

Estrategia de salud empresarial como pieza clave para la sustentabilidad del SGMC

Fatima Ramírez
Jonathan Cuevas

MAYO 18



Desafíos de RH Respecto a los Planes de Beneficios 2017



Grandes cambios en la población y en la tecnología propician su transformación



Las nuevas regulaciones añaden complejidad y gastos adicionales



El costo promedio anual supera los presupuestos



Nuevas herramientas en la atracción y retención de talento

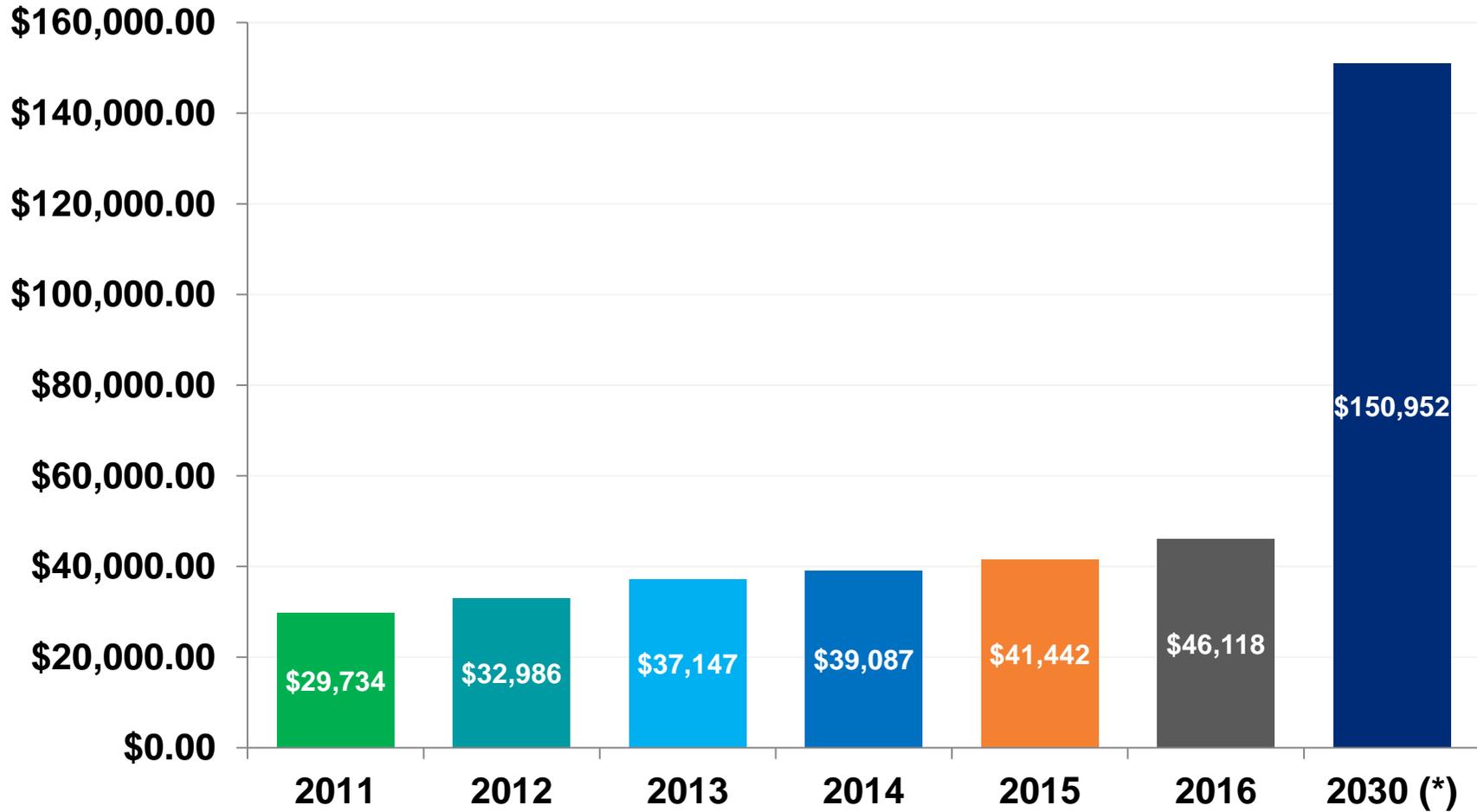


Demanda soluciones creativas de contención de costos



Costo Promedio del Siniestro- Nacional

