

Informe



Estudio Paneuropeo de Beneficios de Salud en la Empresa

Un estudio de Mercer

Contenido

Resumen

1. Justificación del coste de los beneficios de salud – Productividad
2. Atracción y retención de empleados de alto desempeño
3. Mejoras en el sector público
4. Pooling de grupos de riesgos asegurados
5. Transparencia de comisiones
6. Reducción de los beneficios de salud para el control de costes
7. Incremento en las contribuciones financieras de los empleados
8. Coste del mantenimiento de la salud de los empleados y absentismo por enfermedad como temas de dirección
9. Envejecimiento de la plantilla
10. Bajas debidas al estrés
11. Bajas debidas a procesos músculo-esqueléticos
12. Accesibilidad a los datos de absentismo
13. Bajas de corta duración frente a las de larga duración como causa de “pérdida de tiempo”
14. Impacto de la legislación anti discriminación
15. Promoción de iniciativas de salud
16. Tipos de iniciativas/beneficios de salud
17. Control de absentismo por enfermedad como parte de la evaluación de los empleados
18. Incentivos para reducir los días de baja por enfermedad
19. Tasa media de bajas por enfermedad de cada empleado
20. Absentismo atribuible a causas médicas



Resumen

A finales del 2006, Mercer Human Resource Consulting solicitó a directivos de recursos humanos en Europa que facilitaran su opinión sobre temas de beneficios de salud. Debido a que los sistemas de salud pública van experimentando reformas y la financiación gubernamental cada vez es más complicada, Mercer considera que habrá una presión creciente sobre las empresas para soportar parte de la financiación y facilitar el cuidado de la salud para sus empleados. Este es uno de los primeros estudios paneuropeos sobre el posicionamiento de las empresas en relación a la prestación y costes de los beneficios de salud. Los temas tratados en el estudio incluyen:

- Rendimiento de la inversión relacionado con el incremento de productividad
- Control del incremento de los costes
- Causas de absentismo
- Promoción del bienestar de la plantilla y gestión de su salud

Hemos recopilado 382 respuestas de una gama de organizaciones de diversos tamaños en 16 países europeos. Para los propósitos de nuestro análisis, hemos agrupado las respuestas en tres zonas geográficas—Europa del Este, Norte de Europa y Sur de Europa.

Entre las conclusiones cabe destacar:

- La mayor parte de las empresas considera que el coste de los beneficios de salud está justificado en cuanto a la contribución que ellos hacen para mantener una plantilla sana y más productiva. Aún más, en un medio competitivo son clave para la atracción y retención de empleados de alto desempeño.
- Seis de cada 10 empresas que participó en el estudio está preocupada por el incremento significativo de los costes derivados del incremento en la edad media de la plantilla que se producirá al alargarse la edad de jubilación. Las opiniones varían en cuanto a cómo gestionar el incremento de costes, con mayor peso para la que favorecía la cofinanciación de costes con los empleados frente a la de reducir la elegibilidad.
- Más de la mitad de los participantes no cree que el peso financiero de proporcionar beneficios privados se aliviará como resultado de mejoras en el sector público.
- Ocho de cada 10 participantes cree que la transparencia de las comisiones del broker debiera ser obligatoria.
- Menos de la mitad de los participantes tiene fácil acceso a datos fiables sobre causas de bajas por enfermedad o para calcular el coste del absentismo por enfermedad.
- Las bajas de corta duración son la causa principal de “tiempo perdido” para la mayoría de los participantes.
- El estrés y los procesos músculo-esqueléticos son las principales causas de las bajas laborales.
- Casi una cuarta parte de los participantes cree que el estrés representa más de un 10 por ciento de las bajas en el lugar de trabajo, mientras que una tercera parte son atribuibles a procesos músculo-esqueléticos.
- Más de 1 de cada 5 empresas considera que la legislación anti discriminación les impide gestionar el absentismo de los empleados en tiempo y forma.
- Más de la mitad de las empresas dice no ofrecer incentivos a los empleados para que reduzcan los días de baja, y 4 de cada 10 no utiliza la información relativa al absentismo en sus evaluaciones.
- Casi el 10 por ciento de las empresas reporta tasas de absentismo por enfermedad de entre 10 y 20 días por empleado.
- La mitad de las empresas promueve iniciativas de salud y beneficios para reducir el absentismo por enfermedad. La iniciativa más popular es el programa de chequeos médicos.
- Las opiniones varían con respecto a la proporción de bajas relacionadas con causas médicas, con más de una cuarta parte reportando que menos del 20 por ciento del absentismo está relacionado médicamente y una proporción similar atribuyendo a causas médicas más del 80 por ciento de las bajas.

Desglose geográfico de encuestados

Zona	País	Nº de respuestas
Europa de Este	Hungría	10
	Letonia	1
	Polonia	29
	Otros	2
	TOTAL	42
Norte de Europa	Bélgica	69
	Dinamarca	1
	Francia	34
	Alemania	25
	Irlanda	20
	Luxemburgo	1
	Holanda	24
	Noruega	7
	Suecia	4
	Suiza	1
	Reino Unido	52
	TOTAL	238
Sur de Europa	Portugal	48
	España	54
	TOTAL	102
TOTAL		382

Zona	Tamaño empresa (nº de empleados por país)		
	<250	251 – 1000	1000+
Europa del Este	45.7%	23.9%	30.4%
Norte de Europa	34.5%	31.5%	34.0%
Sur de Europa	42.1%	27.5%	30.4%
En conjunto	37.9%	29.5%	32.6%

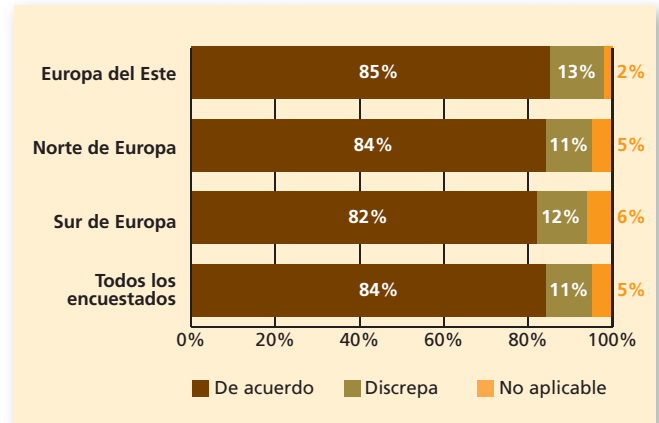
Para preguntas y comentarios sobre esta encuesta o peticiones de resultados específicos por país (dónde lo permita el tamaño de la muestra (Reino Unido, Bélgica, España y Portugal) por favor diríjase a Marisol Sanz (marisol.sanz@mercer.com).

En las siguientes páginas revisaremos las respuestas a cada pregunta del estudio por zona, resaltando observaciones clave sobre los datos proporcionados.

