

Encuesta de Beneficios de Gallagher's 2025

Edición LATAM



Tabla de Contenidos

01. | Introducción

02. | Estrategia

03. | Beneficios Asegurados

04. | Bienestar y Flexibilidad

05. | Tiempo Libre

06. | Inclusión, Diversidad y ESG

07. | Comentarios Finales

08. | Colaboradores

09. | Sobre Gallagher

Introducción

La Encuesta de Beneficios de Gallagher 2025: Edición LATAM se basa en información recopilada entre septiembre y diciembre de 2025 de organizaciones participantes con presencia en 19 países de la región de América Latina, representando aproximadamente un millón de empleados elegibles para beneficios. El análisis combina los resultados agregados de la encuesta con perspectivas de expertos en la materia de México, Colombia, Brasil y Perú, quienes participaron activamente tanto en el desarrollo de la encuesta como en la interpretación de los resultados. Este enfoque permite que el informe destaque tendencias regionales compartidas mientras que sitúa los hallazgos en el contexto de los mercados locales, ofreciendo a los empleadores una visión práctica y fundamentada de la estrategia de beneficios y de las prioridades de Compensación Total en América Latina.



Estrategia

La retención define la agenda estratégica

A nivel regional, la retención continúa anclando la estrategia de Compensación Total. Casi dos tercios de los empleadores citan la retención como uno de sus principales desafíos, lo que subraya de manera consistente cómo está moldeando las prioridades en los distintos mercados. El panorama regional muestra a los empleadores equilibrando ambiciones de crecimiento con la presión persistente de conservar habilidades críticas, conocimiento institucional y cultura organizacional. Perú refuerza que no se trata de un problema coyuntural del mercado laboral, sino de un desafío de continuidad a largo plazo, mientras que Colombia añade que la evolución de las expectativas de la fuerza laboral está acelerando este cambio.

“ Retener el talento es importante porque el conocimiento y la cultura deben permanecer dentro de la empresa, y construirlos lleva tiempo. ”



Mario Collado,
Chief Commercial Officer,
Perú

Si bien la atracción sigue siendo relevante, especialmente para roles especializados y técnicos, el énfasis estratégico se ha desplazado hacia la protección del talento existente. Perú refuerza que el costo de reconstruir el conocimiento y la cultura es significativo, mientras que Colombia añade que los empleadores están respondiendo fortaleciendo el desarrollo, el bienestar y las trayectorias profesionales para sostener la retención en un contexto laboral cambiante.

La presión de costos redefine la toma de decisiones

La presión sobre los costos de beneficios sigue siendo un telón de fondo constante en las discusiones estratégicas, aunque los impulsores varían significativamente por mercado. En algunos países, la inflación médica y la experiencia de siniestros dominan la conversación. En otros, los cambios regulatorios, el tratamiento fiscal o los pisos estatutarios limitan la flexibilidad y elevan el costo de la diferenciación. La perspectiva de México, en particular, señala la escalada de costos y la presión en precios impulsada por la regulación como catalizadores de una gobernanza de planes más estricta y enfoques más disciplinados de control de costos.

Lo que es consistente en todos los mercados es un cambio de postura. Los empleadores se están alejando de la expansión indiscriminada de coberturas y avanzan hacia un mayor escrutinio del diseño de planes, la gobernanza y la sostenibilidad. Las conversaciones estratégicas se centran cada vez más en cómo preservar el valor mientras se gestiona el riesgo, en lugar de cómo añadir nuevos beneficios. Este cambio marca el paso de una expansión de beneficios impulsada por el crecimiento, hacia una toma de decisiones impulsada por la optimización.

Principales desafíos de Compensación Total en LATAM

01

Retención de talento

02

Presión y sostenibilidad de los costos de los beneficios

03

Atracción de talento especializado

04

Compromiso y experiencia del empleado

05

Flexibilidad y personalización dentro de la propuesta de valor total



Del diseño estandarizado al valor focalizado

Colombia observa una clara evolución hacia una propuesta de valor más holística y diferenciada, mientras que México añade que la focalización de beneficios por población es cada vez más común, a medida que los empleadores buscan eficiencia sin erosionar el valor percibido. Los líderes describen un giro gradual hacia la segmentación por población, etapa de vida o rol, particularmente donde el riesgo de rotación es mayor.

La personalización aún no está ampliamente extendida, pero donde aparece se posiciona como un habilitador estratégico más que como una mejora puramente experiencial. Los empleadores están probando enfoques focalizados para aumentar el valor percibido sin incrementar de forma material los costos. Esto incluye flexibilidad selectiva, opciones voluntarias y una articulación más clara de la propuesta de valor total. El foco deja de estar en ofrecer más beneficios y se centra en garantizar que sean comprendidos, relevantes y diferenciadores en los momentos que realmente importan.

La estrategia evoluciona más allá de los beneficios

México destaca un rol creciente de Finanzas y Riesgos en la toma de decisiones sobre beneficios, mientras que Colombia añade que la mayor tensión del mercado laboral está empujando a las organizaciones hacia una planificación de la fuerza laboral más integrada y a una segmentación del talento más precisa. Los empleadores están vinculando cada vez más las decisiones de beneficios con la segmentación del talento, la productividad y la sostenibilidad de la fuerza laboral a largo plazo. Esto es particularmente evidente en mercados que enfrentan presión salarial, restricciones regulatorias o una competencia intensificada por parte de empleadores multinacionales.

Como resultado, la estrategia de beneficios rara vez se gestiona de forma aislada. Finanzas, Riesgos y Operaciones están desempeñando un papel más activo, especialmente donde los costos de salud o los cambios estatutarios generan exposición a nivel empresarial. Esta visión de gobernanza más amplia está influyendo en la velocidad con la que las organizaciones pueden pasar de la intención a la ejecución.

Analítica e IA como habilitadores, no como fines

El interés por la analítica y la inteligencia artificial continúa creciendo, con empleadores que buscan mejorar la calidad de las decisiones, la eficiencia y la capacidad de anticipación. Colombia observa un impulso creciente hacia modelos predictivos habilitados por IA en retención, reclutamiento y planificación de la fuerza laboral, mientras que México añade que la eficiencia operativa y la disciplina de costos están acelerando el interés en analítica más avanzada.

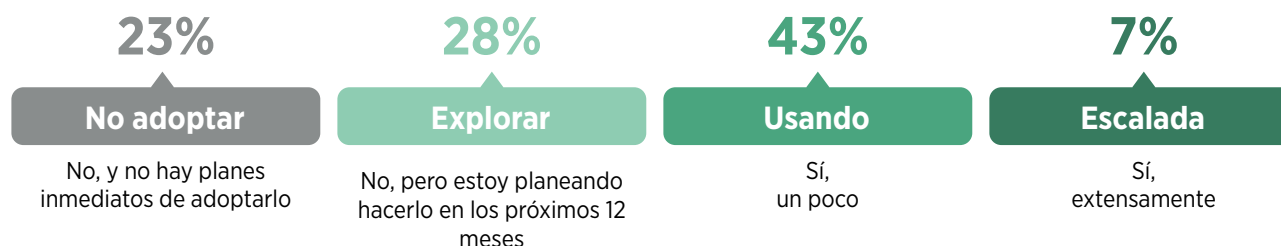
La adopción sigue siendo desigual y la madurez varía. Muchas organizaciones aún están construyendo las bases necesarias para un uso efectivo, incluyendo calidad de datos, gobernanza y lineamientos éticos. Aun así, la dirección es clara. La estrategia está cada vez más informada por datos, con la tecnología vista como un habilitador de una mejor priorización y no como un objetivo independiente.

