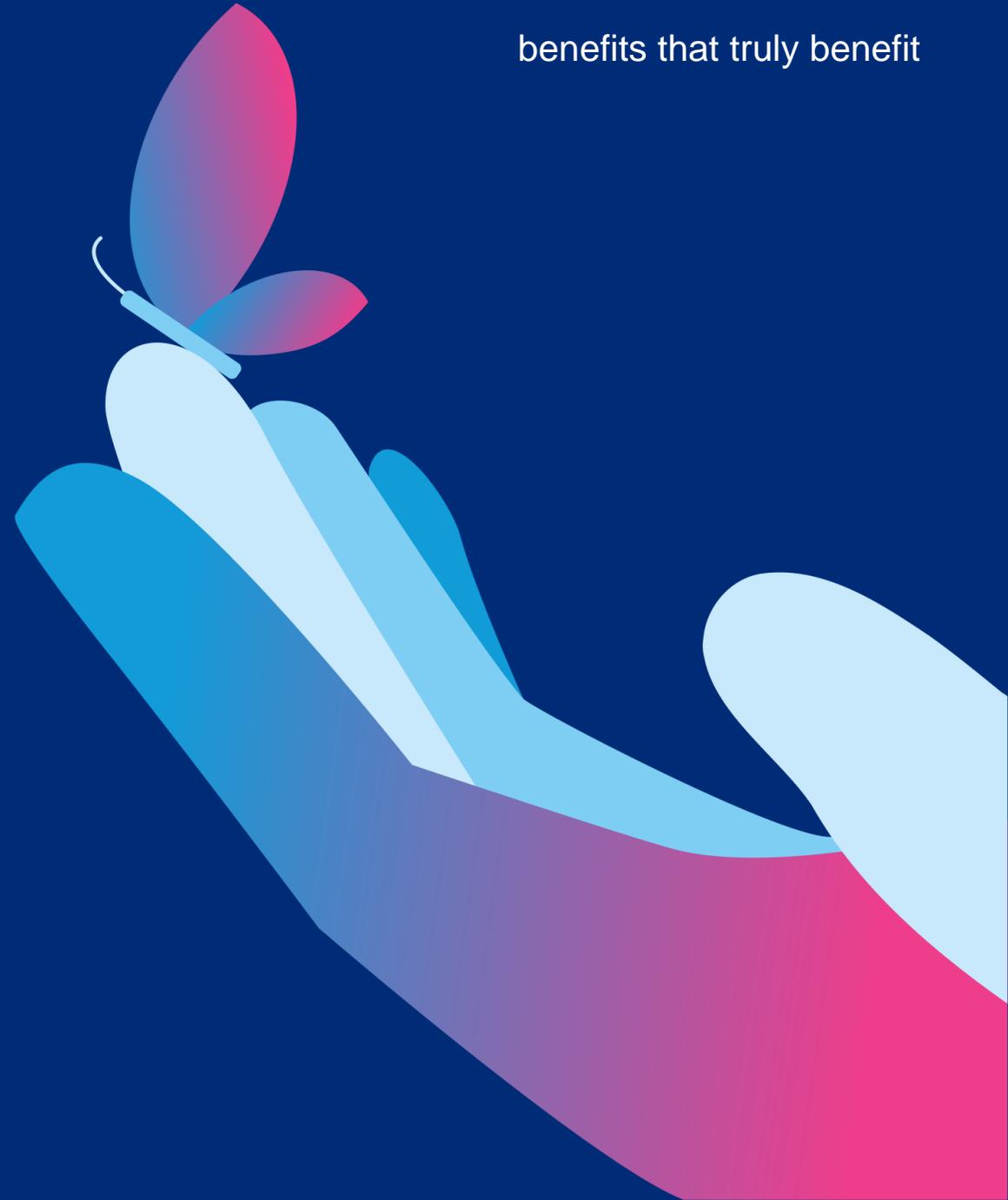


Mexico

# Health on Demand

2023



# Antecedentes

Encuesta global para comprender como están cambiando las necesidades y percepción de la fuerza laboral en torno a los beneficios relacionados con su salud y bienestar, en respuesta a los desafíos del siglo 21.