1. Justificación de los gastos de los beneficios de salud – productividad

La mayoría de las empresas (84 por ciento) está de acuerdo con que los gastos asociados con los beneficios de salud están justificados dada su contribución a mantener una plantilla más sana y así incrementar la productividad. Esto es cierto en todas las zonas, con un acuerdo especialmente alto en el Reino Unido (92 por ciento) pero relativamente bajo en Francia (59 por ciento). Aunque la relación causal entre las inversiones en beneficios de salud y la productividad está fuera del ámbito de este estudio, parece ser que la mayoría de las empresas en Europa están de acuerdo en que este tipo de inversiones son fácilmente justificables.

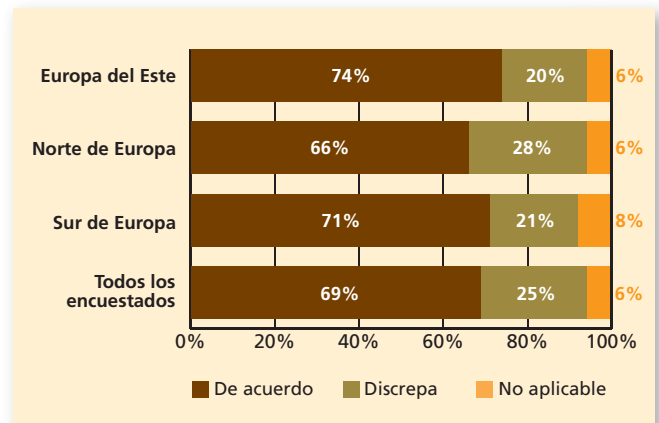
Pregunta 1) Una mejora en la productividad justifica el coste de proporcionar beneficios de salud.



2. Atracción y retención de empleados de alto desempeño

Casi 7 de cada 10 empresas cree que los beneficios de salud son esenciales para atraer y retener a los empleados clave, especialmente en Europa del Este y del Sur. El acuerdo fue significativamente bajo en los países nórdicos (45 por ciento) y en Alemania pero alto en Portugal (88 por ciento) y Reino Unido (81 por ciento). El hecho de la prestación de la empresa de estos beneficios sea obligatoria junto con la percepción de las prestaciones del Estado (dónde ésta sea una opción), parecen ser factores determinantes en las respuestas. Por ejemplo, el alto grado de acuerdo en el Reino Unido y Portugal implica que los beneficios de la empresa son altamente valorados por los empleados como resultado de los fallos percibidos en el Sistema Nacional de Salud.

Pregunta 2) Si no ofreciésemos beneficios de salud, nos costaría atraer y retener a empleados de alto desempeño.



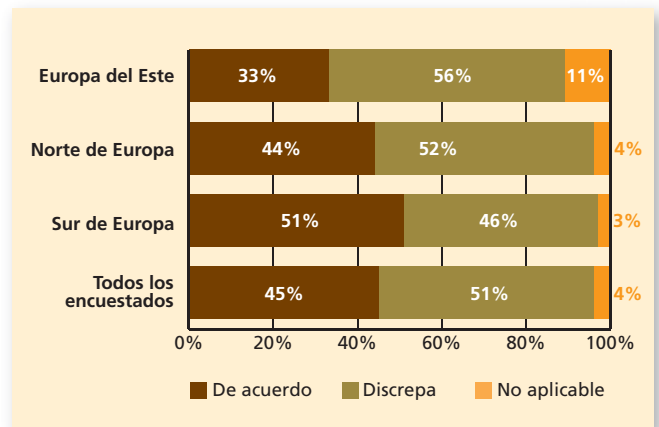
3. Mejoras en el sector público

En su conjunto, las opiniones estaban equitativamente divididas sobre si las mejoras en el sector público reducirán la presión de la empresa para proporcionar los beneficios privados de salud, con una pequeña diferencia a favor de la discrepancia (51 por ciento) frente a aquellos que están de acuerdo (45 por ciento). Sin embargo, se identificaron variaciones significativas entre las tres zonas geográficas. Por ejemplo, en Europa del Este, sólo una tercera parte de las empresas estuvo de acuerdo, mientras que en el Sur de Europa fue más de la mitad. También se encontraron diferencias significativas entre los diferentes países. Por ejemplo, en Alemania y en el Reino Unido, el acuerdo fue del 24 por ciento y del 27 por ciento, respectivamente, mientras que en Portugal, casi 6 de cada 10 empresas está de acuerdo con la opinión.

En áreas con bajos niveles de acuerdo con esta opinión, el estado típicamente juega un rol significativo en las prestaciones de salud. Los encuestados están probablemente reflejando su creencia de que el nivel de financiación del gobierno será insuficiente para satisfacer la demanda y, como resultado, la prestación será transferida cada vez más al sector privado. Niveles más altos de acuerdo pueden corresponder con los

países en los cuales exista un sistema obligatorio privado/público de reembolso o de costes compartidos y en los cuales existe un nivel mayor de confianza en una mejora en las coberturas del sector público.

Pregunta 3) Mejoras en el sector público reducirán la presión de la empresa de proporcionar beneficios privados de salud.



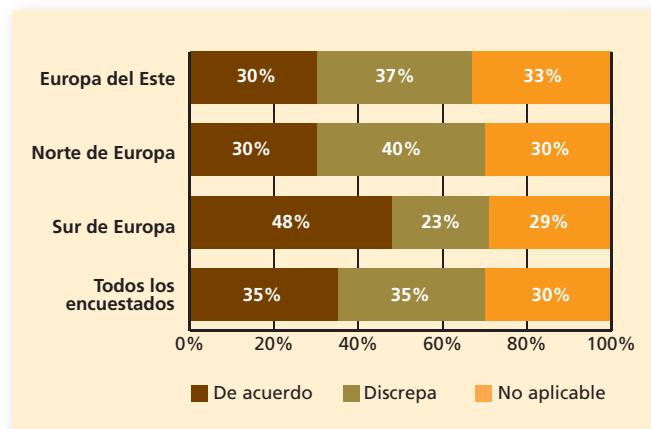
4. Pooling de grupos de riesgos asegurados

A través de la muestra entera, aproximadamente un tercio de las empresas tiene pools internacionales— tal como vida, invalidez y seguros médicos – en los países donde se facilitan este tipo de beneficios. En este caso, la relativamente alta proporción de los encuestados seleccionando “no aplicable” se puede explicar porque estas organizaciones están basadas en sólo uno o un pequeño número de países.

Si presumimos de que el pooling grupos de riesgos asegurables es de aplicación para el resto de los encuestados, es bastante sorprendente ver que los encuestados están equitativamente divididos entre aquellos que sí tienen pool para sus riesgos y aquellos que no, ambos a un 35 por ciento de la muestra total. Los pooling puede generar ahorros sustanciales a las organizaciones multinacionales, y es algo sorprendente que el uso de este método de financiación no sea más ampliamente utilizado entre los encuestados. Cuando existen, los pools multinacionales no son frecuentemente gestionados de forma activa y el ahorro no llega a realizarse en su totalidad. Las operaciones de negocio local no siempre están completamente integradas en el proceso de pooling – ciertamente, una posible explicación para el relativo bajo uso del pooling indicado por los encuestados puede ser simplemente que muchos en el estudio no estaban al tanto que existe pooling en sus organizaciones.

