads/2021/10/HW-21\\_10-DefGuide-The-Healthy-Organization-Defintive-Guide-.pdf](https://joshbersin.com/wp-content/uploads/2021/10/HW-21_10-DefGuide-The-Healthy-Organization-Defintive-Guide-.pdf)
9. **Grand View Research. (sin fecha). Corporate wellness market.**  
<https://www.grandviewresearch.com/industry-analysis/corporate-wellness-market>
10. **Wellhub (16 de mayo de 2024). ROI del bienestar 2024.**  
<https://wellhub.com/es-mx/recursos/investigacion/estudio-roi-bienestar-2024/>
11. **World Health Organization. (2022). Mental health at work.**  
<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
12. **Wellable. (1 de enero de 2023). 120 employee wellness statistics for 2023.**  
<https://www.wellable.co/blog/120-employee-wellness-statistics-for-2023/>
13. **Chauhan, V., Galwankar, S. C. y Collins, M. L. (2020). The rise of telemedicine in the shadow of COVID-19. Journal of Global Infectious Diseases, 12(2), 85-90.** <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7561290/>
14. **University of Oxford. (24 de octubre de 2019). Happy workers are 13% more productive.**  
<https://www.ox.ac.uk/news/2019-10-24-happy-workers-are-13-more-productive>
15. **Gallup. (2022). The world workplace is broken. Here's how to fix it.**  
<https://www.gallup.com/workplace/393395/world-workplace-broken-fix.aspx>
16. **Ihara, Y. y Kurosawa, T. (2015). The effectiveness of preventive group interventions on depressive symptoms: A meta-analysis. Japanese Journal of Clinical Psychiatry, 44(4), 339-350.** <https://www.semanticscholar.org/paper/The-effectiveness-of-preventive-group-interventions-Ihara-Kurosawa/eb7a004642931bec4a9ede8b60c67fed9539704b>
17. **Janssen, M. y Heerkens, Y. (2018). Effects of Mindfulness-Based Stress Reduction on Anxiety. Journal of Occupational Rehabilitation, 28(2), 260-270.** <https://www.semanticscholar.org/paper/Effects-of-Mindfulness-Based-Stress-Reduction-on-A-Janssen-Heerkens/97e358035d67ebd4aff62275074802feff2bf741>
18. **Janssen, M. y Heerkens, Y. (2018). Effects of Mindfulness-Based Stress Reduction on Anxiety. Journal of Occupational Rehabilitation, 28(2), 260-270.** <https://www.semanticscholar.org/paper/Effects-of-Mindfulness-Based-Stress-Reduction-on-A-Janssen-Heerkens/97e358035d67ebd4aff62275074802feff2bf741>
19. **Santomauro, D. F., Herrera, A. M. M. y Ferrari, A. J. (2021). Global prevalence and burden of depressive and anxiety disorders in 2020 due to the COVID-19 pandemic. The Lancet Psychiatry, 8(11), 1025-1032.**  
[https://www.thelancet.com/journals/lanpsy/article/PIIS2215-0366\(21\)00395-3/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lanpsy/article/PIIS2215-0366(21)00395-3/fulltext)



20. **World Health Organization. (2 de marzo de 2022). COVID-19 pandemic triggers 25% increase in prevalence of anxiety and depression worldwide.** <https://www.who.int/news/item/02-03-2022-covid-19-pandemic-triggers-25-increase-in-prevalence-of-anxiety-and-depression-worldwide>
21. **Employee Benefit Research Institute. (8 de septiembre de 2022). The mental health of workers and their dependents: Data and implications for employers.** [https://www.ebri.org/docs/default-source/pbriefs/ebri\\_ib\\_569\\_mentalhealth-8sept22.pdf?sfvrsn=12bb382f\\_6](https://www.ebri.org/docs/default-source/pbriefs/ebri_ib_569_mentalhealth-8sept22.pdf?sfvrsn=12bb382f_6)
22. **Fisher, J., Silverglate, P. H., Bordeaux, C. y Gilmartin, M. (13 de diciembre de 2023). As workforce well-being dips, leaders ask: What will it take to move the needle? Deloitte Insights.** <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/topics/talent/workplace-well-being-research.html>
