

Apoyo a la *salud y el bienestar* de los empleados a raíz del COVID-19.

Peakon, una empresa de Workday, y Gympass se asociaron para compartir los descubrimientos más recientes sobre cómo las organizaciones apoyan actualmente la salud y el bienestar de sus empleados.



Contenido

0.0 Introducción	02
1.0 Estado de la salud y el bienestar de los empleados	03
2.0 Cómo están respondiendo las empresas	05
3.0 Medición del impacto de las iniciativas de bienestar	07
4.0 2021 y más adelante	09

Introduction

Ante la pandemia mundial, los empleados han tenido que implementar, en solo unos meses, cambios importantes en su vida laboral que normalmente llevarían años. Debido al aislamiento social, la incertidumbre económica y las pocas opciones de distracción, muchas personas se sienten abrumadas por la fatiga profunda, el estrés extremo, el desequilibrio entre el trabajo y la vida personal, y la ansiedad financiera.

Gartner encuestó a más de 5,000 empleados a finales del año 2020 y descubrió que más de una cuarta parte de la fuerza laboral (29%) se describía a sí misma como deprimida. La prolongación de la jornada laboral y el aumento de las responsabilidades del cuidado de los hijos también han supuesto una carga adicional para las mujeres que trabajan, con un 34% al borde del agotamiento en comparación con el 25% en los hombres.

Si bien el 96% de las empresas de todo el mundo han proporcionado algún tipo de recursos adicionales de salud mental durante la pandemia, solo uno de cada seis empleados se siente apoyado.

Para las organizaciones, esta es una oportunidad única para reinventar el enfoque de la salud y el bienestar de sus empleados. Muchas de las iniciativas actuales son bienintencionadas; sin embargo, sin una fuente confiable de retroalimentación de los empleados que sirva de base a estos esfuerzos e informe de sus resultados, es poco probable que tengan el efecto deseado.

Con el tipo adecuado de apoyo organizacional e inversiones en el bienestar de los empleados, las empresas pueden tener un impacto inmediato y a largo plazo en los costos operativos y de atención médica, al mismo tiempo que aumentan el compromiso y la retención de sus empleados.

1.0

Estado de la *salud* y el bienestar de los empleados

Gracias a una extensa base de datos de más de 150 millones de respuestas a encuestas de empleados y más de 30 millones de comentarios de empleados provenientes de Peakon, una empresa de Workday, podemos mostrar cómo ha evolucionado la salud y el bienestar de los empleados en los últimos años.

La proporción de comentarios sobre el tema de la salud y el bienestar aumentó un 46% en 2020 en comparación con el año anterior. A pesar de que la pandemia ha aumentado la cantidad de empleados que mencionan la salud y el bienestar, ya había habido un aumento del 19% en comentarios relacionados con la salud y el bienestar en 2019, lo que significa que esta es una tendencia subyacente.

En algunas industrias, como en la médica y la manufacturera, se preocupan por la salud física, pero en general, la salud mental y la financiera dominaron la conversación, con más del 75% de los comentarios sobre el bienestar de los empleados a lo largo de 2020.

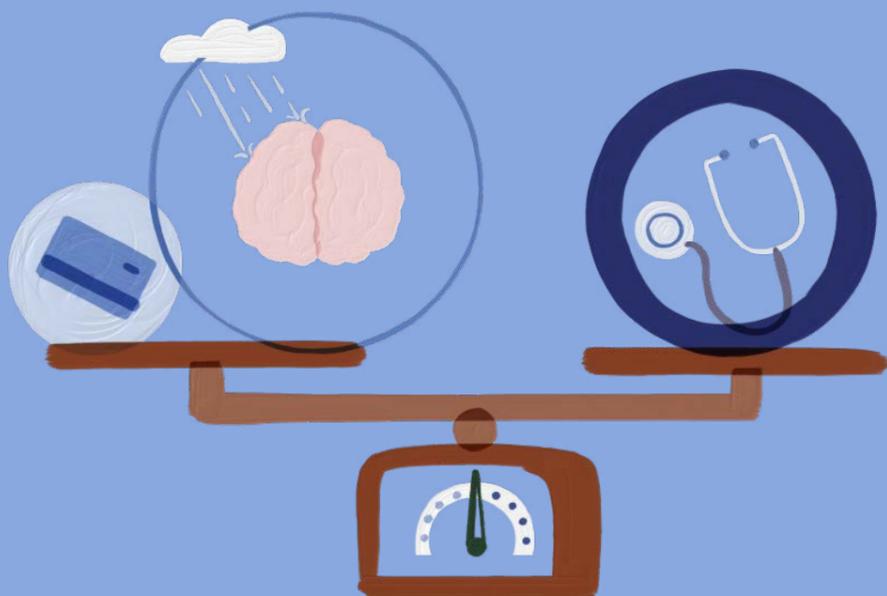
De hecho, la Oficina del Censo de EE. UU. declaró que el 42% de los estadounidenses reportaron síntomas de ansiedad o depresión en diciembre de 2020, un aumento del 11% en comparación con el año anterior. Evidentemente, la creciente prevalencia de la depresión, la ansiedad y el trastorno de estrés postraumático a lo largo de la pandemia de COVID-19 ha puesto la salud mental en primer plano, lo que resulta en una mayor necesidad de un acceso más amplio a recursos de bienestar.

