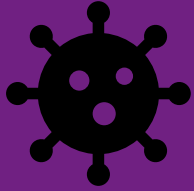


Diagnóstico de bienestar organizacional en América Latina

Aspectos destacados de la encuesta *“2021 Wellbeing Diagnostic”*





La pandemia de COVID-19 sorprendió al mundo y evidenció que el bienestar de los trabajadores está en alto riesgo.

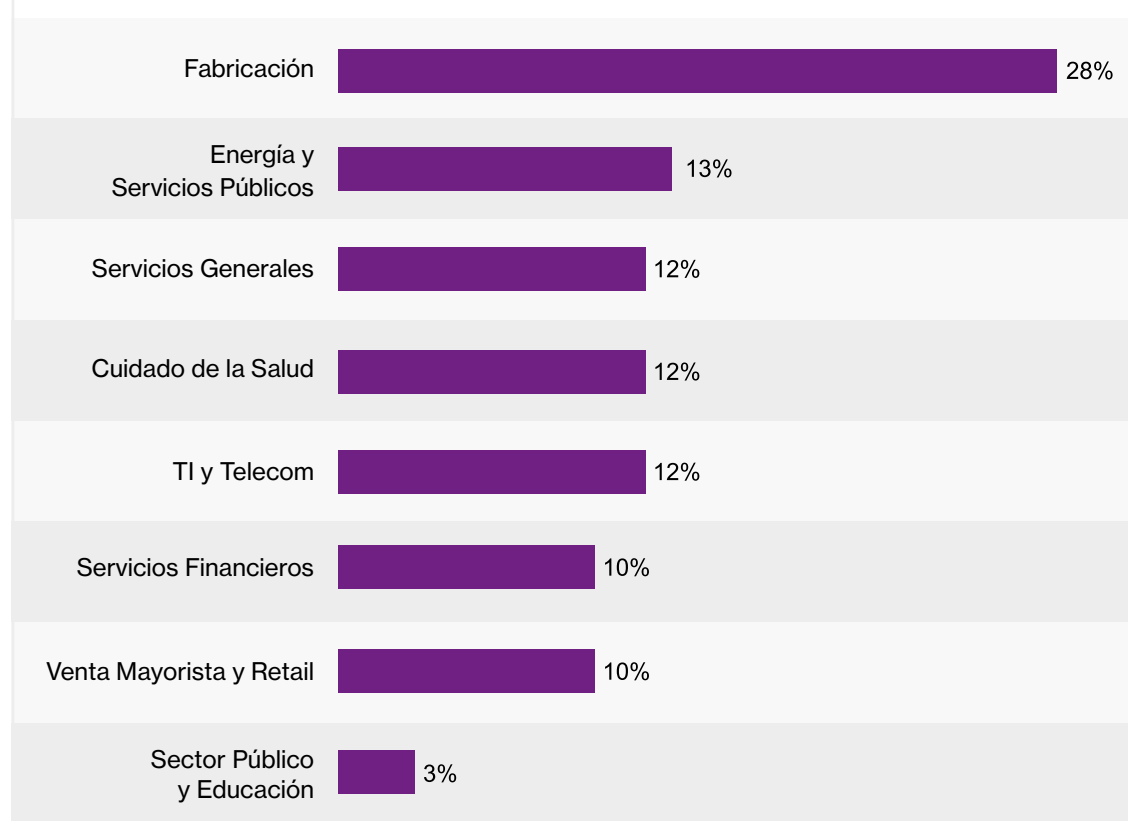
Los programas fragmentados o acciones aisladas que funcionaban como paliativos para las preocupaciones cotidianas ya no son suficientes para satisfacer las nuevas necesidades de los empleados. En este momento, no importa si su organización considera el bienestar como parte del programa de beneficios, como parte de un enfoque más amplio de *Total Rewards* o como una de las actividades de Recursos Humanos. Tener una estrategia de bienestar bien diseñada, implementada y comunicada es sin duda un diferenciador competitivo y ayudará a su organización a atraer y retener a los mejores talentos y a tener un impacto positivo en el negocio.



