

Reinventando los beneficios

# Reimaginando el bienestar integral de tu fuerza laboral

# 2022

**Reporte de cortesía**

# Principales hallazgos



- Mejorar experiencia del empleado.
- Impactar en DEI
- Aportar a “S” de ESG.
- Alinear la estructura para su gestión

- Diseño de arquitectura.
- Beneficios mandatorios y corporativos.
- Beneficios flexibles.
- Programas voluntarios y contributivos.

- Visión holística en salud.
- Esfera física, mental, social y financiera

- Adaptación de políticas a las modalidades de trabajo.
- Nuevas formas de entrega.
- Desconexión digital.

- Diagnóstico.
- Diseño de arquetipos.
- Rediseño de canales y audiencias.

# Reinventando los beneficios 2022

## Acerca del reporte (Contenido)

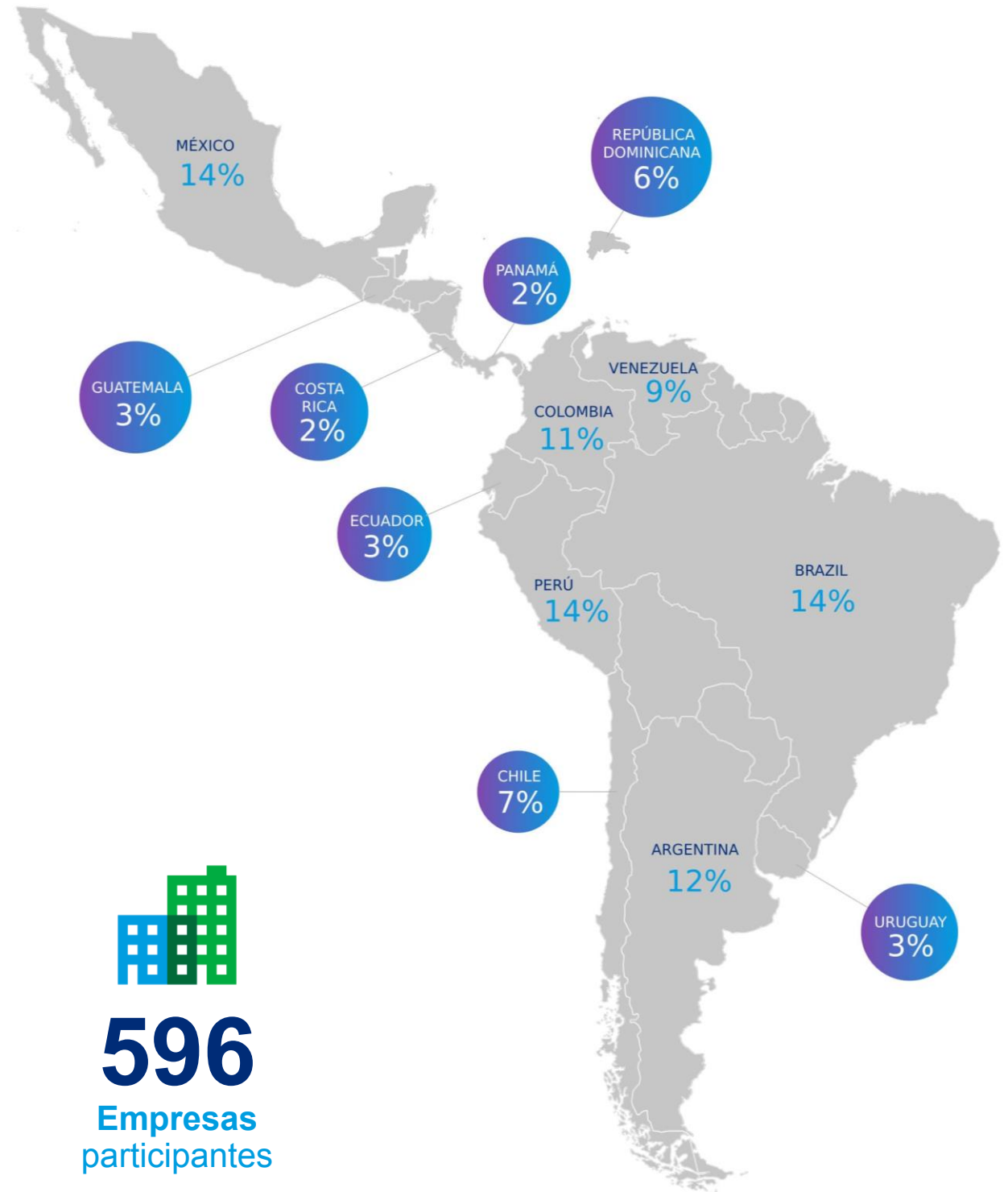
1. Prevalencias locales y regionales sobre iniciativas a desarrollar en las ofertas de beneficios durante el retorno de las actividades presenciales.
2. Beneficios relacionados con salud y bienestar.
3. Beneficios relacionados con flexibilidad de tiempo.
4. Políticas de otorgamiento asociadas al trabajo remoto.
5. Desconexión digital.
6. Beneficios relacionados con educación y entretenimiento.
7. Bonos, subsidios y vales.
5. Herramientas de trabajo.

**Nota:** El reporte reúne tendencias de los estudios del 2020 y 2021, además evidencia incremento o disminución en la prevalencia en comparación con el estudio “Reinventando los beneficios 2021”.



# Información general

## Composición de la muestra



# Información general



## Sectores económicos

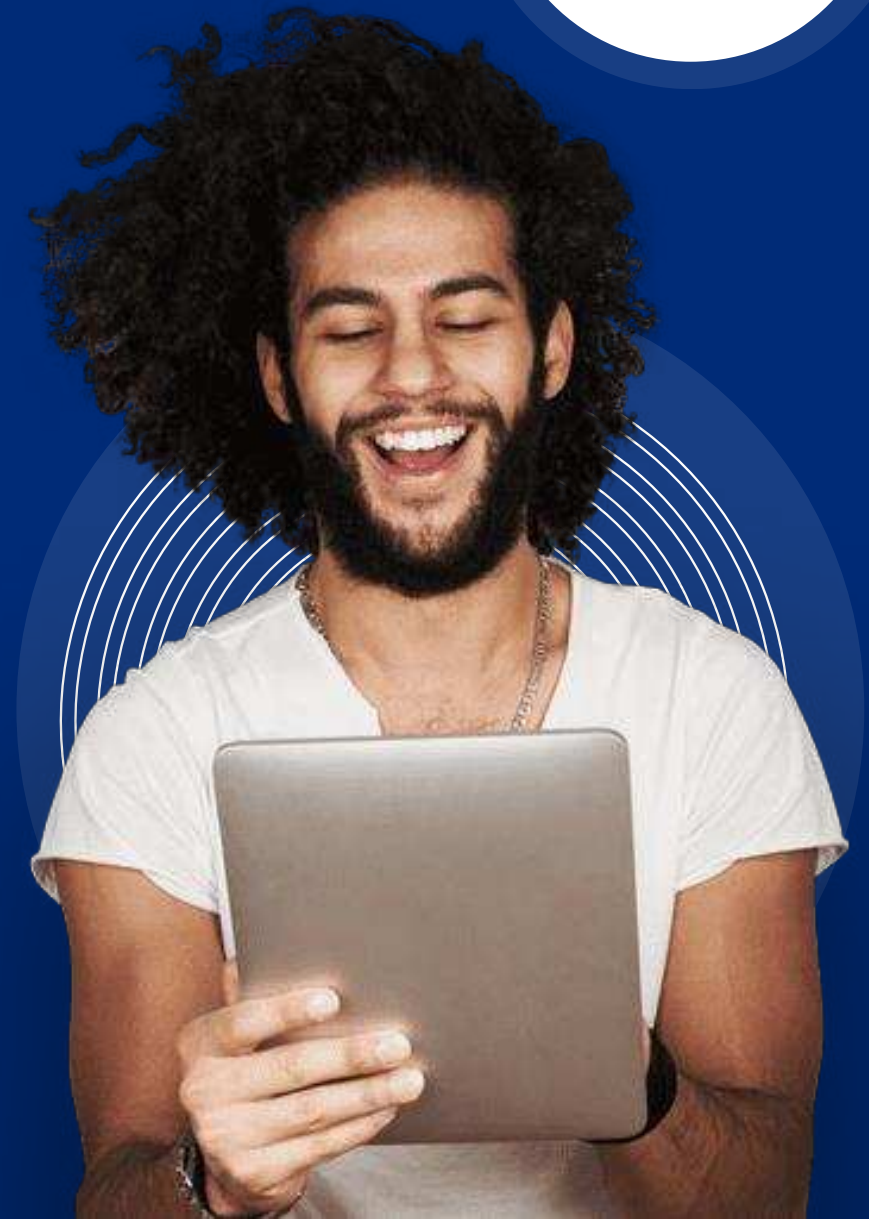
- 19%  Consumo / Alimentos / Bebidas / Agroindustrial
- 12%  Alta tecnología y comunicaciones
- 10%  Petróleo / Energético / Minería
- 10%  Bancos / Servicios financieros / Seguros
- 9%  Químico / Farmacéutico / Cosméticos
- 8%  Servicios en Consultoría, Salud y Educación
- 7%  Comercio / Retail
- 7%  Industrial / Manufacturera / Textil
- 6%  Transporte / Logística / Turismo / Entretenimiento
- 5%  Automotriz / Aeronáutica
- 2%  Construcción / Infraestructura / Actividades inmobiliarias
- 1%  Siderúrgica / Metalmecánica
- 3%  Otros