## Quiénes?

---

**17,531**

empleados responden

## Dónde?

---

**16 mercados**

**Asia:** China, Hong Kong, India, Indonesia, Singapur

**Europa:** Italia, Países Bajos, España, RU

**Latino América:** Brasil, Colombia, México, Panamá

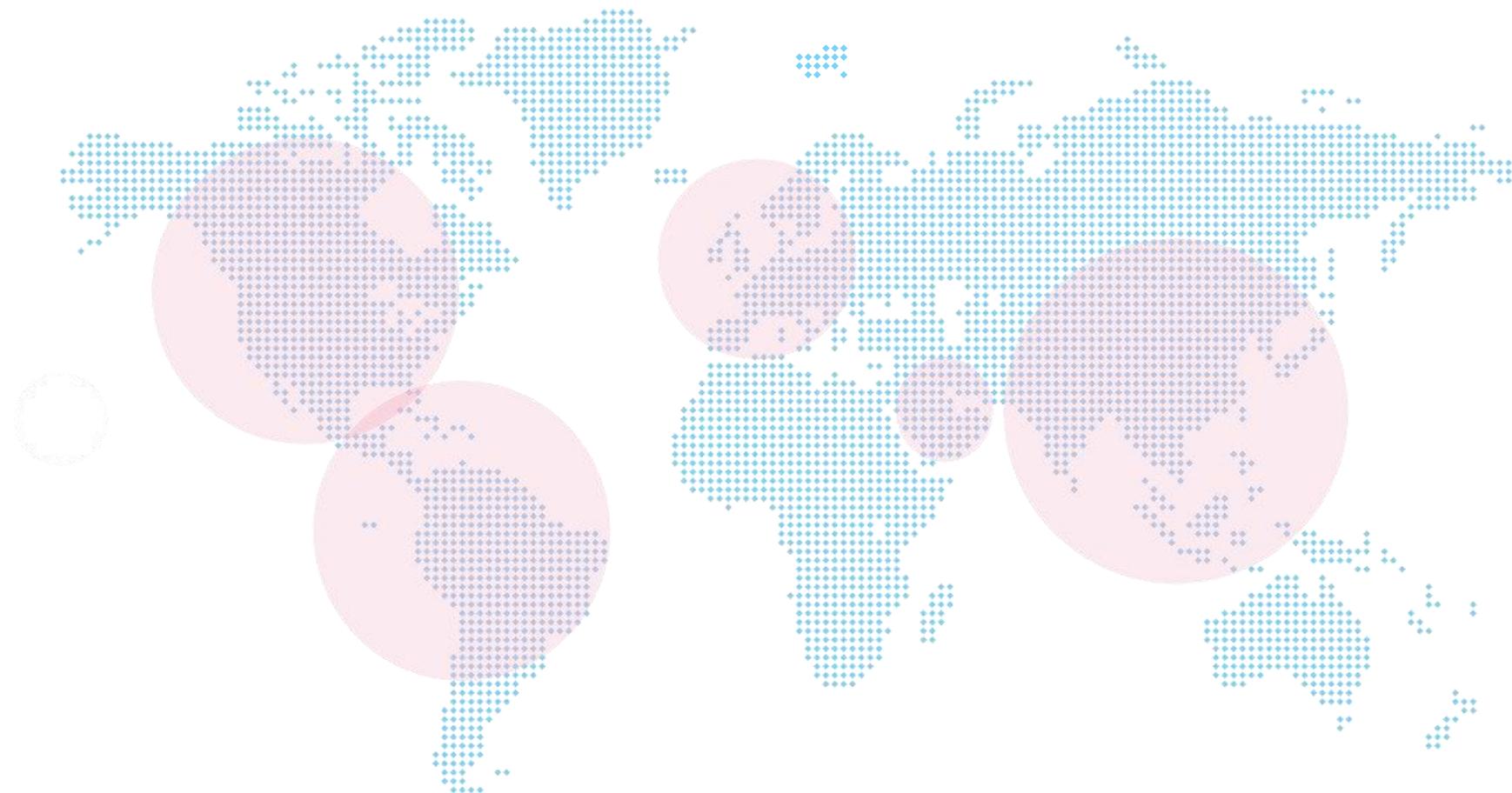
**Medio Oriente:** EAU

**Norte América:** Canadá y EEUU

## Cuándo?

---

Realizada en Octubre/Noviembre, 2022



Hacer uso de los beneficios como expresión de valores de la empresa será más importante a medida que la vida se hace más compleja

