

Foro Mercer Chile 2022

Del Wellness al Wellbeing...

La Salud y el Bienestar como componente
estratégico dentro de las Organizaciones

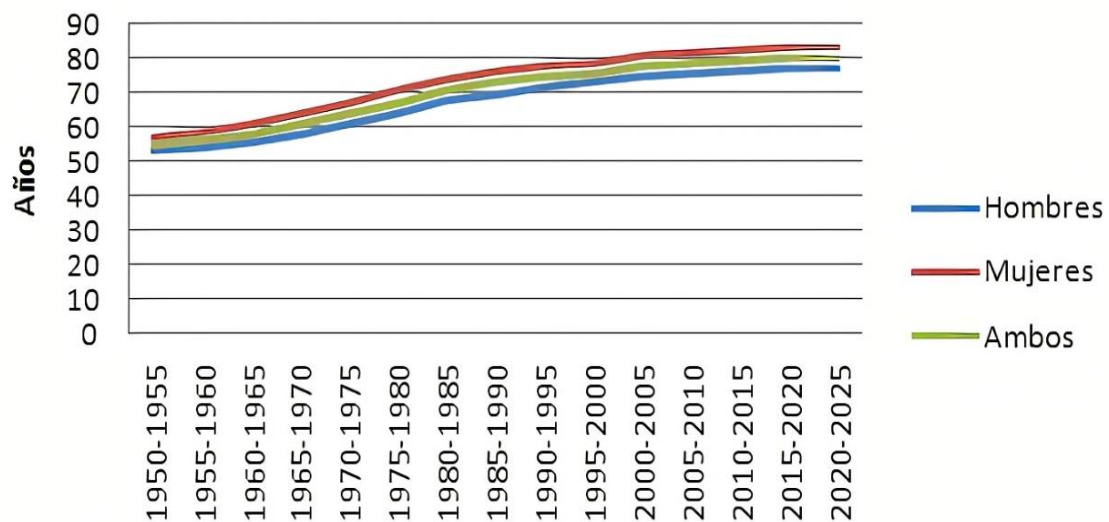
Ariel Almazan, SVP
Workforce Health Leader - LAC
Octubre de 2022
Mercer Chile, Santiago

A business of Marsh McLennan



¿Cuánto tiempo viven las personas?

Esperanza de vida en Chile entre 1950 - 2025



- En Chile la esperanza de vida al nacer es de **80 años para los hombres y 85 para las mujeres.**

Washington, D.C., 26 de septiembre de 2017 (OPS/OMS). –



- La población de las Américas ha ganado **16 años** de vida como promedio en los últimos **45 años**, es decir casi 2 años por quinquenio. Así lo señala el informe “Salud en las Américas + 2017”



Trabajo y salud del empleado en un mundo pospandemia



Ambiente socio-político-económico

Globalización

Ubicación del país, problemas de cadena de suministro, cambios en las demandas de los consumidores

Avances de la tecnología

Automatización, e-commerce, inteligencia artificial, machine learning, robótica

Redistribución de trabajos

Trabajos y habilidades emergentes, cierres y pérdidas de empleos, arreglos de trabajo no estándar

Patrones de empleo y trabajo

Disparidades sociales y de salud

Raza y etnia, genero, educación, estado de cuidador, discapacidad, edad, salario

Política pública y salud

Recolección de datos y análisis, re entrenamiento y capacitación, licencias pagadas, protección de trabajadores

Empresa

Aproximaciones integradas

Políticas y prácticas organizacionales participativas

Condiciones de trabajo

Exigencias del trabajo, rediseño del trabajo, conexión social y apoyo, ambiente de trabajo, trabajo remoto e híbrido

Resultados

Resiliencia, productividad, rotación, cultura de la salud

Trabajador

Características

Demográficas, entrenamiento y habilidades ocupacionales

Seguridad, salud y bienestar

Prosperidad laboral, salud mental, burnout, balance vida-trabajo, comportamientos saludables

Los 4 pilares del Bienestar



Bienestar físico

Significa entender y administrar la salud personal, tomando **medidas preventivas**, mejorando el estado físico cuando se requiera, recuperándose de enfermedades y alcanzando la máxima funcionalidad en la casa y el trabajo.



