

1er.
ESTUDIO
DE BIENESTAR PARA
PROFESIONALES DE TALENTO
HUMANO EN AMÉRICA LATINA
2025

INTRODUCCIÓN

El presente informe reúne los resultados del I Estudio de Bienestar de Talento Humano en Ecuador y Latinoamérica, una iniciativa pionera impulsada por PRESTRO Y HACKEANTES con el objetivo de comprender y visibilizar el estado de bienestar de quienes, desde sus roles en Talento Humano, Bienestar Organizacional y Salud Ocupacional, lideran los esfuerzos de cuidado dentro de las organizaciones.

Se recopilaron un total de 4.888 respuestas individuales provenientes de 188 personas de 367 inscritos que trabajan en áreas de talento humano, salud ocupacional y bienestar organizacional, pertenecientes a al menos 10 sectores empresariales distintos del Ecuador y Latinoamérica. Esta base robusta y diversa permitió construir un diagnóstico representativo y valioso del estado actual del bienestar en quienes lideran el bienestar de otros.

En un contexto empresarial donde se espera que estos equipos acompañen a otros, sostengan procesos críticos y gestionen la cultura organizacional, muchas veces se invisibilizan sus propias necesidades de autocuidado, reconocimiento y apoyo emocional.

Este estudio propone una mirada profunda, integradora y estratégica sobre las condiciones de bienestar de este grupo profesional clave, y busca establecer líneas de acción que promuevan su cuidado y desarrollo integral.

ÁREAS EVALUADAS

La evaluación se estructuró en torno a 4 pilares fundamentales del bienestar organizacional:

- **Pilar BIOLÓGICO:** Incluye preguntas relacionadas con nutrición, salud física, descanso y ejercicio.
- **Pilar PSICOLÓGICO:** Evalúa aspectos de manejo emocional, gestión del estrés, resiliencia y motivación.
- **Pilar SOCIAL:** Aborda el sentido de pertenencia, redes de apoyo y relaciones interpersonales.
- **Pilar de COMPENSACIÓN:** Mide percepción de reconocimiento, justicia, motivación y propósito.

Cada pilar fue evaluado a través de preguntas de autoevaluación con una escala de 1 a 5: 1 (Nunca), 2 (Muy pocas veces), 3 (Algunas veces), 4 (Casi siempre), 5 (Siempre).

METODOLOGÍA

El estudio se llevó a cabo de forma digital y anónima. Participaron profesionales de diferentes sectores empresariales del Ecuador y Latinoamérica entre los meses de Abril y Junio de 2025. Las preguntas fueron respondidas en base a percepciones individuales, con el fin de obtener una visión auténtica y no condicionada del estado de bienestar actual.

RESULTADOS CUANTITATIVOS GENERALES

Los promedios por cada pilar fueron los siguientes:

Pilar	Promedio (sobre 5)	Desviación Estándar	Número de Respuestas
BIOLÓGICO	3.53	1.0	940
COMPENSACIÓN	3.35	1.25	752
PSICOLÓGICO	3.39	1.06	1504
SOCIAL	3.67	1.16	1692

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS POR PILAR

PILAR SOCIAL – Promedio: 3.67

Este pilar obtuvo el puntaje más alto, lo cual indica que una parte significativa de las personas que trabajan en talento humano sienten que cuentan con redes de apoyo y vínculos saludables en sus entornos laborales. Sin embargo, el promedio sigue por debajo del ideal (4.0), lo que deja entrever relaciones frágiles o inconsistentes.

Lectura estratégica:

- Las personas en Talento Humano tienden a generar relaciones de confianza, pero muchas veces se encuentran solas en la toma de decisiones sensibles (desvinculaciones, conflictos, confidencialidades).
- La cultura organizacional podría estar promoviendo relaciones funcionales más que genuinamente colaborativas.

Impulsar: Círculos de diálogo, coaching entre pares, espacios seguros de expresión emocional.

