

Foro Mercer Chile 2024

Revolucionemos nuestra relación con los trabajadores

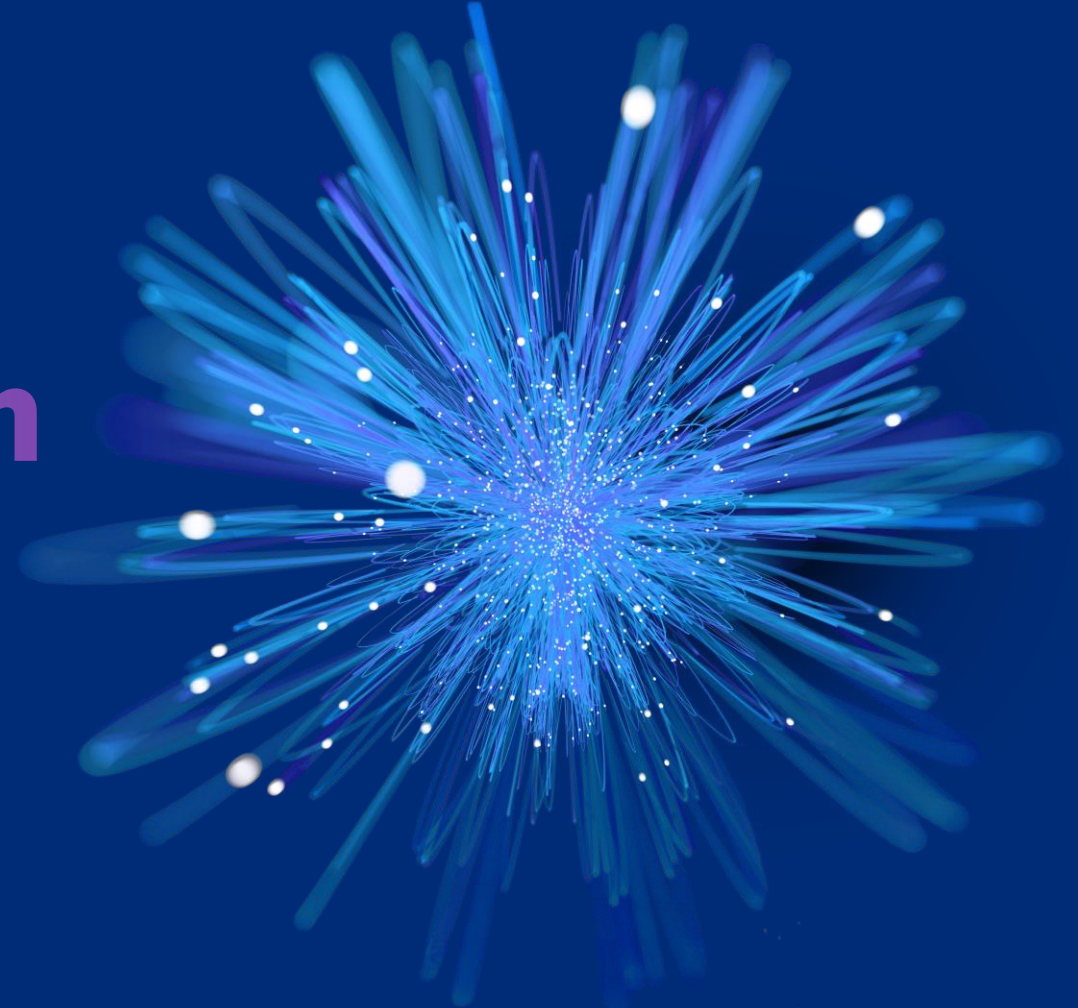
Descubre las nuevas tendencias en EVP

Caso de éxito Softys

Daniela Araya - Talent Strategy Leader en Mercer Chile

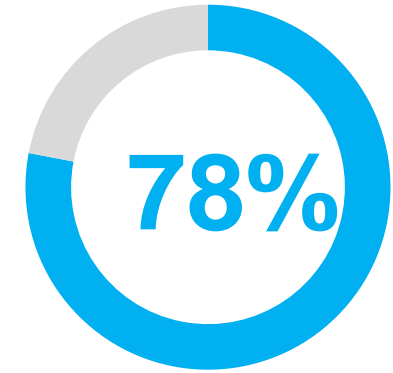
Marcela Paz Avalos - Subgerente de Consultoría en Beneficios en Mercer Marsh Beneficios

Invitada: **Claudia Bendeck** - Directora Regional de Compensaciones, Beneficios y People Operations, Softys



Las crisis recurrentes están impactando a las empresas y a su fuerza laboral

Deterioro de la salud mental
Colapso de infraestructura pública
Falta de recursos naturales
Condiciones de salud crónicas
Confrontación geoeconómica
Erosión de la cohesión social
Cambio climático
Inequidad digital
Pérdida de biodiversidad
Enfermedad infecciosa
Desinformación
Costo de la vida



de los empleados sienten que cuando su empleador se preocupa por su bienestar considera que están prosperando