Bienestar Emocional

Significa mantener una buena **salud mental**, ser resiliente y manejar el estrés, administrar las emociones negativas y positivas, y mantener un balance y estabilidad emocional ante posibles crisis.



Bienestar Social

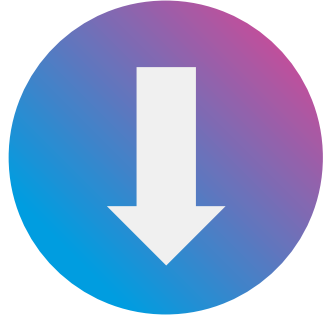
Se trata **de estar conectados** y entender cómo **interactuar con otros** desde el respeto y la diversidad, cómo colaborar y resolver conflictos.



Bienestar Financiero

La seguridad financiera implica tener la habilidad de **cumplir** metas financieras, **administrar** compromisos económicos, ahorrar para el futuro y gestionar con gastos inesperados.

Impacto de una Estrategia de Bienestar



Reducción en:

- Ausentismo por enfermedad
- Estrés
- Rotación
- Accidentes y lesiones
- Contratación temporal
- Conflictos laborales
- Costo de primas (planes médicos)
- Sanciones legales

Incremento en:

- Rentabilidad
- Productividad
- Percepción de la compañía
- Salud y calidad de vida de los colaboradores
- Satisfacción laboral
- Sentido de pertenencia
- Atracción y retención de talento
- Seguridad





Las personas son la fuerza más importante de una organización, pero pueden suponer un riesgo importante para una empresa si no se gestionan adecuadamente.

Los **riesgos de las personas** son los **riesgos empresariales** generados por su personal y por la forma en que gestiona, equipa y motiva este activo fundamental.



Chile - Los 10 principales riesgos



Categorías de riesgo

- Salud y seguridad
- Gobernanza y financiera
- Digitalización acelerada
- Prácticas de talento
- Ambiental y social

Los riesgos están clasificados según la puntuación de la clasificación de riesgo; el resultado de la puntuación de probabilidad y gravedad.

Los 5 principales riesgos de las personas en Chile

Riesgos para las empresas



Salud y Seguridad



Gobernanza y financiera



Digitalización acelerada



Prácticas de talento



Ambiental y social

En Chile, el **76%** de los profesionales de riesgos y RRHH afirman que son una "seria amenaza para su empresa" los **riesgos para la salud y la seguridad** de los empleados, **incluyendo nuevas pandemias** y el **agotamiento de la mano de obra**.

Implicación:

Invertir en beneficios que gestionen los riesgos de salud para aumentar la resiliencia de las personas y de la empresa.

La gestión de **los planes de compensación, y beneficios** a los empleados, es cada vez más compleja y difícil en Chile, lo que supone una grave amenaza empresarial por cada **4 de 5** empresas (80%).

Implicación:

Supervisar todos los tipos de recompensa para evitar Errores costosos y daños a la reputación.

Los problemas relacionados con la **digitalización acelerada**, que van desde la obsolescencia de habilidades, la ciberseguridad y los riesgos para la privacidad de los datos, son vistos como una seria amenaza empresarial por cada **4 de 5** (80%) empresas en Chile

Implicación:

considerar el uso de plataformas automatizadas seguras para proteger los datos de los empleados

2 de cada 3

(65%) organizaciones en Chile ven riesgos vinculados a las prácticas de talento, como una seria amenaza para su empresa.

Algunos de ellos son la naturaleza cambiante del trabajo, la **atracción y retención del talento**.

Implicación:

Enfocarse en lo que más valoran sus empleados para aumentar su capacidad de retener el talento actual y asegurar el futuro.

3 de cada 4 (77%)

de las organizaciones en Chile dicen que los riesgos **ambientales y sociales**, como son la presión para mejorar la diversidad, prepararse para el cambio climático, la igualdad y la inclusión, son ahora un riesgo empresarial serio.

Implicación:

Aplicar una lente ASG a las inversiones, las condiciones de trabajo y los beneficios.

