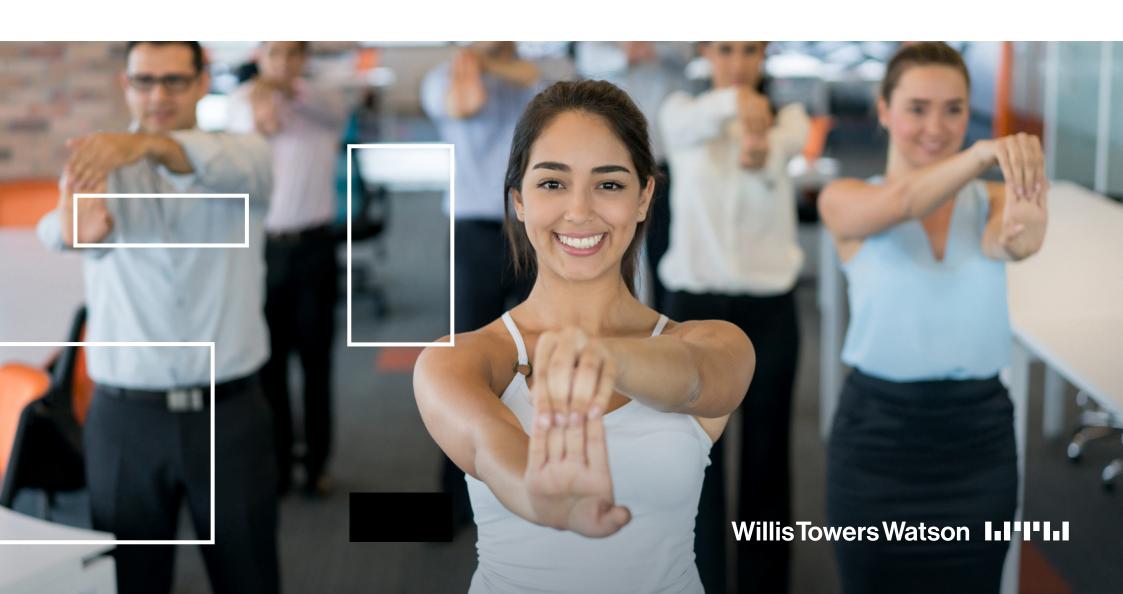
Diagnóstico do bem-estar organizacional na América Latina

Destaques da pesquisa "2021 Wellbeing Diagnostic"





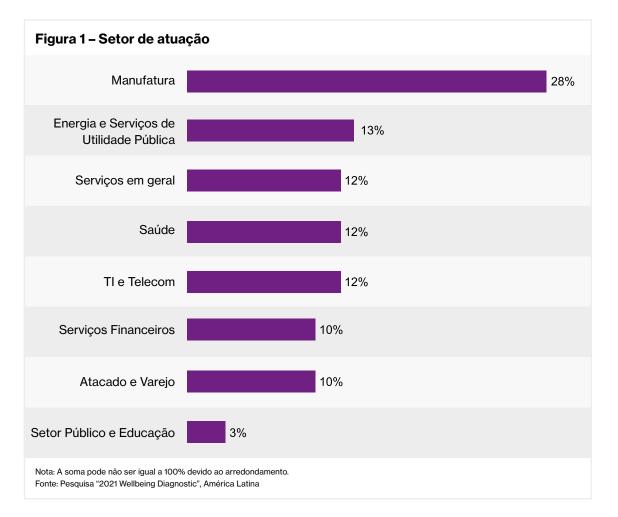
A pandemia da **COVID-19 pegou o mundo** desprevenido e deixou claro que o bem-estar da força de trabalho está em grande risco.

Programas fragmentados que funcionavam como paliativos para preocupações do dia a dia já não são mais suficientes para atender às necessidades emergentes dos empregados. Neste momento, não importa se sua organização enxerga o bem-estar como parte do programa de benefícios, se ele está dentro de uma abordagem mais ampla de Total Rewards ou se é uma das atividades da área de Recursos Humanos. Ter uma estratégia de bem-estar bem desenhada, implementada e comunicada é certamente um diferencial competitivo e ajudará sua organização a atrair e reter os melhores talentos produzindo um impacto positivo nos negócios.



