

“La salud ha dejado de percibirse como un extra”

¿Por qué la personalización, la prevención y la capacidad de elección ganan peso en las políticas de bienestar?

La salud está ganando peso dentro de las estrategias de compensación y bienestar de las empresas: según el informe Salud en las empresas 2026 de Coverflex, el 42% de los empleados sitúa el seguro de salud como el beneficio con mayor impacto en su bienestar, mientras crece la demanda de apoyo en salud mental, prevención y acceso ágil a atención médica.

Pregunta. ¿Qué está cambiando en la forma en que los empleados entienden la salud dentro de su paquete de compensación?

Respuesta. La atención a la salud ha dejado de percibirse como un extra y empieza a formar parte de lo que los empleados entienden por una buena compensación. El 91% de los trabajadores en España considera que salud y bienestar deberían integrarse en el paquete de compensaciones, habiendo un consenso muy similar entre generaciones. Además, ya no hablamos solo de cobertura médica, sino también de prevención, cuidado de la salud mental, acceso ágil a la atención y capacidad de conciliación y desconexión.

P. ¿Por qué el seguro de salud se ha convertido en uno de los beneficios más valorados?

R. Porque responde a necesidades muy concretas y visibles. Cuando se separan las decisiones organizativas, como la flexibilidad, de los beneficios que RRHH puede diseñar, el seguro de salud es la medida con mayor impacto para el 42% de los empleados españoles encuestados por Coverflex en nuestro informe Salud en las empresas 2026, por delante del apoyo a la salud mental (41%) y del acceso rápido a atención médica (40%). Y

no es casualidad: un buen seguro de salud ya incorpora buena parte de esas dos demandas, con cobertura psicológica y acceso ágil al especialista, lo que explica su peso. Además, para la empresa se traduce en una palanca clara de atracción y retención de talento. Pero su valor depende de cómo esté planteado: incluir a familiares es el atributo más valorado por los españoles, seguido de la ausencia de franquicia y la posibilidad de pagarlo con saldo de beneficios.

“No existe una solución única para todas las generaciones”

P. ¿Cómo deben adaptarse las coberturas a las distintas generaciones y perfiles?

R. Pese a que la cobertura de salud y bienestar generan un consenso positivo entre todas las generaciones de trabajadores, no existe una solución única para aplicarla. Mientras que los perfiles más jóvenes priorizan más la salud mental, la flexibilidad y el acceso digital, los empleados Gen X y Baby Boomers valoran espe-



Andrés Quiles, Director Global de Seguros en Coverflex España.

cialmente la cobertura médica, la prevención y evitar costes adicionales. También influye el momento vital: entre quienes tienen hijos, por ejemplo, gana peso el acceso rápido a atención médica. Por eso, más que ofrecer un producto estándar, las empresas deben dar capacidad de elección y adaptar la cobertura a distintas necesidades. Esto es justo lo que diferencia a Coverflex de otras corredurías de seguros: acercar la tecnología y el seguro personalizado a los tres ejes de la salud: aseguradora, empresa y empleado.

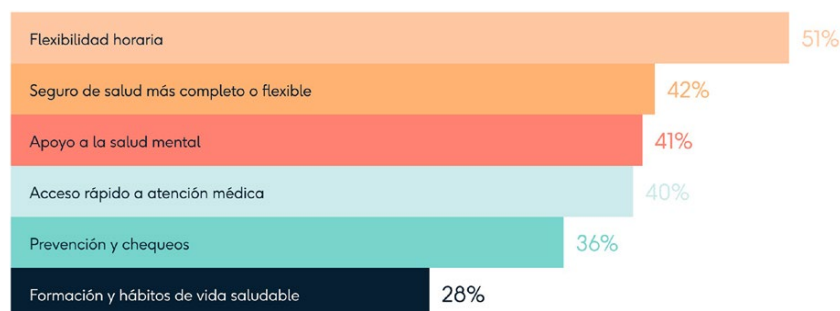
P. ¿Qué diferencia ofrecer una póliza de construir una verdadera estrategia corporativa de salud y bienestar?

R. Una póliza resuelve necesidades médicas concretas, pero una estrategia conecta cobertura, prevención, salud mental, hábitos saludables, acceso digital, equidad y comunicación. Esto es especialmente importante si tenemos en cuenta que, aunque el 66% reconoce que su empresa dispone de políticas o recursos de bienestar emocional, un 40% los considera insuficientes, y solo el 37% percibe una preocupación constante por su bienestar.

El reto, por tanto, no es solo ofrecer recursos, sino hacerlos visibles, accesibles, fáciles de usar y relevantes para cada empleado.

Medidas con mayor impacto en el bienestar

¿Qué medidas tendrían mayor impacto en tu bienestar laboral y personal?



Quienes tienen hijos: acceso rápido a atención médica como medida más valorada (43%).

Fuente: La salud en las empresas 2026 de Coverflex.



Más información
www.coverflex.com