# 1 Alinear entorno a los objetivos corporativos.

- ¿Cómo está protegiendo su marca de empleador y cumpliendo con sus objetivos ESG a través de beneficios?
- ¿Cómo ha reformulado su organización los beneficios para ser más diversos y equitativos?
- ¿Cuentan con programas de beneficios regionales que aseguren la expansión del negocio de manera consistente?
- ¿Tiene estrategias específicas para gestionar el riesgo de salud y dirigir a las personas hacia una atención eficiente de alta calidad para administrar los costos?



“En América Latina 3 de cada 4 organizaciones consideran que los riesgos relacionados con las prácticas de talento, como la naturaleza cambiante de trabajo y la atracción y retención de talento, son una grave amenaza empresarial”. **People Risk LAC 2022**



Áreas encargadas de gestionar los programas de beneficios y bienestar en las organizaciones



Objetivos estratégicos de los programas de beneficios en América Latina

Recursos humanos



Compensación y beneficios



Bienestar



Dirección General o Corporativa



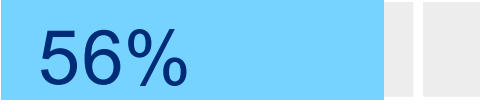
Impactar el bienestar y la salud de los empleados



Impactar positivamente en la retención y rotación de los empleados



Impactar la satisfacción y el compromiso de los empleados



Impactar el fortalecimiento de la propuesta de Valor al empleado

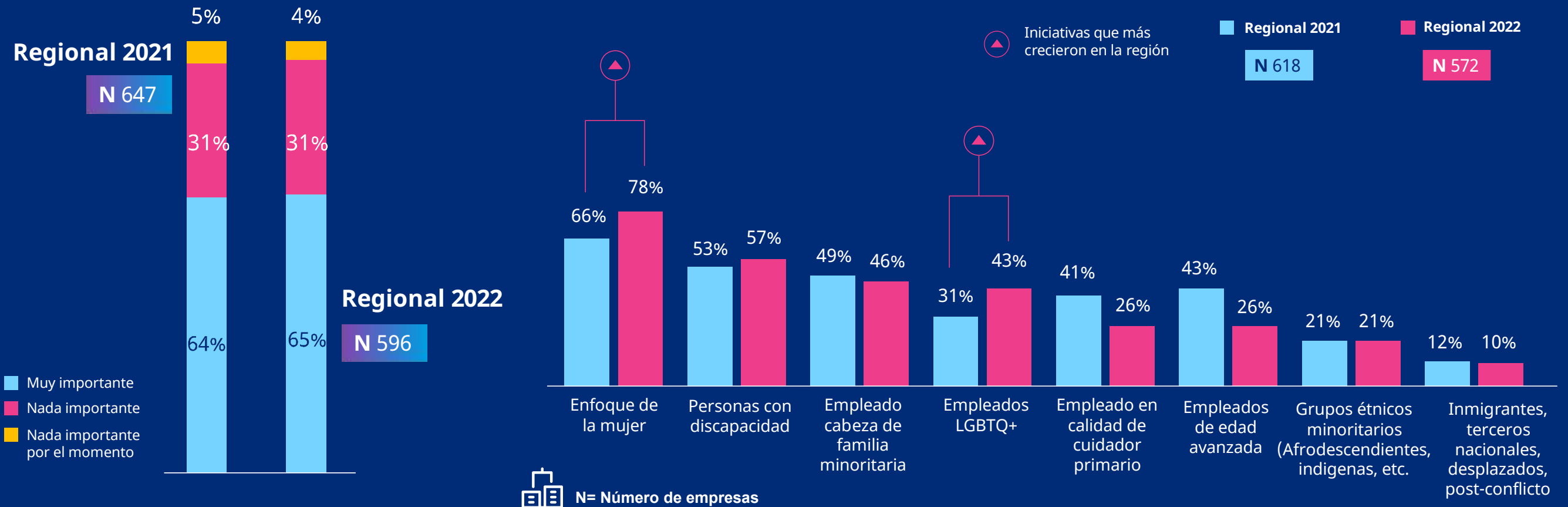


No. Empresas: **596**

El **32%** de las empresas participantes en la región indicaron sus programas de beneficios están orientados a la Diversidad, Equidad e Inclusión como parte de sus objetivos estratégicos.



¿Qué tan relevante considera revisar los beneficios con un enfoque hacia Diversidad, Equidad e Inclusión?