Prioridades para los líderes de RH a nivel mundial en 2024

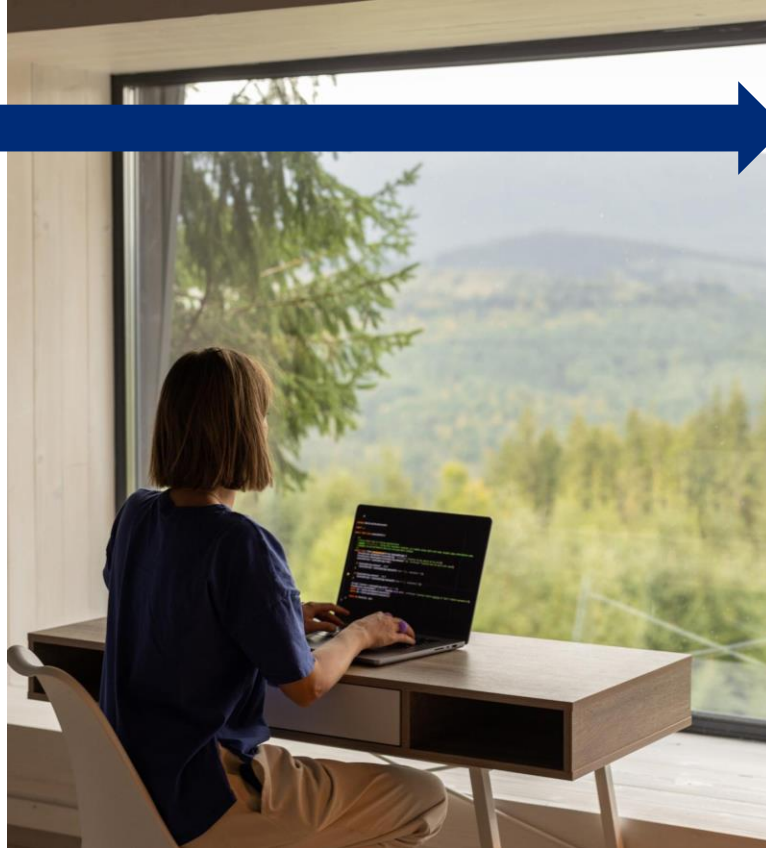
1 **Mejorar** la experiencia del empleado/EVP

2 **Invertir** más en beneficios

3 **Mejorar** la planificación estratégica

4 **Mejorar** las capacidades de HR

5 **Rediseñar** el trabajo para incorporar IA/automatización



Impacto en:

- La retención
- La atracción
- El compromiso
- La productividad
- La cultura
- El clima laboral
- La reputación de la empresa

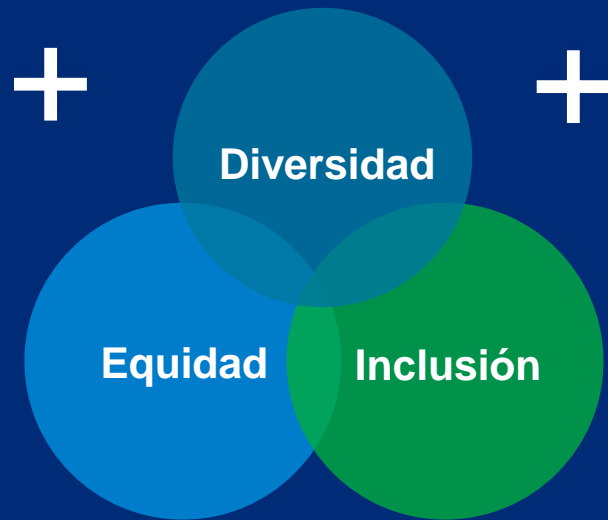
Fuente: Global Talent Trends 2024

¿Qué es EVP?

Nuestro enfoque ofrece una **EVP** que es auténtica, relevante, diferenciadora y orientada al futuro



Para el éxito, se requiere integrar DEI en todos los aspectos de la EVP...