## Beneficios para todos



- Incluya a la Gen Z en su diseño de beneficios
- Continúe preocupándose por los cuidadores
- Haz cambios inclusivos para impactos significativos

## Beneficios para un mundo que cambia rápidamente



- Fortalezca la resiliencia en una era de “crisis continua”
- Intensifique su impacto en temas sociales
- Equilibre la atención de salud digital y presencial

## Beneficios para sociedades más saludables

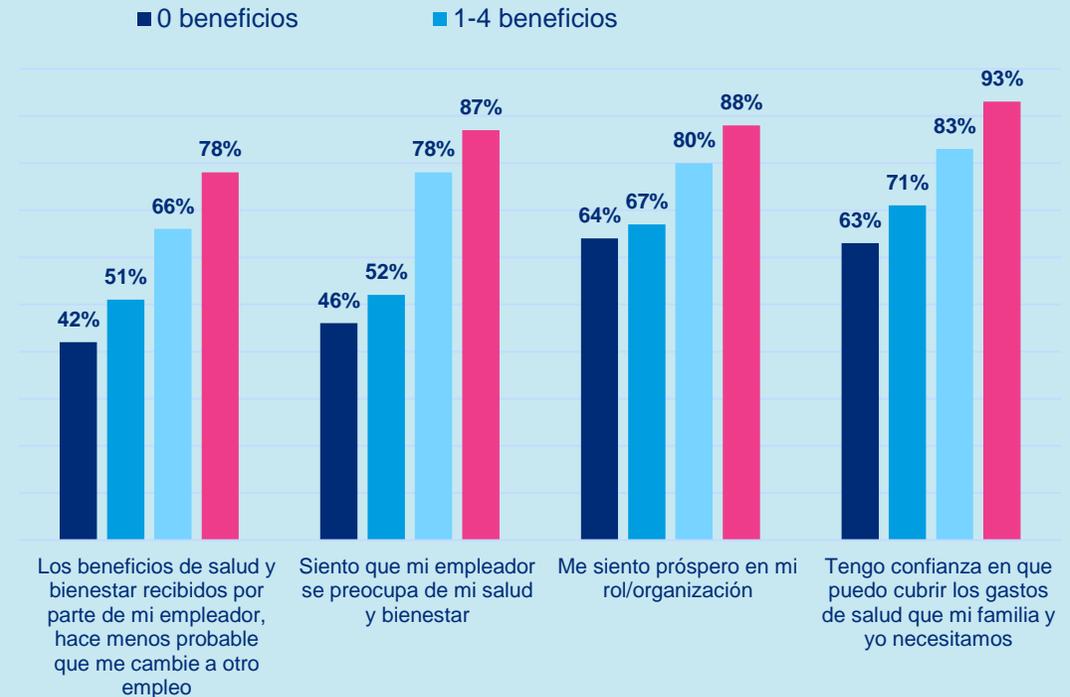


- Mitigue el riesgo de los que no se encuentran bien
- Cierre de brechas en salud y protección de riesgos
- Diseño que considere el bienestar emocional

## La mayoría de los empleados siente que el empleador se preocupa de su salud y bienestar.



## No obstante, hay una diferencia significativa entre cómo se sienten los empleados sobre los beneficios que les da su empleador.



De forma consistente con los años anteriores, nuestros resultados sugieren que cubrir el rango más amplio posible de las necesidades de los empleados hace la diferencia. Entregar beneficios significativos y equitativos ha pasado de ser un requisito competitivo y una oportunidad significativa para diferenciar la propuesta de valor al empleado, a ser una necesidad operacional, por no mencionar una forma de mitigar la inflación salarial y contener costos directa e indirectamente relacionados con la salud de los colaboradores.

