

🕒 LECTURA 10 MIN.

PANORAMA DEL

BIENESTAR ²⁰²⁷ EN LAS EMPRESAS

wellhub 

RESUMEN EJECUTIVO

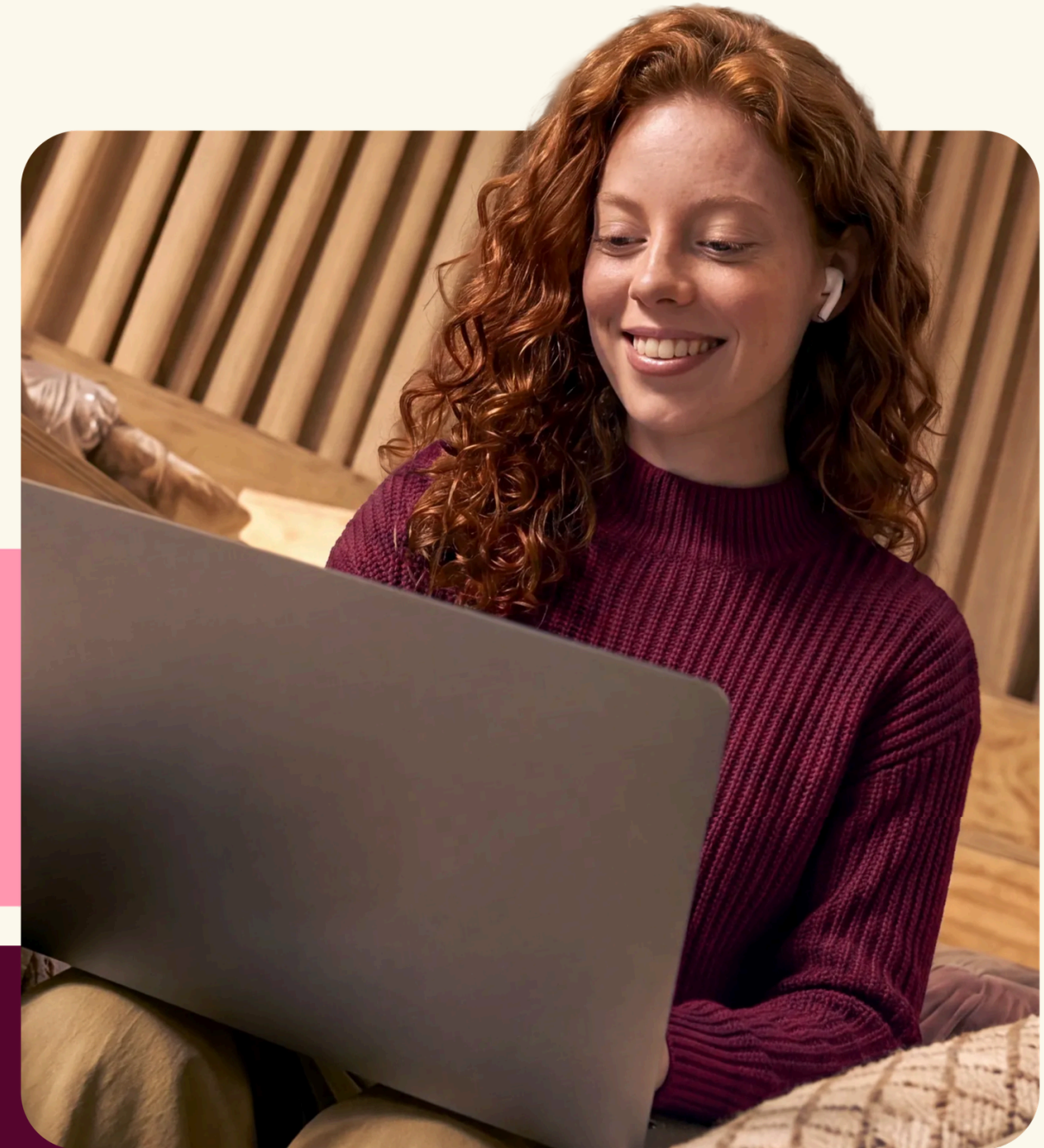
POR QUÉ TU ESTRATEGIA DE IA TRIUNFA CUANDO LAS PERSONAS LA LIDERAN

Encuesta: 5021 empleados/as en 10 mercados | Junio de 2026 | 5ª edición anual

Dos trabajadores/as pueden ocupar el mismo puesto en la misma empresa, tener la misma antigüedad y estar viviendo dos años completamente diferentes. Mientras ella se siente más segura en su puesto de trabajo que hace doce meses, su compañero se despierta por la noche y se pregunta si su puesto de trabajo dejará de existir. **El estudio anual de Wellhub sobre el Panorama del bienestar en las empresas confirma que el puesto, la antigüedad y el sector ya no son factores que permitan predecir en cuál de estas categorías se va a situar cada persona. El indicador más fiable es el grado de familiaridad de una persona con la IA y la explicación más obvia es que a algunas personas se les da mejor la tecnología que a otras.**

Al respecto, hay un dato que no es tan favorable para las empresas: el dominio depende del apoyo. Cuando a los empleados/as se les proporciona el tiempo, la formación y el soporte necesarios para dominar la IA, mejoran sus niveles de resiliencia y de seguridad laboral. Sin embargo, los trabajadores/as que se ven obligados a ingeniárselas por su cuenta, están quedándose atrás en estos dos aspectos clave. Al mismo tiempo, la IA ha comprimido los tiempos de acción, difuminado los límites de la jornada laboral y elevado el nivel de producción esperado para una jornada normal. Todo esto a un ritmo más rápido que el de la mayoría de las empresas a la hora de actualizar el apoyo que ofrecen a sus empleados/as.

