

AON

Reporte de la Encuesta Global de Bienestar 2022-2023



Contenido

Resumen ejecutivo	3
1. ¿Qué es el bienestar y por qué es importante?	5
2. Resultados	8
3. Estado actual y oportunidades	17
4. Apoyo e integración del bienestar en el ADN de las empresas	24
5. Programas de bienestar ofrecidos	32
6. Acerca de la encuesta	49

Resumen ejecutivo

Los empleadores están enfocados en el bienestar más que nunca.

Con las empresas enfrentándose a la volatilidad e incertidumbre en forma de inflación, el miedo a las crisis económicas, una pandemia en curso, la erosión de la fuerza de trabajo y los conflictos internacionales sería razonable pensar que las iniciativas y estrategias de bienestar están perdiendo importancia y prioridad. Antes, las presiones financieras generales impedían que las empresas se enfocaran en el bienestar, que se veía como un beneficio y un centro de costos más que como algo que podía mejorar el desempeño de la empresa.

Además, el bienestar era una prioridad obvia al inicio de la pandemia de COVID-19, dado que las empresas se esforzaban por mantener seguros a sus empleados. A medida que se superó la pandemia, podría pensarse que la importancia y prioridad del bienestar disminuirían con el tiempo, especialmente porque la volatilidad acapara la atención de las empresas.

Sin embargo, lo que Aon descubrió en la Encuesta Global de Bienestar 2022-2023 es lo contrario.

El bienestar no solo sigue siendo una prioridad, sino que su nivel de importancia ha aumentado en los últimos años. Las empresas continúan aumentando su compromiso -tanto en apoyo como en inversión financiera- con el bienestar y han aprendido la lección de que una forma de atraer y retener el talento es crear una vida laboral sustentable para los empleados. El bienestar, un enfoque de las empresas orientado a las personas y al desempeño, es una parte importante de ello.



¿Por qué el bienestar es importante?

Las organizaciones mantienen una feroz competencia por el talento, lo que hace que retenerlo sea una prioridad para las empresas de todo el mundo. Esa competencia se agudiza debido a factores como la Gran Dimisión y la expansión del trabajo a distancia e híbrido (que elimina una barrera clave para que algunos empleados cambien de trabajo). Esto ha dado lugar al fenómeno de los “trabajadores ausentes” (que, según las estimaciones, ascienden a un millón en el Reino Unido¹ y a 3.5 millones en EUA²), lo cual reafirma que crear una propuesta de valor atractiva para el empleado (EVP, por sus siglas en inglés) es importante para cualquier empleador. El bienestar puede conectarse con los beneficios para los empleados, el desarrollo profesional, el entorno laboral y la cultura de la empresa, todos ellos componentes clave de una EVP.

Estudios previos han demostrado que el énfasis en el bienestar va más allá de la apariencia de ser un lugar atractivo para trabajar. El desempeño de la empresa y el bienestar de los empleados están estrechamente relacionados, lo que significa que las empresas no pueden permitirse dejar de apoyar el bienestar de sus colaboradores. Otras encuestas anteriores también demostraron que tener iniciativas individuales era mejor que nada, pero los verdaderos y mejores resultados

para las empresas solo se conseguían cuando las organizaciones contaban con el apoyo de sus directivos y con una estrategia de bienestar que estuviera integrada en sus objetivos generales. La encuesta de 2022-2023 destaca también la relación del bienestar con otras iniciativas estratégicas, como la de diversidad, equidad, inclusión y pertenencia (DEI) y los criterios medioambientales, sociales y de gobernanza (ESG, por sus siglas en inglés).

Los aspectos del bienestar

Nuestra comprensión de lo que constituye el “bienestar” ha evolucionado con el tiempo. Cada vez se reconoce más la importancia y la naturaleza interconectada de las dimensiones del bienestar individual. El uso del bienestar como término global para estas dimensiones ha permitido estandarizar y ampliar los esfuerzos y recursos. Además, con un 71% de empresas que menciona el desarrollo profesional como un área de atención en su EVP, el bienestar profesional se ha unido al bienestar físico, emocional, financiero y social como un elemento importante que debe incluirse como parte de la estrategia global. Las diferentes dimensiones del bienestar individual están ganando terreno, mientras que el bienestar emocional y la salud mental son los temas de bienestar más importantes para las empresas de todo el mundo.

Aunque las empresas se enfocan en el bienestar y dan grandes pasos para crecer en todas sus áreas, sus programas a veces evidencian las brechas entre lo que piensan que es importante para el negocio, lo que los empleados necesitan y lo que se les ofrece. Por ejemplo, la gran mayoría de las iniciativas de bienestar financiero se enfoca en el ahorro para el retiro, mientras que algunos empleados están mucho más preocupados por necesidades financieras más inmediatas como los préstamos estudiantiles, la creación de un fondo de emergencia y la gestión de los gastos diarios. Las organizaciones también necesitan la opinión de los empleados sobre lo que es importante para ellos.

Acerca de la encuesta

En colaboración con Ipsos, Aon realizó la Encuesta Global de Bienestar 2022-2023 durante 10 semanas, en 46 países y se tradujo a 27 idiomas. Participaron líderes de Recursos Humanos y Beneficios de más de 1100 empresas, y son sus percepciones e perspectivas lo que da forma a este reporte.

En los casos en los que el porcentaje total de encuestados es superior a 100% se debe a que los porcentajes se han redondeado al decimal más cercano y/o a que los encuestados han podido seleccionar más de una respuesta.

¹ ¿Dónde está el millón de trabajadores británicos ausentes? - BBC News

² Powell, presidente da Fed, sobre a escassez de mão de obra nos EUA: COVID, aposentadorias, imigrantes ausentes (axios.com)

1

¿Qué es el bienestar y por qué es importante?

¿Qué es el bienestar y por qué es importante?

El bienestar es un enfoque basado en las personas y el desempeño que equilibra los recursos adecuados, las oportunidades y el compromiso necesarios para lograr una salud, resiliencia y sustentabilidad óptimas para el individuo, la organización y la comunidad. Lejos de ser una cuestión de nicho, el bienestar tiene un gran impacto en las organizaciones. Nuestra encuesta anterior reveló que el bienestar influye en los resultados financieros de las empresas. Cada aumento del cuatro por ciento en el desempeño del bienestar se correlaciona con un aumento del uno por ciento en las ganancias de la empresa, junto con una mayor satisfacción de los empleados y de los clientes, y una disminución de la rotación del personal. Los empleados que están totalmente de acuerdo en que su organización se preocupa por su bienestar general tienen cerca de un 70% menos de probabilidades de buscar activamente un nuevo empleo y un 71% menos de probabilidades de sufrir agotamiento (burnout)³.

Perspectiva de los empleados

Las encuestas realizadas por Aon a empleados durante el año pasado muestran que aquellos que están totalmente de acuerdo en que su organización se preocupa por su bienestar tienen 1.5 veces más probabilidades de permanecer en ella.⁴

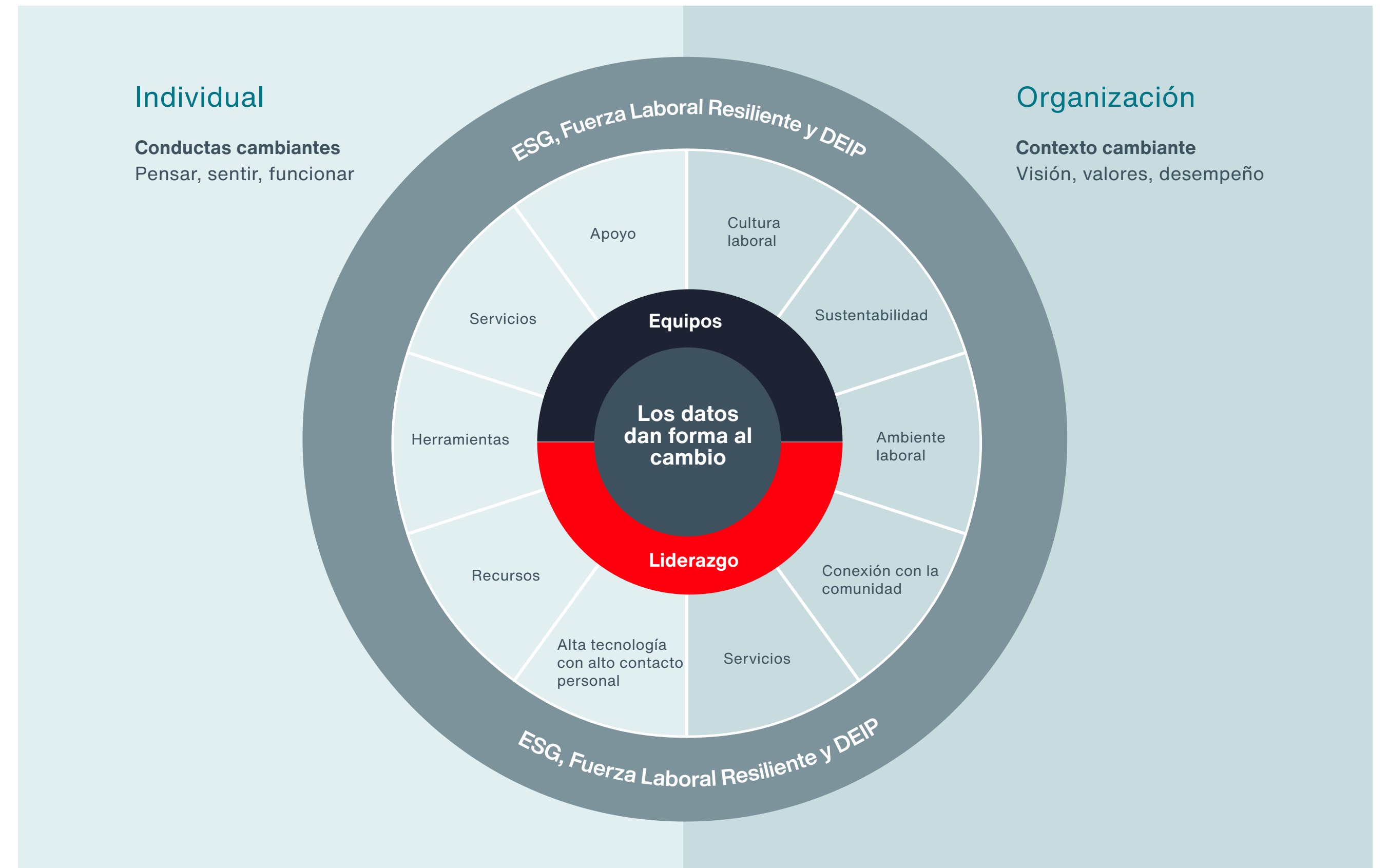
Asimismo, un estudio previo reveló que los empleados resilientes tenían un 42% menos de probabilidades de querer dejar su empresa actual.⁵

³ Gallup [Cae en picada el porcentaje de empleados que siente que su empleador se preocupa por su bienestar \(gallup.com\)](https://www.gallup.com)

⁴ Encuestas de empleados de Aon Total Rewards

⁵ Encuesta global de pulso de RRHH 2021

Marco de bienestar y desempeño de las personas de Aon



Los empleadores que se preocupan por el bienestar pueden obtener beneficios de varias maneras. Cuando los empleados sienten que sus líderes se preocupan por su bienestar, están más comprometidos y son más productivos: logran más, tienen menos incidentes de seguridad y hay menor rotación de personal. Aunque el liderazgo es obviamente importante, ya que la satisfacción laboral es 86% mayor para un empleado que trabaja para un líder compasivo y sensato⁶, también es importante crear un sentido de pertenencia entre los empleados.

Los empleados que se sienten parte de un equipo tienen mejor desempeño y su bienestar mejora. No es de sorprender el hecho de que un sentido de pertenencia pueda mejorar el bienestar, pero cuando ese sentimiento de bienestar puede, a su vez, mejorar otras áreas del desempeño, queda demostrado lo que una estrategia integral de bienestar puede hacer por una organización.

Dado que el bienestar no solo tiene impacto en los aspectos humanos de las empresas, sino también en el desempeño del negocio, está claro que debe formar parte de la estrategia global de la empresa, y no solo aplicarse como un puñado de programas individuales sin conexión con un plan de negocio mayor.

Teniendo en cuenta todo esto, el mensaje es claro. El bienestar es más importante que nunca para el éxito de una organización.

⁶ [El factor jefe: Hacer del mundo un lugar mejor a través de las relaciones laborales \(Mckinsey.com\)](https://www.mckinsey.com)



2

Resultados

Casi dos tercios de los encuestados afirman que el bienestar ha crecido en importancia para su empresa desde 2020, y poco menos de la mitad dice que el bienestar de los empleados ha aumentado en prioridad desde entonces. ¿Cuál es la diferencia entre importancia y prioridad? Importancia significa que se reconoce el asunto. Prioridad significa que la empresa desea hacer algo al respecto.

No hay duda de que las empresas se están tomando en serio el bienestar.

Siete de cada ocho empresas han puesto en marcha al menos una iniciativa de bienestar, y más del 80% cuenta con una estrategia al respecto. Esta última cifra representa un aumento de 28 puntos con respecto a 2020, lo que significa que más de una cuarta parte de las empresas ha implementado una nueva estrategia de bienestar en los últimos dos años.

63%
a nivel
mundial

dice que el **bienestar** de los empleados ha crecido en **importancia** para su empresa desde 2020.

87%
a nivel
mundial

tiene implementada una **estrategia de bienestar**.

47%
a nivel
mundial

afirma que el **bienestar** de los empleados ha aumentado como **prioridad** desde 2020.

83%
a nivel
mundial

tiene implementada una **estrategia de bienestar**, un **aumento de 28 puntos** desde 2020.

Lo que sabemos del bienestar es que las iniciativas y estrategias son insuficientes. Una estrategia de bienestar integrada en la estrategia general de la empresa es lo que realmente hace la diferencia. Poco más del 40% de las empresas tiene una estrategia totalmente integrada, lo que representa un aumento de 17 puntos con respecto a 2020.

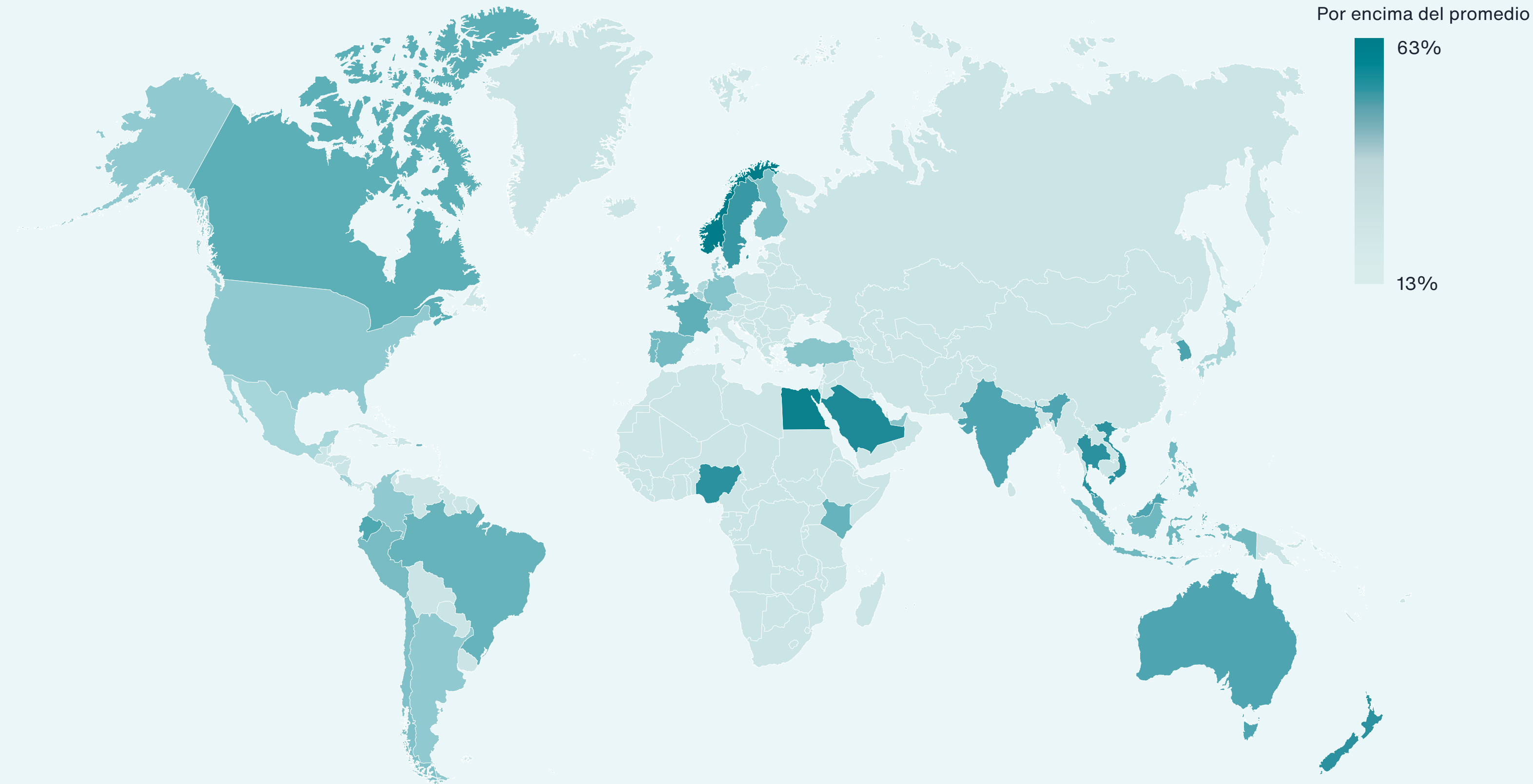


La eficacia reportada de las iniciativas de bienestar también está aumentando, con un 42% que califica sus programas como excepcionales o por encima del promedio. Esta cifra es superior al 22% de 2020.