“ La creciente necesidad de que los equipos de recursos humanos adopten inteligencia artificial está moviendo a las empresas desde analítica descriptiva hacia modelos predictivos y prospectivos, particularmente en retención, reclutamiento y planificación de la fuerza laboral. ”



Juliana Sastre,
VP Salud y Beneficios,
Colombia

Adopción de inteligencia artificial y principales casos de uso en recursos humanos



Enfoque para la planeación de beneficios

Base	Revisado anualmente	ciclos de 1 a 2 años	Estrategia a largo plazo
215	65%	24%	11%

Principales retos asociados a la compensación total

Base	Atraer talento	Retener el talento	Costos de beneficios	Gestión de ausencias/ discapacidades
212	44%	64%	51%	7%

Base	Compromiso	Comunicación	Cambio organizacional	Capacitación/ Desarrollo
212	23%	16%	20%	21%

Base	Gestión de Pensiones	Flexibilidad y personalización (paquetes de recompensa personalizados)	Incluyendo análisis de IA para la toma de decisiones
212	4%	22%	8%

Cómo se administran los beneficios para los empleados

Base	Beneficios predefinidos	Plataforma de beneficios flexibles	Presupuesto definido para empleados	Ofrecer una compensación adicional en lugar de un seguro de salud	No hay beneficios adicionales a los otorgados por ley
211	80%	4%	10%	1%	5%

Ofrecen beneficios que los empleados pueden personalizar o elegir (por ejemplo, seleccionando de un portafolio de opciones de salud, financieras o de estilo de vida)

Base	Sí, ofrecemos beneficios flexibles en múltiples categorías	Sí, pero solo en algunas categorías	No, todos los beneficios están estandarizados	No estoy seguro
213	10%	15%	73%	3%

Cómo seleccionan o asignan normalmente los empleados sus beneficios flexibles

Base	A través de un portal de beneficios en línea	Con el apoyo de un asesor de RR.HH. o de beneficios	A través de un sistema de puntos o de una asignación fija	Otro
52	35%	52%	8%	6%

Planeación de cambios en la oferta de beneficios en los próximos dos años

Base	Sí	No	En proceso de evaluación
214	29%	29%	42%

Cambios previstos en la oferta de beneficios en los próximos dos años

Base	Mejorar las ofertas	Eliminar programas	Aumentar la flexibilidad
63	71%	3%	49%
Base	Criterios de elegibilidad	Cambiar de proveedor	Comunicación
63	24%	22%	24%

Cómo se comunica la información de beneficios a los empleados

Base	En el curso de inducción	A través de un portal interno de RR.HH. o de beneficios	Por correo electrónico o boletines informativos	A través de webinars o sesiones virtuales
214	79%	52%	69%	24%
Base	En reuniones 1:1 con RRHH o gerentes	En reuniones de equipo o asambleas	Materiales impresos o carteles	Otro
214	23%	21%	25%	7%

Incremento salarial previsto para el próximo año

Base	0% No se espera ningún aumento	1% a 3,9%	4% a 6,9%
212	4%	22%	49%

Base	7% a 10%	Más del 10%	No estoy seguro
212	11%	0%	14%

Principales factores que influyen en las expectativas de incremento salarial para el próximo año

Base	Rendimiento financiero de la empresa	Calificaciones de desempeño individual	Puntos de referencia salariales del mercado	Inflación y costo de vida
213	46%	33%	31%	52%

Base	Ajustes de patrimonio interno	Promoción o cambio de rol	No hay ningún factor específico: se espera un aumento estándar	No estoy seguro
213	0%	19%	9%	4%

Actualmente utiliza tecnología de Inteligencia Artificial (IA) en las prácticas de Recursos Humanos

Base	Sí, extensamente	Sí, un poco.	No, pero estoy planeando hacerlo en los próximos 12 meses.	No, y no hay planes inmediatos de adoptarlo.
213	7%	43%	28%	23%

Procesos de Recursos Humanos en los que actualmente se utiliza IA

Base	Reclutamiento y selección de candidatos	Inducción de empleados	Aprendizaje y desarrollo	Gestión del desempeño	Compromiso y retención de empleados
103	57%	21%	51%	21%	13%

Base	Planificación y análisis de la fuerza laboral	Gestión de nóminas y compensaciones	Administración del bienestar y beneficios de los empleados	Gestión total de recompensas	Ninguna de las anteriores
103	17%	11%	20%	7%	11%

Motivos principales para la adopción de IA en las funciones de Recursos Humanos

Base	Mejorar la eficiencia y la productividad	Mejorar la experiencia de los empleados	Reducir los costos operativos	Proporcionar conocimientos más profundos sobre la fuerza laboral
103	92%	47%	45%	23%

Base	Apoyar la toma de decisiones basada en datos	Mejorar el cumplimiento y la gestión de riesgos	Mantenerse competitivo en el mercado del talento	Otro
103	54%	19%	30%	2%

Existencia de políticas o lineamientos que aborden consideraciones éticas relacionadas con el uso de IA en Recursos Humanos. (ejemplo: privacidad de datos, sesgos algorítmicos, etc.)

Base	Sí, políticas/directrices totalmente implementadas	Actualmente desarrollando políticas/directrices	No, pero planeamos desarrollarlo	No, y no hay planes en este momento.
103	40%	35%	17%	9%

Beneficios Asegurados

Los beneficios asegurados anclan la propuesta de valor al empleado

Para los empleadores en toda la región, los beneficios asegurables siguen siendo el componente más tangible y valorado de la Compensación Total. La cobertura médica suplementaria, en particular, continúa siendo la piedra angular. Aproximadamente tres cuartas partes de los empleadores ofrecen beneficios médicos, y cerca de seis de cada diez proporcionan cobertura dental, lo que refuerza el papel que desempeñan los beneficios asegurados en la atracción y la retención.

En muchos mercados, estas coberturas ya no se perciben como mejoras opcionales. En cambio, son ampliamente vistas como protecciones esenciales que complementan los sistemas públicos, apoyan a los dependientes y proporcionan seguridad financiera. Esta expectativa posiciona a los beneficios asegurados menos como un diferenciador y más como un requisito base para los empleadores que compiten por talento profesional.

Beneficios suplementarios más allá de los requisitos legales

74%

Médico

58%

Dental

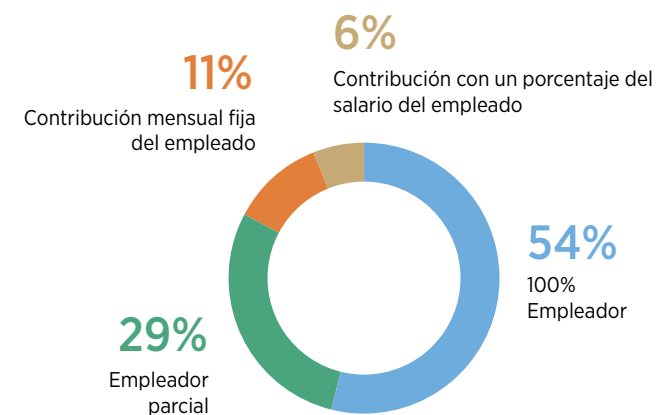
26%

EAP

16%

Visión

Financiamiento de los beneficios médicos suplementarios



La sostenibilidad de costos define la estrategia de beneficios asegurables

El aumento de los costos de salud está influyendo cada vez más en cómo los empleadores diseñan y financian los beneficios asegurados. Más de la mitad de los empleadores financian completamente la cobertura médica, un modelo que históricamente ha impulsado una alta participación y compromiso, pero que se vuelve más difícil de sostener a medida que se intensifican las presiones de costos.

México destaca que la dinámica regulatoria y de precios, junto con facilitadores de siniestros, puede amplificar la presión sobre los costos médicos, mientras que Colombia añade que la experiencia de siniestros y los patrones de utilización post pandemia están moldeando las discusiones de costos en el mercado. En línea con estas dinámicas específicas por país, la inflación médica y la mayor severidad de siniestros dominan la conversación en algunos mercados. En otros, los cambios regulatorios y fiscales, las estructuras de precios de las aseguradoras o los requisitos de coordinación estatutaria aumentan la exposición del empleador. Independientemente de la fuente, los beneficios asegurados son ahora un punto central de las discusiones más amplias de gestión de costos, más que un tema aislado de beneficios.

“ La sostenibilidad de los costos a largo plazo, impulsada por estrategias de contención, una gestión efectiva del plan y un enfoque clínico preventivo, se ha convertido en un elemento clave dentro de las decisiones de Compensación Total.” ”



Noé Valdivieso,
Associate Director
Value Proposition &
Client Experience
INTERprotección, México

Los empleadores están respondiendo fortaleciendo la gobernanza de los planes, reevaluando las estructuras de cobertura y poniendo mayor énfasis en el desempeño de proveedores, la gestión de la utilización y la supervisión de siniestros. La pregunta estratégica ya no es si ofrecer beneficios asegurados, sino cómo preservar el acceso y la calidad mientras se gestiona el riesgo financiero a largo plazo.

La cobertura de dependientes refleja expectativas culturales y sociales

El diseño de beneficios asegurados en la región continúa reflejando un fuerte énfasis cultural en la protección familiar. Una clara mayoría de los empleadores extiende la cobertura médica y dental a cónyuges e hijos, reforzando los beneficios asegurados como una oferta orientada a la familia más que al individuo.

