



REPORTE BIENESTAR 2022:

¿QUÉ ESTÁ PASANDO EN EL TRABAJO?

Una mirada desde los colaboradores



ÍNDICE

1. Introducción	03
2. Global	07
a) El burnout, la enfermedad silenciosa.....	07
b) El salario sigue siendo determinante para los colaboradores.....	08
c) El bienestar como imaginario colectivo.....	09
d) Las demandas que aún no llegan.....	12
e) Una mirada generacional.....	15
i. La generación Z se está llevando la peor parte.....	15
ii. Los millennials y la generación Z se mueven por el salario.....	17
iii. ¿Qué entienden las generaciones acerca del bienestar?.....	21
3. Puntos relevantes del Reporte	27
4. Recomendaciones finales	28



INTRODUCCIÓN

El bienestar laboral se ha convertido en un imperativo moral y ético para las organizaciones, sobre todo por el impacto que la pandemia ha tenido en la calidad de vida de millones de colaboradores en el mundo. Hoy, el foco está en lo que siempre debió ser importante para las compañías: la salud.

Cada vez es más difícil lograr el equilibrio entre trabajo y vida personal porque hay muchos factores alrededor que están generando un impacto negativo, además de los efectos de la pandemia. Si hacemos una revisión rápida de lo que está ocurriendo tenemos: recesión económica global, salarios menos competitivos, clima laboral deficiente, altos niveles de estrés y poca protección financiera.

En la actualidad, los trabajadores sienten que es clave poder desarrollarse en un entorno laboral donde existan

condiciones apropiadas para salvaguardar su bienestar físico, mental y financiero, porque es un hecho comprobado que su calidad de vida -al menos una parte importante- está íntimamente ligada a lo que pasa en el trabajo.

Cuando decidimos construir este informe, lo hicimos pensando en poder indagar cómo está concebido en el imaginario colectivo el bienestar laboral. Para nadie es un secreto que pasamos más de 7 horas en nuestro lugar de trabajo, ya sea en la oficina o en la casa, y los procesos de interacción -en su mayoría- son con compañeros de trabajo. Entonces, creíamos conveniente profundizar en este aspecto para tener una perspectiva mucho más amplia y, por qué no, más profunda, sobre cuál es el concepto matriz que hoy tienen los trabajadores acerca del bienestar, incluso desde una visión generacional.





Y poder saber esto pasa también por entender qué está pasando hoy en el trabajo porque siempre son esenciales los contextos para comprender mejor las definiciones que marcarán el futuro. Los hallazgos son muy desalentadores y dan una perspectiva de lo que debería ocurrir en adelante. Es un llamado urgente a la acción por parte de las organizaciones.

Los colaboradores están cansados. No es una afirmación espontánea sino con fundamento: 54% de los consultados en este estudio -de una muestra de 4.000 trabajadores distribuidos en 8 países- aseguraron que el agotamiento está generando estragos en su vida. En los centennials y millennials es mucho más (70%). Además, sienten sobrecarga de trabajo (50,2%) y enfrentan un sinnúmero de situaciones ligadas a la falta de reconocimiento, lo que genera desmotivación y ganas de renunciar (39%).

Tendemos a pensar en el agotamiento como un problema individual, solucionable aprendiendo a decir “no”. Sin embargo, cada vez hay más pruebas de que aplicar

soluciones personales y curitas a un fenómeno laboral épico -como el llamado burnout- y en rápida evolución puede estar perjudicando, en lugar de ayudar, a la batalla. Con el “agotamiento” ahora reconocido oficialmente por la Organización Mundial de la Salud (OMS), la responsabilidad de manejarlo se ha desplazado del trabajador hacia la organización.

Y es por esta razón que hoy los colaboradores piden a gritos un espacio de trabajo donde se puedan sentir plenos, desarrollados y felices. De hecho, es uno de sus principales influenciadores al momento de buscar un empleo, no perdiendo de vista que el salario sigue estando en el primer lugar. Sí, un salario competitivo genera felicidad. Sin embargo, pese al factor económico, los empleados prefieren el bienestar que los beneficios materiales.

La felicidad no es una utopía. Es posible en la medida en que las organizaciones decidan honrar su compromiso de cuidar a sus equipos, empatizar con ellos y crear

todas las condiciones necesarias para que puedan tener una vida plena. Aquí juega un rol clave la cultura organizacional.

Cuando hablamos de cultura empresarial en este tiempo, debe ser planteada desde una mirada donde fomentemos la creación de una cultura positiva y saludable para el equipo. En una investigación realizada por [Harvard Business Review](#), aseguraban que este tipo de cultura se centra en 6 pilares esenciales:

- Cuidar, interesarse y mantener relaciones de amigos.
- Brindar apoyo mutuo, incluso ofreciendo amabilidad y compasión cuando otros están luchando con situaciones complejas.
- Evitar culpar y perdonar los errores.
- Que la inspiración sea clave en el trabajo.
- Enfatizar el significado del trabajo.
- Tratarnos unos a otros con respeto, gratitud, confianza e integridad.

Son estos elementos los que nos permiten construir un tipo de organización mucho más empática y enfocada en el trabajador,

ya que esto ayuda a construir seguridad psicológica que solo es posible si se ejerce la escucha activa. La seguridad psicológica es la precursora de la adaptabilidad, la innovación y la optimización del desempeño general, todos elementos cruciales en mercados altamente cambiantes a nivel individual, grupal y organizacional.

¿Por qué es esencial? Porque si no se aplican los correctivos necesarios, al final serán las organizaciones quienes pagarán el costo. En todo el mundo, 615 millones de personas sufren de depresión y ansiedad y, según un estudio reciente de la OMS, esto le cuesta a la fuerza laboral mundial aproximadamente \$1 billón en pérdida de productividad cada año. ¿Están conscientes las organizaciones de este impacto?

El llamado es a conectar y empatizar con el equipo porque ahora depende de los líderes construir una estrategia de bienestar que le haga frente al agotamiento generalizado que hoy la fuerza laboral está viviendo.



Las organizaciones tienen la oportunidad, ahora mismo, de arreglar este tipo de cosas garantizando que las ofertas de bienestar se incluyan como parte de su estrategia de bienestar. ¿Nos hemos cansado de vivir para trabajar? Este estudio nos dice que sí.

FICHA TÉCNICA

- Países: México, Ecuador, Perú, Argentina, Chile, Colombia, Brasil y España.
- Muestra total: 4.000 / Muestra por país: 500.
- Error muestral: +4,4%.
- 95% de confianza.
- Hombres y Mujeres / 18 - 65 años de edad.
- Encuesta aplicada entre el 27 de septiembre al 6 de octubre del 2022.
- Los encuestados tenían la posibilidad de elegir en algunas preguntas más de una opción.
- Para analizar las respuestas se consideró lo siguiente:
 - Los valores 4- 5 (Influye demasiado / Está de acuerdo): Se sumaron para fines prácticos.
 - Los valores 1 - 2 (Poco influye / No está de acuerdo): Se sumaron para fines prácticos.
 - El valor 3 se consideró como neutro.



GLOBAL EL BURNOUT: LA ENFERMEDAD SILENCIOSA

El burnout está generando estragos en los colaboradores. Un 54% de los encuestados reconoció haber sentido agotamiento laboral y un 50,2% experimentó sobrecarga de trabajo.

La situación se agudiza aún más cuando encontramos que un 47,7% expresó que la falta de reconocimiento se evidencia en su trabajo, lo que afecta considerablemente su desempeño y compromiso.

Desde enero de 2022, la Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoce que se trata de una enfermedad de índole ocupacional, incorporándola a su [Clasificación Internacional de Enfermedades \(CIE-11\)](#) y definiéndola como un estado de agotamiento físico y emocional que puede afectar a los colaboradores en cualquier posición e industria.

La percepción de esta enfermedad incremen-

tó durante la pandemia, pero no ha logrado reducir su impacto pese a que los colaboradores han retomado sus rutinas habituales o incluso miles de ellos están trabajando bajo modalidad híbrida.

Todas estas variables, que generan un escenario de desmotivación crónico, provocan que los colaboradores se sientan acorralados y obligados a tomar la decisión de dejar sus trabajos porque no están logrando conectar con él. No es extraño entonces que un 38,9% afirme que siente ganas de renunciar, en vista de que es la única forma de poner fin a esa situación de desgaste físico y emocional.

Estos datos ponen de relieve la necesidad de que los líderes empaticen más con sus equipos y promuevan espacios donde puedan ser escuchados para así corregir situaciones que puedan estar afectando el clima laboral.

¿Has experimentado alguna o algunas de las siguientes emociones negativas al realizar tu trabajo?



*Los encuestados podían marcar más de una opción

GLOBAL EL SALARIO SIGUE SIENDO DETERMINANTE PARA LOS COLABORADORES

El salario, la posibilidad de desarrollo profesional y el horario/modalidad de trabajo es lo más influye al momento de buscar un nuevo trabajo.

La priorización del salario por encima de cualquier otro beneficio cobra especial importancia considerando que las economías de América Latina son muy frágiles y enfrentan altos niveles de inflación que pone en jaque el poder adquisitivo de los trabajadores.

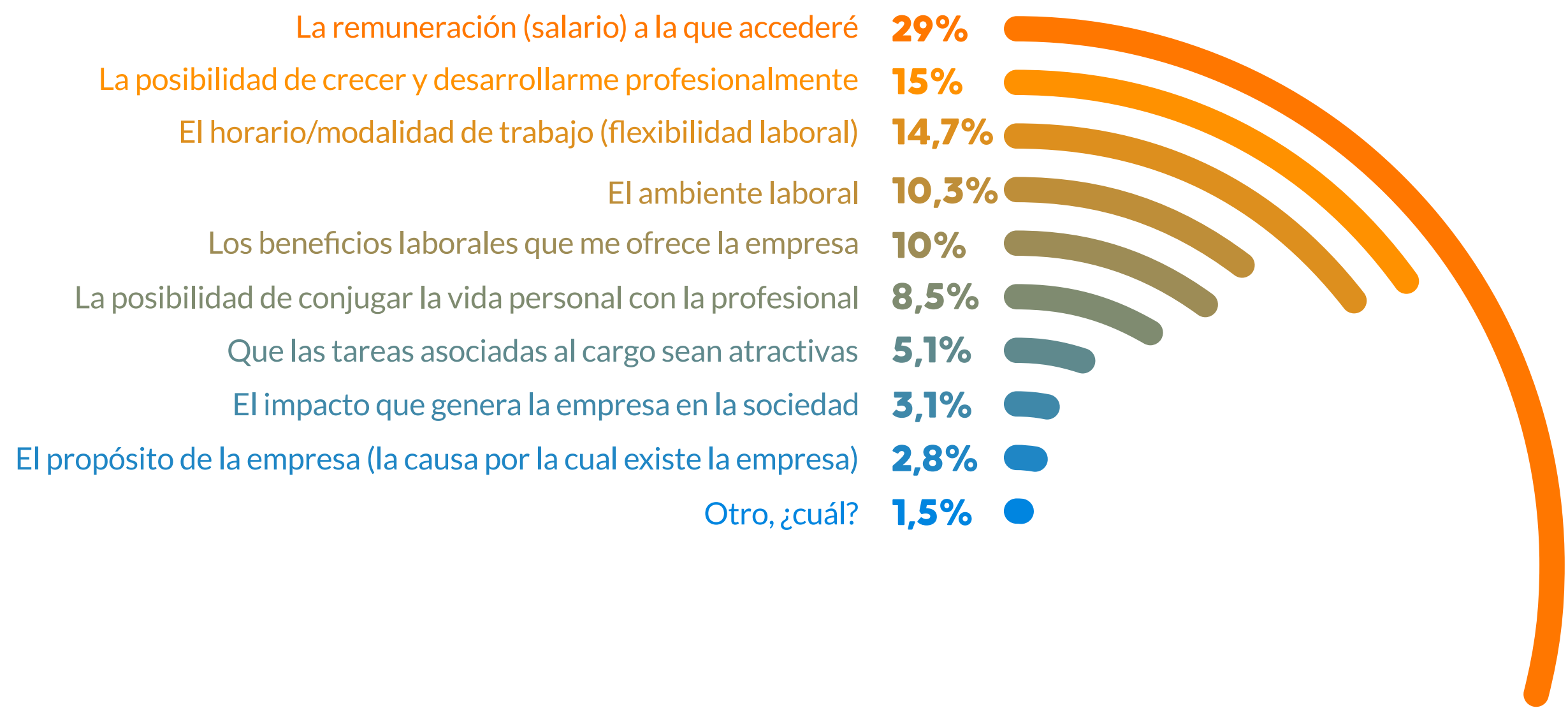
Para el 2023, [según proyecciones del Fondo Monetario Internacional](#), la tendencia de crecimiento continuará, pero la menor disponibilidad y el encarecimiento del financiamiento ralentizarán las economías de la región. En paralelo, la inflación seguirá siendo elevada y continuará complicando el bolsillo de la gente.

Las recomendaciones que el organismo ha dado van en línea con restaurar la estabilidad de los precios y mantener la sostenibilidad fiscal, además de proteger a los grupos vulnerables.

En cuanto al desarrollo profesional, muy demandado en la actualidad, es clave que los líderes generen oportunidades para que los colaboradores sientan que son tomados en cuenta y que pueden construir un futuro dentro de la organización. En la medida que esto ocurra, es factible que los niveles de productividad y compromiso se eleven.

Muchos líderes evitan los programas de desarrollo profesional porque piensan que son innecesarios. Sin embargo, hay varias formas en que estos programas pueden beneficiar, no solo a sus equipos, sino también a su negocio.

¿Cuáles fueron los 3 más importante al momento de aceptar tu último trabajo? Por favor, ordenarlos desde el que más influyó al que menos influyó



GLOBAL EL BIENESTAR COMO IMAGINARIO COLECTIVO

El 61,8% de los encuestados aseguraron que su significado de bienestar está ligado a poder ser parte de un equipo de trabajo en donde exista buen clima laboral y al hecho de sentirse feliz (60,3%) al momento de desarrollar sus tareas.

A raíz de la ‘Gran Renuncia’ y el ajustado mercado laboral, ha aumentado la necesidad de que las organizaciones piensen de manera más amplia sobre el bienestar de sus colaboradores. Es urgente impulsar espacios de trabajo que propicien el cuidado físico y mental para que pueda aumentar el compromiso con la organización.

En otras palabras, si deseas que tu compañía se mantenga en el mercado, crezca y alcance sus objetivos, es necesario que dediques tiempo y esfuerzo a la retención y fidelización.

El éxito de ambos pasa por contar con una estrategia de bienestar que esté alineada con lo que tus colaboradores esperan que tú les ayudes a resolver para que así puedan tener un mejor desempeño.

En esa línea, 77,3% de los encuestados afirmaron que les gustaría que la organización donde laboran mejorara la propuesta de beneficios que actualmente entregan.

Este dato va en línea con lo que expresaron después cuando se les consultó sobre si sentían que la oferta de beneficios que recibían actualmente los motivaba.

Si bien un 48,4% dijo que sí, un 51% consideró que no, lo que pone en evidencia que aún los líderes no están logrando alinear en la práctica las expectativas de beneficios que tienen sus colaboradores.

