

A vibrant, high-contrast background featuring a large, dynamic explosion of pink powder or paint. The explosion is centered, with a dense, billowing core of bright pink that transitions into a cloud of fine, darker pink particles and splatters that fill the entire frame. The lighting is dramatic, highlighting the texture and movement of the powder.

Ansiedad, estrés y burnout: retos principales del bienestar actual en la empresa

Savia Salud Digital Mapfre

El desgaste emocional como principal riesgo operativo en la productividad de las empresas

EL BIENESTAR COMO PRIORIDAD ESTRATÉGICA

El desgaste emocional es una realidad mayoritaria. Esto ha dejado de ser un problema individual para convertirse en un riesgo central para la productividad y el éxito del negocio.

BRECHA ENTRE LA OFERTA Y EL USO REAL

La respuesta actual es insuficiente. Un 68% de los trabajadores no cuenta con servicios corporativos de bienestar o seguros de salud y, quienes sí los tienen, apenas los usan debido a las fricciones.

TRES BARRERAS QUE FRENAN EL ÉXITO

Las iniciativas fracasan principalmente por la falta de personalización, el estigma y desconfianza y la ausencia de comunicación por parte de los managers.

EL PAPEL DE LOS LÍDERES Y SU EFECTO CASCADA

Para superar la fase reactiva, el bienestar debe integrarse en la cultura, con la alta dirección impulsando la estrategia y los managers liderando.

EL BIENESTAR COMO INVERSIÓN RENTABLE A LARGO PLAZO

Abordar estas problemáticas no es un gasto, sino una necesidad financiera. Cuidar la salud corporativa frena el "contagio del absentismo" y se traduce directamente en mayor productividad, retención de talento experto y una mejor calidad operativa

Índice

01

Metodología

02

Introducción

03

Resultados del análisis

Índice

01

Metodología

02

Introducción

03

Resultados del análisis

Metodología



Análisis de conversación digital

Análisis de la conversación digital entre medios y usuarios en diferentes canales (blogs, foros, canales sociales, medios online...) a través de términos o keywords clave para el estudio.

** Limitaciones en canales privados*



Estudio cualitativo

Nos dirigimos a trabajadores del ámbito de RRHH (Recursos Humanos) responsables de la contratación de este tipo de servicios en empresas medianas o grandes de al menos 100 empleados.

Especificaciones técnicas:

- 3 Focus Groups (12 personas en total)
- 1 hora 30 minutos cada focus group
- Modalidad: Online



Estudio cuantitativo

Encuesta a individuos de 18-64 años residentes en España y trabajadores o en búsqueda de trabajo por cuenta ajena, para poder obtener una visión global y representativa del mercado sobre el bienestar en la empresa.

Especificaciones técnicas:

- Tamaño muestral: 1.000 encuestas completadas
- Cuotas: Establecidas por sexo, edad y zona geográfica
- Metodología: CAWI - Panel de usuarios
- Trabajo de campo: 02 de febrero al 10 de febrero 2026
- Error estadístico: $\pm 3,1\%$ al 95% de confianza

Índice

01

Metodología

02

Introducción

03

Resultados del análisis

Ansiedad, estrés y burnout como principal pain point en la productividad de las empresas

En el ámbito laboral y profesional, uno de los principales desafíos a los que se enfrentan las empresas es la salud mental de sus empleados.

¿Cómo perciben este agotamiento los responsables de Recursos Humanos?

¿Hasta qué punto las organizaciones cuidan realmente de sus equipos? ¿Están los empleados dispuestos a implicarse activamente en la mejora de su bienestar emocional?

Savia, la marca de salud digital de Mapfre especializada en bienestar y salud en el entorno laboral, junto con Making Science, se unen para dar respuesta a estas cuestiones y profundizar en:

- **Retos emergentes:** burnout, salud mental, y otros aspectos relacionados con el estrés y la ansiedad
- **Impacto de estos fenómenos en la empresa:** resultados, necesidades
- **Prioridades estratégicas** en la gestión del bienestar
- **Efectividad percibida** de diferentes servicios e iniciativas
- **Foco especial:** El rol de líderes y managers como agentes del bienestar