La asignación de fondos al bienestar varía, ya que aproximadamente la mitad de las empresas destina entre 2 y 5% de sus fondos de beneficios al bienestar, aunque una cuarta parte de los encuestados no sabía cuál era su nivel de financiamiento.

La inversión en bienestar está aumentando. A nivel mundial, el 43% de las empresas afirma haber aumentado su inversión en materia de bienestar, mientras que el resto, en su gran mayoría, ha mantenido la misma inversión o la ha reorientado.

Eficacia del bienestar



* Desarrollado por Bing
Oficina de Estadísticas de Australia, GeoNames, Microsoft, Navinfo, OpenStreetMap, TomTom

Lo más destacado por región

Norteamérica

Las empresas en Norteamérica afirman que el bienestar es más importante, y sus acciones parecen estar a la altura. El 70% afirma que el bienestar es más importante que en 2020 (en comparación con el 63% a nivel mundial) y el 42% afirma que ha aumentado como prioridad (47% a nivel mundial). Si bien el número de empresas que ha integrado su estrategia de bienestar en su estrategia global de negocio y talento es ligeramente menor (39%), el número de empresas que ha aumentado su inversión es significativamente mayor (52% en comparación con el 43% a nivel mundial). Es posible que esa inversión no esté bien utilizada, ya que solo el 32% de las empresas afirma que sus programas funcionan satisfactoriamente.

América Latina

Las empresas de Latinoamérica suelen coincidir en que el bienestar es más importante (68%), pero son menos las que afirman que ha aumentado su nivel de prioridad (43%); aunque son más las empresas que afirman que la prioridad es la misma pero enfocada de forma diferente (31%). El número de empresas con una iniciativa (89%) y una estrategia (83%) coincide con las cifras globales; sin embargo, casi la mitad de las empresas afirma que el bienestar está totalmente integrado en su estrategia global, y el número de empresas que afirma que su programa está integrado (86%) es mayor que en cualquier otra región, y también superior a la cifra global. La región obtuvo la puntuación más baja de todas en cuanto al desempeño de los programas de bienestar, ya que menos del 30% de los encuestados afirmó haber obtenido buenos resultados.

Europa y Reino Unido

El porcentaje de empresas que afirma que el bienestar es más importante o tiene mayor prioridad que en 2020 coincide con las cifras globales; sin embargo, esta región tiene el menor número de empresas con una estrategia de bienestar (77%). Quizá como indicador de una inversión más temprana en bienestar, el número de empresas que afirmó que su inversión se mantuvo igual en 2022 fue el más alto de todas las regiones, con un 36%.

Asia-Pacífico

Lo más destacado en Asia-Pacífico es el resultado de las iniciativas de bienestar, ya que el 46% afirma que han funcionado bien, en comparación con un 51% a nivel mundial. Un número de empresas ligeramente mayor que el promedio global afirmó que el bienestar había adquirido más importancia, y poco menos de la mitad afirmó que la inversión había aumentado. La asignación de fondos fue significativamente mayor, ya que la mitad de las empresas destinó 4% o más a los programas de bienestar, el porcentaje más alto de todas las regiones.

África y Medio Oriente

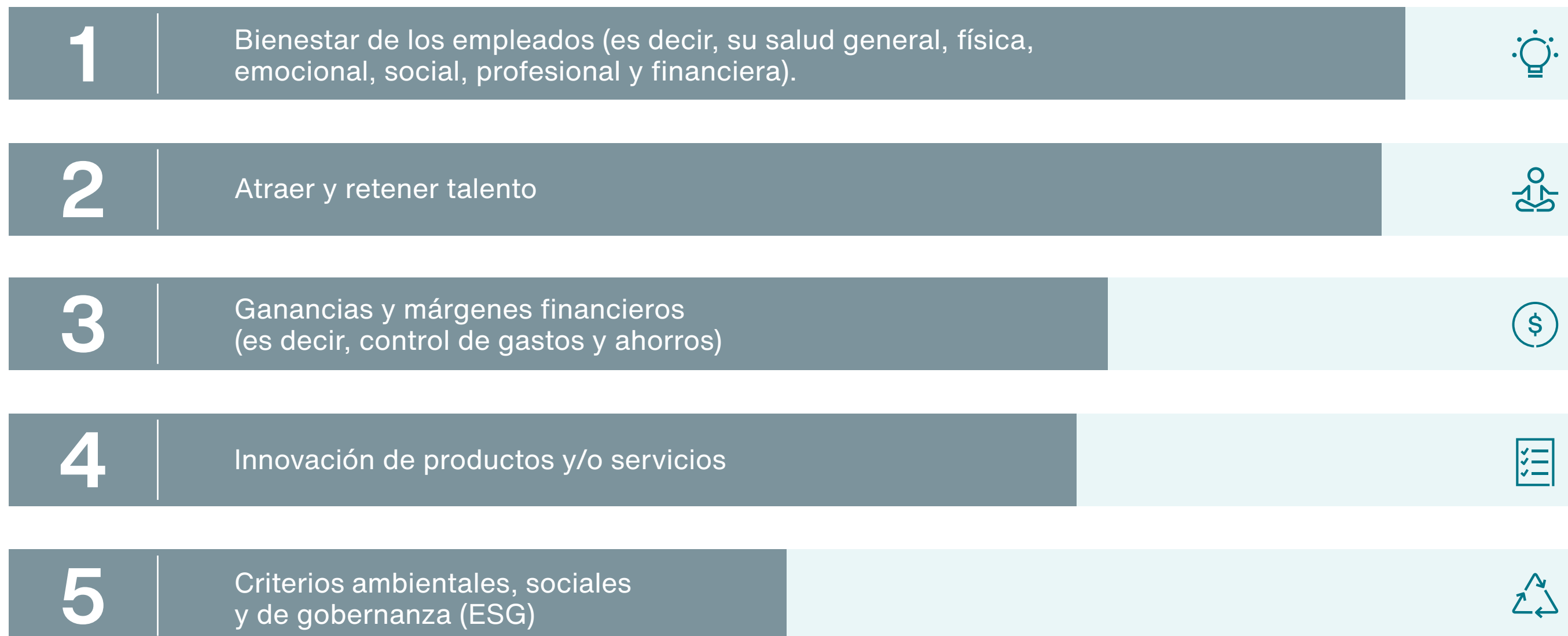
Las empresas de África y Medio Oriente se toman en serio el bienestar. Más del 90% tiene implementada una iniciativa y un número similar cuenta con una estrategia, ambas cifras son las más altas entre las regiones.

En varios países de la región, el 100% de las empresas afirmó tener una iniciativa. Casi la mitad de las empresas afirma que su estrategia está totalmente integrada, y el 53% afirma que sus programas funcionan excepcionalmente o por encima del promedio, 13 puntos por encima de la cifra global.

El bienestar tiene un impacto en la cultura y el desempeño de las empresas

El impacto del bienestar en la cultura y el desempeño general de las empresas es fácil de ver. Las empresas saben que atraer y retener talento es una de sus principales prioridades, y en todas las regiones esta cuestión ocupa el primer o el segundo lugar.

Principales prioridades de las empresas en los próximos cinco años



Principales prioridades de las empresas en los próximos cinco años, por región

	América del Norte	Latinoamérica	Europa y Reino Unido	Asia-Pacífico	África y Medio Oriente
1	Atraer o retener talento	Bienestar de los empleados (es decir, su salud general, física, emocional, social, profesional y financiera)	Atraer o retener talento	Atraer o retener talento	Bienestar de los empleados (es decir, su salud general, física, emocional, social, profesional y financiera)
2	Bienestar de los empleados (es decir, su salud general, física, emocional, social, profesional y financiera)	Atraer o retener talento	Bienestar de los empleados (es decir, su salud general, física, emocional, social, profesional y financiera)	Ganancias y márgenes financieros (es decir, control de gastos y ahorros)	Atraer o retener talento
3	Innovación de productos y/o servicios	Innovación de productos y/o servicios	Ganancias y márgenes financieros (es decir, control de gastos y ahorros)	Bienestar de los empleados (es decir, su salud general, física, emocional, social, profesional y financiera)	Diversidad, equidad, inclusión y pertenencia (DEIP)

Al preguntar sobre qué aspectos del negocio podrían verse afectados por el bienestar, los más mencionados fueron la satisfacción y el compromiso de los empleados, la lealtad y retención de los empleados, y la captación y atracción de talento, lo que significa que el bienestar se considera vital para algo que es prioritario.

Cuestiones empresariales en las que las iniciativas de bienestar podrían tener impacto



Lo que esto nos dice es que el bienestar de los empleados se considera importante por varias razones. Se considera importante por sí mismo - desde la pandemia casi todas las empresas quieren que se les vea como preocupadas por sus empleados, y se sienten responsables de su fuerza de trabajo más allá del horario laboral. Sin embargo, también se considera un medio para alcanzar un fin en varios sentidos. El bienestar influye en la atracción y retención de talento y en la productividad de los empleados. Asimismo, repercute en la salud y seguridad, ya que el bienestar de un empleado puede desempeñar un papel importante a la hora de reincorporar al trabajo a un empleado lesionado. El bienestar de un empleado, sus sentimientos y la percepción que tiene de su empleador pueden influir significativamente en su reincorporación al trabajo. Sin duda, estas cuestiones afectan el desempeño, lo que significa que mejorar el bienestar puede repercutir en casi todos los ámbitos de una organización.

Nuestra investigación descubrió que existe una relación entre el bienestar y una vida laboral sustentable, y que esa relación puede afectar los resultados de la empresa.

Es decir, mientras más altas sean las puntuaciones de una organización en bienestar general de los empleados, cultura y clima de bienestar, desempeño de las iniciativas de bienestar y asignación de fondos al bienestar, mejores serán sus puntuaciones en las categorías de vida laboral sustentable; resiliencia de la fuerza de trabajo, agilidad y sentido de pertenencia.

También existe una relación directa con los resultados de la empresa. Mejorar estos factores puede aumentar los resultados de la empresa en al menos un 11% y hasta en un 55%.



3

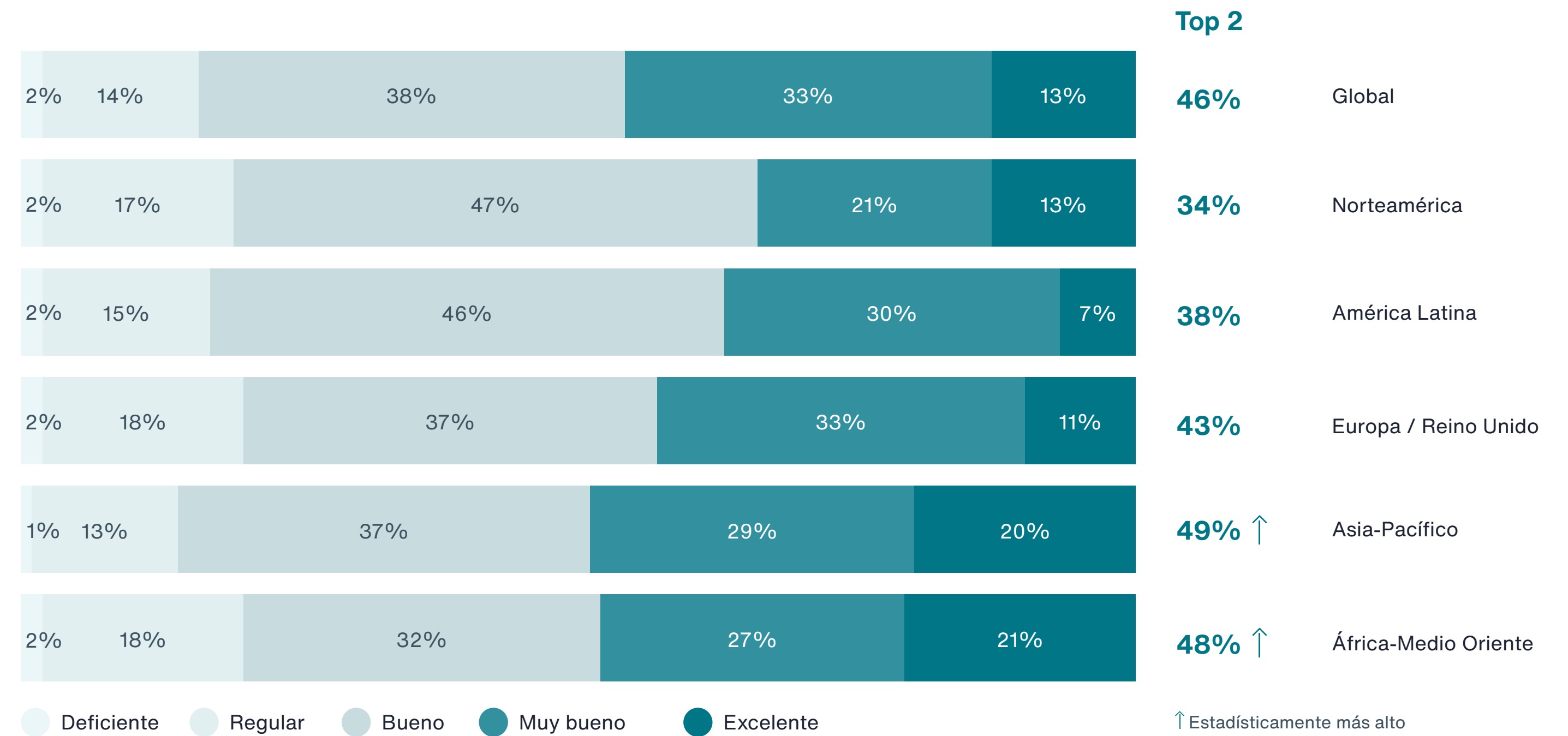
Estado actual y oportunidades

Estado actual y oportunidades

Con la importancia y prioridad del bienestar firmemente establecida, tiene sentido preguntarse: ¿Cuál es el estado del bienestar de los empleados en la actualidad?

Poco menos de la mitad de las empresas a nivel mundial calificó el bienestar general de sus empleados como “excelente” o “muy bueno”.