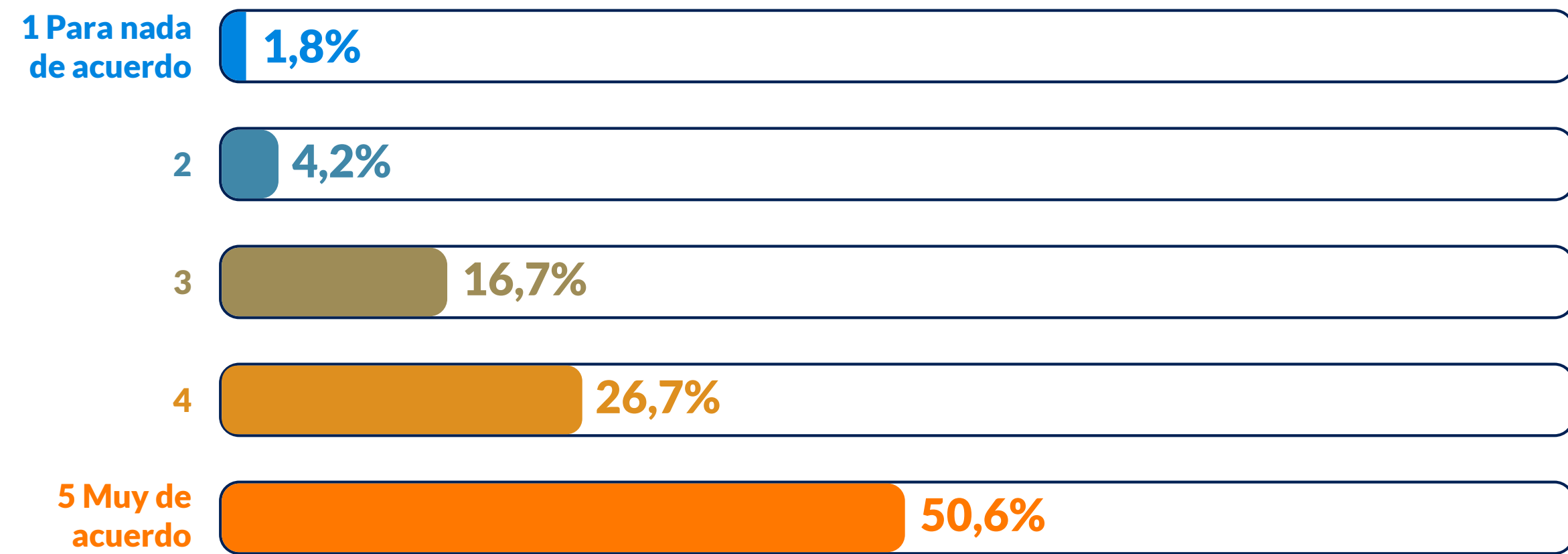




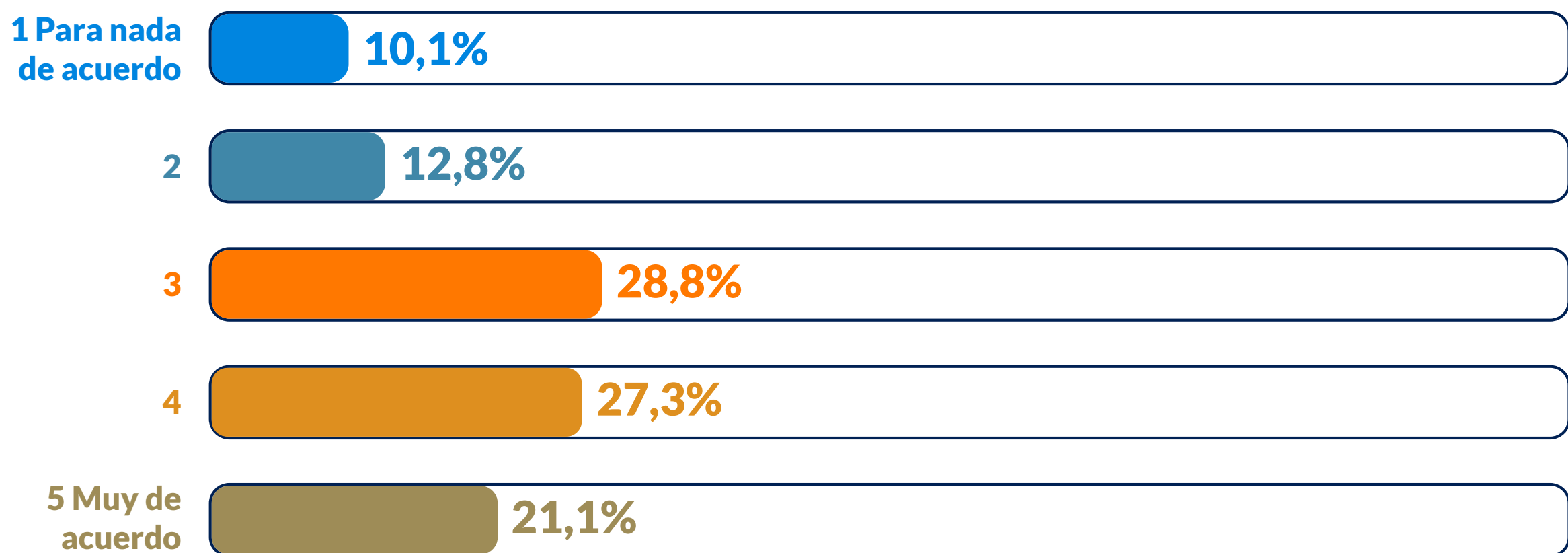
Además, un 44,2% estuvo “de acuerdo” o “muy de acuerdo” con que la organización en la que trabajan se preocupa por su bienestar versus un 29,4% se mostró “neutro” al respecto y 26,4% en desacuerdo. Si sumamos estos dos últimos resultados, nos pone de relieve que más del 50% considera que hay poco interés de los empleadores en generar espacios de bienestar.

Al poner la lupa en la Región Andina, esta cifra es distinta, y solo el 22,7% de los encuestados afirmaron que están “muy de acuerdo” con el hecho de que sus líderes se preocupan por su bienestar, mientras que en Argentina baja esta variable a un 12.5%.

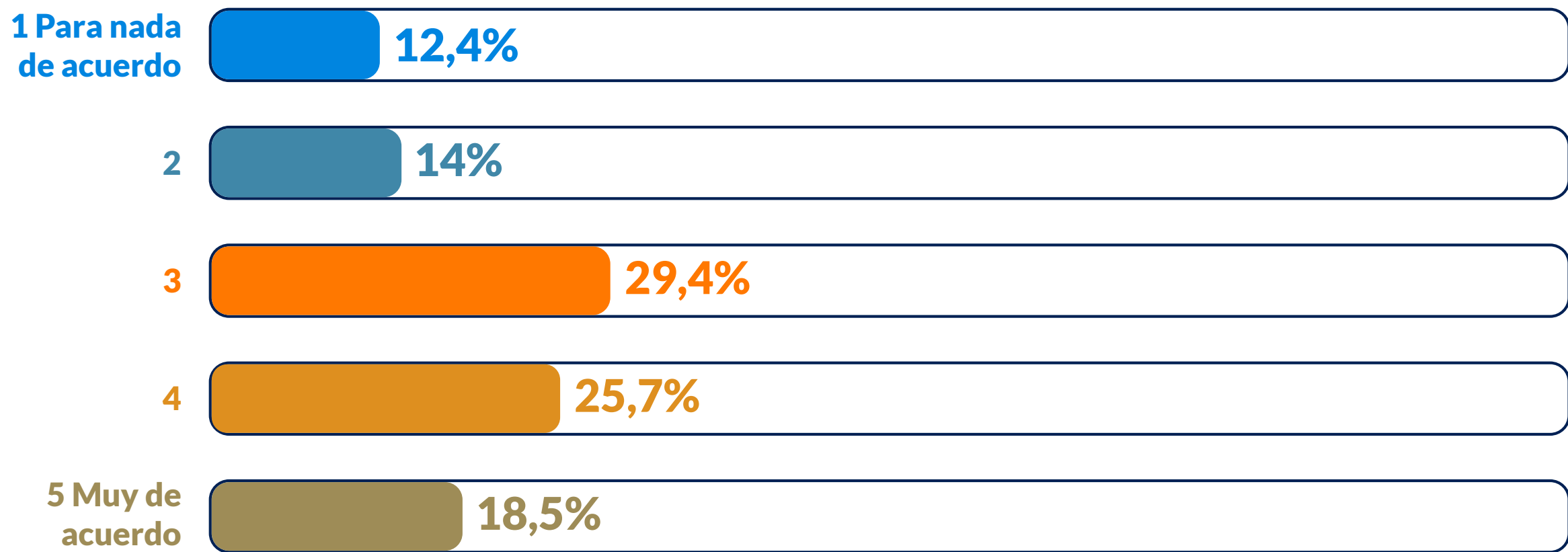
Me gustaría que mi empresa mejorara la propuesta de beneficios que actualmente entrega



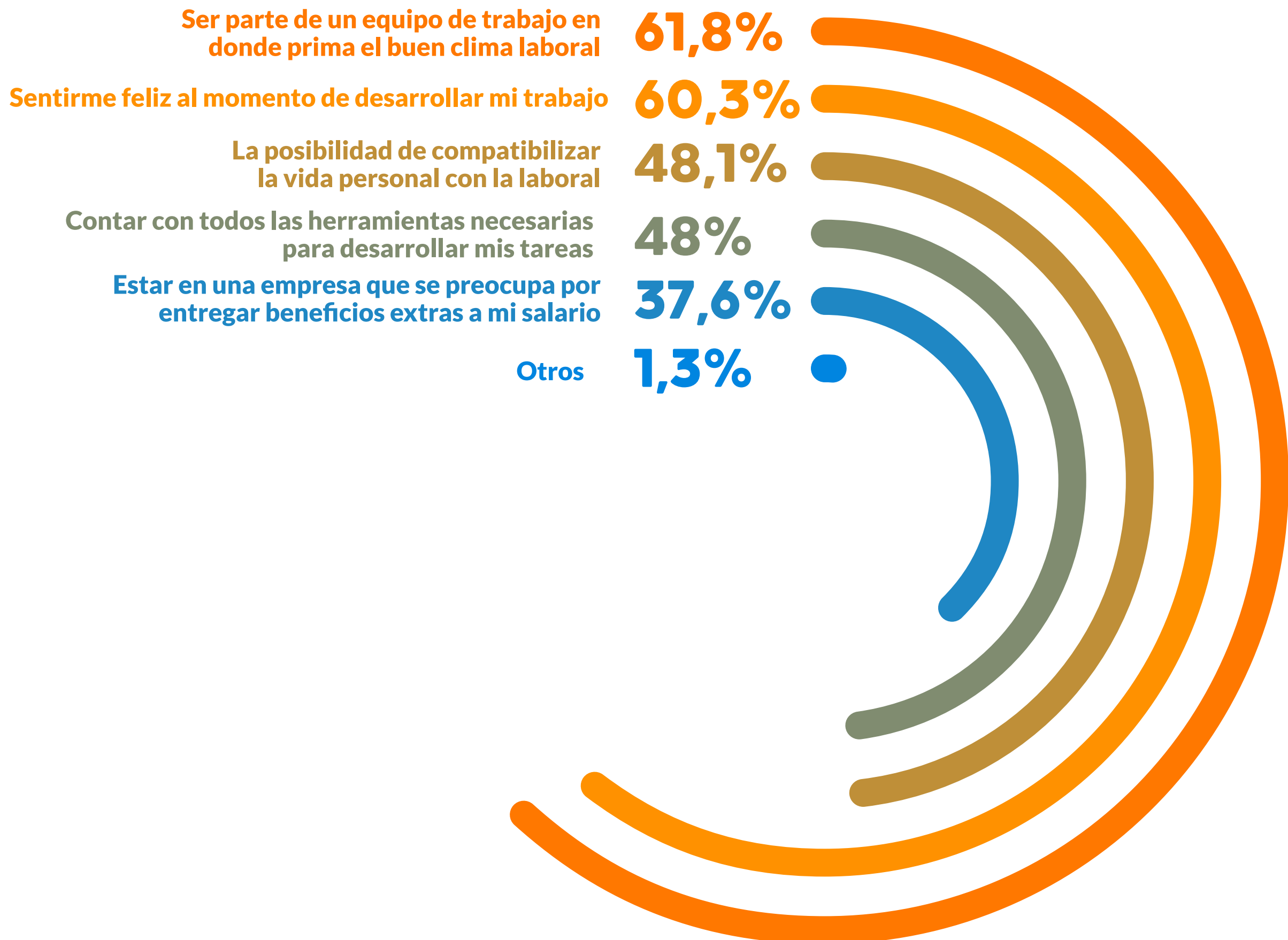
La oferta de beneficios laborales que me entrega mi empresa me motiva a realizar mi trabajo



La empresa en la que trabajo se preocupa de mi bienestar



¿Qué significa para ti "bienestar laboral"?



**Los encuestados podían marcar más de una opción

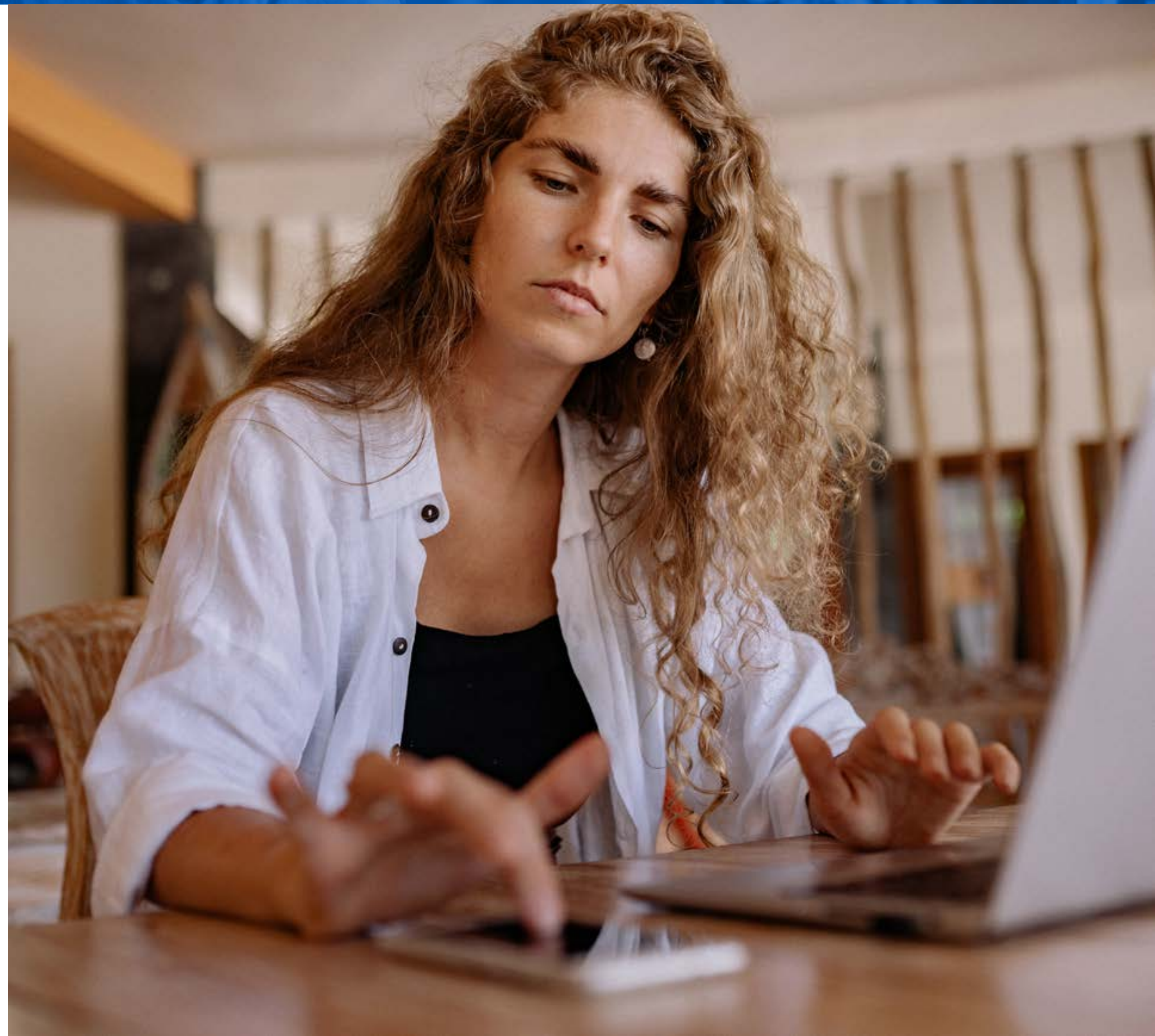
GLOBAL LAS DEMANDAS QUE AÚN NO SON ATENDIDAS

Los temas de bienestar que son claves para los colaboradores son aquellos referentes a la salud financiera (65,5%), el apoyo mental y emocional (56,7%) y el apoyo personal (55,6%). ¿Por qué son demandadas hoy?

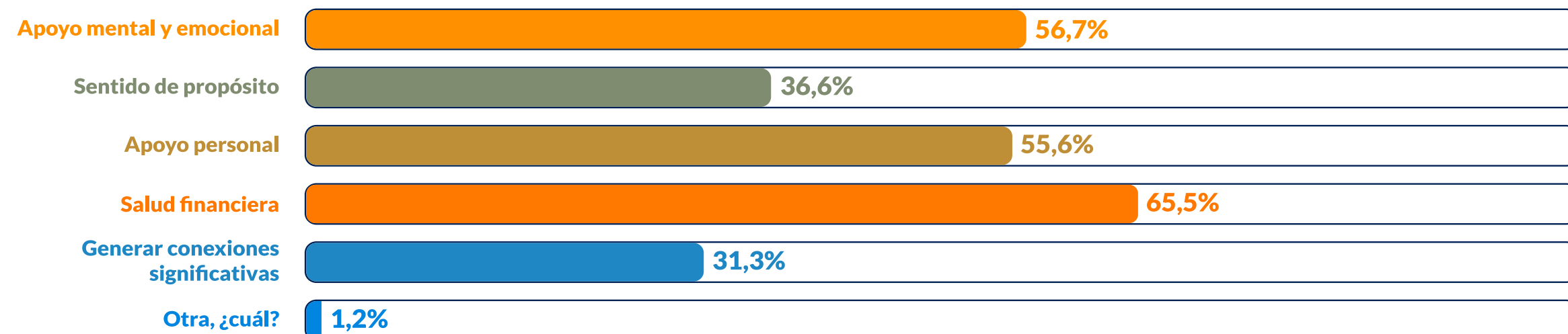
- El impacto que la pandemia generó en la población puso en jaque la salud mental y física de millones de personas en la región, lo que provocó que esto tuviera un efecto negativo en su rendimiento dentro de las organizaciones.