Índice

01

Metodología

02

Introducción

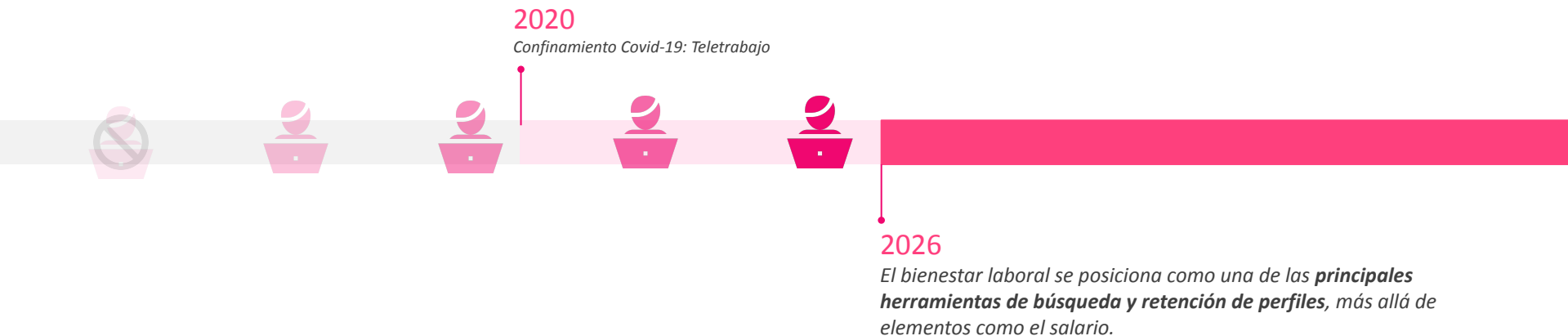
03

Resultados del análisis

La línea entre lo personal y lo profesional se ha borrado.

El estrés y el burnout son hoy un reto para el bienestar que impacta directamente en el éxito del negocio

El bienestar del empleado ha evolucionado de manera drástica, pasando de ser un elemento aislado al centro estratégico de las empresas



“Algunos ya no nos piden el salario, nos piden **si van a tener teletrabajo y si van a poder tener conciliación familiar**”

EL PAÍS @el_pais
[Show translation](#)
“Sorprende la necesidad de conciliación que tienen. Quieren vivir la vida, no como los boomers, que solo deseaban trabajar”. El salario ha dejado de ser el principal aliciente de las nuevas generaciones

[Show translation](#)
A mí no me digas que hay salario emocional, dame teletrabajo y un par de bonos al año y con eso trabajo feliz.

Un bienestar en constante evolución que responde a la necesidad de implementar medidas eficaces para reducir el nivel de burnout en los trabajadores



54%

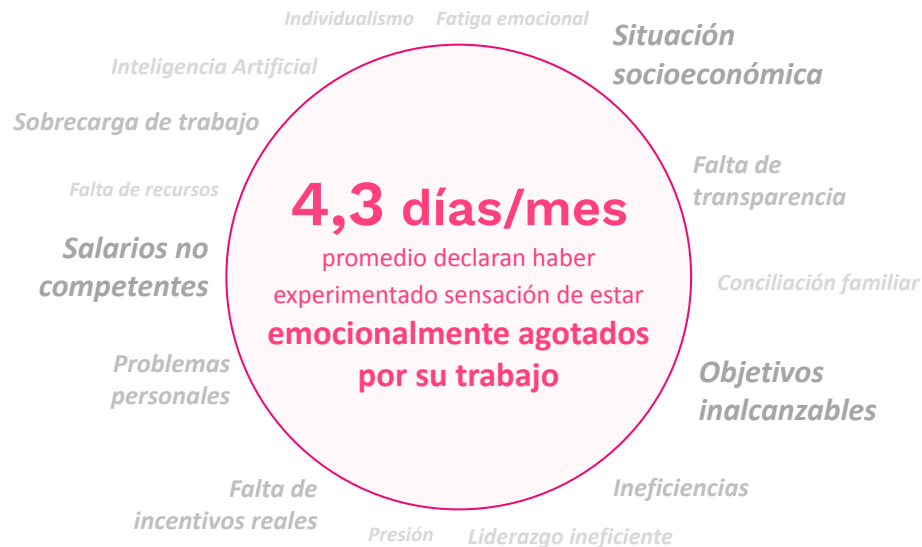
de los trabajadores
**tienen algún grado
de estrés**



41%

declara que su nivel de estrés y agotamiento
ha aumentado en el último año

El agotamiento que sufren los empleados, debido tanto a causas internas como externas a la empresa, supone una pérdida de productividad y de eficiencia