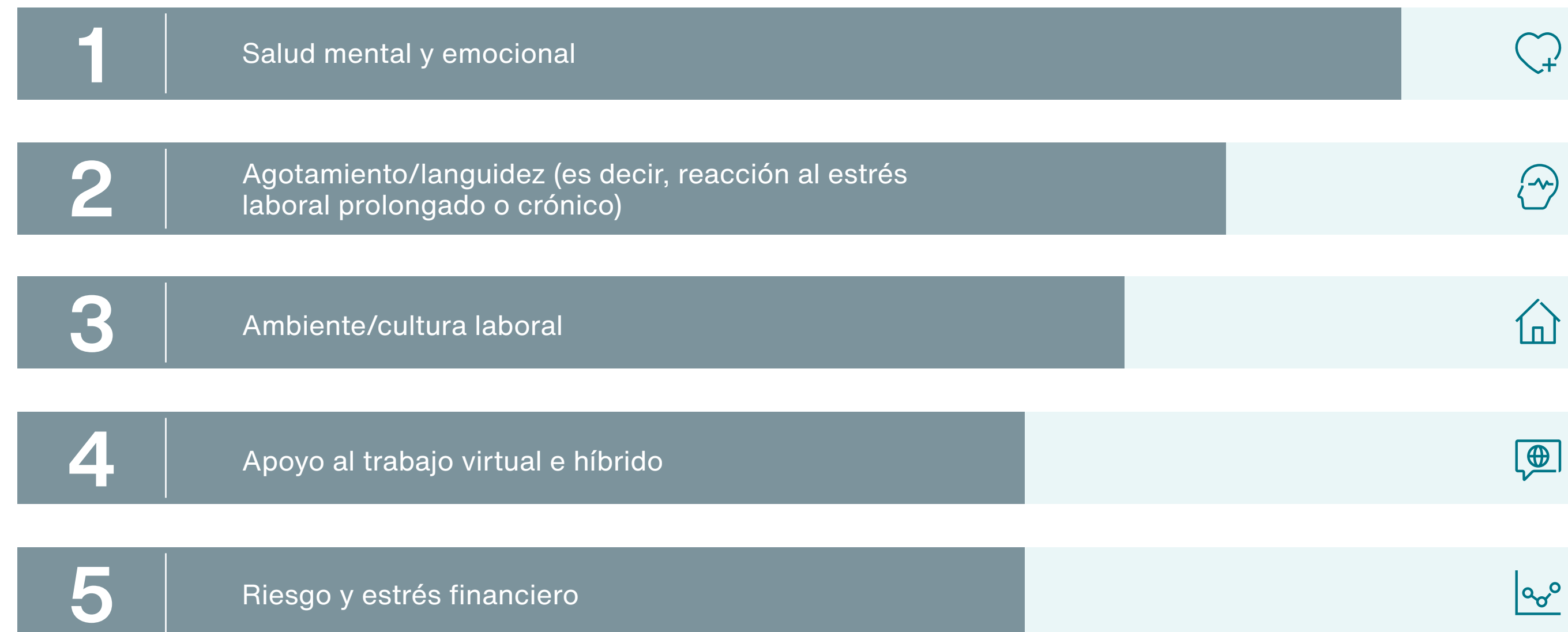
Bienestar general de los empleados



Las empresas confían en el impacto de sus estrategias de bienestar, y la mitad de ellas califica la cultura y el clima de bienestar de su organización como excelentes o muy buenos.

Existen, por supuesto, muchos aspectos diferentes del bienestar, y muchas cuestiones dentro de cada aspecto que preocupan a los empleadores. La mayoría de los principales problemas mencionados tiene que ver con el bienestar emocional, estando la salud mental y emocional en primer lugar y el agotamiento en segundo lugar.

Los cinco principales problemas del bienestar de los empleados

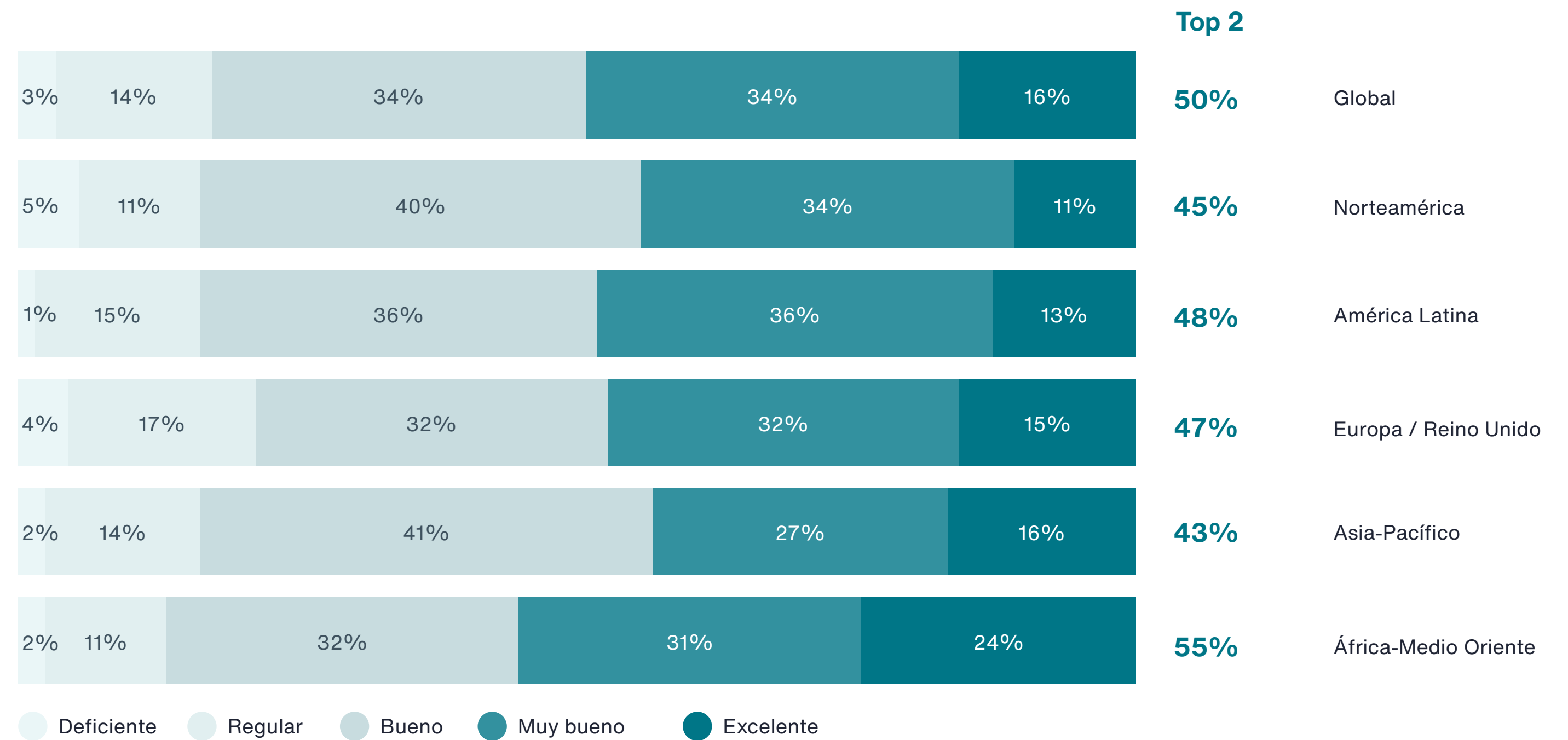


El bienestar repercute en los resultados de las empresas de varias maneras, en todas las dimensiones de lo que denominamos una vida laboral sustentable. Una vida laboral sustentable se basa en tres pilares: resiliencia, agilidad y sentido de pertenencia.

1. Resiliencia

La resiliencia es la capacidad de recuperarse y afrontar el cambio. Sabemos que es menos probable que los empleados que son resilientes busquen un nuevo trabajo y sufran agotamiento. ¿Qué tan resiliente es la fuerza de trabajo actual? Alrededor de la mitad de las empresas declaró que la resiliencia de sus empleados es excelente o muy buena. Si bien es un aumento significativo desde 2020, aún queda mucho por mejorar. A nivel regional, las cifras de resiliencia son bastante parecidas, con Asia-Pacífico ligeramente por debajo y África y Medio Oriente ligeramente por encima.

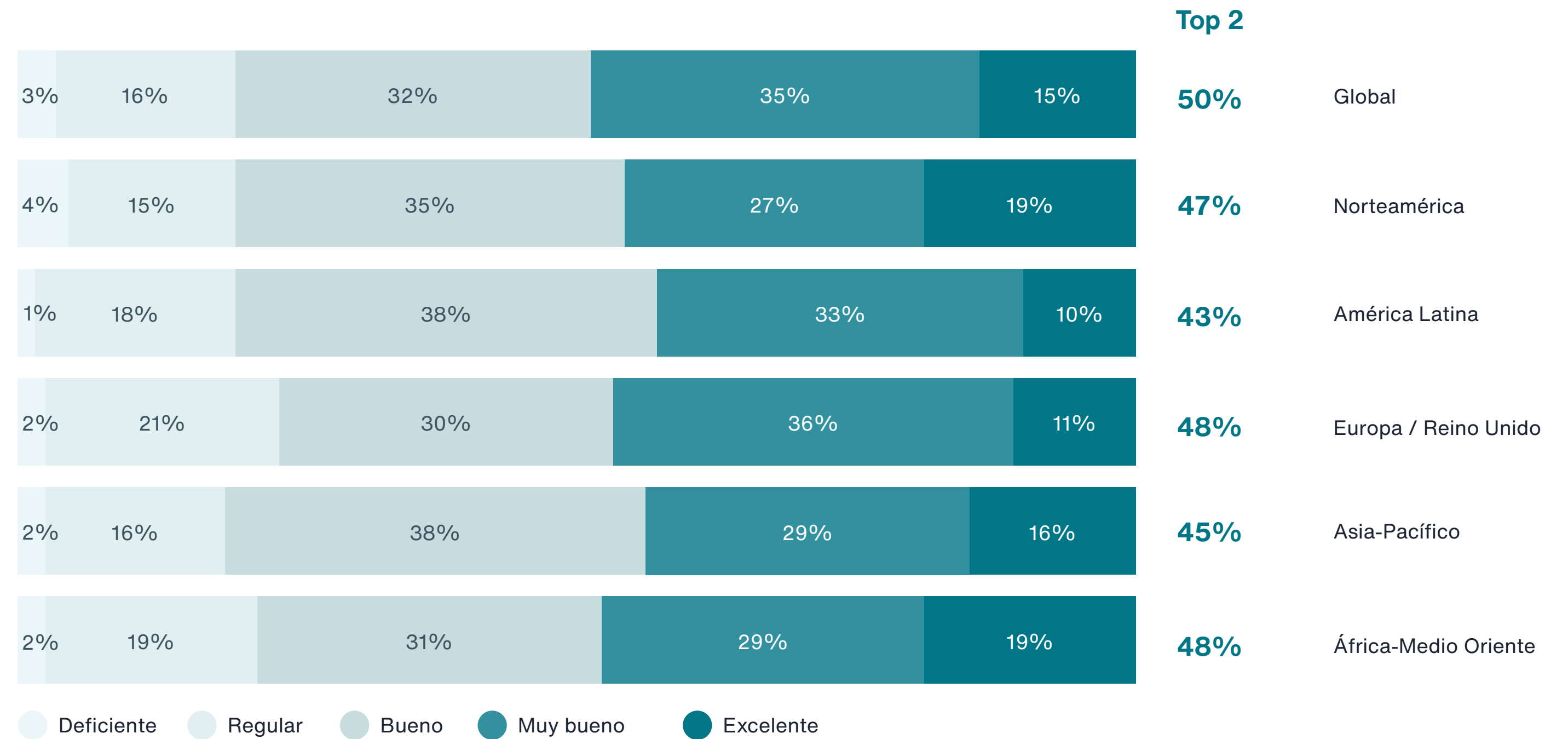
Resiliencia actual de la fuerza de trabajo



2. Agilidad

La agilidad es la capacidad de avanzar y navegar el cambio con una actitud positiva, curiosidad intelectual y mente abierta. Las fuerzas de trabajo ágiles tienen la capacidad de adaptarse a condiciones cambiantes y prosperar en tiempos volátiles. Las puntuaciones de agilidad son similares a las de la resiliencia, y la mitad de los empleadores afirma que sus empleados son ágiles.

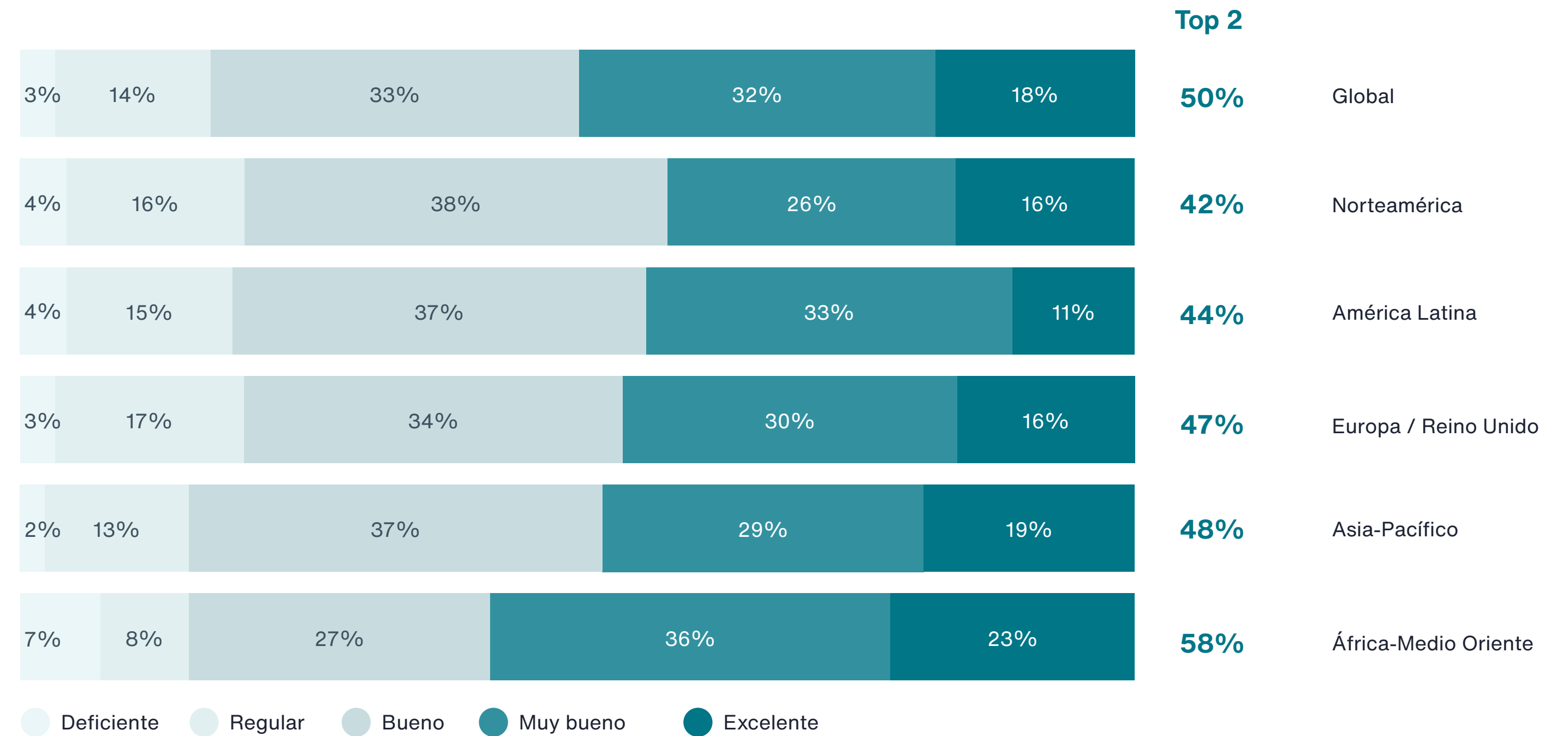
Agilidad actual de la fuerza de trabajo



3. Sentido de pertenencia

La pertenencia es un sentimiento de apoyo y conexión por parte de la comunidad en un entorno laboral. Tener sentido de pertenencia es vital para formar parte de un equipo de alto desempeño. Un fuerte sentido de pertenencia puede mejorar el compromiso de los empleados y les da el apoyo que necesitan para continuar siendo resilientes y ágiles en momentos de incertidumbre y cuando se requiere un cambio. Al igual que ocurre con la resiliencia y la agilidad, aproximadamente la mitad de las empresas califica el sentido de pertenencia como excelente o muy bueno. Crear una vida laboral sustentable para los empleados requiere tiempo e inversión. Sin embargo, los beneficios que aporta, tanto para los empleados como para la empresa en general, hacen que valga la pena.

Sentido de pertenencia actual de la fuerza de trabajo



Lo más destacado por región

Norteamérica

El bienestar general de los empleados peor calificado se registró en Norteamérica, donde poco más de un tercio de las empresas lo describe como excelente o muy bueno. Tan solo el 11% de las empresas calificó su cultura y clima de bienestar general como excelentes, el porcentaje más bajo de todas las regiones, en comparación con el 19% a nivel mundial. Norteamérica fue la única región que señaló el agotamiento como uno de los 5 principales problemas de negocio sobre el que las iniciativas de bienestar tendrían impacto, y la única región que lo citó como el principal problema de bienestar. La resiliencia, la agilidad y el sentido de pertenencia de los empleados se situaron por debajo del promedio global del 50%.

América Latina

Al igual que en Norteamérica, el bienestar general, la resiliencia, el sentido de pertenencia y la agilidad de los empleados en Latinoamérica se situaron muy por debajo del promedio global. Solo el 7% de las empresas describió el bienestar general como excelente.