# Beneficios para todos

## Incluya a la Gen Z en su diseño de beneficios



La Gen Z, (nacidos entre 1997 – 2012) es parte del **25% de la población mundial**. Recién forman parte de la fuerza laboral, con muchas capacidades muy demandadas; en **2025, serán parte del 27% de la fuerza laboral**. Ellos tienen necesidades, experiencias y expectativas únicas que los diferencian de todas las generaciones previas. Nuestra encuesta captura las respuestas de los colaboradores adultos de la Generación Z, de 18 a 25 años.

\*\*Fuente: OCDE

Lidiar con presiones financieras

Adaptarse a realidades de trabajo.

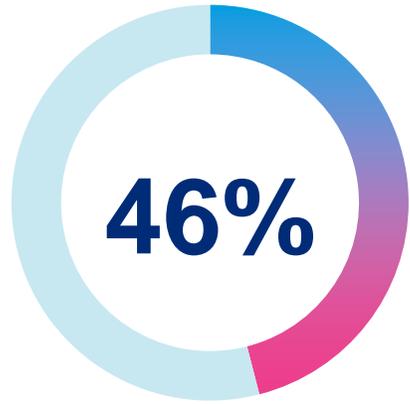
Conexiones sociales en evolución

Preocuparse del hoy y del mañana

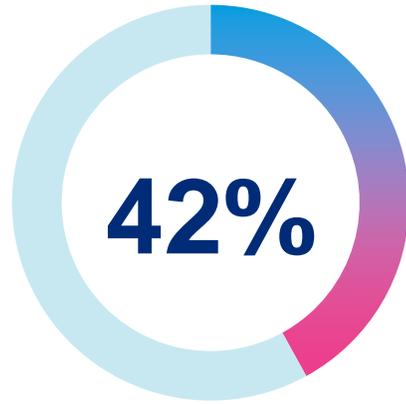


## Múltiples soluciones innovadoras atraen a la Generación Z

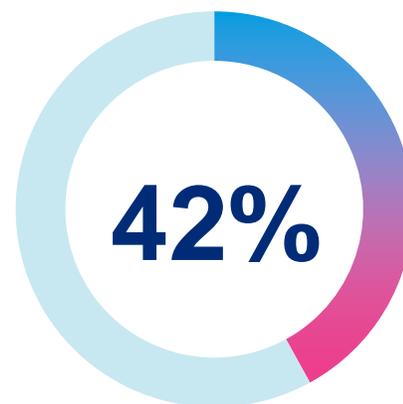
(Porcentaje de empleados Gen Z que consideran útiles estos beneficios, para ellos o para sus familias)



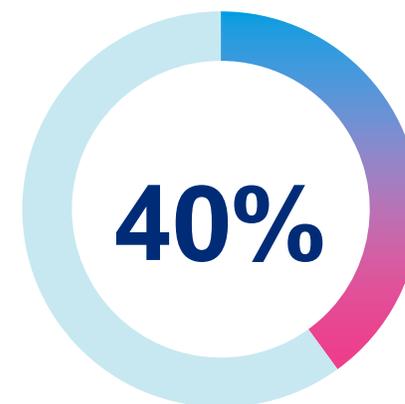
**Exámenes preventivos de cáncer**



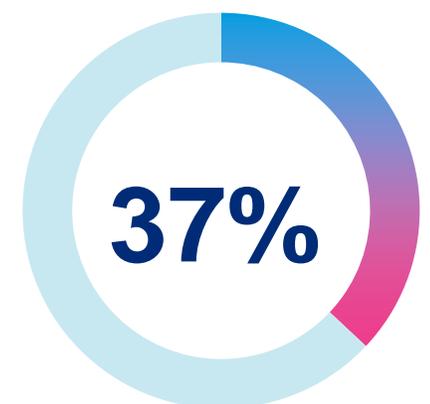
**Pruebas genéticas para revelar riesgos de salud y sugerir cambios de estilo de vida y exámenes**



**Terapias alternativas de salud mental**



**Servicios dirigidos a niños, adolescentes y padres para apoyar los problemas de salud mental, de socialización y de aprendizaje de los jóvenes**



**Consejería virtual vía chat (IA) para problemas de ansiedad, depresión o de relaciones**

La Generación Z está enfocada en el bienestar. Esto tiene implicaciones importantes en el compromiso organizacional en el diseño de beneficios y de programas de salud. Como influencers confiables en las vidas de sus trabajadores Gen Z, los empleadores están bien posicionados para demostrar un auténtico liderazgo a este creciente segmento de la fuerza laboral, por ejemplo para adoptar enfoques más innovadores hacia la salud que resuelva los verdaderos problemas y de manera conveniente.