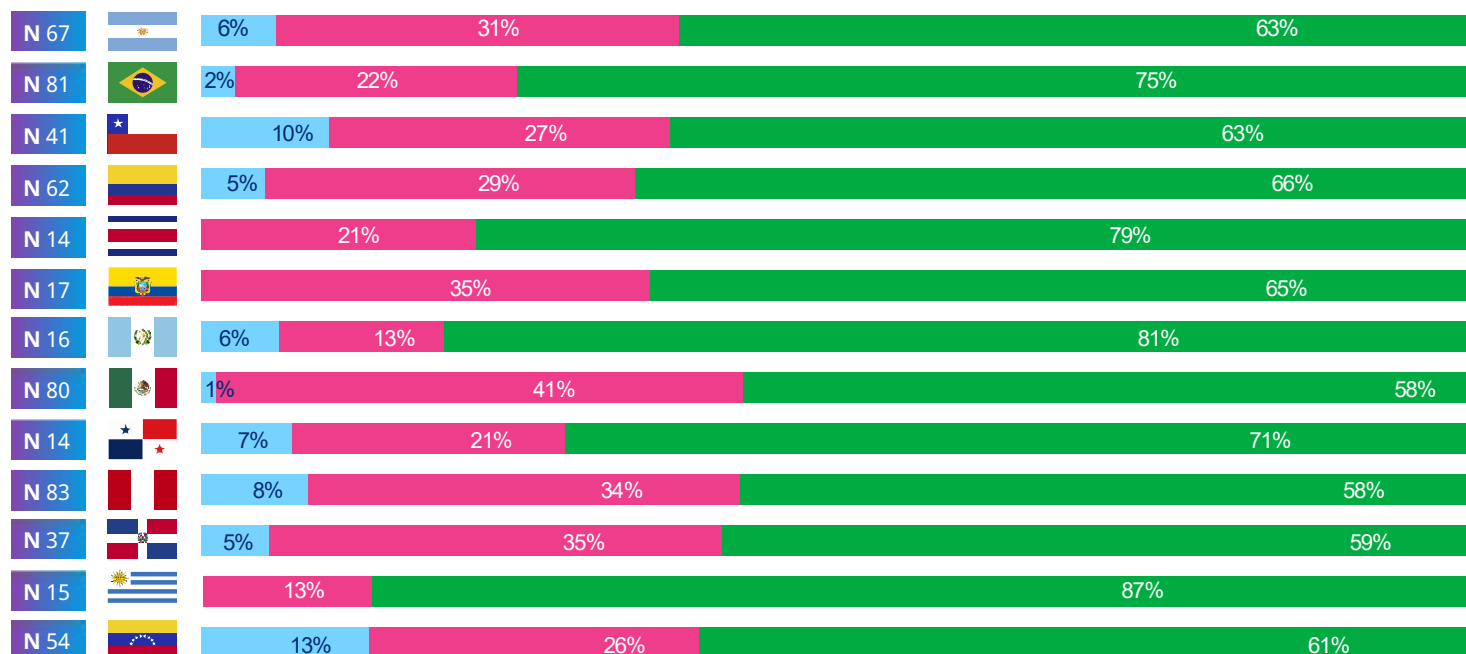




Respecto a los ajustes a nivel de presupuesto en el plan / programa de beneficios de cara al retorno de las actividades presenciales, el **66%** de las empresas participantes en la región señalan que no se han realizado cambios.



Ajustes a nivel de presupuesto en el plan / programa de beneficios en América Latina

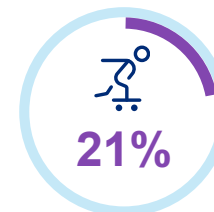


- Disminución del presupuesto para el plan/Programa de beneficios
- Aumento del presupuesto para el plan/Programa de beneficios
- No se han realizado cambios



Afianzando la “S” en E.S.G

De las empresas participantes consideran **reducir la cobertura en los planes de seguro** que otorgan a sus colaboradores



De las organizaciones en la región otorga a sus colaboradores **tiempo flexible para el cuidado de los hijos**.



De los encuestados incluye en sus programa de beneficios **días adicionales por licencia de maternidad**.



De las empresas en la región otorga a sus colaboradores **días adicionales por licencia de paternidad**.



No. Empresas: **596**



# 2 Flexibilizar políticas, recursos y otorgamiento.

- ¿Cuenta con una arquitectura corporativa del plan de beneficios que se adapte a los cambios del entorno del negocio?
- ¿Ha articulado la filosofía del plan de beneficios para ajustarse a los cambiantes entornos legales y estatutarios?
- ¿Cuándo fue la última vez que revisó su plan de beneficios para asegurarse de que fuera competitivo y reflejara las necesidades de los empleados?
- ¿Cuál es su estrategia de digitalización y quién está impulsando esto en su organización?



Las organizaciones en la región, están considerando implementar en los próximos **6** meses las siguientes iniciativas relacionadas con los planes / programas de beneficios ofertados actualmente a sus empleados.



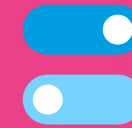
**9%**

De la empresas participantes consideran modificar montos y/o frecuencia de entrega de beneficios



**62%**

De las organizaciones indica que consideran actualizar o crear políticas de trabajo remoto, presencial o híbrido.