23. **Wellable. (1 de enero de 2023). 120 employee wellness statistics for 2023.** <https://www.wellable.co/blog/120-employee-wellness-statistics-for-2023/>
24. **Maurer, R. (3 de enero de 2023). What employees want: The 2023 benefits survey. Society for Human Resource Management.** <https://www.shrm.org/hr-today/news/all-things-work/pages/what-employees-want.aspx>
25. **Maurer, R. (3 de enero de 2023). What employees want: The 2023 benefits survey. Society for Human Resource Management.** <https://www.shrm.org/hr-today/news/all-things-work/pages/what-employees-want.aspx>
26. **The Hartford. (5 de octubre de 2022). The Hartford's new study finds employers believe worsening employee mental health is hurting their financial performance.** <https://newsroom.thehartford.com/newsroom-home/news-releases/news-releases-details/2022/The-Hartfords-New-Study-Finds-Employers-Believe-Worsening-Employee-Mental-Health-Is-Hurting-Their-Financial-Performance/default.aspx>
27. **Aflac. (2023). Employee well-being and mental health.** <https://www.aflac.com/docs/awr/pdf/2023-trends-and-topics/2023-aflac-awr-employee-well-being-and-mental-health.pdf>
28. **Sarabadu, K. (21 de abril de 2021). The UK's Mental Health Issues in the Workplace – 5 statistics - Mental Health Midlands. Mental Health Midlands.** <https://mentalhealthmidlands.co.uk/articles/mental-health-issues-in-the-workplace-5-statistics>
29. **Wellable. (1 de enero de 2023). 120 employee wellness statistics for 2023.** <https://www.wellable.co/blog/120-employee-wellness-statistics-for-2023/>
30. **Pickert, R. (20 de agosto de 2018). Gen Z to outnumber millennials within a year. Bloomberg.** <https://www.bloomberg.com/news/articles/2018-08-20/gen-z-to-outnumber-millennials-within-a-year-demographic-trends>
31. **Millennials are the largest proportion of the workforce and they want estate planning! | GoodTrust. (3 de abril de 2024) MyGoodTrust.** <https://mygoodtrust.com/articles/millennials-are-the-largest-proportion-of-the-workforce-and-they-want-estate>
32. **Employee Benefit Research Institute. (8 de septiembre de 2022). The mental health of workers and their dependents: Data and implications for employers.** [https://www.ebri.org/docs/default-source/pbriefs/ebri\\_ib\\_569\\_mentalhealth-8sept22.pdf?sfvrsn=12bb382f\\_6](https://www.ebri.org/docs/default-source/pbriefs/ebri_ib_569_mentalhealth-8sept22.pdf?sfvrsn=12bb382f_6)
33. **Haidt, J. (2024). The anxious generation: how the great rewiring of childhood is causing an epidemic of mental illness. Penguin Press.**
34. **Snyder, R. (20 de septiembre de 2022). Millennials and Gen Z are spending more on mental health. Axios.** <https://www.axios.com/2022/09/20/millennials-gen-z-mental-health-spending>
35. **Wellhub (16 de mayo de 2024). ROI del bienestar 2024.** <https://wellhub.com/es-mx/recursos/investigacion/estudio-roi-bienestar-2024/>
36. **Wellhub Editorial Team. (23 de julio de 2024). Wellhub.** <https://wellhub.com/en-us/blog/wellness-and-benefits-programs/how-mental-wellbeing-programs-reduce-corporate-healthcare-costs/>
37. **Wellhub (16 de mayo de 2024). ROI del bienestar 2024.** <https://wellhub.com/es-mx/recursos/investigacion/estudio-roi-bienestar-2024/>
38. **Landau, E. (18 de noviembre de 2015). Yoga and meditation offer health care savings—and you can do them at home. Harvard Health Blog.** <https://www.health.harvard.edu/blog/yoga-and-meditation-offer-health-care-savings-and-you-can-do-them-at-home-201511188616>