Este informe evalúa la brecha existente entre el ritmo que marcan las nuevas herramientas y el ritmo en el que las empresas proporcionan la asistencia necesaria. Así podemos observar quiénes están prosperando con el cambio, quiénes están marchándose de las organizaciones y qué es lo que separa a estas dos categorías de personas.



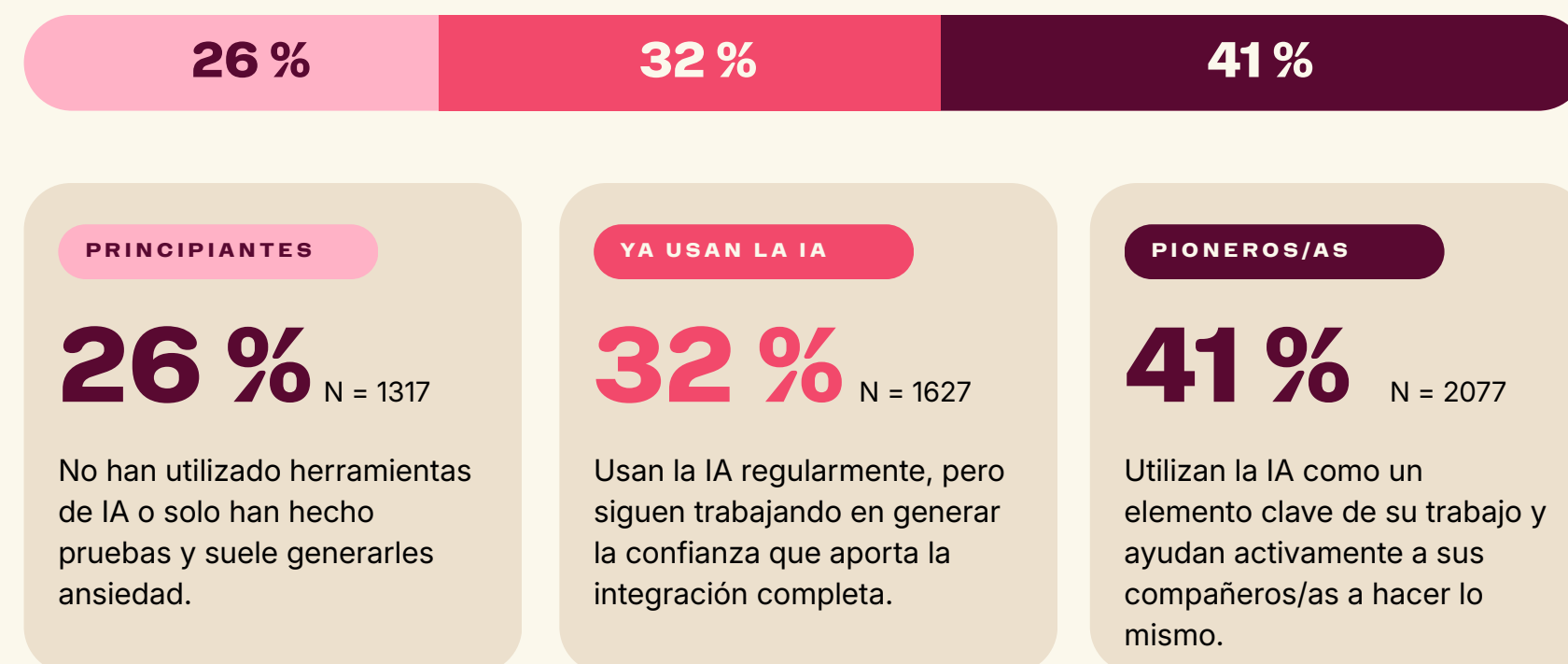
La brecha en el dominio de la IA

Para medir este cambio, Wellhub encuestó a 5021 trabajadores/as a tiempo completo de diez países y creó una nueva métrica: la puntuación de dominio de la IA, que combina la frecuencia con la que alguien usa la IA, el grado de confianza que siente al hacerlo y el nivel de acuerdo con un conjunto de afirmaciones sobre fluidez en el uso de la misma.

A partir de estas puntuaciones, hemos podido identificar tres grupos de trabajadores/as. Los principiantes en la IA (el 26 % de los empleados/as) no han utilizado herramientas de IA o solo han hecho pruebas y suele generarles ansiedad.