Cómo varían la salud y el bienestar según el sector

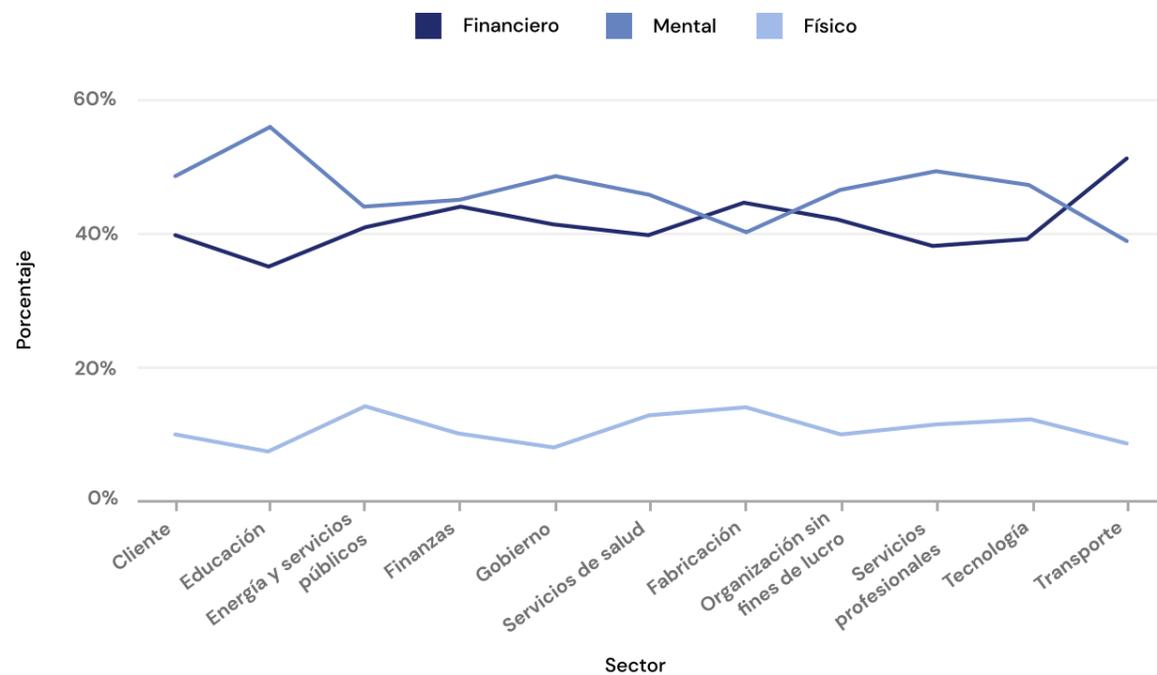
Cuando analizamos los comentarios que enviaron los empleados a Peakon, se puede ver cómo varía la distribución de los comentarios por tipo (salud financiera, mental y física) dependiendo del sector.

Una de las diferencias más significativas aparece en el sector de la educación, donde los comentarios sobre el apoyo a la salud mental representan el 59% del total. Los maestros ya tienen un trabajo difícil cuando les va bien, así que queda claro que el aumento de horas, las precauciones adicionales en clase y la exposición al COVID-19 han pasado factura.

El 17% de estos comentarios (1 de cada 6) también mencionaron algún tipo de herramienta de comunicación, como Zoom, Google Hangouts y Skype. Esto resalta la dificultad de la transición a un entorno de aula en línea, tanto desde una perspectiva técnica como de comportamiento.



Distribución de los *comentarios de bienestar de los empleados por tipo*



Fuente: Peakon, una empresa de Workday. Base de datos de más de 150 millones de respuestas a encuestas para los empleados

Si bien el bienestar financiero es una preocupación en todas las industrias, está más pronunciada en el sector del transporte, donde el 56% de los comentarios de los empleados se referían al bienestar financiero, probablemente debido a que este sector sufrió uno de los mayores impactos económicos.

Las principales preocupaciones de los empleados pueden variar dependiendo de la industria, pero la tendencia general destaca el hecho de que los empleados necesitan un mayor apoyo en materia de salud y bienestar.

Evolución del apoyo organizacional a lo largo de 2020

A pesar de la mayor necesidad de apoyo para la salud y el bienestar, las puntuaciones de la respuesta a la pregunta de la encuesta de Peakon “[La empresa] me brinda información y apoyo para cuidar de mi salud y bienestar” disminuyeron en la mayoría de los sectores en el transcurso del año pasado.

Las organizaciones han reaccionado al deterioro de la salud y el bienestar de los empleados, pero el hecho de que las puntuaciones del apoyo organizacional hayan bajado destaca la necesidad de un enfoque más proactivo y continuo.

En lugar de soluciones rápidas, las empresas deben invertir tiempo y recursos para comprender qué necesitan realmente sus empleados para sentirse respaldados.