Colombia observa que la cobertura de salud se extiende con frecuencia a las familias de los empleados en prácticas más avanzadas, reforzando la elegibilidad de dependientes como una expectativa sostenida incluso bajo presión de costos. En lugar de limitar el acceso, los empleadores tienden a ajustar los modelos de financiamiento, introducir contribuciones del empleado o añadir niveles voluntarios. Este enfoque permite a las organizaciones gestionar la asequibilidad respetando expectativas profundamente arraigadas en torno a la cobertura familiar.

La diferenciación va más allá de la cobertura básica

A medida que los beneficios médicos y dentales se convierten en requisitos estándar, los empleadores buscan cada vez más la diferenciación más allá de las coberturas aseguradas básicas. Los Programas de Asistencia al Empleado son ofrecidos por aproximadamente una cuarta parte de los empleadores, y proporciones más pequeñas pero crecientes proporcionan visión y otros beneficios suplementarios, lo que señala interés en ampliar el apoyo sin aumentar de manera significativa el costo para el empleador.

Los beneficios voluntarios y suplementarios están ganando tracción como una forma de ampliar la elección manteniendo la disciplina de costos. El seguro de vida, los planes dentales o de visión voluntarios y otras coberturas opcionales permiten a los empleadores atender necesidades diversas de los empleados mientras preservan una oferta central sostenible. Este cambio refleja un movimiento más amplio hacia una responsabilidad compartida entre empleadores y empleados.

La experiencia y la utilización emergen como el próximo foco

Más allá de los niveles de cobertura y el financiamiento, los empleadores están poniendo mayor énfasis en la experiencia asociada a los beneficios asegurados. Sin embargo, la visibilidad sobre la utilización y los resultados sigue siendo desigual, lo que limita la capacidad de las organizaciones para evaluar el valor y gestionar las tendencias de costos a largo plazo.

México destaca que la experiencia en la gestión de siniestros y la entrega de servicios es cada vez más un diferenciador en mercados de beneficios por lo demás estandarizados. Esta brecha entre disponibilidad y uso efectivo está impulsando un mayor interés en reportes más sólidos, una mejor transparencia de proveedores y una alineación más estrecha entre los beneficios asegurados, las iniciativas de bienestar y las estrategias de salud más amplias.

Beneficios de salud suplementarios ofrecidos adicional al beneficio legal

Base	Médico	Dental	Visión
213	74%	58%	16%

Base	Plan de Asistencia al Empleado (EAP)	Otro	No ofrecemos ningún beneficio de salud complementario.
213	26%	16%	14%

Forma de financiamiento de los beneficios médicos suplementarios

Base	100% Empleador	Empleador parcial	Contribución mensual fija del empleado	Contribución con un porcentaje del salario del empleado
157	54%	29%	11%	6%

Elegibilidad para participar en el plan de beneficios médicos suplementarios

Base	Solo empleados	Cónyuge	Concubina(o)
157	18%	80%	55%

Base	Niños	Padres	Otro
157	78%	11%	5%

Tiempo de espera requerido para que un empleado pueda afiliarse al plan de beneficios médicos suplementarios

Base	Inmediatamente	Después de 3 meses	Después de 6 meses	12 meses o más	No aplicable
157	82%	11%	3%	3%	1%

Forma de financiamiento de los beneficios odontológicos suplementarios

Base	100% Empleador	Empleador parcial	Contribución mensual fija del empleado	Contribución con un porcentaje del salario del empleado
121	41%	21%	34%	3%

Elegibilidad para participar en el plan de beneficios odontológicos suplementarios

Base	Solo empleados	Cónyuge	Concubina(o)
121	7%	93%	76%

Base	Niños	Padres	Otro
121	92%	27%	11%

Tiempo de espera requerido para afiliarse al plan de beneficios odontológicos suplementarios

Base	Inmediatamente	Después de 3 meses	Después de 6 meses	12 meses o más	No aplicable
121	88%	9%	1%	1%	1%

Tipo de proveedor de atención médica que tiene un contrato

Base	Asegurador	Medicina de grupo	Cooperativa médica	Más de uno, o todos los tipos
99	70%	16%	2%	12%

Elegibilidad y acceso a los niveles del plan dental ofrecidos a los empleados

Base	Elegibilidad predefinida por nivel de puesto	Permitir actualización	No hay una regla establecida
99	49%	19%	31%



Niveles del plan dental ofrecidos

Base	Plan Básico (Plantilla ANS + Planilla Ampliada)	Plan Intermedio (Plan ANS + Plan Ampliado + Documentación de Ortodoncia)	Plan Intermedio I (Plantilla ANS + Planilla Extendida + Prótesis)	Plan Intermedio II (Plan ANS + Plan Ampliado + Ortodoncia)
98	76%	53%	36%	34%

Base	Plan Ejecutivo I (Roster ANS + Roster Ampliado + Prótesis + Ortodoncia)	Plan Ejecutivo II (Roster ANS + Roster Ampliado + Prótesis + Ortodoncia + Implante)	Otro
98	40%	20%	1%

Cómo se financian los beneficios de visión complementarios

Base	100% Empleador	Empleador parcial	Contribución mensual fija del empleado	Contribución con un porcentaje del salario del empleado
20	50%	35%	5%	10%

Quién es elegible para participar en el plan de beneficios suplementarios de visión

Base	Solo empleados	Cónyuge	Concubina(o)
21	57%	38%	24%

Base	Niños	Padres	Otro
21	38%	10%	5%

Tiempo que un empleado necesita esperar para inscribirse en el plan de beneficios suplementarios de visión

Base	Inmediatamente	Después de 3 meses	Después de 6 meses	12 meses o más	No aplicable
21	43%	43%	5%	10%	0%

Cómo se financia el plan de asistencia para empleados

Base	100% Empleador	Empleador parcial	Contribución mensual fija del empleado	Contribución con un porcentaje del salario del empleado
56	86%	9%	0%	5%

Quién es elegible para participar en el plan de asistencia para empleados

Base	Solo empleados	Cónyuge	Concubina(o)
55	33%	67%	58%

Base	Niños	Padres	Otro
55	65%	18%	7%

Tiempo que un empleado necesita esperar para inscribirse en el plan de asistencia al empleado

Base	Inmediatamente	Después de 3 meses	Después de 6 meses	12 meses o más	No aplicable
56	91%	4%	2%	2%	2%

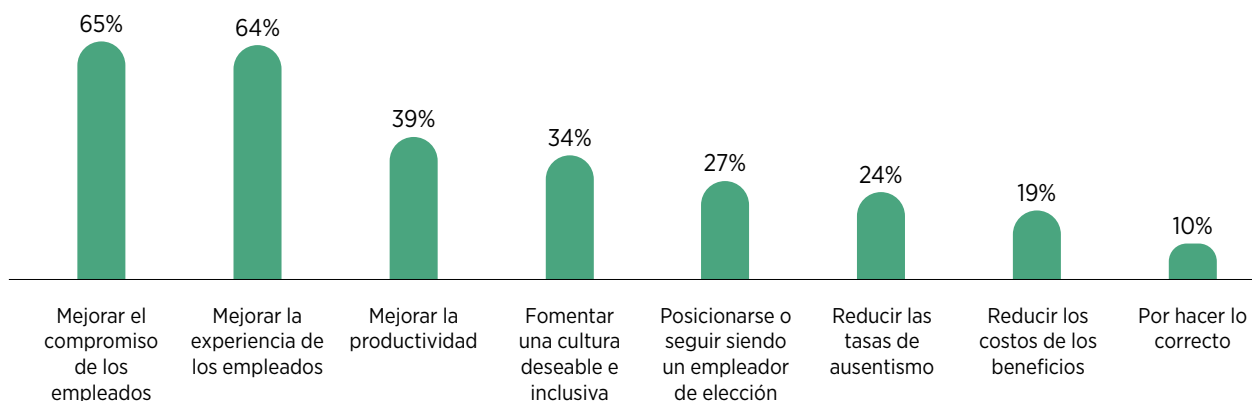
BIENESTAR DE LOS EMPLEADOS

El bienestar gana peso estratégico en la propuesta de valor

El bienestar ha pasado de ser una mejora discrecional a convertirse en un componente estratégico de la Compensación Total en toda la región. Los empleadores ven cada vez más el bienestar como un impulsor del compromiso, la productividad y la retención, más que como un programa independiente. Casi dos tercios de los empleadores citan el compromiso y la experiencia del empleado como las principales razones para invertir en iniciativas de bienestar, lo que señala un claro cambio de enfoque.