Un 32 % de las personas ya usan la IA y la emplean regularmente, pero siguen trabajando en generar la confianza que aporta la integración completa. Por su parte, los pioneros/as en el uso de la IA (el 41 %) la utilizan como un elemento clave de su trabajo y ayudan a sus compañeros/as a hacer lo mismo.

Segmentos de adopción de la IA por parte de los empleados/as, basados en la encuesta de Wellhub «Panorama del bienestar en las empresas 2027».



Fuente: Encuesta de Wellhub «Panorama del bienestar en las empresas 2027». N = 5021 participantes.



El grado de dominio de la IA también es un indicador predictivo de los niveles de burnout, seguridad laboral y resiliencia. El 53 % de los pioneros/as afirma que su seguridad laboral en la actualidad es mayor que el año pasado, en comparación con el 22 % de los principiantes. La resiliencia sigue la misma línea: el 87 % de los trabajadores/as que se sienten preparados para trabajar con la IA se consideran resilientes, frente al 45 % de quienes no lo están.

Principales conclusiones del estudio

Lo que muestran los datos



Burnout y carga de trabajo

El 24 %

de los pioneros/as en el uso de la IA experimentan síntomas de burnout a diario, en comparación con el 16 % de los principiantes en este ámbito.

El 30 %

de los empleados/as está de acuerdo en que el uso de la IA en su organización ha aumentado su carga de trabajo en lugar de reducirla.

El 40 %

de los pioneros/as en el uso de la IA afirma que esta ha aumentado su carga de trabajo, en comparación con el 15 % de los principiantes en la IA.

El 79 %

de los pioneros/as en el uso de la IA, además de asumir su propio trabajo, entrenan a sus equipos en el uso de esta tecnología.



Seguridad laboral y capacidad de adaptación

El 53 %

de los pioneros/as en el uso de la IA afirma que su nivel de seguridad laboral es mayor que el del año pasado, en comparación con el 22 % de los principiantes en la IA.

El 87 %

de los empleados/as que se sienten preparados para trabajar con la IA también se sienten resilientes y capaces de adaptarse al ritmo de los cambios en su organización, en comparación con el 45 % de quienes no lo están.



Así abordan su bienestar

El 30 %

de los trabajadores/as afirma que el tiempo que pasan frente a las pantallas está afectando a la calidad de su descanso, que de hecho es el único factor que empeora año tras año desde 2025.

El 48 %

de los trabajadores/as acuden en la actualidad a sesiones de terapia o apoyo psicológico, frente al 37 % de 2025.

El 77 %

de los empleados/as en empresas con una política de IA clara y bien comunicada se sienten resilientes y capaces de adaptarse (el 39 % no saben si su organización tiene alguna política en este ámbito).

El 55 %

de los trabajadores/as califica su bienestar general como bueno o excelente.

Principales conclusiones del estudio

Lo que muestran los datos



Apoyo al bienestar y fidelización

El 73 %

de los pioneros/as en el uso de la IA afirman que el acceso a opciones de bienestar les ayuda a rendir y a adaptarse en un entorno impulsado por la IA (de los principiantes, solo el 24 %).

El 47 %

de los pioneros/as en el uso de la IA afirma que el uso de esta tecnología en el trabajo ha reducido su interacción significativa con compañeros/as (de los principiantes, solo el 22 %).

El 83 %

de los trabajadores/as se plantearía marcharse de una organización que no cuidase del bienestar de sus empleados/as.

El 50 %

de los pioneros/as en el uso de la IA utilizan herramientas de IA para su propio bienestar personal con regularidad, en comparación con el 11 % de los principiantes en la IA.

El 87 %

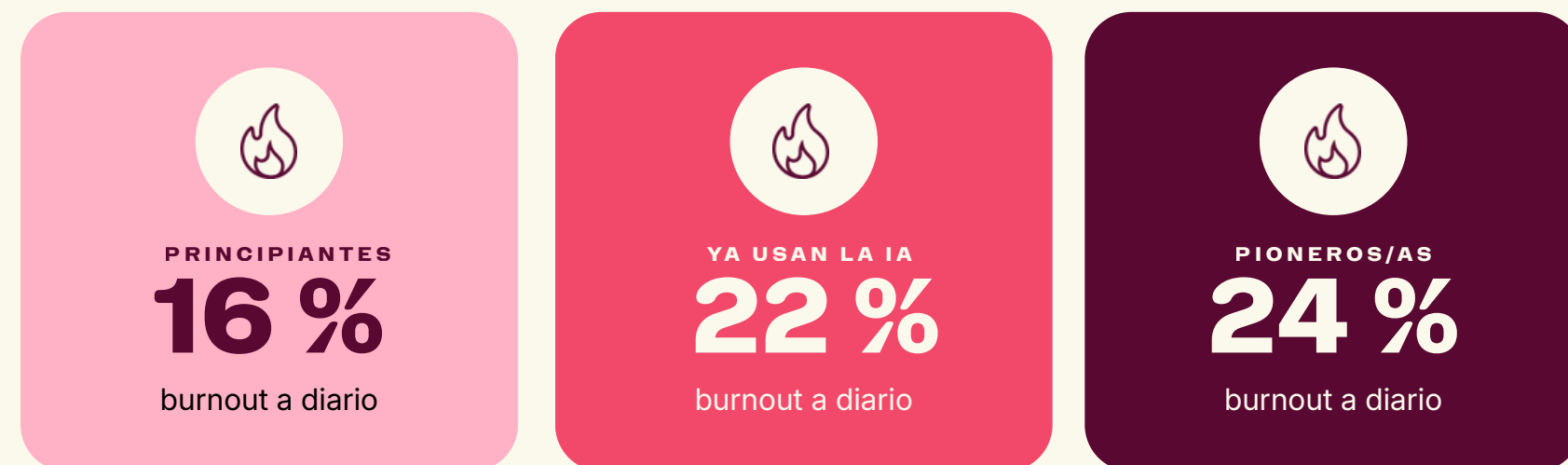
de los pioneros/as en el uso de la IA se plantearían marcharse de una empresa que no priorizara el bienestar de sus empleados/as (de los principiantes, solo el 73 %).



