

AON

**Bienestar y Cultura
Corporativa: Estrategias
emergentes**

Aon Puerto Rico

15 de septiembre de 2022



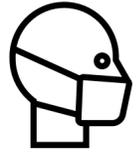
Presentadora



Bárbara N. Carbonell
Gerente de Innovación y Analíticos
Aon Puerto Rico

Agenda

1



Tendencias de Wellbeing

2



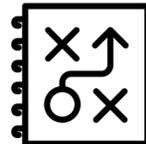
Cultura Organizacional y Wellbeing

3



Wellbeing y Satisfacción

4



Acciones Estratégicas

5



Preguntas

1

Tendencias de Wellbeing

AON



Lecciones de la pandemia

EMPLEADO

Enfermedad y muerte relacionadas a la pandemia

Cuidadores en la pandemia

Trabajo desde cualquier lugar

Cultura organizacional positiva se hizo igual o más importante que el salario



EMPRESA

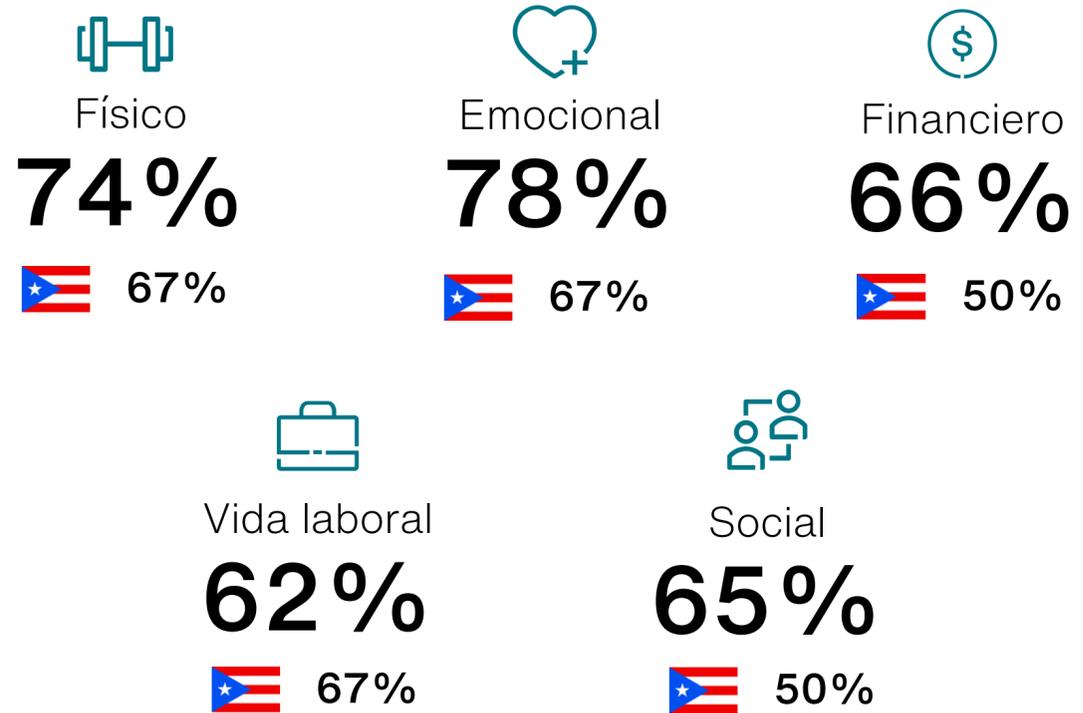
Salud y Bienestar es tan importante como la productividad

Trabajo flexible
Balance vida-trabajo
Apoyo para manejo estrés/salud emocional

Herramientas tecnológicas
Automatización
Desarrollo de nuevas destrezas
Políticas de trabajo remoto
Salud y seguridad fuera de la oficina