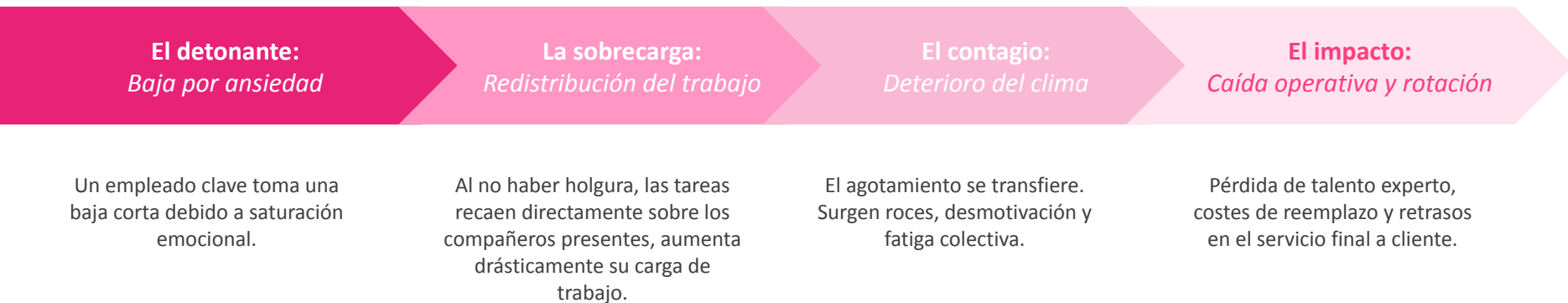


“En mi empresa el absentismo está creciendo con respecto a otros años”

“Nos encontramos con muchas bajas por ansiedad, y muchos trabajadores avisan con antelación de estar llegando al límite”

“En perfiles jóvenes, esta fatiga es más notoria”

Y a su vez, el agotamiento genera efecto cascada en el equipo:

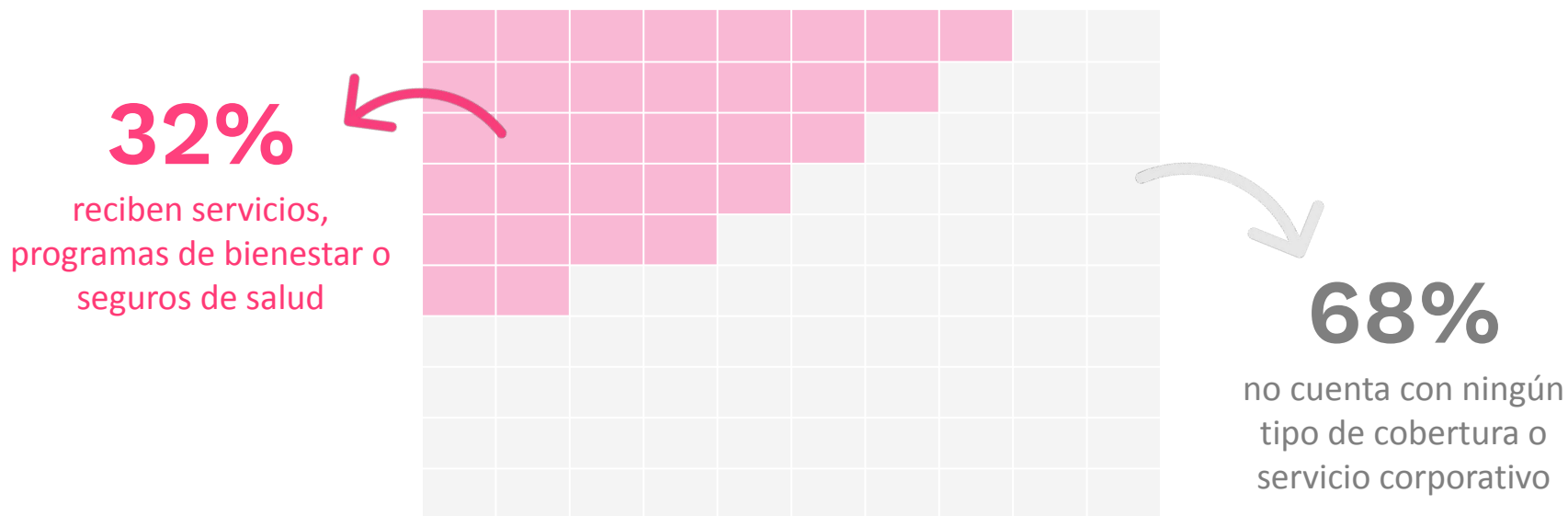


El absentismo se contagia; si falta alguien, el resto asume la carga y la presión aumenta hasta que el equipo se rompe

pero...