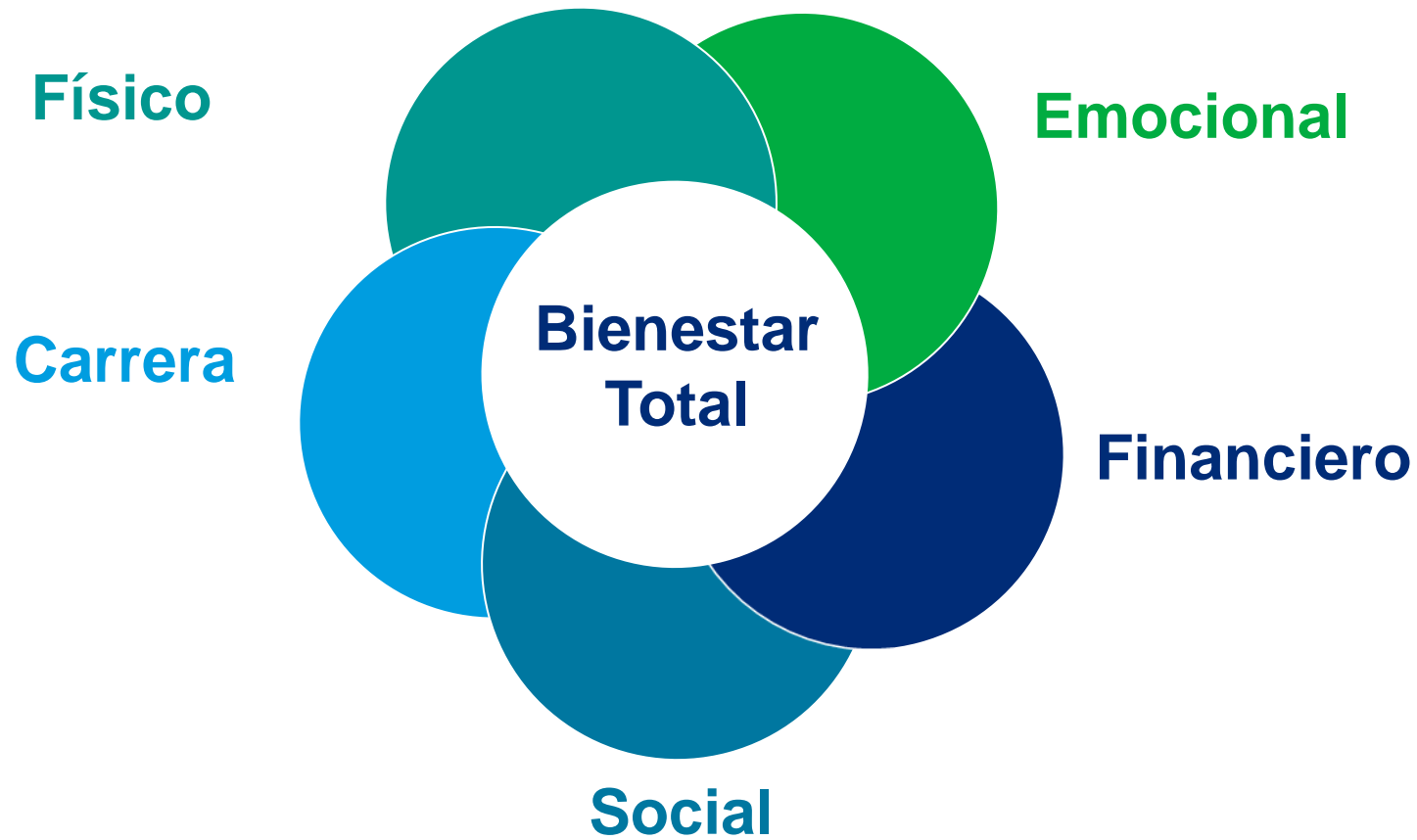


... en todos los aspectos de la experiencia del empleado



La inclusión debe ser el ADN en todos los aspectos de la jornada del empleado.

Los momentos que importan inciden en el bienestar total de los colaboradores



Los empleados renunciarían a un aumento salarial del 10% a cambio de...