Esta evolución refleja expectativas más amplias de la fuerza laboral. Los empleados buscan apoyo que abarque dimensiones físicas, emocionales y financieras, particularmente en entornos marcados por la incertidumbre económica y el aumento de las exigencias laborales. Como resultado, el bienestar está cada vez más ligado a estrategias más amplias de talento y retención.

Principales razones por las que los empleadores invierten en bienestar

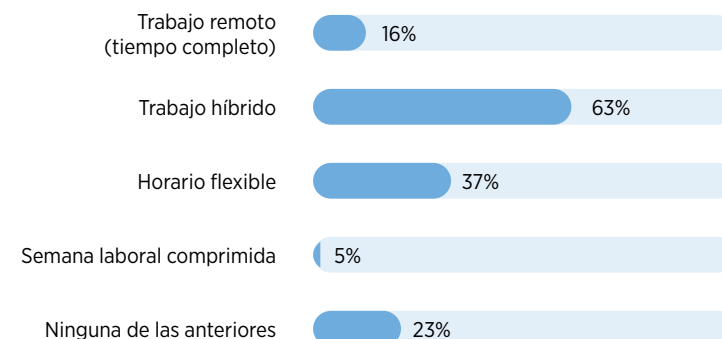


La flexibilidad se normaliza, pero con aplicación desigual

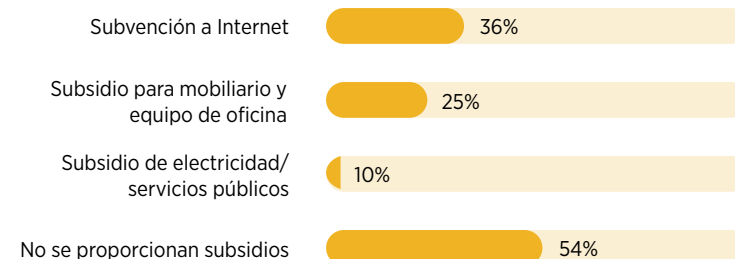
Los esquemas de trabajo flexible son ahora una característica definitoria del trabajo profesional en LATAM. Los modelos híbridos, en particular, han pasado de ser la excepción a la norma. Aproximadamente seis de cada diez empleadores han adoptado un modelo de trabajo híbrido, lo que refleja una demanda sostenida de flexibilidad tanto por parte de los empleados como de los empleadores.

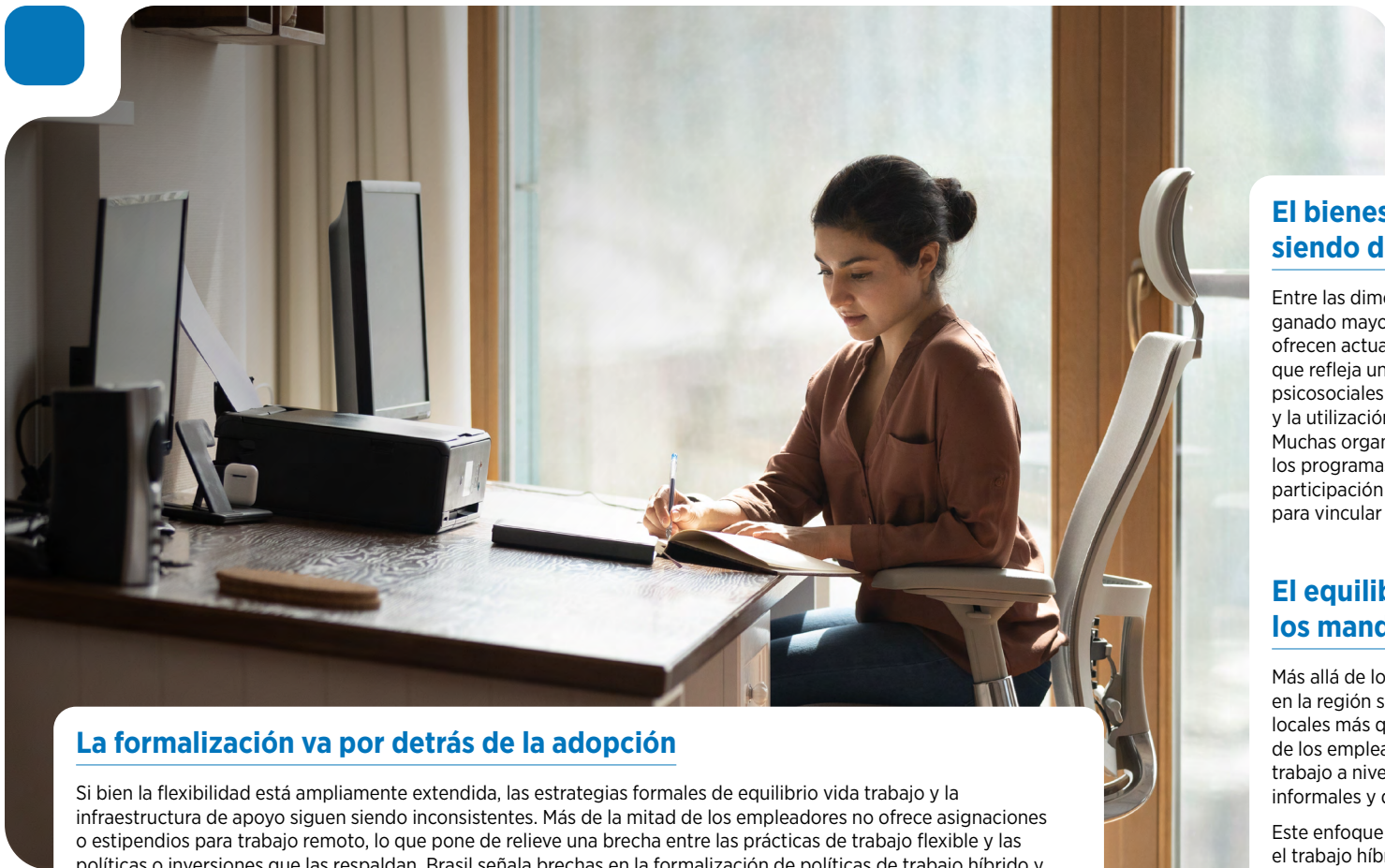
Colombia observa un desplazamiento desde el trabajo completamente remoto hacia modelos híbridos, y en algunos casos un retorno a expectativas presenciales para roles de liderazgo, mientras que Perú añade que la tendencia general es un regreso gradual al trabajo presencial acompañado de estructuras híbridas sostenidas. El énfasis ya no está en si existe flexibilidad, sino en cómo se estructura y gobierna. Brasil destaca que, aunque el impulso en torno al bienestar, la flexibilidad y la inclusión está creciendo, las políticas formales y la ejecución consistente suelen rezagarse frente a la adopción, generando experiencias desiguales para los empleados.

Tácticas implementadas para aumentar la flexibilidad en el lugar de trabajo



Tipo de subsidios o asignaciones para trabajo remoto ofrecidos





La formalización va por detrás de la adopción

Si bien la flexibilidad está ampliamente extendida, las estrategias formales de equilibrio vida trabajo y la infraestructura de apoyo siguen siendo inconsistentes. Más de la mitad de los empleadores no ofrece asignaciones o estipendios para trabajo remoto, lo que pone de relieve una brecha entre las prácticas de trabajo flexible y las políticas o inversiones que las respaldan. Brasil señala brechas en la formalización de políticas de trabajo híbrido y remoto, que pueden generar experiencias desiguales y plantear interrogantes sobre equidad y consistencia. A medida que el trabajo híbrido se consolida como una característica de largo plazo de la fuerza laboral, estas brechas también pueden introducir riesgos de cumplimiento y sostenibilidad.

“ Persisten brechas en la formalización de políticas de trabajo híbrido y remoto y en garantizar un acceso equitativo a los recursos de bienestar ”



Filipe Nicodemos,
CCO Employee Benefits,
Brazil

El bienestar emocional lidera, la utilización sigue siendo desigual

Entre las dimensiones del bienestar, el apoyo a la salud mental y emocional ha ganado mayor visibilidad. Aproximadamente dos tercios de los empleadores ofrecen actualmente algún tipo de asesoramiento o apoyo en salud mental, lo que refleja una mayor conciencia sobre el estrés, el agotamiento y los riesgos psicosociales. México observa una brecha persistente entre la disponibilidad y la utilización efectiva, con una medición limitada de resultados e impacto. Muchas organizaciones tienen una visibilidad desigual sobre cómo se utilizan los programas de bienestar y si están generando los resultados previstos. La participación varía por población, lo que limita la capacidad de los empleadores para vincular la inversión en bienestar con su impacto.