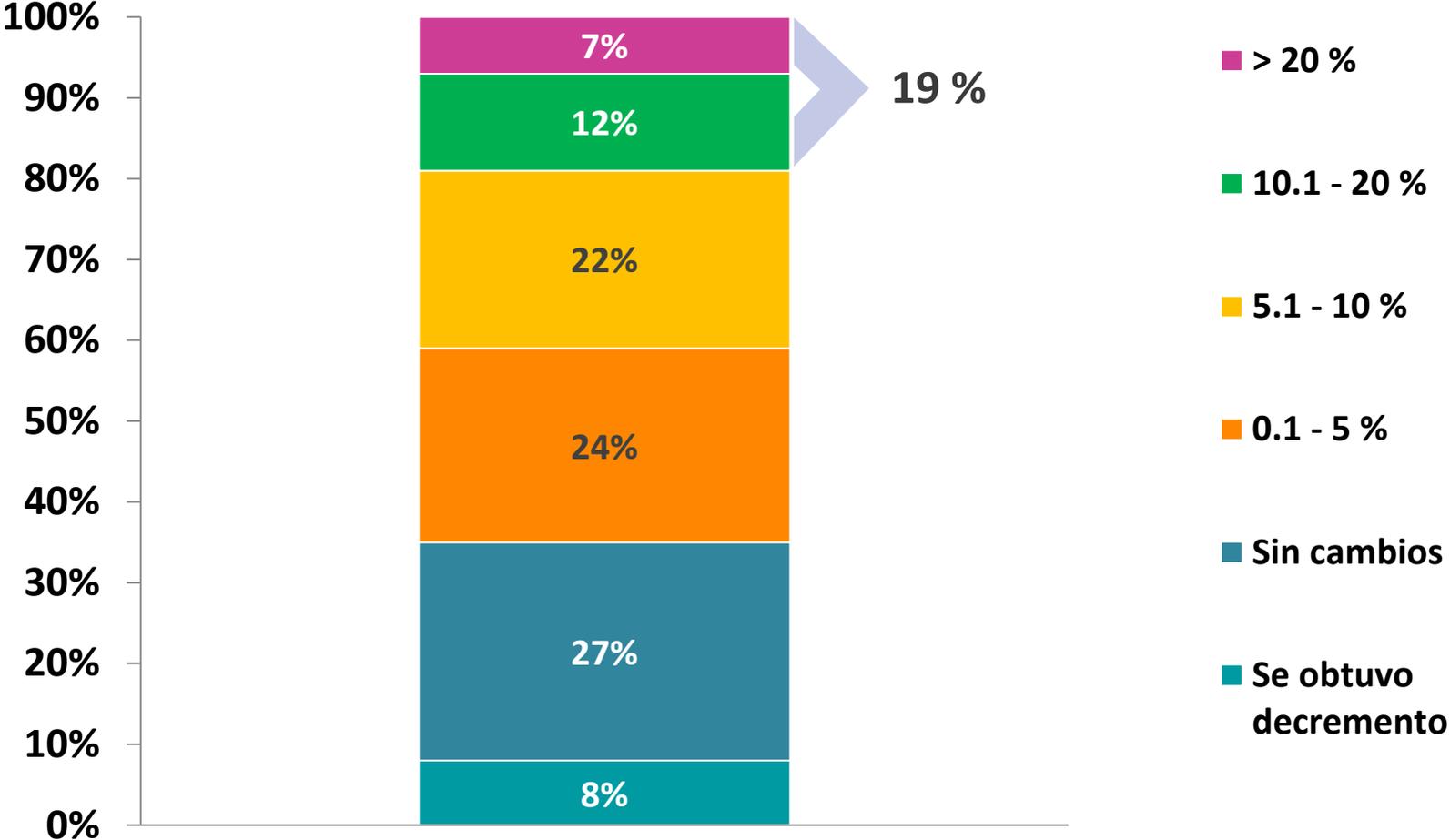
Incremento Anual del 9%



El costo promedio considerado para 2030 tiene un incremento del 9% fijo

Seguro de Gastos Médicos 2017

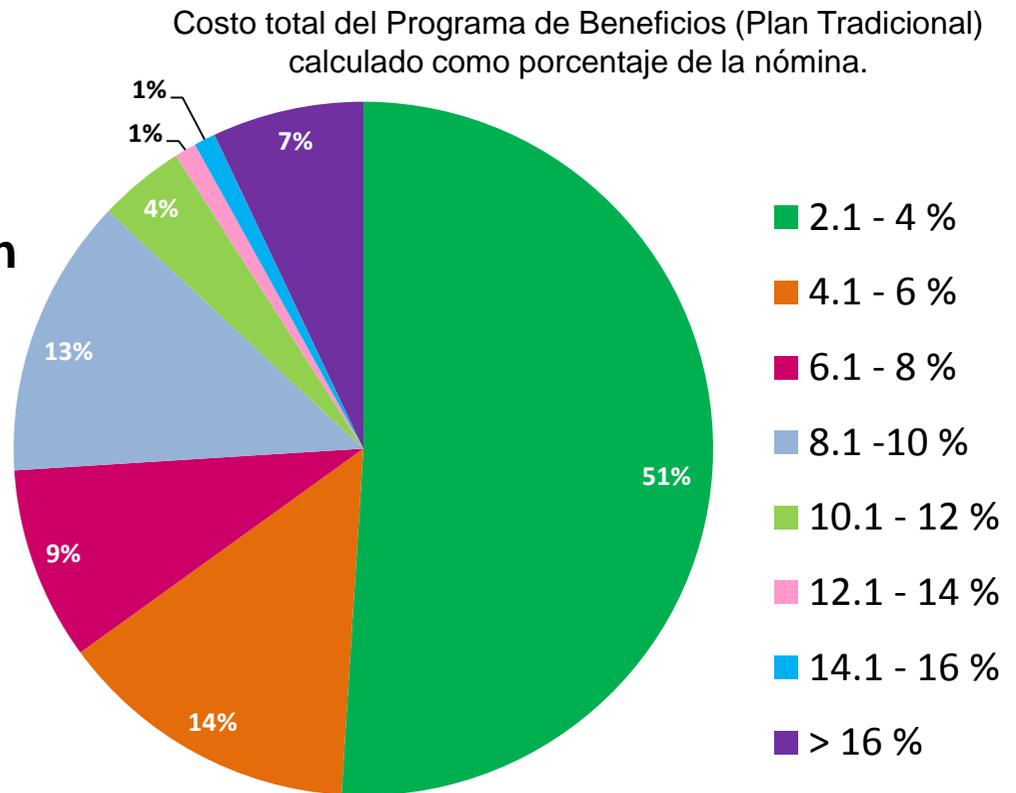
Incremento en Renovación



¿Cuánto se invierte en los Planes de Beneficios?