Mejora en la calidad de vida

Sentimiento de valoración

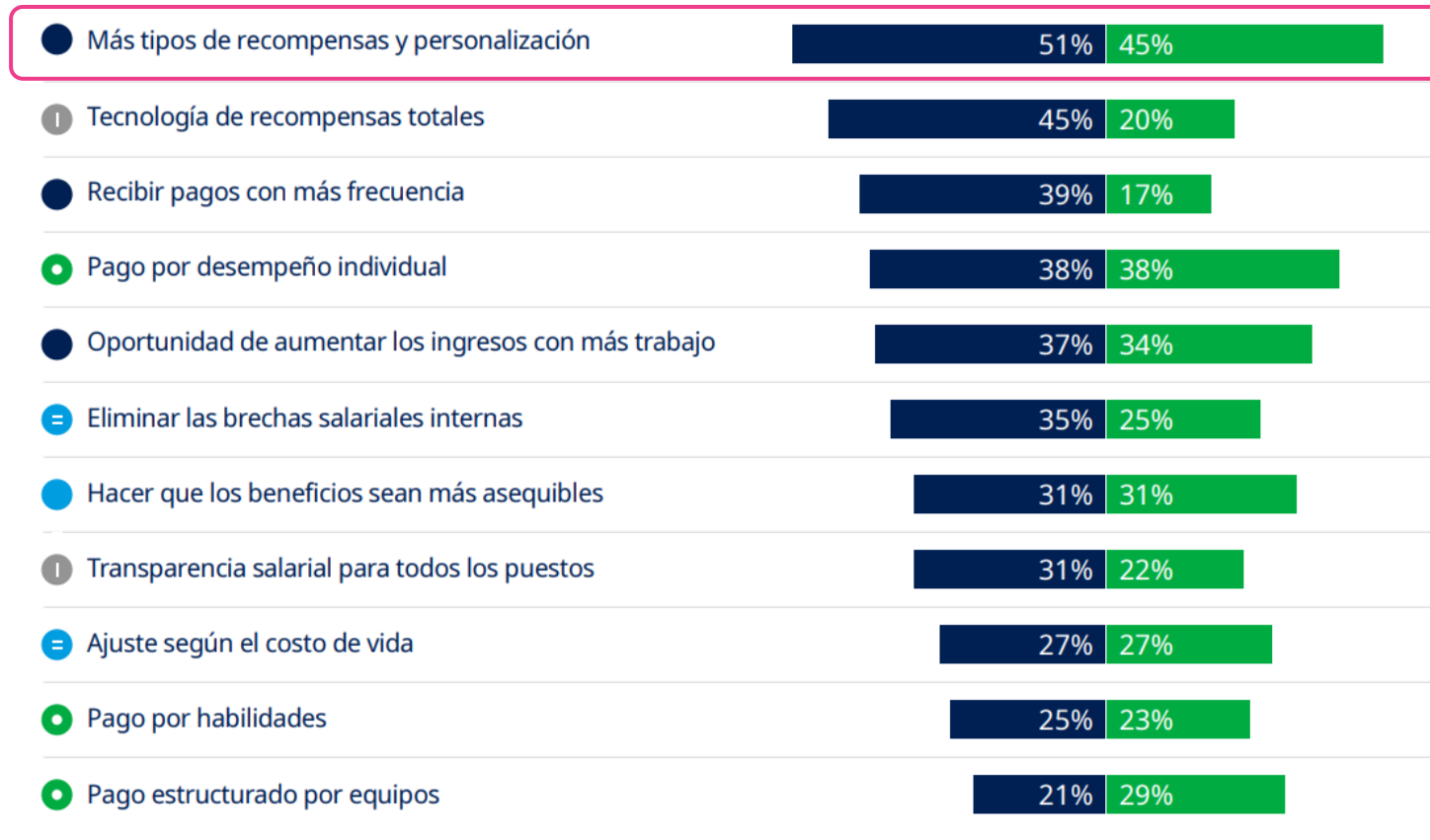
Reconocimiento

Satisfacción integral

Diferenciación del mercado laboral

¿Ofrecen las empresas a sus empleados lo que quieren?

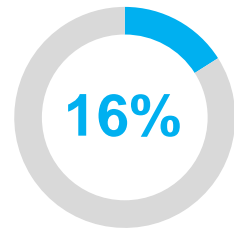
Lo que **RR. HH.** implementó recientemente: Lo que los **empleados** afirman que marcaría la diferencia:



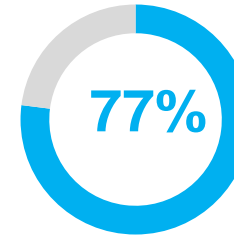
- Estructura salarial ágil
- Visión integral de la contribución
- ⊞ Valoración justa de las personas
- ⓘ Transparencia y tecnología



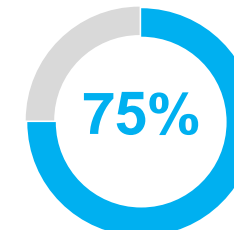
El impacto de la personalización de los beneficios en la EVP



Implementaron modelo flexibles



La percepción de los colaboradores fue buena



Impacto positivo en la atracción y retención

Fuente: Estudio de Beneficios Flexibles MMB, 2024



Mejora la satisfacción y el compromiso de los empleados



Promueve el bienestar



Aumento del valor percibido



Disminuye la rotación



Mejora la experiencia del empleado

En la personalización los arquetipos cobran vital relevancia

“Quiero divertirme y seguir siendo exitosa”

Los Arquetipos representan diferentes **segmentos de la organización** en función de los **deseos, necesidades y preferencias de los empleados**




El desarrollo de Arquetipos es una **investigación de los empleados**

- Análisis de los datos
- Investigación de preferencias de empleados
- Focus group virtuales con IA y/o en persona


Finalmente, la EVP y la EX converge con la experiencia de marca, por lo cual es importante tener experiencias más conectadas



Queremos conocer tu punto de vista:



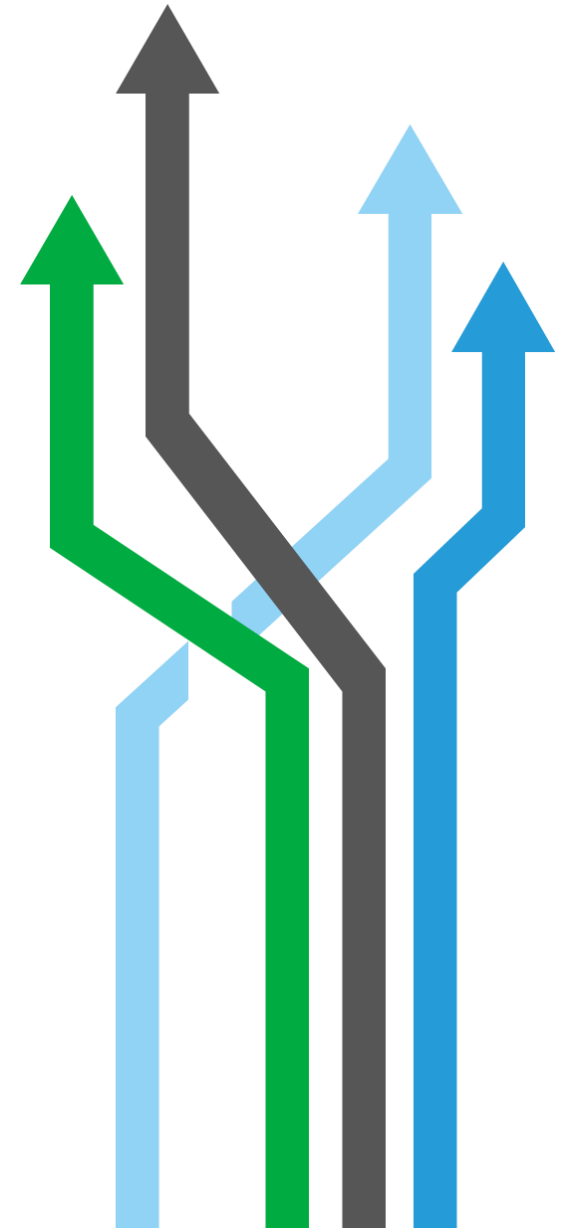
¿Has notado algún cambio en las expectativas y preferencias del talento de tu organización?





¿Cómo ha evolucionado tu EVP para abordar estos cambios?

- a) Enfoque en flexibilidad y nuevos modelos de trabajo.
- b) Aumento efectividad de programas de calidad de vida y bienestar físico y mental.
- c) Escucha permanente y medición continua de las necesidades de los colaboradores.
- d) Necesidad de personalizar cada vez más nuestra propuesta de valor con las expectativas de los colaboradores.
- e) No ha evolucionado.





Experiencia Softys

**Somos una
empresa Cmpc**

celulosa

Tissue

Biopackaging

cmpc 

2019

Softys 
Innovando para tu cuidado

Nace la empresa de
Consumo Masivo



Somos una empresa multilatina con más de 40 años de experiencia en el mercado, líder en América Latina en el desarrollo de productos y soluciones para el cuidado de las personas, con diferentes marcas de higiene personal y limpieza profesional.



Guiados por nuestro propósito

“Nuestro propósito es desarrollar marcas que entreguen el mejor cuidado a las personas en su día a día y durante todas las etapas de su vida”



Nuestra visión

“ En Softys nos inspiramos a dar lo mejor de nosotros, logrando rentabilidad de referencia a través de marcas innovadoras y cuidando a los consumidores, colaboradores y medio ambiente, generando valor sostenible para clientes y accionistas.”



We are
Softys
We are
multilatinos

15 Mercados en Latam

22 Plantas Productivas de Tissue y Cuidado personal

25 Marcas de Tissue y Cuidado Personal

+40 Años de experiencia el Latam

+100 Años de historia siendo parte de CMPC

+500 Millones de consumidores que nos han posicionado como líderes en la región

Marcas de alto valor que posicionan a Softys como Líder en Latam



¿Qué motivó a
Softys a hacer el
proyecto de EVP?



Motivaciones de Softys



Alinear la EVP – Beneficios al **propósito** de la organización



Evaluar de manera **regional** (Empleado & Mercado) el programa de beneficios con el objetivo de innovar, rediseñar y/o modificarlo.



Comprender si los **esfuerzos monetarios** se están alocando correctamente de acuerdo con la percepción de los colaboradores.



Conocer cómo es percibida la **EVP** hoy por los colaboradores



Alinear de acuerdo a la **estrategia** de Recursos Humanos

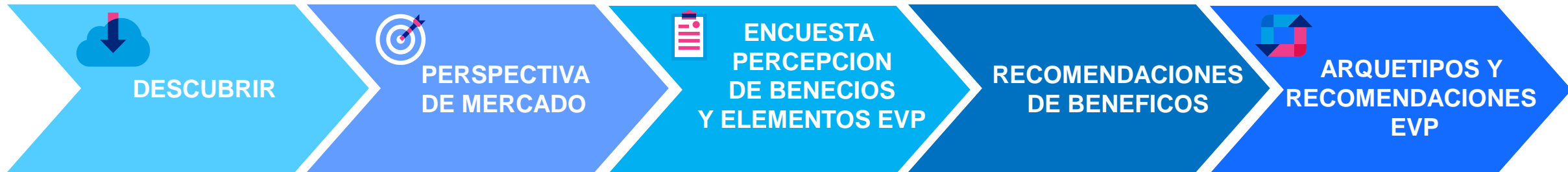


Reforzar los Journeys de los empleados (onboarding y reconocimiento)



Solución para enfrentar sus desafíos

FASE ACTUAL



- Entendimiento del negocio y su estrategia comprendiendo la correlación entre la marca empleadora, la EX y la EVP

- Competitividad vs el mercado para entender los gaps y brechas

- Conocimiento, usabilidad y valoración de los beneficios
- Focus Groups virtuales (con uso de IA) a fin de completar el análisis y obtener los distintos arquetipos organizacionales

- Informe detallado para la toma de decisiones respecto a los programas de beneficios