PILAR BIOLÓGICO – Promedio: 3.53

Los hábitos de autocuidado físico —como la alimentación, el descanso, la salud médica y el ejercicio— presentan niveles medios. Esto refleja que el ritmo de trabajo impide mantener prácticas saludables de manera sostenida, especialmente en roles que demandan atención constante a otros.

Lectura estratégica:

- Existe una desconexión entre el conocimiento técnico que posee Talento Humano sobre salud y su propia práctica diaria.
- Es común que quienes se ocupan del bienestar de otros normalicen el agotamiento como parte del rol.

Impulsar: Pausas activas, asesoramiento nutricional, horarios de descanso conscientes, programas internos de salud ocupacional enfocados en Talento Humano.

PILAR PSICOLÓGICO – Promedio: 3.39

Este pilar refleja niveles preocupantes. Las respuestas muestran que la gestión emocional y del estrés es una constante tensión para las personas en estos roles. La presión por ser ejemplo, la exposición a conflictos y el desgaste por contener a otros sin contención propia emergen como alertas.

Lectura estratégica:

- El equipo de Talento Humano está en la primera línea emocional, pero rara vez cuenta con espacios de descarga o terapia institucional.
- Las demandas organizacionales tienden a valorar la eficiencia emocional por sobre la salud emocional.

Impulsar: Programas de bienestar psicológico interno, espacios confidenciales de apoyo terapéutico, acompañamiento a líderes de Talento Humano en contextos de crisis.

PILAR DE COMPENSACIÓN – Promedio: 3.35

Este fue el pilar con menor puntaje, lo cual refleja una percepción de desvalorización o invisibilidad del trabajo de Talento Humano. Aunque el salario puede estar dentro del estándar, lo que se evidencia es una falta de reconocimiento emocional, simbólico o estratégico.

Lectura estratégica:

- Muchas personas en estos roles sienten que su trabajo no es suficientemente comprendido ni reconocido en términos de impacto organizacional.
- Esta desvalorización se intensifica cuando Talento Humano es visto como un área operativa y no estratégica.

Impulsar: Políticas internas de reconocimiento, visibilidad en espacios directivos, celebración de logros del área, revisión de roles y responsabilidades.

ÁREAS CRÍTICAS QUE NO SE PUEDEN IGNORAR

1. Desgaste Psicológico Silencioso

Más del 30% de las personas que respondieron el estudio reportan que solo "algunas veces" o "muy pocas veces" logran gestionar adecuadamente su estrés, emociones o motivación. Este dato pone en evidencia un riesgo real de agotamiento emocional (burnout) en los equipos que están diseñados para sostener el bienestar de otros.

Interpretación: Estamos frente a profesionales que contienen conflictos, escuchan historias difíciles, ejecutan despidos o sostienen procesos emocionales... sin espacios seguros para procesar su propia carga.

2. Autocuidado físico limitado

En el Pilar Biológico, si bien hay un grupo que mantiene hábitos saludables, una proporción importante enfrenta dificultades para dormir bien, alimentarse de forma regular o realizar actividad física. La presión de responder a múltiples demandas, muchas veces sin desconexión, atenta contra la salud física de quienes están al frente del cuidado organizacional.

Interpretación: El autocuidado se posterga porque cuidar a otros se vuelve una prioridad constante. Pero si el cuerpo se agota, la mente y la emoción también lo hacen.

3. Reconocimiento insuficiente al rol de Talento Humano

El Pilar de Compensación fue el que obtuvo el puntaje más bajo. Esto indica que existe una sensación extendida de que el trabajo de Talento Humano no siempre es reconocido, ni a nivel jerárquico, ni emocional, ni estratégico.

Interpretación: Acompañar procesos clave sin ser parte de la mesa donde se toman decisiones, genera desmotivación, frustración y una pérdida de sentido en el trabajo.

4. Relaciones profesionales con sentido de soledad

Aunque el Pilar Social tiene el promedio más alto, se evidencia que un porcentaje significativo siente que a veces trabaja en aislamiento, sin redes sólidas de contención interna o sin formar parte de dinámicas de apoyo reales dentro de sus organizaciones.