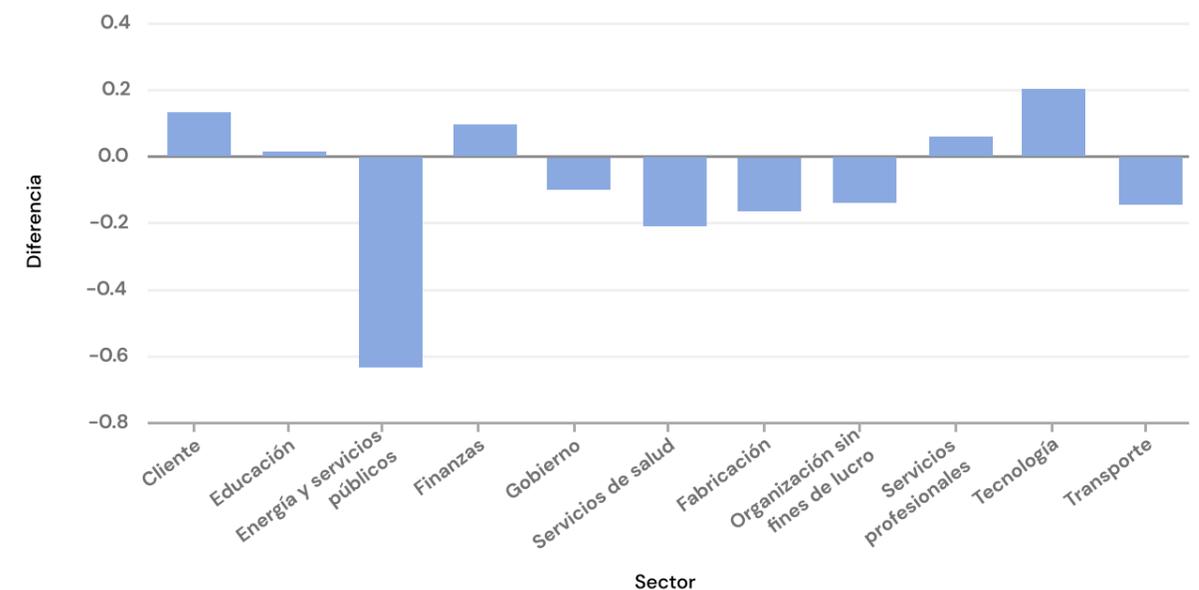
Los sectores de primera línea como la salud, la industria manufacturera, la energía y servicios públicos, y el transporte registraron los mayores deterioros.

Los empleados de estos sectores tienen poca flexibilidad en cuanto a su lugar de trabajo, lo que significa que están más expuestos al virus. También han visto mayores impactos económicos que otras industrias durante la pandemia.

El sector tecnológico presentó las mayores mejoras, en gran parte porque muchos empleados pueden trabajar de forma remota y por la relativa agilidad con la que las empresas tecnológicas pueden introducir nuevas políticas y protecciones.

Un sector que mostró una mejora sorprendente fue la industria de consumo. Aunque es difícil deducir las razones exactas a partir de los datos, puede deberse a los planes de permisos internacionales que proporcionaron a los empleados cierto grado de apoyo financiero.

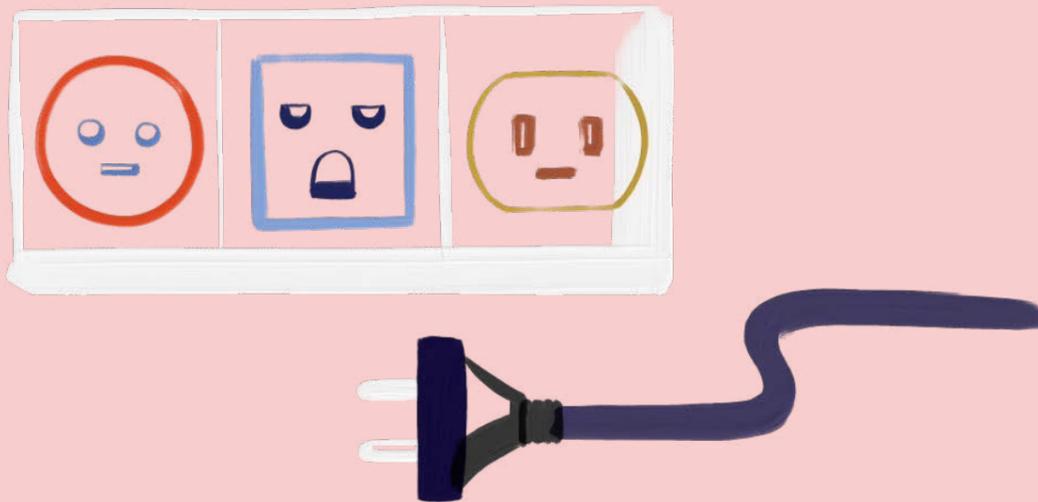
Evolución de las *puntuaciones durante el primer semestre y segundo semestre de 2020* respecto al apoyo organizacional