Los pioneros/as están asumiendo la presión

Los pioneros/as no están disfrutando de las ventajas en la productividad que en teoría aporta la adopción de la IA. El 24 % experimenta síntomas de burnout a diario, en comparación con el 16 % de los principiantes, y el 40 % afirma que la IA ha aumentado su carga de trabajo en lugar de reducirla, en comparación con el 15 % de los principiantes.

*Proporción que experimenta síntomas de burnout a diario en cada segmento.
Encuesta de Wellhub «Panorama del bienestar en las empresas 2027».*



Fuente: Encuesta de Wellhub «Panorama del bienestar en las empresas 2027». N = 5021 participantes.

Los pioneros/as gestionan esa carga con dos tipos de apoyo: uno que generan ellos mismos y otro que les proporciona la organización. El 41 % incluye una actividad de bienestar en su jornada laboral al menos una vez al día, en comparación con el 24 % de los principiantes. El 60 % tiene un jefe/a que apoya activamente su bienestar, en comparación con el 31 % que indica que no es así. Pero ninguna de las dos estrategias funciona por sí sola, ya que las buenas intenciones rara vez sobreviven a una agenda diaria completa a menos que alguien limite ciertas horas.

Las empresas no deberían confundir la resistencia con lealtad. El 83 % de los trabajadores/as se plantearía marcharse de una organización que no cuidase del bienestar de su plantilla. En cada uno de los tres grupos, el porcentaje se sitúa en el 73 % para los principiantes, el 84 % para las personas que ya usan IA, y el 87 % para los pioneros. En definitiva, el bienestar es un requisito clave para quedarse en la empresa, según casi todos los empleados/as y es más importante para quienes las empresas tendrían más dificultades a la hora de reemplazar.

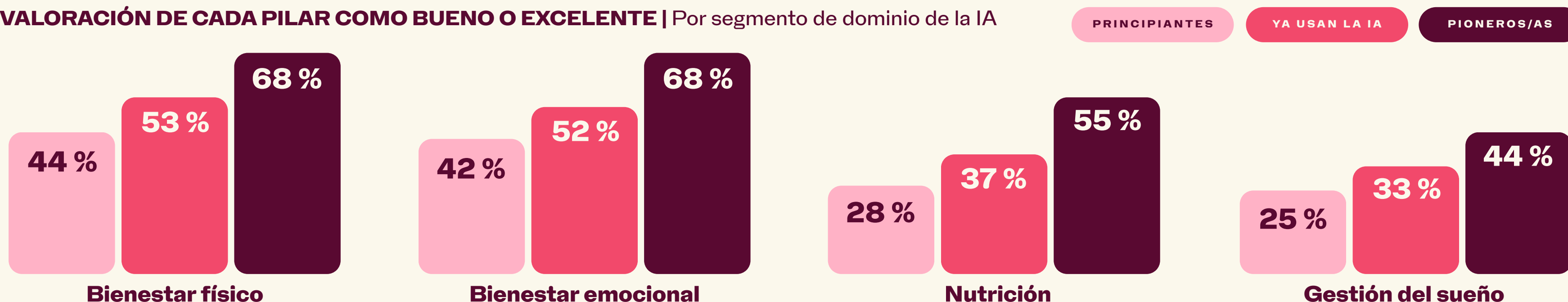
Así abordan su bienestar

Solo el 55 % de los empleados/as califica su bienestar general como bueno o excelente, y los pilares que sustentan esa cifra muestran qué es lo que falla en el día a día.

El bienestar físico es el que mantiene unos niveles más elevados (57 %), seguido muy de cerca por el bienestar emocional (56 %). La nutrición cae a un 42 %. El sueño ocupa la última posición (35 %) y es el único pilar que sigue cayendo, frente al 38 % del año pasado. El descanso tiene lugar al final del día y la jornada no deja de alargarse: en la actualidad, el 30 % de los trabajadores/as afirma que el tiempo que pasan frente a las pantallas está afectando a la calidad de su sueño y este es el único factor que empeora año tras año desde 2025.