- Ante este cuadro, los colaboradores quieren que sus líderes conecten más con ellos y sean escuchados sobre las problemáticas que están atravesando. Aquí la seguridad psicológica cobra una relevancia muy especial.

Los grandes líderes saben que solo son una pieza de todo el rompecabezas y que sin la participación de su equipo es imposible que puedan tener éxito. Sin embargo, para alcanzar buenos resultados y trabajar de manera eficiente con un equipo, los líderes deben ser empáticos, y cada vez son más las organizaciones que reconocen este hecho.



¿Qué temas en cuanto a bienestar son claves para ti dentro de la empresa donde trabajas?



*Los encuestados podían marcar más de una opción



En materia de beneficios, los colaboradores valoran hoy los seguros (complementarios de salud y de vida) como los más importantes, así como la posibilidad de contar con una tarjeta en la que el empleador deposite un monto que sea de libre disposición y los tickets de alimentación.

Estas demandas surgen por varias razones:

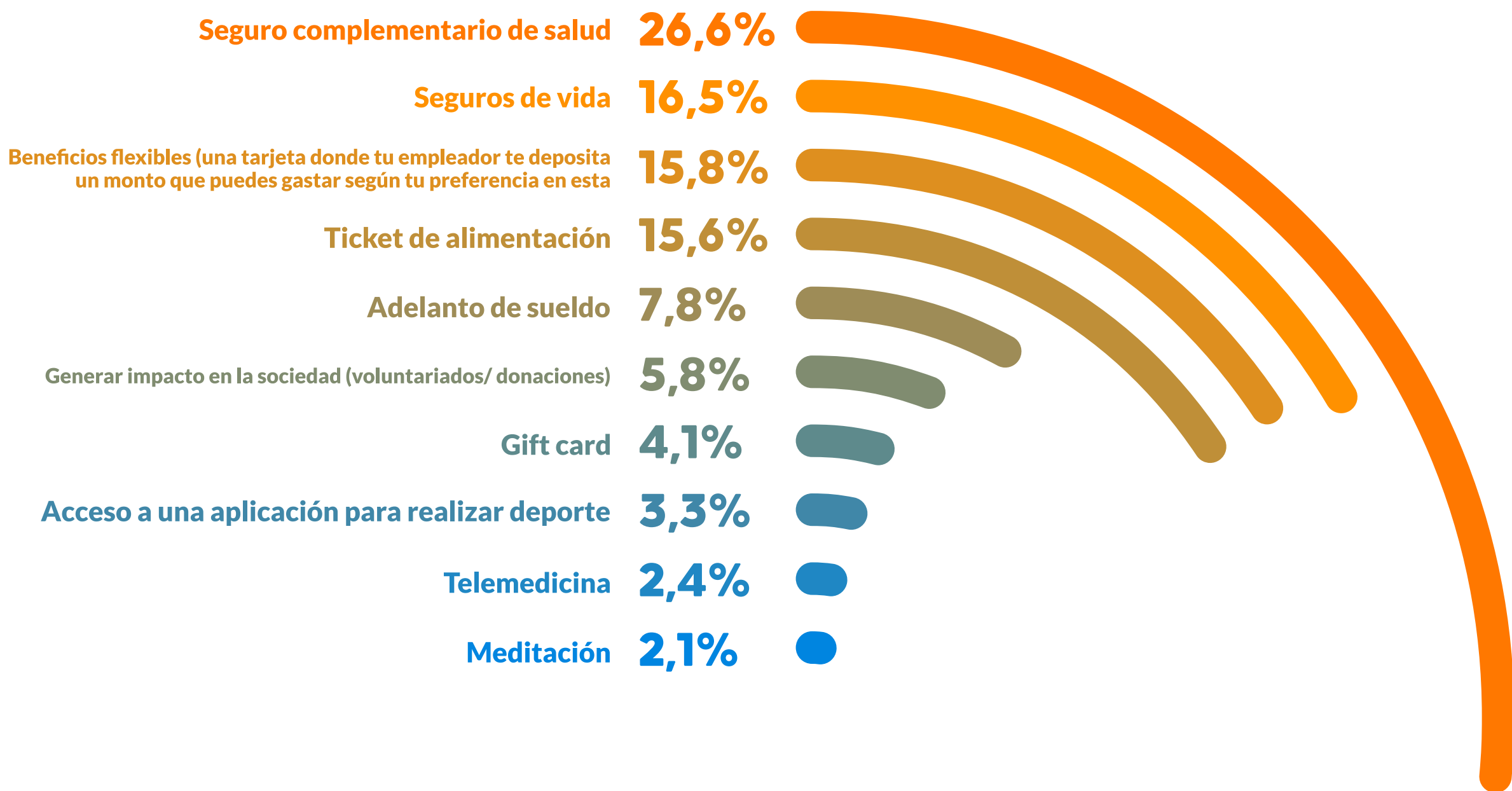
- El sistema de salud en América Latina es deficiente, por lo que gran parte de la población tiene que recurrir al sistema privado, lo que implica un gasto mayor.
- América Latina no tiene una cultura de seguro de vida. La penetración en la región es inferior a la de otras partes del mundo.
- Los tickets de alimentación lo ven como una alternativa real porque les permite compensar la caída de su poder adquisitivo por causa de los altos niveles de inflación.

Para los colaboradores no existe mucha diferencia con respecto a cómo les gustaría recibir los beneficios en materia de bienestar. El 50,5% dice que a través de una app y el 49,1% opta por la presencialidad.

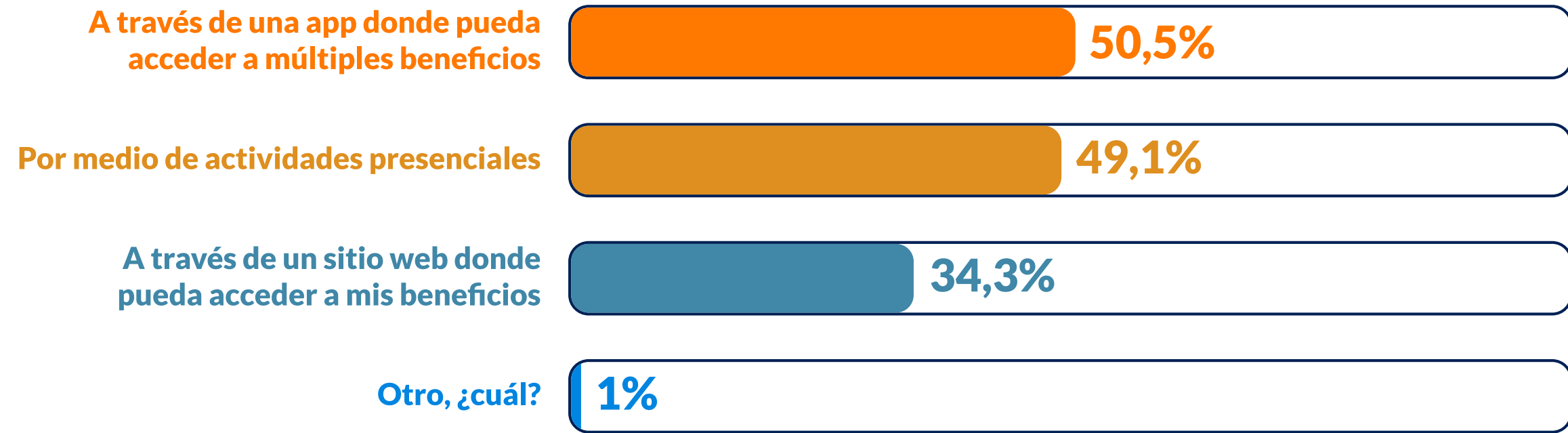
Un 78,5% se identificaría o se sentiría movilizado a colaborar si la empresa en la que trabajan promoviera iniciativas altruistas orientadas al apoyo de causas sociales. Esta variable es clave dentro de una estrategia de bienestar, ya que el altruismo genera en la gente mayor felicidad y optimismo, ya que cada acto de hacer el bien a los demás puede ser contagioso, lo que lleva a una mejor situación colectiva para todos.

En la medida que a los colaboradores se les ofrezca una experiencia de bienestar alineada con lo que buscan, se sentirán más comprometidos y recomendarían a otros a trabajar allí (92,8%).

¿Cuáles crees que son los 3 beneficios más importantes que impulsarían el bienestar en la organización donde trabajas?

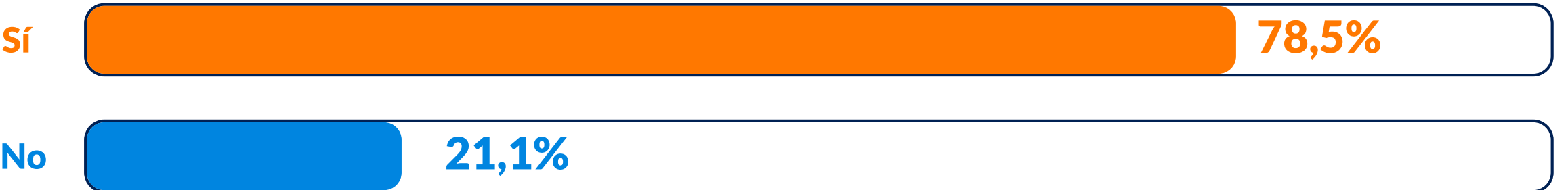


¿Cómo te gustaría recibir los beneficios en materia de bienestar?



*Los encuestados podían marcar más de una opción

Si la empresa promoviera iniciativas altruistas (donaciones / actividades con ONG's y/o fundaciones benéficas) como aquellas orientadas al apoyo de causas sociales, ¿te sentirías identificado y movilizado a colaborar?



Base: 4014

UNA MIRADA GENERACIONAL LA GENERACIÓN Z SE ESTÁ LLEVANDO LA PEOR PARTE

El agotamiento es la sensación negativa que más han experimentado la generación Z, millennials y generación X; mientras que los baby boomers lo que han vivido es la falta de reconocimiento.

El burnout no tiene edad. En cualquier momento de la vida puede manifestarse este síndrome que produce un desgaste continuo a causa del trabajo. Sin duda, es un hecho histórico que organismos internacionales, como la Organización Mundial de la Salud (OMS), hayan admitido como problema el desgaste mental y emocional que supone trabajar.

Y los centennials se están llevando la peor parte. Un 60,5% aseguró que se sienten agotados y que les está dificultando la posibilidad de equilibrar su vida personal y laboral. Esta sensación se agudizó tras la pandemia, lo que pone en evidencia que el formato híbrido tampoco está resultando como una alternativa para garantizar bienestar.

Pero en este cuadro hay más elementos que generan alarmas. La sobrecarga de trabajo está también teniendo repercusiones en la vida de estas generaciones, principalmente en los millennials (53%).

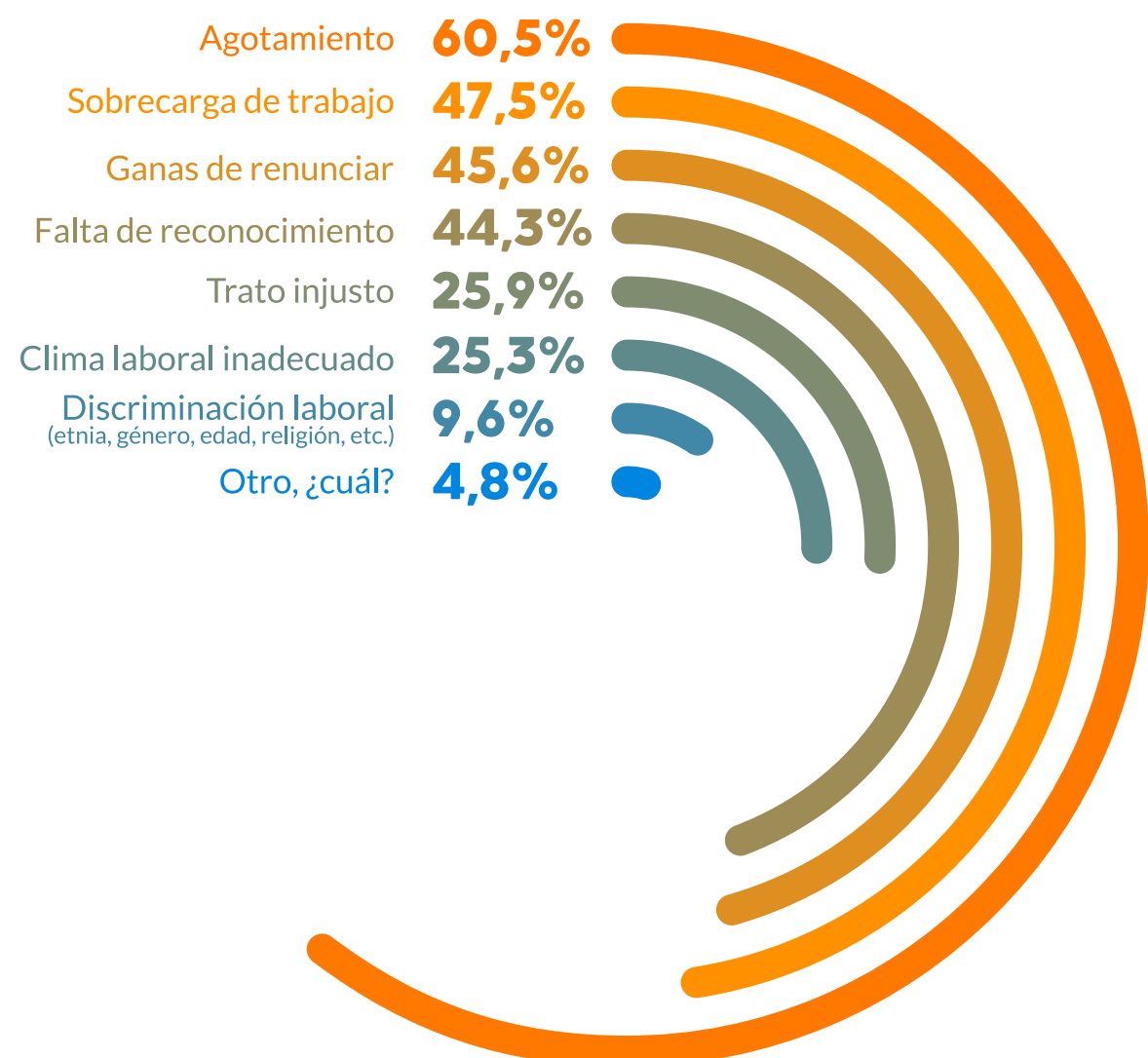
La sobrecarga ocurre cuando se trabaja demasiado, con demasiado empeño o por demasiado tiempo y, cuando ocurre por un tiempo prolongado, puede provocar agotamiento. Lo que estamos viendo es que todas las generaciones están sintiendo que están excediendo su capacidad en el trabajo, ya sea física, mental o emocional.

Todas estas emociones negativas hacen parte de un clima laboral que cada vez se vuelve más complejo de atender y en donde los líderes deben poner más atención para evitar un colapso. Si no lo hacen, tienen que asumir la consecuencia de una renuncia masiva.



