

BENEFICIOS 2024

Una poderosa herramienta para
la atracción y retención de talento



Sobre el estudio

En su 5ª edición, este material de Robert Half tiene como objetivo proporcionar más información sobre los Beneficios Corporativos para apoyar la toma de decisiones y comprender el comportamiento de las empresas y los deseos de los colaboradores.

La encuesta se realizó en julio de 2024, a través de un cuestionario en línea con 120 profesionales, divididos en dos grupos de 60 personas cada uno: tomadores de decisiones en empresas y profesionales empleados.

Introducción

En el actual y competitivo escenario, las empresas enfrentan el desafío de atraer y retener talento calificado. En este contexto, los beneficios ofrecidos por la organización juegan un papel fundamental. Además de ser una forma de recompensar a los colaboradores por su trabajo, los beneficios también se han convertido en una poderosa herramienta para atraer talento de alto nivel y mantener a el compromiso y productividad en los equipos.

En este material, exploraremos la importancia de los beneficios como estrategia de atracción y retención de talento, destacando tanto los beneficios más ofrecidos por las empresas como aquellos más buscados por los colaboradores. Además de enumerar los principales desafíos que enfrentan los departamentos de recursos humanos y los gestores en la administración de los beneficios corporativos.



Los 10 beneficios que las empresas más ofrecen en la actualidad

1. Celular + chip
2. Seguro complementario de salud
3. Estacionamiento
4. Cheques de restaurant
5. Cuidado dental
6. Apoyo financiero para estudios
7. Tiempo libre pagado
8. Convenios deportivos
9. Servicios de acercamiento y transporte
10. Soporte de internet



Los 10 beneficios más importantes para los colaboradores

1. Seguro complementario de salud
2. Apoyo financiero para estudios
3. Tiempo libre pagado
4. Cuidado dental
5. Celular + chip
6. Cheques de restaurant o similares
7. Contribución al ahorro previsional
8. Estacionamiento
9. Asistencia financiera para establecer una oficina en casa (muebles/comodidades)
10. Convenios deportivos

En general, se puede observar que las empresas están alineadas con algunos de los beneficios más valorados por los colaboradores, como el seguro complementario de salud, el apoyo financiero para estudios, el cuidado dental y los convenios deportivos. Sin embargo, existen áreas de oportunidad y diferencias entre los beneficios más ofrecidos por las empresas y los más importantes para los colaboradores.

Por ejemplo, los colaboradores valoran la contribución voluntaria al ahorro previsional y la asistencia para establecer una oficina en casa, beneficios que podrían ser considerados por las empresas para mejorar sus paquetes de beneficios y satisfacer las necesidades de los colaboradores. Es importante que las empresas evalúen estas discrepancias y busquen estrategias para alinear sus beneficios con las expectativas de los colaboradores, a fin de atraer y retener talento de manera efectiva.



Principales brechas

Contribución voluntaria al ahorro previsional

Este beneficio es altamente valorado por los colaboradores, pero no figura entre los beneficios más ofrecidos por las empresas. Es importante para la seguridad financiera a largo plazo de los empleados.

Asistencia financiera para establecer una oficina en casa

Con el aumento del trabajo remoto o híbrido, este tipo de apoyo se ha vuelto más relevante para muchos colaboradores. Sin embargo, no es tan común como otros beneficios ofrecidos por las empresas.

Es importante que las empresas tomen en cuenta estas brechas y busquen formas de adaptar sus paquetes de beneficios para satisfacer las expectativas y necesidades de los colaboradores. Al hacerlo, podrán mejorar la atracción y retención de talento, así como fomentar un ambiente laboral más positivo y productivo.

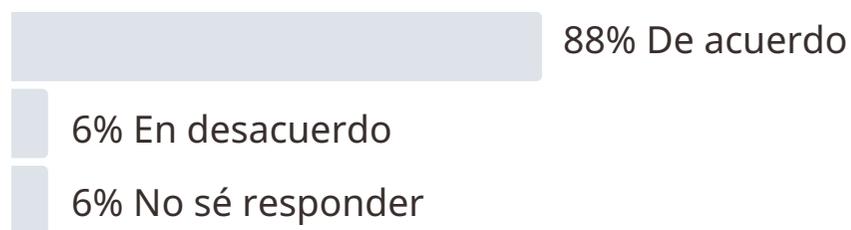
¿Qué opinan las empresas y los empleados de las prestaciones que se ofrecen actualmente?

“Estoy satisfecho con los beneficios que recibo actualmente.”



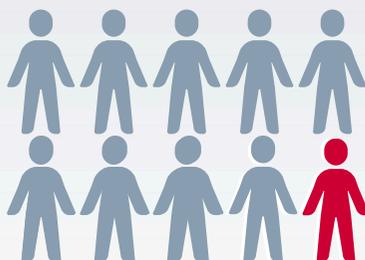
El 41% de los participantes está de acuerdo en que está satisfecho con los beneficios que recibe actualmente. Sin embargo, es importante destacar que más de la mitad (59%) está en desacuerdo o no está seguro acerca de su satisfacción, lo que indica la posibilidad de mejorar los paquetes de beneficios ofrecidos por las empresas.