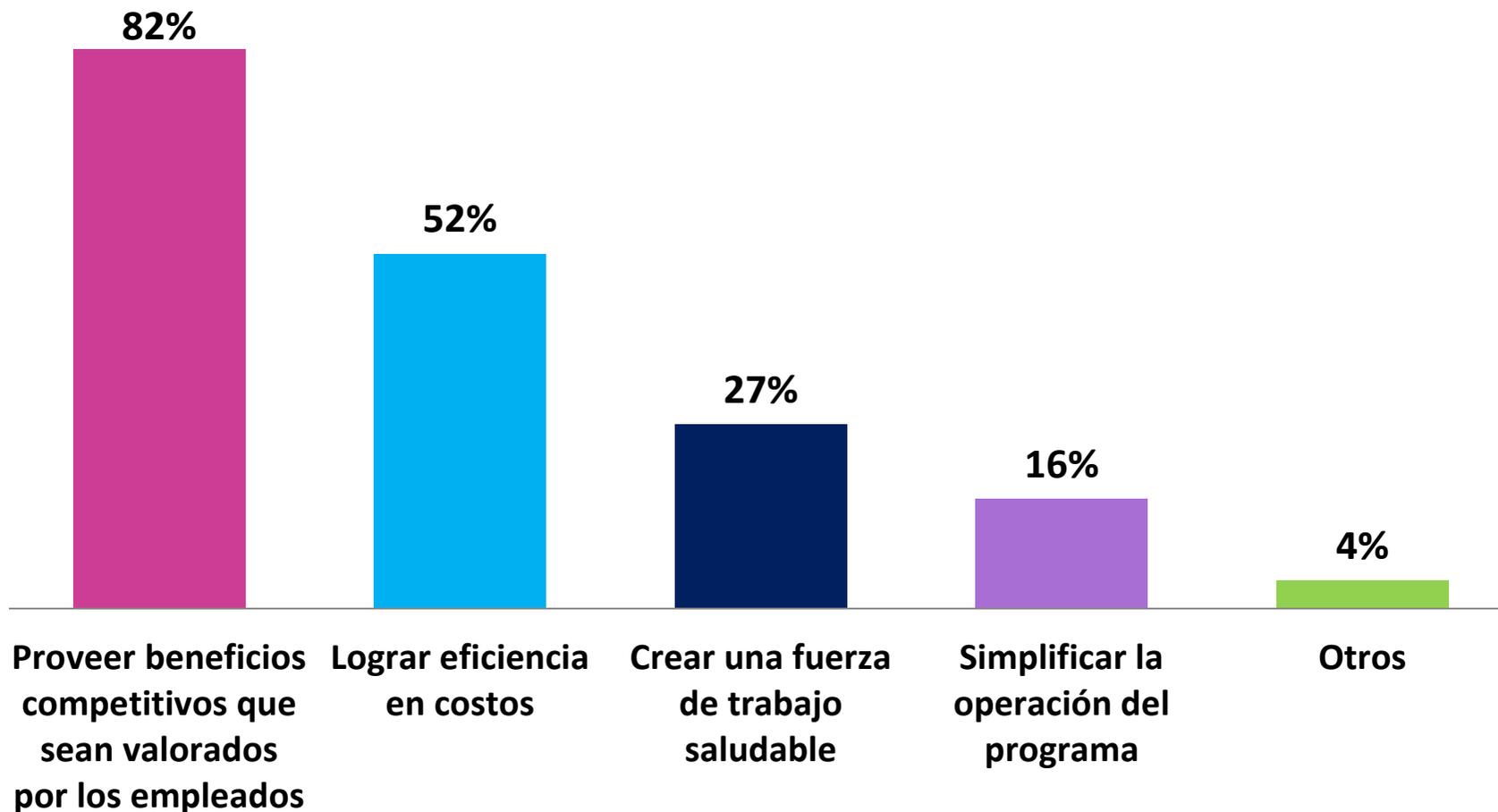
- Según datos de Mercer Marsh Beneficios se invierte desde 2% hasta más del 16% del costo de la nómina en el plan de beneficios para los empleados.

- El 18% de las empresas está considerando **implementar o incrementar la participación de los empleados.**

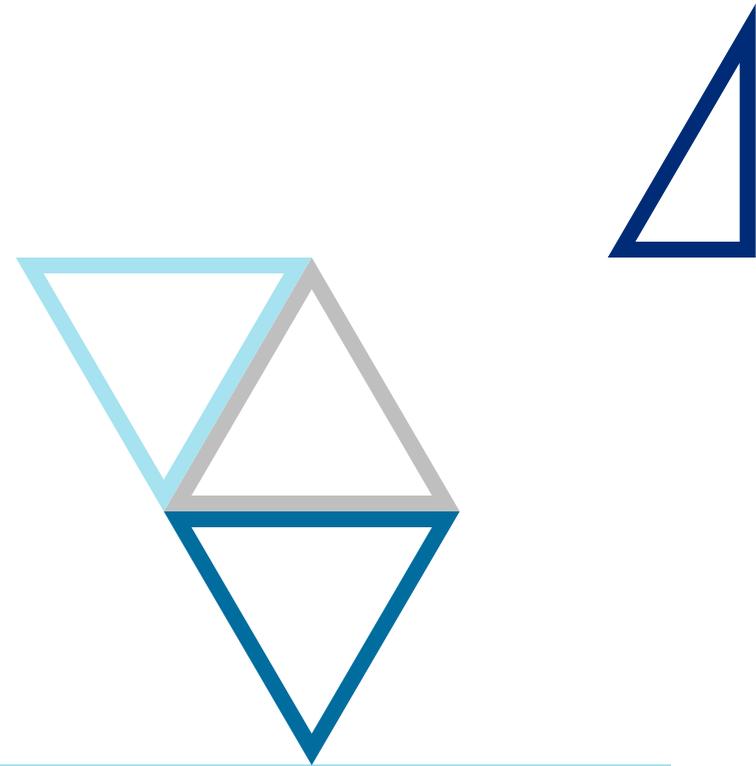


Principales Retos de las Empresas Acerca del Plan de Beneficios 2017

En la mente de los empleadores:



Estrategias Utilizadas



Gastos Médicos Mayores

Estrategias de Contención de Costos Implementadas



Segunda opinión en cirugías

- De rodilla (21%)
- De columna (20%)
- De nariz (12%)



Eliminar la utilización de médicos fuera de la red (16%)



Médico de primer contacto (4%)



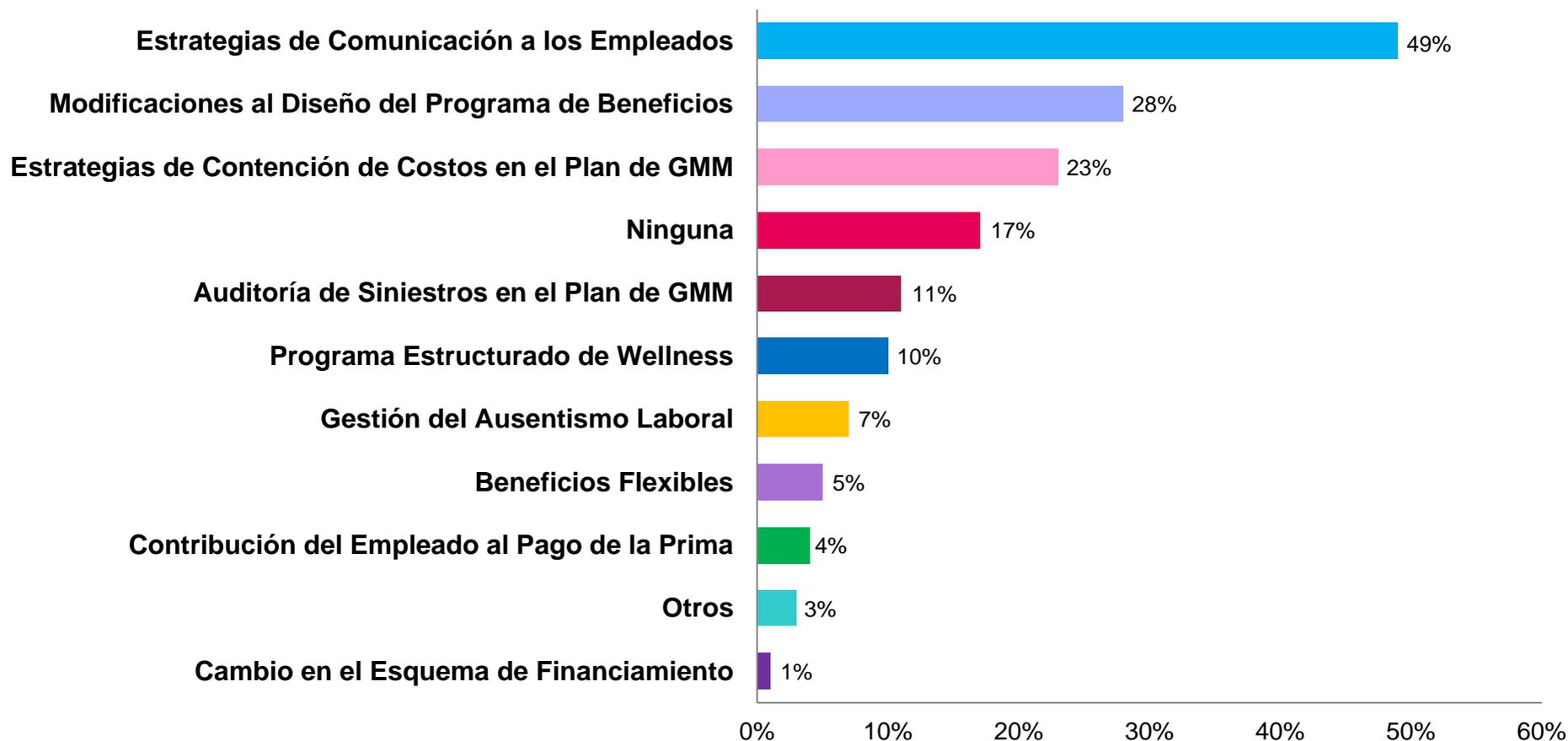
Incorporación de periodos de espera 18%



Aumentar la participación del empleado en el costo del siniestro:

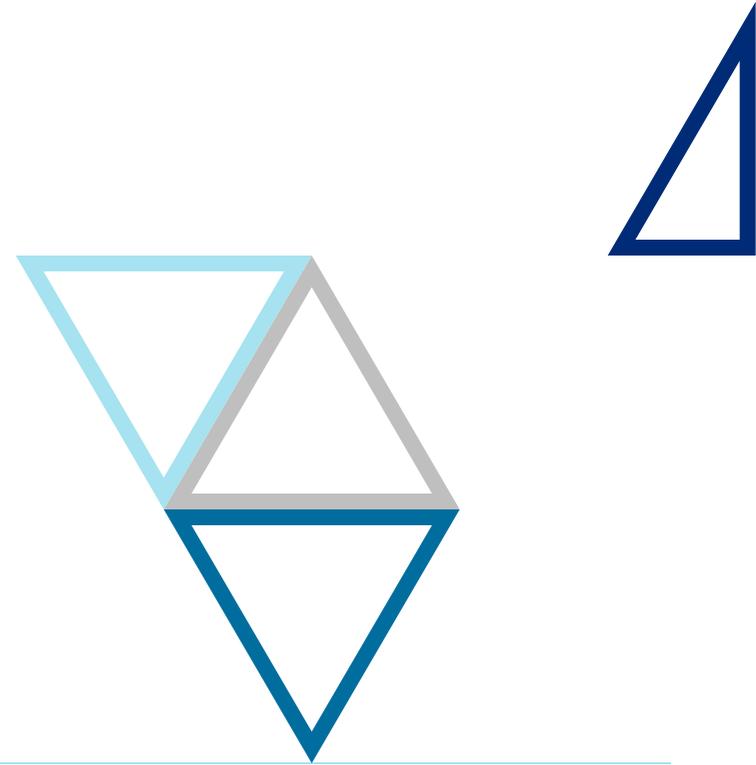
- Aumento de deducible (34%)
- Aplicación de coaseguro en pago directo (13%)
- Aplicación de deducible en pago directo (14%)

Estrategias Implementadas para Responder al Reto de Lograr Eficiencia en Costos (2017)



- Sólo el 17% de las empresas no han establecido estrategias para lograr la eficiencia en costos.