Liderazgo empático
Desarrollo de resiliencia
Entrenamiento a líderes
D&I

Tendencias de Wellbeing en el contexto post-pandémico

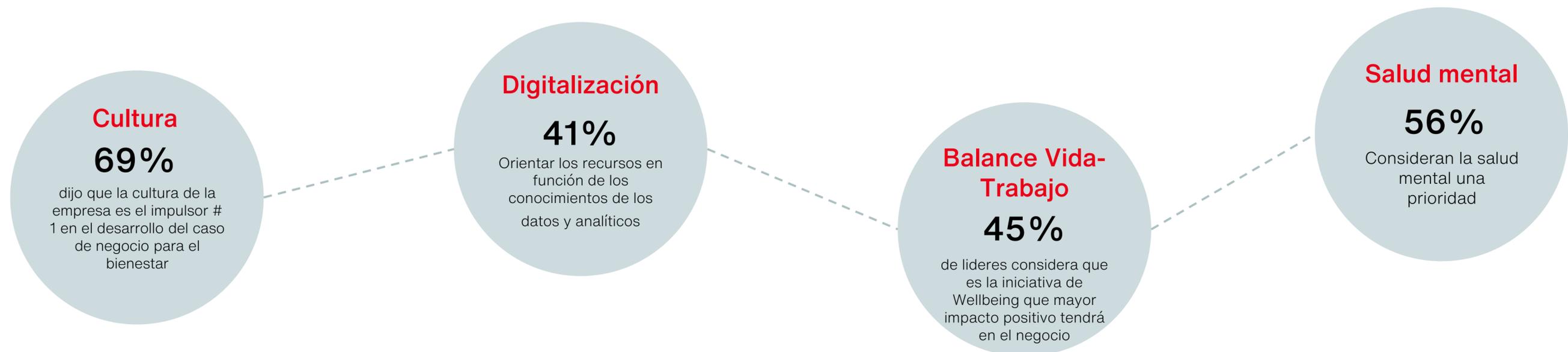


Cultura, Liderazgo y Wellbeing integral

89% de los empleadores consideran que el bienestar de los empleados tiene un papel significativo en su estrategia comercial (frente al 85% en 2020) y los empleadores están adoptando una visión amplia y completa del bienestar.¹

Top 5 Prioridades Wellbeing

1. Balance Vida-Trabajo (65%)
2. Salud mental (56%)
3. Cultura de trabajo (44%)
4. Salud Física (35%)
5. Burnout (33%)



Salud mental: Prioridad para las empresas

El bienestar mental y emocional estaba aumentando en importancia antes de COVID-19 y ahora es más importante que nunca.

Tendencias actuales²

Los empleadores están proporcionando programas en las siguientes áreas:



72%

Comunicaciones para fomentar el bienestar



71%

Apoyo sobre estrés, la ansiedad, la depresión



76%

Liderazgo/ Capacitación a gerentes



79%

Sesiones virtuales (webinars, lunch and learns, etc)



43%

Evaluación de la aptitud emocional y el bienestar



68%

Consejería virtual



83%

PAE y conferencias en la empresa

67%

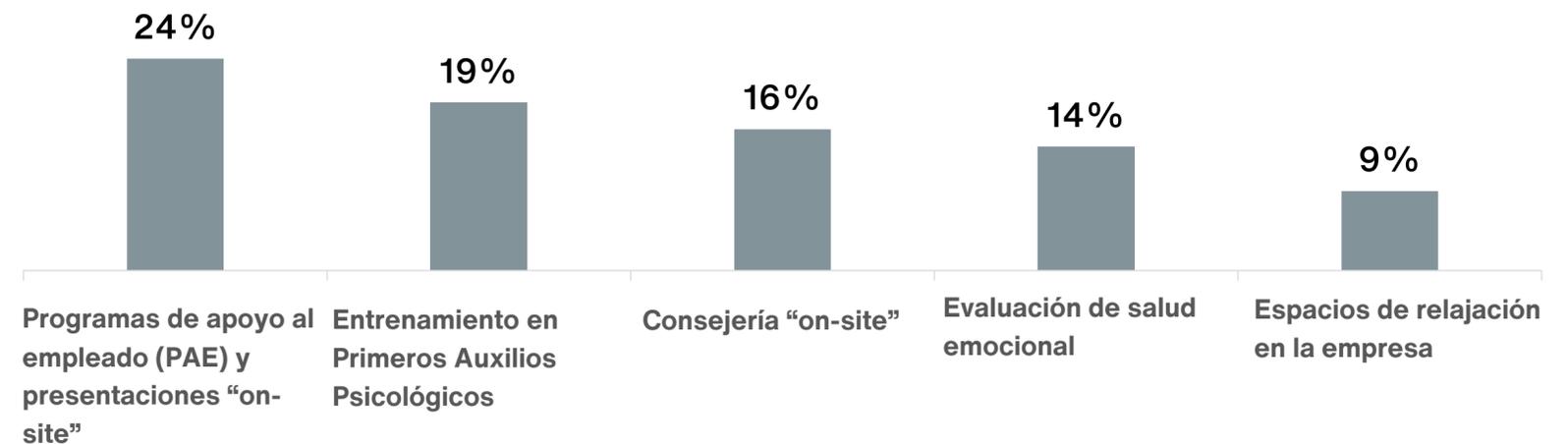
Sesiones virtuales (webinars, lunch and learns, etc)

Tendencias emergentes¹

El **92%** de los empleadores están ampliando las ofertas en las dimensiones de salud mental y bienestar emocional

Los empleadores también están llevando a cabo campañas de comunicación para aumentar la conciencia sobre la salud mental y reducir el estigma.