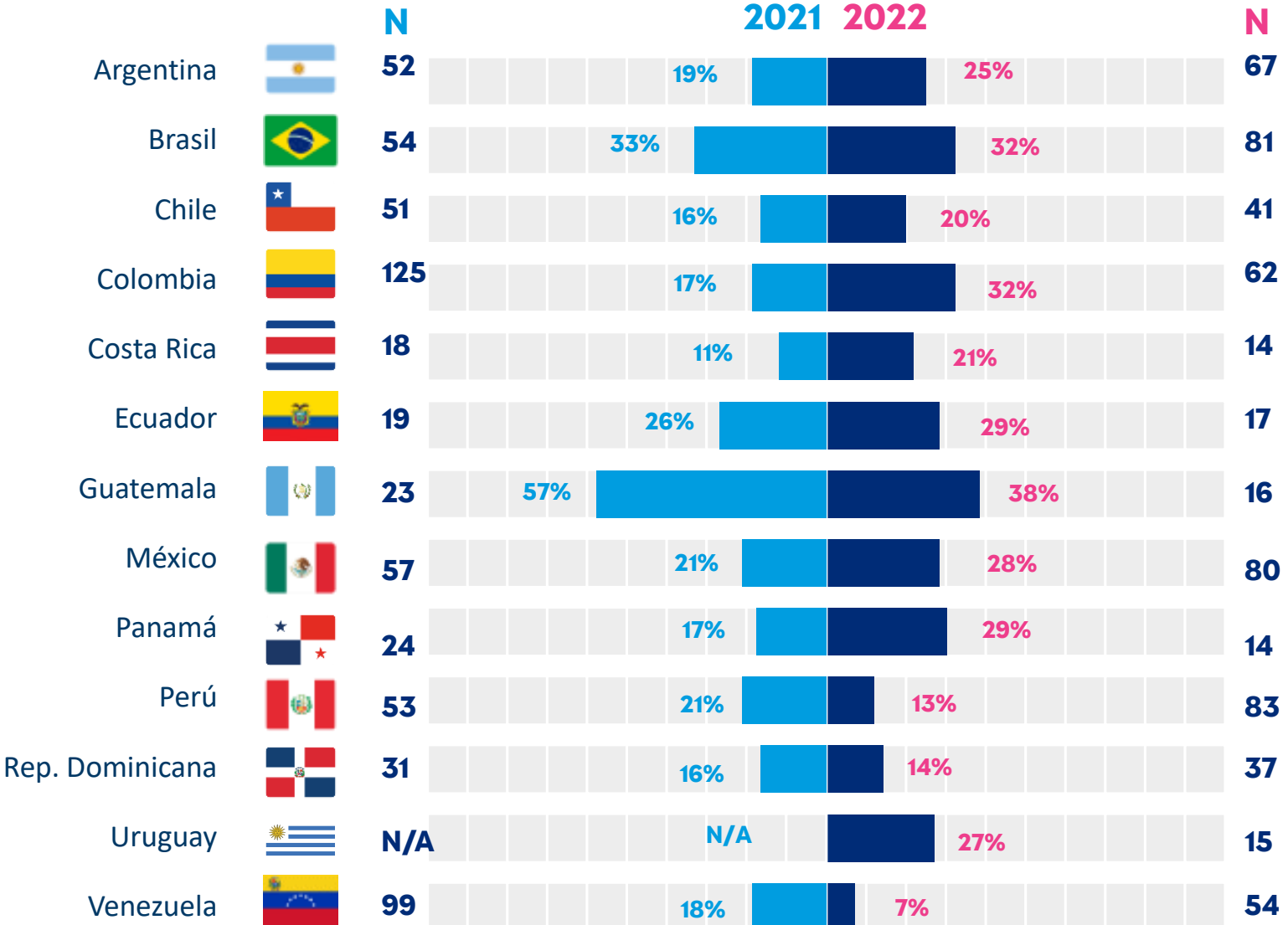
**43%**

De los participantes en la región estiman diseñar nuevos beneficios



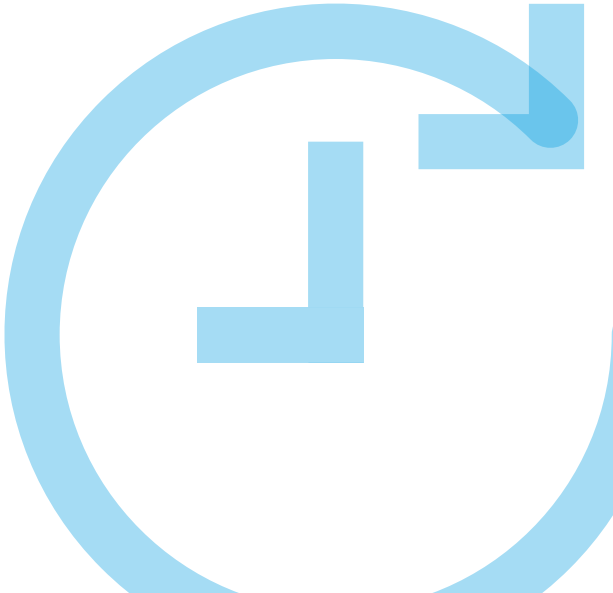
No. Empresas: **596**

En la actualidad el **23%** de las organizaciones a nivel regional está considerando implementar un programa de Beneficios Flexibles en los próximos 6 meses. Esto significa un incremento del **21%** con respecto al año 2021.



 N= Número de empresas

**Nota:** Para el caso de Uruguay no se realizó medición en el estudio del año 2021.





# 3 Potenciar las iniciativas de bienestar y salud.

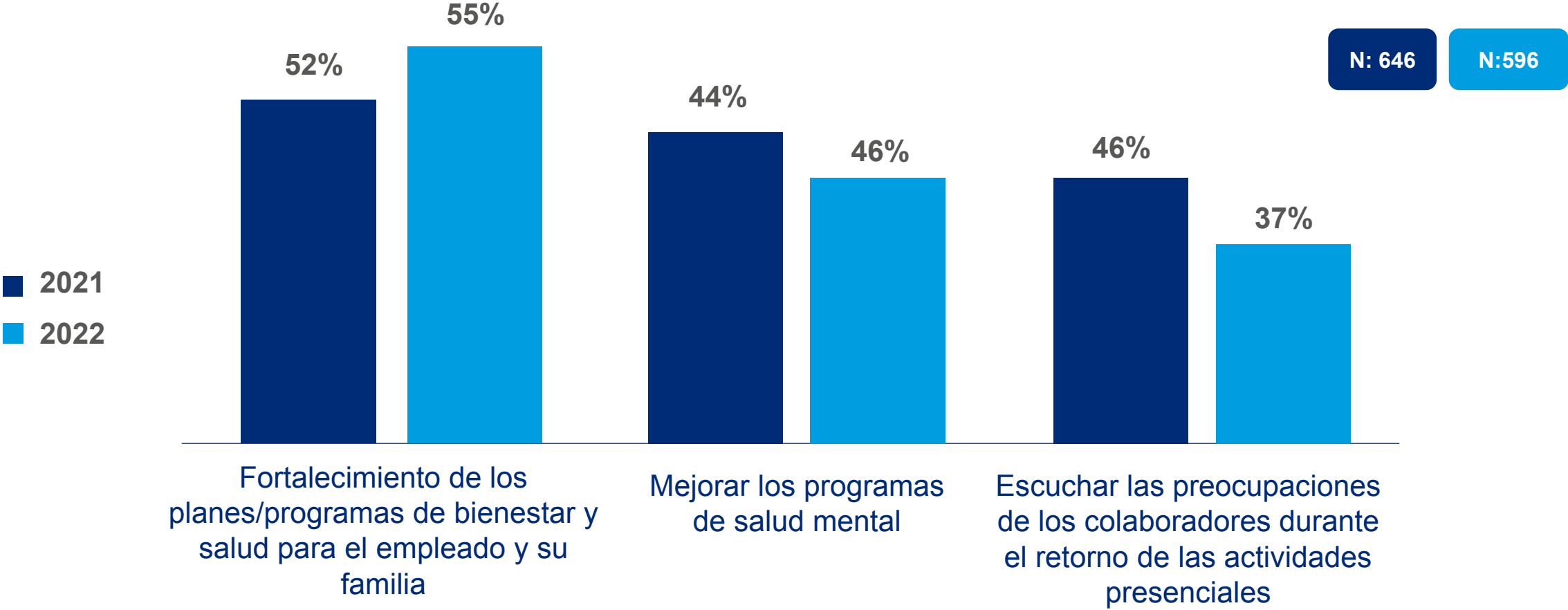
- ¿Cómo ha involucrado a los líderes en la gestión de los riesgos para la salud?
- ¿Cuenta con una estrategia corporativa entorno a la salud y el bienestar desde una mirada holística?
- ¿Tiene estrategias específicas para gestionar el riesgo de salud y dirigir a las personas hacia una atención eficiente y de alta calidad para administrar los costos?
- ¿Ha considerado sinergias que podrían existir para controlar los costos y fortalecer una cultura de salud y bienestar integral?



El **85%** de las organizaciones encuestadas en nuestro estudio **People Risk 2022** afirman que la salud y seguridad de los empleados se mantiene como la mayor amenaza para su empresa.



¿Cuál iniciativa está considerando su empresa implementar en los próximos 6 meses?



■ 2021  
■ 2022



N= Número de empresas






El **76%** de las empresas participantes en la región planea mantener el costo compartido (**aporte de la prima por parte de la empresa y el empleado**) de los planes de salud en los próximos 6 meses.

Número de empresas	País	Mantener	Reducir	Suspender	Eliminar	Aún no definido
596	Regional	76%	2%	0%	1%	21%
67	 Argentina	79%	0%	0%	1%	19%
81	 Brasil	77%	6%	0%	0%	17%
41	 Chile	85%	0%	0%	0%	15%
62	 Colombia	73%	2%	0%	0%	26%
14	 Costa Rica	93%	0%	0%	0%	7%
17	 Ecuador	94%	0%	0%	6%	0%
16	 Guatemala	75%	6%	0%	0%	19%
80	 México	73%	4%	0%	1%	23%
14	 Panamá	64%	0%	0%	0%	36%
83	 Perú	77%	4%	0%	2%	17%
37	 Rep. Dom.	81%	0%	0%	0%	19%
15	 Uruguay	67%	0%	0%	7%	27%
54	 Venezuela	67%	0%	0%	4%	30%