El equilibrio vida trabajo sigue siendo liderado por los mandos

Más allá de los programas formales, el equilibrio entre la vida laboral y personal en la región suele estar moldeado por los comportamientos de los líderes locales más que por una estrategia centralizada. Solo una pequeña proporción de los empleadores informa contar con una estrategia formal de equilibrio vida trabajo a nivel organizacional, y muchos dependen en cambio de prácticas informales y del criterio de los mandos.

Este enfoque ofrece flexibilidad, pero introduce variabilidad. A medida que el trabajo híbrido y las expectativas de bienestar continúan aumentando, los empleadores enfrentan una presión creciente para pasar de normas informales a lineamientos más claros que respalden la consistencia, la equidad y la rendición de cuentas.

34%

gestiona el equilibrio
vida-trabajo de manera
informal



Las tres principales razones para invertir en iniciativas de bienestar

Base	Mejorar la experiencia de los empleados	Mejorar el compromiso de los empleados	Posicionarse o seguir siendo un empleador de elección	Mejorar la productividad
210	64%	65%	27%	39%

Base	Reducir las tasas de ausentismo	Reducir los costos de los beneficios	Fomentar una cultura deseable e inclusiva	Por hacer lo correcto
210	24%	19%	34%	10%

Cómo se evalúa la efectividad de las iniciativas de bienestar

Base	Participación en programas	Cuestionario de Bienestar (Evaluación de riesgos para la salud)	Participación en programas de manejo de enfermedades crónicas	Tiempo de trabajo perdido (absentismo o presentismo)
207	66%	35%	21%	25%

Base	Métricas de productividad de los empleados	Compromiso de los empleados (medido mediante encuestas de satisfacción)	Retención o rotación de empleados	No evaluamos la efectividad de las iniciativas de bienestar.
207	16%	49%	40%	16%

Bienestar físico

Base	Promoción de la vacunación estacional (gripe, COVID-19, etc.)	Programa de atención médica virtual o telemedicina	Herramientas para dejar de fumar	Programas de control de peso
206	60%	63%	11%	30%

Base	Manejo de enfermedades musculoesqueléticas o programas	Programas de actividad física o plataformas virtuales de fitness	Subvenciones o descuentos en gimnasios	Evaluaciones de riesgos para la salud
206	23%	52%	51%	32%

Base	Exámenes biométricos	Profesional de la salud o formador presencial o virtual	Gimnasio en el lugar
206	16%	19%	11%

Base	Máquinas expendedoras de alimentos saludables y/o opciones de comida saludable	Promoción de la atención preventiva y de las pruebas de detección apropiadas para la edad	Ninguna de las anteriores
206	21%	23%	6%

Bienestar financiero

Base	Planificación financiera (servicios de coaching o gestión patrimonial)	Programas de descuento para empleados	Recursos o seminarios de educación financiera	Asesoramiento sobre deudas	Contribuciones para el pago de préstamos estudiantiles
200	26%	47%	33%	17%	7%

Base	Herramientas de refinanciación y educación	Preparación de testamentos, planificación patrimonial u otros servicios legales	Programa de ahorro de emergencia	Fondo de emergencia o dificultades para empleados	Ninguna de las anteriores
200	5%	4%	4%	6%	31%

Bienestar profesional

Base	Programas de mentoría	Capacitación en desarrollo de gestión o liderazgo	Capacitación para el desarrollo de los empleados	Evaluaciones de liderazgo	Retroalimentación continua sobre el rendimiento o la formación
198	30%	77%	67%	56%	56%

Base	Orientación profesional	Premios al servicio o reconocimiento a empleados	Reconocimiento entre pares	Programas de formación de equipos	Grupos de recursos de afinidad o de empleados	Ninguna de las anteriores
198	13%	37%	17%	18%	11%	9%

Bienestar emocional

Base	Asesoramiento de salud mental virtual o telefónico	Programas de manejo del estrés, resiliencia o meditación.	Capacitación en salud mental para gerentes, líderes o recursos humanos	Salas de meditación en el lugar de trabajo
197	65%	35%	32%	5%

Base	Iniciativas de inclusión y diversidad	Tiempo libre por salud mental o agotamiento	Ninguna de las anteriores
197	39%	8%	17%



Otras iniciativas de bienestar o apoyo al empleado

Base	Recursos para cuidadores (cuidado de niños, cuidado de ancianos, etc.)	Celebraciones de fechas importantes en la vida del colaborador (cumpleaños, bodas, graduaciones, etc.)	Reuniones patrocinadas por la empresa (picnics, fiestas navideñas, etc.)	Comité de Bienestar o Campeones del Bienestar
195	17%	56%	60%	22%

Base	Oportunidades de voluntariado	Programa de donación caritativa o de donación equivalente	Boletín informativo o comunicaciones sobre el bienestar de los empleados	Ninguna de las anteriores
195	36%	29%	28%	11%

Tres principales retos para las iniciativas de bienestar

Base	Participación	Cambio cultural y resistencia al cambio	Comunicación	Rotación de personal
198	50%	30%	30%	11%

Base	Geografía y/o ubicaciones múltiples	Presupuesto	Falta de datos fiables para determinar el impacto	Medición del ROI o productividad
198	26%	58%	5%	14%

Base	Turnos múltiples y trabajadores por turnos	Fuerza laboral remota o híbrida	Cambio en la demografía de la fuerza laboral	Apoyo ejecutivo
198	17%	12%	2%	9%

Tácticas implementadas para aumentar la flexibilidad en el lugar de trabajo

Base	Trabajo remoto (tiempo completo)	Trabajo híbrido	Horario flexible	Semana laboral comprimida	Ninguna de las anteriores
204	16%	63%	37%	5%	23%

Política o esquema de trabajo híbrido

Base	Días obligatorios en oficina (2 días)	Días obligatorios en oficina (3 días)	Días obligatorios en oficina (4 días)	No hay días obligatorios en oficina	Otro
127	24%	41%	15%	10%	9%

Tipo de subsidios o asignaciones para trabajo remoto ofrecidos

Base	Subvención a Internet	Subsidio para mobiliario y equipo de oficina	Subsidio de electricidad/ servicios públicos	No se proporcionan subsidios
137	36%	25%	10%	54%

Enfoque general para apoyar el equilibrio vida-trabajo

Base	Contamos con una estrategia formal y programas dedicados establecidos	Ofrecemos algunas políticas flexibles, pero ninguna estrategia formal	Apoyamos el equilibrio entre la vida laboral y personal de manera informal a través de la discreción del gerente.	Actualmente no nos centramos en el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.	No estoy seguro
200	16%	30%	34%	10%	12%

Incentives and perquisites supplemented above statutory requirements

Base	Bonos	Utilidades	Patrimonio (acciones de la empresa)	Acciones de la empresa	Automóvil de la empresa
202	54%	45%	3%	22%	22%

Base	Aparcamiento	Beneficios del transporte	Vales de comida	Cafetería en el lugar	Alojamiento	Horarios de trabajo flexibles
202	46%	43%	57%	40%	3%	47%

Base	Trabajo remoto	Teléfono móvil	Internet (excluyendo el lugar de trabajo)	Educación	Formación/ Desarrollo profesional
202	56%	47%	9%	38%	55%

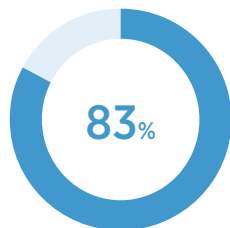
Base	Premios al servicio	Entretenimiento, regalos o celebración.	Fitness/ Recreación	Cuidado de niños en el lugar	Préstamos	Otro
202	17%	42%	24%	1%	36%	7%

Tiempo Libre

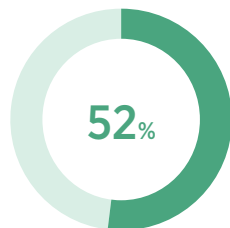
El tiempo fuera del trabajo sigue sustentándose en bases estatutarias

Las prácticas de tiempo libre en la región continúan estando determinadas, ante todo, por los requisitos estatutarios. Las vacaciones anuales pagadas están ampliamente incorporadas, con más de ocho de cada diez empleadores que ofrecen vacaciones pagadas además de los días festivos, lo que refuerza el tiempo fuera del trabajo como un estándar básico de empleo más que como un beneficio discrecional.