Cuando los mercados aseguradores locales son competitivos, la oportunidad de obtener ahorro del pooling es más limitado; por ello, podríamos esperar que la participación fuese más baja en estos países. Por ejemplo, sólo el 21 por ciento de las empresas en el Reino Unido indica que están en un pool, reflejando la naturaleza generalmente competitiva del mercado asegurador en el Reino Unido.

Pregunta 4) Nosotros usamos el pool para nuestros riesgos asegurables (ej. vida, invalidez y seguros médicos) en varios países.



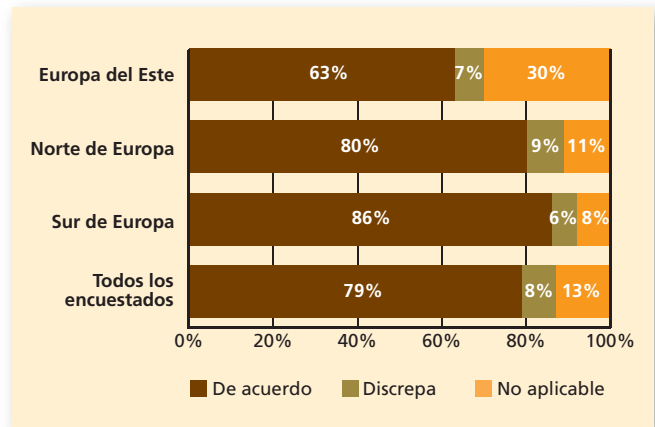
5. Transparencia de comisiones

Ocho de cada 10 empresas estuvo de acuerdo en que la transparencia de las comisiones de los brokers de seguros debería ser obligatoria. La transparencia de la remuneración es cada vez más un tema en muchos aspectos de los servicios financieros, y los legisladores del sector asegurador están prestando mucha atención a esta área para asegurar que los consultores sean imparciales y no se vean influenciados por los pagos de comisiones de sus proveedores.

En el Reino Unido el acuerdo fue más fuerte ya que 9 de cada 10 encuestados dijo que quería ver las comisiones. También es en el Reino Unido, regulado por el Financial Services Authority (FSA) donde se requiere que los brokers comuniquen sus comisiones si así lo pide el cliente. Sin embargo, existe un requisito de comunicación no obligatoria, y muchos clientes continúan ignorando tanto el alcance de las comisiones como de las ganancias que pueden generarse por el uso de productos o proveedores alternativos. Muchos brokers importantes han, sin embargo, tomado medidas voluntariamente para divulgar las comisiones o para transferir a una

comisión cero modificándose la relación en base a honorarios. En Europa los brokers están empezando a dirigirse en esta dirección.

Pregunta 5) La transparencia en las comisiones de los seguros debería ser obligatoria para todos los broker de seguros.



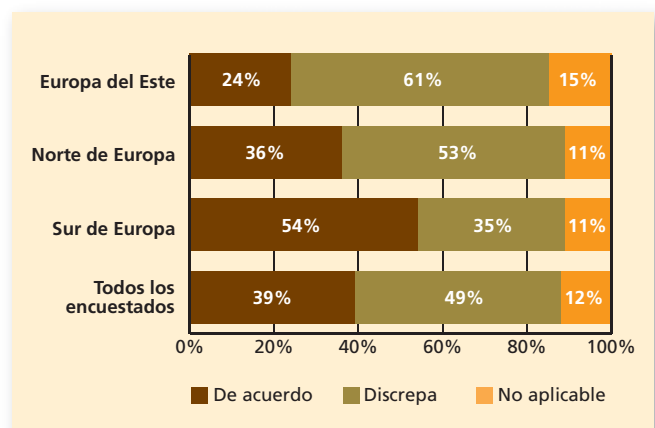
6. Reducción de los beneficios de salud para el control de costes

En nuestras conclusiones, parece ser que hay una reticencia a reducir los beneficios de salud para controlar costes. Sólo 4 de cada 10 empresas decidiría reducir la elegibilidad del beneficio si los costes continuasen creciendo a las tasas actuales. Sin embargo, hay marcadas diferencias entre zonas geográficas, siendo inferior a 1 de cada 4 en Europa del Este los que están de acuerdo en reducir beneficios y más de la mitad en el Sur de Europa.

Estos resultados están claramente influenciados por el hecho que las prestaciones sean obligatorias o estén incluidas en los convenios colectivos, pero sin embargo, indican un dilema real en cuanto a los costes de salud para las empresas que necesitan encontrar nuevos caminos para gestionar los costes. Según se puede constatar en conclusiones anteriores, las empresas identificaron el rol tan importante que juegan los beneficios de salud en la atracción y retención del personal de alto desempeño (sección 2) y en la mejora de la productividad a través de la gestión de salud (sección 1). Por tanto, sería un paso negativo el reducir la elegibilidad. Estas conclusiones refuerzan nuestra creencia que es de crítica importancia que las organizaciones establezcan con mayor claridad

su rendimiento en la inversión en beneficios de salud para garantizar su adecuada integración con el objetivo de mejorar la salud de los empleados, su moral y la productividad.

Pregunta 6) Si el incremento en los costes se mantiene en los límites actuales tendremos que reducir el nivel de acceso de alguno de nuestros beneficios de salud.



7. Incremento en las contribuciones financieras de los empleados

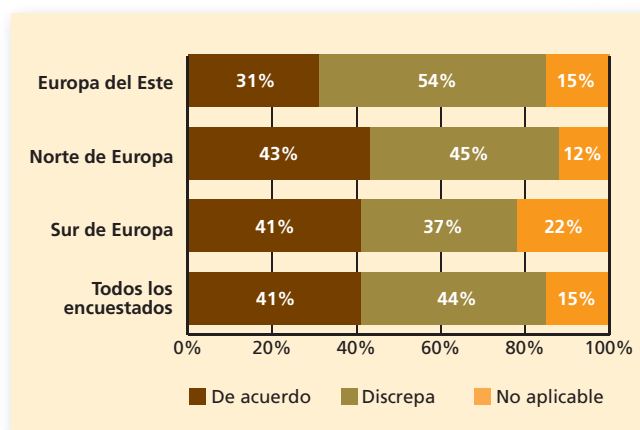
De nuevo, vemos que las respuestas están influenciadas por aquellos países dónde las contribuciones de los empleados son obligatorias y prescritas por el Estado. Cuando se les pregunta si los costes del empleado se incrementarán, más de 4 de cada 10 empresas contesta que sí, que están esperando incrementar el reparto de costes con los empleados.

Generalmente, las empresas se inclinaban al reparto de costes más que a reducir la elegibilidad (ver sección previa), a excepción del sur de Europa, donde Portugal, en particular, prefería la reducción de la elegibilidad como medio de control de costes. Los países de Europa del Este parecen ser especialmente reticentes a traspasar los costes de los beneficios de salud a sus empleados.

La cofinanciación en forma de franquicias mayores está siendo cada vez más utilizada, haciendo conscientes a los usuarios de los costes de los servicios médicos que ellos están usando, con la esperanza de que sean utilizados de la forma más adecuada. Mientras esto ayuda a asegurar una táctica basada

más en el usuario, es importante asegurar que estos factores de copago no se conviertan en una barrera para acceder a los servicios de salud en tiempo y forma.