Las empresas de América Latina citaron con mayor frecuencia los resultados financieros como un tema que se ve impactado por las iniciativas de bienestar, y fue la única región que mencionó a la salud física y al riesgo y estrés financiero como los cinco principales problemas de bienestar de los empleados.

Europa y Reino Unido

Los resultados de Europa y del Reino Unido coinciden con los promedios globales, aunque la región se sitúa algunos puntos porcentuales por debajo del promedio en bienestar general, cultura, resiliencia, agilidad y sentido de pertenencia. En consonancia con el envejecimiento de su población, esta fue la única región que señaló “necesidades generacionales” como uno de los cinco principales problemas relacionados con el bienestar de los empleados, y una de las dos únicas que mencionó el aprendizaje de nuevas habilidades y la cualificación del talento.

Asia-Pacífico

El bienestar general de los empleados obtuvo la puntuación más alta en Asia-Pacífico, con un 49% de empresas que lo calificaron como excelente o muy bueno. Las empresas de esta región situaron las ganancias y los márgenes financieros como la segunda prioridad para los próximos años, siendo la única región que no ubicó el bienestar de los empleados en primer o segundo lugar. En cuanto a las cuestiones relacionadas con el bienestar de los empleados, fue una de las dos regiones que situó el aprendizaje de nuevas habilidades y la cualificación del talento entre las cinco cuestiones más importantes. La resiliencia de los empleados fue la categoría más baja en esta región, mientras que la agilidad y el sentido de pertenencia se situaron ligeramente por debajo del promedio global.

África y Medio Oriente

Estadísticamente por encima del promedio global, las empresas de África y Medio Oriente calificaron el bienestar general como excelente o muy bueno en un 48%, con el mayor porcentaje de cualquier región que lo calificó como excelente.

La cultura y el clima de bienestar tuvieron las puntuaciones más altas que en cualquier otra región; asimismo, fue la única región que superó (58%) el promedio global del 50%. Casi una cuarta parte de las empresas calificó el clima y la cultura como excelentes, más del doble que en Norteamérica. Esta fue también la única región que clasificó el desempeño y la productividad de los empleados por encima de la satisfacción y el compromiso de los empleados, pero también fue la única región que clasificó la resiliencia de los empleados como un tema que se ve impactado por el bienestar. La resiliencia y el sentido de pertenencia obtuvieron una puntuación muy por encima de la marca global, la más alta de todas las regiones, con la agilidad ligeramente por debajo.

4

Apoyo e integración del bienestar en
el ADN de las empresas

Apoyo e integración del bienestar en el ADN de las empresas

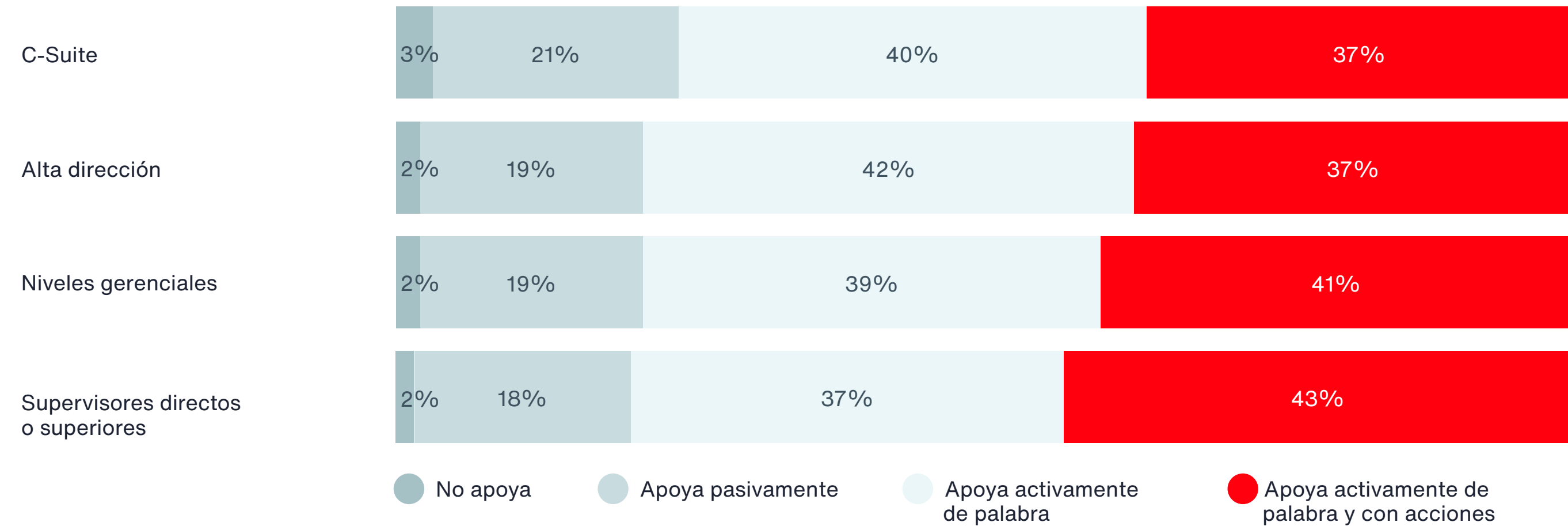
Para las empresas es fácil decir que el bienestar es importante y prioritario. Pero la forma en que apoyan el bienestar y lo integran en su estrategia general y cultura organizacional demuestra su compromiso.

En todo el mundo, cerca de una cuarta parte de las empresas apoya el bienestar a nivel global. América del Norte y Latinoamérica mostraron aumentos significativos en el apoyo “global”, mientras que Europa y Reino Unido, y África y Medio Oriente mostraron aumentos tanto a nivel “global” como “nacional”.

Ese apoyo es más significativo cuando los directivos de una empresa están comprometidos con el bienestar. Les preguntamos a las empresas cómo los diferentes niveles de liderazgo apoyan el bienestar.

Los líderes de menor jerarquía son ligeramente más propensos a apoyar el bienestar de los empleados tanto con sus acciones como con sus palabras. En todos los grupos, más de tres cuartas partes afirmaron que existía un apoyo activo. Solo una pequeña proporción afirmó que sus directivos no apoyan las iniciativas de bienestar.

Compromiso de los líderes con las iniciativas de bienestar



Descubrimos que el nivel de importancia que una organización le asigna al bienestar determina el nivel de apoyo de los directivos, incluyendo el C-Suite.

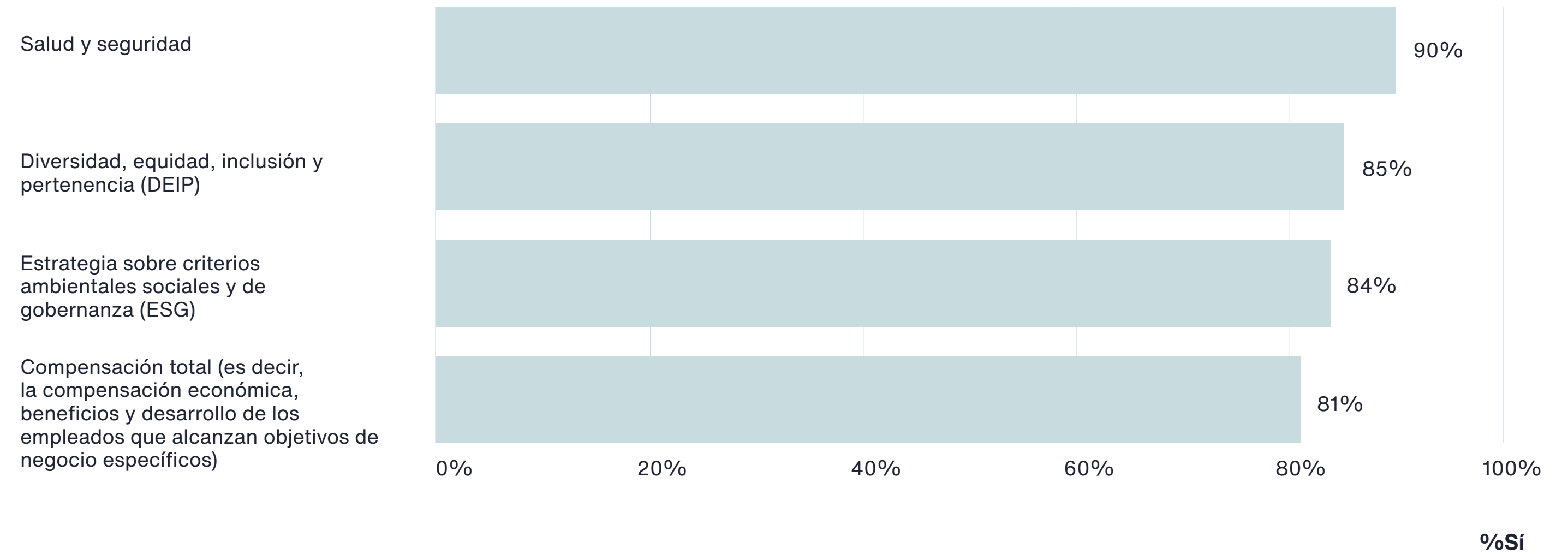
Además, no encontramos ninguna correlación entre el tipo de cultura corporativa y el apoyo para el bienestar o sus resultados. Esto significa que, independientemente de si la cultura corporativa es dinámica, emprendedora, orientada a las personas, procesos o resultados, puede tener un enfoque exitoso del bienestar de las personas y el desempeño.



¿Cómo se integran otras estrategias de la organización en el bienestar? Parece obvio que sería en la estrategia de salud y seguridad, y esa suposición queda confirmada, ya que nueve de cada diez empresas así lo afirman. Pero casi el mismo número de organizaciones afirmó que el bienestar incorpora partes de sus estrategias de DEIP, ESG y compensación total. También vemos la integración de las dimensiones del bienestar en otras partes de la organización. Por ejemplo, los estudios sobre seguridad en el lugar de trabajo están comenzando a incorporar componentes de bienestar emocional y seguridad psicológica junto con el riesgo de accidente estándar.

Las empresas que le dan más importancia al bienestar tienen más probabilidades de integrarlo en su estrategia de DEIP, ESG, salud y seguridad y compensación total.

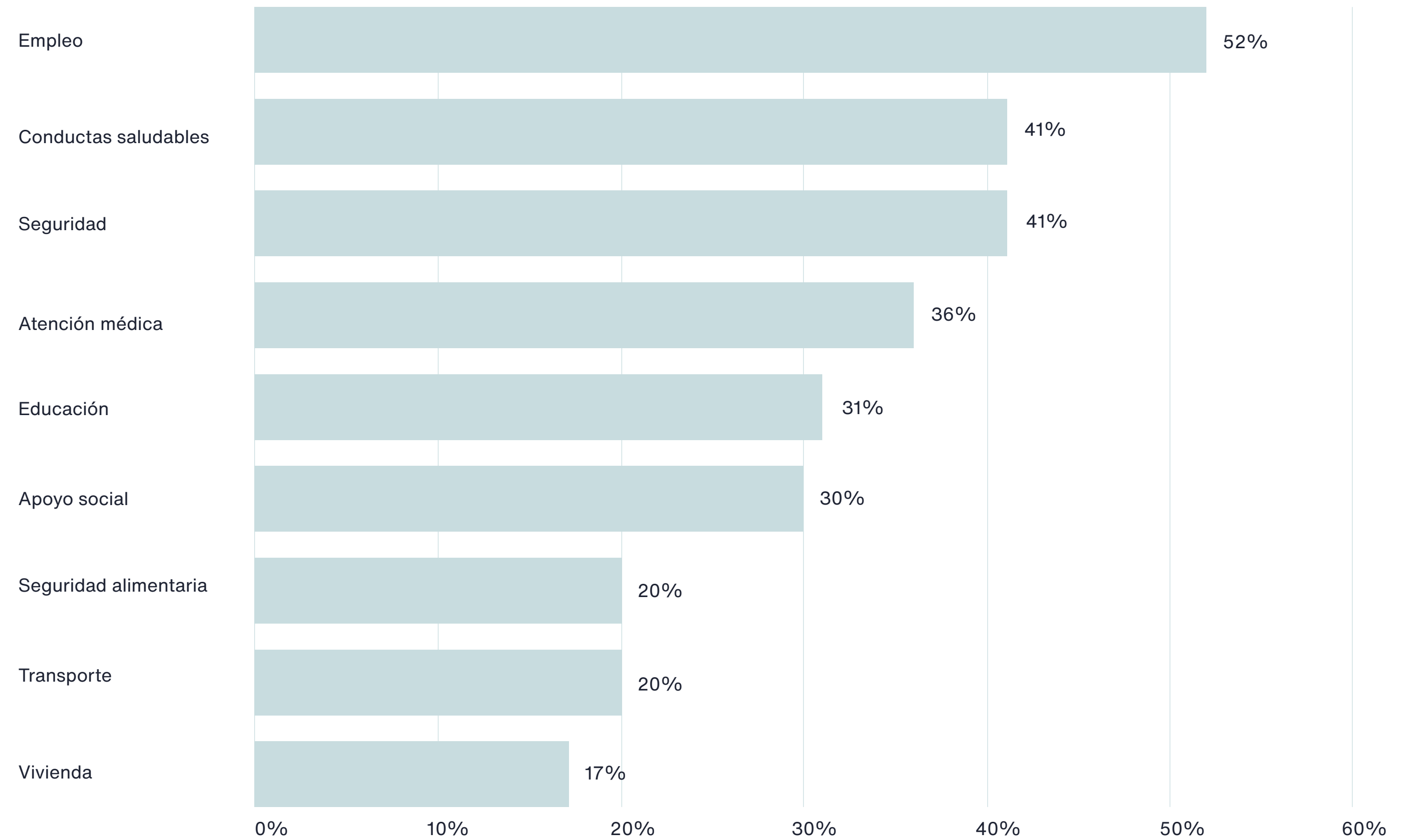
Integración de la estrategia de bienestar con otras partes de la empresa



El bienestar individual de un empleado está compuesto por diversas dimensiones, y cada una de ellas tiene muchas causas diferentes. Se está demostrando cada vez más que los determinantes sociales de la salud (SDoH, por sus siglas en inglés) son responsables de las diferencias en el bienestar. La condición de vida de una persona, su educación e incluso su acceso a un transporte seguro pueden afectar su bienestar. Tal como lo señala un reporte, “un código postal puede tener más peso en los resultados potenciales de salud de las personas que su código genético”.⁷

Una estrategia de bienestar que sea verdaderamente integral abordará los SDoH. Las organizaciones mencionaron con mayor frecuencia el empleo, las conductas saludables y la seguridad como los SDoH abordados. Relativamente pocas organizaciones mencionaron la seguridad alimentaria, el transporte y la vivienda.

Determinantes de la salud abordados en la Estrategia de Bienestar



⁷ [Determinantes sociales de la salud: ¿Puede el código postal influir en los resultados de salud?](#)

¿Qué significa que el bienestar forme parte de la estrategia de ESG o DEIP? A medida que más organizaciones se enfocan en el bienestar, es importante que su estrategia de bienestar se integre con su estrategia general de ESG y sus iniciativas de DEIP.

El bienestar tiene que ver con la persona íntegra. Los empleados que sufren discriminación tienen menos probabilidades de estar comprometidos con su empresa, y esto puede afectar su percepción de la organización, repercutir en su sentido de pertenencia y disminuir su sensación de seguridad psicológica en el trabajo.

¿Qué queremos decir cuando afirmamos que la estrategia de bienestar de una organización debe integrarse con sus iniciativas de DEIP? En pocas palabras, la estrategia de bienestar debe adherirse a los principios de DEIP de la organización. Asimismo, los programas de DEIP de la organización deben considerar el bienestar.

Una estrategia de bienestar alineada con los objetivos de DEIP de una organización tomará en cuenta las diferencias en las experiencias de los empleados debidas a factores como la raza y etnia, orientación sexual e identidad de género, que son las características más comunes que las organizaciones abordan con su estrategia de DEIP.