Principales programas de bienestar emocional que los empleadores planean implementar en los próximos 1-3 años²



2

Cultura Organizacional y Wellbeing



Cultura Organizacional y Wellbeing: Definiciones

Wellbeing es un enfoque de personas y desempeño que es un equilibrio entre tener los recursos, las oportunidades y el compromiso adecuados necesarios para lograr una salud, resiliencia y rendimiento óptimos para el individuo, la organización y la comunidad.

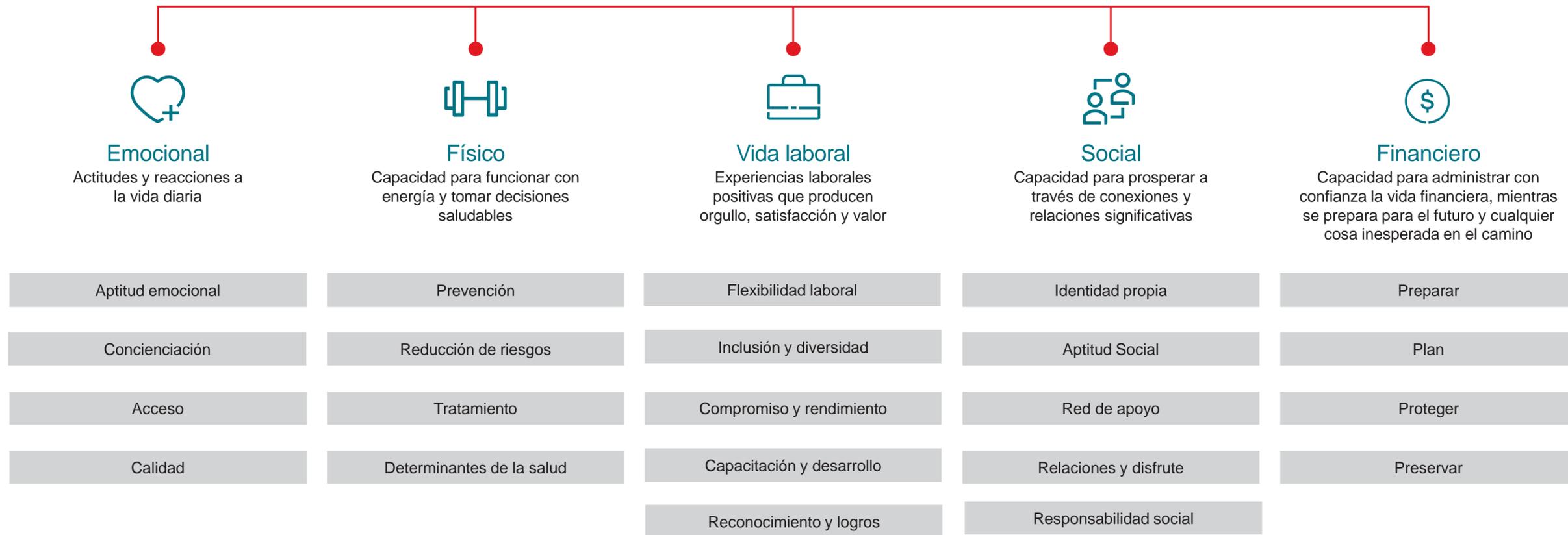
La **cultura organizacional** es un conjunto de presunciones compartidas sobre cómo pensar, sentir y actuar.

Es la forma en que se hace el trabajo:

- Creencias sobre la estrategia y el modelo de negocio
- Comportamientos e interacciones personales
- Cómo se toman las decisiones

¿Cómo se integra el Wellbeing en la Cultura Organizacional?