Salud y seguridad



Pandemias y otras enfermedades transmisibles

Propagación de enfermedades infecciosas, incluyendo futuras pandemias.

Salud y bienestar del empleado

Riesgos a la salud de los empleados no gestionados incluyendo inactividad física, consumo de alcohol/drogas/tabaco, mala calidad del sueño, mala alimentación, falta de cuidados preventivos. Enfermedades crónicas no gestionadas. Mala cultura de la salud y bienestar del empleado.

Salud mental

Problemas de salud mental del personal (por ejemplo, ansiedad, estrés, depresión y adicción). Apoyo insuficiente en el lugar de trabajo a los empleados que padecen enfermedades de salud mental.

Agotamiento de la mano de obra

Agotamiento de los empleados. Fatiga derivada de problemas de equilibrio entre el trabajo y la vida personal incluyendo la necesidad de gestionar las tareas de cuidado. Aumento de la carga de trabajo tras reestructuración o reorganización.

Enfermedades o lesiones relacionadas al trabajo

Accidentes relacionados al trabajo, lesiones, exposiciones inseguras e incidentes de seguridad.

(incluyendo trabajo presencial o remoto).

Resumen de salud y seguridad

- Las organizaciones que se enfocan no solamente en los problemas de salud actuales sino también en las medidas preventivas, los apoyos a los que se puede recurrir durante futuras crisis y una cultura de salud y seguridad, pueden impulsar la resiliencia empresarial.
- Apoyando a los empleados a través de sus trayectorias de salud únicas, los empleadores no solo incluyen los costos de reclamaciones médicas e incapacidad, sino que también aumenta su productividad y aumenta la atracción, retención y compromiso.

Invertir en la salud del empleado permite un ambiente donde las personas puedan desarrollarse.



Resumen de salud y seguridad

Los aprendizajes de la pandemia están dando forma a la modernización de las prestaciones