39. **Citron, P. (1 de diciembre de 2014). What the health insurance industry can do to fix health care. Harvard Business Review.** <https://hbr.org/2014/12/what-the-health-insurance-industry-can-do-to-fix-health-care%20r>
40. **Saito, T., y Imai, H. (2008). Job stress and heart rate variability in Japan. Journal of Occupational Health, 50(1), 84-91.** <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/18301171/>
41. **American Psychological Association. (14 de febrero de 2022). What's the difference between stress and anxiety?** <https://www.apa.org/topics/stress/anxiety-difference>
42. **Precedence Research. (junio de 2024). Mental health apps market.** <https://www.precedenceresearch.com/mental-health-apps-market>
43. **Kolasinski, E. M., Repperger, D. W., y Wilcox, B. (2018). The effects of task performance on simulated auditory displays: Preliminary data. International Journal of Human-Computer Interaction, 34(3), 212-223.** <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5897664/>
44. **Wilkes, M. S., Bell, R. A., y Kravitz, R. L. (2002). Direct-to-consumer prescription drug advertising: Trends, impact, and implications. Health Affairs, 21(2), 110-128.** <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1470658/>
45. **Lange, K. W., Nakamura, Y., y Reissmann, A. (2023). Sport and physical exercise in sustainable mental health care of common mental disorders: Lessons from the COVID-19 pandemic. Sports Medicine and Health Science, 5(2), 151-155.** <https://doi.org/10.1016/j.smhs.2023.01.005>
46. **Santomauro, D. F., Herrera, A. M. M., y Ferrari, A. J. (2018). Global prevalence and burden of depressive and anxiety disorders in 2020 due to the COVID-19 pandemic. The Lancet Psychiatry, 5(8), 619-627.** [https://www.thelancet.com/pdfs/journals/lanpsy/PIIS2215-0366\(18\)30227-X.pdf](https://www.thelancet.com/pdfs/journals/lanpsy/PIIS2215-0366(18)30227-X.pdf)
47. **Santomauro, D. F., Herrera, A. M. M., y Ferrari, A. J. (2018). Global prevalence and burden of depressive and anxiety disorders in 2020 due to the COVID-19 pandemic. The Lancet Psychiatry, 5(8), 619-627.** [https://www.thelancet.com/journals/lanpsy/article/PIIS2215-0366\(18\)30227-X/abstract](https://www.thelancet.com/journals/lanpsy/article/PIIS2215-0366(18)30227-X/abstract)
48. **Wellhub. (18 de octubre de 2023). Panorama del bienestar en las empresas 2024.** <https://wellhub.com/es-mx/recursos/investigacion/panorama-del-bienestar-en-las-empresas-2024-informe/>
49. **Zippia. (2023). Employee wellness statistics: The state of employee wellness in 2023.** <https://www.zippia.com/advice/employee-wellness-statistics/>
50. **Brigham Young University. (10 de marzo de 2023). Poor employee health means slacking on the job, business losses. BYU News.** <https://news.byu.edu/news/poor-employee-health-means-slacking-job-business-losses>
51. **Lockwood, S. (26 de junio de 2019). Are healthier workers more productive? Science says yes! StartUs Magazine.** <https://magazine.startus.cc/healthier-workers-productive-science-says-yes/>
52. **Wattles, J., y Waddle, M. (2000). Athletic trainers and their impact on health care for athletes. Journal of Strength and Conditioning Research, 14(3), 285-290.** <https://www.asep.org/asep/asep/Wattles2.pdf>
53. **Lockwood, S. (26 de junio de 2019). Are healthier workers more productive? Science says yes! StartUs Magazine.** <https://magazine.startus.cc/healthier-workers-productive-science-says-yes/>
54. **Casimiro-Andújar, A. J., Martín-Moya, R., Maravé-Vivas, M., y Ruiz-Montero, P. J. (2022). Effects of a personalised Physical exercise program on University Workers Overall Well-Being: "UAL-Activa" Program. International Journal of Environmental Research and Public Health, 19(18), 11331.** <https://doi.org/10.3390/ijerph191811331>