Pregunta 7) En los próximos tres años se espera que los empleados tengan que contribuir el coste de los beneficios de salud.

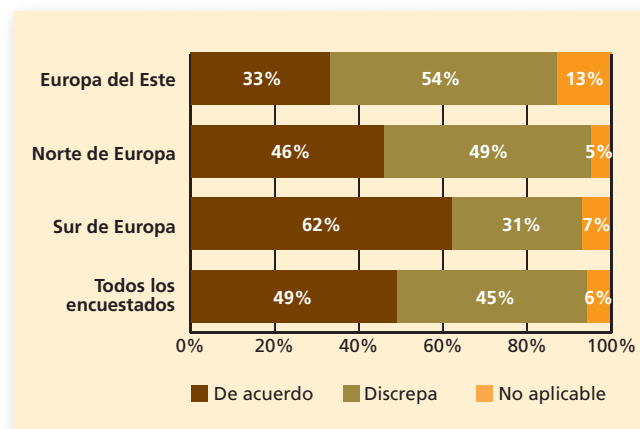


8. Coste del mantenimiento de la salud del empleado y absentismo por enfermedad como temas de dirección

En total, casi la mitad de las empresas acordó que el coste e impacto de la salud del empleado y la gestión de las bajas son temas que merecen la atención a nivel de dirección de la empresa. En algunos países, la atención a nivel de dirección es más habitual como en Portugal y Alemania, donde el consenso fue de casi 7 de cada 10 empresas y 6 de cada 10 empresas, respectivamente. En Portugal, por ejemplo, los costes de salud pueden ser el beneficio más caro en organizaciones grandes, forzando que este tema esté al nivel de decisión más elevado. Esto es menos habitual en el caso de Europa del Este, donde los costes son o menores o hay menos influencia por parte de las empresas en estos momentos.

Sin embargo, todavía se mantiene cierta desconexión en algunos países, donde las empresas tienen los costes de beneficios de salud bastante elevados y en alza y donde la atención de la dirección es menos notable. Por ejemplo, sólo 1 de cada 3 empresas del Reino Unido está de acuerdo en que el mantenimiento de la salud del empleado y la gestión del absentismo sean tratados a nivel directivo, a pesar de lo relativamente elevados que son los gastos allí.

Pregunta 8) En nuestra organización los costes de las bajas y del mantenimiento de la salud basados en el absentismo lo han convertido en un asunto prioritario.

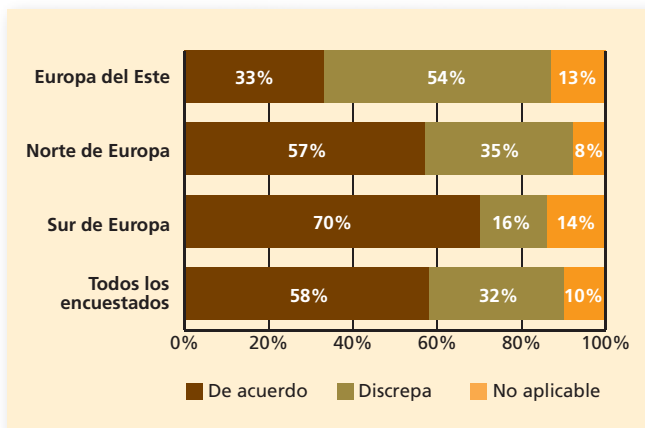


9. Envejecimiento de la plantilla

En general, casi 6 de cada 10 empresas está preocupada por el incremento de los costes de salud relacionados con el envejecimiento de la plantilla. Debido a que los empleados están ampliando su edad de jubilación, como resultado de las prestaciones más restrictivas de las pensiones, y amparados por la legislación de no discriminación por edad que entrará en vigor, la edad promedio de las plantillas se irá incrementando. Los movimientos demográficos en algunos países también pueden dar lugar a una plantilla de mayor edad. Como el coste de proporcionar beneficios de salud está estrechamente relacionado con la edad, la atención en el incremento de costes está creciendo en todos los países de la Unión Europea.

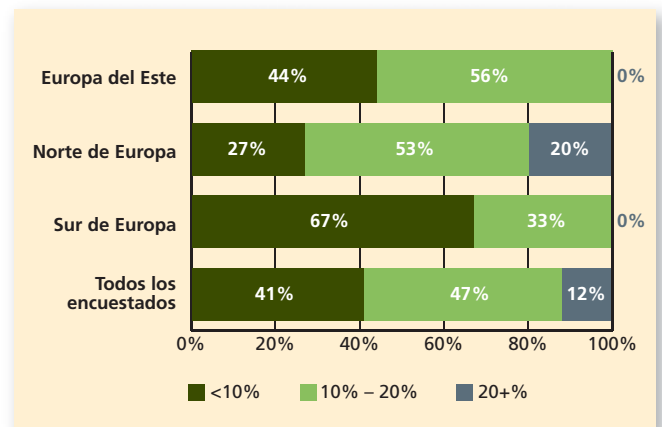
La influencia del tipo de prestaciones del Estado se refleja de nuevo en la encuesta. En particular las empresas del Sur de Europa consideran que el coste del envejecimiento de la plantilla es un tema importante, mientras que entre las empresas en Europa del Este, menos de un tercio está de acuerdo.

Pregunta 9) Somos conscientes que nuestros costes en cuidados de la salud se incrementarán significativamente cuando la gente elija retrasar la edad de jubilación.



Prácticamente 6 de cada 10 empresas que mostraron interés en el incremento de costes como consecuencia del envejecimiento de la plantilla esperaban que sus costes de salud crecieran más de un 10 por ciento. Las empresas del Norte de Europa eran especialmente pesimistas, con casi tres cuartas partes esperando incrementos de costes de más del 10 por ciento, con 1 de cada 5 esperando incrementos del 20 por ciento o más. Las empresas de Alemania y Reino Unido estaban notablemente preocupadas con un 26 por ciento y 22 por ciento respectivamente, creyendo que el incremento de costes superaría el 20 por ciento.

Pregunta 9b) ¿Qué porcentaje de incremento de costes esperarías?



10. Bajas debidas al estrés

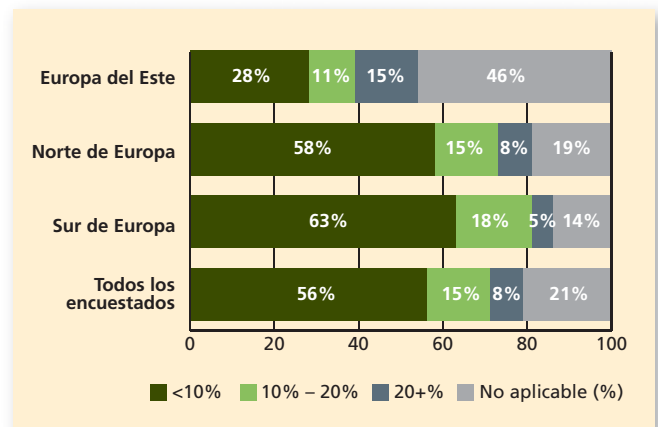
Casi una cuarta parte de las empresas cree que el estrés causa más del 10% de las bajas en su organización. Las empresas de Europa del Este están especialmente preocupadas, con más de un 15% de respuestas indicando que el estrés causa más del 20% de las bajas. El resultado para Alemania es muy elevado con un 68% indicando que el estrés causa más del 10% de las bajas incluyendo el 36% que cree que es superior al 20% de las mismas.