Fuente: Peakon, una empresa de Workday. Base de datos de más de 150 millones de respuestas a encuestas para los empleados

2.0

Cómo están respondiendo las empresas



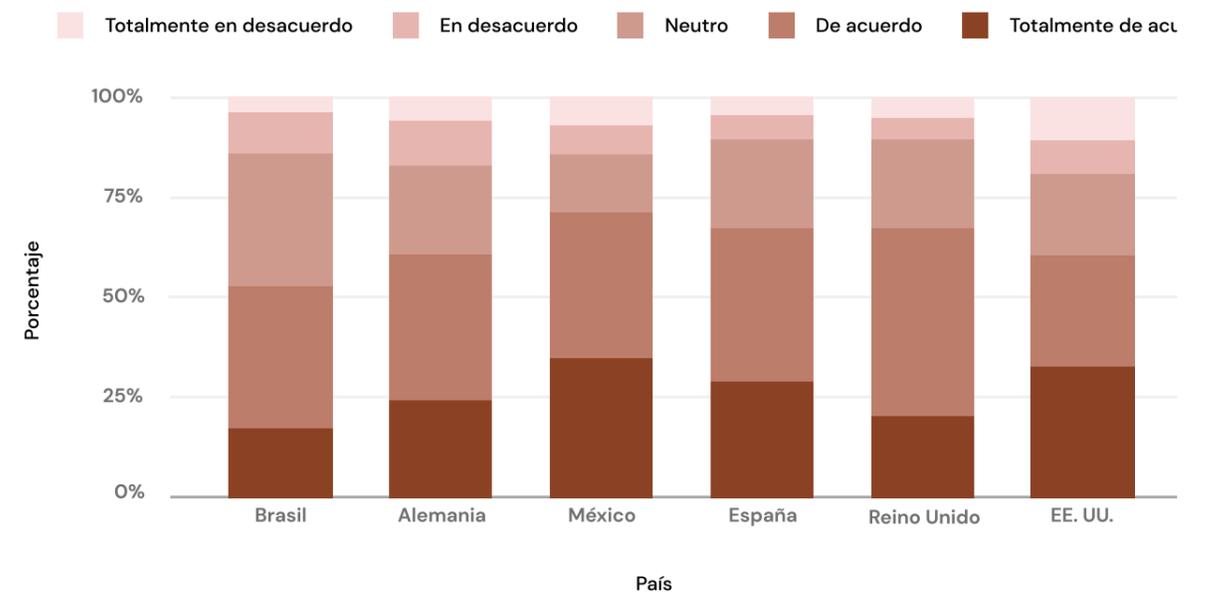
Con base en una encuesta de más de 2,700 gerentes de beneficios y líderes de recursos humanos de todo el mundo realizada por Gympass, una plataforma internacional de bienestar corporativo, podemos establecer una mejor comprensión de cómo las organizaciones abordan la salud y el bienestar de los empleados.

Compromiso organizacional en todo el mundo.

Cuando se les pregunta si están de acuerdo o no en que el bienestar de los empleados es un verdadero compromiso en su organización, es posible ver que surgen diferentes tendencias en todo el mundo.

Los líderes de RR. HH. tanto en México como en EE. UU. están muy de acuerdo con su compromiso con el bienestar, en un 35% y 33% respectivamente. Mientras que aquellos en Brasil tienen la menor confianza en el enfoque de su organización, solo el 14% está de acuerdo con esto.

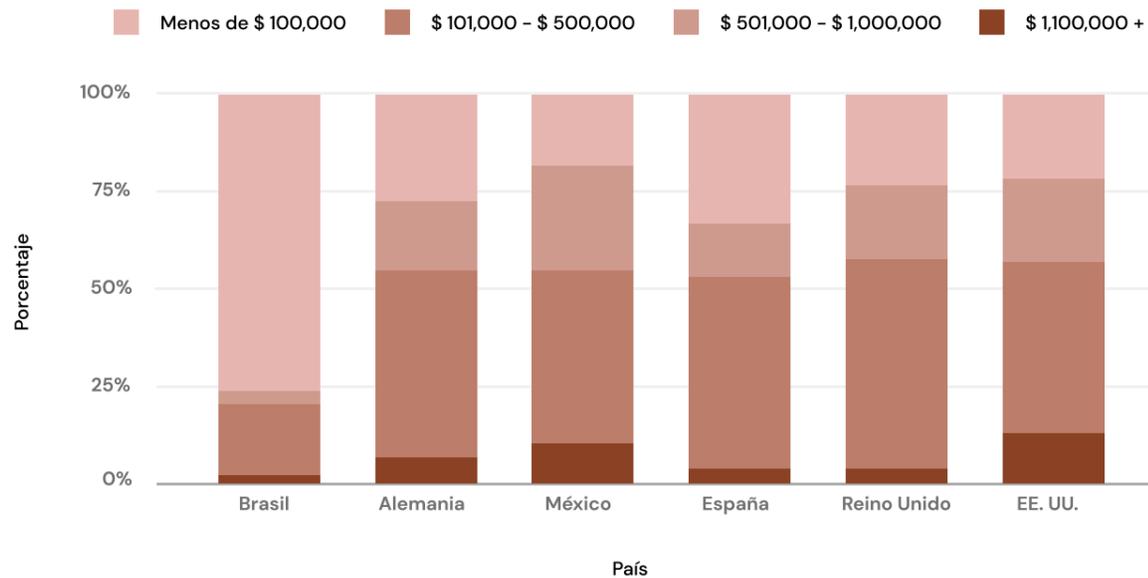
¿Es el bienestar de los empleados un *verdadero* compromiso en su organización?