55. **United States Department of Agriculture. (2023). USDA actions on nutrition security.** <https://www.usda.gov/sites/default/files/documents/usda-actions-nutrition-security-infographic.pdf>
56. **Wellhub. (18 de octubre de 2023). Panorama del bienestar en las empresas 2024.** <https://wellhub.com/es-mx/recursos/investigacion/panorama-del-bienestar-en-las-empresas-2024-informe/>
57. **Rosmiati, R., Haryana, N. R., Firmansyah, H., Purba, R., Nurfazriah, L. R., y Fransiari, M. E. (2022). The Relationship between Occupational Stress and Diet Quality with Productivity Loss in Islamic School Teachers in Medan: A Cross-sectional Study. BIO Web of Conferences, 54, 00017.** <https://doi.org/10.1051/bioconf/20225400017>



58. **Lockwood, S. (26 de junio de 2019b). Are healthier workers more productive? Science says yes! StartUs Magazine.**  
<https://magazine.startus.cc/healthier-workers-productive-science-says-yes/>
59. **Wellhub. (18 de octubre de 2023). Panorama del bienestar en las empresas 2024.**  
<https://wellhub.com/es-mx/recursos/investigacion/panorama-del-bienestar-en-las-empresas-2024-informe/>
60. **Cooper, A. J., Sharp, S. J., Lentjes, M. A., Luben, R. N., Khaw, K. T., y Wareham, N. J. (2020). Physical activity, diet, and incident cardiovascular disease in men and women: A prospective cohort study. Nutrition Reviews, 78(3), 215-222.**  
<https://academic.oup.com/nutritionreviews/article/78/3/215/5690624>
61. **American Heart Association. (2023). Food diary: How to keep track of what you eat.**  
<https://heart.org/en/healthy-living/healthy-eating/eat-smart/nutrition-basics/food-diary-how-to-keep-track-of-what-you-eat>
62. **Wilkinson, S. A., y McIntyre, H. D. (2018). Gestational diabetes: Increased maternal and neonatal risk. Current Diabetes Reports, 18(7), Article 39.** <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5568610/>
63. **Bracken, M. L., y Waite, B. M. (2020). Self-Efficacy and Nutrition-Related goal achievement of MyFitnessPal users. Health Education & Behavior, 47(5), 677-681.** <https://doi.org/10.1177/1090198120936261>
64. **Elephant. (16 de diciembre de 2021). Why sharing your progress makes you much more likely to achieve your goals. Medium.**  
<https://medium.com/elephantsgroup/why-sharing-your-progress-makes-you-much-more-likely-to-achieve-your-goals-fff19aed12c2>
65. **Harvard T.H. Chan School of Public Health. (sin fecha). Vegetables and fruits. The Nutrition Source.**  
<https://www.hsph.harvard.edu/nutritionsource/what-should-you-eat/vegetables-and-fruits/>
66. **Downer, S., Berkowitz, S. A., Harlan, T. S., Olstad, D. L., y Mozaffarian, D. (2020). Food is medicine: actions to integrate food and nutrition into healthcare. BMJ, m2482.** <https://doi.org/10.1136/bmj.m2482>
67. **Reill, A. (6 de diciembre de 2023). A simple way to make better decisions. Harvard Business Review.**  
<https://hbr.org/2023/12/a-simple-way-to-make-better-decisions>
68. **Hoomans, J. (20 de marzo de 2015). 35,000 Decisions: The great choices of Strategic leaders.**  
<https://go.roberts.edu/leadingedge/the-great-choices-of-strategic-leaders>
69. **Harvard Health. (21 de octubre de 2020). The best anti-inflammatory diets.**  
<https://www.health.harvard.edu/staying-healthy/the-best-anti-inflammatory-diets/>
70. **Harvard T.H. Chan School of Public Health. (sin fecha). The Mediterranean diet. The Nutrition Source.**  
<https://www.hsph.harvard.edu/nutritionsource/healthy-weight/diet-reviews/mediterranean-diet/>