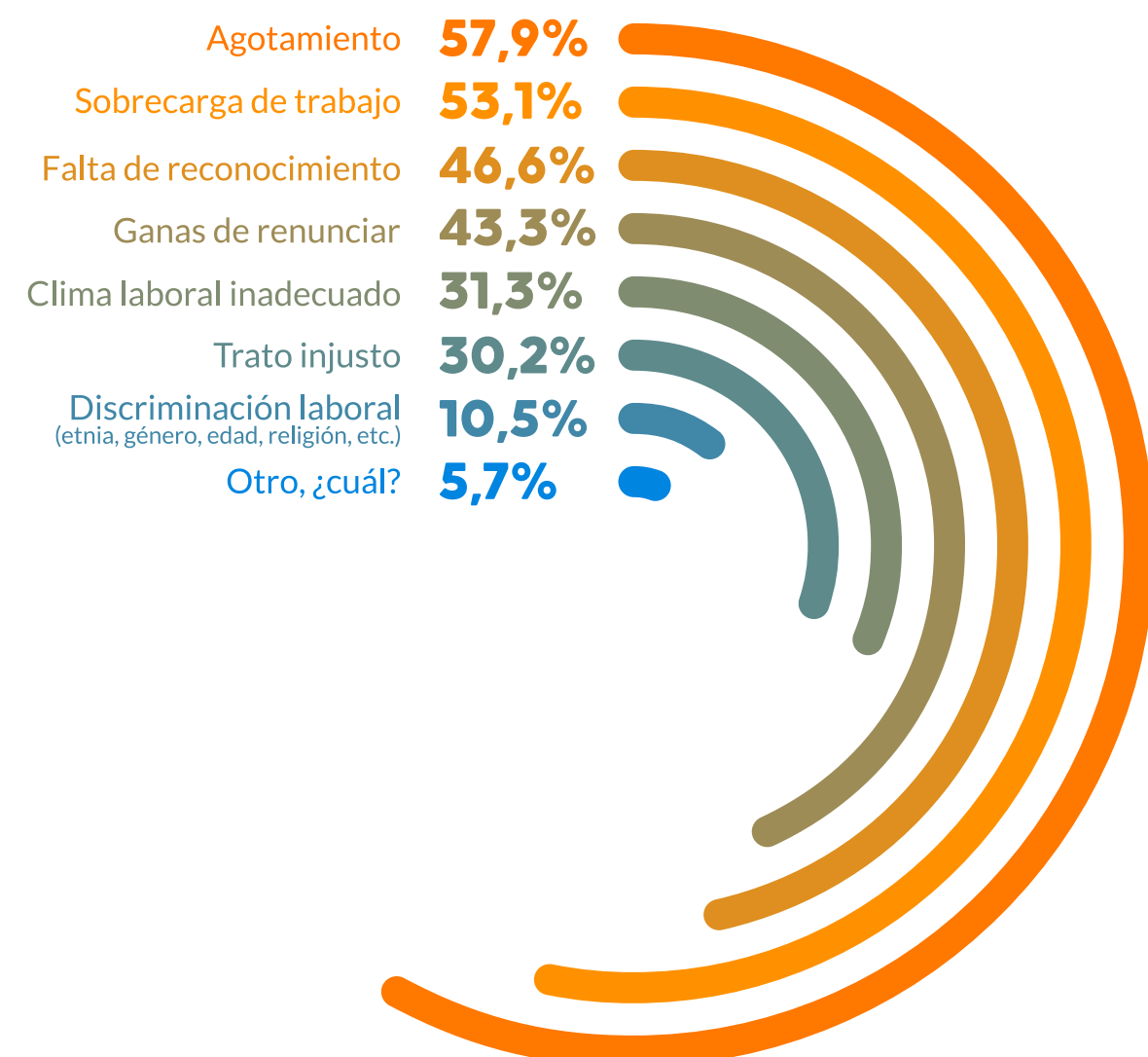
¿Has experimentado alguna o algunas de las siguientes emociones negativas al realizar tu trabajo?

GENERACIÓN Z



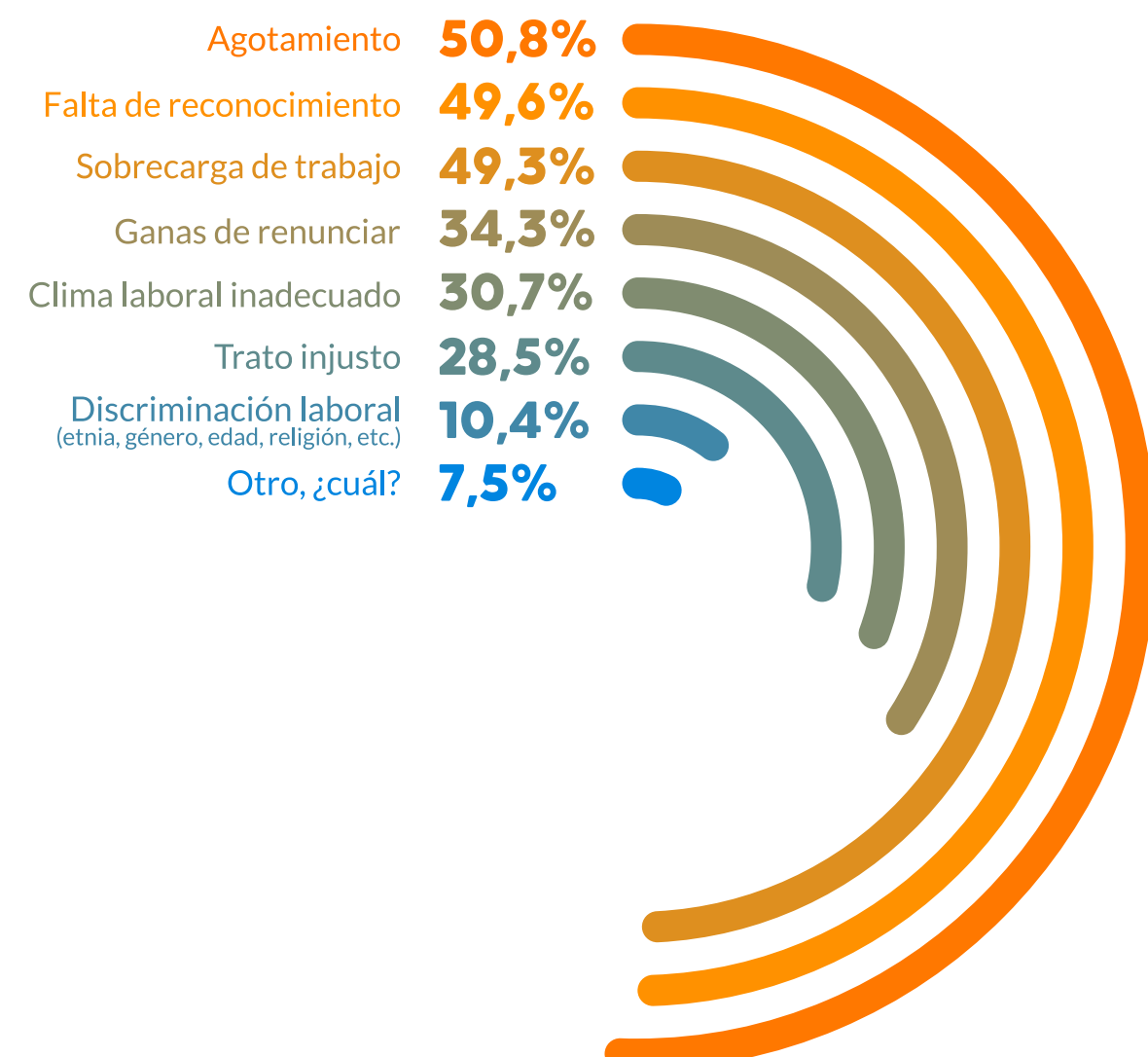
Los encuestados podían marcar más de una opción

MILLENNIALS



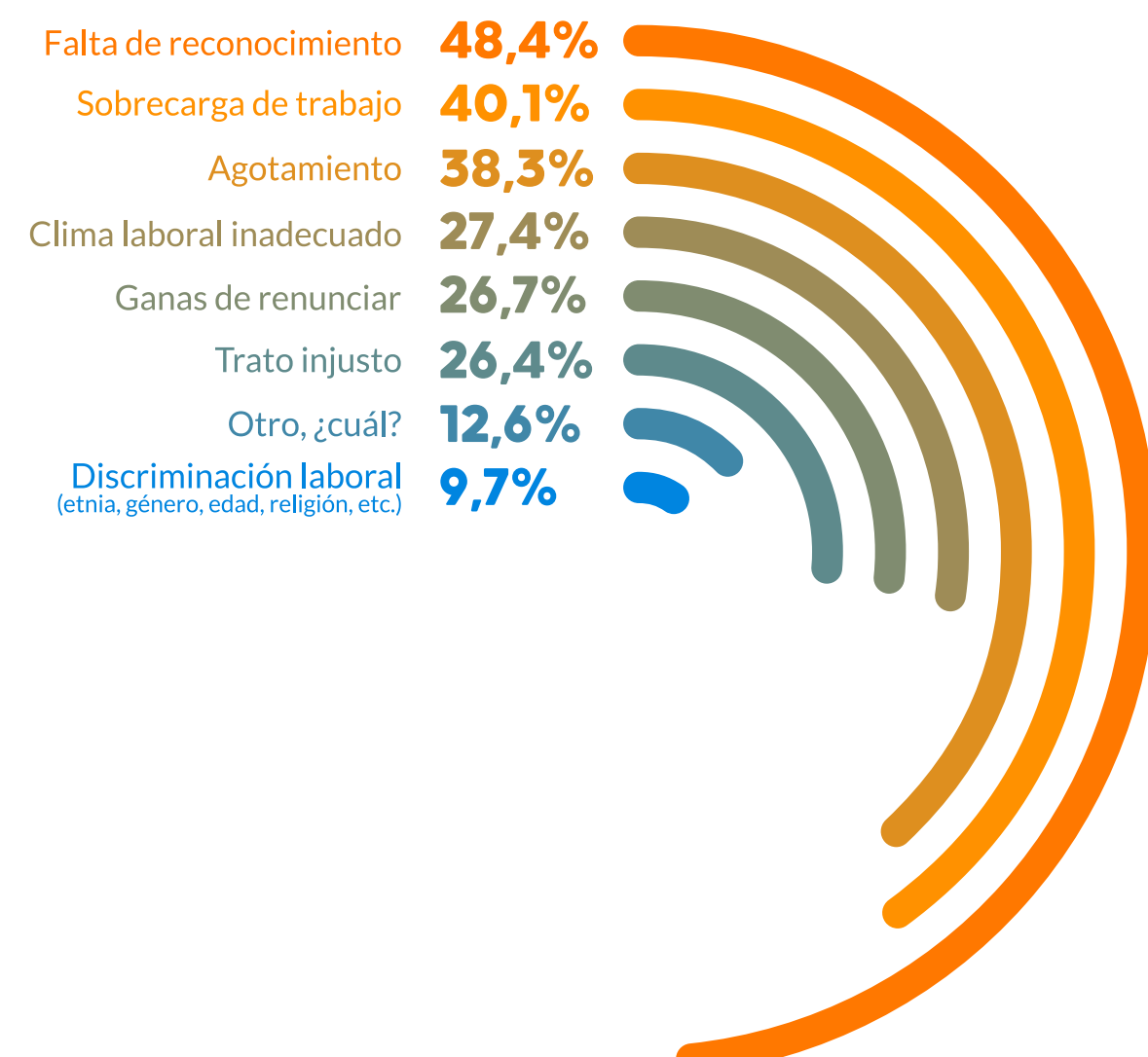
Los encuestados podían marcar más de una opción

GENERACIÓN X



Los encuestados podían marcar más de una opción

BABY BOOMERS



Los encuestados podían marcar más de una opción

UNA MIRADA GENERACIONAL

LOS MILLENNIALS Y CENTENIALS SE MUEVEN POR EL SALARIO

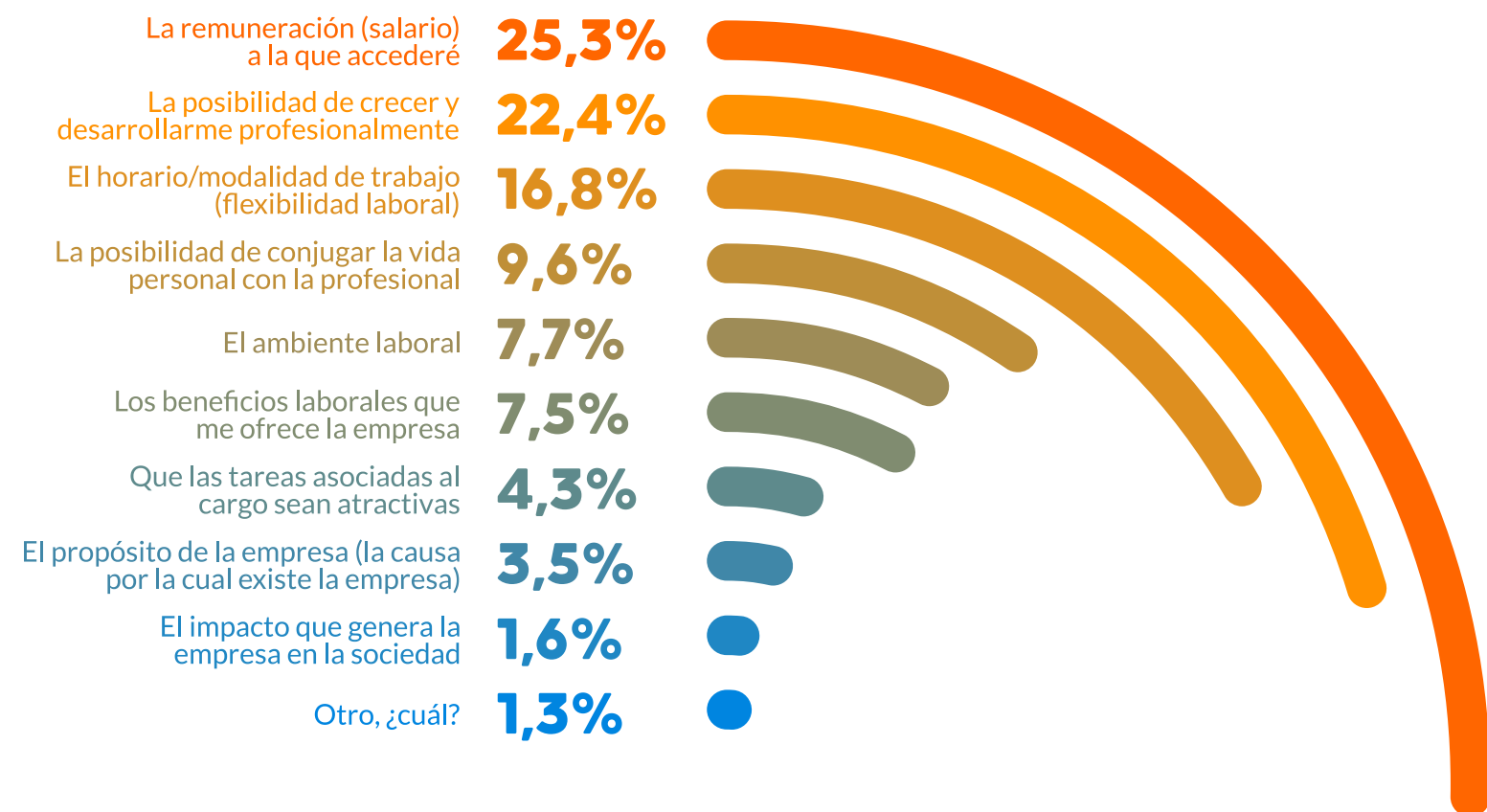
Desde todas las generaciones dan prioridad al salario como uno de los elementos que más influye al momento de cambiar de empleo, y son quienes integran la generación X (28,5%) y los millennials (30,5%) quienes les asignan mayor relevancia.

En particular, la generación Z (22,4%) destaca la posibilidad de crecer y desarrollarse profesionalmente. Otra tendencia evidente es la necesidad de contar con mayor flexibilidad laboral que, para los baby boomers, al menos no termina siendo tan relevante.

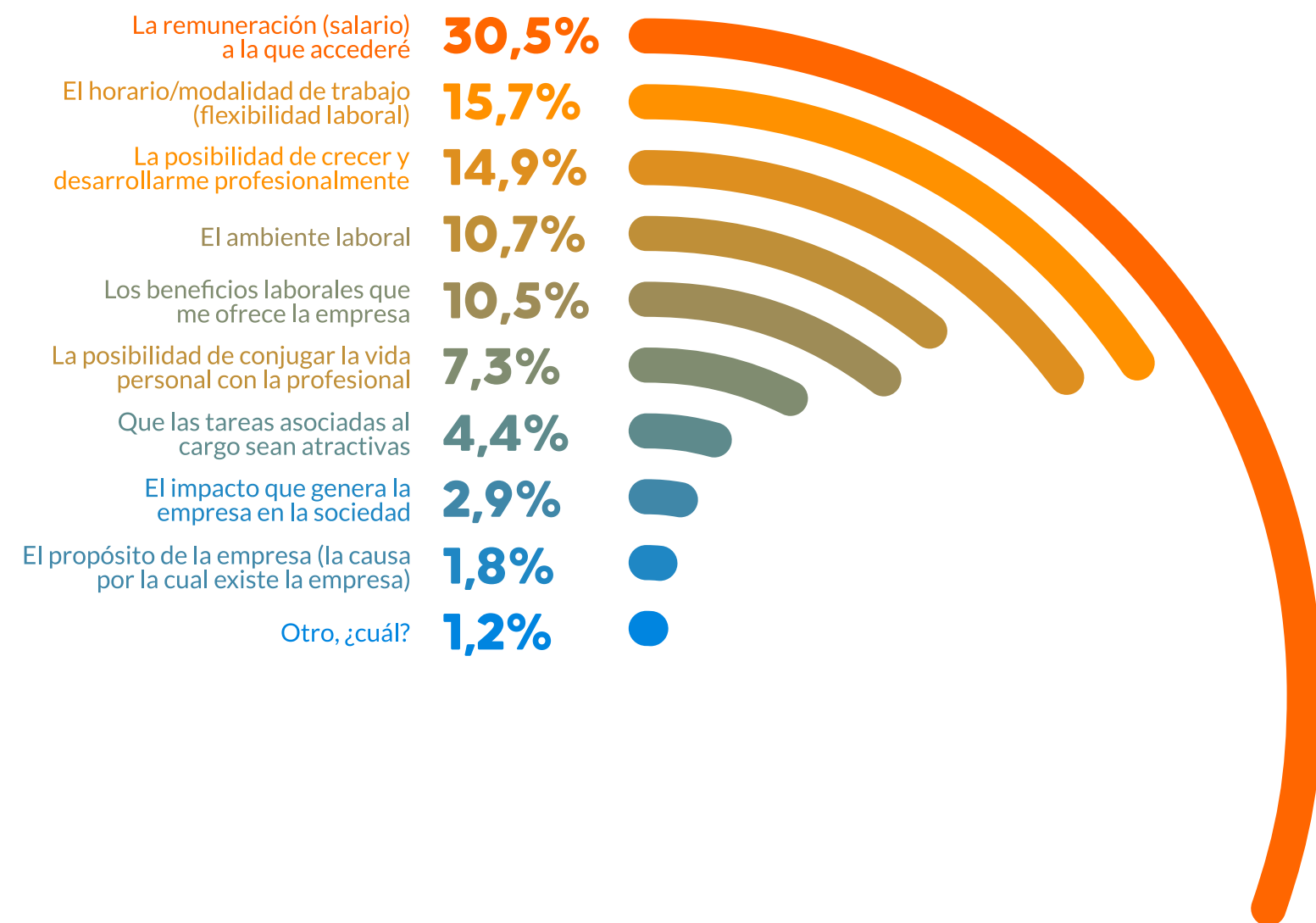


¿Cuáles fueron los 3 más importante al momento de aceptar tu último trabajo?