Fuente: Gympass. Encuesta global a más de 2,700 gerentes de prestaciones y líderes de recursos humanos

Una de las principales razones de estas variaciones probablemente se deba a la cantidad de presupuesto disponible para la salud y el bienestar dentro de las diferentes organizaciones. Por ejemplo, la mayoría de los encuestados en Brasil tienen un presupuesto de menos de \$100,000 por año, mientras que muchos en Estados Unidos y México tienen acceso a más de 1 millón.

Presupuesto anual designado para la salud y el bienestar de los empleados



Fuente: Gympass. Encuesta global a más de 2,700 gerentes de prestaciones y líderes de recursos humanos

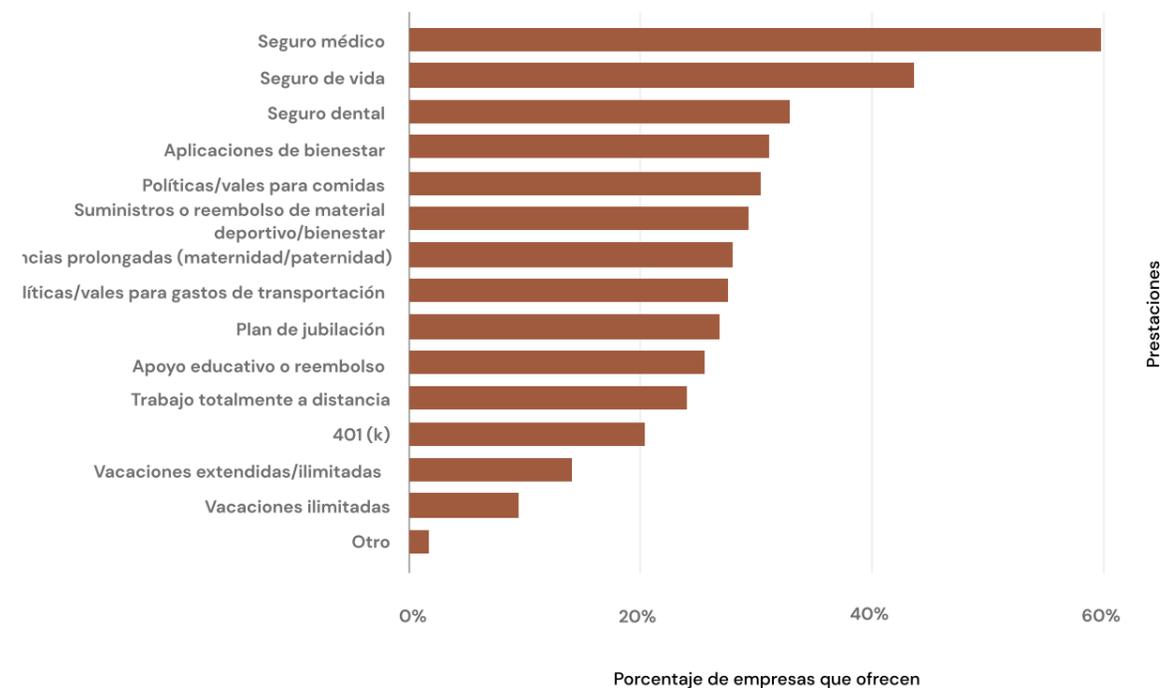
Gympass es una plataforma de bienestar para empresas muy completa, con una estrategia orientada a los resultados y planes inclusivos que se adaptan a las necesidades de todos tus colaboradores. Nuestra misión es reinventar el bienestar, haciéndolo universal, atractivo y accesible para tu equipo. Las empresas de todo el mundo confían en la incomparable variedad, conveniencia y flexibilidad de Gympass para respaldar la salud y la felicidad de sus empleados. Con más de 50,000 socios de acondicionamiento físico, 1,300 clases disponibles, 2,000 horas de meditación, 1,000 recetas saludables, sesiones de terapia personales semanales y cientos de entrenadores personales, Gympass respalda el camino de cada persona hacia su bienestar. Nos asociamos con los mejores proveedores de bienestar en múltiples mercados en América del Norte, América Latina y Europa.



¿Qué iniciativas se están implementando?

Entre las ofertas más comunes se encuentran las cosas que esperarías ver, como seguro médico, de vida y dental, así como la planificación de la jubilación y los fondos de retiro. Lo que es interesante notar es la popularidad de las aplicaciones de bienestar, que superan a la mayoría de las otras formas de apoyo al bienestar. También hay una falta de apoyo dedicado a la salud mental.