71. **The Mediterranean diet: a diet with no restrictions. (sin fecha).**  
<https://www.pennmedicine.org/updates/blogs/health-and-wellness/2019/february/mediterranean-diet>
72. **Harvard T.H. Chan School of Public Health. (sin fecha). The Mediterranean diet. The Nutrition Source.**  
<https://www.hsph.harvard.edu/nutritionsource/healthy-weight/diet-reviews/mediterranean-diet/>
73. **Ferguson, S., Aisbett, B., Wolkow, A., Jay, S., Ridgers, N., y Vincent, G. (2019). Sleep in emergency services workers: What do we know and why does it matter? Prehospital and Disaster Medicine, 34(s1), s166-s167.** <https://doi.org/10.1017/s1049023x19003807>
74. **MacDonald, L. (15 de marzo de 2021). Good sleep and job performance. Sleep Foundation.**  
<https://www.sleepfoundation.org/sleep-hygiene/good-sleep-and-job-performance>
75. **Sayre, G. M., Grandey, A. A., y Almeida, D. M. (2021). Does sleep help or harm managers' perceived productivity? Trade-offs between affect and time as resources. Journal of Occupational Health Psychology, 26(2), 127-141.**  
<https://doi.org/10.1037/ocp0000192>
76. **Wong, K. (10 de julio de 2020). How much is bad sleep hurting your career? Harvard Business Review.**  
<https://hbr.org/2020/07/how-much-is-bad-sleep-hurting-your-career>
77. **Agrawal, B. D. W. a. S. (7 de febrero de 2024). Poor sleep linked to \$44 billion in lost productivity. Gallup.com.**  
<https://news.gallup.com/poll/390797/poor-sleep-linked-billion-lost-productivity.aspx>
78. **Agrawal, B. D. W. a. S. (7 de febrero de 2024). Poor sleep linked to \$44 billion in lost productivity. Gallup.com.**  
<https://news.gallup.com/poll/390797/poor-sleep-linked-billion-lost-productivity.aspx>



79. **Chen, J. (2020). Sleep and performance: Important considerations for athletes. *Sleep Health*, 6(2), 167-174.**  
[https://www.sleephealthjournal.org/article/S2352-7218\(20\)30082-6/abstract](https://www.sleephealthjournal.org/article/S2352-7218(20)30082-6/abstract)
80. **Habiburrahman, M., Lesmana, E., Harmen, F., Gratia, N., y Mirtha, L. T. (2021). The Impact of Sleep Deprivation on Work Performance towards Night-shift Healthcare Workers: An Evidence-based Case Report. *Acta Medica Philippina*, 55(6).**  
<https://doi.org/10.47895/amp.v55i6.3157>
81. **MacDonald, L. (15 de marzo de 2021). Good sleep and job performance. Sleep Foundation.**  
<https://www.sleepfoundation.org/sleep-hygiene/good-sleep-and-job-performance>
82. **Brossoit, R. M., Crain, T. L., Leslie, J. J., Hammer, L. B., Truxillo, D. M., y Bodner, T. E. (2019b). The effects of sleep on workplace cognitive failure and safety. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(4), 411-422.** <https://doi.org/10.1037/ocp0000139>
83. **Sathvik, S., y Krishnaraj, L. (2020). A Case Study on Impact of Labours Sleep Deprivation in Construction Project using Application Method. *IOP Conference Series Materials Science and Engineering*, 912(6), 062055.**  
<https://doi.org/10.1088/1757-899x/912/6/062055>
84. **Colten, H. R. y Altevogt, B. M. (2006). Sleep Disorders and Sleep Deprivation: An Unmet Public Health Problem. Institute of Medicine (US) Committee on Sleep Medicine and Research.** <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK19961/>
85. **Gottesman R. F., Lutsey P. L., Benveniste H., Brown D. L., Full K. M., Lee J-M, Osorio R. S., Pase M. P., Redeker N. S., Redline S. y Spira A. P. (2024). Impact of sleep disorders and disturbed sleep on brain health: a scientific statement from the American Heart Association. *Stroke*. 55(3), 61-76.** <https://doi.org/10.1161/STR.0000000000000453>
86. **Solan, M. (30 de octubre de 2023). How much sleep do you actually need? Harvard Health.**  