Mientras los niveles de estrés reportados varían significativamente entre los obreros y los empleados de oficina también se detectan variaciones entre las empresas grandes y las pequeñas. Muchos estudios, tales como la encuesta UK Confederation of British Industry (CBI) "absentismo y rotación de trabajadores", demuestran que las condiciones médicas relacionadas con el estrés son una de las principales causas de bajas, y conlleva un absentismo de entre el 15 y el 25% de absentismo por su duración. Este estudio parece confirmar dichas conclusiones.

Muchas organizaciones subestiman el impacto del estrés ya que es difícil identificarlo en los informes

de absentismo y en los reembolsos médicos y por ello pasa desapercibido. Esto puede ser un factor que explique la elevada proporción de empresas que indica "no es de aplicación" o bajos niveles de estrés.

Pregunta 10) ¿Aproximadamente qué porcentaje de las bajas por enfermedad son debidas al estrés en su empresa?

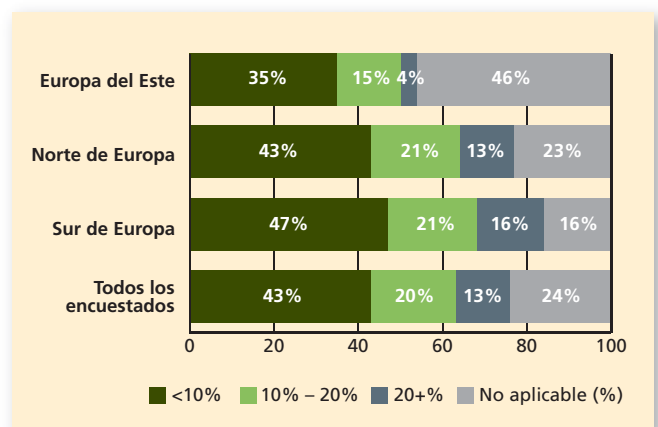


11. Bajas debidas a procesos músculo-esqueléticos

Junto con el estrés, las dolencias músculo-esqueléticas son generalmente una de las principales causas del absentismo en las organizaciones, aunque también como en el caso del estrés, resulte que puede variar significativamente por empresa, según su tamaño y por las diferentes ocupaciones de la plantilla.

Las condiciones músculo-esqueléticas al tener una naturaleza más física son más fácilmente identificadas y por tanto su impacto puede ser valorado más fácilmente que en el caso del estrés. Generalmente, las empresas contestaron que las bajas derivadas de procesos músculo-esqueléticas son más frecuentes que las relacionadas con el estrés, con aproximadamente un tercio de las empresas indicando que las condiciones músculo-esqueléticas representan más de un 10% de las bajas laborales.

Pregunta 11) ¿Aproximadamente qué porcentaje de las bajas de enfermedad es debido a enfermedades músculo-esqueléticas en su empresa?



12. Accesibilidad a los datos de absentismo

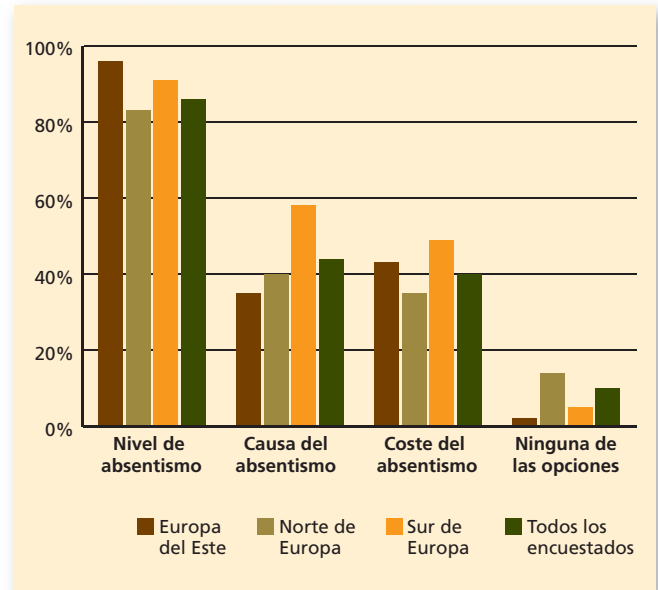
La mayor parte de las empresas indicó que podían acceder con facilidad a datos fiables sobre los niveles de absentismo siendo los resultados más altos los de los encuestados de Europa del Este y también los de Francia, donde el 100% de las empresas afirmó que podían acceder fácilmente a datos fiables sobre el nivel de absentismo. Los resultados más bajos provienen de Alemania y Reino Unido con un 64% y 69% respectivamente, sobre la facilidad en la obtención de datos fiables relativos a niveles de absentismo.

La proporción de los encuestados que podían acceder a datos fiables sobre las causas y coste del absentismo, sin embargo, bajó drásticamente hasta 4 de cada 10 de las organizaciones. Los mejores resultados fueron reportados por el Sur de Europa, siendo Portugal especialmente el más fuerte. Las empresas de Alemania y Reino Unido indicaron que no podían acceder con facilidad a datos fiables sobre las causas y costes del absentismo, siendo el último dato especialmente pobre para ambos países.

El uso creciente de la tecnología y el outsourcing está empezando a mejorar la calidad de los datos del absentismo, aunque muchas organizaciones todavía no revisan de manera habitual ni interpretan rigurosamente los datos que tienen a su disposición. Incluso, mientras la disponibilidad de los datos y su calidad empiezan a mejorar, muchas de las soluciones

tecnológicas utilizadas para la captura de datos todavía no implementan una intervención precoz para permitir una gestión efectiva de los casos.

Pregunta 12) La dirección de la compañía puede acceder fácilmente a información de los empleados relativa a (varias opciones):

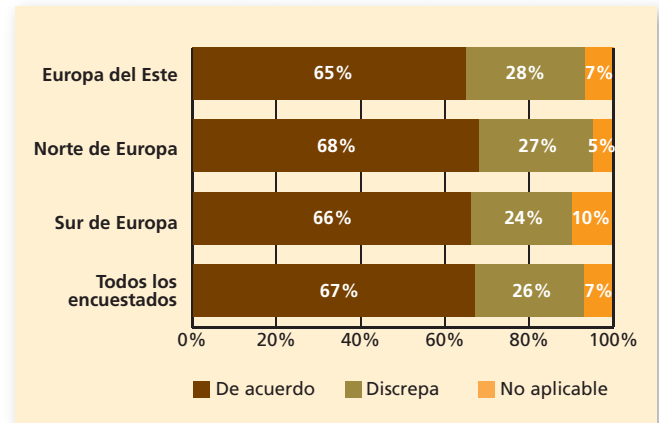


13. Bajas de corta duración frente a las de larga duración como causa de “pérdida de tiempo”

Las respuestas en todas las zonas geográficas han sido bastante uniformes con relación a la pregunta de si una baja de corta duración frente a otra de larga duración causa una mayor “pérdida de tiempo” en las organizaciones. Alrededor de dos terceras partes de las empresas resaltaron el absentismo de corta duración como la causa principal de “tiempo perdido”. Muchos otros estudios apoyan esta conclusión, pero lo que no deja de sorprender es que más de una cuarta parte de los encuestados no creen que el absentismo de corta duración sea la causa principal de “tiempo perdido”.