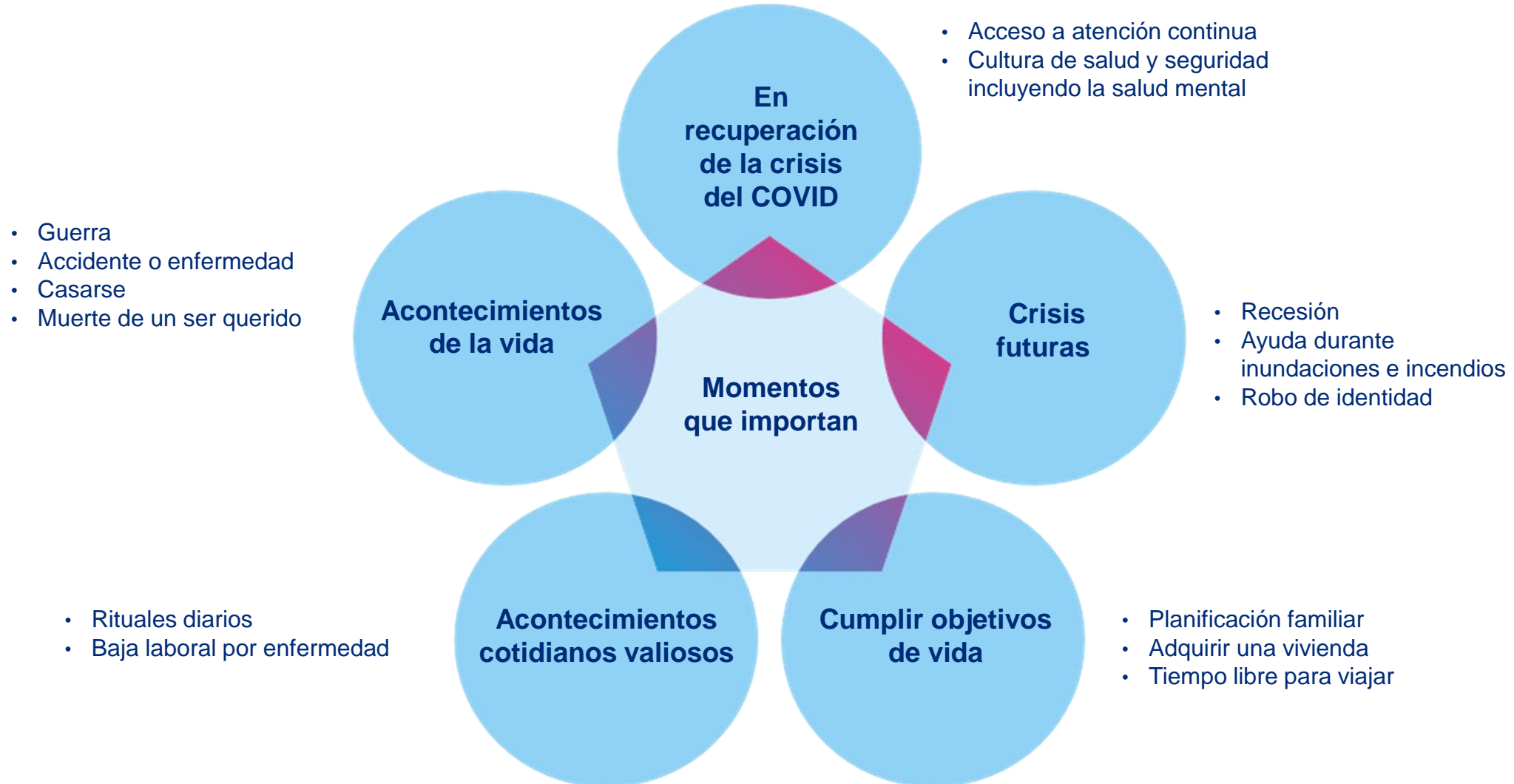


El **88%** de los equipos de RR.HH. y beneficios han visto mayor participación en las prestaciones por parte de sus directivos