<https://www.health.harvard.edu/blog/how-much-sleep-do-you-actually-need-202310302986>
87. **MacDonald, L. (15 de marzo de 2021). Good sleep and job performance. Sleep Foundation.**  
<https://www.sleepfoundation.org/sleep-hygiene/good-sleep-and-job-performance>
88. **Watson, N. F., Morgenthaler, T., Chervin, R., Carden, K., Kirsch, D., Kristo, D., Malhotra, R., Martin, J., Ramar, K., Rosen, I., Weaver, T., y Wise, M. (2015). Confronting drowsy driving: The American Academy of Sleep Medicine Perspective. *Journal of Clinical Sleep Medicine*, 11(11), 1335-1336.** <https://doi.org/10.5664/jcsm.5200>
89. **Grandner, M. A., Alfonso-Miller, P., Fernandez-Mendoza, J., Shetty, S., Shenoy, S., y Combs, D. (2016). Sleep. *Current Opinion in Cardiology*, 31(5), 551-565.** <https://doi.org/10.1097/hco.0000000000000324>
90. **Spiegel, K., Tasali, E., Leproult, R., y Van Cauter, E. (2009). Effects of poor and short sleep on glucose metabolism and obesity risk. *Nature Reviews Endocrinology*, 5(5), 253-261.** <https://doi.org/10.1038/nrendo.2009.23>
91. **Cohen, S., Janicki-Deverts, D., y Miller, G. E. (2007). Psychological stress and disease. *JAMA*, 298(14), 1685-1687.**  
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23922121/>
92. **Cohen, S., Janicki-Deverts, D., y Miller, G. E. (2007). Psychological stress and disease. *JAMA*, 298(14), 1685-1687.**  
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23922121/>
93. **Scott, A. J., Webb, T. L., y Rowse, G. (2017). Does improving sleep lead to better mental health? A protocol for a meta-analytic review of randomised controlled trials. *BMJ Open*, 7(9), e016873.** <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2017-016873>
94. **Berryhill, S., Morton, C. J., Dean, A., Berryhill, A., Provencio-Dean, N., Patel, S. I., Estep, L., Combs, D., Mashaqi, S., Gerald, L. B., Krishnan, J. A., y Parthasarathy, S. (2020). Effect of wearables on sleep in healthy individuals: a randomized crossover trial and validation study. *Journal of Clinical Sleep Medicine*, 16(5), 775-783.** <https://doi.org/10.5664/jcsm.8356>
95. **Robbins, R., Krebs, P., Rapoport, D. M., Jean-Louis, G., & Duncan, D. T. (2018). Examining use of mobile phones for sleep tracking among a national sample in the USA. *Health Communication*, 34(5), 545-551.** <https://doi.org/10.1080/10410236.2017.1422104>
96. **Ltd, R. a. M. (mayo de 2022). Global Smart Sleep Tracking Products Market Analysis 2019-2028. Research and Markets Ltd 2024.** <https://www.researchandmarkets.com/reports/5624587/global-smart-sleep-tracking-products-market>
97. **Holmes, D. (12 de julio de 2016). Next big thing: Sleep science is becoming the NFL's secret weapon. Bleacher Report.**  
<https://bleacherreport.com/articles/2650188-next-big-thing-sleep-science-is-becoming-the-nfls-secret-weapon>
98. **Ingle, S. (25 de enero de 2022).. Footballers rise and shine: Harnessing the power of sleep. The Guardian.**  
<https://www.theguardian.com/football/2022/jan/25/footballers-rise-shine-harnessing-power-sleep>



99. **The Economist. (15 de febrero de 2022). Are meditation apps effective? The Economist.**  
<https://www.economist.com/graphic-detail/2022/02/15/are-meditation-apps-effective>
100. **Eberth, J., y Sedlmeier, P. (2012). The effects of mindfulness meditation: A meta-analysis. Social Behavior and Personality: An International Journal, 40(9), 1649-1672.** <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6557693/>
101. **Mindfulness meditation helps fight insomnia, improves sleep. (18 de febrero de 2015). Harvard Health Blog.**  