Una mayor atención y la utilización de más recursos son frecuentemente la respuesta para poder gestionar los casos de absentismo de larga duración, que son de un perfil más alto puesto que individualmente son más costosos. Normalmente se espera que los responsables de línea gestionen el absentismo de corto plazo, aunque no siempre se sienten cómodos llevando a cabo esta labor debido a la falta de entrenamiento para ello o de recursos adecuados.

Pregunta 13) Las bajas de corta duración son la principal causa de “tiempo perdido” en nuestra empresa.

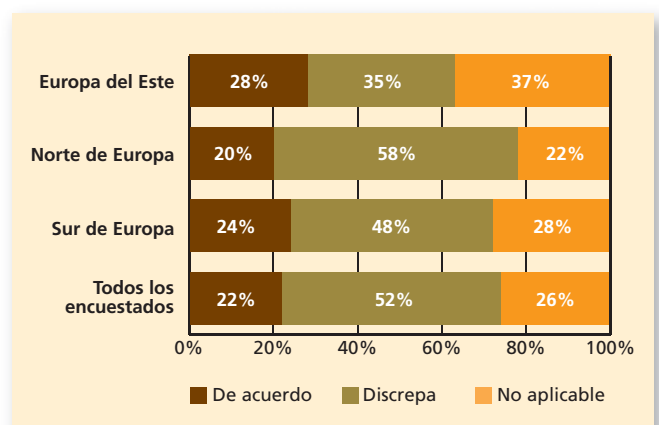


14. Impacto de la legislación anti discriminación

De forma uniforme en toda Europa, más de 1 de cada 5 empresas está preocupada de que la legislación de no discriminación les impida gestionar el absentismo en tiempo y forma. La preocupación más alta se manifiesta en Europa del Este, Alemania (casi 1 de cada 3), y Francia (más de 1 de cada 4).

En los últimos años, la Unión Europea ha introducido directivas dirigidas a evitar la discriminación en el lugar de trabajo por razón de sexo, invalidez y edad. Las interpretaciones de este requisito de obligado cumplimiento acerca de estas directivas han sido inconsistentes y han causado confusión en muchas empresas. Aún más, los proveedores de servicios tales como compañías de seguros han tenido que adaptar productos y sistemas de administración para apoyar a las empresas con sus programas de beneficios.

Pregunta 14) Nuestra preocupación por las repercusiones de las leyes contra la discriminación nos impiden tratar a los empleados de bajas en el momento adecuado.

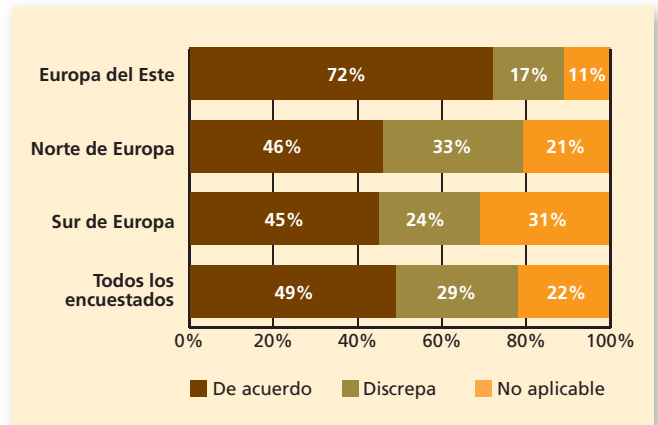


15. Promoción de iniciativas de salud

La mitad de las empresas promueve iniciativas de salud para ayudar a reducir el absentismo por enfermedad. La promoción de estas iniciativas de salud especialmente fuerte entre los encuestados de Europa del Este, donde más de 7 de cada 10 tienen iniciativas de esta índole. Los promedios de las zonas revelan amplias variaciones en los países específicos. Por ejemplo, más del 90 por ciento de las empresas en los países nórdicos indica que apoyan iniciativas de salud, mientras que este porcentaje baja hasta un 20 en Francia.

La práctica probablemente variará según el tamaño de la empresa y de las directrices y prácticas locales. Por ejemplo, las empresas en países donde las iniciativas de salud ocupacional son obligatorias están liderando esta área de promocionar las iniciativas de salud.

Pregunta 15) Promovemos iniciativas de salud (por ejemplo ofrecer ayudas para gimnasios) para ayudar a reducir el absentismo de los empleados.



16. Tipos de iniciativas / beneficios de salud

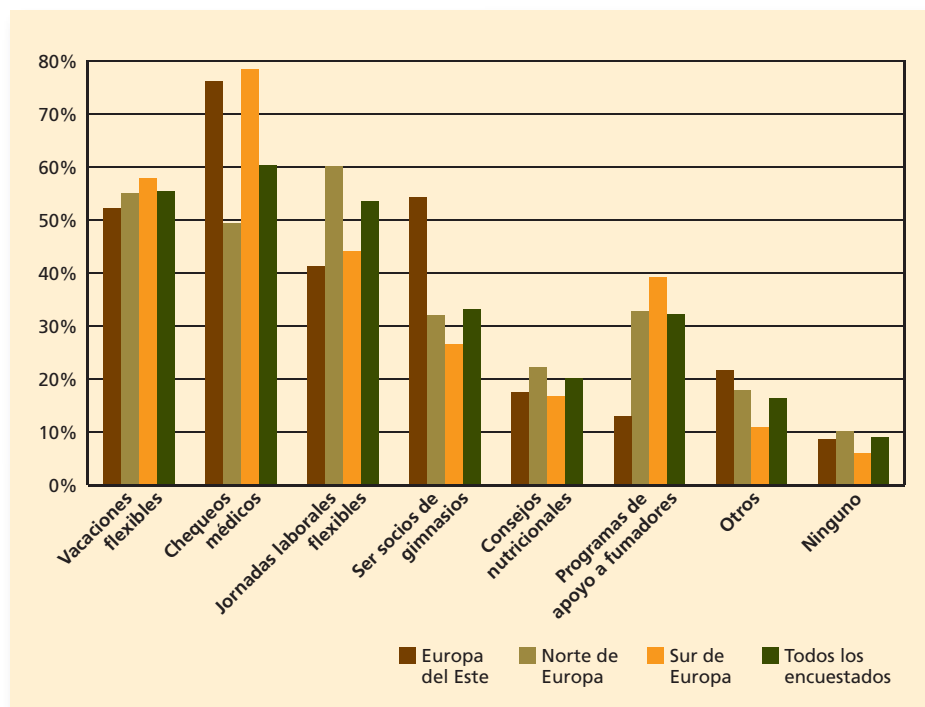
Las empresas están dispersas en un amplio abanico de iniciativas de salud. El control / examen de la salud es el más popular en general, con 6 de cada 10 empresas, liderado por Europa del Este y del Sur. Las vacaciones y el horario de trabajo flexibles (especialmente en el Norte de Europa) también fueron elegidos ampliamente por los encuestados.