La conexión social es donde se rompe el patrón. Los pioneros/as son los empleados/as con mejores niveles de bienestar físico, bienestar emocional, nutrición y gestión del sueño. Sin embargo, son la categoría en la que más se reduce el tiempo que pasan con sus compañeros/as: el 47 % afirma que la IA ha reducido su nivel de interacción, más del doble que los principiantes (el 22 %) que afirman lo mismo. Una pregunta rápida que antes requería acercarse a la mesa de un compañero/a ahora puede responderse con la ayuda de la IA, al igual que los borradores de reseñas, las extracciones de datos y otras decenas de pequeños intercambios que solían formar parte de una jornada laboral.

VALORACIÓN DE CADA PILAR COMO BUENO O EXCELENTE | Por segmento de dominio de la IA





La brecha entre el apoyo de la organización y los trabajadores/as

Los empleados/as que más necesitan la ayuda son quienes menos probabilidades tienen de recibirla. Este patrón es algo que en el ámbito de la medicina se conoce desde hace más de 50 años como la ley de cuidados inversos, y los datos de este año confirman que esto también se cumple en las empresas. Hay tres formas de apoyar a los trabajadores/as de manera fiable: una política clara sobre IA, un jefe/a que les apoye y un programa de bienestar al que puedan sacar partido. Todos estos aspectos son reales y aportan más a los empleados/as que ya lo están haciendo bien.

Empecemos por la política sobre IA. El 34 % de los trabajadores/as afirma que su organización no tiene ninguna política formal sobre IA. Además, esta ausencia se concentra justo en los segmentos que más orientación necesitarían:

El 44 % de los principiantes en la IA afirman que su empresa no cuenta con una política formal sobre IA, en comparación con el 26 % de los pioneros/as.



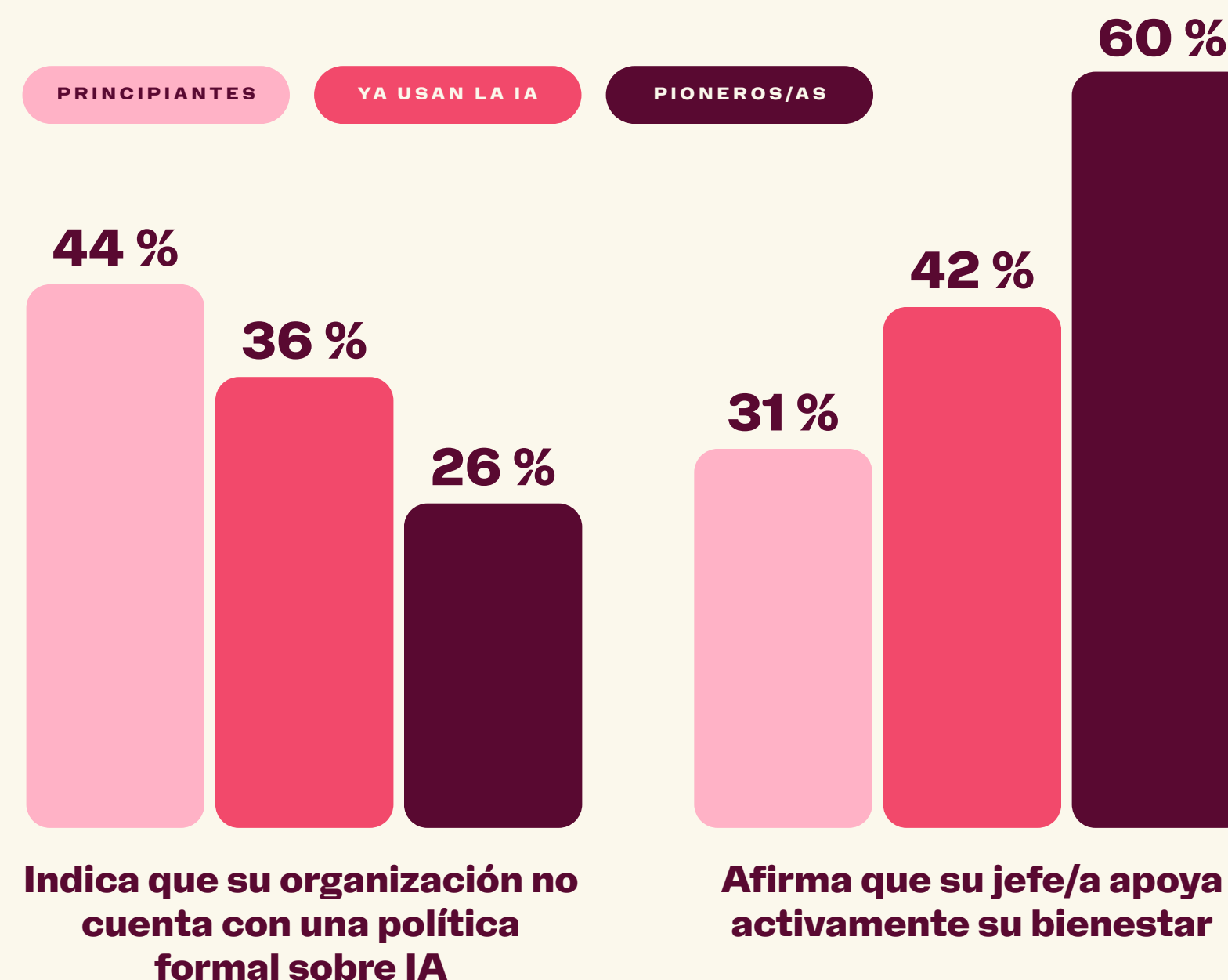
Las políticas aportan certidumbre. En aquellas organizaciones que cuentan con una política clara y bien comunicada, el 77 % de los empleados/as se sienten resilientes y capaces de adaptarse a los cambios. Sin embargo, en las organizaciones en las que no se sabe si existe una política, solo el 39 % de los trabajadores/as se sienten así de preparados. El apoyo por parte de los jefes/as sigue el mismo patrón:

El 60 % de los pioneros/as afirma que su manager apoya activamente su bienestar, en comparación con el 31 % de los principiantes.

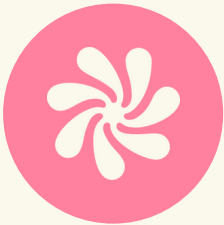
Los responsables tienen que priorizar y centran su atención en las personas cuya marcha afectaría más a la organización. En el caso del número de colaboradores/as que tienen dificultades, este no deja de llamar la atención, pero no se prioriza su apoyo. El tercer pilar es el que más rápido está perdiendo fuelle. Solo el 26 % de los trabajadores/as califica el programa de bienestar de su empresa como bueno en la actualidad, frente al 29 % del año pasado y el 41 % de hace dos años. Casi la mitad de los empleados/as (el 46 %) afirma que su organización no les da el tiempo ni el espacio en la jornada laboral para poder usarlo. Si no se dispone de tiempo para utilizar una prestación, esta se termina valorando como si no funcionara.

APOYO DE LA EMPRESA, SEGMENTADO POR NIVEL DE DOMINIO DE LA IA

Lagunas en las políticas de IA y apoyo de los responsables, por segmento



Fuente: Informe de Wellhub «Panorama del bienestar en las empresas 2027».



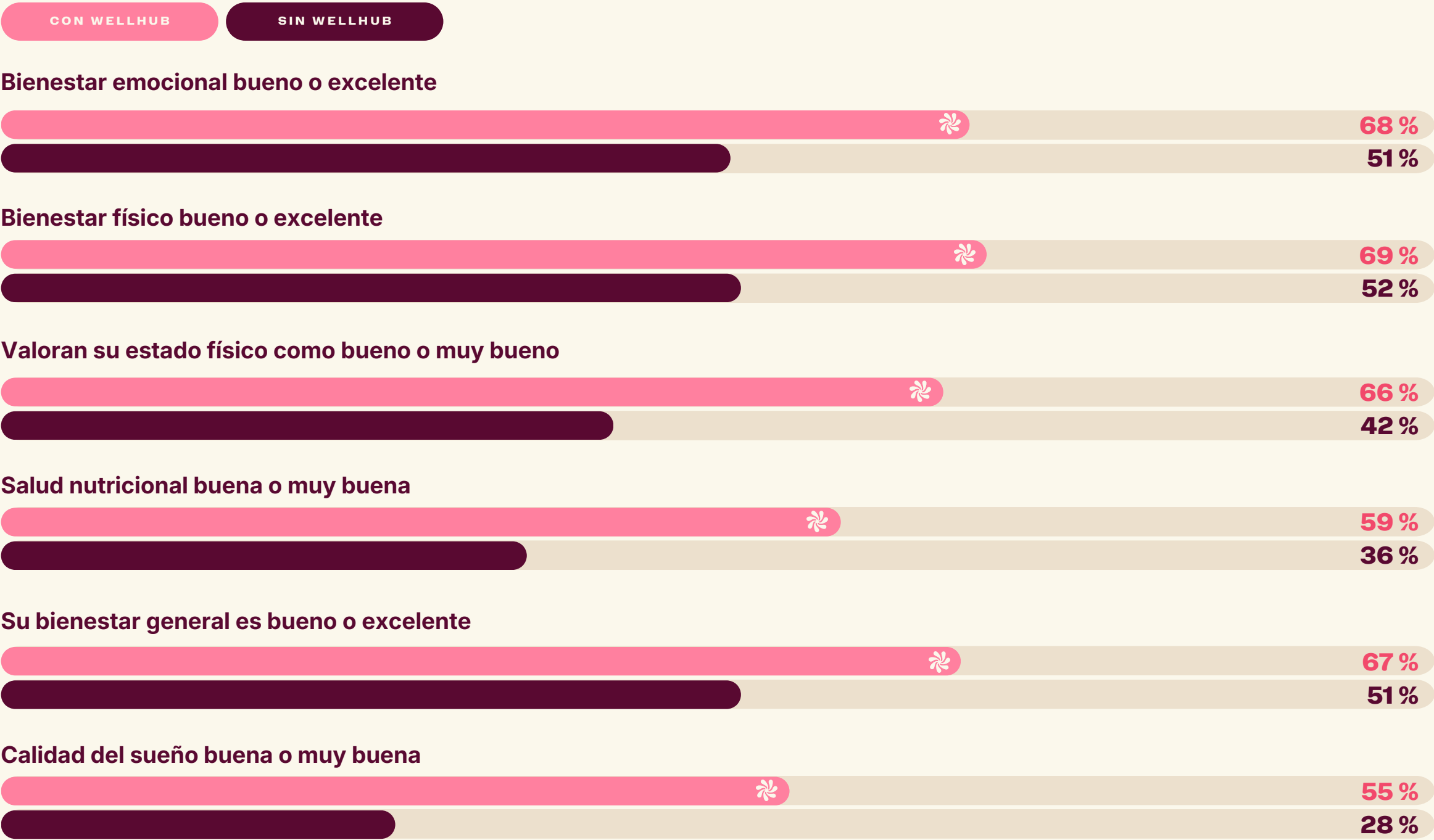
El efecto Wellhub

