

## ¿CUÁL ES LA CLAVE PARA RETENER Y MOTIVAR A LOS EMPLEADOS EN TIEMPOS DE CRISIS?



La situación económica actual, unida a la recientemente aprobada reforma laboral, está provocando un deterioro en la relación entre empleados y empresas, por lo que los departamentos de Recursos Humanos deben plantearse nuevas alternativas para motivar a la plantilla, compensar la ausencia de remuneración económica y retener el talento.

Hoy en día, cuando en la mayor parte de las empresas impera la congelación salarial, es necesario poner en práctica políticas de beneficios sociales aplicando nuevos modelos para retener y motivar a los empleados.

Un trabajador satisfecho, que se siente apreciado, reconocido y gratificado por el trabajo que desempeña, "rinde" mucho más y obtiene sin duda mejores resultados. Muchos estudios científicos así lo demuestran e insisten en que la motivación en el ámbito profesional tiene mucho peso. Las empresas que son conscientes de ello, "miman" a sus empleados con incentivos de tipología diversa, valorándoles con instrumentos que dan importancia a la función que desarrollan.

Está claro que los beneficios sociales no son un elemento marginal para retener y motivar a las personas. El problema es el tipo de beneficio que se otorga. Las empresas tienden a ahorrar costes ofreciendo beneficios estándares sin tener en cuenta las necesidades individuales, pero sin embargo, los más eficaces son los beneficios personalizados. Por ejemplo, la guardería puede interesar solo a algunas parejas jóvenes, pero no a la mayor parte de los empleados; o el teléfono móvil, que al ser una herramienta de trabajo, no sería lógico llamarlo beneficio. El instrumento funcionará mejor si está relacionado con las características personales del trabajador, como es caso de seguros, préstamos, o planes de pensiones.

De ahí que el seguro de salud sea el beneficio social más valorado por los empleados. Son muchos los estudios que lo afirman, como el barómetro de salud 2012 de Adeslas Segur Caixa, cuyos resultados muestran además que la contratación de un seguro de salud por parte de la empresa ofrece un valor añadido y una herramienta para incentivar a los empleados, que se traduce en beneficio para la compañía al incrementarse la productividad laboral y la reducción del absentismo.

Quizás por ello, cada vez son más las organizaciones que ofrecen el seguro de Salud como beneficio a sus empleados, que a pesar de la crisis en la que vivimos, sigue siendo un producto en crecimiento.

En este cuarto número de EOS Noticias, intentaremos ayudar a los directivos y empresarios a entender lo que quieren sus empleados y mostrar nuevos caminos para obtener beneficios, retener a sus trabajadores y diferenciarse de la competencia.

## Seguros de Salud como beneficio para los empleados

### La clave para retener el talento: apostar por los beneficios para los empleados

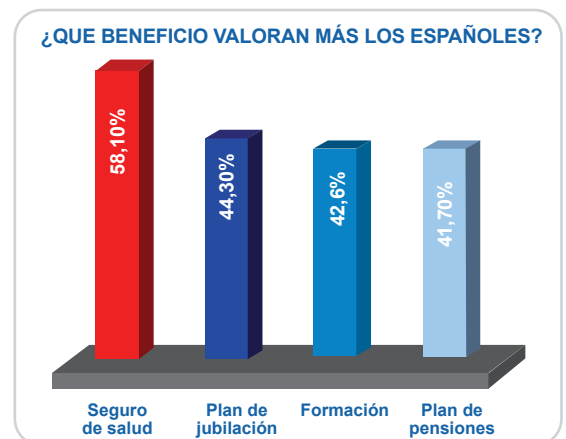
Según la 10ª edición del “Estudio Anual de las Tendencias de Beneficios para Empleados” realizada este año por la Compañía de Seguros Metlife entre 1519 directivos y 1412 empleados, el 60% de los directivos reconoce que, a pesar de la precaria situación económica, fomentar la estrategia de focalizarse en los beneficios para los empleados es fundamental para conseguir los objetivos empresariales. En definitiva, la clave para retener el talento sigue siendo apostar por los beneficios para los empleados.