Acerca de la encuesta

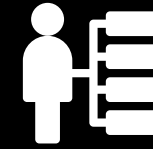
Realizada en América Latina entre febrero y marzo de 2021, la encuesta **“2021 Wellbeing Diagnostic”** contó con la participación de 588 empresas de diferentes países de la región. El principal objetivo de la encuesta era comprender mejor los enfoques de las organizaciones sobre el bienestar en el lugar de trabajo, identificando los riesgos específicos, los obstáculos para implementar una estrategia eficaz de bienestar, las mejores prácticas y las tendencias para los próximos tres años.

Figura 1 – Industria



Note: La suma puede no dar 100% debido a redondeo.
Fuente: Encuesta de Diagnóstico de Bienestar 2021, América Latina

PRINCIPALES RESULTADOS



La mayoría (75%) de las empresas en América Latina espera que su programa de bienestar sea un diferenciador clave de su propuesta de valor para los empleados dentro de tres años. Actualmente, sólo el 18% de los encuestados tiene una estrategia personalizada y diferenciada.



En los últimos seis años, se ha registrado un salto significativo en el porcentaje de empleadores que creen que su alta dirección está realmente interesada en la salud y el bienestar de los empleados y sus familias (2015 = 43% x 2021 = 75%).



El estrés y los problemas de salud mental se han convertido en un problema creciente debido a la pandemia y a la recesión económica. El aumento de los costos y la oferta desarticulada de programas de bienestar siguen siendo un desafío para las empresas.



El uso de datos y análisis sigue creciendo, dando prioridad a las estrategias de escucha de los empleados para comprender mejor sus necesidades y preocupaciones. El uso de diferentes indicadores financieros y no financieros es todavía escaso, con oportunidad de expansión.



De cara al futuro, las empresas siguen ampliando su oferta de programas para mejorar el bienestar físico, emocional, financiero y social de los empleados. Cada vez se hace más hincapié en el desarrollo de una experiencia para los empleados que sea atractiva y pueda conectar a los empleados con diferentes necesidades.