  
Beneficios  
relacionados con  
salud y bienestar



No. Empresas: **596**

	<b>Asesoría psicológica familiar y personal (Virtual / Online)</b>	Prevalencia <b>49%</b>	Mantenerlo de forma indefinida	<b>90%</b>	Implementarlo en los próximos 6 meses	<b>27%</b>
	<b>Programa de Asistencia al Empleado (EAP)</b>	Prevalencia <b>44%</b>	Mantenerlo de forma indefinida	<b>95%</b>	Implementarlo en los próximos 6 meses	<b>22%</b>
	<b>Telemedicina (acceso a través de proveedor especializado)</b>	Prevalencia <b>32%</b>	Mantenerlo de forma indefinida	<b>96%</b>	Implementarlo en los próximos 6 meses	<b>20%</b>
	<b>Asesoría financiera (Finanzas personales)</b>	Prevalencia <b>32%</b>	Mantenerlo de forma indefinida	<b>91%</b>	Implementarlo en los próximos 6 meses	<b>38%</b>
	<b>Programa para meditación o manejo de estrés (Virtual / Online)</b>	Prevalencia <b>25%</b>	Mantenerlo de forma indefinida	<b>85%</b>	Implementarlo en los próximos 6 meses	<b>35%</b>
	<b>Programas de orientación para mujeres embarazadas</b>	Prevalencia <b>15%</b>	Mantenerlo de forma indefinida	<b>94%</b>	Implementarlo en los próximos 6 meses	<b>20%</b>
	<b>Coaching de vida (Virtual / Online)</b>	Prevalencia <b>12%</b>	Mantenerlo de forma indefinida	<b>82%</b>	Implementarlo en los próximos 6 meses	<b>16%</b>
	<b>Programa de acompañamiento para enfermos crónicos</b>	Prevalencia <b>11%</b>	Mantenerlo de forma indefinida	<b>89%</b>	Implementarlo en los próximos 6 meses	<b>15%</b>





# 4 Innovar la modalidad de trabajo y su fuerza laboral.

- ¿Qué políticas existen para apoyar la gestión de la desconexión digital y los programas de regreso al trabajo en su organización?
- ¿Cómo está evolucionando su programa de beneficios para cubrir la naturaleza cambiante de su fuerza laboral, en particular las necesidades de una fuerza laboral más remota?
- ¿Cómo asegura que sus planes sean lo suficientemente competitivos como para atraer y retener al personal clave considerando los cambios en el estilo y modelo de trabajo remoto?



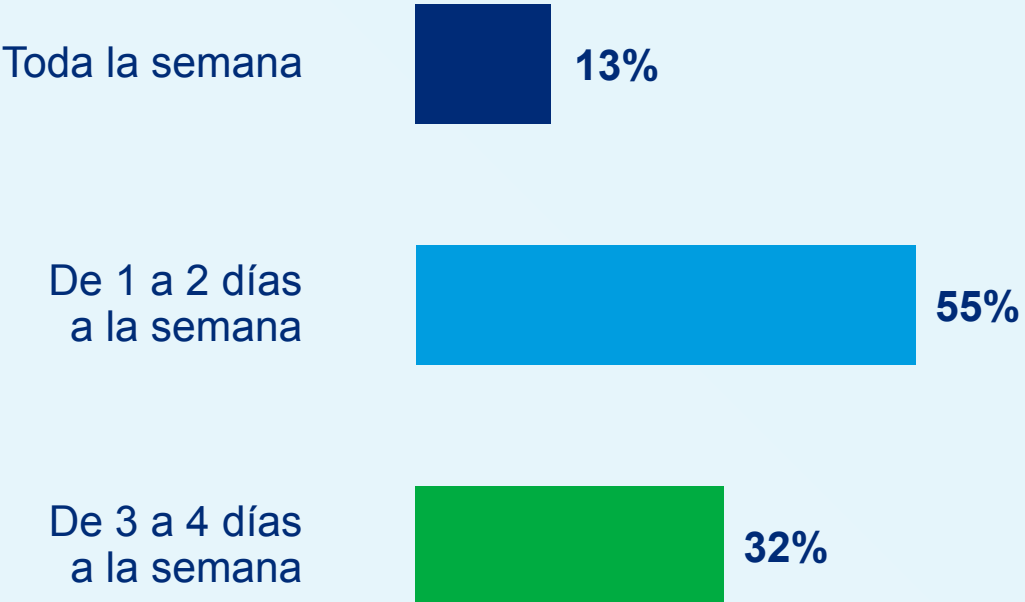
El **27%** de las organizaciones en la región indica que 3 de cada 4 colaboradores se encuentra bajo la modalidad de Trabajo remoto / Home Office

