

Los empleadores de América Latina buscan mejorar los beneficios para atraer y retener talento



Principales conclusiones de la Encuesta de Tendencias de Beneficios 2023, América Latina

La competencia por el talento y el aumento de los costos son factores clave que influyen en la estrategia de beneficios

Competencia por el talento



Aumento de los costos



Modalidades de trabajo flexibles



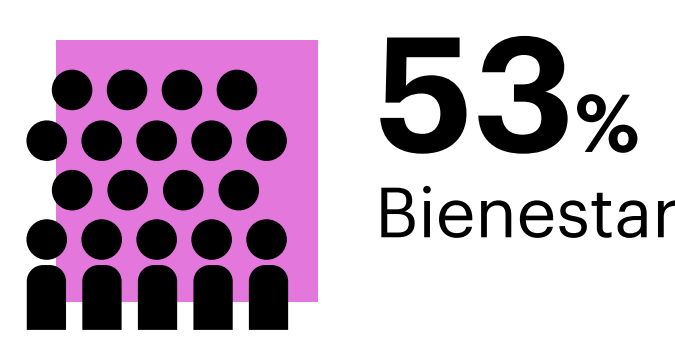
Inclusión y diversidad



Nota: Se podrían seleccionar un máximo de tres opciones.

Para la mayoría de los empleadores, los costos y el bienestar son el foco principal de la estrategia de beneficios

Principales áreas de enfoque para la estrategia de beneficios



Nota: Los porcentajes indican “los tres primeros”.

Dentro del portafolio de beneficios, los beneficios de salud son la prioridad principal

Prioridades del empleador para apoyar a su fuerza laboral

Beneficios de salud



Carrera, formación y desarrollo



Apoyo a la salud mental



Modalidades de trabajo flexibles



Beneficios de riesgo y seguro



Inclusión y diversidad



Nota: Los porcentajes indican “los tres primeros”.

Los empleadores quieren mejorar su posición de mercado principalmente en el área de bienestar

Porcentaje de empleadores que buscan mejorar sus posiciones de beneficios

Bienestar financiero/finanzas de corto plazo



Plan de jubilación/finanzas de largo plazo



Inclusión y diversidad



Apoyo a la salud mental



4 en 5 empleadores buscan mejorar los términos de los contratos con proveedores

Medidas tomadas en el financiamiento de beneficios

Mejorar los términos de los contratos con proveedores



Agrupar diferentes servicios en un paquete de un único proveedor



Aumentar la parte del costo que paga el empleado



Nota: Los porcentajes indican las empresas que ya han adoptado las medidas o que planifican o consideran hacerlo en los próximos dos años.

Próximos pasos para los empleadores

Optimizar. Busque el equilibrio correcto en la gestión de las áreas del bienestar. Utilice diferentes estrategias de escucha para comprender mejor las necesidades de los empleados y de esa forma maximizar la apreciación de los beneficios.

Diferenciar. Utilice la perspectiva de la diversidad, la equidad y la inclusión para diseñar beneficios inclusivos que resuenen entre sus diversos empleados. Los empleadores pueden cubrir las diferentes necesidades — ya sean étnicas, de género, raciales o de otro tipo — garantizando que los empleados tengan la posibilidad de elección.

Entrega. Planifique cómo mejorar la experiencia del empleado al proporcionarle beneficios, incluyendo tecnología en caso de ser necesaria.

Evaluar y mejorar. Mida y analice el desempeño de los programas para perfeccionarlos y garantizar que aportan el máximo valor.