Sobre a pesquisa

Realizada na América Latina entre os meses de fevereiro e março de 2021, a pesquisa "2021 Wellbeing Diagnostic" contou com a participação de 588 empresas de diversos países da região. O principal objetivo da pesquisa era compreender melhor as abordagens das organizações em relação ao bem-estar da força de trabalho, identificando riscos específicos, obstáculos à implementação de uma estratégia de bem-estar eficaz, melhores práticas e tendências para os próximos três anos.



PRINCIPAIS CONCLUSÕES



A maioria (75%) das empresas na América Latina espera que, daqui a três anos, seu programa de bem-estar seja um diferencial fundamental de sua proposta de valor ao empregados. Hoje, apenas 18% dos participantes da pesquisa possuem uma estratégia personalizada e diferenciada.



Nos últimos seis anos, houve um salto significativo no percentual de empregadores que acreditam que sua liderança sênior está genuinamente interessada na saúde e no bem-estar dos empregados e suas famílias $(2015 = 43\% \times 2021 = 75\%).$



O estresse e as questões de saúde mental se tornaram um problema crescente, agravado devido à pandemia e à recessão econômica. O aumento dos custos e a oferta desarticulada de programas de bem-estar continuam sendo um desafio a ser superado pelas empresas.



O uso de dados e análises continua crescendo. com prioridade para as estratégias de escuta dos empregados, visando melhor compreender suas necessidades e anseios. O uso de diferentes indicadores financeiros e não financeiros ainda é baixo, com oportunidade de expansão.

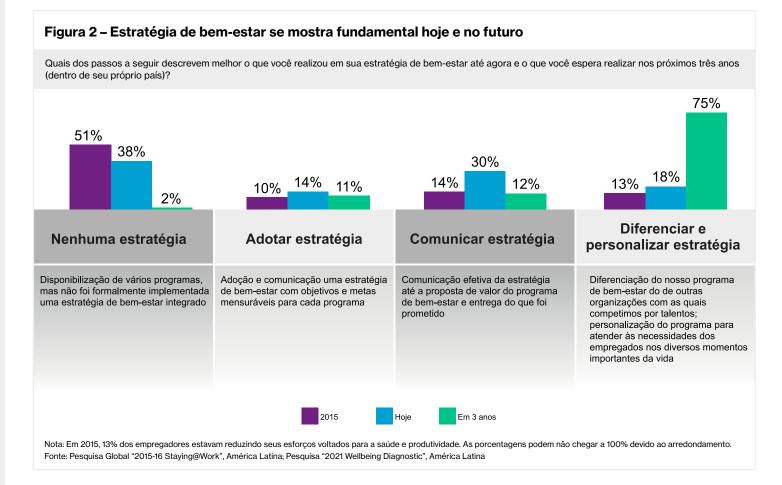


Olhando para o futuro, as empresas continuam a expandir as ofertas de seus programas para melhorar o bem-estar físico, emocional, financeiro e social dos empregados. Há uma ênfase crescente no desenvolvimento de uma experiência do empregado que seja envolvente e que possa engajar e conectar empregados com diferentes necessidades.

Estratégia de bem-estar

Em uma pesquisa realizada pela Willis Towers Watson em 2015, mais da metade dos empregadores na América Latina reportaram que, embora oferecessem vários programas de bem-estar, não possuíam uma estratégia formalmente articulada. Hoje a realidade é bem diferente: a maioria dos empregadores tem alguma estratégia em vigor, e 75% das empresas planejam usá-la como um diferencial competitivo nos próximos três anos, personalizando seus programas para atender às necessidades e anseios dos empregados nos diversos momentos importantes da vida (Figura 2).

Nos últimos seis anos, vimos também um aumento de 32% (de 43% para 75%) no percentual de empresas que acreditam que a alta administração está genuinamente interessada no bem-estar dos empregados e suas famílias (Figura 3).