### Trabajo remoto tiempo parcial



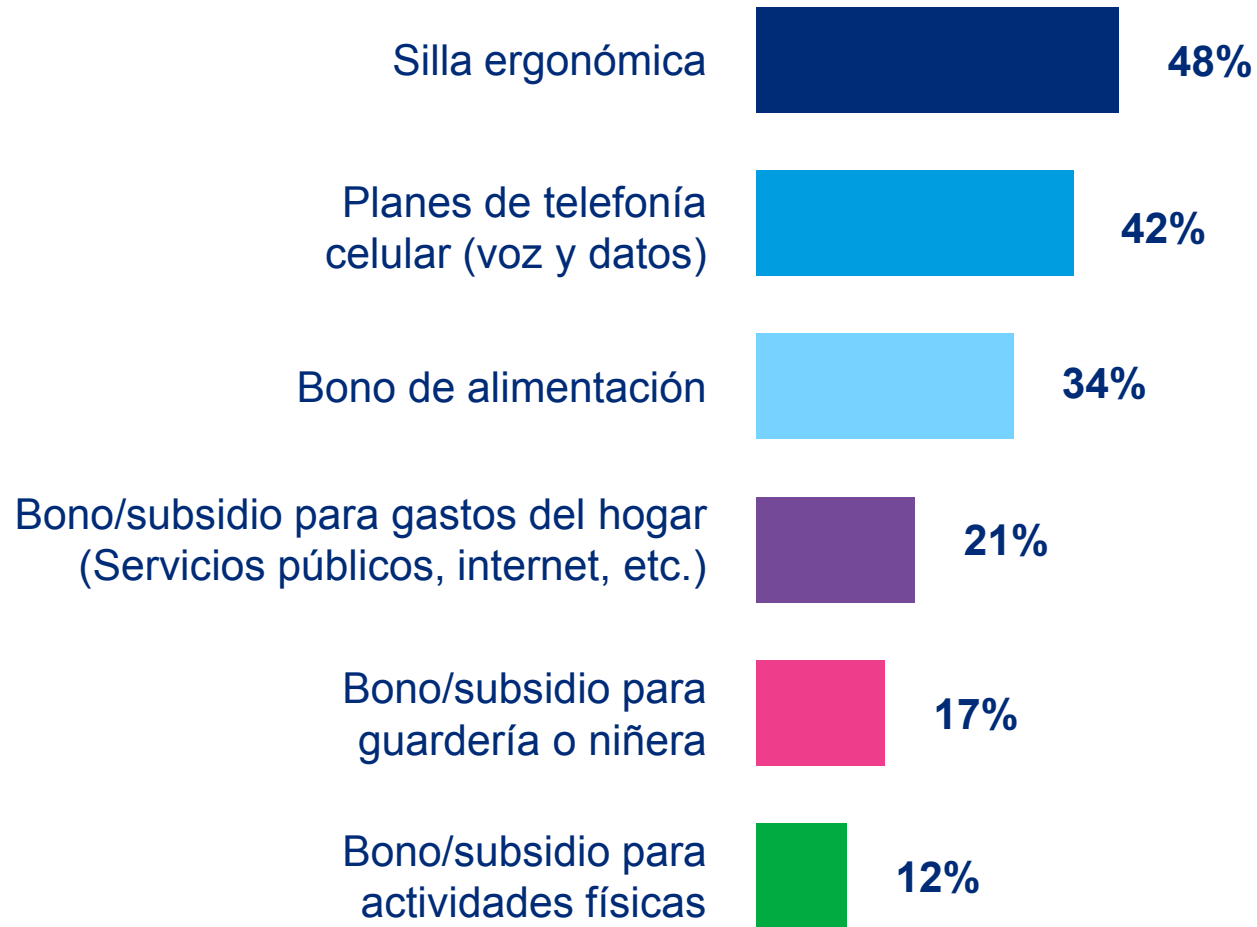
 No. Empresas **596**

### ¿Con qué frecuencia aplica la modalidad de Trabajo remoto / Home Office?



 No. Empresas **451**

## Beneficios relacionados a la modalidad de trabajo remoto, presencial o híbrido



No. Empresas **596**

## Beneficios relacionados con Flexibilidad de tiempo



Licencia por enfermedad

Prevalencia **42%**



Días por asuntos personales

Prevalencia **36%**



Flexibilidad de horario por maternidad

Prevalencia **30%**



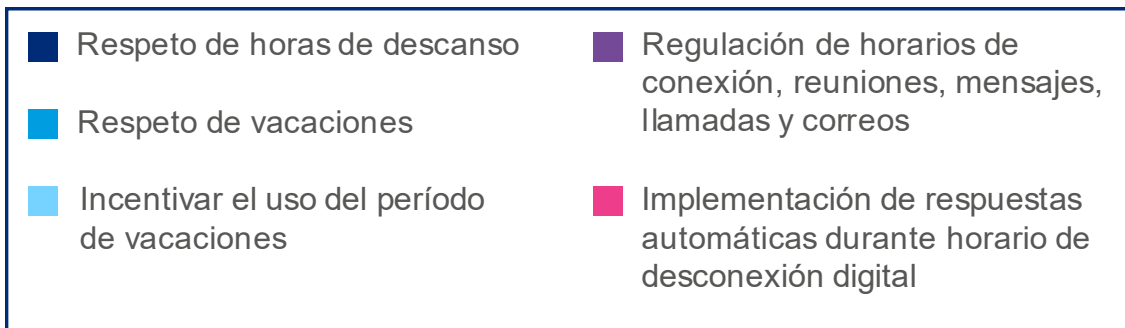
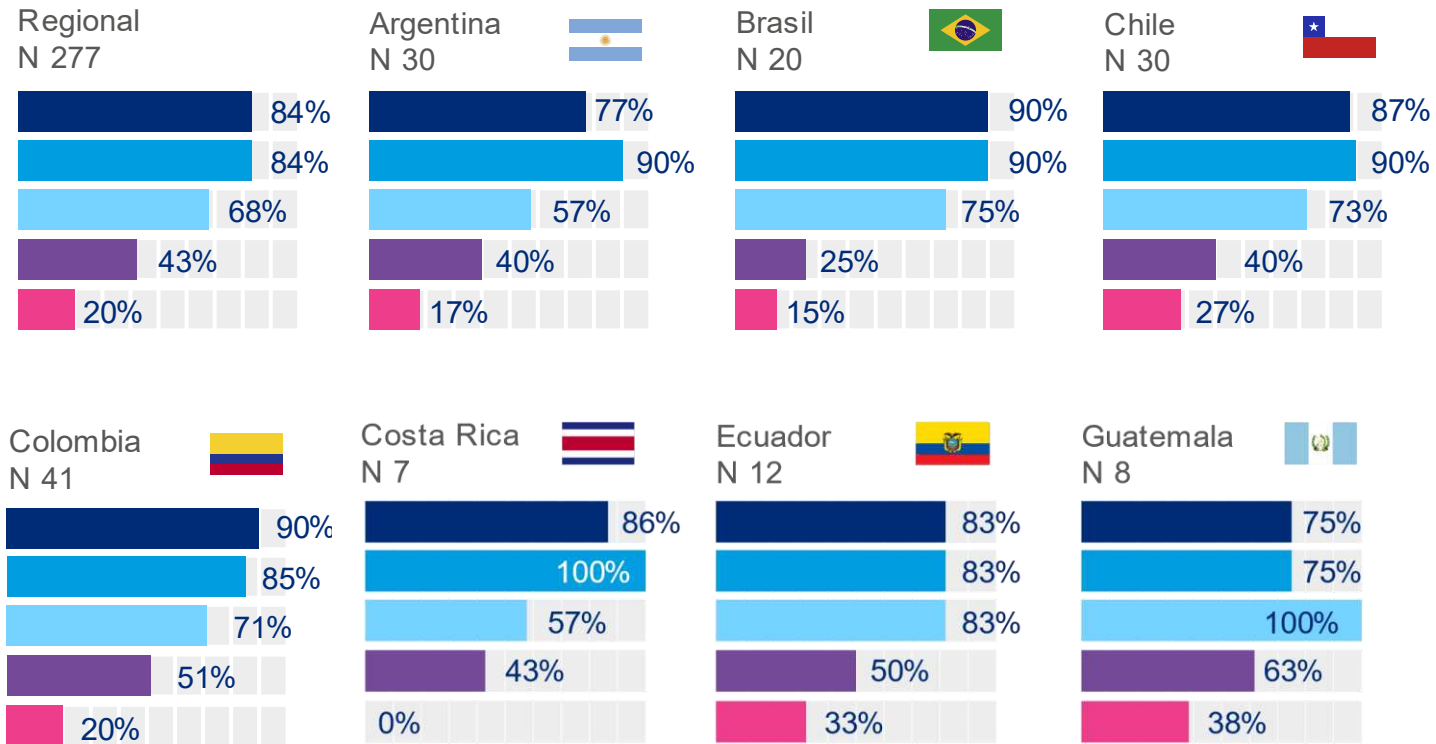
Días extralegales de vacaciones

