

Casi la mitad de los empleados están dispuestos a dejar su empleador

Encuesta Global de Actitudes de Beneficios 2022 - América Latina



Los empleadores se enfrentan a un riesgo considerable de pérdida de talento

45%

está buscando activamente nuevas oportunidades o en riesgo de marcharse

28%



planean irse de su empresa actual

17%



planean quedarse pero están abiertos a ofertas

56%



planean quedarse, y no se cambiarían de trabajo se pudieran

Nota: Los porcentajes pueden no sumar 100% debido a redondeos.

Estrés y agotamiento

Los empleados que están abiertos a ofertas son más propensos a agotarse y experimentar ansiedad o depresión



Buscando un nuevo rol



Abiertos a ofertas



Quieren quedarse



Agotamiento

Me siento agotado por mi trabajo
(% de "de acuerdo" o "totalmente de acuerdo")

42%

63%

13%



Experimentan depresión o ansiedad

48%

57%

28%

Consideraciones de los empleados al ponderar las opciones de trabajo



Principales razones para quedarse



Principales razones para cambiar de trabajo

Salario y bono **47%**

Seguridad en el empleo **43%**

Aprender nuevas habilidades **31%**

Avanzar en mi carrera **28%**

Relacionamiento con los colegas **28%**

Salario y bono **59%**

Avanzar en mi carrera **40%**

Seguridad en el empleo **38%**

Aprender nuevas habilidades **32%**

Beneficio de salud **31%**

Acerca de la encuesta: Un total de 35.549 empleados de grandes y medianas empresas privadas de 23 mercados participaron en nuestra encuesta "Global Benefits Attitudes - 2022". En América Latina, participaron un total de 5.028 empleados de cinco mercados: Argentina, Brasil, Chile, Colombia y México. Esta es la quinta encuesta global bienal y se realizó durante diciembre de 2021 y enero de 2022.

Copyright © 2022 WTW. Todos los derechos reservados.

wtwco.com



Los beneficios de salud y jubilación son más importantes como herramientas de atracción y retención de lo que eran cinco años atrás

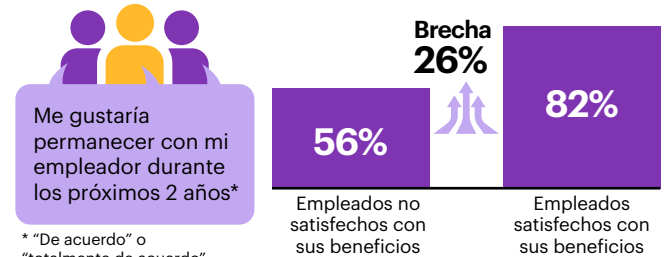
Una razón importante para ingresar

Una razón importante para quedarse

	2017	2022	2017	2022
Plan de retiro	45%	50%	47%	54%
Plan de salud	46%	56%	48%	60%

Nota: Los porcentajes indican "de acuerdo" o "totalmente de acuerdo".

Cuando los beneficios satisfacen las necesidades de los empleados, los empleadores ven un aumento en la retención



* "De acuerdo" o "totalmente de acuerdo"

Acciones que puede realizar ahora



Mida la competitividad de su programa de Recompensa Total — incluido el paquete de beneficios, especialmente los planes de retiro y de salud — en comparación con los de sus competidores.



Implemente estrategias de escucha de los empleados para recoger información que permita entender sus percepciones y necesidades y desarrollar estrategias para retener el talento más valorado y a los que están en riesgo.



Potencie la comunicación con los empleados para promover la propuesta de valor. Proporcione una comunicación personalizada para demostrar el valor de los programas de Recompensa Total.



Evalúe la efectividad de su Recompensa Total, incluidos los programas de beneficios, para identificar las oportunidades de abordar circunstancias personales y apoyar a los empleados para que puedan tomar decisiones informadas sobre sus beneficios.



Revise el diseño de los puestos de trabajo y defina nuevas formas y combinaciones de trabajo remoto, híbrido e "in-situ" que tanto los directivos como los empleados consideren efectiva; utilice este modelo para establecer límites de trabajo claros y métodos para crear conexiones de equipo.

wtw