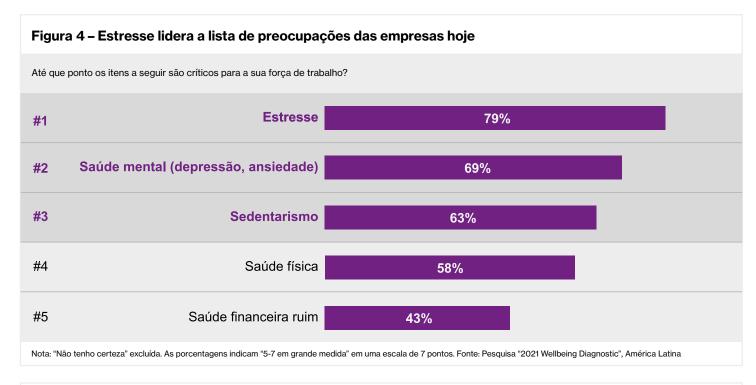




Prioridades das organizações

Em um ano tão adverso, com a pandemia da COVID-19, quando tivemos que enfrentar o isolamento, as dificuldades com a saúde, problemas financeiros e até mesmo o desemprego, não nos surpreende que a questão mais crítica apontada em relação à força de trabalho tenha sido o estresse (Figura 4).

Os empregadores parecem atentos ao tema e estão considerando cada vez mais o bem-estar como uma proposta holística, indo além do bem-estar físico, passando também pelos aspectos emocionais, financeiros e sociais (Figura 5).





Desafios

Na lista de desafios para a implementação eficaz de programas de bem-estar nos próximos três anos, os custos crescentes, apoio financeiro insuficiente e falta de dados apara mensuração de resultados lideram a lista (Figura 6).

Figura 6 – Desafios para a implementação eficaz de programas de bem-estar



Até que ponto você espera que os tópicos abaixo sejam um **desafio** para o sucesso do programa de bem-estar da sua organização nos próximos três anos?

#1	Aumento dos custos	66%
#2	Apoio financeiro insuficiente	45%
#3	Falta de dados para mensuração dos resultados do programa de bem-estar e/ou das mudanças no comportamento dos empregados	43%
	Falta de compreensão dos empregados e de engajamento com o programa de bem-estar	39%
	Falta de recursos ou habilidades internas	36%
	Execução fragmentada ou desarticulada dos programas de bem-estar	36%
	Falta de apoio dos gestores/liderança	35%
	Ausência de tecnologia adequada	34%
	Ausência de uma estratégia de bem-estar clara	34%