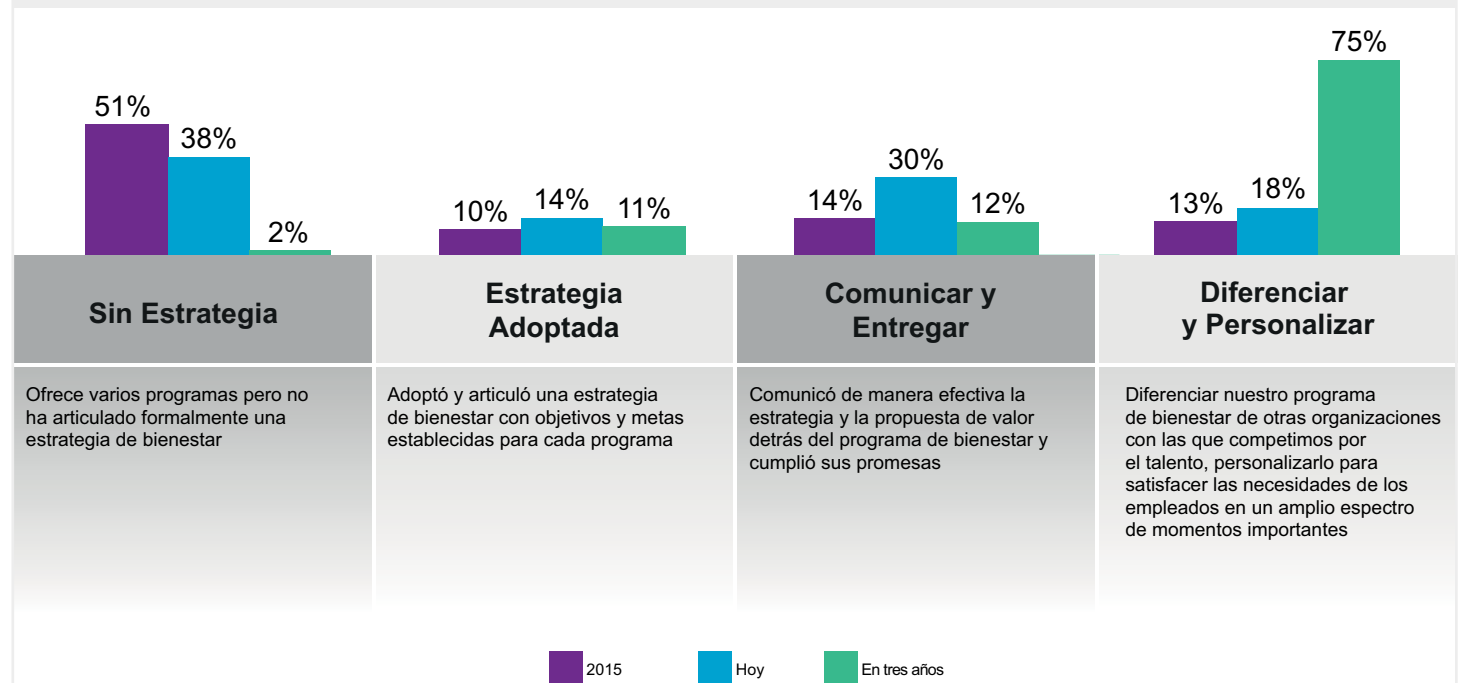
Estrategia de bienestar

En una encuesta realizada en 2015 por Willis Towers Watson, más de la mitad de los empleadores en América Latina informaron que, si bien ofrecían varios programas de bienestar, no tenían una estrategia formalmente articulada. Hoy en día, la realidad es muy diferente: la mayoría de los empleadores tienen una estrategia en marcha, y el 75% de las empresas planean utilizarla como un diferenciador competitivo en los próximos tres años, personalizando sus programas para satisfacer las necesidades y deseos de los empleados en varios momentos importantes de la vida (Figura 2).

En los últimos seis años, también hemos visto un aumento significativo (+32%) en el porcentaje de empresas que creen que la alta dirección está realmente interesada en el bienestar de los empleados y sus familias. (Figura 3).

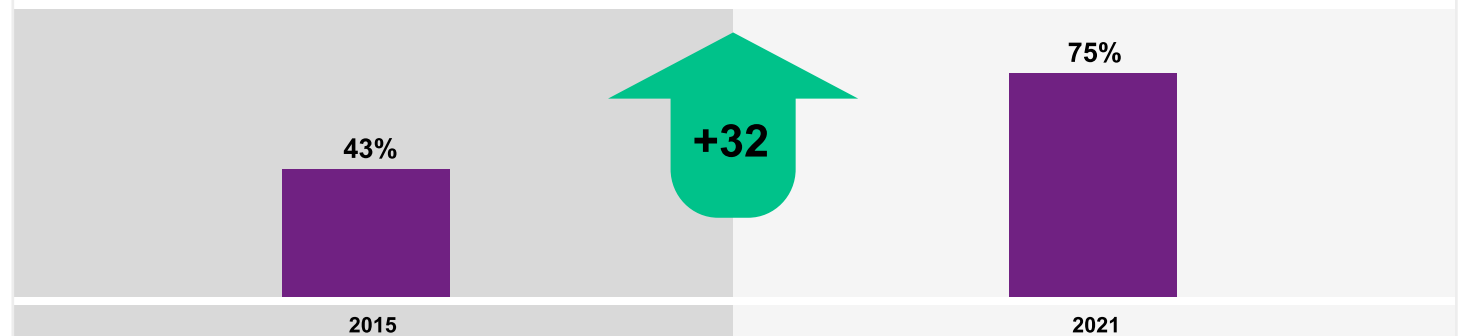
Figura 2 – Contar con una estrategia de bienestar se ha vuelto fundamental hoy y en el futuro

¿Cuál de los siguientes pasos describe mejor lo que ha logrado en su estrategia de bienestar hasta la fecha y lo que espera lograr en los próximos tres años (dentro de su propio país)?