Si bien los marcos legales establecen una base sólida, las prácticas de los empleadores más allá de los mínimos legales varían según el mercado y el tamaño de la organización. El diseño del tiempo libre suele estar influido por la regulación laboral, las normas sectoriales y el grado de formalidad de la fuerza laboral, lo que genera experiencias desiguales en la región.



ofrece vacaciones anuales pagadas (excluyendo feriados)



ofrece días festivos pagados adicionales

Las licencias suplementarias reflejan diferenciación competitiva

Más allá de los requisitos estatutarios, los empleadores mejoran selectivamente sus ofertas de tiempo libre para apoyar la atracción, la retención y el compromiso. Con mayor frecuencia, las licencias legales se complementan para eventos de vida, con aproximadamente la mitad de los empleadores que ofrece tiempo libre remunerado adicional por duelo, matrimonio, licencia parental y enfermedad. Colombia señala que las organizaciones con prácticas de talento competitivas suelen ofrecer tiempo libre adicional y beneficios de licencia mejorados para fortalecer el compromiso y la percepción de flexibilidad. Estas mejoras suelen posicionarse como señales de la cultura organizacional más que como una expansión amplia de políticas.

“ Las organizaciones con prácticas de talento competitivas suelen ofrecer días adicionales de vacaciones, día libre por cumpleaños y licencias extendidas de maternidad y paternidad. ”



Juliana Sastre,
VP Salud y Beneficios,
Colombia

Licencias suplementarias más allá de los requisitos estatutarios

Común

49%

Duelo

48%

Casamiento

48%

Licencia parental

41%

Enfermo

Situacional/Basado en eventos

25%

Deber de jurado

22%

Desastres naturales

21%

Cuidador

21%

Licencias personales

Emergente/Selectivo

19%

Estudio/Educación

14%

Cuidado de niños

11%

Día libre por bienestar emocional

11%

Voluntariado/Servicio comunitario

Raro/No ofrecido

10%

Permiso para servicio Militar

10%

Cierre de la oficina por navidad y año nuevo

7%

Sabático

<1%

Afirmación de género



La licencia parental y de cuidados evoluciona de manera desigual

Las licencias parentales y de cuidado continúan ganando visibilidad, aunque la adopción y generosidad siguen siendo desiguales. Aproximadamente la mitad de los empleadores complementa la licencia parental más allá de los requisitos estatales, lo que refleja un reconocimiento creciente de las responsabilidades de cuidado, pero también pone de manifiesto brechas persistentes entre mercados. Colombia observa que las licencias parentales mejoradas son más frecuentes entre los empleadores con prácticas de talento más avanzadas, a menudo como reflejo de una mayor competencia por el talento y de expectativas cambiantes de los empleados. Al mismo tiempo, las distinciones entre padres gestantes y no gestantes, así como la cobertura para adopción o gestación subrogada, siguen siendo limitadas en muchos mercados.

La informalidad y la cultura de presencialidad influyen en el uso

A pesar de las políticas formales, el uso real del tiempo libre suele reflejar las normas culturales y las expectativas operativas de la organización más que las políticas en sí mismas. Solo una minoría de los empleadores informa ofrecer licencias de descanso o específicamente orientadas al bienestar, lo que sugiere que el descanso y la recuperación aún se gestionan en gran medida dentro de los marcos tradicionales de licencias. Perú destaca que estas prácticas son más comunes en empresas medianas y grandes, mientras que las organizaciones más pequeñas y con mayor grado de informalidad tienen menos probabilidad de ofrecer mejoras más allá de los requisitos legales. En estos entornos, los empleados pueden ser menos propensos a utilizar plenamente las licencias disponibles, incluso cuando existen políticas, lo que refuerza la brecha entre el derecho y la experiencia.

“ Estas prácticas son comunes en empresas medianas y grandes, pero no en negocios más pequeños, muchos de los cuales siguen siendo informales. ”



Mario Collado
Chief Commercial Officer,
Peru

El tiempo libre rara vez es estratégico, pero cada vez más visible

Si bien las ofertas de tiempo libre están ampliamente extendidas, rara vez se posicionan como un habilitador estratégico por sí mismas. Menos de uno de cada cinco empleadores ofrece licencias sabáticas estructuradas, licencias de descanso o programas extendidos de tiempo fuera, lo que refuerza que la mayoría de las mejoras siguen siendo focalizadas más que transformacionales. No obstante, el tiempo libre está adquiriendo mayor visibilidad en conversaciones más amplias sobre bienestar, agotamiento y sostenibilidad. Los empleadores están empezando a reevaluar si las estructuras actuales de licencias son suficientes para respaldar la resiliencia de la fuerza laboral a largo plazo, particularmente a medida que el trabajo híbrido diluye los límites entre el trabajo y el tiempo personal.

Personas cubiertas por la política de licencia parental suplementaria

Recién nacido

100%

Adopción

73%

Gestación subrogada

21%



Ofrecen días festivos pagados (incluidos días festivos flotantes/opcionales) además de los días festivos obligatorios/legales/bancarios

Base	Sí	No
95	52%	48%

Número de días festivos remunerados flotantes/flexibles ofrecidos

Base	1 día	2 días	3 días	4 días	5 días	Otro
104	13%	6%	4%	2%	9%	66%

Excluyendo días festivos o días bancarios, ¿ofrecen vacaciones/vacaciones anuales pagadas?

Base	Sí	No
95	83%	17%

Beneficios de tiempo libre y licencias adicionales a los requisitos legales (en pago y/o duración)

Base	Duelo	Cuidador (en caso de enfermedad grave de un miembro de la familia)	Cuidado de niños	Licencias personales	Afirmación de género	Deber de jurado
210	49%	21%	14%	21%	0%	25%

Base	Casamiento	Permiso para servicio Militar	Desastres naturales	Licencia parental	Día libre por bienestar emocional	Sabático
210	48%	10%	22%	48%	11%	7%

Base	Cierre de la oficina por navidad y año nuevo	Enfermo	Estudio/ Educación	Voluntariado/ Servicio comunitario	Otro	Ninguna de las anteriores
210	10%	41%	19%	11%	12%	19%

Personas cubiertas por la política de licencia parental suplementaria

Base	Recién nacido	Adopción	Gestación subrogada
98	100%	73%	21%

Número de semanas de licencia parental suplementaria para la madre gestante – recién nacido

Base	1 semana	2 semanas	3 semanas	4 semanas	5 semanas
92	12%	15%	2%	0%	1%

Base	6 semanas	7 semanas	8 semanas	9 semanas	10 semanas
92	1%	0%	15%	1%	2%

Base	11 semanas	12 semanas	Más de 12 semanas	Varía según el tipo de empleado	No estoy seguro
92	0%	4%	30%	10%	5%

Número de semanas de licencia parental suplementaria para la madre gestante – adopción

Base	1 semana	2 semanas	3 semanas	4 semanas	5 semanas
68	10%	13%	1%	0%	0%

Base	6 semanas	7 semanas	8 semanas	9 semanas	10 semanas
68	0%	0%	19%	1%	1%

Base	11 semanas	12 semanas	Más de 12 semanas	Varía según el tipo de empleado	No estoy seguro
68	0%	9%	28%	9%	7%

Número de semanas de licencia parental suplementaria para la madre gestante – subrogación gestacional

Base	1 semana	2 semanas	3 semanas	4 semanas	5 semanas
19	11%	21%	0%	5%	0%

Base	6 semanas	7 semanas	8 semanas	9 semanas	10 semanas
19	0%	0%	11%	0%	0%

Base	11 semanas	12 semanas	Más de 12 semanas	Varía según el tipo de empleado	No estoy seguro
19	0%	0%	32%	11%	11%

La política de licencia parental suplementaria distingue entre padres/madres gestantes y no gestantes

Base	Sí	No	No, pero está en consideración.
99	23%	62%	15%

Número de semanas de licencia parental suplementaria para el padre/madre no gestante – recién nacido

Base	1 semana	2 semanas	3 semanas	4 semanas	5 semanas
21	24%	29%	10%	0%	0%

Base	6 semanas	7 semanas	8 semanas	9 semanas	10 semanas
21	0%	0%	5%	0%	0%

Base	11 semanas	12 semanas	Más de 12 semanas	Varía según el tipo de empleado	No estoy seguro
21	0%	5%	10%	5%	14%

Número de semanas de licencia parental suplementaria para el padre/madre no gestante – adopción