Características que la estrategia de DEIP aborda - Perspectiva global



⁸ <https://www.aon.com/insights/reports/2022/global-diversity-equity-and-inclusion-survey>

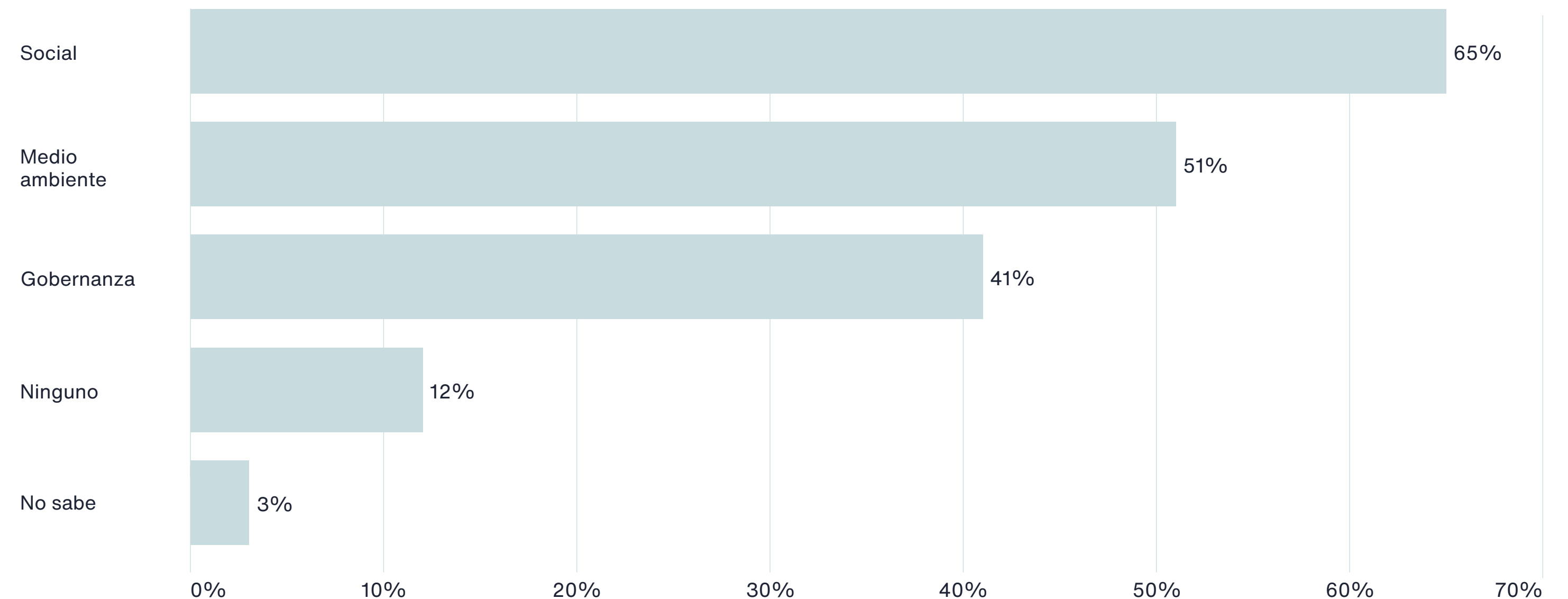
⁹ [Empirical evidence of mental health risks posed by climate change - PubMed \(nih.gov\)](#)

Garantizar el acceso a una atención médica culturalmente competente, recopilar y utilizar datos para determinar cuáles son las necesidades de los empleados y utilizar un lenguaje inclusivo en las comunicaciones son solo algunas de las formas en que las organizaciones pueden integrar sus estrategias de bienestar y de DEIP. El 85% de las organizaciones afirmó que su estrategia de bienestar incorpora DEIP.

Integrar el bienestar con los criterios ESG puede parecer una conexión menos directa, pero sigue siendo fundamental. Casi el 85% de las organizaciones afirma que su estrategia de bienestar incorpora los criterios ESG. Esto puede deberse en parte a que, a veces, se asume que el bienestar existe dentro de la “S” (social) de ESG, pero la “E” (ambiental) también tiene mucho que ver con el bienestar. Un estudio reciente correlacionó los cambios climáticos con una mayor prevalencia de problemas de salud mental, lo que significa que una empresa que trabaja para mantener sus compromisos ambientales también está trabajando para mejorar el bienestar emocional de sus empleados.

Casi dos tercios de los encuestados afirman que el bienestar tiene impacto en los aspectos sociales, ya que poco más de la mitad mencionó “Medio ambiente” y cerca de dos quintas partes mencionaron “Gobernanza”.

Aspectos de ESG en los que el bienestar tiene más impacto



Lo más destacado por región

Norteamérica

Casi un tercio de las empresas de Norteamérica apoya el bienestar a nivel global, muy por encima del promedio global y más que cualquier otra región. Sin embargo, son pocas las empresas de la región que integran su estrategia de bienestar con las estrategias de salud y seguridad, DEIP o ESG.

Solo dos tercios de las empresas integran el bienestar con los criterios de ESG, en comparación con el promedio global del 84%, y solo el 10% integra ambos de forma integral, aproximadamente la mitad en comparación con otras regiones. Cerca de la mitad de las estrategias de DEIP de las empresas incorpora el bienestar en cierta medida, aunque solo el 14% lo hace en su totalidad. Es más probable que la estrategia de DEIP de las empresas de Norteamérica aborde la identidad de género, orientación sexual, raza/etnia y salud mental.

América Latina

Al igual que en Norteamérica, es más probable que las empresas de América Latina apoyen iniciativas de bienestar a nivel global.

La integración de la salud y la seguridad con el bienestar es del 95% en la región, una cifra superior a la de cualquier otra categoría en cualquier otra región. El empleo es el determinante de la salud más frecuentemente abordado en América Latina, con un 61%, muy por encima del promedio global, al igual que la atención médica, con un 46%.

En esta región es más probable que la estrategia de DEIP incluya la identidad de género y la edad que en cualquier otra, mientras que la orientación sexual y la raza/etnia también son estadísticamente más altas.

Europa y Reino Unido

En consonancia con otras secciones, las empresas en Europa se encuentran o rondan los promedios globales en cuanto a tener iniciativas y estrategias.

Un número mayor de empresas en Europa que el promedio global incorpora el bienestar en los criterios ESG con un margen significativo, lo que quizás refleje un compromiso más maduro con los criterios ESG que en otras partes del mundo. Asimismo, un mayor número de empresas incorpora el bienestar de forma integral en su estrategia de DEIP, aunque es menos probable que aborde la identidad de género, orientación sexual, raza/etnia o situación familiar, mientras que otros atributos se sitúan en el promedio.

Asia-Pacífico

Un número de empresas ligeramente superior al promedio cuenta con iniciativas y estrategias de bienestar en Asia-Pacífico. Poco más de una quinta parte de las empresas incorpora el bienestar de forma integral con los criterios ESG, y un número similar lo integra con las estrategias de DEIP, ambos ligeramente por encima del promedio, aunque si se amplía para incluir “incorpora moderadamente”, la región obtiene la puntuación más alta en la integración del bienestar con las estrategias de DEIP. Sin embargo, al preguntarles qué características abordan esas estrategias de DEIP, las empresas obtuvieron puntuaciones muy por debajo de las demás al responder identidad de género, orientación sexual, raza/etnia, situación familiar, discapacidades aparentes y edad.

África y Medio Oriente

En África y Medio Oriente hay más empresas que apoyan el bienestar tanto a nivel global como nacional que en cualquier otra región, con una amplia diferencia. Y más empresas de la región cuentan con iniciativas y estrategias de bienestar (la diferencia entre tener iniciativas y estrategias es también menor que en cualquier otra región, con apenas un punto). Sin embargo, el número de empresas que integra el bienestar con otros aspectos de la estrategia corporativa es menor que en cualquier otra región, ya que solo alrededor de tres cuartas partes afirman que lo integran con cada aspecto, en comparación con los promedios globales, que superan ampliamente el 80%.

5

Programas de bienestar ofrecidos

Programas de bienestar ofrecidos

Las dimensiones del bienestar individual se definen con bastante facilidad, aunque es necesario matizarlas.

El bienestar físico es la capacidad de funcionar con energía y tomar decisiones saludables.

El bienestar emocional se refiere a nuestras actitudes y reacciones ante la vida cotidiana.

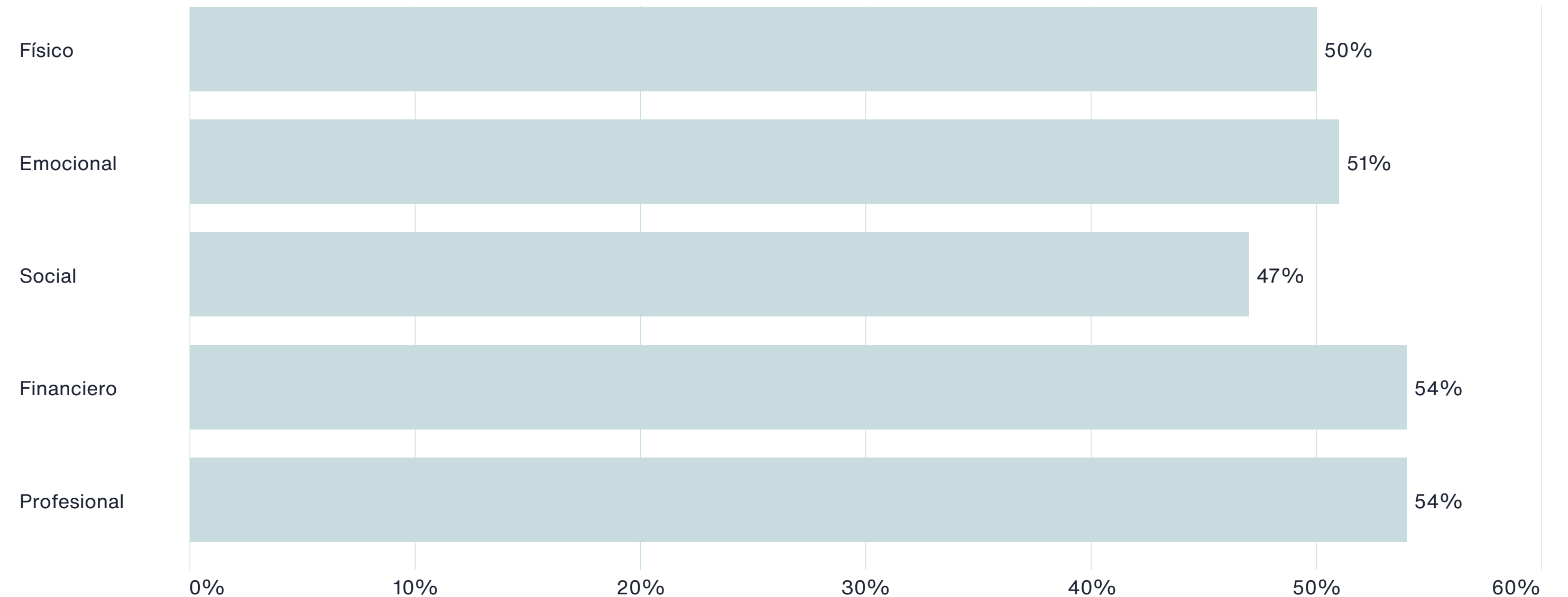
El bienestar social es la capacidad de prosperar a través de conexiones y relaciones significativas.

El bienestar financiero es la capacidad de gestionar con confianza la vida económica y prepararse para el futuro y los imprevistos.

El bienestar profesional, también conocido como bienestar en la vida laboral, se refiere a tener experiencias laborales y personales positivas que produzcan orgullo, satisfacción y sentido.

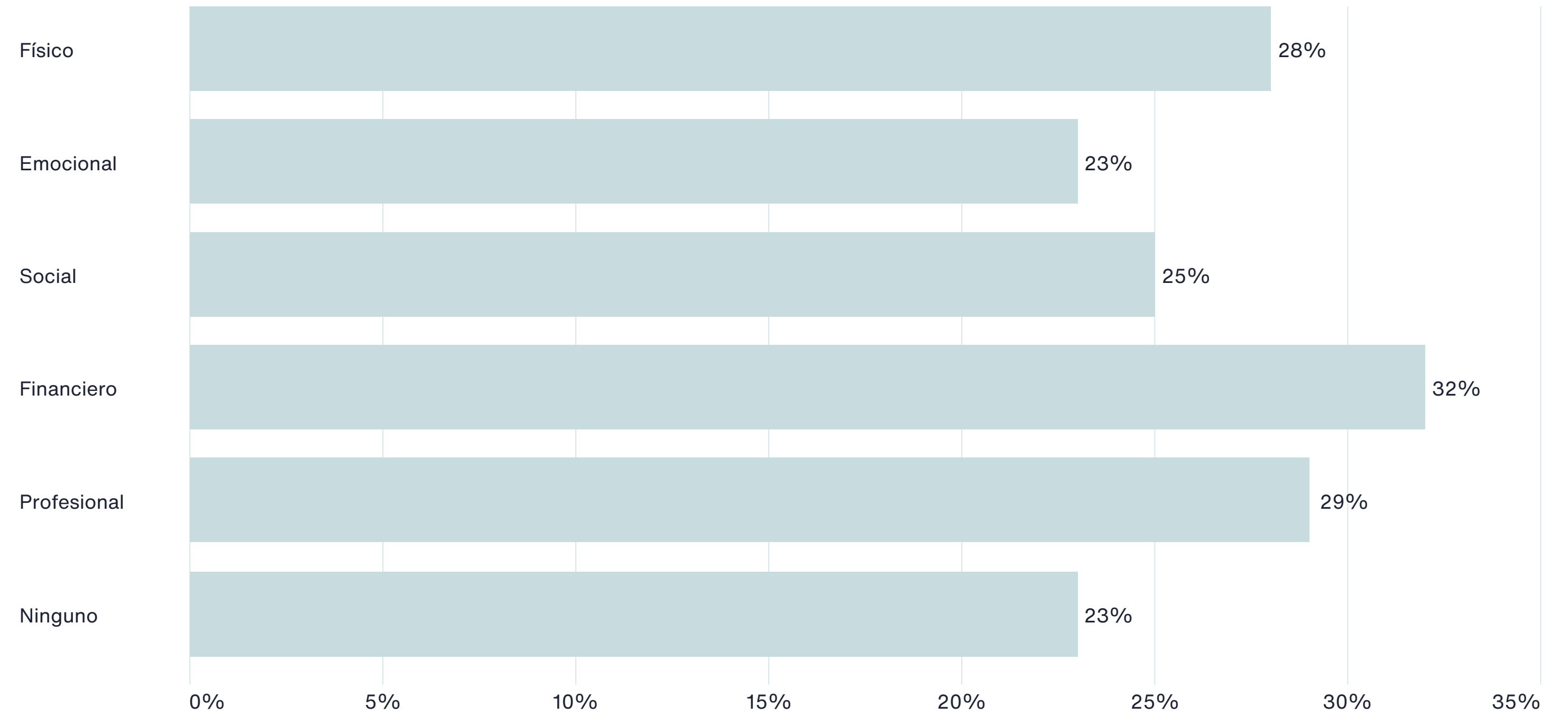
En una situación ideal, todas las organizaciones tomarían en cuenta las cinco dimensiones del bienestar en su estrategia de bienestar. Sin embargo, apenas la mitad de las empresas incorpora alguna de las dimensiones, y solo el 19% de las organizaciones incorpora las cinco dimensiones.

Dimensiones del bienestar individual incorporadas actualmente en la estrategia de las empresas



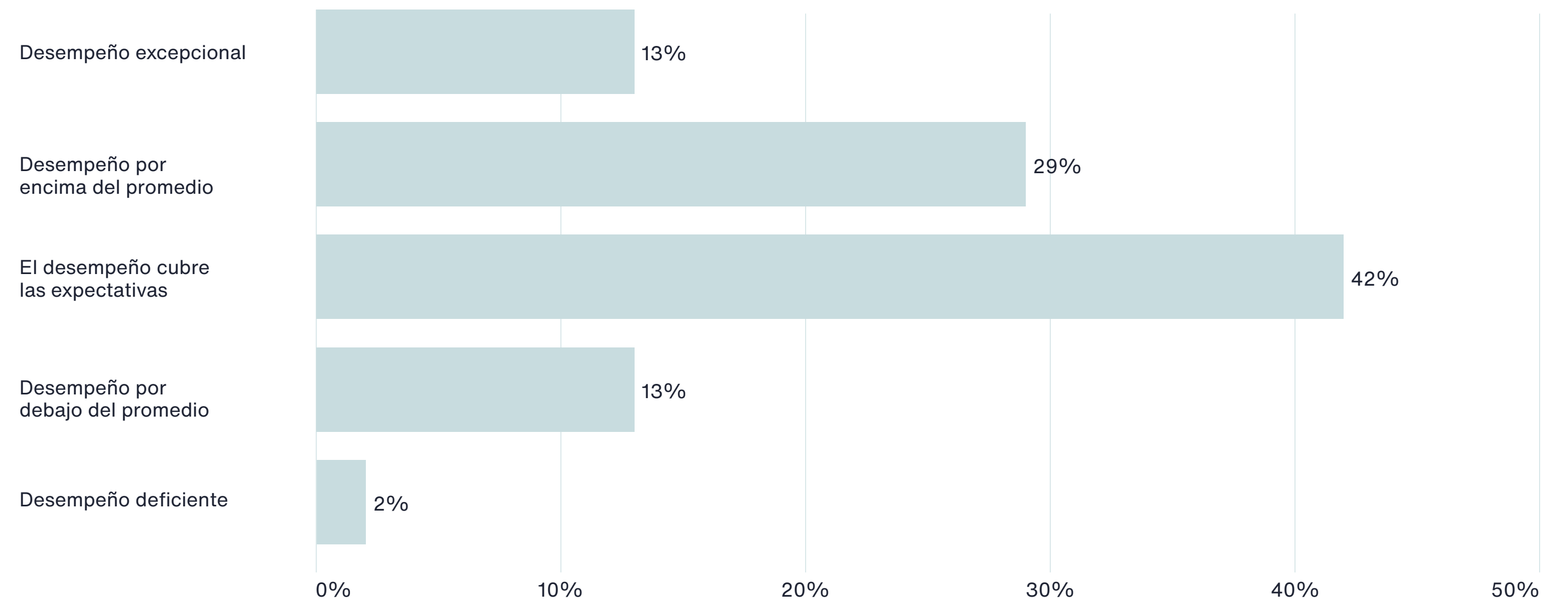
Ofrecer incentivos o recompensas por participar en un programa es una forma popular de impulsar la aceptación y el compromiso con estos programas. Más de tres cuartas partes de las organizaciones ofrecen algún incentivo. La distribución de los incentivos y las recompensas varía, ya que entre el 23% y el 32% de las empresas ofrecen algún incentivo para los programas en cada dimensión.