¿Cómo se está respondiendo a esta problemática desde Recursos Humanos?

Pese a los problemas de burnout de los empleados, más de la mitad de las empresas no cuentan con beneficios de bienestar





Existe una clara brecha entre las **intenciones** de los departamentos de Recursos Humanos y la **realidad** que experimentan los empleados



Las **empresas** están cada vez más concienciadas e incorporan desde políticas de **bienestar consolidadas** hasta **iniciativas puntuales** para sus empleados, integrando progresivamente el bienestar como un activo estratégico de la organización



Sin embargo, los **empleados no perciben estos beneficios** de forma tangible, sino que los interpretan más como una **declaración teórica** que como una **realidad efectiva**

El desequilibrio en bienestar laboral: Alta demanda para una oferta corporativa que no cubre las expectativas



68%

LA BRECHA DE ACCESO

Casi 7 de cada 10 trabajadores (68%)
no dispone de servicios de salud o bienestar corporativo en su empresa.



80%

LA FRICCIÓN DE USO

El 80% de quienes tienen disponible el
servicio más común (psicología) **no lo utiliza**



66%

LA DEMANDA OCULTA

El 66% de los empleados que no
reciben ningún servicio **desearía contar con ellos**

En este contexto, los responsables de RRHH se quejan de la baja participación de los empleados...



"Desde la empresa ofrecemos charlas, pero luego no viene nadie"

"A los eventos son siempre los mismos los que acuden"

"Desde RRHH pusimos a disposición un servicio psicológico, pero lo quitamos por poca participación"



 **Adriana0000** · hace 3 d

Igual por aquí, yo también casi siempre me los salto, jaja. La mayoría de las veces es solo charla sin mucho sentido y hacer networking medio incómodo. Prefiero muchísimo más usar ese tiempo para meterme de lleno en algo que me gusta, tipo un buen libro o un proyecto personal.

 **Charly Sant**
@charlypsant

[Show translation](#)

La industria de la "motivación" ha logrado algo admirable: convertir cualquier agotamiento en falta de actitud. Si después de un par de charlas sigues sin ganas, no es el trabajo; eres tú que no sabes "ponerle pasión" [#burnout](#) [#motivación](#) [#filosofialowcost](#) [#coaching](#)

 **Lady Christmas**
@LadyChristmas20

[Show translation](#)

Una mañana llena de reuniones y la última, una charla sobre salud mental en el trabajo.

IGUAL LA SOLUCIÓN DEL DÍA ES CANCELAR LA AGENDA.