<https://www.health.harvard.edu/blog/mindfulness-meditation-helps-fight-insomnia-improves-sleep-201502187726>
102. **Uka, F., y De Bernardis, E. (2022). Mindfulness-based interventions for adolescents with anxiety and depression. Frontiers in Psychology, 13.** <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9424753/>
103. **Brandt, J. (24 de mayo de 2022). Why are so many remote workers logging on after 10 P.M.? NBC LX Home.**  
<https://www.lx.com/money/why-are-so-many-remote-workers-logging-on-after-10-p-m/52366/>
104. **Brellenthin, A. G., y Lee, D. (2022). Abstract 038: Comparative Effects of aerobic, resistance, and combined exercise on sleep. Circulation, 145(Suppl\_1).** [https://doi.org/10.1161/circ.145.suppl\\_1.038](https://doi.org/10.1161/circ.145.suppl_1.038)
105. **Goldberg, M., De Fontenay, B. P., Blache, Y., & Debarnot, U. (2023). Effects of morning and evening physical exercise on subjective and objective sleep quality: an ecological study. Journal of Sleep Research, 33(1).** <https://doi.org/10.1111/jsr.13996>
106. **Xie, Y., Liu, S., Chen, X., Yu, H., Yang, Y., y Wang, W. (2021). Effects of exercise on sleep quality and insomnia in Adults: A Systematic Review and Meta-Analysis of Randomized Controlled Trials. Frontiers in Psychiatry, 12.**  
<https://doi.org/10.3389/fpsy.2021.664499>
107. **Wellhub. (18 de octubre de 2023). Panorama del bienestar en las empresas 2024.**  
<https://wellhub.com/es-mx/recursos/investigacion/panorama-del-bienestar-en-las-empresas-2024-informe/>
108. **Tilo, D. (29 de junio de 2022). Listen to your people before you change their benefits, says HR coach. HRD Canada.**  
<https://www.hcamag.com/ca/specialization/benefits/listen-to-your-people-before-you-change-their-benefits-says-hr-coach/411377>
109. **The Future of Recruiting 2024 | LinkedIn Talent Solutions. (sin fecha). The Future of Recruiting 2024 | LinkedIn Talent Solutions.**  
<https://business.linkedin.com/talent-solutions/resources/future-of-recruiting>
110. **Bersin, J. (2021). The healthy organization: A definitive guide. Josh Bersin.**  
[https://joshbersin.com/wp-content/uploads/2021/10/HW-21\\_10-DefGuide-The-Healthy-Organization-Defintive-Guide-.pdf](https://joshbersin.com/wp-content/uploads/2021/10/HW-21_10-DefGuide-The-Healthy-Organization-Defintive-Guide-.pdf)
111. **Aflac. (2023). Employee well-being and mental health.**  
<https://www.aflac.com/docs/awr/pdf/2023-trends-and-topics/2023-aflac-awr-employee-well-being-and-mental-health.pdf>
112. **Aflac. (2023). The state of workplace benefits and enrollment.**  
<https://www.aflac.com/docs/awr/pdf/2023-trends-and-topics/2023-aflac-awr-the-state-of-workplace-benefits-and-enrollment.pdf>
113. **Aflac. (2023). The state of workplace benefits and enrollment.**  
<https://www.aflac.com/docs/awr/pdf/2023-trends-and-topics/2023-aflac-awr-the-state-of-workplace-benefits-and-enrollment.pdf>
114. **Tergesen, A. (14 de diciembre de 2023). Presenteeism is costing the U.S. economy trillions. Here's how to fix it. Fortune.**  
<https://fortune.com/2023/12/14/worker-presenteeism-costs-us-economy-trillions-solution/>
115. **Syrek, C. J., De Bloom, J., y Lehr, D. (2021). Well recovered and more creative? A longitudinal study on the relationship between vacation and creativity.** <https://www.semanticscholar.org/paper/Well-Recovered-and-More-Creative-A-Longitudinal-on-Syrek-Bloom/7293e9d8d91c4341a3cc6b607568cd01eea573ce>
116. **Horan, S., Flaxman, P. E., y Stride, C. B. (2021). The perfect recovery? Interactive influence of perfectionism and spillover work tasks on changes in exhaustion and mood around a vacation. Journal of Occupational Health Psychology, 26(2), 86-107.**  