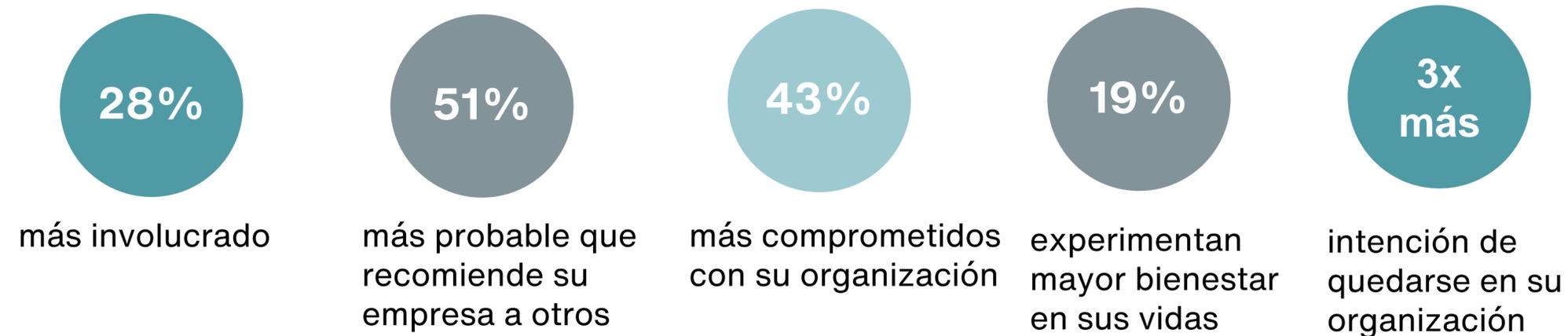
Dimensiones del bienestar



La diversidad y la inclusión mejoran el Wellbeing y el compromiso

- Alguien con un alto puntaje de diversidad e inclusión tiene cuatro veces más probabilidades de tener un alto bienestar, en comparación con alguien con baja inclusión.³
- El 67% de los solicitantes de empleo dijeron que una fuerza laboral diversa es un factor importante al considerar las ofertas de trabajo.²
- La inclusión tiene un impacto positivo en estos ocho aspectos del bienestar ⁴:

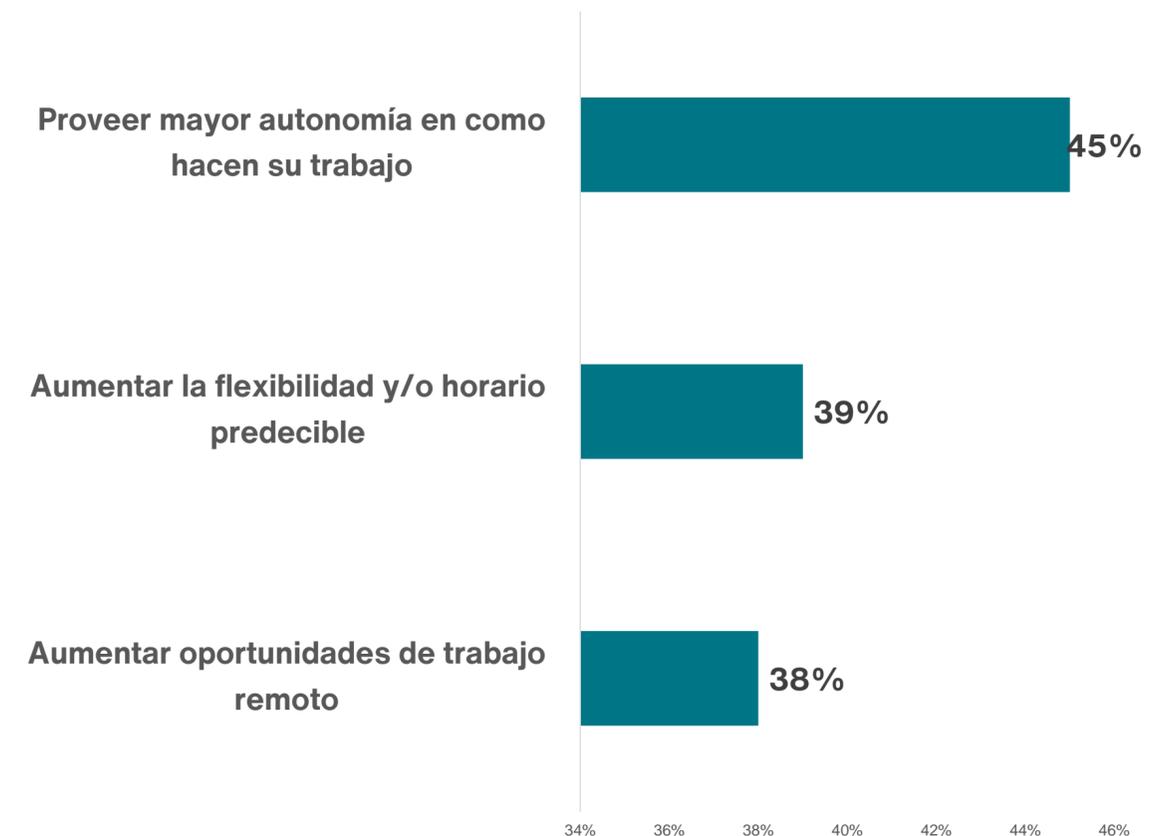
1. Supervivencia
2. Felicidad
3. Salud física
4. Toma de decisiones
5. Ser valorado
6. Hablar con los demás
7. Tener sentido en la vida
8. Relaciones cercanas



Balance vida-trabajo como impulsor del bienestar



Las organizaciones están rediseñando el trabajo alrededor del bienestar impulsando la flexibilidad⁴



La falta de flexibilidad laboral afecta negativamente al bienestar total

La estructura de trabajo hace que sea difícil¹:



Las tres áreas que se ven afectadas negativamente cuando los empleados carecen de acceso a la flexibilidad incluyen:

- 1. Cuidado:** cómo el individuo cuida a quienes dependen de ellos
- 2. Salud y bienestar:** cómo el individuo se cuida a sí mismo
- 3. Productividad:** cómo funciona mejor el individuo

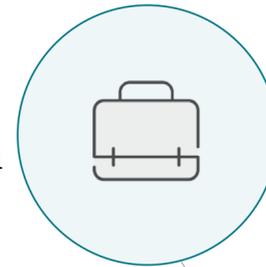
Responsabilidad social como aliado del bienestar

El **bienestar social** es un sentido de pertenencia a una comunidad y de hacer una contribución a la sociedad.