- El 70% de los directivos apuesta por mantener el nivel financiero de beneficios para sus empleados.
- El 75% reconoce la necesidad y responsabilidad de asesorar a sus trabajadores, pero no tiene claro qué tipo de beneficios no salariales consiguen una mayor fidelidad de los trabajadores.
- Los trabajadores están cada vez menos comprometidos con sus jefes pero son cada vez más dependientes de los beneficios laborales.

### Seguro de salud, el beneficio social mejor valorado por los trabajadores

El barómetro de Salud de Adeslas SegurCaixa de este año 2012, destaca que, frente a otros beneficios sociales, la especial sensibilidad que rodea a todo lo que concierne a la salud así como la tangibilidad e inmediatez en el uso del mismo, confieren al seguro de salud la categoría de beneficio social más valorado por los empleados.

- Uno de cada tres encuestados (35,1%) preferiría un seguro de salud a un aumento salarial por el mismo importe que el coste del seguro.
- El 70,2% de los empleados que tienen seguro de salud a través de la empresa consideran que sería una gran pérdida dejar de tenerlo al cambiar de empresa.
- El 93% de los encuestados destacan la flexibilidad de horarios y el ahorro de tiempo para acceder a la sanidad privada como factores principales del seguro privado.
- Uno de cada tres encuestados tiene contratado un seguro de salud privado, y el 31,7% de ellos lo obtienen a través de la empresa para la que trabajan, siendo este porcentaje superior a medida que aumenta el tamaño de la empresa.
- La contratación de un seguro de salud por parte de la empresa contribuye a reducir el absentismo laboral y aumenta la productividad.



Fuente: barómetro Salud Adeslas SegurCaixa 2012

### Ventajas del seguro de salud colectivo

Mediante la contratación de seguros colectivos a través de la empresa se fortalece el concepto de beneficio social para con los trabajadores, además de suponer una atractiva deducción fiscal para la propia empresa.

#### Para la empresa

- **Ventaja fiscal:** El seguro de salud es 100% deducible: se podrá deducir el 100% del gasto abonado por la empresa en concepto de seguro médico para sus empleados como gasto social en la declaración del impuesto de sociedades
- Herramienta para la negociación de las subidas salariales: supone un importante ahorro con respecto a una subida salarial de la misma cuantía.
- Mejora la calidad de vida de los empleados sin impacto en la cuenta de resultados
- Fideliza, motiva y retiene a sus empleados
- La asistencia sanitaria de calidad repercute en una disminución de los días de baja, reduce el absentismo laboral y aumenta la productividad.

#### Para los empleados

- **Ventaja fiscal:** No se consideran rendimiento en especie, las primas o cuotas pagadas por la empresa a la aseguradora en concepto de seguro de salud para el empleado, cónyuge o descendientes, que no excedan el límite de 500€ por persona asegurada. Si la prima por persona es superior a 500€, solo se declarará el exceso en el IRPF.
- Obtención de asistencia médica de gran calidad, que satisface los problemas médicos de los empleados.
- Atención personalizada y calidad de los médicos.
- Extensa red de hospitales, clínicas y laboratorios: comodidad y ahorro de tiempo en la asistencia médica
- Protección frente a los altos costes de la medicina privada
- Mejores condiciones de contratación (costes, periodos de carencia y exclusiones) que una póliza individual.

# Seguros de Salud como beneficio para los empleados

## Tipos de seguros de salud

Los seguros de salud cubren la asistencia sanitaria en caso de enfermedad. Las principales compañías de seguros de salud comercializan una gran variedad de productos aseguradores, por lo que nos encontramos un amplio abanico de opciones, con características y condiciones diferentes. Es necesario realizar un análisis exhaustivo del mercado para identificar cuál es la solución óptima para un determinado colectivo o empresa. Los productos de salud más frecuentes son:

### Asistencia sanitaria

Cobertura del 100% de los gastos médicos dentro del cuadro de profesionales y hospitales de la aseguradora contratada.

Medicina general, especialistas, pruebas diagnósticas, urgencias hospitalarias y extra-hospitalarias y hospitalización cubiertos sin coste para el asegurado.



### Seguro de reembolso

Implica la libre elección de médico o centro hospitalario en el mundo con un porcentaje de reembolso de gastos determinado que suele ser de un 80% o 90% en función de la póliza contratada.

Además, en caso de acudir a especialistas del cuadro médico de la aseguradora, el 100% de los gastos esta cubierto.