Diferentes tipos de beneficios de bienestar que ofrecen las empresas



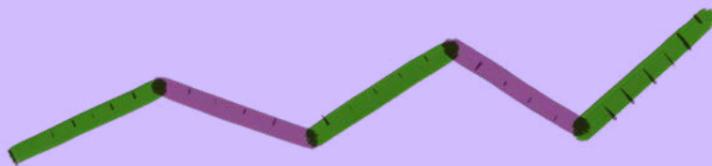
Fuente: Gympass. Encuesta global a más de 2,700 gerentes de prestaciones y líderes de recursos humanos

Las aplicaciones de bienestar brindan a las organizaciones una forma de proporcionar mayor variedad de ofertas de salud y bienestar que podrían incluir todo, desde ejercicio físico hasta meditación, entrenamiento en salud mental y nutrición, y en algunos casos, incluso apoyo y educación adicionales para la planificación financiera.

Esta es una tendencia positiva en general, pero todavía hay una clara falta de apoyo para la salud mental, que ha sido una de las principales áreas de preocupación de los empleados durante la pandemia, y seguirá afectando la participación y la productividad en el mundo poscovid.

3.0

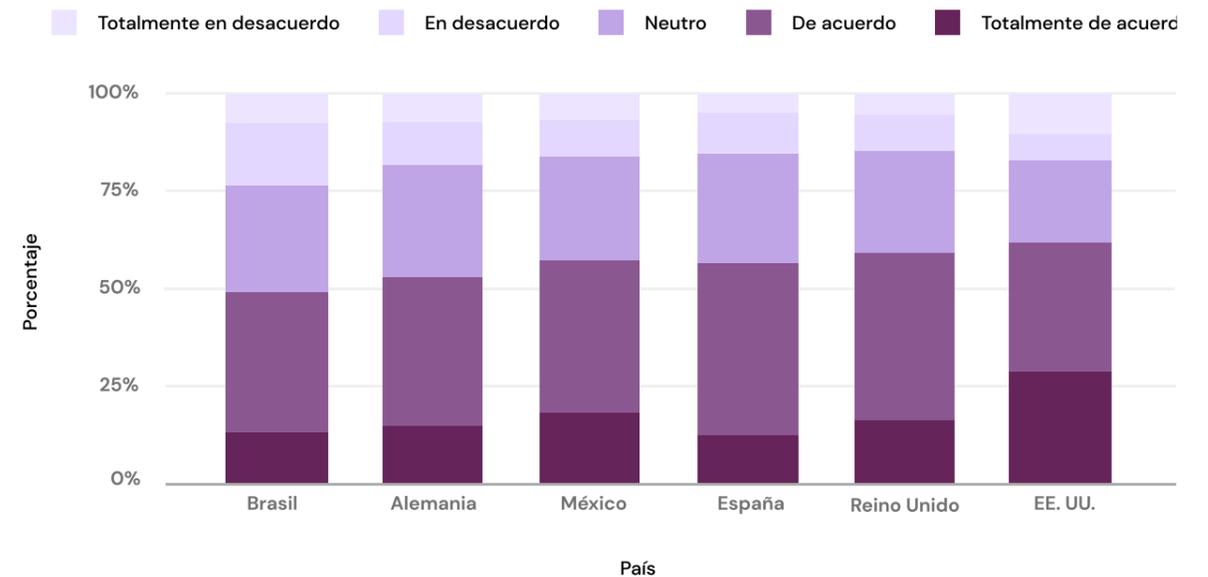
Medición *del* impacto de las iniciativas de bienestar



Las organizaciones de todo el mundo comprenden la importancia de los datos, por lo que es uno de los principales criterios para seleccionar un proveedor de beneficios de bienestar.

Sin embargo, la dependencia de los datos para tomar decisiones sobre los beneficios varía entre países. En Estados Unidos, el 29% de los encuestados afirmó totalmente que confía en los datos, mientras que solo el 13% dice lo mismo en Brasil. Si bien la mayoría está de acuerdo en que los datos son importantes, una cuarta parte de los encuestados posicionó a sus empresas en un espacio neutral.