- Diseño de arquetipos, recomendación de EVP

Preocupaciones previas al proyecto

1

Generar expectativas en los colaboradores mediante las encuestas y focus

2

Coordinación de cada país y stakeholders claves

3

Incertidumbre sobre los resultados

4

Falta de apoyo de la alta dirección

5

Incertidumbre sobre presupuesto de inversión

Principales hallazgos



Hallazgos claves EVP

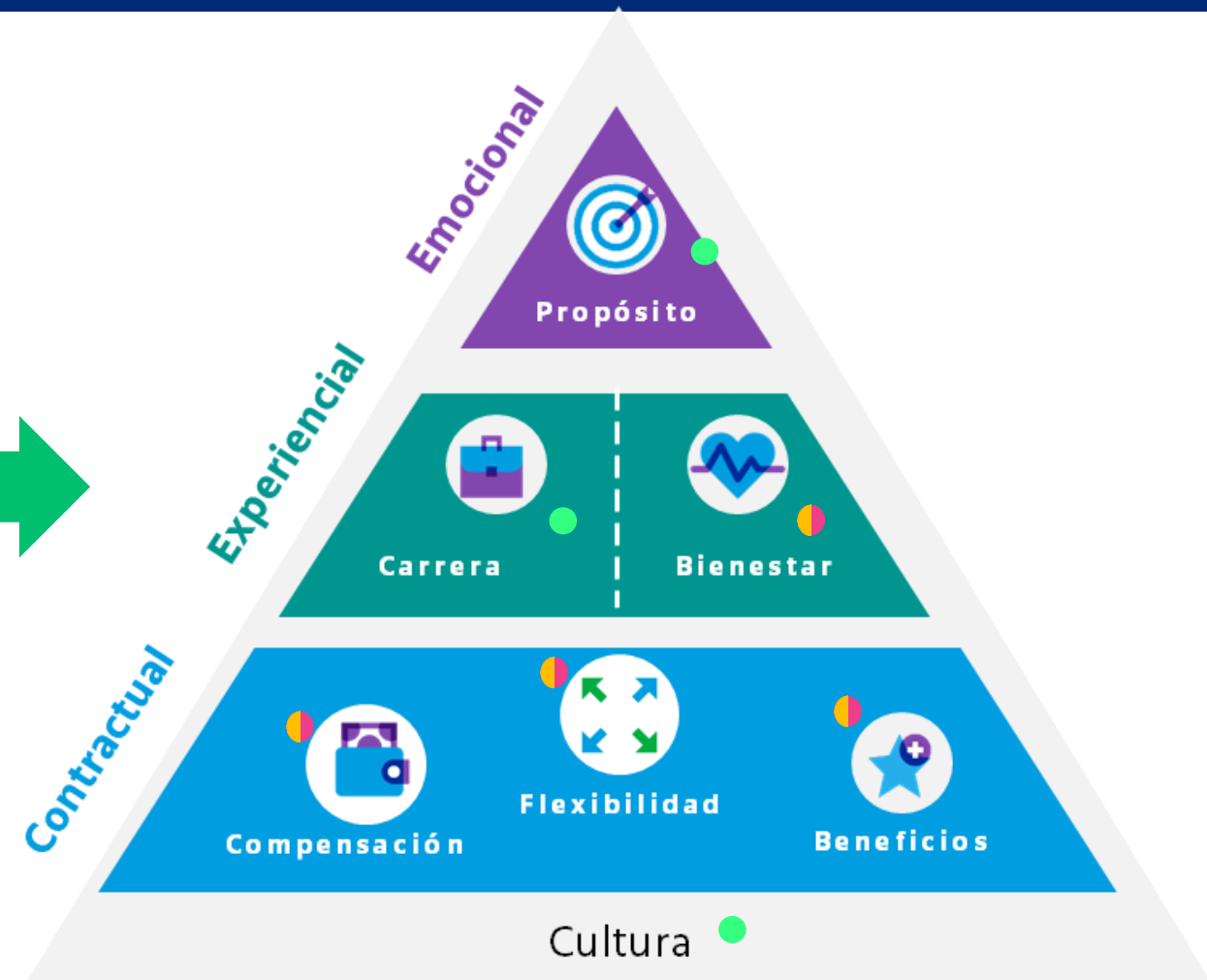
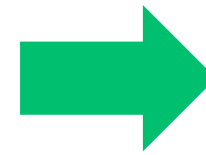
- Fortaleza
- Posibilidad de mejora

Fortalezas

- ✓ Marca y el prestigio que genera orgullo
- ✓ Cultura organizacional y conexión con el propósito
- ✓ Estabilidad laboral
- ✓ Oportunidades de aprendizaje

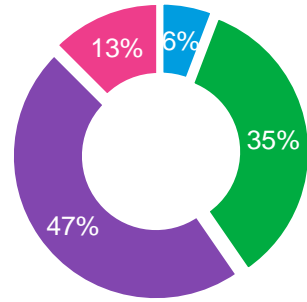
Posibilidad de mejora

- ✓ Salario
- ✓ Balance vida-trabajo
- ✓ Oportunidades de carrera
- ✓ Mayor personalización beneficios sobre todo de bienestar financiero