“Sería interesante que algunos beneficios cambiaran.”



Además, la mayoría de los participantes (88%) está de acuerdo en que sería interesante realizar cambios en los beneficios debido a las transformaciones en el mercado laboral. Esto refleja el reconocimiento de que los beneficios deben actualizarse para satisfacer las necesidades en constante evolución de los colaboradores.

“Me gustaría poder elegir los beneficios según mis necesidades.”

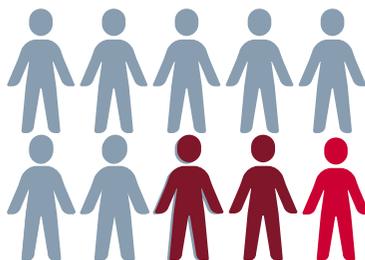


91% De acuerdo

9% En desacuerdo

Sin embargo...

“En tu empresa, ¿puedes elegir los beneficios que se adaptan mejor a tu realidad?”



62% No

16% Sí

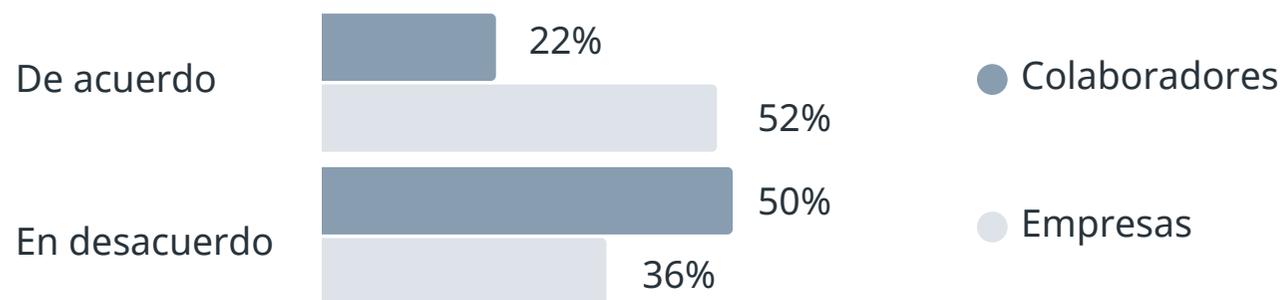
22% La empresa no ofrece beneficios

Los datos indican que los colaboradores valoran la posibilidad de elegir beneficios según sus necesidades individuales, sin embargo, muchas empresas todavía no ofrecen esta opción.

Las empresas que buscan atraer y retener talento deben considerar la implementación de beneficios personalizados como una estrategia para aumentar la satisfacción y el compromiso de los colaboradores.

Beneficios como herramienta de atracción y retención de talento

“ Los beneficios de mi empresa ayudan en la atracción y retención de talento.”



Aunque la mayoría de las empresas (52%) está de acuerdo en que los beneficios de sus organizaciones ayudan en la atracción y retención de talento, una parte significativa de los colaboradores (50%) no está de acuerdo con esta afirmación. Esto indica una discrepancia importante entre la percepción de las empresas y la de sus colaboradores respecto a la efectividad de los beneficios ofrecidos para la atracción y retención de talento.

En un proceso de selección, ¿los candidatos tienen en cuenta los beneficios a la hora de aceptar una nueva oferta de trabajo?

Qué piensan los
trabajadores

Qué piensan las
empresas

Sí, pero no es un factor determinante.

37%

41%

Sí, y si no se ofrecen los beneficios que considero importantes, veo importante negociar mejor el salario.

47%

27%

No. El sueldo es lo más importante, independientemente de si se tienen o no ciertos beneficios.

16%

32%

Otros datos muestran que los beneficios tienen un impacto significativo en la decisión de los colaboradores al aceptar una nueva oferta de trabajo. Entre los profesionales empleados, el 47% afirma que, si no se ofrecen los beneficios que consideran importantes, es crucial negociar mejor el salario en un posible cambio de empleo.

Es importante destacar que el 32% de las empresas cree que los profesionales consideran la remuneración como lo más importante, independientemente de los beneficios. Sin embargo, apenas el 16% de los empleados está de acuerdo con esta afirmación. Aunque la remuneración sea un aspecto crucial, estos datos demuestran que los beneficios no deben ser descuidados, ya que pueden tener un impacto significativo en la atracción y retención de talento.



Desafíos de la gestión

La gestión de beneficios corporativos es fundamental para el éxito organizacional, afectando la satisfacción y retención de colaboradores. Según una investigación, el 47% de los tomadores de decisiones mencionaron que los mayores desafíos son equilibrar los costos de los beneficios con el presupuesto disponible y seguir las tendencias del mercado laboral para garantizar la competitividad.