Nota: En 2015, 13% de los empleadores manifestaron estar reduciendo su foco en salud y productividad. Los porcentajes pueden no sumar 100% por redondeo.
Fuente: Encuesta "Global Staying@Work" 2015/2016, América Latina; Encuesta de Diagnóstico de Bienestar 2021, América Latina

Figura 3 – El interés de la alta dirección por la salud y el bienestar de los empleados y sus familias es cada vez mayor



Nota: Los porcentajes de 2015 indican "4/5 en gran medida" en una escala de 5 puntos. Los porcentajes de 2021 indican "De acuerdo" o "Totalmente de acuerdo".
Fuente: Encuesta "Global Staying@Work" 2015/2016, América Latina; 2021 Wellbeing Diagnostic Survey, América Latina

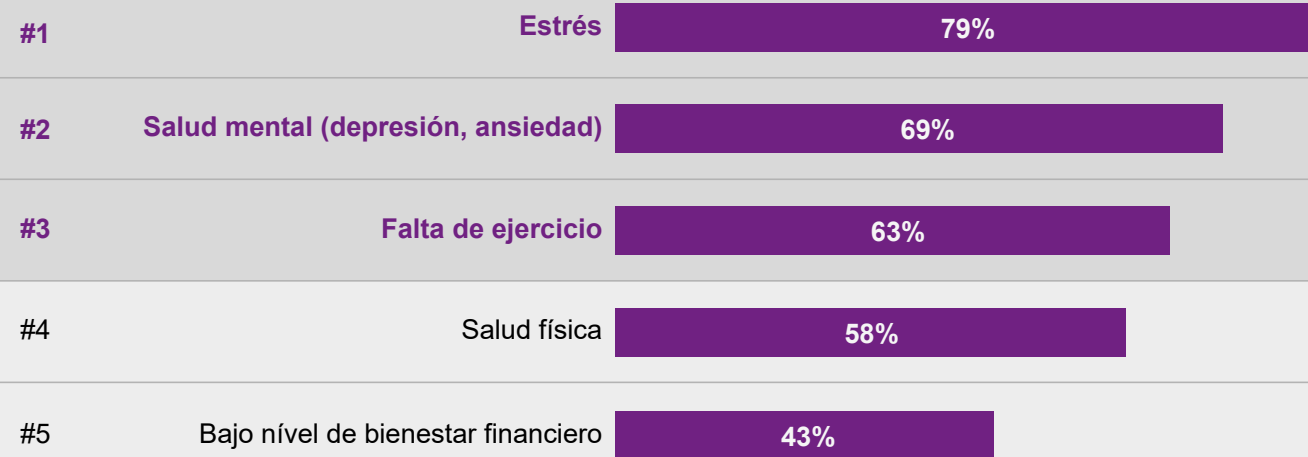
Prioridades de las organizaciones

En un año tan adverso, por la pandemia del COVID-19, en el que tuvimos que enfrentarnos al aislamiento, a las dificultades de salud, a los problemas financieros e incluso al desempleo, no nos sorprende que el tema más crítico destacado en relación con la fuerza de trabajo fuera el estrés (Figura 4).

Los empleadores parecen estar prestando atención al tema y consideran cada vez más el bienestar como una propuesta holística, que va más allá del bienestar físico y abarca aspectos emocionales, financieros y sociales (Figura 5).

Figura 4 – El estrés encabeza la lista de preocupaciones de las empresas en la actualidad