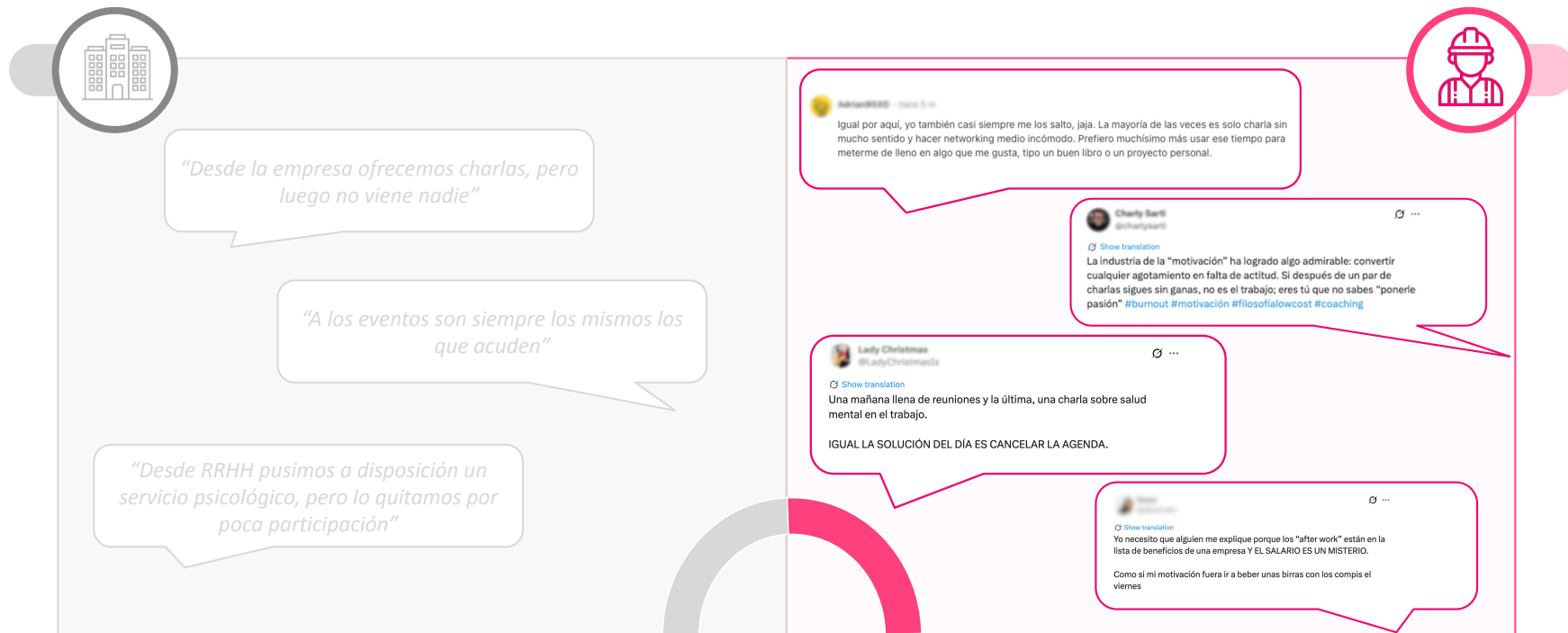
 **...**

[Show translation](#)

Yo necesito que alguien me explique porque los "after work" están en la lista de beneficios de una empresa Y EL SALARIO ES UN MISTERIO.

Como si mi motivación fuera ir a beber unas birras con los compis el viernes

...mientras que los empleados reportan que estas medidas son insuficientes para ellos



Las tres barreras invisibles que limitan el uso de los servicios que ofrece la empresa:

01.

FALTA DE PERSONALIZACIÓN

Falta de alineación entre lo que se ofrece y lo que el empleado realmente necesita en su etapa vital

02.

ESTIGMA Y DESCONFIANZA

Temor a la exposición de utilizar servicios como psicología por miedo a repercusiones o filtración de sus datos

03.

FALTA DE COMUNICACIÓN

Falta de percepción de la calidad, comunicación por parte de managers, desconexión por formatos...

“Una de las herramientas que pusimos en marcha fue un gabinete psicológico [...] no fue muy utilizado el servicio. La gente era muy reacia.

Las tres barreras invisibles que limitan el uso de los servicios que ofrece la empresa:

- 01. FALTA DE PERSONALIZACIÓN**
Falta de alineación entre lo que se ofrece y lo que el empleado realmente necesita en su etapa vital
 - 02. ESTIGMA Y DESCONFIANZA**
Temor a la exposición de utilizar servicios como psicología por miedo a repercusiones o filtración de sus datos
 - 03. FALTA DE COMUNICACIÓN**
Falta de percepción de la calidad, comunicación por parte de managers, desconexión por formatos...
- Ese 'café para todos' es algo que tristemente escucho mucho y con lo que tengo que lidiar al final. [...]*
- nos gustaría poder llegar a tener esas iniciativas mucho más individualizadas***

Cada perfil tiene necesidades distintas, preocupaciones distintas y una vida externa a la empresa distinta

**perfiles ficticios*



Claudia, 27

Desarrolladora de Software
en multinacional

GEN Z

“Lo que más me preocupa ahora mismo es mi futuro. Con todos los problemas socioeconómicos que hay, a veces siento que no sé si estoy tirando mi vida.

Necesito un trabajo que de verdad me dé paz mental y me permita desconectar; al final del día llego a casa agotada de estar tantas horas delante de una pantalla.



Pilar, 43

Manager en departamento
de ventas

MILLENNIAL

“La verdad es que casi no tengo tiempo ni para ver a mis hijos; muchas veces acabo llevándome el trabajo a casa. Además, estoy todo el día con la presión de hacer que mi equipo venda más, pero sin olvidar que son personas. Eso en la empresa no lo entienden, y vivo en un conflicto constante entre lo que creo que debería hacer y lo que me exigen hacer.