Los trabajadores/as de las organizaciones que ofrecen Wellhub logran mejores resultados en todos los ámbitos evaluados en comparación con quienes cuentan con otro programa de bienestar.

El 67 % de los empleados/as que disponen de Wellhub califica su bienestar general como bueno o excelente, en comparación con el 51 % de quienes cuentan con otro programa. La ventaja es mayor en los ámbitos en los que más dificultades experimenta la plantilla: en el caso de la calidad del sueño, el pilar más débil de los cinco, el 55 % de los trabajadores/as que disponen de Wellhub la califica como saludable, casi el doble del 28 % de quienes cuentan con otro programa.

LOS EMPLEADOS/AS CON ACCESO A WELLHUB OBTIENEN MEJORES PUNTUACIONES EN TODOS LOS ÁMBITOS DEL BIENESTAR

Seis preguntas diferentes sobre seis pilares diferentes del bienestar diario de una persona y los trabajadores/as que disponen de Wellhub muestran mejores resultados en todos ellos.



Fuente: Encuesta de Wellhub «Panorama del bienestar en las empresas 2027».

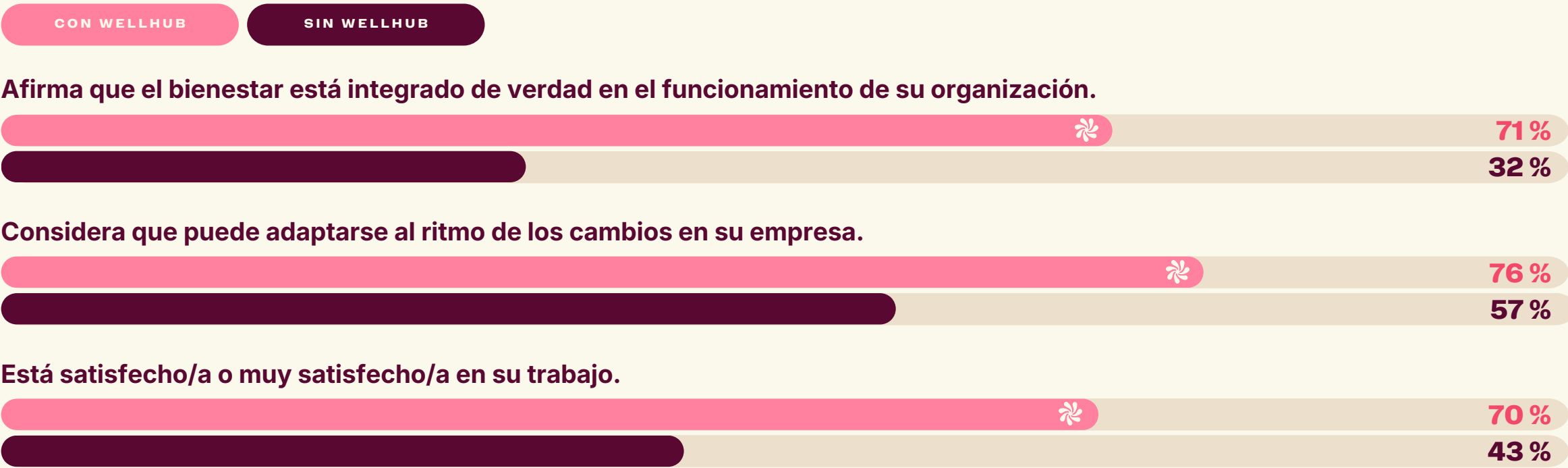
La suscripción todo en uno a Wellhub cubre las necesidades en materia de fitness, mindfulness, nutrición y gestión del sueño. Así, las organizaciones no tienen que elegir la dimensión del bienestar a la que se va a dar prioridad.

