



TERMÓMETRO BIENESTAR 2025

Introducción

En un contexto laboral cada vez más exigente, el **bienestar de los empleados** se ha convertido en un factor clave para la sostenibilidad y el éxito de las organizaciones.

Un estudio reciente de Deloitte sobre sostenibilidad humana revela que el **53% de los empleados** están preocupados por el **impacto del estrés continuo en su salud mental**.

En Cataliza, durante los últimos cinco años, hemos centrado nuestros esfuerzos en apoyar a las organizaciones en la implementación de **modelos de gestión** que promuevan el bienestar integral de sus colaboradores.

Durante este período venimos observando que las personas han desarrollado **una mayor consciencia** sobre sus necesidades y expectativas laborales. Factores como la cultura organizacional, el tipo de liderazgo y el propósito empresarial juegan un papel determinante en la atracción y retención del talento.

En este informe, presentamos un **análisis** de los datos recogidos en los últimos años (2021-2025) sobre la **evolución del bienestar en las organizaciones**.

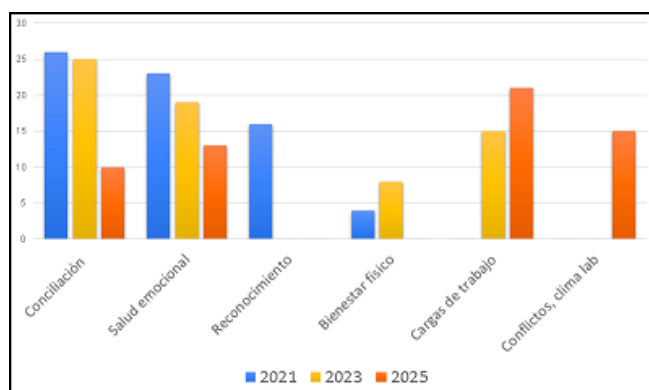
Nuestro **objetivo** es aportar información relevante sobre las tendencias, percepciones y necesidades de los empleados y empleadas, brindando así una base sólida para la toma de decisiones estratégicas en la gestión del talento.

Principales datos

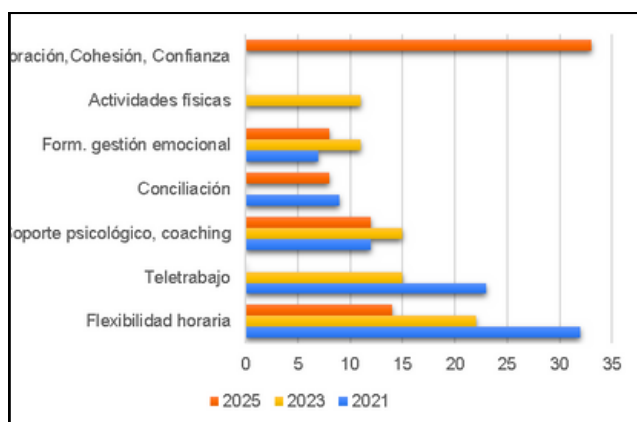
Con el objetivo de obtener una visión actualizada del bienestar en las organizaciones, se ha consultado a perfiles clave de la base de datos de Cataliza mediante una encuesta dirigida a **directores de Recursos Humanos, de Negocio y managers del área de Wellbeing**. Los datos recogidos reflejan la perspectiva de quienes tienen mayor conocimiento e influencia en esta materia.

PRINCIPALES PREOCUPACIONES

- Dos factores se mantienen en el tiempo: **la conciliación y la salud emocional**.
- En el 2023 aparecen las **cargas de trabajo** como un factor de preocupación, que aumenta y se coloca claramente en primer lugar en el 2025.
- En el 2025 aparece por primera vez otro factor: **los conflictos**, a diferentes niveles, dentro de los equipos o entre equipos



INICIATIVAS MEJOR VALORADAS



- La **flexibilidad horaria**, el **apoyo individual** (psicólogos, coaches) y la **formación en gestión emocional** se mantienen a lo largo del tiempo como iniciativas bien valoradas.
- El **teletrabajo**, que aparece en los dos primeros estudios, tiene una presencia mínima este año. Cabe preguntarse si por el hecho de que es una práctica utilizada y se da por sentada o si, por el contrario, su impacto en el bienestar no es ahora tan valorado.
- En el 2025 destacan de forma significativa las iniciativas relacionadas con la **cultura de la organización**: generar cohesión, colaboración, favorecer el trabajo en equipo, la confianza, la comunicación.