- La estrategia de responsabilidad corporativa se ha movido de ser una para consolidar la marca ante clientes como una fundamental para la atracción y retención del talento.
- El 86% de las empresas dice que sus empleados esperan que les brinden oportunidades para participar en la comunidad.
- Casi el 60% dice que quiere trabajar para empresas donde la cultura apoya la donación y el voluntariado.
- 52% de empresas en Puerto Rico ofrecen algún tipo de voluntariado corporativo y el 64% las donaciones. Entre los voluntariados más prevalentes se destaca comunidades vulnerables (87%) y ambiente (67%).
- Los empleados con mayores niveles de Wellbeing tienen 19% más de probabilidades de ofrecer su tiempo como voluntario en el último mes.

Propósito

El sentido de propósito que genera el apoyar causas sociales promueve la satisfacción y un sentido de pertenencia a una comunidad

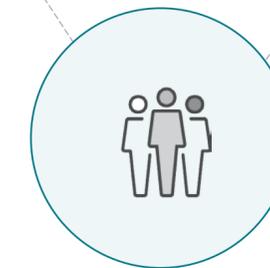


Wellbeing
+
Responsabilidad
Social



Motivación

Conectar las iniciativas de wellbeing a una causa social genera una motivación intrínseca que aumenta el compromiso y cambios de comportamiento a largo plazo



Compromiso con la empresa

Empleados que con frecuencia se ofrecen como voluntarios tienen más probabilidades de estar más orgullosos, ser más leales y estar más satisfechos con su empleador y su trabajo