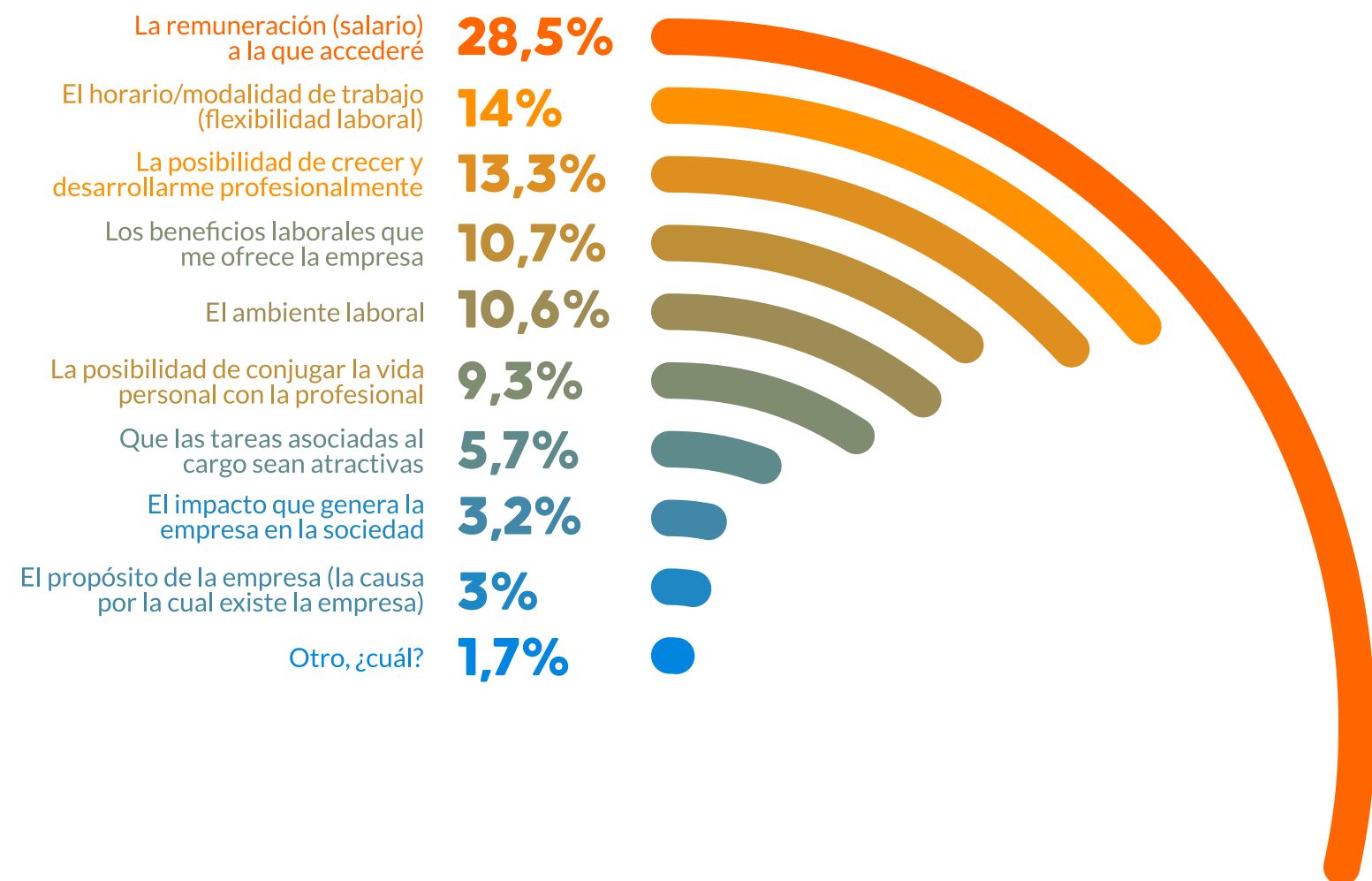
GENERACIÓN Z



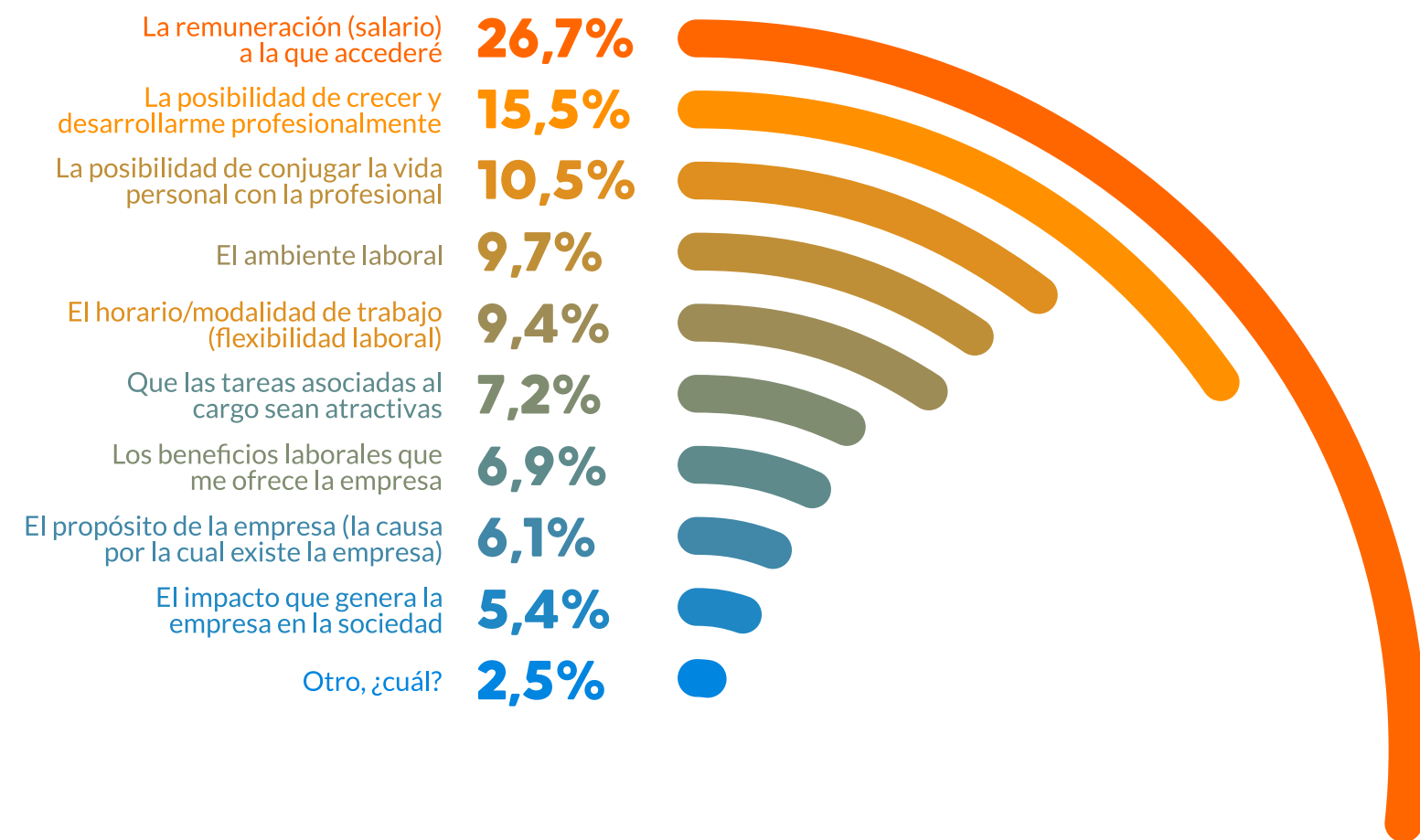
MILLENNIALS



GENERACIÓN X



BABY BOOMERS

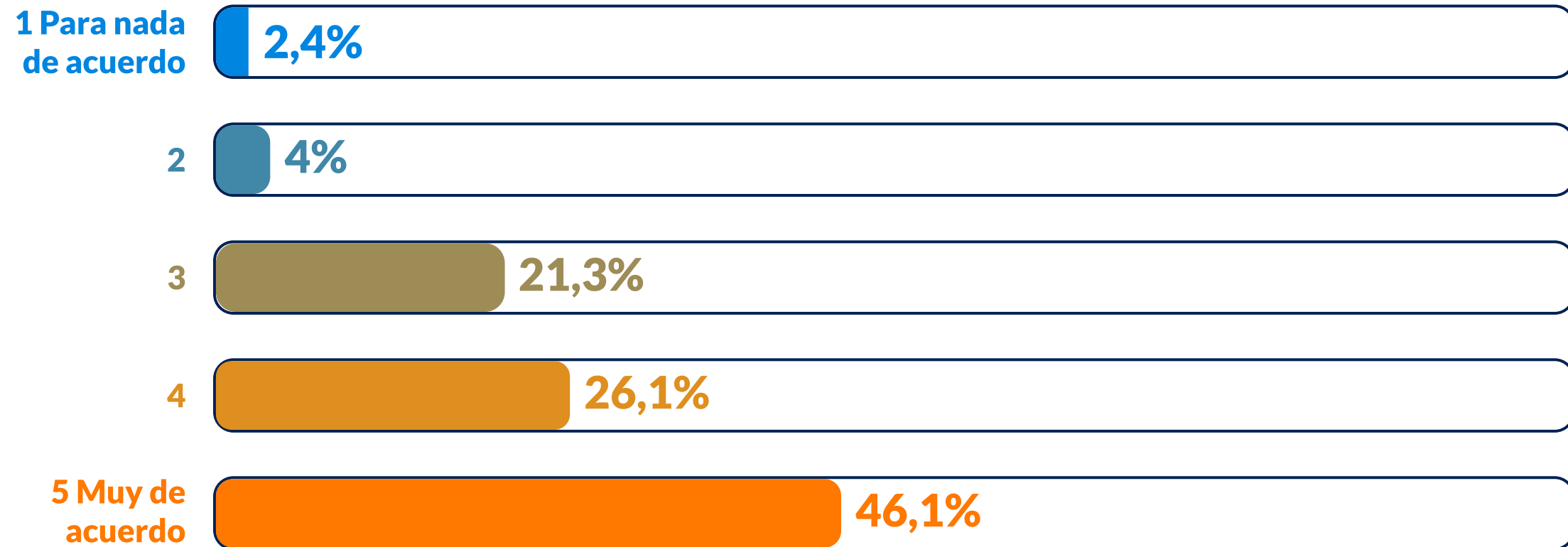


Desde todas las generaciones subrayan que les gustaría que la empresa en la que se desempeñan mejorase su oferta de beneficios. Esto es así para el 80,1% de la generación X, 79,1% de los baby boomers, 75,6% de los millennials y 72,3% de la generación Z. En América Latina, a diferencia de España, el paquete de beneficios sigue estando en deuda para gran parte de la población económicamente activa.

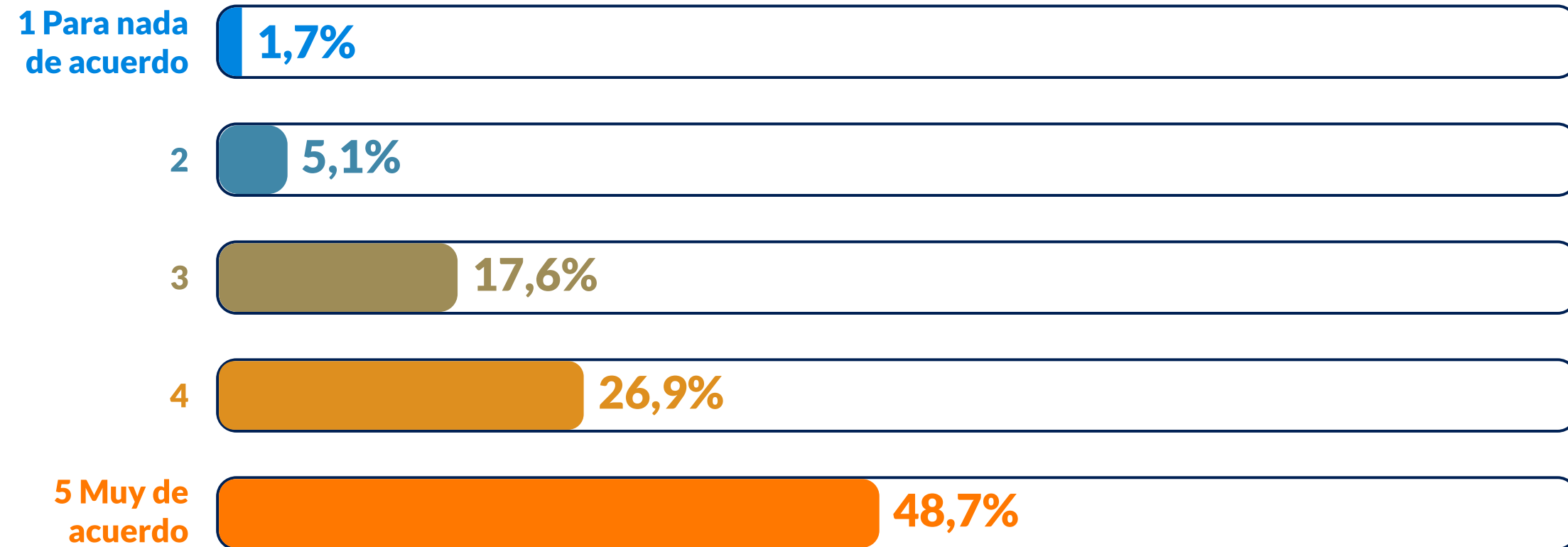


Me gustaría que mi empresa mejorara la propuesta de beneficios que actualmente entrega