El avance de la ESG de forma holística requiere poner el foco en la "S"

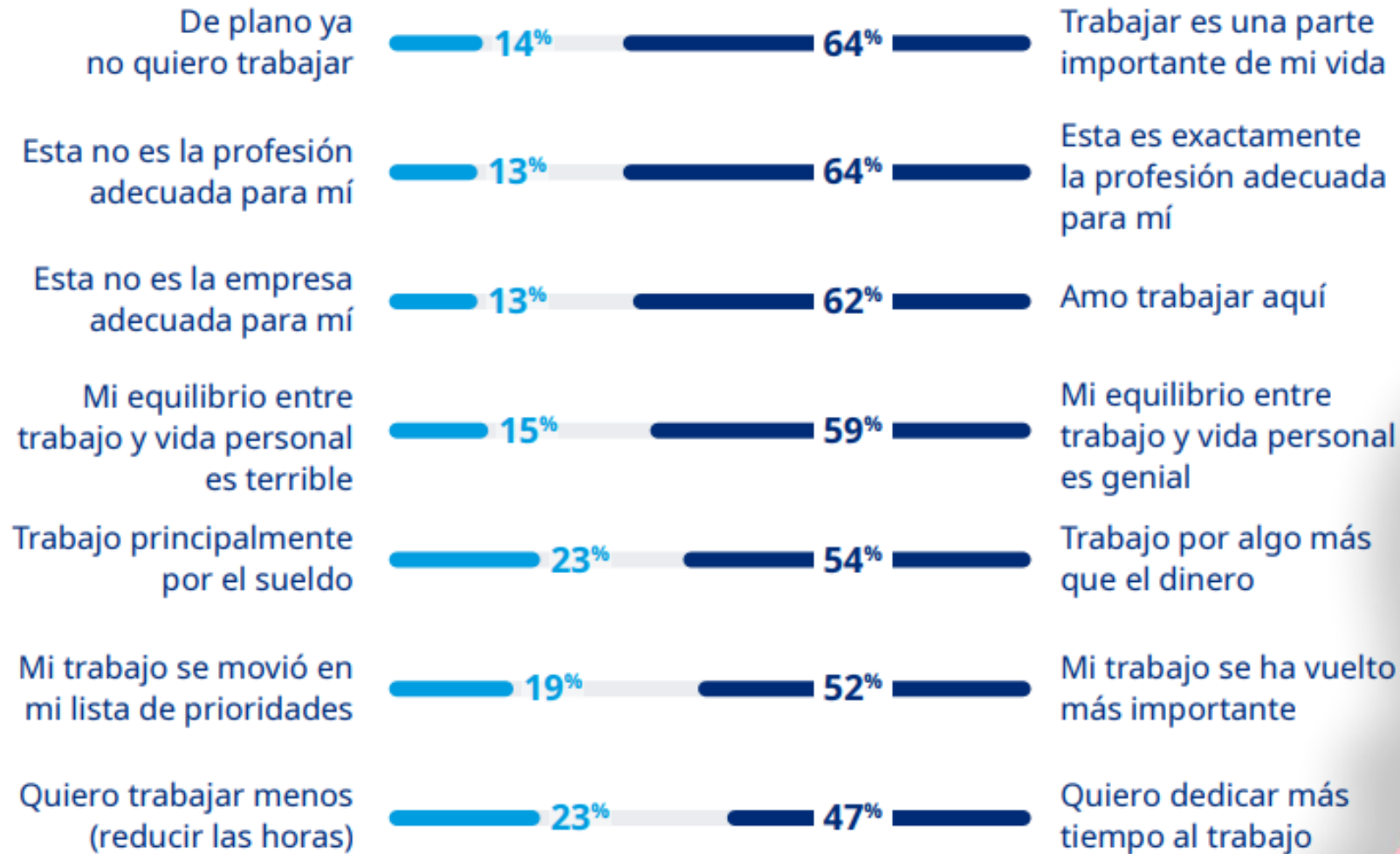
Acontecimientos catastróficos de la vida personal crean más "momentos que importan"