Prevalencia **26%**



No. Empresas: **596**

# Desconexión digital y acciones para su cumplimiento

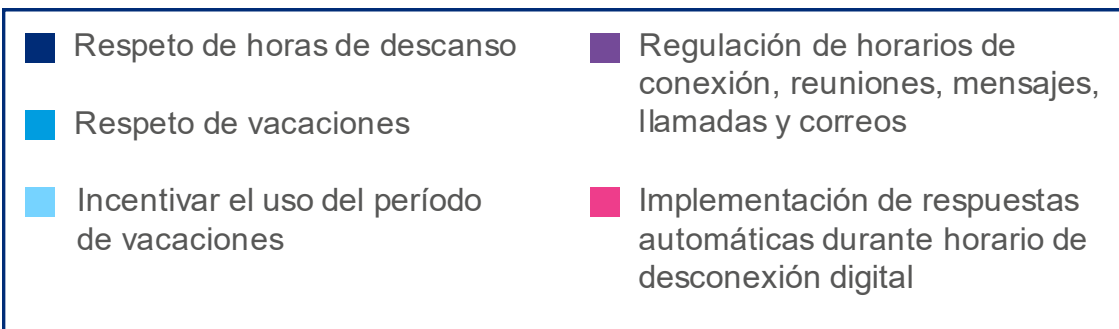
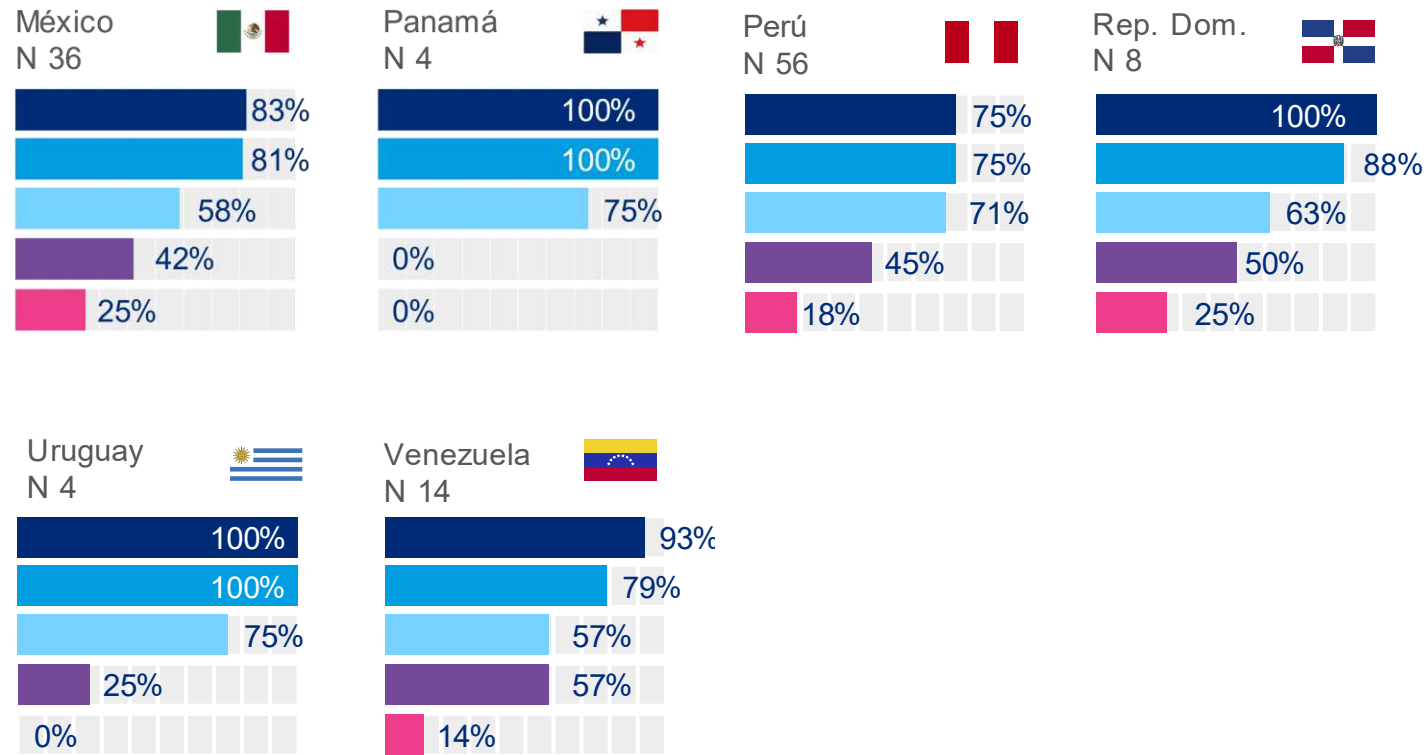


# 21%

Ha actualizado su política de trabajo incluyendo la Desconexión digital.

*\*Derecho de los empleados de no realizar actividades relacionadas con el trabajo por medio de herramientas digitales fuera del tiempo laboral*

## Desconexión digital y acciones para su cumplimiento



# 30%

Ha medido el impacto del Trabajo remoto en el equilibrio balance vida y trabajo de sus colaboradores



# 5 Energizar la comunicación y experiencia del empleado.

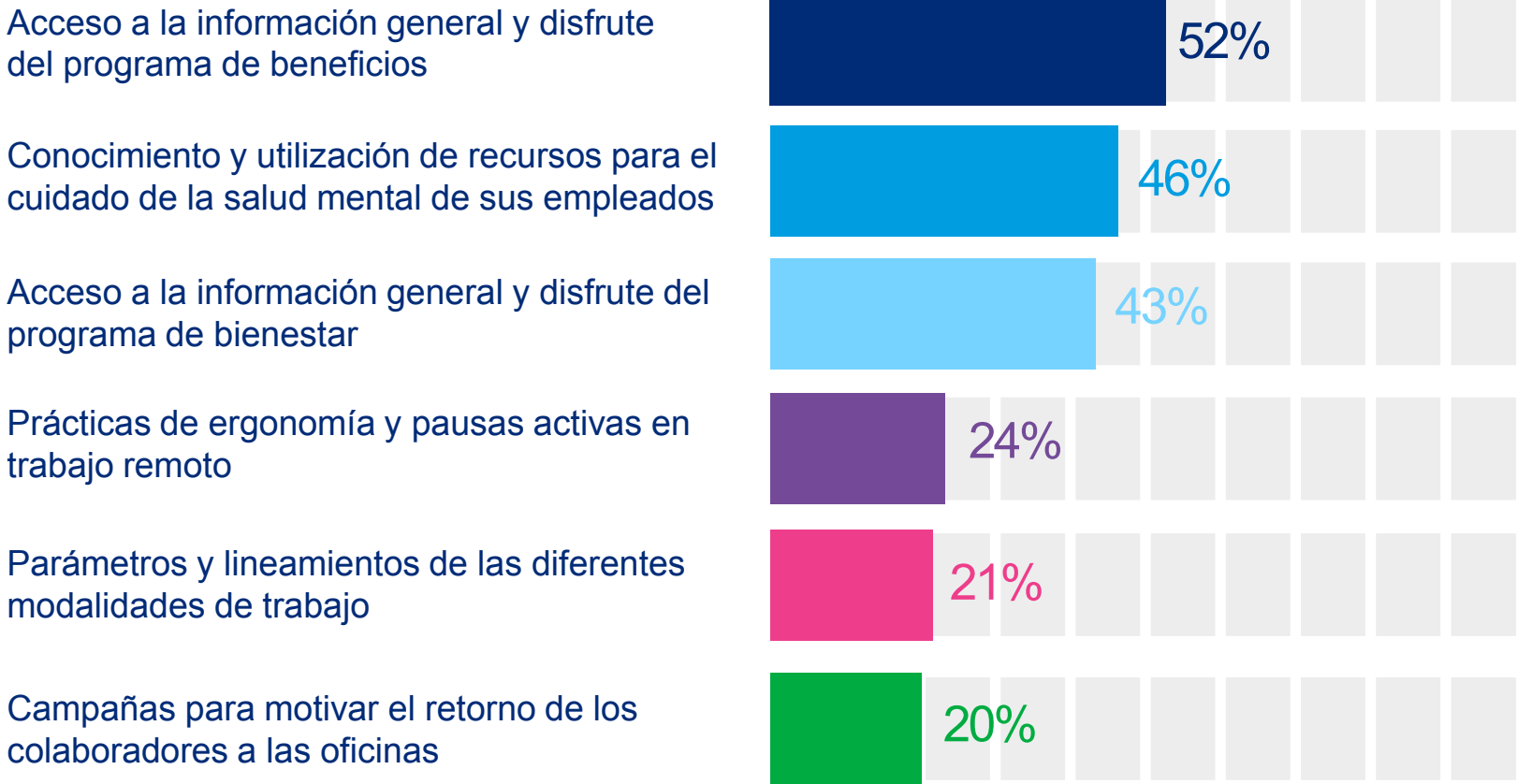
- ¿Considera que su plan de comunicación de beneficios y bienestar actual es innovador y logra transmitir todo lo esperado?
- ¿Sus empleados están satisfechos con la información, el contenido, los canales y los recursos de información respecto al plan de beneficios?
- ¿Su plan de beneficios y bienestar impacta de manera directa la experiencia del empleado a través de la comunicación de sus programas y planes?