Evolución datos

El bienestar de los trabajadores es una prioridad indiscutible en las organizaciones, reforzada durante la pandemia y que sigue creciendo. Si embargo, los datos actuales muestran aspectos que han ido evolucionando:

2021-23

2025

LAS PRINCIPALES PREOCUPACIONES EN RELACIÓN AL BIENESTAR LABORAL

Conciliación y salud emocional
(aspectos individuales).

Clima laboral y carga de trabajo
(aspectos relacionales y de equipo).

LAS INICIATIVAS PARA PROMOVER EL BIENESTAR MEJOR VALORADAS

Flexibilidad horaria y teletrabajo

Habilidades de relación (colaboración, confianza, cohesión).

2025

ESTADO EMOCIONAL Y LIDERAZGO

- El **95%** de los managers aprecia **signos de agotamiento frecuente**, en los equipos, con una mezcla de emociones entre la amabilidad, el entusiasmo y el desánimo.
- El **50%** de los consultados percibe que el **liderazgo está alineado** con la promoción del bienestar, mostrando una evolución positiva y también que aún queda camino por recorrer.
- El **33%** destaca iniciativas relacionadas con la cultural organizacional. Fomentar la **Colaboración, Cohesión, Confianza, Comunicación y Reconocimiento**, claves para el bienestar organizacional.

Consideraciones

- El bienestar en el trabajo ya no puede entenderse sin considerar el contexto colectivo y la calidad de las relaciones dentro de los equipos. **Las preocupaciones actuales** —como los conflictos internos y la presión por resultados— no se resuelven exclusivamente con beneficios tangibles, sino que **requieren un enfoque más profundo en la cultura organizacional y el liderazgo**.
- La aparición de la **carga de trabajo** como principal preocupación en 2025 es un **síntoma de modelos organizativos** que no están ajustados al ritmo humano sostenible.
- **Las iniciativas más valoradas están directamente conectadas con factores relacionales:** cohesión, comunicación, confianza. En este escenario, el papel del liderazgo se vuelve aún más determinante. Las/los líderes no solo son responsables de coordinar tareas y alcanzar objetivos, sino que también son los principales generadores de cultura organizacional.



Recomendaciones

1

Formar a líderes como generadores de la cultura del bienestar:

Invertir en el desarrollo de habilidades de liderazgo centradas en la empatía, la comunicación efectiva, la gestión emocional y la resolución de conflictos. Las/los líderes deben ser agentes activos en la construcción de entornos seguros y colaborativos.

2

Revisar las dinámicas y cargas de trabajo:

Evaluar los procesos internos para identificar y corregir fuentes de sobrecarga. Incluir la voz de los equipos en este diagnóstico puede generar soluciones más realistas y sostenibles.

3

Construir confianza,

favorecer ambientes de trabajo abiertos a escuchar, Fomentar canales formales e informales en los que las personas puedan expresar preocupaciones, proponer mejoras y sentirse tenidas en cuenta.

4

Atender al bienestar emocional del equipo:

Incorporar prácticas de autocuidado, como pausas activas y apoyo psicológico, no como acciones puntuales, sino como elementos estructurales de la forma de trabajar.

En definitiva, el **bienestar organizacional** no puede seguir siendo un complemento: debe integrarse como un eje estratégico. Los **liderazgos conscientes y responsables** son el puente entre los desafíos que enfrentan las organizaciones y la construcción de entornos laborales sostenibles, humanos y productivos.

Para avanzar en esta dirección, es **clave** promover aquellas **iniciativas** que las personas realmente valoran y que impactan positivamente en su experiencia laboral. Asimismo, resulta imprescindible **capacitar a los/las líderes** en habilidades humanas y relacionales, que les permitan acompañar, motivar y cuidar a sus equipos desde un liderazgo cercano, empático y consciente.



CONTÁCTANOS

Travessera de Gràcia, 278 - Barcelona

Llámanos al (+34) 699 20 91 72

info@cataliza.org

www.cataliza.com