Ofrecen incentivos y recompensas para promover la participación



Una señal de progreso en materia de bienestar es que las organizaciones reportan que sus iniciativas al respecto son más eficaces. En 2020, solo una cuarta parte de las empresas afirmó que el desempeño de sus iniciativas era excepcional o superior al promedio. En nuestra encuesta actual, esa cifra alcanza el 42%, y el mismo porcentaje de encuestados afirma que las expectativas de desempeño de las iniciativas de bienestar han quedado cubiertas.

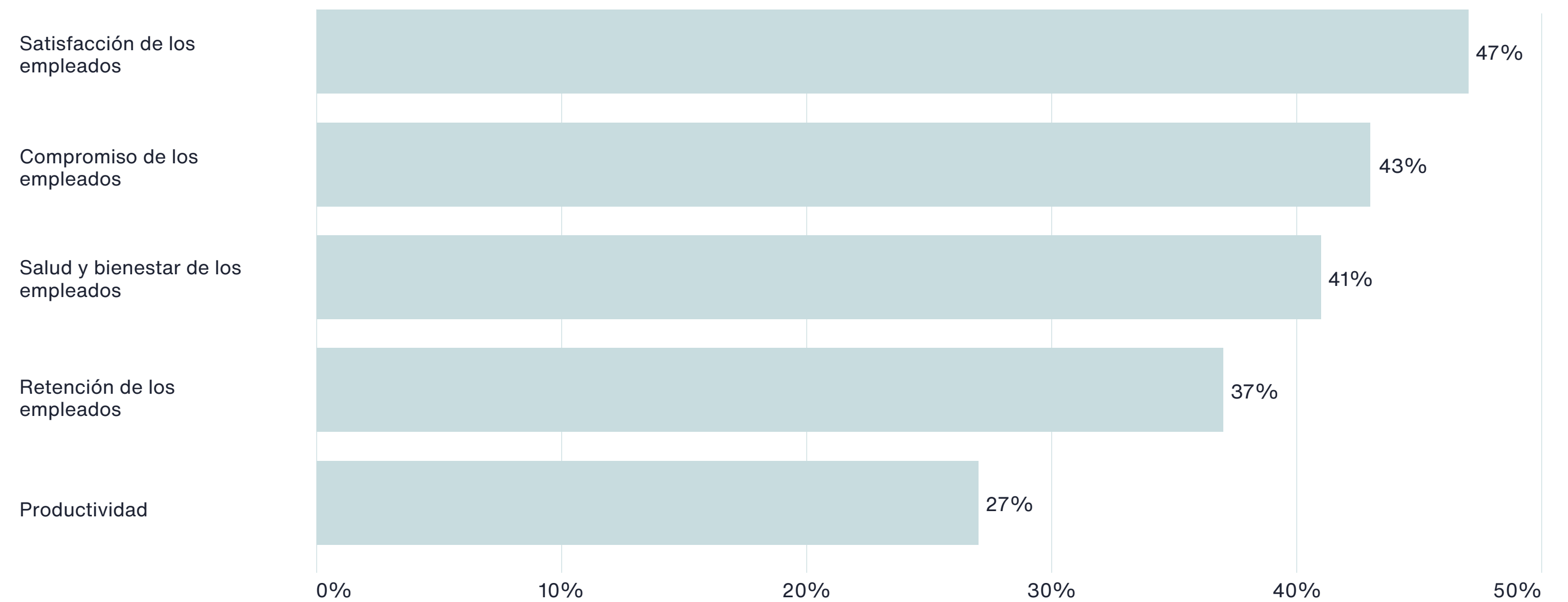
Desempeño de las iniciativas de bienestar



La medición es un elemento clave de cualquier estrategia, y lo mismo ocurre con la forma en que una organización mide el éxito de sus iniciativas de bienestar. Les preguntamos a las organizaciones qué medidas utilizan para juzgar el éxito. Casi la mitad citó la satisfacción de los empleados, mientras que el compromiso de los empleados, la salud y el bienestar de los empleados, la retención de los empleados y la productividad fueron mencionados por al menos una cuarta parte de las organizaciones.

Solo el 6% de las empresas afirmó no medir el éxito de sus iniciativas. Este sólido conjunto de criterios hace que el aumento general de la eficacia percibida sea más impactante.

Medición del éxito de las iniciativas de bienestar



¿Qué tipo de iniciativas se ofrecen?






Aunque está claro que tener una estrategia integrada de bienestar es esencial, dicha estrategia debe ponerse en práctica a través de una serie de programas e iniciativas en los que puedan participar los empleados. La mayoría están dirigidos a una u otra dimensión del bienestar, aunque algunos pueden abarcar varias dimensiones (por ejemplo, un programa de asesoría crediticia no solo ayuda al bienestar financiero, sino que la consiguiente reducción del estrés también puede ser positiva para el bienestar emocional).

Muchas de las iniciativas de bienestar físico más populares eran también de carácter preventivo. Un tercio de las organizaciones mencionó las inmunizaciones y vacunas. La ergonomía, es decir, las evaluaciones del espacio de trabajo de los empleados y los equipos diseñados para mejorar la función ergonómica también ocuparon un lugar destacado en la lista, ya que la ergonomía es una de las principales causas de lesiones relacionadas con el trabajo, debido en parte a que las personas trabajan virtualmente y no disponen de opciones de configuración adecuadas. Las evaluaciones médicas (como la toma de la presión arterial, el IMC y la glucosa en sangre) también se situaron entre las cinco principales iniciativas.








Hubo una gran variedad de programas ofrecidos, con 27 tipos diferentes de ellos ofrecidos por al menos el 10% de las organizaciones. Estos programas coinciden con las necesidades percibidas. Al preguntar qué afecciones y factores de riesgo afectaban más al desempeño de la empresa, las principales respuestas fueron la actividad física, las afecciones musculoesqueléticas y la hipertensión arterial. (Para obtener otra perspectiva sobre las afecciones y los factores de riesgo que impulsan las reclamaciones médicas y afectan a la plantilla a nivel mundial, consulte nuestro [Reporte global de tasas de tendencias de costos médicos.](#))

Iniciativas de bienestar físico ofrecidas por las empresas

1	Inmunización y vacunas	
2	Espacios libres de humo (es decir, está prohibido fumar)	
3	Actividades comunitarias que promueven la actividad física patrocinadas por la empresa (es decir, paseos/carreras, deportes recreativos, etc.)	
4	Ergonomía (es decir, evaluación, equipo, etc.)	
5	Evaluaciones médicas (es decir, presión arterial, IMC, colesterol, glucosa, etc.)	

La presión arterial es una de las pruebas más comunes que las organizaciones ofrecen a sus empleados, mientras que las evaluaciones y los equipos ergonómicos sirven, en gran parte, para evitar afecciones musculoesqueléticas, y aunque una caminata/carrera de 5 km patrocinada por la empresa no resolverá por completo la falta de actividad física de los empleados, es una forma de fomentar más movimiento.

Muchas iniciativas de bienestar emocional se enfocan en el estrés, la ansiedad y el agotamiento que sienten muchos empleados. Estas tres cuestiones, junto con el equilibrio entre la vida laboral y personal, conforman los cuatro aspectos más importantes para las empresas en materia de bienestar emocional.

6	Opciones de comida saludable en el trabajo	
7	Descuento en membresías de gimnasios	
8	Educación en nutrición	
9	Evaluación del riesgo para la salud	
10	Coaching (conductas de estilo de vida)	

Los programas de asistencia para los empleados (EAP) solían ser el estándar de oro de los programas de bienestar emocional. Actualmente, es lo mínimo que se espera. Actualmente, la educación y el apoyo dedicados al estrés, la ansiedad y la depresión siguen de cerca a los EAP como los más ofrecidos. Al menos estos 10 programas son

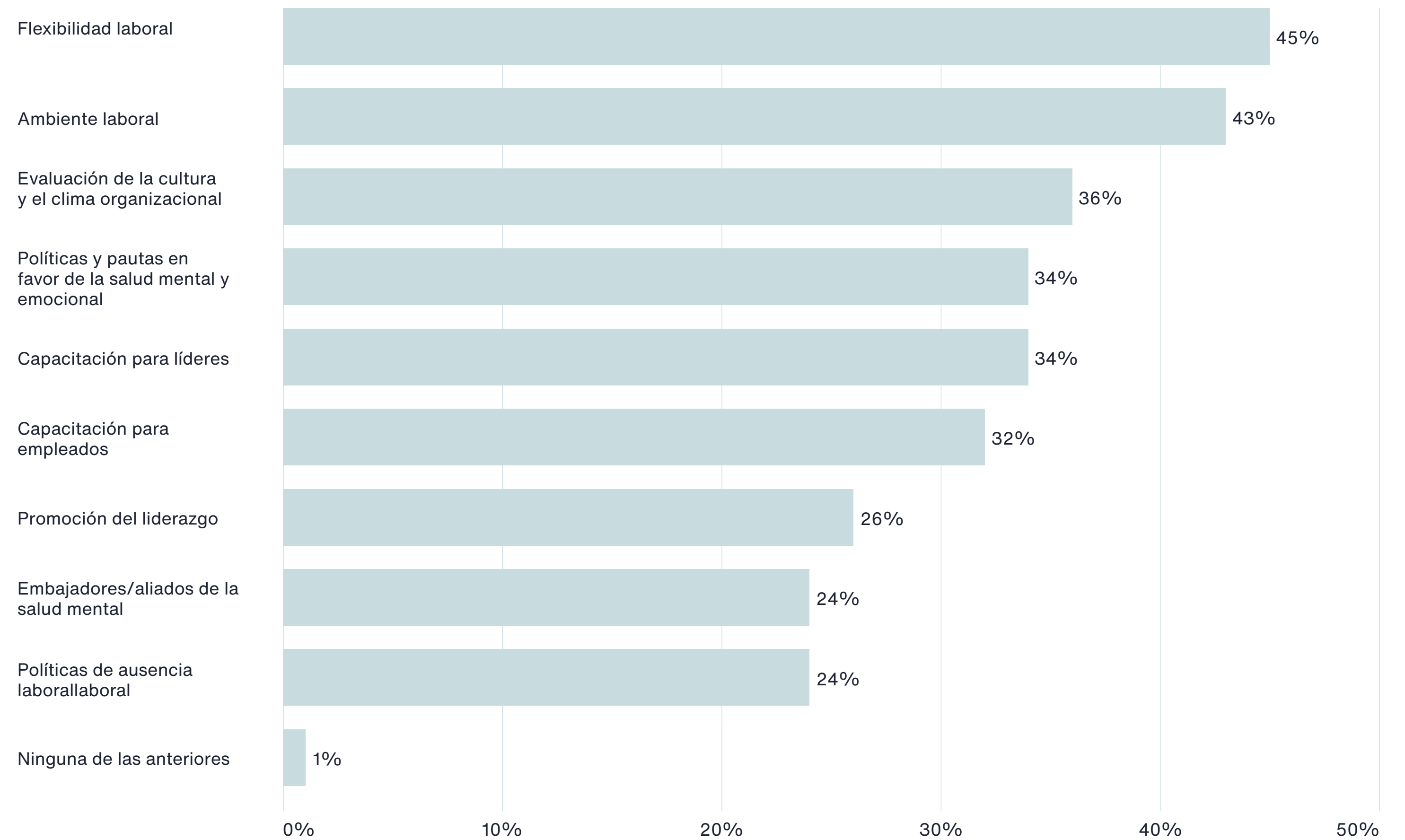
ofrecidos por el 20% o más de las organizaciones. Muchas de ellas giran en torno a la educación, ya que en muchos lugares sigue existiendo una brecha entre la incidencia de los problemas de bienestar emocional y su aceptación.

Iniciativas de bienestar emocional ofrecidas actualmente

1	Programa de asistencia para los empleados (EAP)	
2	Programas/educación de apoyo para el estrés, la ansiedad y la depresión	
3	Sesiones de aprendizaje virtual (webinars, almuerzos de trabajo, etc.)	
4	Comunicación y educación continuas sobre bienestar emocional	
5	Espacio tranquilo en la oficina	
6	Orientación virtual (es decir, video, mensaje, chat)	
7	Coaching (apoyo para la gestión de conductas y condiciones)	
8	Capacitación para líderes directivos sobre bienestar mental y emocional	
9	Acceso a una sala de lactancia / maternidad	
10	Orientación en persona	

Al preguntarles qué iniciativas de la organización eran más importantes para el bienestar emocional, el 45% mencionó la flexibilidad laboral y casi el mismo porcentaje el entorno laboral. Esto sugiere que las empresas consideran que el bienestar emocional es un problema que requiere soluciones estructurales.

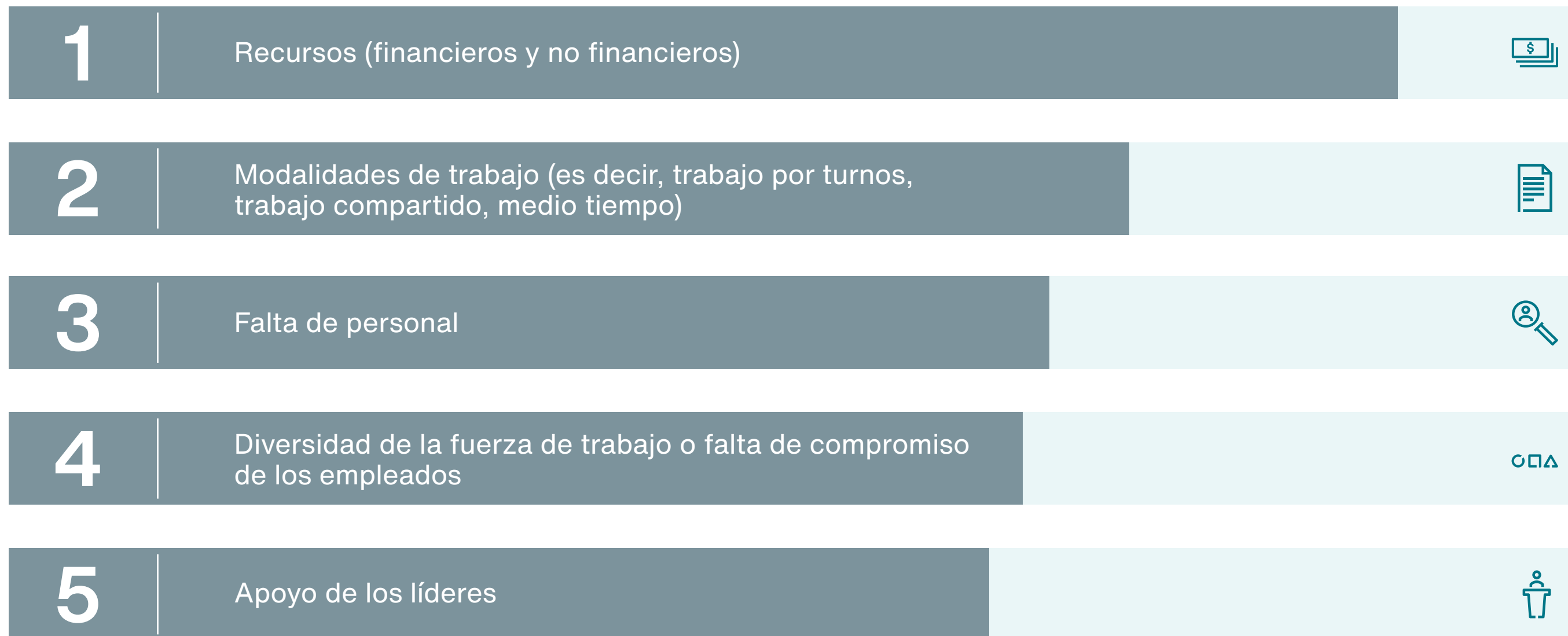
Iniciativas organizacionales más importantes para un lugar de trabajo emocionalmente adecuado



La iniciativa de bienestar social mencionada con mayor frecuencia es flexibilidad laboral, seguida de premios de reconocimiento y actividades de creación de equipos. Esto podría parecer contradictorio, ya que en los últimos años ha habido muchas historias sobre cómo la cultura de la empresa y la conexión de los empleados con dicha cultura podrían perderse debido a la expansión permanente del trabajo híbrido o a distancia.