<https://doi.org/10.1037/ocp0000208>
117. **Pradhan, Tripathi, A., y Vishal. (2021). Impact of vacation on employee stress, health and well-being, and productivity.**  
<https://www.semanticscholar.org/paper/Impact-of-Vacation-on-Employee-Stress%2C-Health-and-Pradhan-Tripathi/7874afe6823cf6ab560bdd3fbe6216123d1cec9f>



118. **Pradhan, Tripathi, A., y Vishal. (2021). Impact of vacation on employee stress, health and well-being, and productivity.** <https://www.semanticscholar.org/paper/Impact-of-Vacation-on-Employee-Stress%2C-Health-and-Pradhan-Tripathi/7874afe6823cf6ab560bdd3fbe6216123d1cec9f>
119. **Ishimaru, T., Tsuno, K., Hori, A., Okawara, M., Yasuda, Y., Fujino, Y., y Tabuchi, T. (2021). Disrupted care during the COVID-19 state of emergency and productivity loss attributed to presenteeism in workers: a nationwide cross-sectional study. BMJ Open, 11(12), e050068.** <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-050068>
120. **Clinical Insights Drive Better Outcomes: Cigna Dental Report. (2019). Cigna Health and Life Insurance Company and its affiliates.** <https://www.cigna.com/static/www-cigna-com/docs/dental-white-paper.pdf>
121. **World Health Organization. (2021). Blindness and visual impairment.** <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/blindness-and-visual-impairment>
122. **American Optometric Association. (2023). Systemic conditions with ocular and visual manifestations.** <https://www.aoa.org/AOA/Documents/Healthy%20Eyes/Eye%20and%20vision%20conditions/Systemic%20Conditions%20with%20Ocular%20and%20Visual%20Manifestations.pdf>
123. **Klunk, E. y Klunk, E. (17 de enero de 2020). How to curb the high cost of diabetic eye disease. MedCity News.** <https://medcitynews.com/2020/01/how-to-curb-the-high-cost-of-diabetic-eye-disease/>
124. **Stepko, B. (15 de noviembre de 2021). 8 health problems that can be detected through an eye exam. AARP.** <https://www.aarp.org/health/conditions-treatments/info-2021/eye-exam-health.html>
125. **Wellhub. (18 de octubre de 2023). Panorama del bienestar en las empresas 2024.** <https://wellhub.com/es-mx/recursos/investigacion/panorama-del-bienestar-en-las-empresas-2024-informe/>
126. **Wellhub (16 de mayo de 2024). ROI del bienestar 2024.** <https://wellhub.com/es-mx/recursos/investigacion/estudio-roi-bienestar-2024/>
127. **Wellhub. (18 de octubre de 2023). Panorama del bienestar en las empresas 2024.** <https://wellhub.com/es-mx/recursos/investigacion/panorama-del-bienestar-en-las-empresas-2024-informe/>
128. **Wellhub. (18 de octubre de 2023). Panorama del bienestar en las empresas 2024.** <https://wellhub.com/es-mx/recursos/investigacion/panorama-del-bienestar-en-las-empresas-2024-informe/>
129. **Wellhub (16 de mayo de 2024). ROI del bienestar 2024.** <https://wellhub.com/es-mx/recursos/investigacion/estudio-roi-bienestar-2024/>
130. **Wellhub. (sin fecha). Wellhub.** <https://wellhub.com/es-mx/companies/>



---

© Gympass U.S., LLC (dba Wellhub) 2024

Elaborado en los Estados Unidos de América en octubre de 2024.

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

Este documento está vigente desde la fecha inicial de publicación y puede ser modificado por Wellhub en cualquier momento. No todas las ofertas están disponibles en todos los países donde Wellhub opera.

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 COMERCIALIZACIÓN O ADECUACIÓN PARA UN FIN DETERMINADO.

Los servicios de Wellhub están garantizados con arreglo a los términos y condiciones de los acuerdos.

---