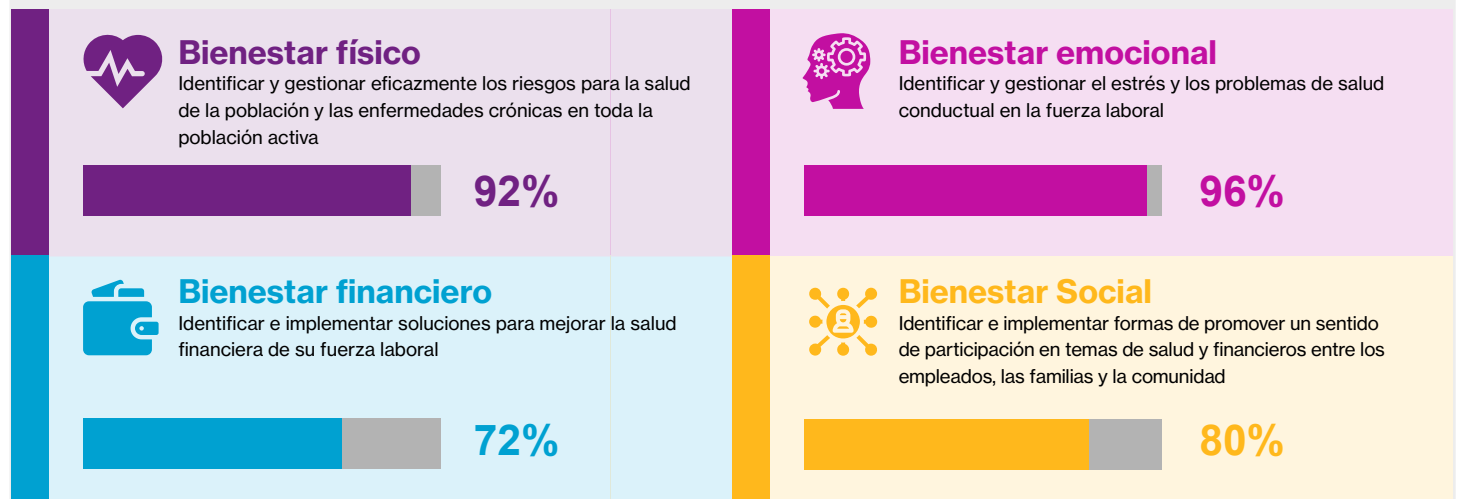
¿En qué medida los siguientes son un problema para su fuerza laboral?



Nota: "No estoy seguro" excluido. Los porcentajes indican "5-7 en gran medida" en una escala de 7 puntos. Fuente: Encuesta de Diagnóstico de Bienestar 2021, América Latina

Figura 5 – El bienestar físico y emocional es una prioridad para los próximos tres años

¿En qué medida los siguientes aspectos del bienestar de los empleados serán una prioridad importante para su organización durante los próximos tres años?



Nota: Los porcentajes indican "Importante" o "Muy importante". Fuente: Encuesta de Diagnóstico de Bienestar 2021, América Latina

Desafíos

En la lista de retos para la implementación efectiva de los programas de bienestar en los próximos tres años, no es ninguna sorpresa que el aumento de los costes, el insuficiente apoyo financiero y la falta de datos para medir los resultados encabecen la lista (Figura 6).



¿ En qué medida espera que lo siguiente sea un **desafío** para la ejecución eficaz de los programas de bienestar de su organización durante los próximos tres años?