Personalizar los beneficios, según las diferentes necesidades y etapas de vida de los colaboradores, es otro desafío identificado por el 45% de los encuestados. Cada colaborador tiene necesidades únicas, y ofrecer beneficios personalizados, puede aumentar la satisfacción y el compromiso. Realizar encuestas internas y mantener conversaciones regulares ayuda a ajustar los beneficios en consecuencia.

A continuación, se presenta la lista completa de los desafíos más significativos que enfrentan los gestores de recursos humanos y los líderes empresariales en esta área:



Desafíos de la gestión

- 1.** Equilibrar los costos de los beneficios con el presupuesto disponible de la empresa.
- 2.** Mantenerse al día con las tendencias del mercado laboral para asegurar la competitividad de los beneficios ofrecidos.
- 3.** Personalizar los beneficios según las diferentes necesidades y etapas de vida de los colaboradores.
- 4.** Mantener la flexibilidad para ajustar los beneficios conforme cambian las necesidades y prioridades de los colaboradores y la empresa con el tiempo.
- 5.** Evaluar continuamente la efectividad de los beneficios ofrecidos mediante el feedback de los colaboradores y las métricas de desempeño.
- 6.** Gestionar la comunicación y la educación de los colaboradores sobre los beneficios disponibles, asegurando que comprendan y valoren las opciones ofrecidas.
- 7.** Asegurar el cumplimiento de regulaciones gubernamentales y leyes laborales en constante cambio.
- 8.** Manejar la diversidad e inclusión al desarrollar beneficios que satisfagan las necesidades de colaboradores de diferentes orígenes y grupos demográficos.

Consideraciones finales

En general, las empresas deben reconocer la importancia de los beneficios corporativos como una estrategia efectiva para la atracción y retención de talento. Al alinear los beneficios ofrecidos con las necesidades y expectativas de los colaboradores, revisar y mejorar los paquetes de beneficios, las empresas pueden crear una propuesta de valor atractiva, aumentar la satisfacción y el compromiso de los colaboradores y destacarse como empleadores potenciales en el mercado laboral.

Consejos que pueden ayudar a las empresas en la revisión de los paquetes de beneficios:

Identificar y cubrir las brechas de beneficios:

Basándose en el análisis de los beneficios más ofrecidos por las empresas y los más buscados por los colaboradores, es importante identificar las brechas existentes y considerar la inclusión de beneficios que sean valorados por los

colaboradores, pero que no sean ampliamente ofrecidos por las empresas.

Revisar y mejorar los paquetes de beneficios:

La satisfacción de los colaboradores en relación con los beneficios ofrecidos es un aspecto importante a tener en cuenta. Aunque la mayoría de los colaboradores están satisfechos, aún existe un porcentaje significativo que está en desacuerdo o no está seguro acerca de su satisfacción. Por lo tanto, se recomienda revisar y mejorar los paquetes de beneficios, teniendo en cuenta las necesidades y expectativas en constante evolución de los colaboradores.

Ofrecer beneficios personalizados:

La posibilidad de elegir beneficios, según las necesidades individuales de los colaboradores, es muy valorada. Sin embargo, los datos indican que muchas empresas todavía no ofrecen esta opción. Por lo tanto, se recomienda considerar la

Consideraciones finales

implementación de beneficios personalizados y flexibles, permitiendo que los colaboradores elijan los beneficios que mejor se adapten a sus realidades.

Valorar los beneficios como herramienta

estratégica: Es fundamental valorar los beneficios como una herramienta estratégica para atraer y retener talento, invirtiendo en opciones que sean competitivas en el mercado laboral y cumplan con las expectativas de los colaboradores.

Considerar los beneficios en la negociación

salarial: Los datos muestran que los beneficios tienen influencia en la decisión de los colaboradores al aceptar una nueva oferta de empleo. Muchos colaboradores consideran importante negociar mejor el salario si no se ofrecen los beneficios que consideran importantes. Por lo tanto, las empresas deben ser conscientes de este aspecto y considerar los

beneficios como parte de la propuesta de remuneración total, para asegurarse de ser competitivas en el mercado laboral.

Hacer una gestión eficaz de los beneficios:

Implementar una gestión eficaz de los beneficios corporativos es crucial para asegurar que las estrategias estén alineadas con los objetivos organizacionales y las necesidades de los colaboradores. Esto incluye la creación de políticas claras, la realización de análisis de costo-beneficio, la comunicación transparente con los colaboradores sobre las opciones disponibles y la utilización de feedback continuo para hacer los ajustes necesarios.

Sobre Robert Half

Es la primera y mayor empresa de soluciones de talento del mundo. Fundada en 1948, la empresa opera en Chile, seleccionando profesionales permanentes y por proyectos en finanzas, contabilidad, servicios financieros, seguros, ingeniería, tecnología, jurídico, recursos humanos, marketing y ventas, y puestos de alta dirección. Con presencia global y operaciones en Norteamérica, Europa, Asia, Sudamérica y Oceanía, Robert Half figura en las listas de las empresas más admiradas del mundo.

En nuestras relaciones con clientes y candidatos, fomentamos una cultura que promueve los principios de integridad, inclusión, innovación y compromiso con el éxito.