Roberto, 56

Encargado jefe
en construcción

BOOMER

“Estoy deseando jubilarme. Ya estoy cansado de los turnos rotativos, de los dolores de espalda y de las condiciones.

Además, la presión con los plazos y que todo tenga que salir adelante sí o sí acaba pasando factura. Encima, cada vez es más difícil encontrar gente que quiera trabajar en esto; hay menos jóvenes interesados y eso complica mucho montar un buen equipo que responda como hace falta.

Lo que les lleva a demandar beneficios de la empresa adaptados a sus circunstancias:

*perfiles ficticios



Claudia, 27

Desarrolladora de Software
en multinacional

GEN Z

Lo que más me preocupa ahora mismo es mi futuro. Con todos los problemas sociales, a veces siento que es el estar tirando mi vida por el desagüe. Me preocupa la verdad me desconectar; al final del día llego a casa agotada de estar tantas horas delante de una pantalla.

Psicología

Educación Financiera

Teletrabajo



Pilar, 43

Manager en departamento
de ventas

MILLENNIAL

La verdad es que casi no tengo tiempo ni para ver a mis hijos: muchas veces acabo quedándome a casa. Además, estoy toda el día con la presión del equipo de venta. Me preocupa mucho el futuro de mis hijos, pero ellos no lo entienden, y vivo en un conflicto constante entre lo que creo que debería hacer y lo que me exigen hacer.

Formación Power Skills

Teletrabajo

Conciliación Crianza



Roberto, 56

Encargado jefe
en construcción

BOOMER

Estoy deseando jubilarme. Ya estoy cansado de los turnos rotativos, de los dolores de cabeza, de las condiciones de trabajo. Además, los salarios y los beneficios no son los que yo esperaba. Me preocupa el futuro de mi familia, pero cada vez es más difícil encontrar gente que quiera trabajar en esto; hay menos jóvenes interesados y eso complica mucho montar un buen equipo que responda como hace falta.

Fisioterapia

Educación Financiera

Telemedicina

Las tres barreras invisibles que limitan el uso de los servicios que ofrece la empresa:

01.

FALTA DE PERSONALIZACIÓN

Falta de alineación entre lo que se ofrece y lo que el empleado realmente necesita en su etapa vital

02.

ESTIGMA Y DESCONFIANZA

Temor a la exposición de utilizar servicios como psicología por miedo a repercusiones o filtración de sus datos

03.

FALTA DE COMUNICACIÓN

Falta de percepción de la calidad, comunicación por parte de managers, desconexión por formatos...



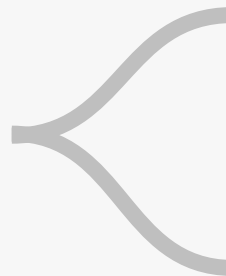
El mayor problema que nos encontramos con la gente [...] es el tema de la confidencialidad, de que ellos se creen que la empresa parametriza y que después si yo le cuento [...] es que después os vais a enterar [...].

Uno de los focos que se tiene que poner para que este servicio funcione es recalcar que es confidencial

Las herramientas internas suelen generar desconfianza, sobre todo en el ámbito psicológico:



Una de las herramientas que pusimos en marcha fue un gabinete psicológico [...] No funcionó muy bien. La gente era muy reacia. Se les informó de que era completamente confidencial y, de hecho, no te pedían ni el nombre en la primera consulta telefónica. Pero a la gente le costó bastante...



56%

MIEDO A LA FILTRACIÓN DE DATOS

Lo que les impide recurrir a los servicios de bienestar de su empresa es que no confían en que sean completamente confidenciales

13%

TEMOR A REPERCUSIONES LABORALES

Evitan utilizar estos servicios porque les preocupa que afecte su imagen profesional

**Respuesta múltiple; los porcentajes no suman 100% al permitirse varias respuestas.*

Las tres barreras invisibles que limitan el uso de los servicios que ofrece la empresa:

01.

FALTA DE PERSONALIZACIÓN

Falta de alineación entre lo que se ofrece y lo que el empleado realmente necesita en su etapa vital

02.

ESTIGMA Y DESCONFIANZA

Temor a la exposición de utilizar servicios como psicología por miedo a repercusiones o filtración de sus datos

03.

FALTA DE COMUNICACIÓN

Falta de percepción de la calidad, comunicación por parte de managers, desconexión por formatos...