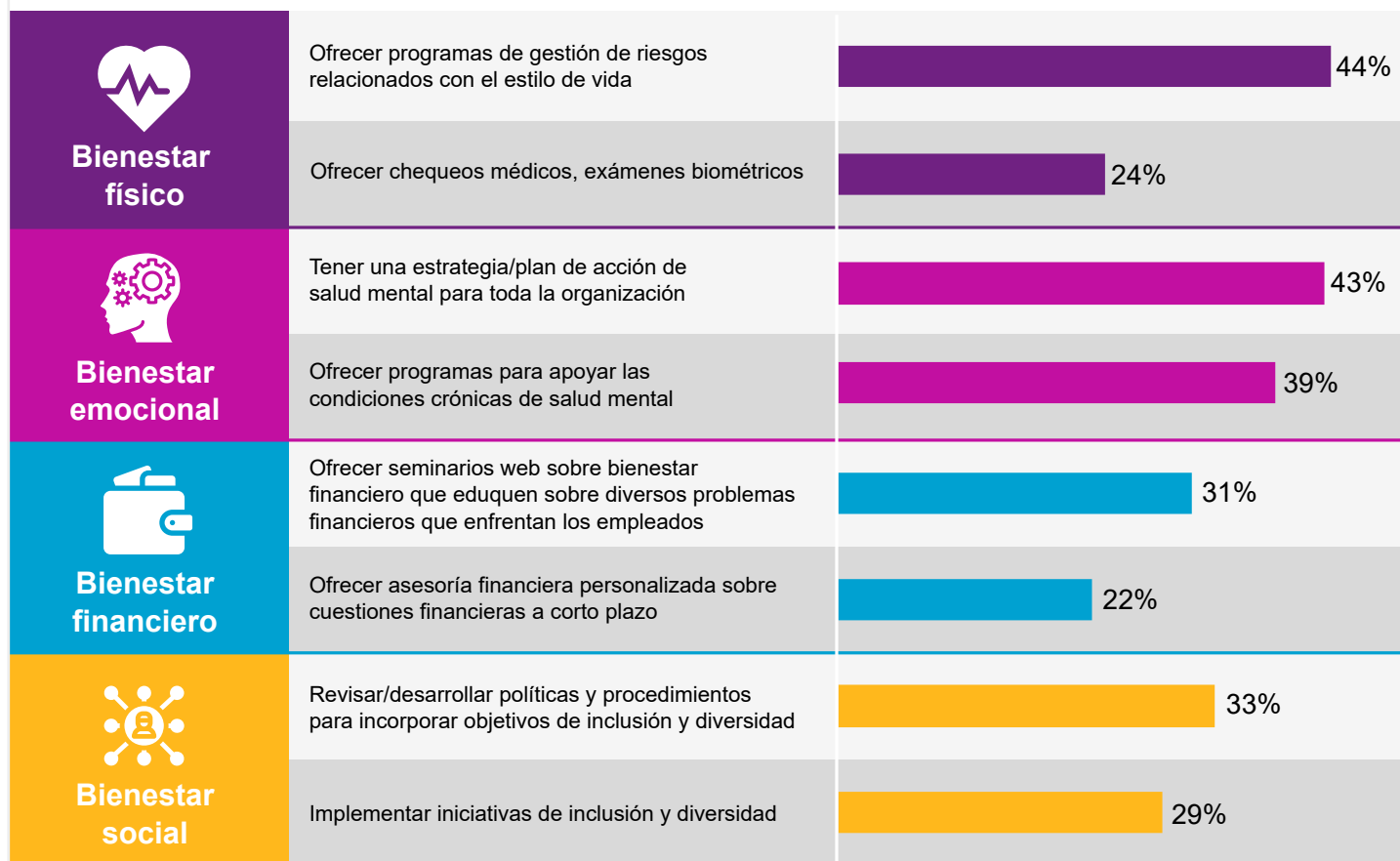
Figura 6 – Desafíos para la implementación efectiva de los programas de bienestar

#1	Costos en aumento	66%
#2	Apoyo financiero insuficiente	45%
#3	Falta de datos para medir los resultados del programa o cambios en el comportamiento de los empleados	43%
	Falta de comprensión y compromiso de los empleados con los programas de bienestar	39%
	Falta de recursos o capacidades internos	36%
	Entrega fragmentada o inconexa de programas de bienestar	36%
	Falta de apoyo administrativo/de liderazgo	35%
	Falta de tecnología adecuada	34%
	Falta de una estrategia de bienestar clara	34%

Programas de bienestar

Por su relación directa con los resultados de las organizaciones, el bienestar está en el centro de la mayoría de las conversaciones sobre el capital humano. Para crear una fuerza de trabajo más resiliente y mantener el éxito del negocio, las empresas están invirtiendo en una variedad de programas de bienestar. Uno de los principales focos es, sin duda, el bienestar emocional. En la actualidad, por ejemplo, solo el 34% de los empleadores tiene una estrategia o plan de acción de salud mental para toda la organización, pero el 43% está planeando o considerando implementar una estrategia para 2024 (Figura 7).