Base	1 semana	2 semanas	3 semanas	4 semanas	5 semanas
13	8%	23%	15%	0%	0%

Base	6 semanas	7 semanas	8 semanas	9 semanas	10 semanas
13	0%	0%	8%	0%	0%

Base	11 semanas	12 semanas	Más de 12 semanas	Varía según el tipo de empleado	No estoy seguro
13	0%	15%	8%	8%	15%

Número de semanas de licencia parental suplementaria para el padre/madre no gestante – subrogación gestacional

Base	1 semana	2 semanas	3 semanas	4 semanas	5 semanas
2	***	***	***	***	***

Base	6 semanas	7 semanas	8 semanas	9 semanas	10 semanas
2	***	***	***	***	***

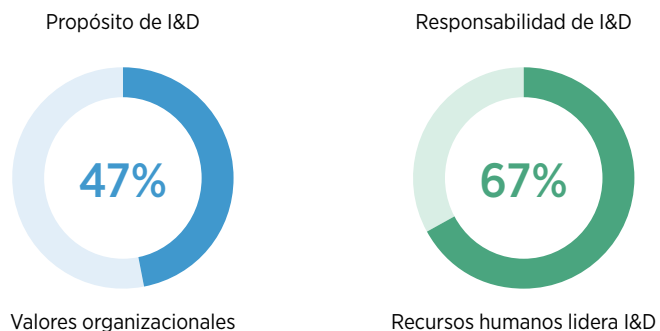
Base	11 semanas	12 semanas	Más de 12 semanas	Varía según el tipo de empleado	No estoy seguro
2	***	***	***	***	***

Inclusión, Diversidad y ESG

La inclusión y la diversidad siguen superando la madurez de ESG

Las iniciativas de inclusión y diversidad están más consolidadas que ESG en gran parte de la región. Casi la mitad de los empleadores indica que sus esfuerzos en inclusión y diversidad están principalmente alineados con los valores organizacionales, lo que señala que I&D está cada vez más integrada en la cultura, en lugar de estar impulsada únicamente por el cumplimiento normativo o la presión externa. Colombia observa avances significativos en DEI entre organizaciones multinacionales y multi latinas, con un reconocimiento creciente de que agendas de inclusión más sólidas respaldan la competitividad y los resultados de talento. En estos entornos, la inclusión está cada vez más vinculada a la atracción, el compromiso y la competitividad, en lugar de tratarse como una iniciativa independiente. Brasil refuerza que el impulso de los empleadores en torno a inclusión y ESG está creciendo, aunque la madurez y la integración siguen siendo desiguales, particularmente al traducir la estrategia en programas tangibles.

Inclusión y Diversidad: propósito y responsabilidad



La responsabilidad sigue concentrada en recursos humanos

La responsabilidad de la inclusión y la diversidad permanece en gran medida centralizada. El 67% de las organizaciones informa que recursos humanos es responsable de la estrategia y ejecución de I&D, lo que subraya el rol de la función como guardián e implementador. Brasil refuerza que el avance suele depender de cuán consistentemente la responsabilidad del liderazgo se extiende más allá de recursos humanos hacia las prácticas de gestión diaria. En muchas organizaciones, el progreso depende en gran medida de la promoción desde recursos humanos, con distintos niveles de involucramiento por parte del liderazgo senior y los mandos. Esta dinámica puede limitar la velocidad con la que los principios de inclusión se traducen en prácticas cotidianas.

“ Si bien el impulso de los empleadores está creciendo, aún existe un margen significativo de mejora en la madurez e integración de las iniciativas de inclusión y ESG. ”



Angeles Magalhães,
Deputy CEO Employee Benefits, Brazil

La integración en beneficios sigue siendo desigual

Aunque muchas organizaciones articulan objetivos sólidos de inclusión, la integración en el diseño de beneficios sigue siendo inconsistente. Menos de una cuarta parte de los empleadores ofrece licencias parentales inclusivas o beneficios de formación familiar, lo que pone de relieve una brecha entre la intención y la ejecución. Colombia señala que los beneficios inclusivos suelen surgir primero donde la presión externa es más fuerte, ya sea por parte de casas matrices globales, mercados laborales competitivos o expectativas cambiantes de la fuerza laboral. En contraste, los empleadores más pequeños o con foco local suelen encontrarse en etapas más tempranas de adopción, incluso cuando el mensaje de inclusión está presente. Esta integración desigual sugiere que la madurez de I&D está avanzando más rápido a nivel estratégico que a nivel de beneficios, creando una desconexión entre las prioridades declaradas y la experiencia del empleado.



La integración de ESG avanza más lentamente

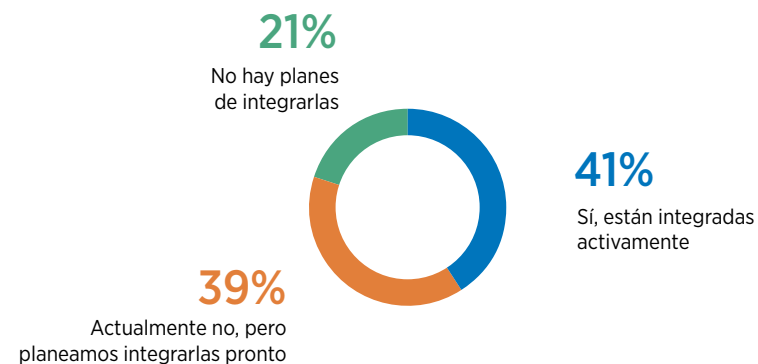
En comparación con inclusión y diversidad, la integración de ESG en los beneficios para empleados y las prácticas de la fuerza laboral sigue siendo menos madura. Poco más de cuatro de cada diez empleadores informan que integran activamente consideraciones de ESG en los beneficios, lo que indica que muchas organizaciones aún se encuentran en etapas iniciales o exploratorias. En México, ESG está ganando protagonismo en los reportes corporativos, aunque su integración en estrategias concretas de beneficios y bienestar para los empleados sigue siendo limitada. Perú añade que la adopción es más avanzada en sectores como minería, energía y servicios financieros. En otros sectores, ESG suele estar presente en la comunicación corporativa y los informes, pero es menos visible en programas tangibles para los empleados. Esta brecha refleja desafíos más amplios para traducir los compromisos de ESG en prácticas operativas que los empleados experimenten directamente.

“ En México, ESG está ganando protagonismo en el reporte corporativo, aunque su integración en estrategias concretas de beneficios y bienestar para los empleados sigue siendo limitada. ”



Noé Valdivieso
Associate Director |
Value Proposition
& Client Experience
INTERprotección,
México

ESG en beneficios para empleados



De la intención a la ejecución se convierte en el desafío central

En inclusión, diversidad y ESG, el desafío central ya no es la concientización, sino la ejecución. Muchos empleadores describen sus esfuerzos de ESG e I&D como aún en desarrollo, lo que pone de relieve la brecha entre ambición y entrega consistente. Colombia añade que las expectativas de las generaciones más jóvenes están evolucionando rápidamente, aumentando la presión sobre las organizaciones para pasar de la intención a una ejecución medible. Esto está acelerando la demanda de acciones visibles y empujando a las organizaciones más allá de políticas y declaraciones hacia una implementación tangible y medible.

Propósito de las iniciativas o de la estrategia actual de inclusión y diversidad

Base	Atraer y retener talento	Responder a las expectativas de los clientes o las partes interesadas	Mejorar la reputación externa general	Alinearse con los valores fundamentales de la organización	No aplicable
192	33%	6%	3%	47%	10%

Rol responsable de gestionar y supervisar las iniciativas de inclusión y diversidad

Base	Equipo DEI	Recursos humanos	Alta dirección	Equipo directivo	Junta Directiva	Otro
175	18%	67%	8%	5%	1%	1%

Áreas que han incorporado criterios de inclusión y diversidad

Base	Análisis del talento y compromiso	Contratación	Gestión del rendimiento	Planificación de carrera y sucesión	Comunicación
162	39%	69%	17%	22%	40%

Base	Compensación	Beneficios	Responsabilidad del liderazgo	Aprendizaje y desarrollo
162	14%	22%	23%	27%

Programas de formación relacionados con inclusión y diversidad ofrecidos

Base	No discriminación	Aceptar las diferencias en el lugar de trabajo	Superar los sesgos inconscientes
170	55%	54%	39%

Base	Cómo incorporar conductas inclusivas en cada rol	Cómo gestionar eficazmente grupos diversos de personas	Otro	No aplicable
170	18%	24%	13%	15%