La misma suscripción sirve tanto para alguien que vuelve a probar una clase después de varios años como para una persona que entrena cinco días a la semana. Y los empleados/as lo notan: el 71 % de personas que trabajan en empresas que ofrecen Wellhub afirma que el bienestar se integra realmente en cómo funciona la organización, en comparación con el 32 % de quienes cuentan con otro programa (la mayor diferencia en cualquiera de las medidas este año). La experiencia diaria es similar: el 76 % afirma poder adaptarse al ritmo de los cambios en el trabajo, en comparación con el 57 % de quienes tienen otro programa. Asimismo, el 70 % afirma estar contento/a en el trabajo, en comparación con el 43 % de quienes usan otras plataformas.

Esto es a lo que llamamos «el efecto Wellhub».

LA CULTURA EMPRESARIAL, RESILIENCIA Y SATISFACCIÓN LABORAL MUESTRAN UN RELATO COMPARTIDO

Las empresas que proporcionan un apoyo verdadero son aquellos en los que la plantilla puede hacer frente a los cambios sin desmoronarse y donde realmente disfruta trabajando.



Fuente: Encuesta de Wellhub «Panorama del bienestar en las empresas 2027».



Conclusión

En solo tres años, las herramientas de trabajo han cambiado mucho más que en las últimas tres décadas. Pero las personas que las usan no han cambiado en absoluto: siguen necesitando dormir, comer, hacer ejercicio y estar en contacto con los demás. Y todo esto más necesario que nunca en el tipo de contextos disruptivos que la IA ha generado en el ámbito laboral.

Las organizaciones que saldrán victoriosas en este cambio no serán las que adopten la IA más rápido, sino las que apoyen a las personas que decidan hacerlo.



¿TODO LISTO PARA CONTAR CON UN EQUIPO TAN SÓLIDO COMO TU ESTRATEGIA DE IA?

Descarga la guía definitiva para mejorar el rendimiento, la resiliencia y la fidelización de tus trabajadores/as en un lugar de trabajo impulsado por la IA.

Descarga el informe completo ↓



Metodología

Wellhub llevó a cabo su encuesta «Panorama del bienestar en las empresas 2027» para evaluar el estado actual del bienestar de los empleados/as y examinar en qué medida los paquetes de prestaciones satisfacen las necesidades de los trabajadores/as. Entre el 12 y el 19 de junio de 2026, se encuestó en línea a más de 5000 empleados/as a jornada completa a través de la agencia QuestionPro. El grupo de respuesta incluyó únicamente a trabajadores/as mayores de 18 años que habían tenido un empleo a jornada completa en los últimos tres meses. Los resultados tienen un nivel de confianza del 95 % y un margen de error del 5 %. Las opciones de respuesta para las 86 preguntas de la encuesta incluían escalas de Likert, opciones múltiples y de selección múltiple. Los países incluidos en esta encuesta fueron: Alemania, Argentina, Brasil, Chile, España, Estados Unidos, Italia, México, Reino Unido y Rumanía. En cada país se recopilaron entre 500 y 505 respuestas. Cuando fue necesario, las preguntas y las opciones de respuesta se adaptaron para reflejar las variaciones regionales en la disponibilidad de las prestaciones. Los encuestados/as se dividieron en tres segmentos (principiantes en la IA, personas que ya la usan y pioneros que la dominan), utilizando una puntuación combinada basada en tres factores sobre el dominio de la IA. El primero recoge el uso actual que hacen los encuestados/as de las herramientas de IA, como ChatGPT, Copilot, Claude o Gemini. Este se ha medido con una escala de cero a tres y que oscila entre nunca haber usado la IA hasta hacerlo a diario y formar activamente a los compañeros/as sobre ella. El segundo factor refleja la ansiedad de los encuestados/as sobre la IA, que oscila entre la sensación de desbordamiento o desconfianza hasta sentirse cómodos y con confianza en el uso de la IA. Esta también se valoró con una puntuación de entre cero y tres (mayor puntuación = menores niveles de ansiedad). En el tercero se pidió a los encuestados/as que expresaran si estaban de acuerdo o en desacuerdo con nueve afirmaciones sobre el uso cotidiano de la IA en el trabajo y su dependencia de ella, y les asignaba una puntuación de cero a tres puntos en función del número de afirmaciones con las que estaban de acuerdo: cero acuerdos equivalían a cero puntos, uno o dos acuerdos equivalían a un punto, de tres a cinco equivalían a dos puntos, y de seis a nueve equivalían a tres puntos. Las tres puntuaciones se combinaron en un total que oscila entre cero y nueve. Los participantes con una puntuación de entre siete y nueve se clasificaron como pioneros/as en el uso de la IA, entre cuatro y seis como personas que ya usan la IA, y entre cero y tres como principiantes. Esta puntuación se ha utilizado a lo largo del informe como base para todas las comparaciones sobre bienestar en función de estos tres grupos.

Fuentes

Microsoft. 2024. *AI at Work Is Here. Now Comes the Hard Part*.

<https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/ai-at-work-is-here-now-comes-the-hard-part>

Wellhub. 2025. *Panorama del bienestar en las empresas 2026*.

<https://wellhub.com/es-es/recursos/panorama-del-bienestar-en-las-empresas-2026-informe/>