Para mí hay una explicación que está faltando en esta nueva tendencia del bienestar en las empresas [...]

Hay que comunicar mejor internamente y demostrar a los directivos el retorno de invertir en estas iniciativas.

La falta de comunicación sobre los servicios, junto con la escasa concienciación de los managers, afecta negativamente a la productividad de la empresa



LA EXIGENCIA

Foco en objetivos, plazos, rentabilidad de los equipos...

VS



LA NECESIDAD

Alta carga emocional, necesidad de adaptación y flexibilidad, prevención del burnout..

El **40%** de los empleados no percibe que su responsable fomente el uso de los servicios



Sigue habiendo un relato entre el management de 'esto la gente lo aprovecha para ausentarse del trabajo', así, el bienestar todavía no está en su discurso

El bienestar corporativo no es un paquete de beneficios externalizado, es un comportamiento de liderazgo que se imita de arriba hacia abajo



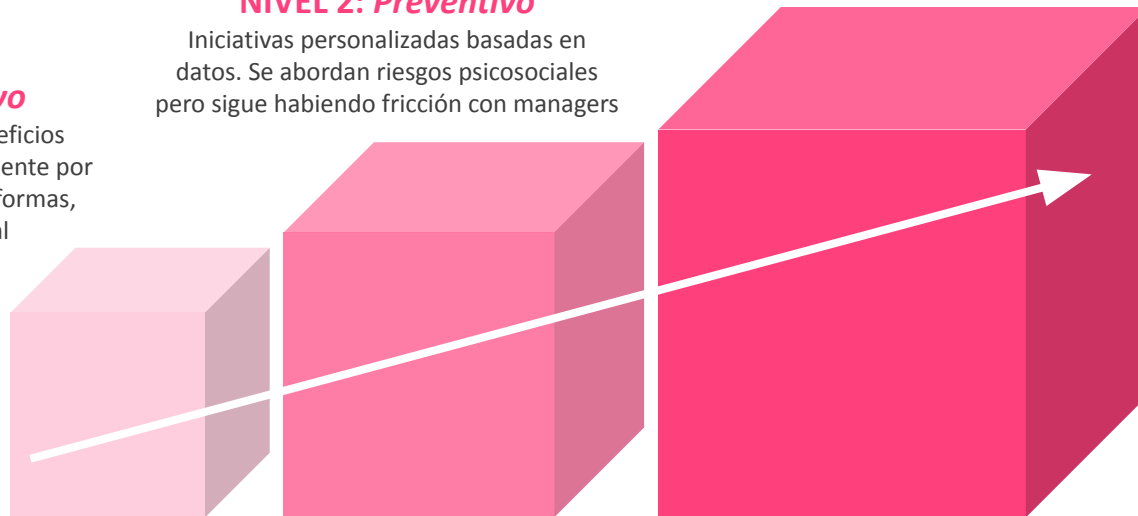
“La cultura corporativa es determinante...
**tiene que estar
implicado desde el CEO
hasta el manager
porque todo va
a ir en cascada**

La mayoría de las empresas se encuentran en el nivel 1 y 2. Alcanzar el nivel 3 es el objetivo óptimo para integrar el bienestar en el ecosistema de la empresa

NIVEL 1: *Reactivo*
Bienestar visto como beneficios sociales gestionados únicamente por RRHH. Alta oferta de plataformas, bajo uso del personal

NIVEL 2: *Preventivo*
Iniciativas personalizadas basadas en datos. Se abordan riesgos psicosociales pero sigue habiendo fricción con managers

NIVEL 3: *Estratégico y transversal*
El bienestar está integrado en los KPIs de negocio.
Los managers están formados en soft skills.
Ocurre el efecto cascada



El bienestar: una inversión estratégica a largo plazo

Contar con una buena salud corporativa es fundamental para garantizar la rentabilidad de la empresa 360º

MAYOR PRODUCTIVIDAD

Un empleado cuidado tiene un retorno directo y medible en su rendimiento diario

RETENCIÓN DE TALENTO

Reduce los niveles de rotación y fomenta la especialización de los equipos

SATISFACCIÓN Y CALIDAD

Un empleado más sano mejora el clima laboral general y evita la pérdida de calidad

77%
de los trabajadores ven
el bienestar como
inversión a largo plazo.

***“Hay que hacer ver a los managers los resultados y la rentabilidad que va a tener el invertir en este tipo de acciones*”**