Fuente: MMB Health on Demand 2021

Cómo se sienten los empleados

La pandemia hizo que la gente replanteara sus prioridades



Tendencias globales de talento 2022: El surgimiento de la organización cercana a la gente



¿Empleados se sienten con energía en el trabajo?



2019

74%



2022

63%

Por género: Los empleados hombres tienen más energía (69%) que las empleadas mujeres (57%).

Por generación: La generación Z es la menos energizada (55%) y la generación Y la más energizada (65%).

Los empleados con mucha energía son más propensos a trabajar en una empresa que ofrece bienestar total, que ha abordado la complejidad organizativa y que tiene una cultura inclusiva.

Empleados que se sienten en riesgo de **agotamiento (burnout)**

2019

63%



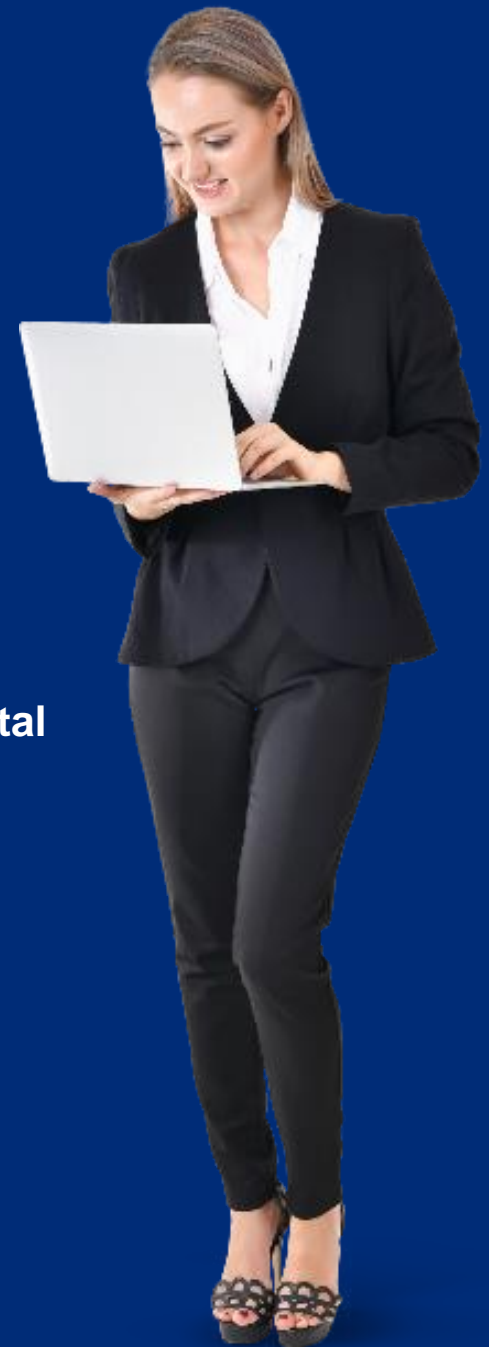
2022

81%

Por género: Los factores que impulsan el agotamiento de los hombres son la percepción de injusticia y la falta de una red de apoyo. En el caso de las mujeres, el agotamiento se debe a la carga de trabajo y a las exigencias emocionales de la pandemia.

Por generación: Los que corren más riesgo de agotamiento son la generación Z (89%) y la generación Y (89%), mientras que la generación X está por debajo de la media, con un 78%, y los baby boomers, con un 58%.

¿Qué esperan nuestros empleados?



El 45% de los chilenos están estresados por las responsabilidades en el trabajo producto de la pandemia

En la actualidad y después de dos años de intensa pandemia, los trabajadores se encuentran reorganizando sus prioridades y necesidades, entre las que se encuentra la salud mental.

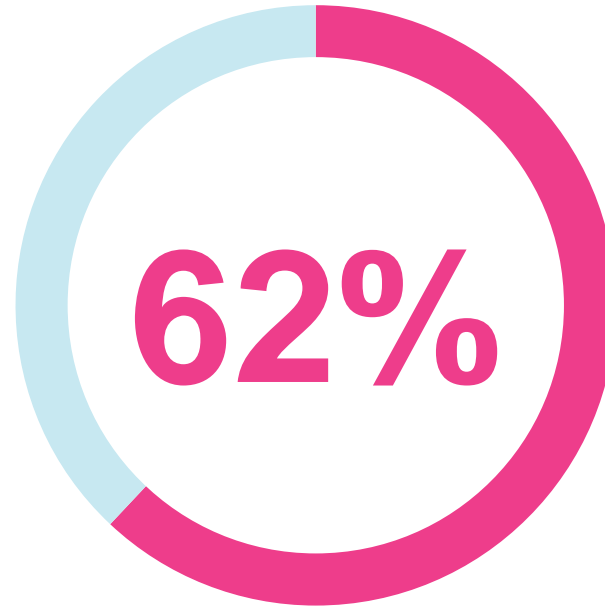
Tras la encuesta realizada a los trabajadores chilenos, al ser consultados con qué frecuencia experimentan estrés, un **27%** afirmó que de **2 a 3 veces por semana**, seguido de un **15%** que afirma sentirse estresado todos los días. Siendo los hombres quienes con un **27%**, experimentan un mayor nivel de estrés.



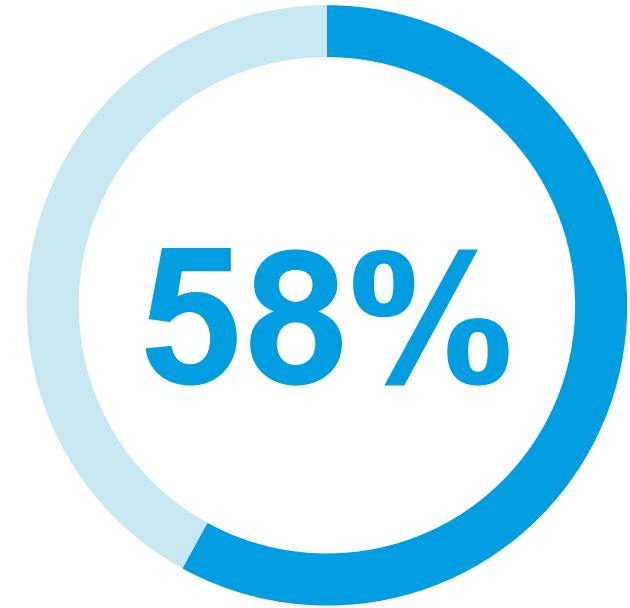
De igual manera existen diversos factores que inciden en que los trabajadores experimenten o eleven sus niveles de estrés, los cuales en su mayoría corresponden a tres factores preponderantes como: una mayor responsabilidad como resultado de la pandemia con un **45%**, seguido por un **30%** correspondiente a la jornada laboral, y un **24%** a la seguridad laboral.