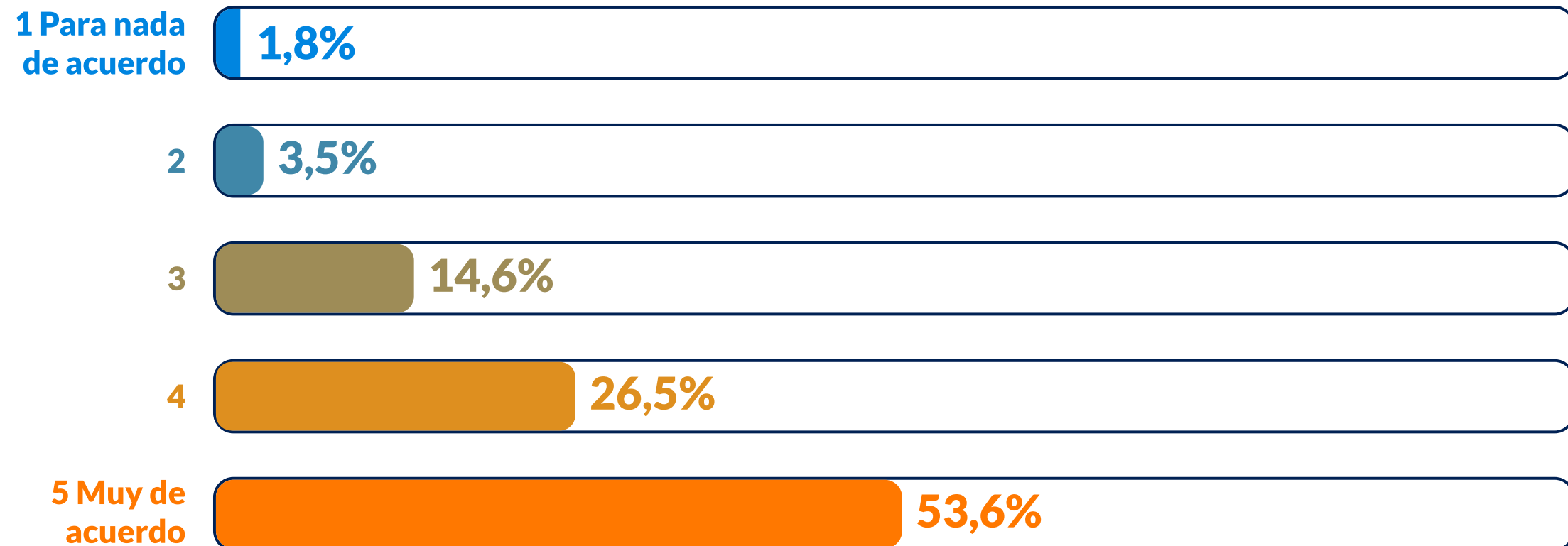
GENERACIÓN Z



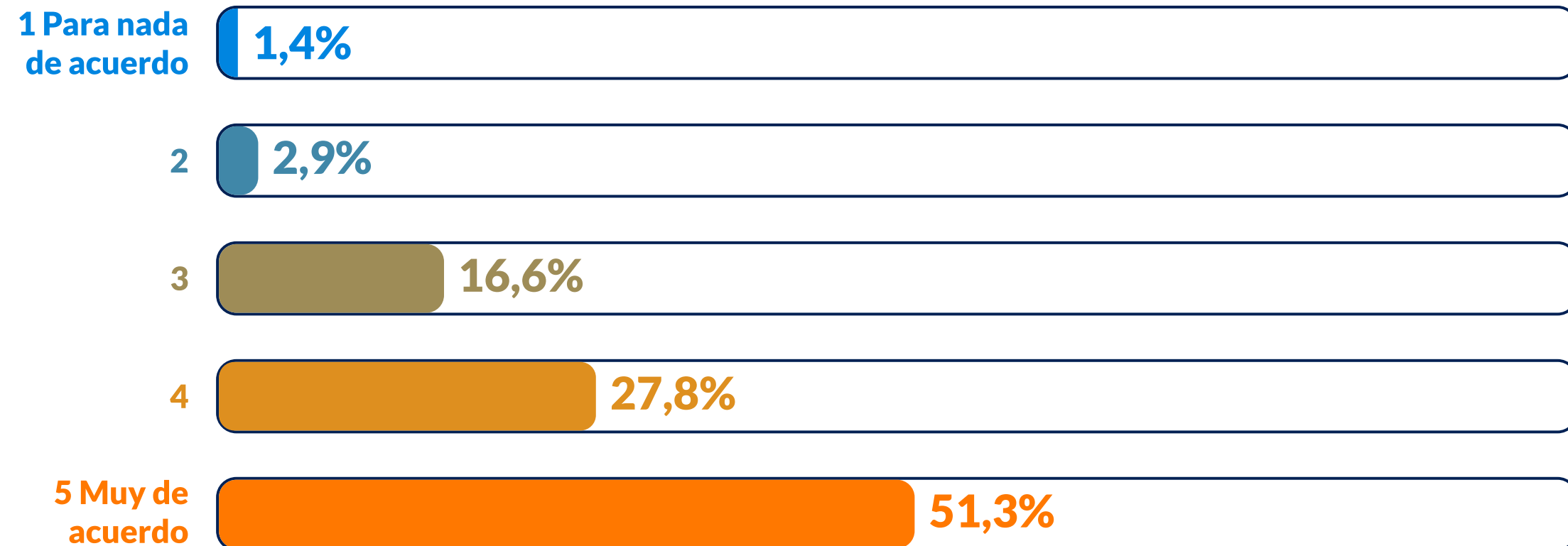
MILLENNIALS



GENERACIÓN X



BABY BOOMERS



UNA MIRADA GENERACIONAL ¿QUÉ ENTIENDEN LAS GENERACIONES ACERCA DEL BIENESTAR?

Al igual que como se vio en la totalidad de la muestra, entre las distintas generaciones también hay acuerdo en asumir el bienestar laboral como ser parte de un equipo de trabajo donde haya buen clima laboral.

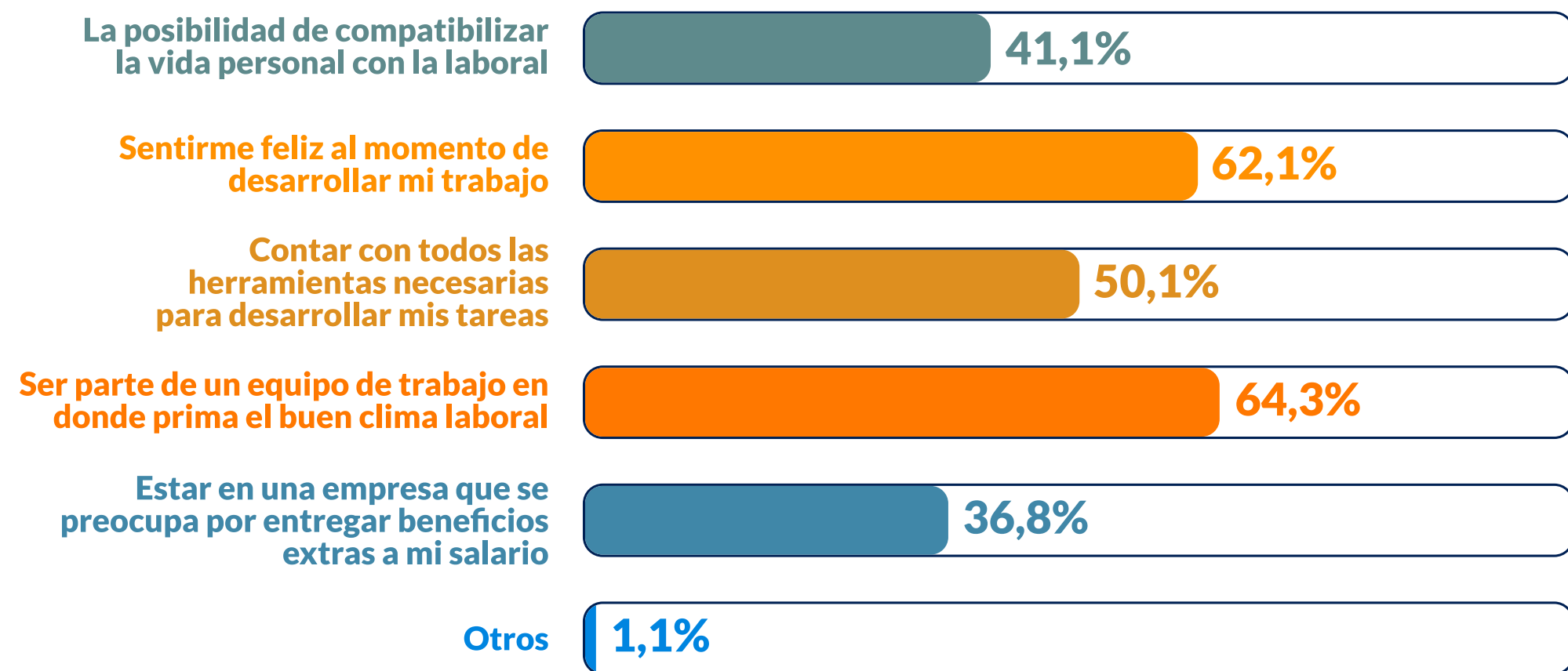
Si bien los programas de bienestar en el lugar de trabajo a menudo se asocian con la generación del milenio, en realidad la fuerza laboral de una organización es una combinación de una multitud de generaciones.

Es importante comprender las características que formulan los valores de un grupo demográfico para determinar los deseos y necesidades de dicho grupo en el lugar de trabajo. El éxito de un programa de wellness o bienestar multigeneracional depende de muchos factores, uno de ellos es que se adapte a las necesidades y objetivos de cada empleado de la organización.



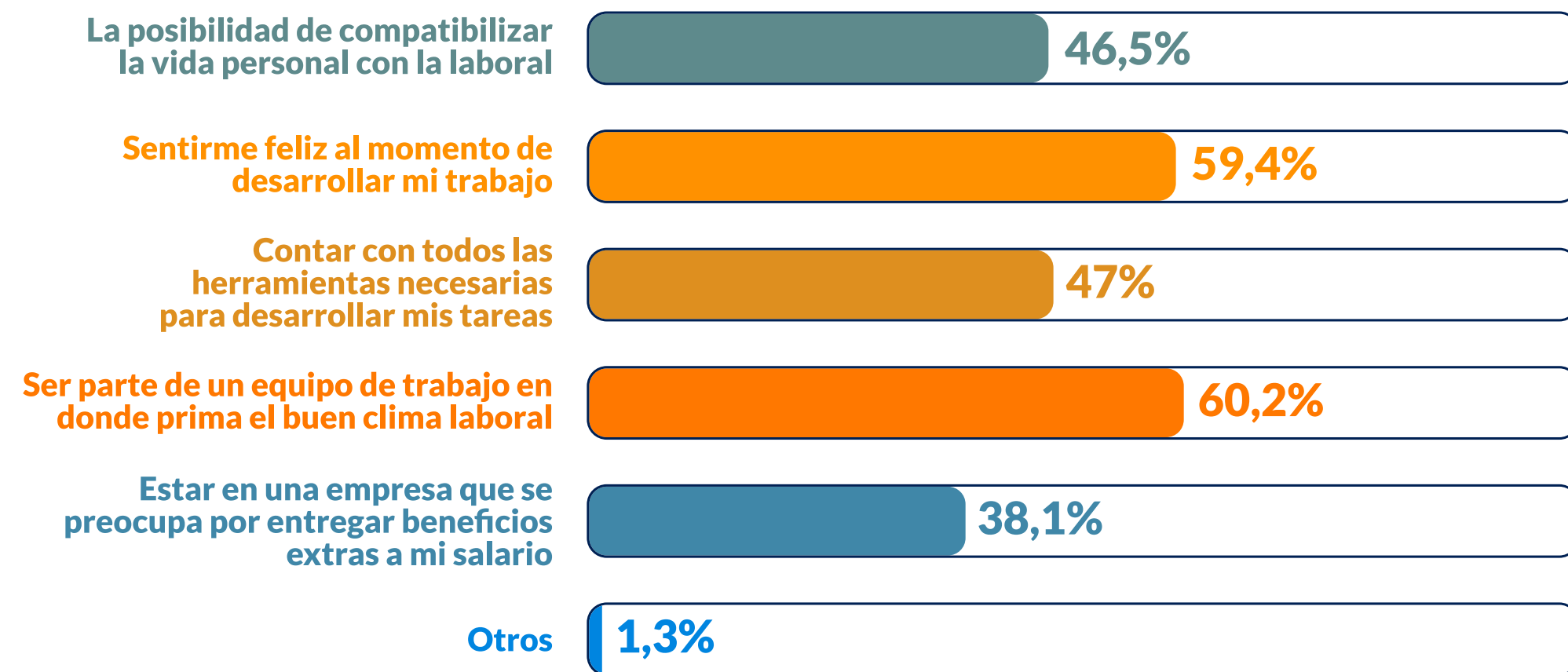
¿Qué significa para ti "bienestar laboral"?

GENERACIÓN Z



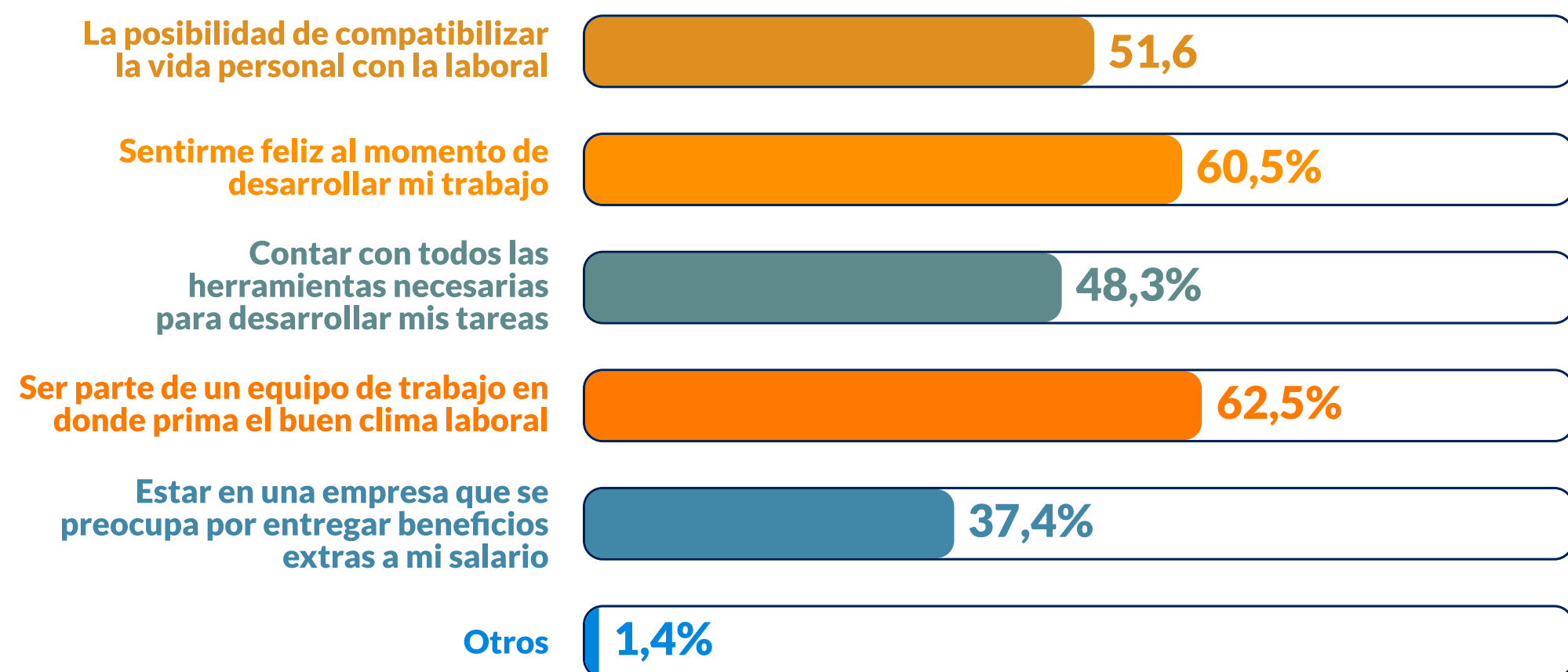
Los encuestados podían marcar más de una opción

MILLENNIALS



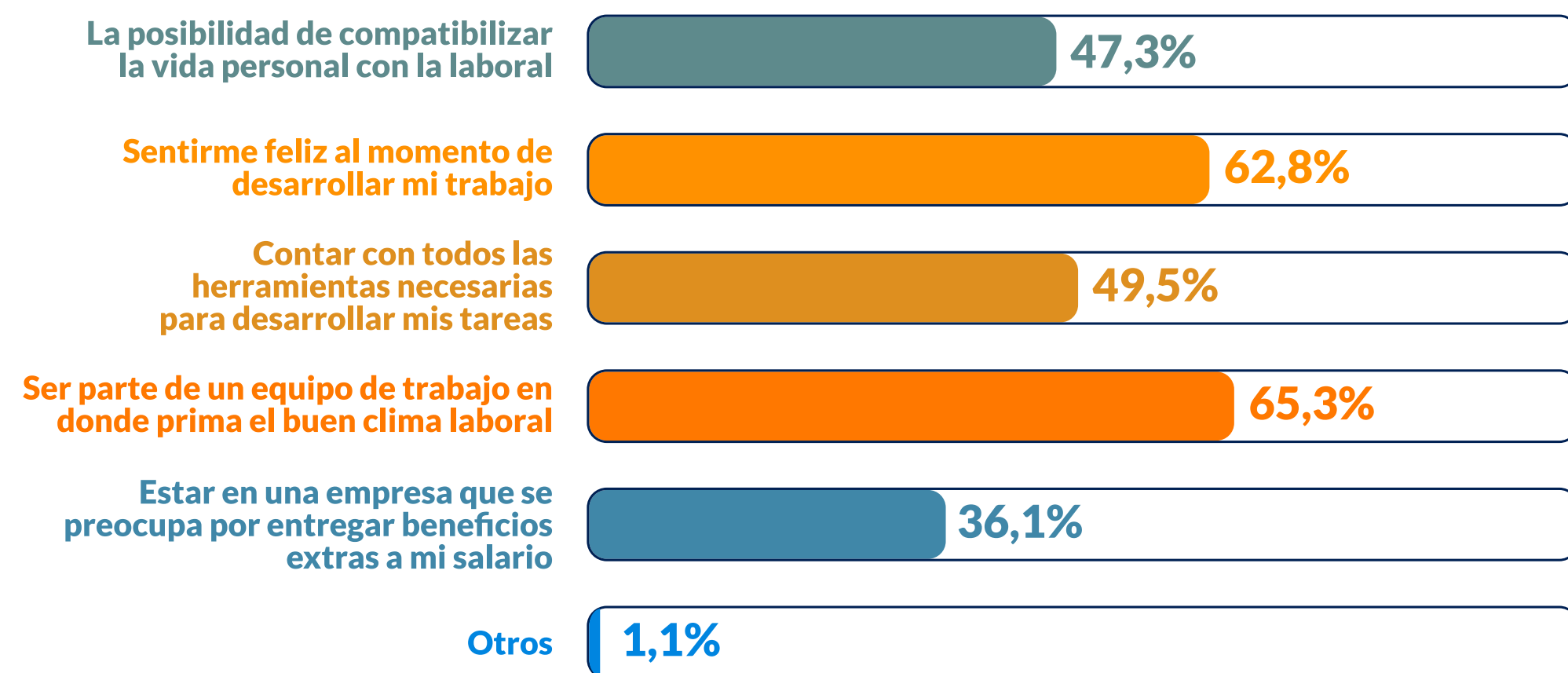
Los encuestados podían marcar más de una opción

GENERACIÓN X



Los encuestados podían marcar más de una opción

BABY BOOMERS



Los encuestados podían marcar más de una opción

En cuanto a lo que demandan hoy, la salud financiera tanto para millennials (66,3%), como para la generación X (65,2%), es uno de los temas clave. Para 69,1% de la generación Z, es el apoyo mental y emocional y para el 60,6% de los baby boomers es el apoyo personal.