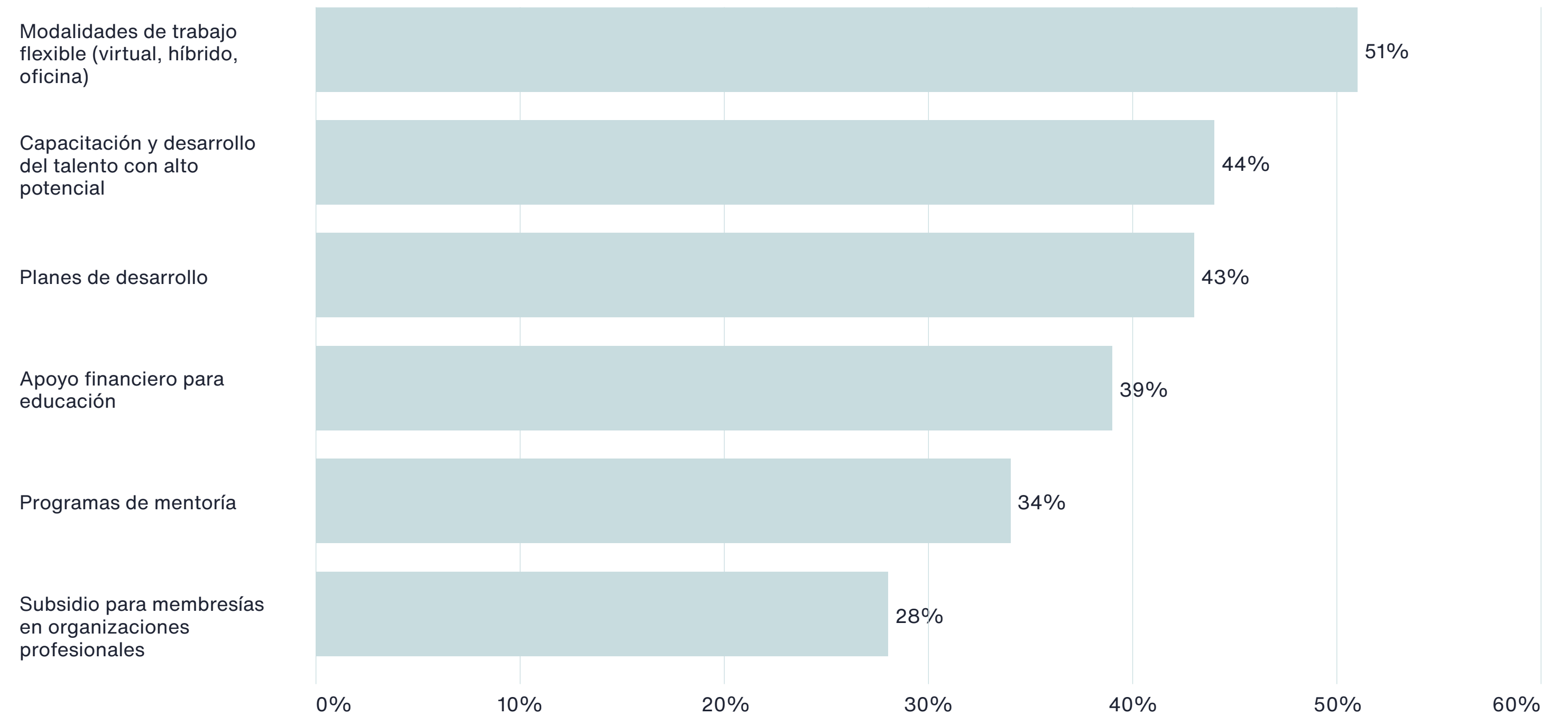
No obstante, al preguntar qué obstáculos existían para mejorar el bienestar social, solo una cuarta parte de las organizaciones mencionó el trabajo a distancia. Sin duda, en un entorno como el actual, caracterizado por los equipos virtuales, las empresas que planean actividades de creación de equipos tienen que ser más creativas. Pero también es cierto que el trabajo flexible se ve más como una solución que como un problema.

Obstáculos que impiden abordar los problemas de bienestar social



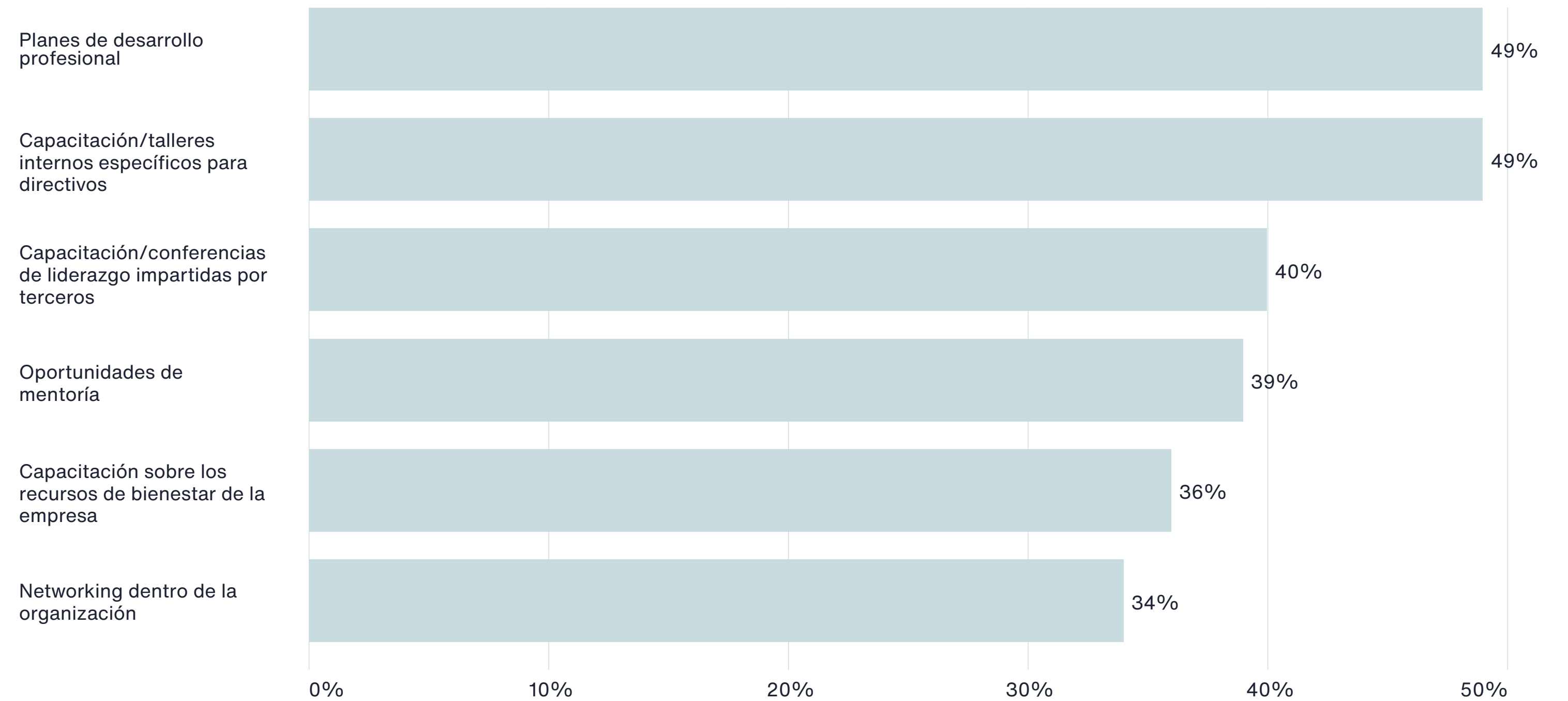
El bienestar profesional parece ser la dimensión del bienestar más adecuada para una iniciativa en el lugar de trabajo. Sin embargo, aquí es donde empezamos a ver que las iniciativas no coinciden con los problemas que hay que abordar. Los retos para el bienestar profesional mencionados con mayor frecuencia son el equilibrio entre la vida laboral y familiar y el salario y la compensación. La iniciativa que más se ofrece es, nuevamente, una modalidad de trabajo flexible; sin embargo, otras iniciativas comunes giran en torno a la capacitación y la orientación. Estas iniciativas podrían abordar cuestiones como “mejores oportunidades profesionales fuera de la empresa” pero es posible que los empleados no vean una relación directa entre adquirir más competencias y una mejor trayectoria profesional.

Iniciativas de bienestar profesional ofrecidas actualmente



Dejando de lado esa posible desconexión, es innegable que las organizaciones consideran que el desarrollo profesional es de suma importancia. Casi la mitad de las empresas capacita a sus directivos para apoyar el desarrollo profesional de los empleados mediante planes de desarrollo profesional y capacitaciones específicas. Más de un tercio de las empresas recurre también a conferencias sobre liderazgo, mentorías y redes de contactos dentro de la organización.

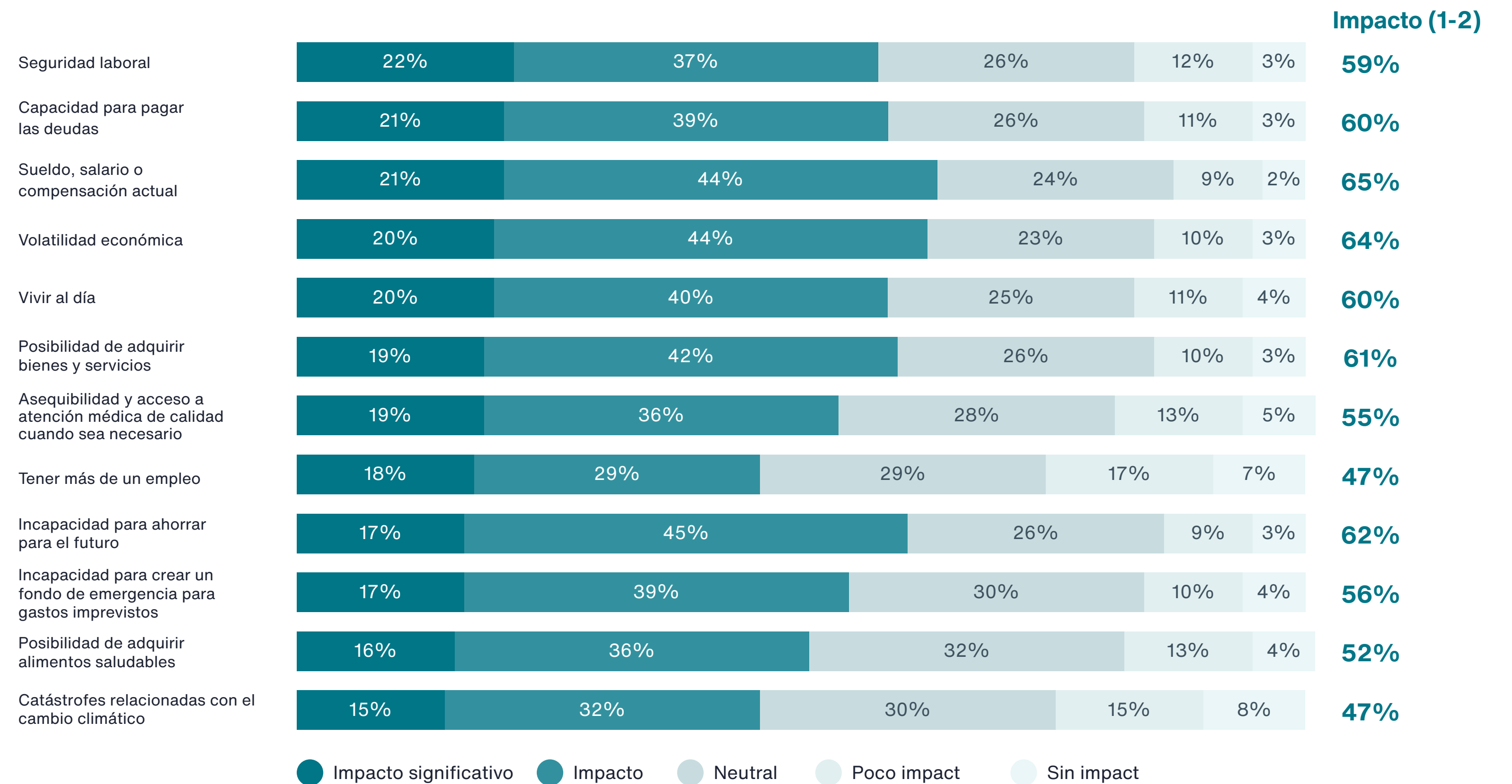
La empresa capacita a sus directivos para apoyar el desarrollo profesional a través de



El bienestar financiero es donde observamos mayor discrepancia entre las prioridades y las necesidades. Cuando se les preguntó qué factores de estrés financiero afectaban a su fuerza de trabajo, aquellos calificados como con “impacto significativo” o “impacto” tendieron a ser sobre la situación económica actual de los empleados. El salario y la compensación actuales y la volatilidad económica fueron las preocupaciones con mayor puntuación, mientras que la seguridad laboral, la capacidad para pagar las deudas y el salario actual ocuparon los primeros lugares en “impacto significativo”. La capacidad de ahorrar para el futuro también ocupa un lugar destacado.

Pero cuando se les preguntó qué iniciativas ofrecen las empresas en materia de bienestar financiero, muchas de ellas se enfocaron en el bienestar financiero fuera de la fuerza de trabajo. El ahorro para el retiro (34%) ocupó el primer lugar, las pensiones (28%) el cuarto y la asesoría financiera (21%) el séptimo. Mientras tanto, la gestión diaria del dinero fue la menos mencionada de las quince opciones, los fondos de emergencia obtuvieron una posición ligeramente superior, y la gestión del crédito y las deudas también ocupó un lugar inferior, todas ellas con alrededor del 15%.

Factores de estrés financiero que tienen impacto en la fuerza de trabajo



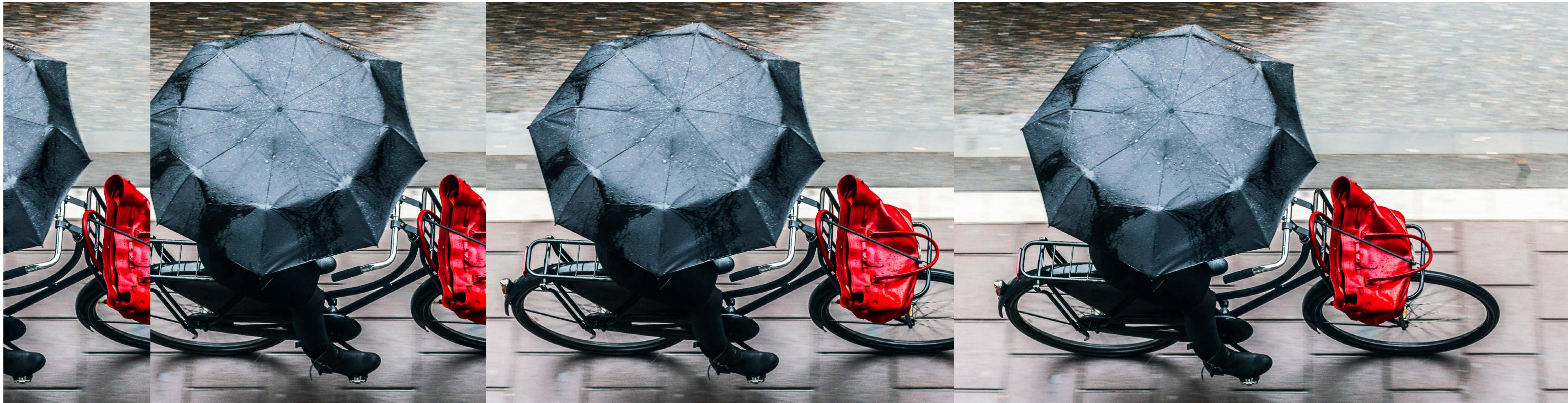
Las estrategias integradas dicen más que las acciones

La importancia del bienestar continúa en aumento. Las organizaciones de todo el mundo están comprobando que ayudar a los empleados a cuidar de sí mismos tanto dentro como fuera del trabajo beneficia a todos. Al crear una vida laboral sustentable para sus empleados, las empresas fomentan la lealtad, productividad, resiliencia y, en última instancia, la rentabilidad. Pero estos beneficios no se consiguen solo con palabras, sino con un esfuerzo de toda la empresa por adoptar la estrategia de bienestar.