Recomendaciones Generales

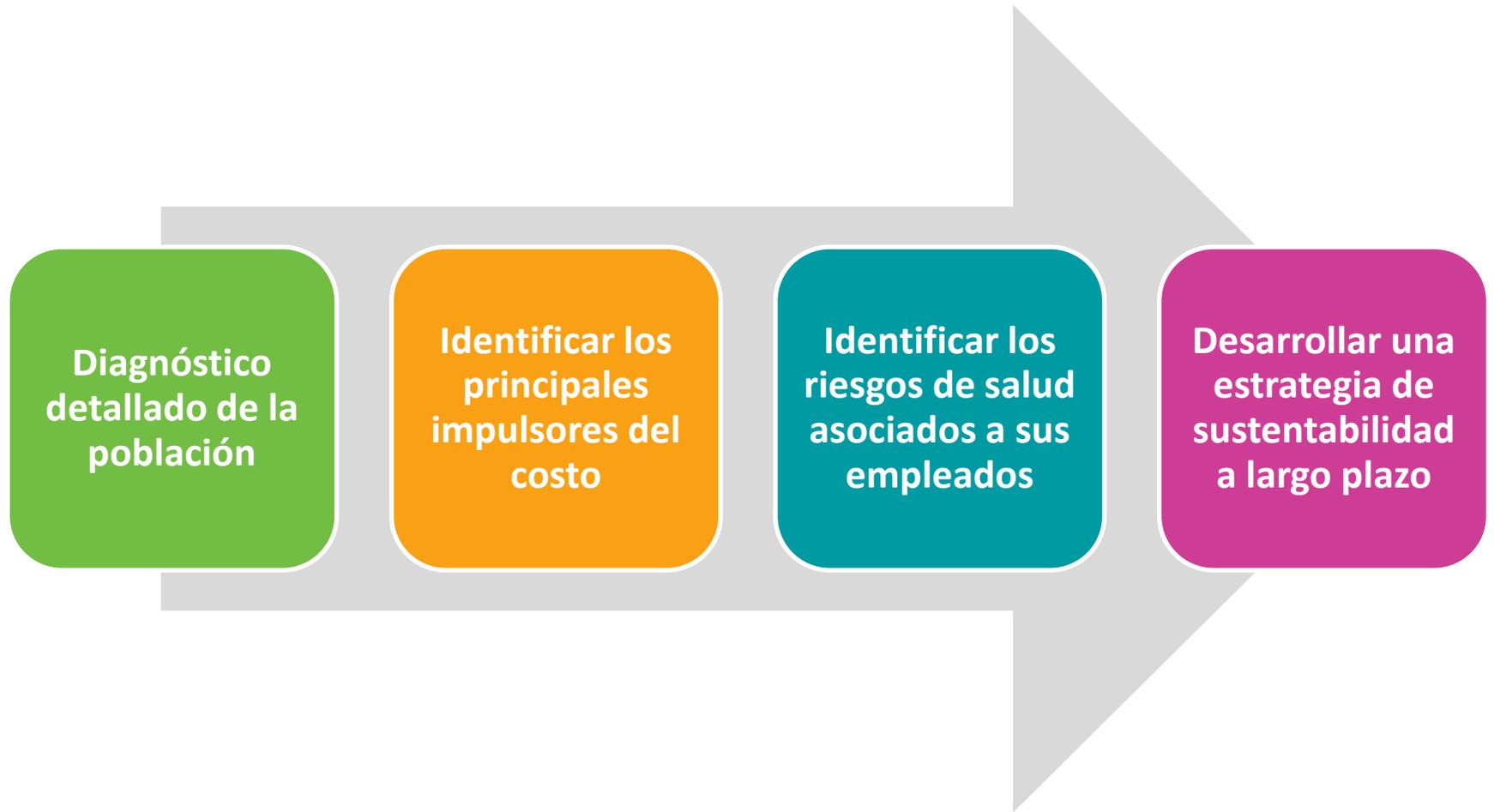


Las Iniciativas de Salud en las Empresas



Consideraciones para Contener Costos

Pasos para Desarrollar una Estrategia



¿Cómo controlar el aumento de los Costos de Salud?



Diseñar el programa de acuerdo con la estrategia de negocio y la política de Recursos Humanos.



Revisar el proceso de la administración de los beneficios en la búsqueda de una mayor eficiencia operativa.



Establecer programas de prevención, educación y gestión de la salud que produzcan resultados.



Identificar y mitigar los riesgos en forma integral (salud, emocional, financiero y balance vida-trabajo).

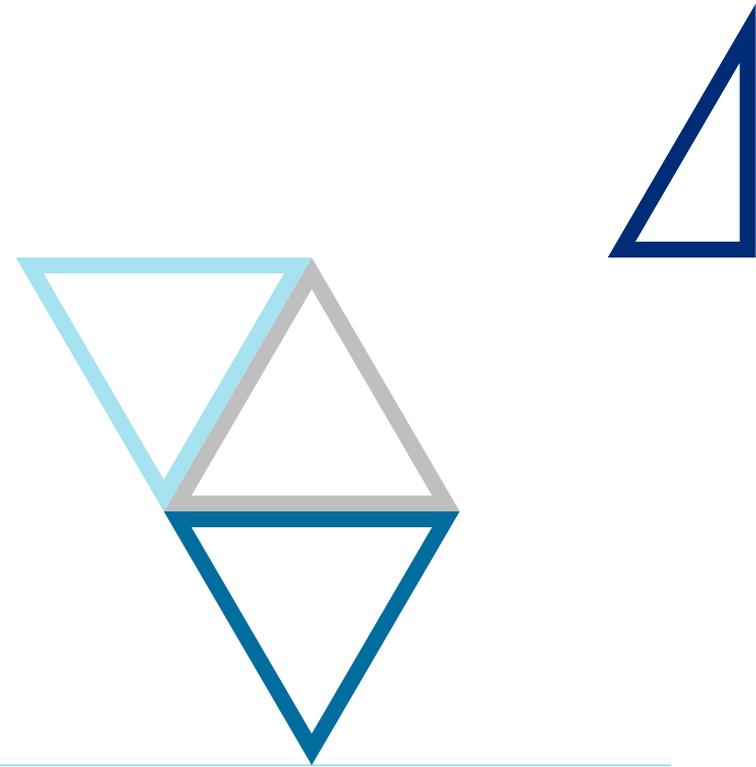


Desarrollar programas de comunicación robustos para ayudar a aumentar la percepción del beneficio.