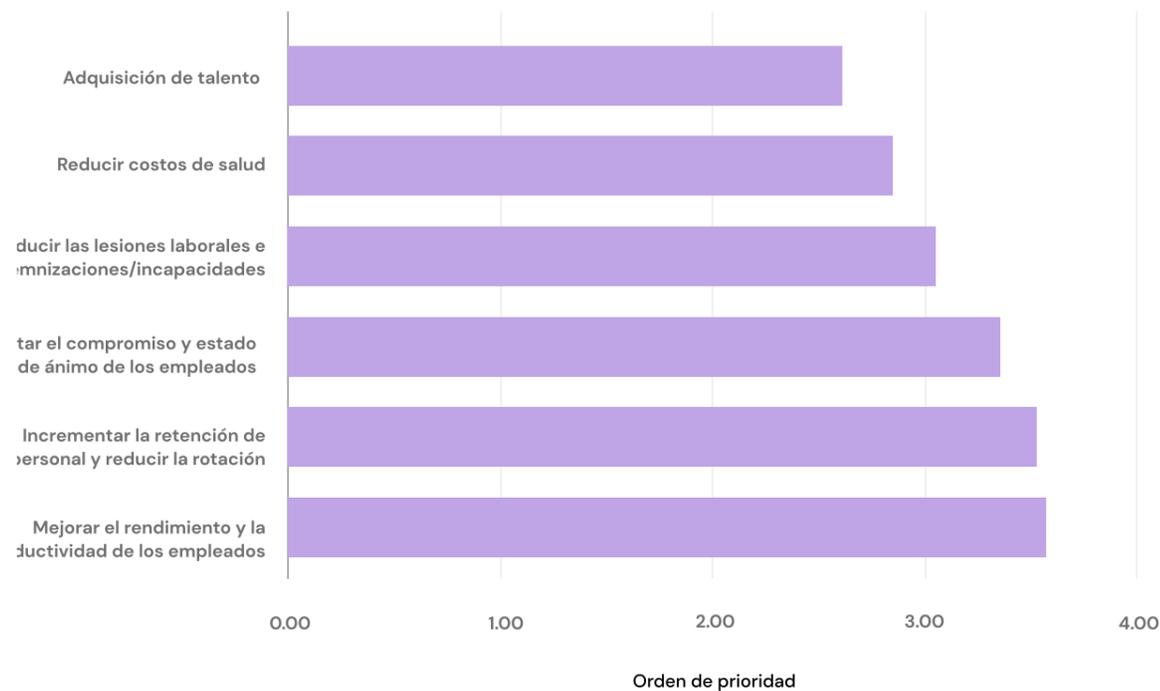
¿Su empresa se basa en los datos para tomar decisiones sobre las prestaciones para los empleados?



Fuente: Gympass. Encuesta global a más de 2,700 gerentes de prestaciones y líderes de recursos humanos

También hay expectativas claras sobre a qué tipo de resultados comerciales debe contribuir un programa de bienestar, incluida la adquisición de talento, la reducción de los costos de atención médica y los niveles más altos de participación, retención y productividad.

¿Cuáles son sus *principales expectativas* de un programa de bienestar?



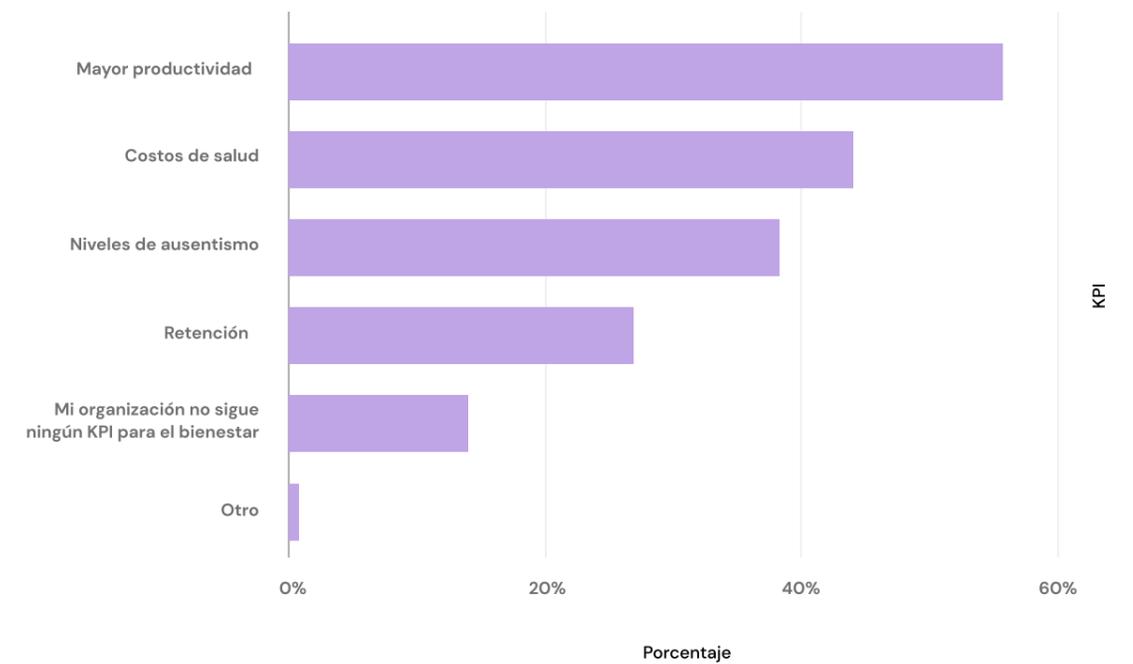
Fuente: Gympass. Encuesta global a más de 2,700 gerentes de prestaciones y líderes de recursos humanos

El desafío para muchas organizaciones es que existe una desconexión entre las expectativas y la realidad. Los KPI que se miden para evaluar los beneficios del bienestar solo cubren un puñado de resultados comerciales.