Por otra parte, las empresas se están dando cuenta de que la estrategia de bienestar debe abordar una serie de dimensiones diferentes del bienestar. La naturaleza interconectada de estas dimensiones significa que un programa aislado no es suficiente.

Es necesario integrarlo en la cultura y el clima de la empresa. El bienestar es una iniciativa de negocio clave en sí misma, pero también debe considerarse parte de todo lo que hace la empresa. Esto es especialmente cierto en el caso de la salud mental y el bienestar emocional, que siguen siendo el principal problema de bienestar para las organizaciones. Las

consideraciones de salud mental no solo deben formar parte de las decisiones enfocadas en el bienestar, sino también de las decisiones de negocio cotidianas. Por ejemplo, una organización que desee realizar una fusión debe considerar el estrés añadido y el posible agotamiento que provocará la operación. A este tipo de detalles nos referimos cuando decimos que el bienestar debe integrarse en el ADN de una organización. Las empresas que reconocen la complejidad y la interconexión del bienestar, y que apoyan de forma integral a los empleados para que tomen decisiones adecuadas para ellos y sus familias, son las que fomentarán una fuerza de trabajo resiliente y, a su vez, prosperarán.



Lo más destacado por región

Norteamérica

Con promedios globales de casi la mitad de las empresas para cada dimensión de bienestar abordada, Norteamérica obtuvo una puntuación por debajo del promedio solo en una de ellas (carrera profesional), y se situó significativamente por encima del promedio global en bienestar físico (62%), emocional (66%) y financiero (67%). Las empresas de Norteamérica también ofrecen más incentivos y recompensas por participar en programas de bienestar físico y emocional, pero son reservadas en cuanto a las iniciativas de bienestar profesional. Las iniciativas no están funcionando bien en Norteamérica, con un promedio excepcional o superior de 10 puntos por debajo del promedio global, y un promedio inferior significativamente superior.

- **Bienestar físico:** Más probabilidades de contar con actividades patrocinadas por la comunidad, opciones de comida saludable, descuentos en membresías de gimnasios y educación nutricional. Las afecciones musculoesqueléticas y la diabetes tuvieron las puntuaciones más elevadas como riesgos en comparación con otras regiones.
- **Bienestar emocional:** Cada vez más empresas ofrecen EAP, sesiones virtuales de aprendizaje, educación sobre el bienestar emocional, orientación virtual y espacios tranquilos en las oficinas.
- **Bienestar social:** Niveles significativamente más altos de trabajo flexible, actividades de creación de equipos, premios de reconocimiento para los empleados e igualación de donaciones para instituciones benéficas.
- **Bienestar financiero:** El nivel de factores de estrés que afectan a la fuerza de trabajo es inferior al de cualquier otra región. El factor más destacado fue la volatilidad económica y la incapacidad para ahorrar para el futuro.
- **Bienestar profesional:** El agotamiento se mencionó como un reto para el desarrollo profesional en mayor medida.

América Latina

Las empresas de esta región son más propensas a ofrecer programas de bienestar emocional (65%) en comparación con otras regiones, así como programas de bienestar profesional (61%). Sin embargo, también son mucho más propensas (41%, frente a un promedio global de 23%) a no ofrecer incentivos o recompensas por participar. Solo el 6% reportó que las iniciativas de bienestar funcionan de forma excepcional, mientras que más de uno de cada cinco reportó un funcionamiento por debajo del promedio o deficiente.

- **Bienestar físico:** Casi la mitad de las empresas proporciona inmunizaciones y vacunas, y es la región que más programas de espacios de trabajo libres de humo y evaluaciones y equipos ergonómicos ofrece. La inactividad física y la obesidad se mencionaron como los mayores riesgos.
- **Bienestar emocional:** En esta región se ofrece con más frecuencia capacitación para líderes/directivos sobre bienestar mental y emocional, así como comunicación y educación sobre bienestar emocional.
- **Bienestar social:** Las modalidades de trabajo flexible, los premios de reconocimiento para los empleados y el reconocimiento entre compañeros fueron más comunes que en otras regiones. Al igual que en otras regiones, la falta de recursos se citó con mayor frecuencia como un obstáculo para abordar el bienestar social.
- **Bienestar financiero:** La seguridad laboral se citó como un factor de estrés financiero que afecta a la fuerza de trabajo en un porcentaje estadísticamente más alto.
- **Bienestar profesional:** Las empresas de América Latina son más propensas a ofrecer capacitación, desarrollo y apoyo financiero para educación al talento con alto potencial. El equilibrio entre la vida laboral y familiar fue mencionado como el mayor reto.

Europa y Reino Unido

Europa y Reino Unido se situaron por debajo del promedio global en todas las dimensiones del bienestar, con excepción del bienestar profesional, y obtuvieron la puntuación más baja de todas las regiones en cuanto a las iniciativas de bienestar emocional ofrecidas. Casi un tercio de las empresas afirmó no ofrecer incentivos ni recompensas. Sin embargo, el desempeño de esas iniciativas fue estadísticamente superior, con un 40% que calificó su funcionamiento como excepcional o superior al promedio.

- **Bienestar físico:** Las empresas fueron las menos propensas de todas las regiones a ofrecer educación nutricional, actividades comunitarias patrocinadas por la empresa o inmunizaciones y vacunas, aunque esto último puede atribuirse a los sistemas de salud financiados por el gobierno. Asimismo, fueron ligeramente más propensas a citar el consumo de alcohol o tabaco como un riesgo; sin embargo, otras condiciones y riesgos coincidieron con los promedios.
- **Bienestar emocional:** Solo una cuarta parte de las empresas ofrece un EAP, y las iniciativas de bienestar emocional en general fueron inferiores a las de cualquier otra región.
- **Bienestar social:** El único programa ofrecido con más frecuencia que el promedio global fue la modalidad de trabajo flexible. Las empresas citaron los recursos y la asignación de personal como obstáculos para abordar las cuestiones de bienestar social.
- **Bienestar financiero:** Al igual que en la mayoría de las otras regiones, la seguridad laboral, la volatilidad económica y el salario actual fueron los factores de estrés financiero más comunes. Trabajar en más de un empleo se mencionó más que en el promedio global en Europa y Reino Unido.
- **Bienestar profesional:** El equilibrio entre la vida laboral y familiar y la falta de habilidades gerenciales se mencionaron como retos para el desarrollo profesional de las empresas más que en otras regiones. La modalidad de trabajo flexible se situó a la cabeza de los programas de bienestar profesional ofrecidos, con algo menos del 60%.

Asia-Pacífico

Las empresas de la región Asia-Pacífico ofrecen programas en las distintas dimensiones del bienestar casi al mismo nivel que el promedio global. Son más propensas que el promedio a ofrecer incentivos y recompensas para las iniciativas de bienestar financiero y profesional. Y, al parecer, está funcionando, ya que el funcionamiento de las iniciativas es estadísticamente superior en la región, con un 46% excepcional o por encima del promedio.

- **Bienestar físico:** Las empresas de la región son menos propensas a ofrecer iniciativas de bienestar físico, como ergonomía, opciones de comida saludable, exámenes médicos, descuentos en membresías de gimnasios y educación nutricional. Sin embargo, es posible que estas decisiones estén relacionadas con los riesgos o afecciones que tienen mayor impacto, ya que las afecciones musculoesqueléticas, la obesidad y el cáncer ocupan posiciones mucho más bajas que en otras regiones.
- **Bienestar emocional:** Al igual que en Europa, las iniciativas individuales de bienestar emocional se ofrecen en menor medida que en otras regiones. Tan solo el 20% de las empresas ofrece comunicación y coaching continuos sobre bienestar emocional, mientras que la orientación virtual y la capacitación para líderes sobre bienestar mental/emocional apenas se ofrecen con mayor frecuencia. En comparación con las demás regiones, en Asia-Pacífico se mencionaron con menor frecuencia los temas más importantes relacionados con el bienestar emocional.
- **Bienestar social:** Las actividades de creación de equipos, los premios de reconocimiento para los empleados y las modalidades de trabajo flexible fueron las iniciativas que se mencionaron con más frecuencia, mientras que, entre los obstáculos para abordar las cuestiones de bienestar social, las empresas citaron las modalidades de trabajo, el apoyo de los líderes y la falta de participación en la comunidad con más frecuencia que en otras regiones.
- **Bienestar financiero:** Al igual que en otras regiones, la seguridad laboral se mencionó más que el promedio como factor de estrés financiero; sin embargo, en Asia-Pacífico el salario actual fue citado más que en otras regiones. Asimismo, en la región se mencionó con más frecuencia tener más de un empleo y las catástrofes relacionadas con el cambio climático.
- **Bienestar profesional:** Todas las iniciativas ofrecidas coinciden con los promedios globales, y en comparación con otras regiones, las empresas están menos preocupadas por el equilibrio entre la vida laboral y familiar como reto para el desarrollo.

África y Medio Oriente

Las empresas de Medio Oriente y África son ligeramente más propensas que las demás a ofrecer iniciativas de bienestar social y un poco menos propensas a ofrecer iniciativas de bienestar financiero y profesional. Ofrecen incentivos o recompensas para esas iniciativas de bienestar social en un porcentaje estadísticamente superior al de otras regiones, pero es menos probable que lo hagan para iniciativas de bienestar financiero. Sin embargo, las iniciativas que ofrecen funcionan mejor que en cualquier otro lugar. Una cuarta parte de las empresas calificó el funcionamiento como excepcional, casi el doble del promedio global.

- **Bienestar físico:** No hay variaciones notables en los tipos de iniciativas de bienestar físico ofrecidas. En cuanto a las afecciones o riesgos, las cardiopatías se mencionaron con más frecuencia que en otras regiones, y las afecciones musculoesqueléticas también ocuparon un lugar importante.
- **Bienestar emocional:** La orientación virtual, así como las comunicaciones y la educación en materia de bienestar emocional fueron estadísticamente más elevadas en la región. En cuanto a las iniciativas más importantes de las organizaciones para lograr un lugar de trabajo emocionalmente adecuado, algunas obtuvieron mejores resultados en la región que en otros lugares, entre ellas la promoción del liderazgo, los embajadores de la salud mental y las políticas de ausencia laboral.
- **Bienestar social:** Los premios de reconocimiento para los empleados son el principal programa ofrecido; asimismo, esta fue la única región en la que las modalidades de trabajo flexible no encabezaron la lista. Muchas otras iniciativas obtuvieron puntuaciones elevadas, como las contribuciones corporativas para igualar las donaciones a organizaciones benéficas realizadas por los empleados y los grupos sociales o recreativos de empleados. Entre los obstáculos observados para abordar el bienestar social se encuentran la diversidad de la fuerza de trabajo o la falta de compromiso (44%, muy por encima de cualquier otra región) y la cultura laboral (33%, también por encima de cualquier otra región).
- **Bienestar financiero:** Todos los factores de estrés que afectan a la fuerza de trabajo parecen estar mejor calificados en esta región. La seguridad laboral, la asequibilidad y el acceso a atención médica de calidad, tener más de un empleo, la incapacidad para crear un fondo de emergencia para gastos imprevistos, la posibilidad de adquirir alimentos saludables y las catástrofes relacionadas con el cambio climático son estadísticamente más elevados en la región.
- **Bienestar profesional:** Las iniciativas mencionadas con mayor frecuencia en la región, en comparación con otras regiones, es movilidad/tareas de expatriación y el reto que se citó con más frecuencia que en otras regiones es una estructura organizacional rígida.

6

Acercas de la encuesta

Acercas de la encuesta

La Encuesta Global de Bienestar de Aon 2022-2023 se realizó en asociación con Ipsos, una de las empresas de investigación de mercados y encuestas más grande a nivel mundial.

Más de 1100 empresas, de una gran variedad de sectores, participaron en la encuesta. El sector manufacturero e industrial (19%) fue el más común, seguido del de venta al por mayor y venta al menudeo (12%) y del financiero, asegurador e inmobiliario (9%).

Norteamérica (2):

Estados Unidos, Canadá

Latinoamérica (9):

Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México, Perú, Puerto Rico

Europa y Reino Unido (18):

Alemania, Bélgica, Dinamarca, España, Finlandia, Francia, Hungría, Irlanda, Italia, Noruega, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Suecia, Suiza y Turquía

Asia-Pacífico (14):

Australia, China, Corea del Sur, Filipinas, Hong Kong, India, Indonesia, Japón, Malasia, Nueva Zelanda, Singapur, Taiwán, Tailandia, Vietnam

África y Medio Oriente (7):

Arabia Saudita, Egipto, Emiratos Árabes Unidos, Israel, Kenia, Nigeria y Sudáfrica.

Los encuestados podían responder las preguntas a nivel mundial (82%, es decir, responder para todas las ubicaciones en las que operan actualmente) o a nivel nacional (18%). La encuesta se realizó en 27 idiomas diferentes.

Las encuestas se realizaron durante un periodo de 10 semanas, de agosto a noviembre de 2022. Los encuestados tardaron un promedio de 32 minutos en completar la encuesta.

Conclusión

Independientemente de dónde se encuentre en el viaje hacia el desarrollo de su estrategia de bienestar puede resultarle beneficioso evaluar su situación actual y plantearse algunas preguntas. Considere las siguientes preguntas al evaluar su estrategia de bienestar

1. ¿De qué manera su estrategia de bienestar se alinea con la visión y el propósito de la empresa? ¿Su estrategia de bienestar está totalmente integrada a su estrategia de negocio general?
2. ¿Cómo está conformada actualmente su fuerza de trabajo? ¿Sus iniciativas de bienestar actuales apoyan las diversas necesidades de los empleados?
3. ¿De qué manera demuestran los altos directivos su apoyo a las iniciativas de bienestar?
4. ¿De qué manera comunica su oferta de bienestar a sus empleados? ¿Están al tanto de las iniciativas disponibles?

Trabajar en estas preguntas le ayudará a descubrir brechas y asegurarse de que está sacando el mayor provecho a su inversión en bienestar.

Si tiene alguna pregunta sobre este reporte, está interesado en obtener información específica por país o necesita ayuda para desarrollar su estrategia de bienestar, por favor póngase en contacto con su Consultor de Aon o [contáctenos aquí](#).





Contáctenos

NA

Majd Khabour
majd.khabour.2@aon.com

LATAM

Carlos Ferreyra
carlos.ferreyra@aon.com

UK

Colin Barnes
colin.barnes@aon.com

EMEA

Nicolás Jiménez
nicolas.jimenez@aon.com

APAC

Erica Stein
erica.stein@aon.com

aon.com

A cerca de Aon

Aon plc (NYSE: Aon existe para dar forma a las decisiones para que sean mejores, para proteger y enriquecer la vida de las personas en todo el mundo. En cerca de 120 países y soberanías, nuestros colegas proporcionan a nuestros clientes asesoría y soluciones que les dan la claridad y la confianza para tomar mejores decisiones para proteger y hacer crecer sus negocios.

Sigue a Aon en LinkedIn, Twitter, Facebook e Instagram. Mantente al día visitando la Sala de Prensa de Aon y suscríbete para recibir alertas de noticias aquí.

©2023 Aon plc. Todos os direitos reservados.

La información contenida en este documento tiene por objeto ayudar a los lectores y es de carácter orientativo. Este documento no pretende abordar los aspectos específicos de su situación ni proporcionar asesoría, incluyendo, pero sin limitarse a, asesoría médica, legal, regulatoria, financiera o sobre riesgos específicos. Debe revisar la información en el contexto de sus propias circunstancias y desarrollar una respuesta adecuada.