3

Wellbeing y Satisfacción

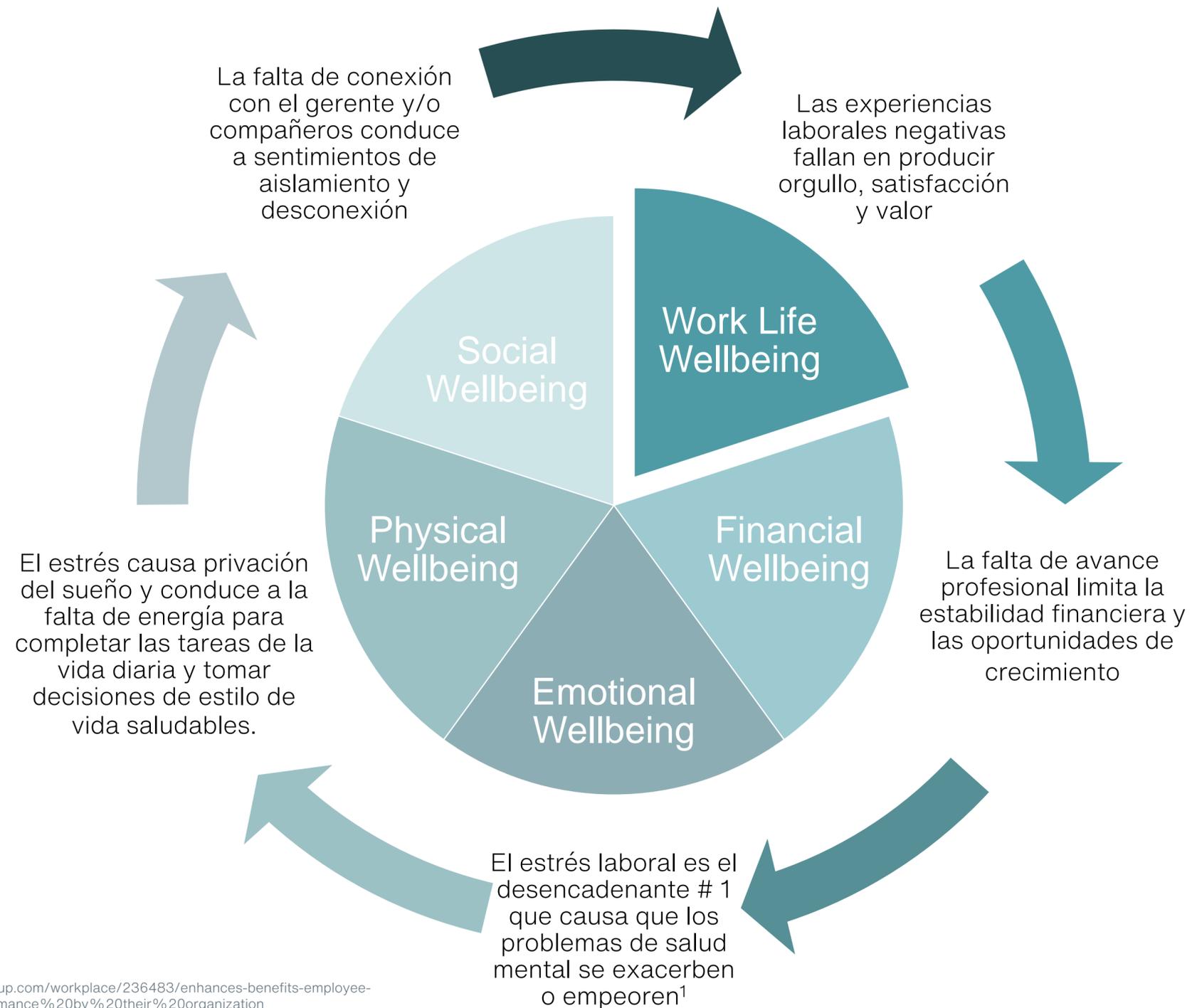
AON



¿Cómo la falta de bienestar laboral afecta negativamente el Wellbeing integral?



- **66%** de empresas considera que la satisfacción o el compromiso de los empleados es el problema del negocio número uno que afecta el bienestar
- **42%** indican como reto el mantener el compromiso de los empleados en los programas
- **67%** de empresas considera las iniciativas de wellbeing pueden mejorar la satisfacción y compromiso de los empleados
- Solo un **38%** de las empresas miden la satisfacción de los empleados con las iniciativas de wellbeing



Reciprocidad y satisfacción de los empleados

El papel de la reciprocidad en la satisfacción laboral

Principio de reciprocidad:

El intercambio equitativo y generoso de valor en una relación de alto rendimiento puede ayudar a establecer la intención, la empatía y la credibilidad.

Los empleados harán un mayor esfuerzo y serán más leales si están convencidos de que su empleador está invirtiendo en su bienestar²



Principales impulsores de la satisfacción de los empleados en el trabajo¹

- 1 Confianza de los empleados en el liderazgo de su empresa
- 2 El compromiso de los empleadores con los empleados y su éxito
- 3 Una cultura en la que se anima a los empleados a compartir ideas y opiniones individuales
- 4 Un lugar de trabajo donde los compañeros de trabajo se sienten como familia o amigos
- 5 Beneficios personalizados para satisfacer las necesidades de los empleados

Los empleados quieren apoyo integral para su experiencia de vida

Los empleados quieren beneficios que los satisfagan donde están ahora. . . no donde solían estar, y cada vez están más dispuestos a irse a buscarlos.

Más control y elección

80% Cambiarían su compensación de lo que es hoy¹

75% Desean más opciones y control sobre cómo se gastan los dólares de los beneficios¹

60% Desean que el empleador proporcione una combinación más amplia de beneficios no médicos que puedan elegir comprar por su cuenta²

56% Preferiría tener un subsidio para el bienestar y el cuidado familiar que más días de PTO¹

51% Quisieran que los empleadores desempeñen un papel más importante en la seguridad y protección de ellos y sus familias²

Apoyo para toda la vida



Vida personal

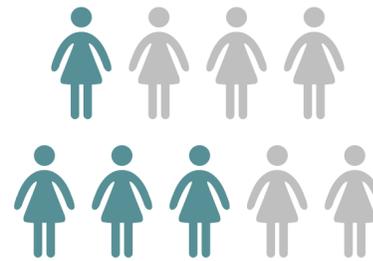


Familia



Comunidades en las que viven

Las mujeres abandonaron la fuerza laboral a tasas más altas que los hombres en 2020 y las que se quedan no sienten que los empleadores apoyen sus necesidades.³



1 de cada 4 planea cambiar de carrera o dejar la fuerza laboral por completo

3 de cada 5 planean dejar el empleo para encontrar un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal

Tecnología moderna y herramientas digitales al tiempo que se cierra la brecha digital

82% de las empresas planean aumentar el gasto en modernización tecnológica⁴

+38X uso continuo esperado de telesalud en comparación con los niveles anteriores a la pandemia⁵

40-60% de los pacientes expresaron interés en herramientas de salud virtual más amplias⁵

Experiencia personalizada

Un mundo donde todos puedan:



Hacerlo desde cualquier lugar



Recibido "on demand"