En general, está claro que las organizaciones se están comprometiendo con la salud y el bienestar de sus empleados, pero donde estos esfuerzos fracasan es en el establecimiento de un vínculo claro entre las necesidades de los empleados, las ofertas individuales y los resultados comerciales.

Estos datos no solo facilitarían la demostración del ROI real para invertir en salud y bienestar, también permitiría a las empresas adaptar sus ofertas con base en las expectativas actuales de los empleados, contribuyendo directamente a los indicadores de participación y, a su vez, mejorar los resultados comerciales, como el rendimiento, la retención y la contratación.

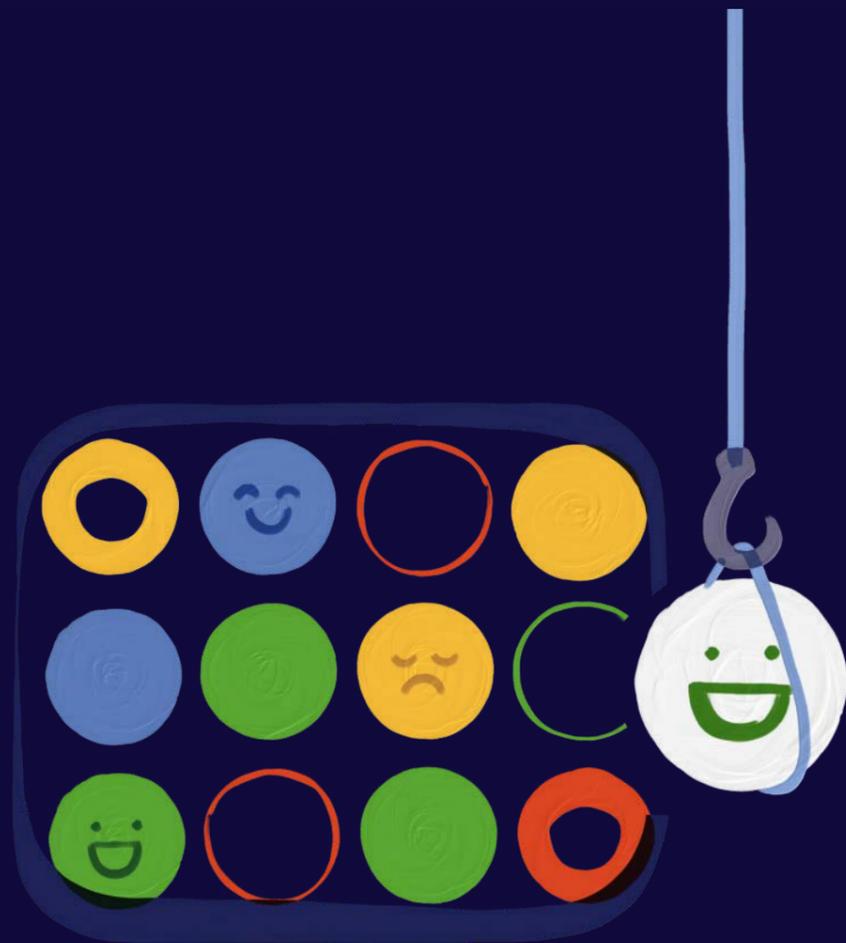
¿Cuáles de los siguientes *KPI* utiliza su organización para evaluar los beneficios de bienestar?



Fuente: Gympass. Encuesta global a más de 2,700 gerentes de prestaciones y líderes de recursos humanos

4.0

2021 y más *adelante*



Las necesidades de salud y bienestar de los empleados varían según la industria, la región e incluso la demografía de los empleados, lo que significa que no existe una solución universal para todos.

La única forma de construir una base sólida de salud y bienestar que respalde tus objetivos comerciales es adaptar tus ofertas de salud y bienestar a las necesidades cambiantes de tu gente. Para resolver este problema, es necesario abordarlo desde dos ángulos diferentes.

El primero es asegurarte de tener comentarios precisos y continuos sobre la salud y el bienestar de tus empleados. Y el segundo es implementar una plataforma de bienestar corporativa completa que abarque miles de oportunidades virtuales y presenciales para el acondicionamiento físico, la nutrición, las sesiones de terapia personales y mucho más.

Con el tiempo, es posible establecer un vínculo entre la salud y el bienestar de tus empleados y los KPI principales, como las ventas, la satisfacción del cliente y la rotación. Con empresas que adoptan nuevas y variadas formas de trabajar, ya sea a distancia, híbrida o en primera línea, la salud y el bienestar de los empleados deben estar en el primer plano de las agendas empresariales.

Las organizaciones buscan continuamente nuevas formas de involucrar a los empleados para que se sientan escuchados, apoyados e incluidos, sin dejar de ser competitivos.

Al equipar a los empleados con las herramientas y los recursos adecuados, las organizaciones pueden mejorar enormemente su salud y bienestar general, lo que a su vez contribuirá a los altos niveles de rendimiento y productividad necesarios para tener éxito en los próximos años.

Más información sobre cómo Gympass puede ayudar a que los empleados integren el bienestar en su estilo de vida.

[Contáctanos](#)