Hallazgos EVP Propósito personal

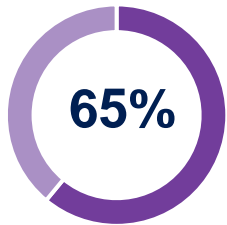
Apoyo recibido de la empresa para lograr el propósito personal



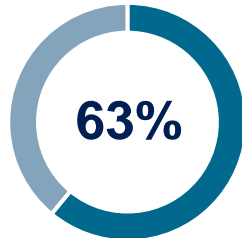
■ Poco apoyo ■ Apoyo moderado ■ Buen apoyo ■ Apoyo total

En especial la Generación X (65%) y los Millenials (62%) entre 1 y 4 años de antigüedad, de los niveles Sr Professional y administrativos, del género femenino con hijos

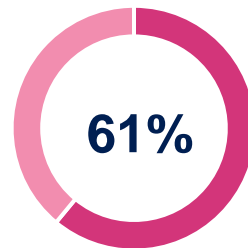
Principales acciones de la empresa para acercar a las personas con el propósito personal. Las más votadas



Crecimiento y reconocimiento personal



Trabajo hibrido



Sentirse en un buen ambiente de trabajo

La cultura de la empresa se describe, en un 62% de la población como una **cultura de cuidado, apoyo y preocupación por el bienestar** de los empleados



Otros factores importantes más allá del salario

¿Qué otros factores, además del salario, consideras importantes para sentirte valorado en tu trabajo?

Trabajo en equipo

Reconocimiento formal

Reconocimiento, detalles de la jefatura hacia tu

Liderança, equipe de trabalho, flexibilidade e confiança



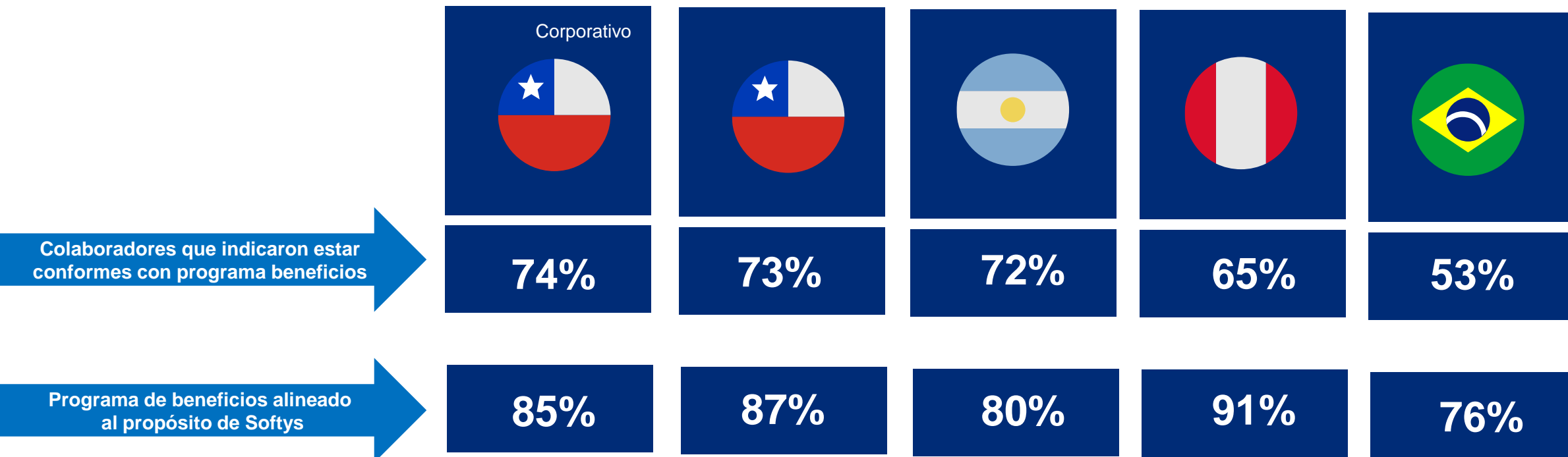
Sentirme parte de las decisiones estratégicas de la compañía. Liderar un equipo de trabajo.

Tener claridad de cuál es el siguiente rol en la compañía, que se espera de mi

Beneficios educativos, bonos o regalos

financiar cursos espanhol e cursos de desenvolvimento em instituições de valor que cada país possui permitindo mais conhecimento

Principales hallazgos: Percepción de beneficios



Principales hallazgos: Indicadores percepción de beneficios



Corporativo



Conocimiento

Excelente: Sobre el 76%
Bueno: Entre el 53% y el 75%
Revisar: Menor al 52%

Reembolso deportivo (100%)

Casino (99%)

Seguro de Salud (99%)

Productos Softys (96%)

Bono alimentación (96%)

Satisfacción

Excelente: Sobre el 4,5
Bueno: Entre el 3,0 y el 4,4
Revisar: Menor al 2,9

Pago licencia médica (4,9)