Destaca que entre las empresas de Europa del Este, más de la mitad facilita el acceso como socios a gimnasios. En la zona del Norte de Europa se pone de manifiesto una gran variación según los países.

Por ejemplo, más del 90% de las empresas en los países nórdicos dijo facilitar el acceso como socios a gimnasio, mientras que en Francia el resultado es inferior al 9%.

En general, las iniciativas de asesoramiento dietético no suelen ser opciones implementadas aunque, otra vez, las cifras son variables desde el 35% en el Reino Unido a menos del 9% en Francia. Una tercera parte de las empresas ofrece programas de apoyo a fumadores, aunque es significativamente inferior en Europa del Este (13%) y superior en los países nórdicos (55%).

Pregunta 16) Entre las iniciativas que nosotros ofrecemos a nuestros empleados se incluye:

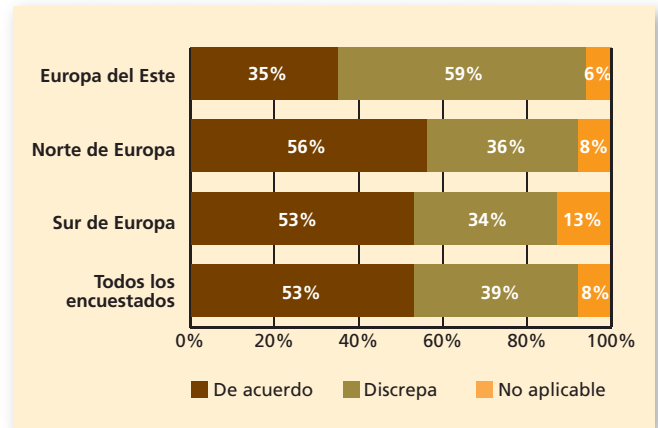


17. Control del absentismo por enfermedad como parte de la evaluación de los empleados

Este apartado de nuestro estudio ha arrojado conclusiones encontradas. Por una parte, más de la mitad de las empresas en general sí toman en cuenta el absentismo por enfermedad en sus evaluaciones, mientras que una proporción importante (casi 4 de cada 10) no toma en cuenta los datos de absentismo cuando evalúan el desempeño del empleado. Entre las empresas de Europa del Este, casi 6 de cada 10 no hace referencia en las evaluaciones de los empleados al historial de absentismo.

Esto puede ser debido a la dificultad al acceso a datos fiables sobre absentismo que tienen algunos directores de línea. Claramente hay un área de mejora para conseguir la vinculación entre el absentismo y la evaluación general de desempeño del empleado.

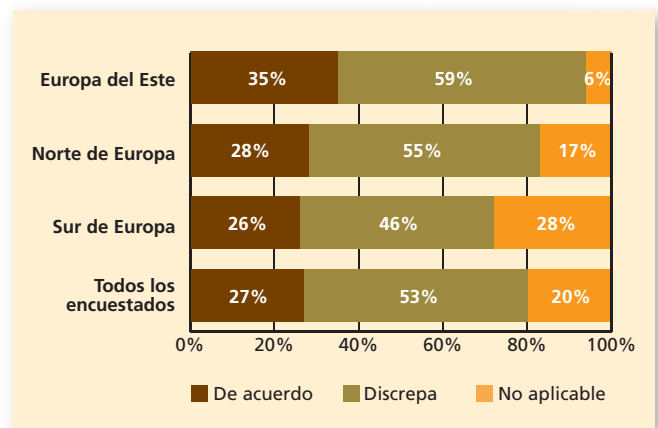
Pregunta 17) Tenemos en cuenta los registros de absentismo en la evaluación de los empleados.



18. Incentivos para reducir los días de baja por enfermedad

Más de la mitad de las empresas no ofrece ninguna forma de incentivo para motivar a sus empleados a tomar menos días de baja por enfermedad. Los resultados en el Reino Unido fueron especialmente elevados, con un 77% de las empresas indicando que no ofrece ningún tipo de incentivos para gestionar las bajas. Hay opiniones encontradas sobre si es adecuado o no ofrecer incentivos a los empleados por tomar menos días por enfermedad pensando que esto puede incrementar el “estar presente” haciendo a empleados que estén verdaderamente enfermos a ir al trabajo de forma inapropiada.

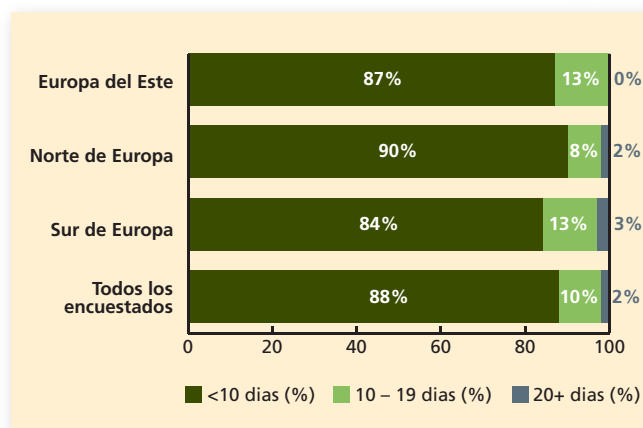
Pregunta 18) Ofrecemos incentivos para animar a los empleados a tomar menos días de baja por enfermedad.



19. Tasa media de bajas por enfermedad de cada empleado

En todas las zonas geográficas, una amplia mayoría de las empresas informa que la media del absentismo por enfermedad es inferior a 10 días laborables por empleado / año. Sin embargo, aproximadamente el 12% de las empresas reportó niveles más altos de absentismo, por encima de 10 días. Absentismo con una duración promedio más larga fue señalada en Francia y Portugal, con más del 20% de las empresas indicando 10 días más de media para este tipo de absentismo. Este resultado tiene impacto dependiendo de los pagos a realizar por la baja. En Portugal, por ejemplo, en una baja se paga el 65% y frecuentemente puede llegar al 100%.

Pregunta 19) Nosotros estimamos que nuestra tasa media de absentismo por empleado se sitúa aproximadamente en el:



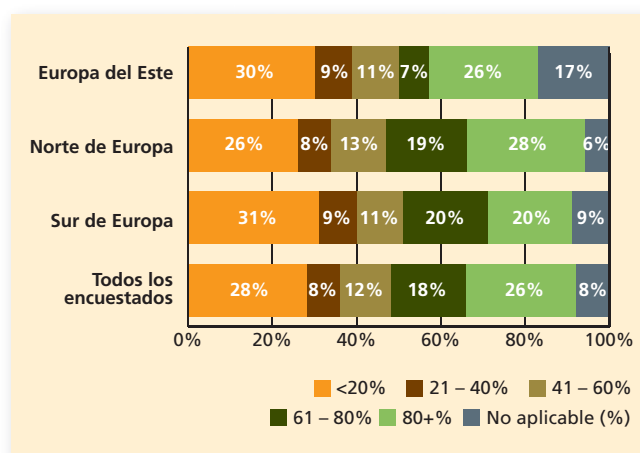
20. Absentismo atribuible a causas médicas

Las empresas manifiestan opiniones muy diversas sobre los porcentajes de absentismo atribuibles a enfermedad. Más de una cuarta parte respondió que menos del 20% de los días perdidos fue debido a motivos médicos, pero igualmente más de una cuarta parte informó que más del 80% del absentismo fue debido a la salud. Esta variación puede reflejar las dificultades para acceder a datos de absentismo fiables. Las variaciones en las cifras pagadas por las bajas también pueden afectar a estos resultados.