Personalizado

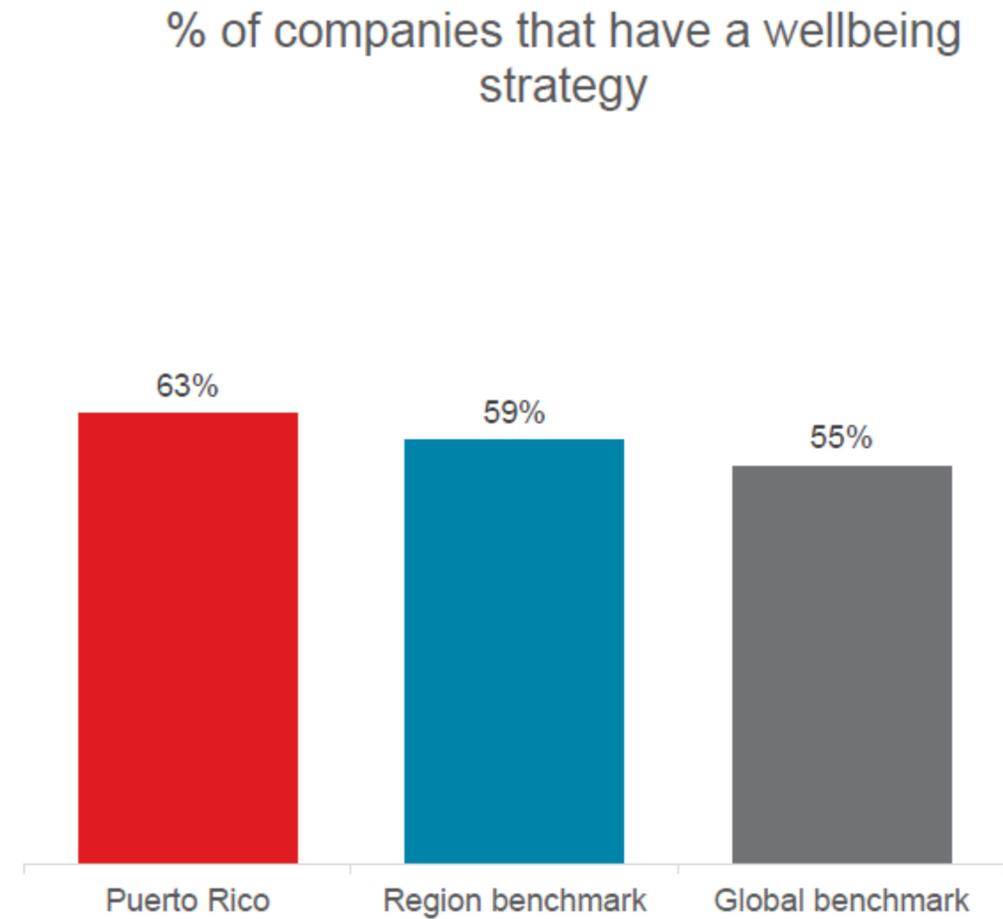
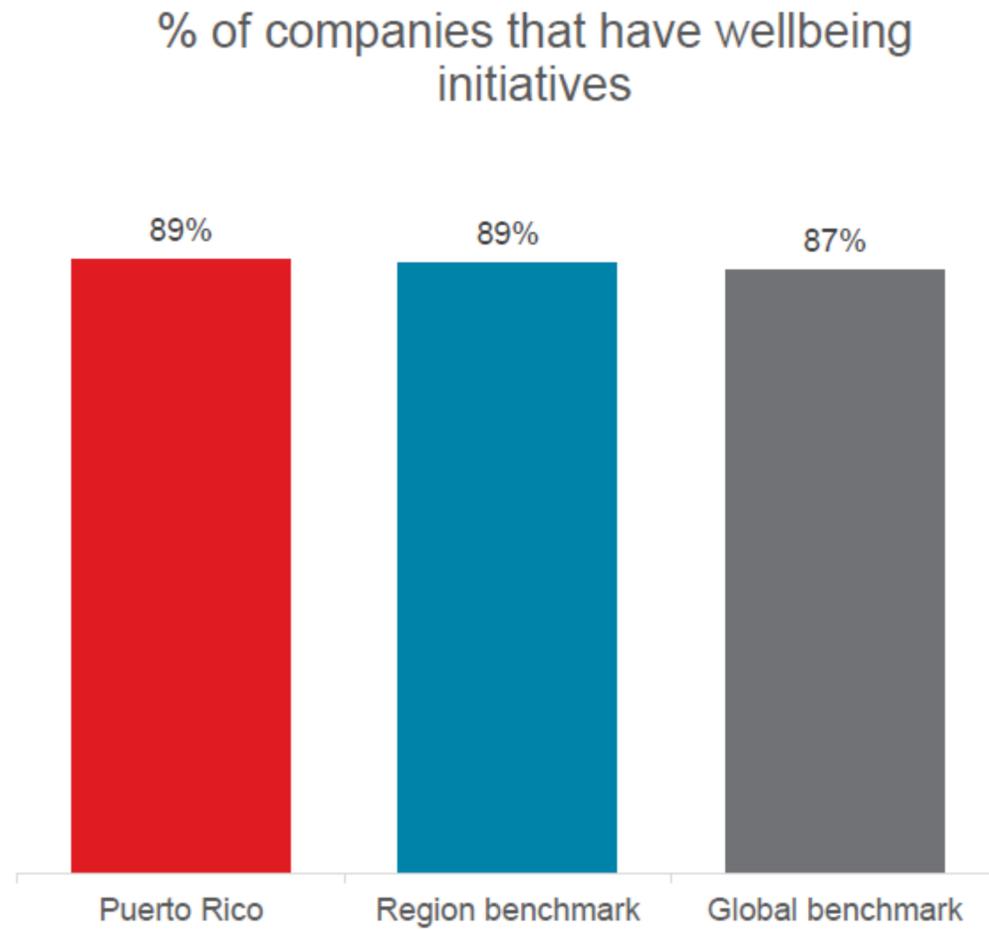
3