Los empleadores que ofrecen apoyo psiquiátrico y asesoramiento crean un vínculo social más fuerte y generan una mayor lealtad de sus empleados

De los empleados que reciben apoyo psiquiátrico a través de sus empresas...



declaran sentirse muy bien apoyados frente al 41% de los que no tienen acceso



son menos propensos a dejar la empresa frente al 36% de los que no tienen acceso

MMB Health On Demand 2021

P20. ¿Cómo calificaría el apoyo que recibió durante la pandemia de cada una de las siguientes personas? base n = 14096

P21. ¿Influyó el nivel, el tipo y la calidad del apoyo que recibió de su empleador durante la pandemia por COVID-19 en su decisión de cambiar de empresa?

Encuesta realizada a los que tienen acceso a beneficios de salud mental a través de sus empresas.

Tendencias de salud MMB

La encuesta de MMB sobre tendencias de salud, realizada a 210 aseguradoras de 59 países, identificó cuatro tendencias clave que impulsan el futuro de la atención médica proporcionada por el empleador.

Principales tendencias que dan forma a la atención médica y los beneficios ofrecidos por los empleadores

1



La tendencia en las tasas y reclamaciones por gastos médicos está en aumento

2



La COVID-19 está impactando la siniestralidad

3



Se necesita prevención y promoción del autocuidado para mitigar los riesgos de la salud

4



La equidad en la oferta de salud dentro de los planes médicos es una prioridad creciente

¹ Puesta en marcha en septiembre/octubre de 2021.

Invertir la pirámide para ofrecer prestaciones que satisfagan las necesidades de **todo el personal**



Los que están en la parte superior de la pirámide suelen recibir la mayor parte de las prestaciones, mientras que los empleados vulnerables tienen necesidades no cubiertas

Considerar la posibilidad de añadir nuevos apoyos para todo el personal

Puntos clave para proporcionar **beneficios variados y valiosos**



1

Escuchar lo que quieren los empleados a través de actividades de escucha específicas de las prestaciones y añadir beneficios para satisfacer las necesidades no cubiertas.



2

Evitar descartar las prestaciones que son altamente valoradas por sólo una minoría de su personal - agregan un valor significativo al añadir profundidad y amplitud a las ofertas de la organización



3

Considerar la posibilidad de un **plan de prestaciones flexibles o añadir una opción básica mediante beneficios voluntarios** y enfoques de contribución definida, los cuales son formas rápidas, fáciles y a menudo rentables para personalizar las ofertas.

Puntos clave para invertir en salud mental



1

Reconocer el impacto de la salud mental en la resiliencia, la productividad, el compromiso y la seguridad en las empresas para reforzar los argumentos empresariales para nuevas inversiones



2

Abordar rápidamente cualquier estigma conocido sobre la salud mental en **la cultura a través del liderazgo, la comunicación y la formación de los directivos**



3

Diversificar los programas de salud mental y la cobertura de los seguros para abordar los problemas y necesidades generales de salud mental en materia de prevención y tratamiento

Puntos clave para ofrecer beneficios de forma equitativa

•1

Considerar activamente la posibilidad de "invertir la pirámide" mediante la revisión de los requisitos de elegibilidad del plan de prestaciones para garantizar que no se excluya a los trabajadores con salarios bajos

2

Diseñar de forma consciente programas que satisfagan las necesidades de salud, protección de riesgos y bienestar de los grupos desfavorecidos

3

Revisar las comunicaciones de los empleados con un enfoque de diversidad, equidad e inclusión para garantizar que los mensajes importantes se dirijan adecuadamente



Es evidente que la salud y el bienestar total han pasado a ocupar un lugar central en el debate sobre el futuro del trabajo.

Till Leopold, Foro Económico Mundial





MercerMarsh

Beneficios

benefits that truly benefit