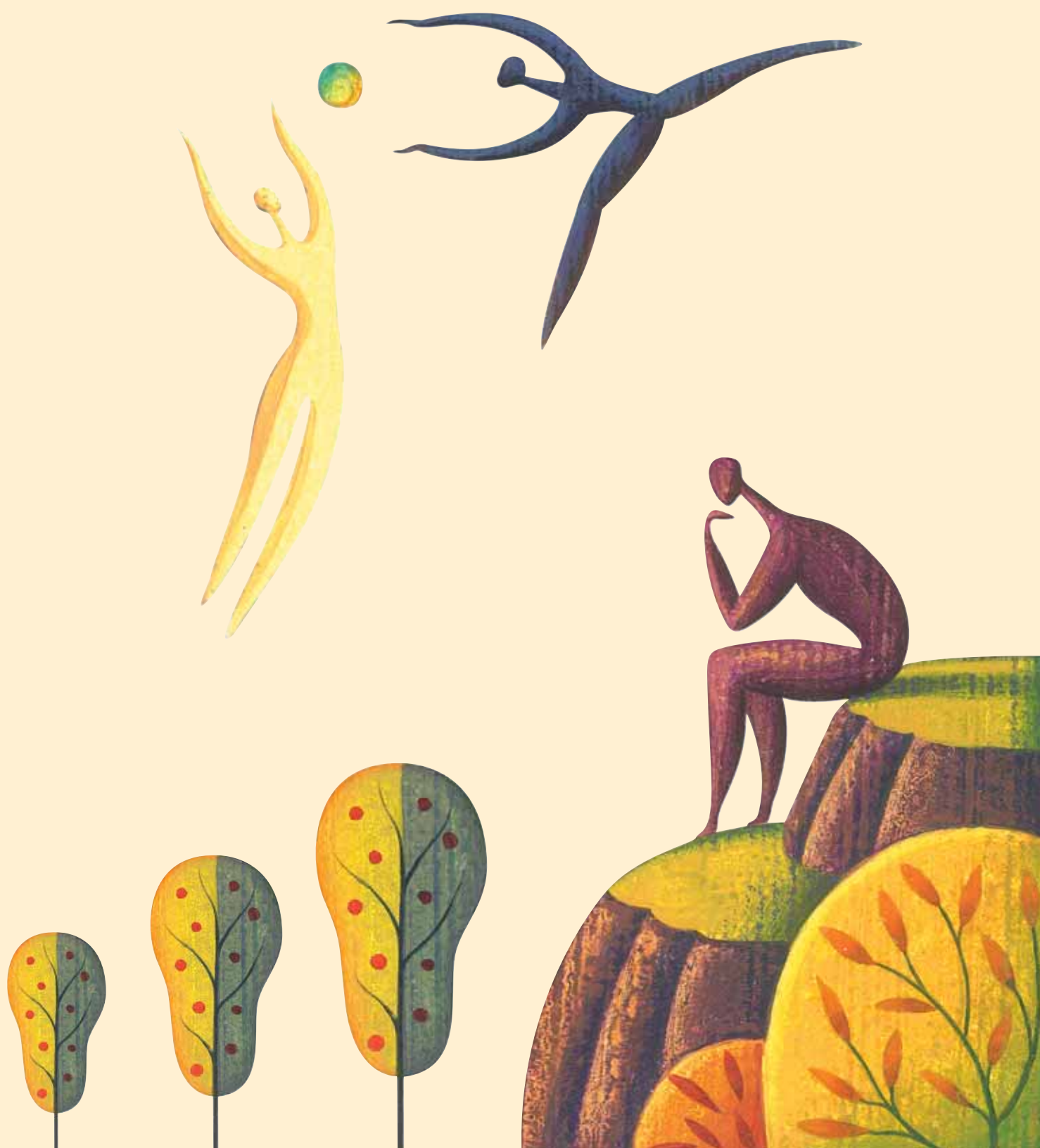
Tanto Alemania como Portugal indicaron bajos niveles de absentismo relacionado con enfermedad (52% y 48%, respectivamente, mostrando menos del 20% del absentismo debido a la salud). El Reino Unido y los países nórdicos reportaron altos niveles de absentismo relacionado con la enfermedad (54% y 55%, respectivamente, lo cual arroja un porcentaje superior al 60% de absentismo en general).

Obviamente existen otros motivos legítimos para el absentismo, además de la enfermedad. Una mejora del control y manejo de las causas del absentismo, combinado con una gestión más férrea del absentismo a corto plazo, permitirá minimizar los errores en la información y consecuentemente permitirá iniciativas de gestión para estar mejor preparados para enfocar las verdaderas causas subyacentes.

Pregunta 20) ¿Qué porcentaje de absentismo considera que es por motivos reales?



Gracias otra vez por participar en este Estudio Paneuropeo de Beneficios de Salud en la Empresa. Esperamos que haya encontrado de su interés las conclusiones clave contenidas en este informe. Para cualquier pregunta o comentario sobre este estudio o petición para obtener resultados específicos por país puede dirigirse a Marisol Sanz (marisol.sanz@mercer.com)



Alemania

Argentina

Australia

Austria

Bélgica

Brasil

Canadá

Chile

China

Colombia

Corea del Sur

Dinamarca

Emiratos Árabes Unidos

España

Estados Unidos

Filipinas

Finlandia

Francia

Holanda

Hong Kong

Hungría

India

Indonesia

Irlanda

Italia

Japón

Malasia

México

Noruega

Nueva Zelanda

Polonia

Portugal

Puerto Rico

Reino Unido

República Checa

Singapur

Suecia

Suiza

Tailandia

Taiwan

Turquía

Venezuela

Para más información, por favor contacte con nuestras oficinas o visite:

www.mercerhr.es

Nota: La información que contiene este informe no puede ser copiada o reproducida de ninguna forma sin el permiso de Mercer Human Resource Consulting, S.L.

Mercer Human Resource Consulting, S.L.

Edificio Puerta de Europa
Pº de la Castellana, 216
28046 Madrid
Tel.: 91 456 94 00
Fax.: 91 344 91 33

Edifici L'Illa
Avgda. Diagonal, 545
08029 Barcelona
Tel.: 93 494 81 00
Fax.: 93 419 94 40

Máximo Aguirre, 18 bis
48011 Bilbao
Tel.: 94 428 48 00
Fax: 94 427 35 01

Avda. de la Palmera, 19
Edificio 2 – Módulo D
41013 Sevilla
Tel.: 95 429 67 60
Fax.: 95 423 53 19

© 2007 Mercer Human Resource Consulting, S.L.