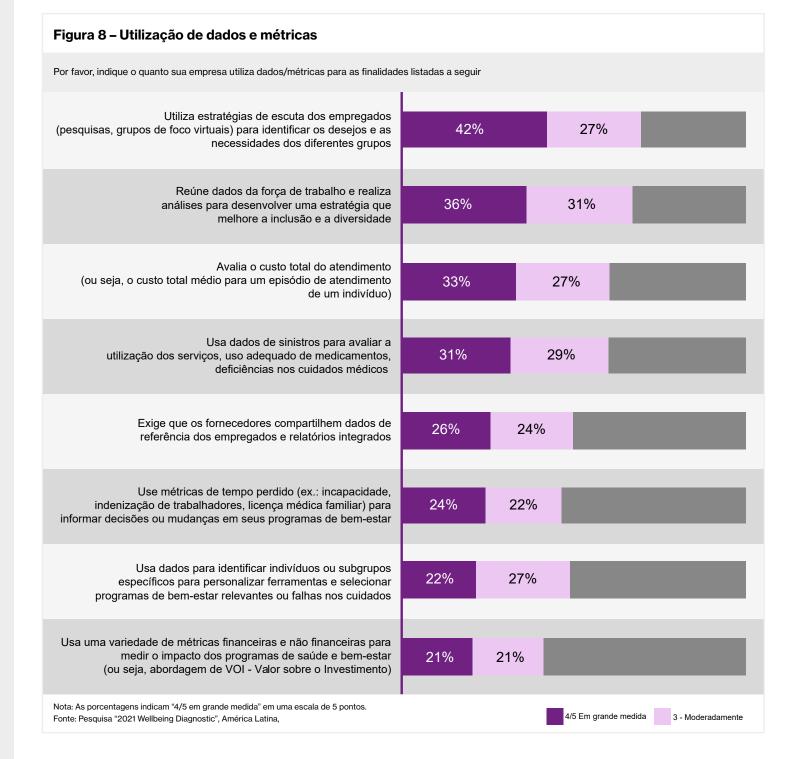
Programas de bem-estar

Por sua conexão direta com os resultados financeiros das organizações, o bem-estar está no centro da maioria das conversas sobre capital humano. Para construir uma força de trabalho mais resiliente e manter o sucesso nos negócios, as empresas vêm investindo em diferentes programas de bem-estar. Um dos principais focos é, sem dúvida, o bem-estar emocional. Hoje, por exemplo, apenas 34% dos empregadores têm uma estratégia ou plano de ação de saúde mental para toda a organização, mas 43% estão planejando ou considerando implementar uma estratégia até 2024. (Figura 7)



Dados e métricas

Mais do que nunca, é crítico reunir e analisar dados de diferentes fontes, incluindo um inventário de programas e prioridades organizacionais para poder entender as lacunas e focar nas ações realmente mais importantes. Entre as ações mais comuns para identificar desejos e necessidades dos diferentes grupos de empregados estão as estratégias de escuta, adotadas hoje por 69% das empresas (Figura 8). Já quando o tema é mensuração, a avaliação de custos é a abordagem mais comumente utilizada (60%).





Considerações finais

O bem-estar se tornou um componente essencial da experiência do empregado e a base de uma estratégia de benefícios eficaz. Muitas empresas o consideram o fio condutor que cria consistência e estabilidade para todos os empregados.

Para um programa de bem-estar bem sucedido, uma organização deve colocar o empregado como foco principal dos programas, compreender suas experiências, necessidades e desejos e olhá-lo além da organização, considerando também seu papel na família e na sociedade em geral.

O bem-estar não é uma meta singular – reúne desafios com diferentes graus de dificuldade. Conhecer esses desafios e aprender a lidar com eles é um bom começo. Deve ser olhado através de múltiplas lentes e precisa do suporte ativo da alta liderança. Não é um exercício único; requer acompanhamento permanente e ajuste fino periódico.

MAIS INFORMAÇÕES

Caso tenha dúvidas sobre esta pesquisa ou deseje fazer um diagnóstico de bem-estar da sua empresa ou da sua força de trabalho, por favor, entre em contato com nossos especialistas:

Raul Puchuri

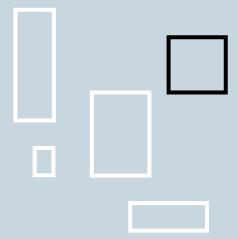
raul.puchuri@willistowerswatson.com Consultor Estratégico Sênior Health & Benefits – América Latina

Trinidad Covarrubias

trinidad.covarrubias@willistowerswatson.com Consultora Sênior de Bem-estar Health & Benefits – América Latina

Walderez Fogarolli

walderez.fogarolli@willistowerswatson.com Diretora de Gestão de Saúde Health & Benefits – Brasil



Sobre a Willis Towers Watson

A Willis Towers Watson (NASDAQ: WLTW) é uma empresa global líder em consultoria, corretagem e soluções, que auxilia os clientes ao redor do mundo a transformar risco em oportunidade para crescimento. Com origem em 1828, a Willis Towers Watson conta com mais de 45.000 colaboradores apoiando nossos clientes em mais de 140 países e mercados. Desenhamos e entregamos soluções que gerenciam riscos, otimizam benefícios, desenvolvem talentos, e expandem o poder do capital para proteger e fortalecer instituições e indivíduos. Nossa perspectiva única nos permite enxergar as conexões críticas entre talentos, ativos e ideias - a fórmula dinâmica que impulsiona o desempenho do negócio. Juntos, desbloqueamos potencial. Saiba mais em willistowerswatson.com







Copyright © 2021 Willis Towers Watson. Todos os direitos reservados.

willistowerswatson.com