Día Cumpleaños (4,8)

Día Cumpleaños (4,8)

Licencia chequeo preventivo (4,5)

Chequeo preventivo (4,8)

Utilización

Excelente: Sobre el 39%
Bueno: Entre el 14% y el 38%
Revisar: Menor al 13%

Almuerzo (99%)

Casino (99%)

Productos Softys (98%)

Productos Softys (96%)

Bono de alimentación (96%)

Importancia

Excelente: Sobre el 4,5
Bueno: Entre el 3,0 y el 4,4
Revisar: Menor al 2,9

Seguro de Salud (4,9)

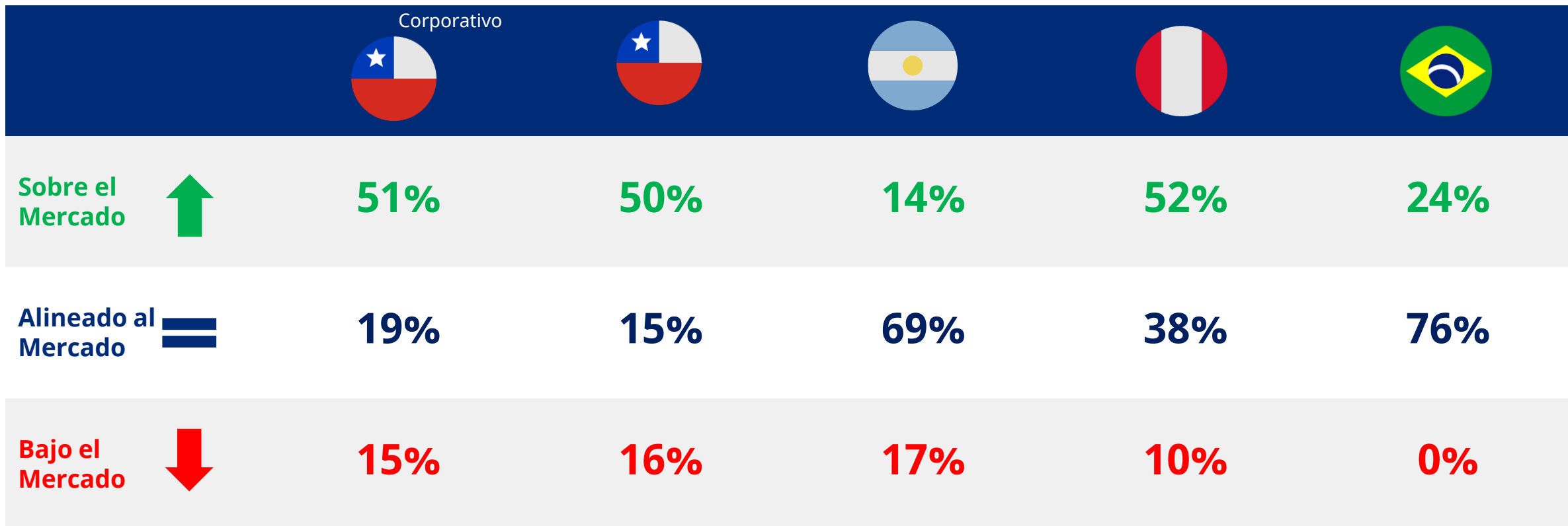
Día Libre Cumpleaños (4,8)

Seguro de Salud (4,9)

Seguro de Salud (4,6)

Bono hijos especiales (4,8)

Principales hallazgos: Competitividad de beneficios



Nota: La competitividad se obtuvo dividiendo el número de beneficios sobre el mercado por ejemplo en el número de beneficios totales analizados.

Resumen Arquetipos



Arquetipo	Explorador en crecimiento	Colaborador familiar	Líder comprometido con el propósito	Estable en su carrera
Edad				
Antigüedad				
Estado Civil				
Hijos				
Género				
Expectativas sobre Softys				
¿Qué valoran?				
Preocupaciones				
¿Qué necesitan?				
¿Por qué permanecen en Softys?				
¿Cómo es mejor comunicarse con este grupo?				

Aprendizajes Softys



Es un proyecto largo



Involucrar a los países e interlocutores desde un inicio



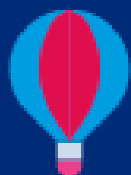
No todo es inversión en Dinero



Los beneficios están mejor percibidos de lo que pensábamos



La EX del colaborador es clave



Existen elementos de la EVP adicionales a beneficios que son altamente valorados



Lo que no se comunica no existe



Proyecto no fue aplicado a los colaboradores sindicalizados

Mensajes de Cierre

Empatía!!! Poner al trabajador al centro, conociendo las preferencias de los colaboradores.

Identificar los aspectos únicos y atractivos.

Para el éxito, se requiere integrar DEI en todos los aspectos de la EVP.

Comunicar la EVP en 360° y contar una historia.

Evaluar y ajustar constantemente.

La EVP debe ser parte integral de la estrategia de la empresa.

La EVP debe evolucionar en un mundo en constante cambio.

Preguntas ?