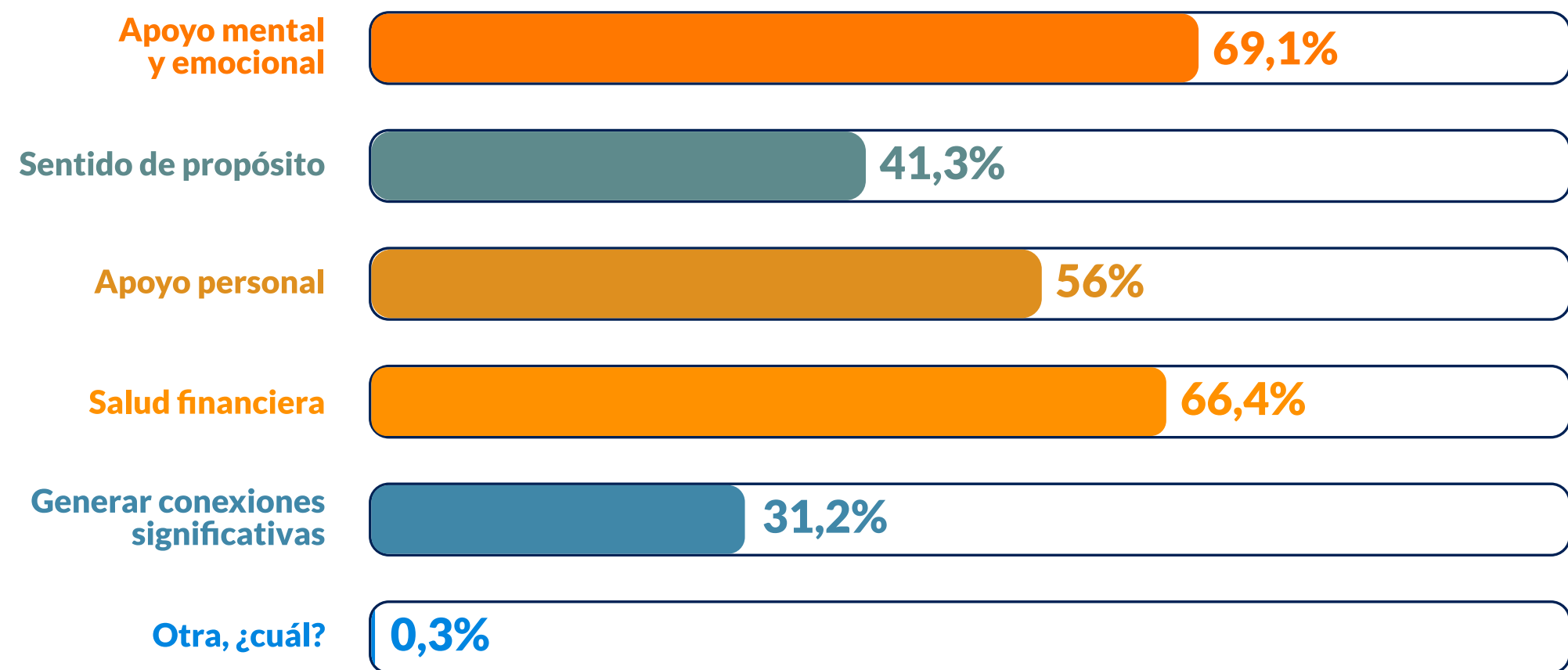
Estos datos van en sintonía con lo analizado anteriormente sobre el nivel de agotamiento que están experimentando. Las generaciones más jóvenes tienen una expectativa de vivir una vida muy balanceada y con oportunidades, si se les bloquea esa posibilidad el colapso es inminente.

De cara al futuro, estamos viendo un cambio en la industria del bienestar. La generación Z, por ejemplo, está cambiando rápidamente las normas de salud al cambiar el enfoque de la atención médica “normal” a un enfoque más holístico. Como empleador, es vital ser comprensivo con los factores estresantes de la vida y brindar recursos para guiar a sus empleados hacia mejores resultados de salud.



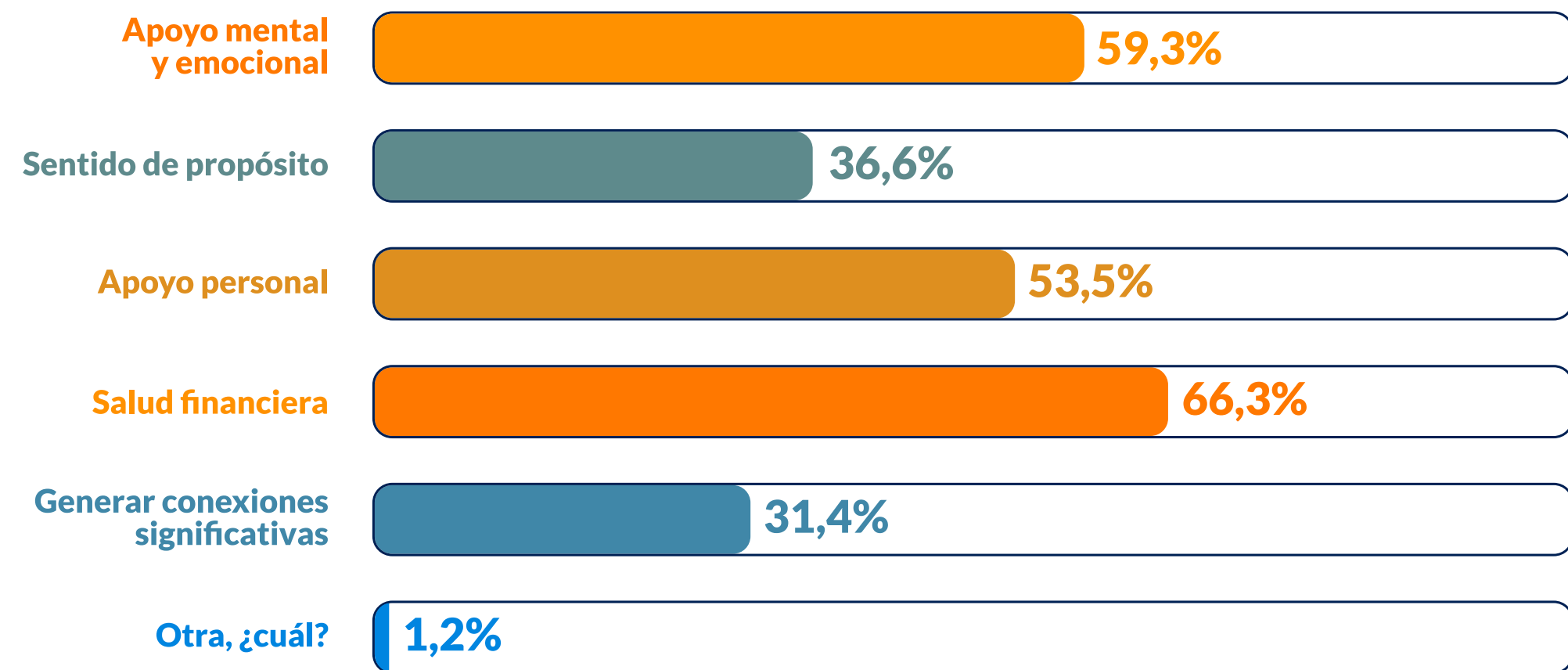
¿Qué temas en cuanto a bienestar son claves para ti dentro de la empresa donde trabajas?

GENERACIÓN Z



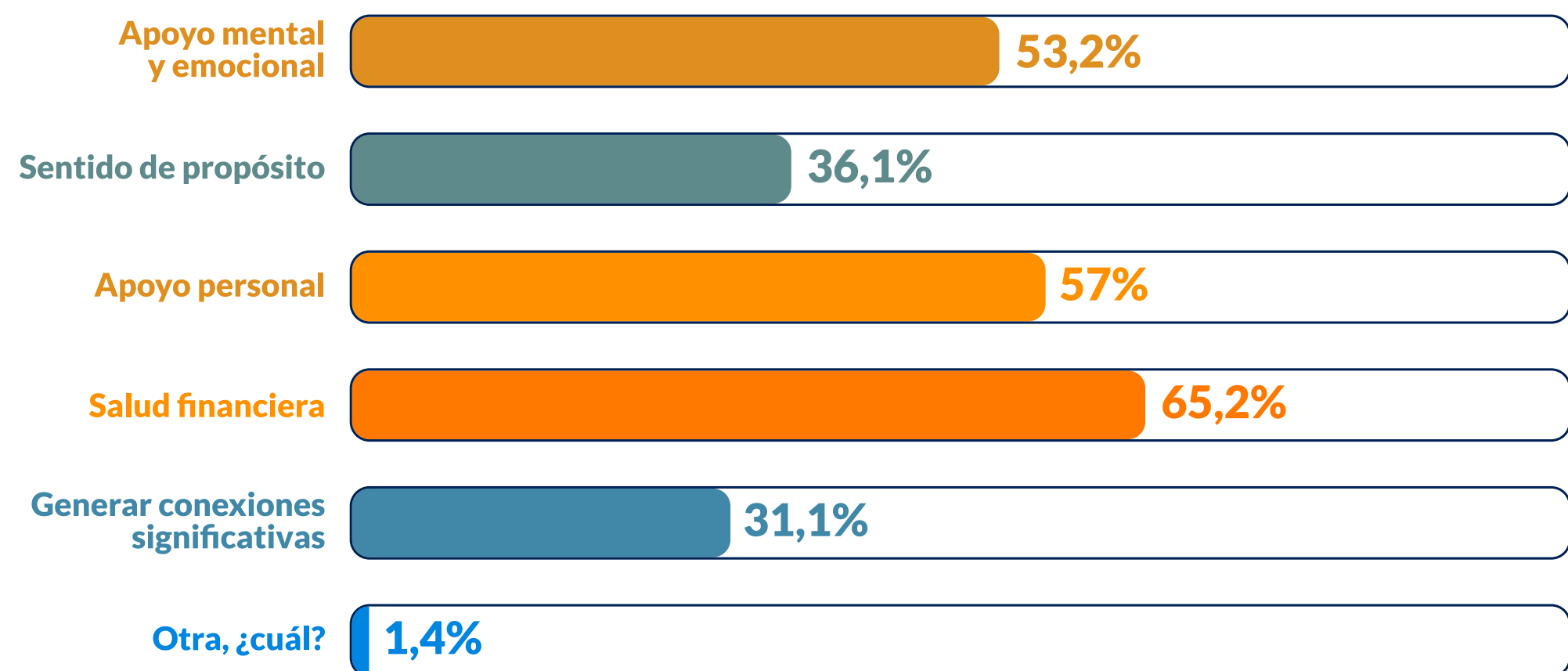
Los encuestados podían marcar más de una opción

MILLENNIALS



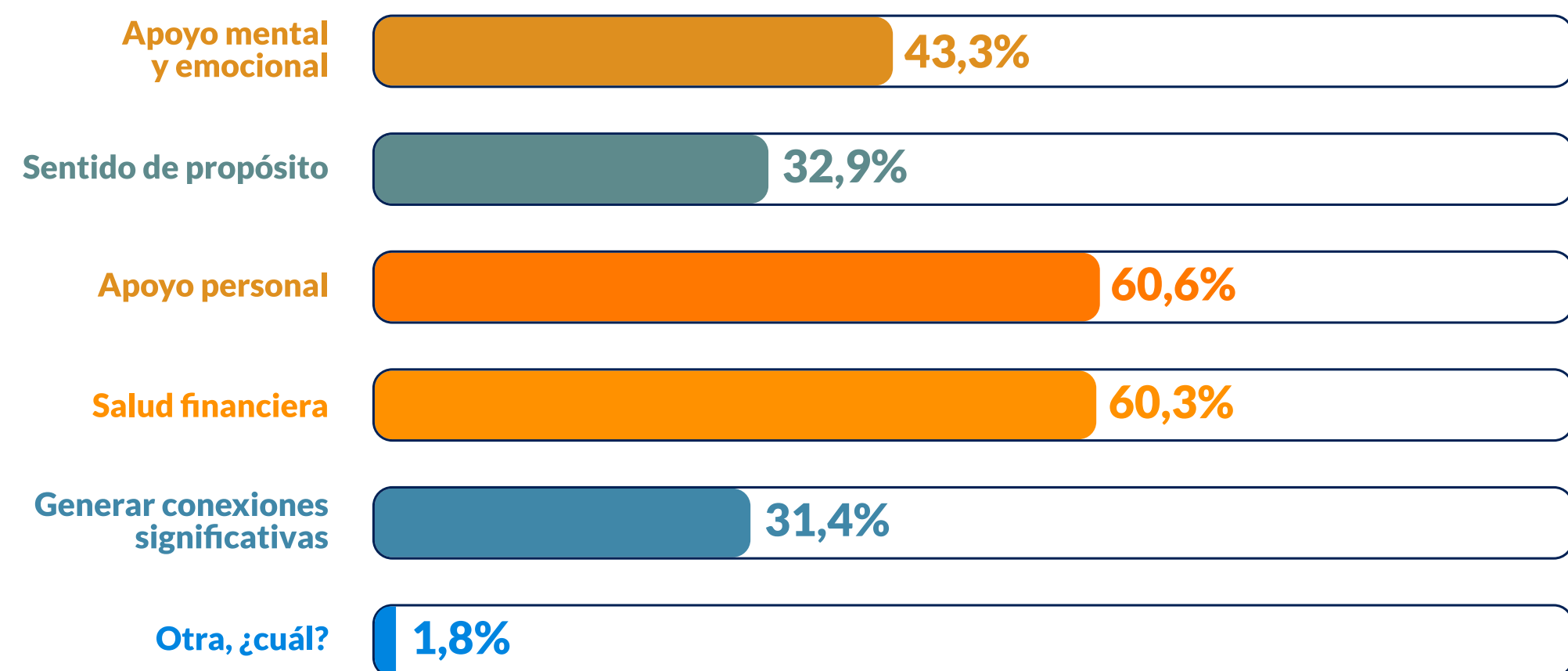
Los encuestados podían marcar más de una opción

GENERACIÓN X



Los encuestados podían marcar más de una opción

BABY BOOMERS



Los encuestados podían marcar más de una opción

Entre los beneficios más importantes que impulsarían el bienestar en la organización donde trabajan aluden a contar con un seguro complementario de salud, a excepción de la generación Z que valora más los seguros de vida. Ambos beneficios van muy en línea con la realidad de los sistemas de salud en América Latina.

Más del 90% de cada una de las generaciones aseguraron que, si la organización donde trabajan les ofreciera una experiencia de bienestar alineada con lo que buscan, se sentirían más comprometidos. Ese compromiso sería más firme si la organización promoviera iniciativas altruistas que permitieran retribuir parte de su labor a causas sociales o realizar algún tipo de voluntariado.