Figura 7 – Principales acciones previstas o consideradas para los próximos tres años



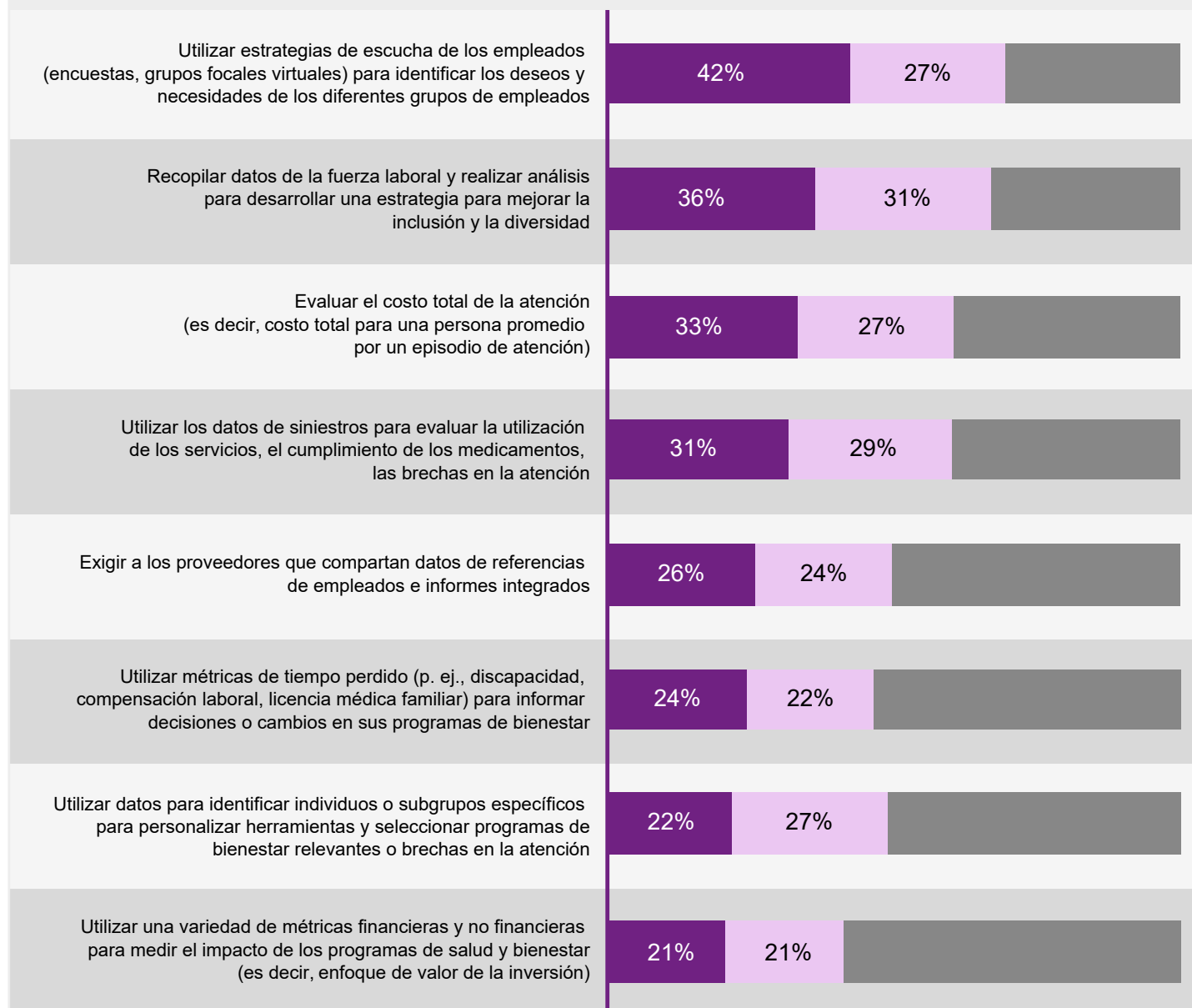
Nota: Los porcentajes indican "Planificación de medidas para 2021" y "Consideración de medidas para 2022 o 2023"
 Fuente: Encuesta de Diagnóstico de Bienestar 2021, América Latina

Datos y métricas

Más que nunca, es fundamental reunir datos de diferentes fuentes, incluido un inventario de los programas y prioridades de la organización para comprender las deficiencias y centrarse en las acciones que realmente importan más. Entre las acciones más comunes para identificar los deseos y necesidades de los diferentes grupos de empleados están las estrategias de escucha, que ya adopta el 69% de las empresas (Figura 8). En cuanto a la medición/medición, la evaluación de costos es el enfoque más utilizado (60%).