Actualmente la tendencia en la región respecto a la necesidad de implementar o potencializar un plan de comunicación al empleado se muestra al alza pasando de un **42% en 2021 a un 54% en 2022.**



**Temas de principal interés**

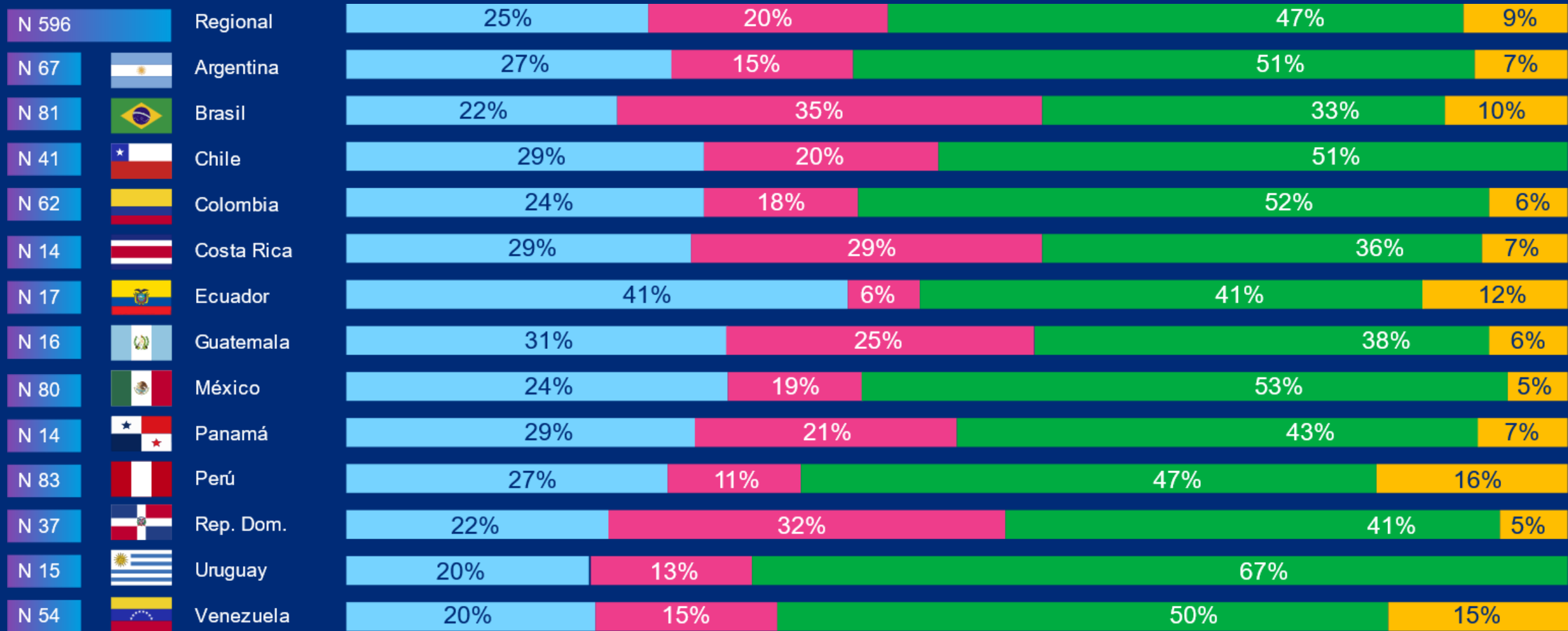


**Iniciativas y canales**



No. Empresas **596**

## ¿Ha realizado un diagnóstico de comunicaciones para entender mejor las preferencias de sus empleados en términos de canales, frecuencia y tipos de contenidos que desean recibir?



■ Sí y nos ha permitido diseñar mejores estrategias

■ No, lo hemos pensado, pero no tenemos quien lo haga

■ Parcialmente, preguntamos algunas cosas en otras encuestas que hemos hecho

■ No sabía que esto se podía hacer y lo necesito



# Principales hallazgos



## Contactos regionales

Si requiere acompañamiento específico o si desea orientación detallada para su empresa, contacte a nuestros consultores de Marsh / Mercer Marsh Beneficios de su país

### Contactos regionales

**Carlos Andrés Rubio Maya**  
Líder Regional LAC  
Consultoría de Beneficios MMB  
[carlos.a.rubio@mercermarshbeneficios.com](mailto:carlos.a.rubio@mercermarshbeneficios.com)

**Gustavo Taborda**  
Líder Regional LAC  
Consultoría de Comunicaciones para empleados MMB  
[gustavo.a.taborda@mercermarshbeneficios.com](mailto:gustavo.a.taborda@mercermarshbeneficios.com)

**Ariel Almazan**  
Líder Regional LAC  
Workforce Health MMB  
[ariel.almazan@mercermarshbeneficios.com](mailto:ariel.almazan@mercermarshbeneficios.com)

**Juan Ojeda Pérez**  
Analista LAC  
Consultoría de Beneficios MMB  
[juan.ojeda@mercermarshbeneficios.com](mailto:juan.ojeda@mercermarshbeneficios.com)

### Contactos por país

**Argentina y Uruguay**  
**Agustín De Estrada**  
Líder Consultoría de Beneficios MMB - Argentina  
[agustin.deestrada@mercermarshbeneficios.com](mailto:agustin.deestrada@mercermarshbeneficios.com)

**Brasil**  
**Rosimeire Muricy**  
Líder Consultoría de Beneficios MMB - Brasil  
[rosimeire.muricy@mercermarshbeneficios.com](mailto:rosimeire.muricy@mercermarshbeneficios.com)

**Colombia y Ecuador**  
**Julia Velásquez**  
Líder Consultoría de Beneficios MMB - Colombia  
[julia.velasquez@mercermarshbeneficios.com](mailto:julia.velasquez@mercermarshbeneficios.com)

**Chile**  
**Miguel Gumucio**  
Líder Consultoría de Beneficios MMB - Chile  
[miguel.gumucio@mercermarshbeneficios.com](mailto:miguel.gumucio@mercermarshbeneficios.com)

**México**  
**Gabriela Ruiz**  
Líder Consultoría de Beneficios MMB - México  
[mariagabriela.ruiz@mercermarshbeneficios.com](mailto:mariagabriela.ruiz@mercermarshbeneficios.com)

**Panamá y Centroamérica**  
**Carlos Hernández**  
Líder Consultoría de Beneficios MMB - Panamá  
[carlos.hernandez@mercermarshbeneficios.com](mailto:carlos.hernandez@mercermarshbeneficios.com)

**Perú**  
**Adolfo Mesones**  
Líder Consultoría de Beneficios MMB - Perú  
[adolfo.mesones@mercermarshbeneficios.com](mailto:adolfo.mesones@mercermarshbeneficios.com)

**Puerto Rico**  
**Mariela Guzmán**  
Líder Consultoría de Beneficios MMB - Puerto Rico  
[Enid.M.Guzman@marsh.com](mailto:Enid.M.Guzman@marsh.com)

**República Dominicana**  
**Patricia Pierre**  
Líder Consultoría de Beneficios MMB - República Dominicana  
[Patricia.pierre@mercermarshbeneficios.com](mailto:Patricia.pierre@mercermarshbeneficios.com)

**Venezuela**  
**José Adelino Pinto**  
Líder Consultoría de Beneficios MMB - Venezuela  
[Jose.pinto@mmc.com](mailto:Jose.pinto@mmc.com)