Interpretación: El equipo que promueve la cultura muchas veces no es parte activa de ella. Esta desconexión puede debilitar el vínculo con la organización y reducir la efectividad de sus acciones.

5. La percepción general: "Sostenemos, pero no nos sostienen"

El análisis cualitativo y cuantitativo converge en una misma línea: las personas que trabajan en bienestar, salud ocupacional y talento humano sienten que su rol está cargado de exigencias, pero no de cuidados. Esto no solo afecta su desempeño, sino que pone en riesgo la sostenibilidad de los programas de bienestar corporativo.

RECOMENDACIONES ESTRATÉGICAS

1. Diseñar un Plan de Bienestar exclusivo para el equipo de Talento Humano

Así como se construyen programas para el resto de la organización, es fundamental diseñar una estrategia interna que **reconozca y cuide a quienes cuidan**. Este plan puede incluir:

- Acompañamiento emocional personalizado.
- Espacios de autocuidado y reflexión.
- Coaching para el manejo de decisiones difíciles y procesos de cambio.
- Acceso prioritario a recursos de salud mental.

2. Reforzar el reconocimiento y la visibilidad del rol de Talento Humano

Es clave **reinstalar el valor estratégico del área de talento humano**, no solo con aumentos salariales, sino con:

- Participación activa en la toma de decisiones organizacionales.
- Visibilidad en reportes, eventos y comunicaciones internas.
- Dinámicas de retroalimentación cruzada y celebración de logros.

El reconocimiento no solo dignifica, también previene el desgaste.

3. Crear espacios seguros de contención emocional

Se recomienda establecer **rondas de cuidado emocional o grupos de apoyo entre pares**. Estos espacios deben ser confidenciales, guiados por profesionales y orientados a fortalecer la resiliencia.

No se trata de psicoterapia, sino de generar una cultura donde el equipo de Talento Humano también pueda hablar, sentir y pedir ayuda.

4. Impulsar una red nacional de bienestar para personas de Talento Humano

PRESTRO y HACKEANTES pueden liderar la construcción de una **comunidad inter-empresarial de personas que lideran bienestar**. Esta red permitiría compartir buenas prácticas, recursos, experiencias y contención emocional.

El bienestar no solo se construye desde adentro, también se nutre del afuera.

5. Monitorear el bienestar de Talento Humano cada año

Este estudio debe ser el inicio de un sistema de medición continua que permita **anticipar riesgos y ajustar estrategias de cuidado**.

Lo que no se mide, no se transforma.



CONCLUSIÓN

*Este estudio no es solo una medición: es un espejo. Uno que nos muestra que, detrás de cada protocolo de bienestar, hay personas que también necesitan cuidado. Que quienes gestionan la salud emocional de cientos de colaboradores, muchas veces, **no tienen espacio para procesar la suya.***

*Desde **PRESTRO y HACKEANTES** creemos que **el bienestar empieza por casa**, y que cuidar a quienes cuidan no es un lujo, es una estrategia. Reconocer a las personas de talento humano como el corazón emocional de la empresa es también reconocer que **ningún sistema de bienestar es sostenible si su base está debilitada.***

Este informe es la primera piedra. Lo que viene ahora es acción, comunidad y transformación.

DERECHOS Y USO DEL DOCUMENTO

Este informe ha sido elaborado por PRESTRO y HACKEANTES como parte del compromiso con la promoción del bienestar organizacional en el Ecuador y Latinoamérica. Todos los contenidos, datos, análisis y recomendaciones aquí presentados están protegidos por derechos de autor.

Queda prohibida su reproducción total o parcial con fines comerciales sin autorización expresa de PRESTRO y HACKEANTES.

Se permite la difusión de fragmentos del estudio con fines educativos, institucionales o periodísticos, siempre que se cite la fuente como: "I Estudio de Bienestar de Personas de Talento Humano – PRESTRO y HACKEANTES 2025"

Para colaboraciones, presentaciones institucionales o solicitudes de uso extendido, contáctanos a:

 info@prestro.com /  www.prestro.com

 masinfo@hackeantes.com /  www.hackeantes.com

2025