Beneficios ofrecidos para apoyar la inclusión y diversidad (I&D) desde la perspectiva de salud y formación de familia

Base	Cobertura de tratamientos de fertilidad (por ejemplo, fecundación in vitro, inseminación intrauterina, congelación de óvulos/espermatozoides)	Apoyo o reembolso por gestación subrogada	Asistencia para la adopción	Atención médica de afirmación de género (por ejemplo, terapia hormonal, cirugía, asesoramiento)
166	3%	1%	2%	5%

Base	Políticas inclusivas de licencia parental (por ejemplo, para familias LGBTQ+, padres solteros)	Programas de apoyo relacionados con la menopausia	Servicios de salud mental adaptados a diversas poblaciones	Apoyo para empleadas y empleados en periodo de lactancia
166	22%	2%	22%	37%

Base	Licencia por duelo, que incluye aborto espontáneo y muerte fetal	Ninguna de las anteriores	Otro
166	31%	36%	6%

Integrar iniciativas de sostenibilidad o ESG en los beneficios para los empleados

Base	Sí, están integradas activamente	Actualmente no, pero planeamos integrarlas pronto	No hay planes de integrarlas
195	41%	39%	21%

Acciones con foco ESG implementadas

Base	Realizar capacitaciones a los empleados	Monitorear y analizar continuamente para garantizar que se cumplan las prácticas ESG y se logren los resultados deseados.	Designar empleados para que actúen como embajadores y defensores de las iniciativas ESG dentro de la empresa.
78	71%	64%	31%

Base	Comunicar la postura socioambiental de la empresa a través de las redes sociales y otros canales	Otro	Ninguna de las anteriores
78	47%	5%	0%



Comentarios Finales

La narrativa en LATAM es una de recalibración. La retención sigue siendo la principal presión estratégica, pero los empleadores están respondiendo cada vez más a través de la sostenibilidad, la relevancia y la experiencia, en lugar de una expansión continua. Este cambio se refleja en una gobernanza más sólida, propuestas de valor más focalizadas y una dependencia creciente de datos y analítica para respaldar la toma de decisiones.

Los beneficios asegurados continúan anclando la propuesta de valor al empleado, incluso cuando el aumento de los costos de salud limita la flexibilidad. Los empleadores están pasando de un crecimiento en la cobertura a una mayor disciplina de costos, con un énfasis más fuerte en el diseño de los planes, la utilización y la experiencia de servicio. El bienestar y la flexibilidad ya son elementos habituales, pero la madurez aún no acompaña a la adopción. La siguiente etapa se centra en traducir la disponibilidad en impacto medible.

Las prácticas de tiempo libre refuerzan dinámicas similares. Las bases estatutarias son sólidas, las mejoras son selectivas y la utilización está determinada tanto por la cultura organizacional y las normas de gestión como por las políticas formales. La inclusión y la diversidad avanzan como prioridades culturales y competitivas, mientras que ESG sigue siendo desigual y menos consistentemente integrado en los programas para empleados.

De cara al futuro, los empleadores que logren alinear la inversión con el valor percibido, fortalecer la gobernanza y la medición, y cerrar las brechas entre la intención y la experiencia, estarán mejor posicionados para sostener el compromiso, la resiliencia y la confianza en los próximos años.



Colaboradores

Michelle Barrett

michelle_barrett@ajg.com

Mario Collado

mario_collado@ajg.com

Angeles Magalhães

angeles_magalhaes@ajg.com

Filipe Nicodemos

filipe_nicodemos@ajg.com

Noé Valdivieso

nfvn@inter.mx

Juliana Sastre

juliana_sastre@ajg.com

Robb Sucheki

robb_sucheki@ajg.com



Sobre Gallagher

Tú y tu gente están en el centro de todo lo que hacemos.

Gallagher se especializa en mantener el vínculo crítico entre el bienestar de las personas y el éxito organizacional a través de estrategias para beneficios, programas financieros y de talento que generan resultados.

A medida que los empleados de todas las geografías, industrias y tipos de empleadores navegan por un panorama laboral global en evolución, las organizaciones están evaluando y mejorando la experiencia en el lugar de trabajo. Encontrar nuevas formas de involucrar y conectar con su gente es esencial para fomentar el bienestar organizacional. Ofrecer una cobertura médica sólida y un plan de jubilación confiable no es suficiente en el competitivo mercado laboral actual. Un enfoque holístico hacia el bienestar organizacional — incluyendo beneficios, compensación, jubilación, comunicaciones para empleados y cultura laboral — puede ayudar a alinear tu estrategia de personas con tus objetivos comerciales.

Trabajar con un equipo que comprende tus desafíos diarios y las expectativas del liderazgo puede ayudarte a fomentar la productividad y el crecimiento que apoyan directamente tus objetivos estratégicos. Gallagher aporta análisis e información informada, comparada con estándares de la industria utilizando fuentes de datos específicas por país, para ayudarte a anticipar y mantenerte a la vanguardia de las tendencias y riesgos de la fuerza laboral.

Nuestras soluciones digitales y de consultoría global están diseñadas para apoyar a tu fuerza laboral con estructuras de costos sostenibles, mientras ayudan a los empleados a comprometerse con su trabajo y lograr resultados que más importan a tu organización. Usando plataformas tecnológicas propietarias, te ayudamos a comprender mejor a tus poblaciones de empleados y tomar decisiones informadas al gestionar costos, conectar con tus empleados y lograr resultados medibles.

Cuando los empleados disfrutan de su trabajo, aprecian sus beneficios y se sienten informados y conectados, su confianza y confianza en tu organización crecen. Esto fomenta la positividad, aumenta la retención, mejora las interacciones con los clientes y genera prosperidad general.

Gallagher te ayuda a invertir y mantener una cultura laboral que ofrezca crecimiento y potencial. ¿El retorno de esa inversión? Atraer nuevos talentos e inspirar a los empleados a dar lo mejor de sí mismos, tanto personal como profesionalmente. Trabajemos juntos para entender tus prioridades y desarrollar una estrategia proactiva de personas para lograr tus objetivos, empoderándote para navegar el futuro con confianza.

Términos y condiciones

El propósito de esta Encuesta es proporcionarle información general sobre las prácticas actuales dentro del entorno de beneficios para empleados. Los datos no constituyen recomendaciones ni ningún otro tipo de asesoramiento relacionado con programas de beneficios para empleados, y el usuario no está obligado de ninguna manera a aceptar o implementar la información para su uso dentro de su(s) organización(es). La decisión de utilizar cualquier información proporcionada recae exclusivamente en el usuario, y la aplicación de los datos contenidos no garantiza el cumplimiento de las leyes o regulaciones aplicables en materia de beneficios para empleados. La información proporcionada por la Encuesta, aun cuando sea de aplicación general, no puede tener en cuenta todos los factores que puedan afectar a un individuo o situación específicos. Asimismo, las prácticas descritas en la Encuesta no deben interpretarse como asesoramiento legal, ni tienen la intención de proporcionarlo.

El Sitio Web y el Contenido no constituyen asesoramiento contable, de consultoría, de inversión, de seguros, legal, fiscal ni de ningún otro tipo de asesoramiento profesional, y deben utilizarse únicamente junto con los servicios de un consultor de Gallagher y de cualquier otro asesor profesional adecuado que tenga pleno conocimiento de la situación del usuario.

Gallagher no declara ni garantiza que el Contenido sea correcto, preciso, oportuno o de otro modo confiable. Gallagher puede realizar cambios en el Contenido en cualquier momento. Gallagher no asume ningún tipo de responsabilidad, ya sea oral o escrita, expresa o implícita, incluidas, entre otras, la idoneidad para un propósito particular, la precisión, las omisiones y la integridad de la información. En ningún caso Gallagher será responsable frente al licenciatario ni frente a ninguna otra parte por daños indirectos, especiales, consecuentes, incidentales o similares, incluidos los daños por pérdida de datos o pérdidas económicas, incluso si Gallagher ha sido notificado de la posibilidad de dichas pérdidas. A los efectos de esta sección, el término "Gallagher" se interpretará de manera que incluya a Gallagher Surveys como una división de marketing y/o a Gallagher Benefit Services, Inc. y sus afiliadas.

Solo para uso institucional. No destinado a distribución pública. Todos los derechos reservados. Ninguna parte de este libro, incluidos el texto, los datos, los gráficos, el diseño interior y el diseño de la portada, puede reproducirse o transmitirse de ninguna forma sin el consentimiento expreso de Arthur J. Gallagher & Co.