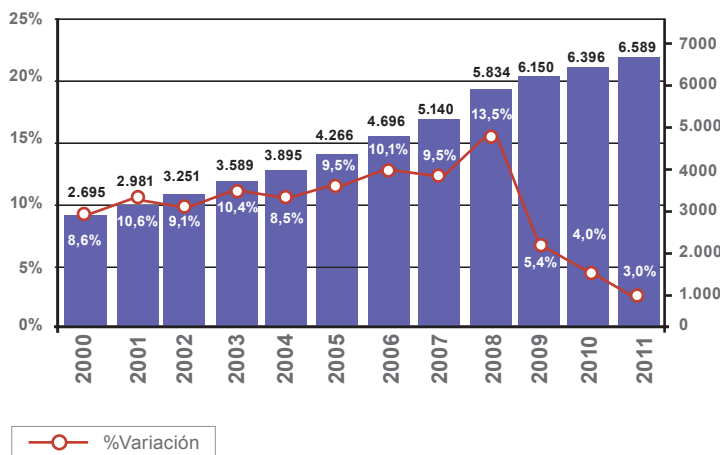
El objetivo de ofrecer al cliente un mejor servicio ha propiciado la aparición en el mercado de seguros combinados que se adaptan a las diferentes necesidades de las empresas: inclusión de coberturas adicionales (farmacia o suplemento dental), productos que combinan medicina tradicional y natural, asistencia sanitaria y pólizas de enfermedades graves (cuyas coberturas abarcan tratamientos oncológicos, cardiopatías, y procedimientos neuro-quirúrgicos específicos en el extranjero a precios muy competitivos) o pólizas de reembolso y enfermedades graves, entre otros.

## Mercado español de seguros de salud

A pesar de la crisis económica en la que vivimos, los seguros de salud siguen creciendo. Según la asociación de aseguradoras ICEA, el seguro de salud privado alcanzó un volumen de primas de 6.589 millones de euros durante el 2011, un 3,06% más que en el año anterior. Es cierto que el crecimiento se está ralentizando (se prevé un incremento del 2% en 2012), pero sigue siendo un sector en auge. Unos diez millones y medio de españoles disponen de este tipo de seguro.

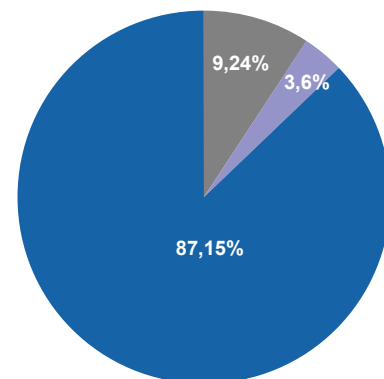
Es de destacar que existe una alta concentración en el mercado español de seguros de salud. Al cierre del 2011, operaban en Salud un total de 108 compañías de seguros, pero solo las 10 primeras gestionaban el 81% de las primas.

**Evolución seguros de salud. Primas devengadas**



Fuente: El mercado español de seguros 2011. Fundación Mapfre - Fuente ICEA

**Tipos de pólizas contratadas**



Asistencia sanitaria      Seguro de subsidios      Reembolso

Fuente: ICEA

## Entrevista



### IGNACIO ALGAS Socio de BDO

BDO es una de las mayores organizaciones internacionales de auditoría y servicios profesionales a la empresa. Sus oficinas cuentan con 1054 personas en España.

Nacho se incorporó a BDO en 1998 tras finalizar sus estudios en ESADE (Lic & MBA) y en la Universidad de Nueva York (Stern - NYU). Desde 2009 es socio de BDO y desde 2010 compagina su tiempo diversas tareas de coordinación para el sur de Europa dentro de BDO Internacional.

**“Todo lo que incida en la tranquilidad de espíritu y en una mayor comodidad de nuestro equipo incidirá en un mejor ambiente laboral y una mayor capacidad de concentración y servicio”**

#### 1. Para una empresa como BDO, cuyo pilar fundamental de su actividad está constituido por los profesionales que la forman, ¿qué importancia cobra la gestión del departamento de Recursos Humanos dentro de la política global de la empresa?