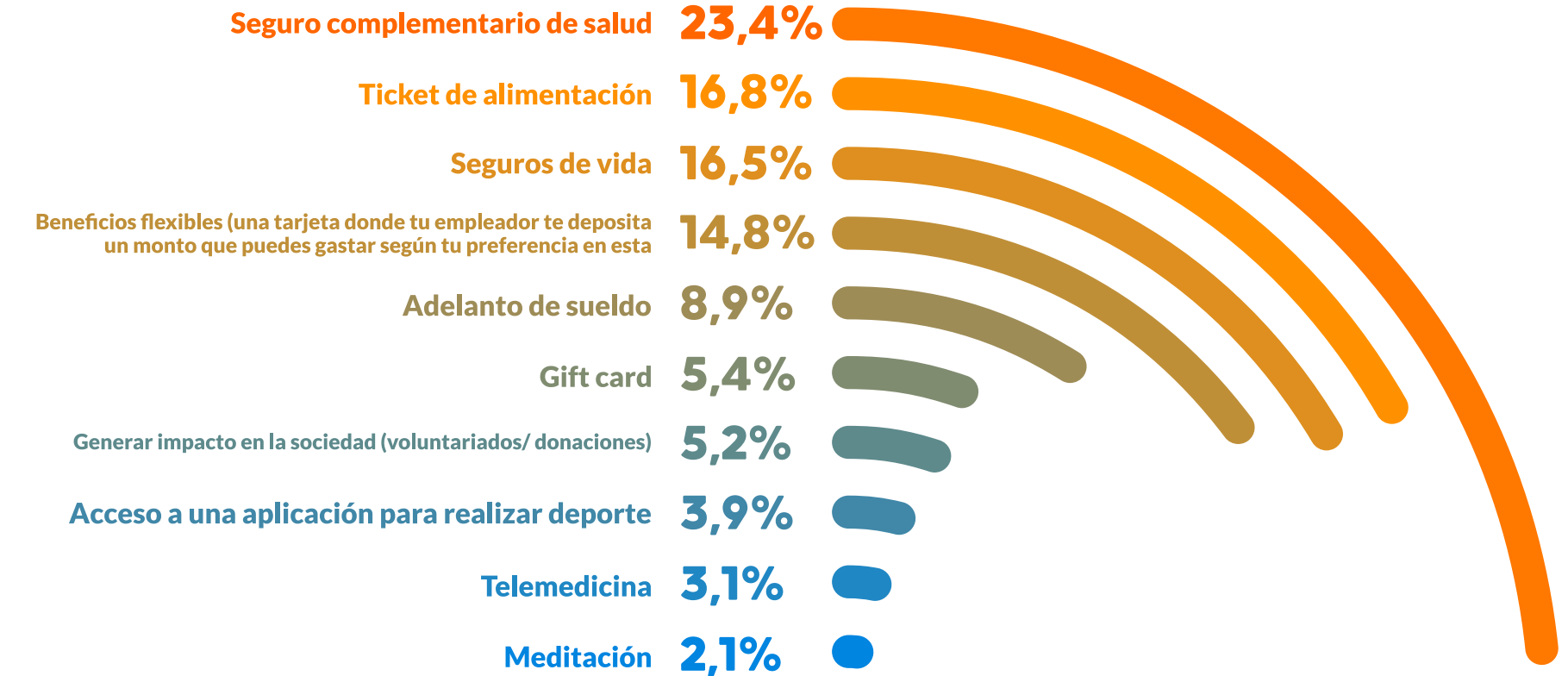


¿Cuáles crees que son los 3 beneficios más importantes que impulsarían el bienestar en la organización donde trabajas?

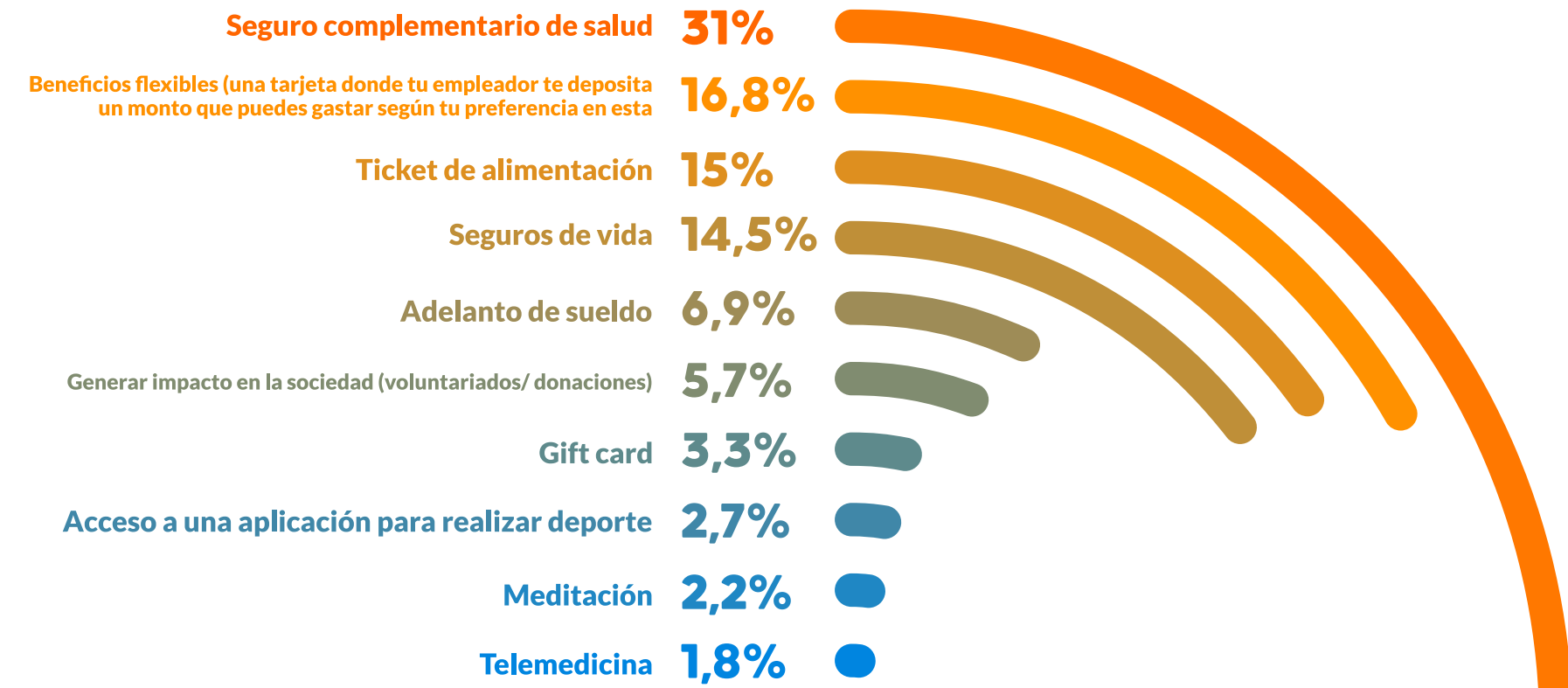
GENERACIÓN Z



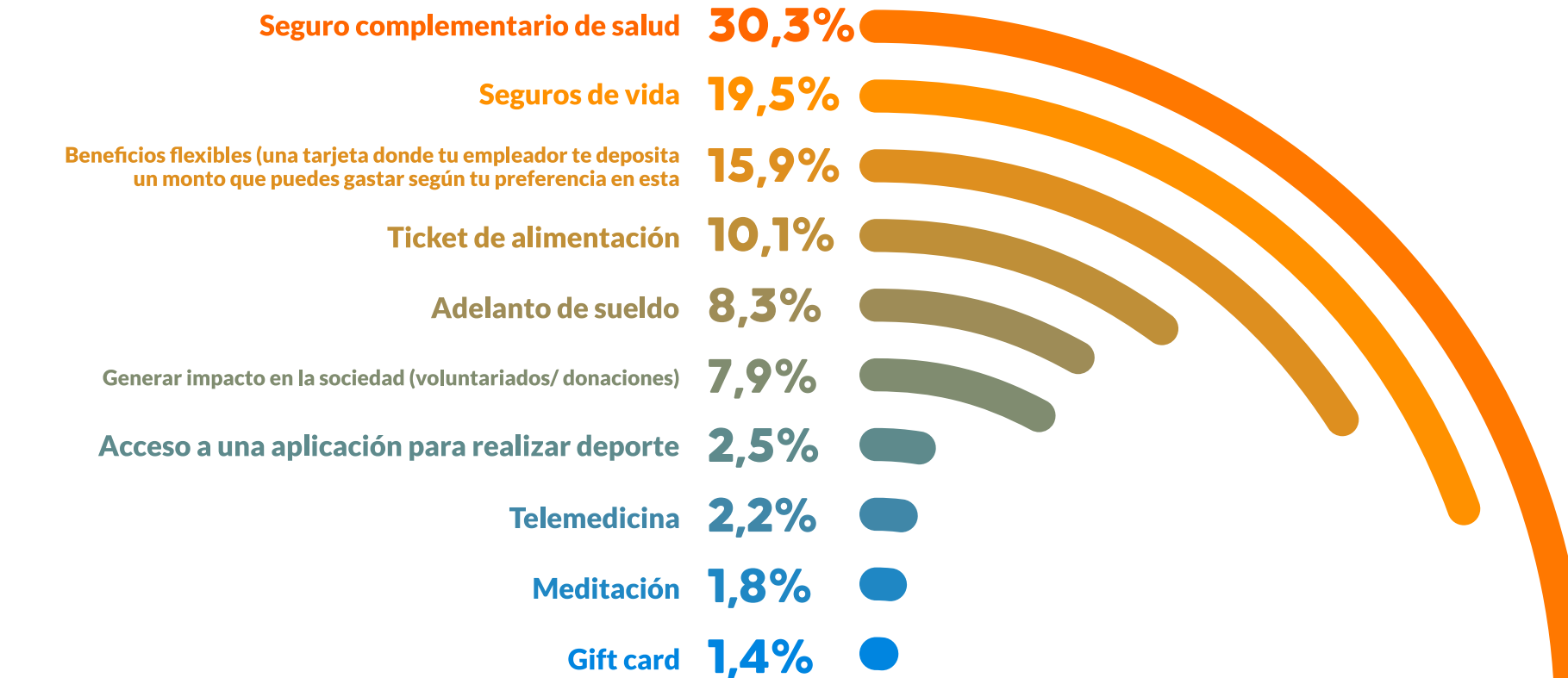
MILLENNIALS



GENERACIÓN X



BABY BOOMERS



PUNTOS RELEVANTES: LO QUE NO SE PUEDE PERDER DE VISTA

- **El 39% de los colaboradores encuestados** manifestó haber sentido ganas de renunciar por el **complejo ambiente laboral** donde se desarrollan.
- **54% de los consultados** aseguraron que el **agotamiento está generando estragos** en su vida. Para la generación Z y los millennials es mucho más (70%).
- **77,3% de los encuestados** afirma que le gustaría que su **empresa mejorara la propuesta de beneficios** que actualmente entrega.
- **Un 48,4%** aseguró que la **oferta de beneficios** laborales que le entregan en su organización **los motiva a realizar sus labores**.
- **El 61,8% de los encuestados** aseguraron que su **significado de bienestar** está ligado a poder ser parte de un equipo de trabajo en donde exista **buen clima laboral y al hecho de sentirse feliz** (60,3%) al momento de desarrollar sus tareas.
- **Desde todas las generaciones dan prioridad al salario como uno de los elementos que más influye al momento de cambiar de empleo**, y son quienes integran la generación X (87%) y los millennials (85,6%) quienes les asignan mayor relevancia.

- **En cuanto a lo que demandan hoy**, la **salud financiera tanto para millennials (66,3%), como para la generación X (65,2%), es uno de los temas clave**. Para el 69,1% de la generación Z, es el apoyo mental y emocional y para el 60,6% de los baby boomers es el apoyo personal.
- **En la región Andina solo el 22,5% de los encuestados** afirman que están “muy de acuerdo” con el hecho de que **sus empleadores se preocupan por su bienestar**.
- **En Argentina, Brasil y Chile es altamente valorado el buen clima laboral**, así como la posibilidad de crecer y desarrollarse profesionalmente; pero también **son países donde los colaboradores experimentan agotamiento y poca motivación**, aún teniendo claro lo que las organizaciones esperan de ellos.
- **En materia de beneficios**, los colaboradores **valoran hoy los seguros (complementarios de salud y de vida)** como los más importantes, así como la posibilidad de contar con una tarjeta en la que el empleador deposite un monto que sea de libre disposición y los tickets de alimentación.
- **Para los colaboradores no existe mucha diferencia con respecto a cómo les gustaría recibir los beneficios** en materia de bienestar. El 50,5% dice que a través de una app y el 49,1% opta por la presencialidad.

RECOMENDACIONES

A raíz de la ‘Gran Renuncia’ y el ajustado mercado laboral, ha aumentado la necesidad de que las organizaciones piensen de manera más amplia sobre el bienestar de sus colaboradores.

Un espacio de trabajo que propicie su bienestar físico y mental hace que aumente su compromiso con la compañía y mejore su productividad, tal como lo vimos reflejado en el Reporte de Bienestar 2022.

En otras palabras, si deseas que tu organización se mantenga en el mercado, crezca y alcance sus objetivos, es necesario que dediques tiempo y esfuerzo a la retención y fidelización, que pasa por brindar beneficios laborales alineados con las expectativas y necesidades de tus colaboradores.

Entonces, mejorar sus condiciones harán de tu compañía un imán para atraer y

retener a los mejores talentos, pero para ello debes:

- Humanizar los procesos de contratación.
- Acondicionar las áreas para hacerlas más cómodas y agradables.
- Flexibiliza los horarios de trabajo y apuesta por trabajo remoto.
- Optimizar la comunicación creando canales efectivos o a través de una política de puertas abiertas.
- Desarrolla un programa continuo de capacitación y actualización para tus colaboradores.
- Aplica un programa de incentivos acorde con las necesidades e inquietudes de tu personal.





Los colaboradores que sienten que su líder no mejora su bienestar tienen más probabilidades de considerar cambiarse de trabajo porque no se sienten valorados.

¡Acompáñanos y recibe algunos consejos para convertir a tu organización en un espacio de trabajo que fomente el bienestar y así puedas tener equipos más comprometidos y motivados!

1. Haz sentir a tus colaboradores que su trabajo es importante

Como líder de la organización es importante que hagas sentir a tus colaboradores que su trabajo es importante y tiene un propósito significativo dentro de la compañía.

Pon en marcha una campaña de comunicación interna y da a conocer de qué manera tus colaboradores contribuyen al logro de los objetivos de la organización.

2. Mantén a tu equipo en constante entrenamiento

En la era de la globalización, nuestro talen-

to humano debe permanecer actualizado con respecto a los constantes cambios tecnológicos, las nuevas ideas, necesidades y obligaciones del mundo de los negocios.

Para ello, es necesario promover programas de formación que impulsen el crecimiento y desarrollo del talento humano de las diferentes áreas y departamentos de la compañía.

3. Mantén comunicación con todos los miembros de la organización

Existen diferentes maneras de cumplir este propósito y una de ellas es realizando reuniones individuales o grupales periódicas para escuchar inquietudes o comentarios y resolver las dudas de tus colaboradores.

También puedes adoptar la política de puertas abiertas para que los trabajadores sepan que siempre que lo necesiten, pueden dirigirse a ti o cualquiera de los líderes para realizar sus planteamientos.

4. Elabora un plan de incentivos

Una buena forma de convertir a tu organización en un espacio de trabajo que fomente la salud mental y el bienestar físico es a través de un programa de incentivos.

Para diseñarlo te recomendamos seguir estos pasos:

- Responde a la pregunta ¿Qué queremos lograr? y establece objetivos claros.
- Adecúa los incentivos a las necesidades e inquietudes de tus colaboradores.
- Pide la opinión de tus colaboradores y selecciona los incentivos finales.
- Publica los objetivos y el plan de incentivos.

Esta estrategia te ayudará a mejorar la productividad y a impulsar la creatividad de tus colaboradores.

5. Impulsa medidas saludables

Existen algunas acciones que pueden impulsarse desde la organización como: evaluaciones médicas periódicas, un menú saludable (en caso de que la compañía cuente con comedor) o promover actividades deportivas que sirven para fomentar una vida saludable y resultarán satisfactorias para los colaboradores.

También es importante distribuir y gerenciar el trabajo de tal manera que los colaboradores no se vean obligados a exceder la jornada diaria.

6. Sé flexible con los horarios

Siempre que la dinámica de la empresa lo permita, da a tus colaboradores mayor flexibilidad y control sobre sus horarios y entorno de trabajo.

También puedes darles libre el día de cumpleaños para que lo disfruten compartiendo con familiares y amigos.





Este tipo de concesiones crea un espacio de trabajo más humano y empático, al mismo tiempo que lleva un mensaje implícito de valoración que incentiva a los colaboradores a hacer mejor su trabajo, aumentando su sentido de pertenencia y lealtad hacia la empresa.

7. Promueve la confianza

En la actualidad, los colaboradores prefieren trabajar con libertad y autonomía para luego rendir cuenta sobre los resultados y no sobre la forma en que los consiguen.

En este sentido, da a los colaboradores mayor independencia y aléjate del control que supone el micro management.

Esta postura de confianza ayudará a impulsar la proactividad de los equipos, aumentar su motivación y promover su compromiso con la empresa.

8. No permitas que caigan en la rutina

Las nuevas generaciones de talentos huyen

de las organizaciones donde sienten que su vida profesional se ha estancado y han dejado de aprender y de crecer.

Algunas ideas para no caer en la rutina y fidelizar a tus colaboradores son:

- Ofrece movilidad interna.
- Trabajos por proyectos.
- Oferta de trabajos temporales para cubrir necesidades puntuales.

9. Colaboradores instructores

Destina algunas horas de la semana para que un miembro del equipo que sea experto en algo, enseñe al resto de sus compañeros.

Los temas pueden ser variados, desde marketing digital u oratoria hasta cómo escoger un buen vino.

La idea es generar un espacio de trabajo agradable, motivar a los empleados, promover la participación y fortalecer los lazos entre los miembros del equipo.



betterfly®