Figura 8 – Uso de datos y métricas

Indique hasta qué punto su empresa utiliza datos/métricas por cualquiera de las siguientes razones.



Nota: Los porcentajes indican "4/5 en gran medida" en una escala de 5 puntos
Fuente: Encuesta de Diagnóstico de Bienestar 2021, América Latina

4/5 En gran parte 3 - En cierta medida



Conclusión

El bienestar es ahora un componente esencial de la experiencia del empleado y la base de una estrategia de beneficios eficaz. Muchas empresas lo consideran el hilo conductor que crea coherencia y estabilidad para todos los empleados.

Para que un programa de bienestar tenga éxito, una organización debe situar al empleado como foco principal de los programas, comprender sus experiencias, necesidades y deseos, y mirar más allá de la organización para considerar también su papel en la familia y la sociedad en general.

El bienestar no es un objetivo único, sino que reúne retos con distintos grados de dificultad. Conocer estos retos y aprender a afrontarlos es un buen comienzo. El bienestar debe contemplarse desde múltiples puntos de vista y necesita el apoyo activo del liderazgo. No se trata de un ejercicio único, sino que requiere un seguimiento continuo y un ajuste periódico.

MÁS INFORMACIÓN

Si tiene alguna pregunta sobre esta encuesta o quiere hacer un diagnóstico de bienestar de su empresa o de sus empleados, póngase en contacto con nuestros expertos:

Raul Puchuri

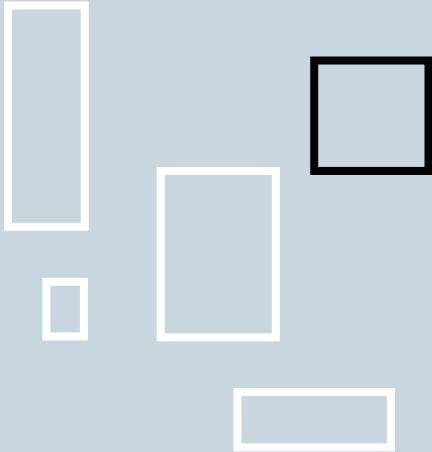
raul.puchuri@willistowerswatson.com
Consultor Estratégico Sénior
Health & Benefits – América Latina

Trinidad Covarrubias

trinidad.covarrubias@willistowerswatson.com
Consultora Sénior de Bienestar
Health & Benefits – América Latina

Walderez Fogarolli

walderez.fogarolli@willistowerswatson.com
Directora de Gestión de Salud
Health & Benefits – Brasil



Sobre Willis Towers Watson

Willis Towers Watson a (NASDAQ: WLTW) es una compañía mundial líder en consultoría, corretaje y soluciones que ayuda a los clientes de todo el mundo a convertir el riesgo en un camino hacia el crecimiento. Con raíces que se remontan a 1828, Willis Towers Watson cuenta con más de 45.000 empleados brindando nuestros servicios en más de 140 países e mercados. Diseñamos y brindamos soluciones para gestionar el riesgo, optimizar los beneficios, cultivar el talento y expandir el poder del capital para proteger y fortalecer a las instituciones y a las personas. Nuestra perspectiva única nos permite ver las intersecciones críticas entre talento, activos e ideas; una fórmula dinámica que impulsa el desempeño del negocio. Juntos, maximizamos el potencial. Para más información visite willistowerswatson.com.



willistowerswatson.com/social-media

Copyright © 2021 Willis Towers Watson. Todos los derechos reservados.

willistowerswatson.com

Willis Towers Watson