Conocer el perfil de la población de la empresa, para diseñar los programas de sustentabilidad.

Casos de Estudio



Caso de Negocio: Cliente del sector maquilador

- 14,000 empleados en México distribuidos en 21 localidades
- Ofrece a empleados: Seguros de Vida, Gastos Médicos Mayores y Servicio Médico
- Falta información confiable y sistemas que aseguren la privacidad de la información
- Tendencia de incremento en los costos del programa de beneficios
- Necesidad de una estrategia de bienestar alineada con objetivos corporativos

Situación



- Crear un modelo de clasificación Wellness general
- Concentrar la administración de la salud y el bienestar en una sola figura “Coordinador Médico Nacional”
- Implementación de procesos de operación y herramientas tecnológicas para integrar información de salud y garantizar protección de datos
- Generar análisis de riesgos para la toma de decisiones y creación de un programa Wellness exitoso

Retos



Acciones



- Equipo multidisciplinario para el desarrollo del proyecto
- Implementación de plataforma tecnológica en salud en cada Servicio Médico y generación de indicadores de gestión, productividad y morbilidad entre otros
- Diseño de estrategia para las 20 plantas del cliente
- Selección e integración de proveedores a nivel nacional y recursos de salud
- Desarrollo de un plan integral de bienestar y desarrollo anual de HRA para la toma de decisiones

Resultados



- Creación de las políticas y modelo de acreditación Wellness
- Integridad de la información de salud en todas las localidades
- Definición de objetivos y planes de salud por cada localidad
- Crecimiento anual en más de dos puntos en el “Wellness Council” y cumplimiento en “Best Place to Work”
- Caso de éxito en México en el 2016, diferenciador en el mercado
- Informe de riesgos anual y generación de recomendaciones
- Indicadores ROI ya en construcción

Caso de Negocio: Cliente del Sector Financiero

- 4,500 empleados en México
- Ofrece a sus empleados: Seguros de Vida, Gastos Médicos Mayores, Servicio Médico y Suplemento de Medicamentos y Campañas de Prevención
- Falta información confiable y sistemas que aseguren la privacidad de la información
- Tendencia de incremento en los costos del programa de beneficios

Situación



- Integrar los diferentes recursos y equipos que administran la salud y el bienestar de los empleados en línea con las estrategias corporativas con el fin de optimizar la inversión
- Cumplir con los requerimientos locales y corporativos en materia de protección de información, garantizado su aplicación en los procesos y herramientas tecnológicas
- Información suficiente para soportar el proceso de toma de decisiones

Retos



Acciones



- Equipo multidisciplinario para el desarrollo del proyecto
- Cumplir con los requerimientos de seguridad
- Gestión alineada a la estrategia de salud y bienestar global
- Implementar un programa entendiendo el mercado local
- Selección e integración de proveedores
- Integración de recursos de salud
- Implementar Comité de Salud
- Sistema Integral de Salud

Resultados



- Solución integral con optimización de los recursos invertidos
- En el año 4 del programa se obtuvo un impacto económico acumulado de \$31.9 MM por reducción de costos en la póliza de GMM y costos evitados derivados de las acciones de Wellness
- Fortalecimiento de marca como empleador: más de 5 reconocimientos en el mercado por el cuidado de los empleados y responsabilidad
- 80% de los empleados que participaron en la encuesta manifiestan estar satisfechos o muy satisfechos con el modelo de servicio actual y plan de gastos médicos mayores



MERCER MARSH BENEFICIOS

AVISO IMPORTANTE: Este documento no constituye ni forma parte de ninguna oferta, solicitud o invitación de venta por parte Marsh o Mercer para proporcionar los productos o servicios regulados en cualquier país en el cual Marsh o Mercer no han sido autorizados o no posean licencia para proporcionar estos productos o servicios. Usted acepta este documento en el entendimiento de que no constituye ni forma parte de contrato alguno.

La disponibilidad, naturaleza y prestación de cualquiera de los servicios o productos como se describe en este documento y términos y condiciones aplicables, pueden variar en algunos países como resultado de restricciones legales y reglamentarias aplicables y otros requisitos.

Por favor consulte a sus asesores de Marsh o Mercer en cuanto a restricciones que pueden aplicarse a la capacidad de Marsh o Mercer para proporcionarle productos o servicios regulados en su país.