Acciones estratégicas

AON



Iniciativas vs. Estrategia



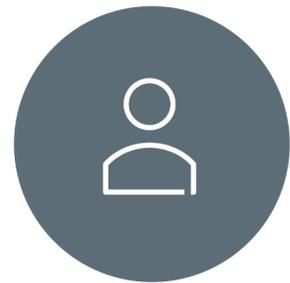
W6 Does your company have wellbeing initiatives in place? (Select one response.) As a reminder an initiative is any event, program, tool, workshop, activity, challenge, campaign, etc.
W12 Does your company have a wellbeing strategy in place? As a reminder, a strategy is a long-term plan of action using resources to achieve particular solutions or goals.
Base: Has a wellbeing initiative in place (Puerto Rico n=9, LA n=162, Global n=1648)



Iniciativas vs. Estrategia: Ejemplos

Iniciativas	Estrategia
<p>Comunicaciones de salud aisladas</p> <p>Promoción de actividades a empleados en general</p>	<p>Site de contenidos de salud alineados a todas las dimensiones de salud y con analytics para medición</p> <p>Comunicaciones segmentadas por perfil de riesgo</p> <p>Comunicación de estrategia y resultados en reuniones de líderes, townhalls a empleados</p> <p>Promoción de actividades con mensajes específicos para empleados y líderes</p>
<p>Feria de salud anual para promoción de servicios y ventas</p>	<p>Feria de salud anual con integración de herramientas para la toma de decisiones (HRA y clínicas biométricas)</p> <p>Feria de salud para lanzamiento de programas específicos (matrícula para programas de riesgos, exámenes preventivos, etc.)</p>
<p>Conferencia de salud de temas generales</p>	<p>Programas específicos para manejo de riesgos de salud y estilos de vida atados a las prioridades identificadas y alineado a herramientas de evaluación</p>
<p>Reto de actividad física</p>	<p>Reto de actividad física atado a una herramienta digital para la recopilación de la información y análisis de resultados del reto</p> <p>Retos atados a la iniciativa de responsabilidad social corporativa</p>

Construyendo el camino: Preguntas importantes



¿Tengo una visión y misión de bienestar alineada a los objetivos del negocio?

¿Los líderes están comprometidos en construir una cultura de soporte a la salud?

¿Qué recursos humanos y económicos tengo disponibles para mi estrategia?

¿Cuáles son los resultados de bienestar y desempeño que quiero obtener con de mi estrategia?

¿Qué herramientas tecnológicas y analíticas me pueden ayudar para conocer las necesidades y medir los resultados?

¿Tengo en el proceso el apoyo de consultores expertos?

¿Cómo Aon puede ayudar?



Descubrir <i>Identificar el estado actual</i>	Desarrollar <i>Creación de estrategia</i>	Entregar <i>Ejecución de estrategia</i>	Evaluar <i>Medición de resultados</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de inventario y datos • Encuesta a los empleados (percepción, riesgos de salud, beneficios) • Evaluación organizacional 	<ul style="list-style-type: none"> • Definición de objetivos alineados al negocio • Determinar métricas y herramientas de evaluación • Estrategia de comunicación a empleados y líderes • Identificar oportunidades de gestión de riesgos 	<ul style="list-style-type: none"> • Selección de proveedores • Herramientas digitales para la gestión de bienestar 	<ul style="list-style-type: none"> • Reportes de herramientas analíticas • Seguimiento a indicadores

Información de Contacto



Maricarmen Burgos
Executive Vice-President
Health Solutions
Puerto Rico
maricarmen.burgos@aon.com



Sylvia Ruiz
Account Management Director
Health Solutions
Puerto Rico
sylvia.ruiz@aon.com



Lorena Rodríguez
Compensation Manager
Human Capital Solutions
Puerto Rico
lorena.rodriguez1@aon.com



Bárbara Carbonell
Innovation & Analytics Manager
Health Solutions
Puerto Rico
barbara.carbonell@aon.com

¡Gracias!

¿Preguntas?