Toda. Absolutamente toda. En una empresa de servicios como la nuestra donde, al fin y al cabo, vendemos horas y excelencia, una correlación directa entre Ventas de Servicios y Profesionales es axiomática. Nuestro único activo son nuestros profesionales. La gestión de nuestros profesionales es estratégica. El Departamento de Recursos Humanos es una pieza muy importante, pero una pieza más, dentro de nuestro enfoque global de la gestión de personas.

#### 2. En los tiempos de crisis en los que vivimos, las empresas más punteras no pueden perder a sus empleados clave ¿De qué manera su empresa pone en marcha políticas de beneficios sociales que motivan, fidelizan y retienen a sus empleados?

Hace ya muchos años que desde BDO Internacional se promueven políticas integradas de gestión de los Recursos Humanos enmarcadas en EOC (Employer of Choice) donde BDO acumula numerosos premios en los 140 países de nuestra red internacional. EOC se basa en ofrecer un ambiente de trabajo agradable en una organización basada en el talento comprometida con el aprendizaje continuo y el desarrollo profesional. Una organización basada en el conocimiento y en una “meritocracia” que prima la igualdad de oportunidades, el desafío, el espíritu de equipo y la adhesión a los más altos estándares de ética profesional. Nuestro sistema de supervisión de carrera permite a cada profesional controlar su rendimiento con nosotros. La retención del talento se sustenta en diversas patas, todas ellas importantes y conexas entre sí. Asuntos tales como la formación, trabajar en proyectos acordes con tu experiencia, la flexibilidad, el ambiente, la promoción, la retribución o los beneficios sociales forman parte de un todo indivisible que provoca la permanencia en el tiempo de nuestros profesionales. Los beneficios sociales son percibidos de forma muy positiva al optimizar el paquete

retributivo global, la fiscalidad del profesional y la personalización de la retribución al perfil del profesional.

#### 3. Un reciente estudio confirma que el seguro de salud es el beneficio social más valorado por los empleados. Además de motivar al equipo, al contratar un seguro de salud, la empresa, “más sana”, reduce el absentismo laboral aumentando así su productividad. ¿Cuáles son los beneficios que ha aportado a BDO la contratación del seguro de salud?

Tiene sentido, sí. Desconozco el estudio que mencionas pero en la última encuesta de clima laboral llevada a cabo internamente, el paquete de beneficios sociales, y concretamente el seguro de salud, aparecía en el puesto número 2 del ranking sólo superado por la formación recibida. Respecto al absentismo, decir que somos un equipo con una media de edad muy joven por lo que, afortunadamente y en general, estamos bastante sanos. Ahora bien, sospecho que nuestro gasto en ginecólogos y pediatras ¡debe estar disparado! Un seguro de salud es eso, un seguro. Todo lo que incida en la tranquilidad de espíritu y en una mayor comodidad de nuestro equipo incidirá en un mejor ambiente laboral y una mayor capacidad de concentración y servicio a buen seguro.

#### 4. EOS RISQ España es vuestro broker de seguros de previsión. ¿Qué importancia tiene para su empresa trabajar con un broker profesional e independiente que le aporta soluciones a medida?

Nos gusta predicar con el ejemplo. Sabemos de lo que sabemos y, de lo que no sabemos, pues no sabemos. El outsourcing de servicios y contar con un partner de tu plena confianza es sinónimo de éxito seguro. La historia entre BDO y EOS se remonta a muchos años atrás. EOS nos ha supuesto tener a nuestro lado un socio proactivo. No sólo ha gestionado nuestra cuenta y resuelto nuestras necesidades, que son muchas, sino que han sabido anticiparse y detectar soluciones imaginativas a nuestras inquietudes. Un claro ejemplo de business partner, eso tan fácil de encontrar en los manuales y tan difícil de encontrar en la vida real.

EOS RISQ España

#### Barcelona

Rambla Catalunya nº 98  
08008 Barcelona  
Tel.: +34 93 487 62 65  
Fax: +34 93 487 11 46

www.eosrisq.es

#### Madrid

C/ Luchana nº 23  
28010 Madrid  
Tel: + 34 91 591 39 33  
Fax: + 34 91 591 39 37

info@eosrisq.es

#### Sevilla

Avda. de la Constitución nº 27  
Edificio Puerta de Jerez 41001 Sevilla  
Tel.: +34 954 990 440  
Fax: +34 954 274 487