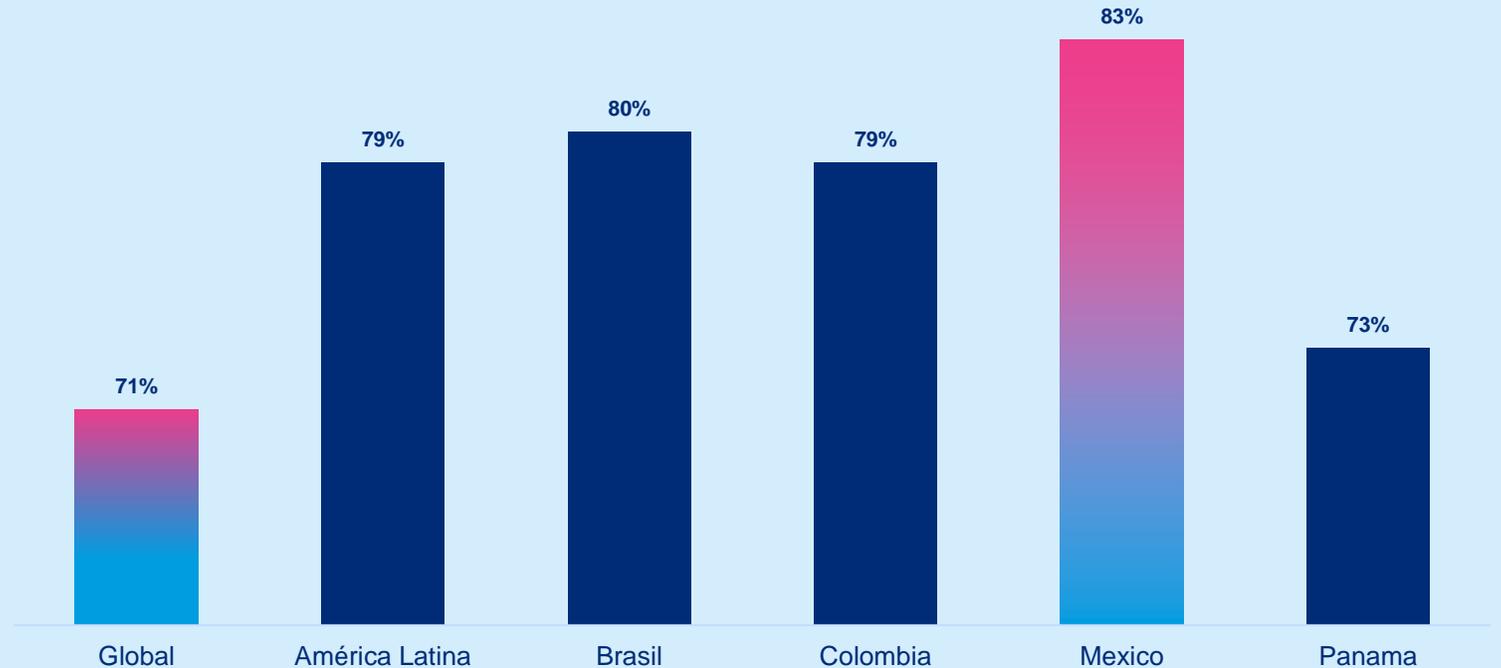
# Continúe preocupándose por los cuidadores



Durante el COVID-19, **las necesidades de los cuidadores pasaron a primer plano** y los empleadores respondieron con un mayor enfoque en el trabajo flexible, la salud digital y los beneficios para la familia. Los empleadores ahora tienen la oportunidad de aprovechar ese impulso y **considerar modelos de soporte efectivos e innovadores** para este grupo dominante y crítico de empleados.

## En muchos mercados, la mayoría de los empleados son cuidadores.

Cuidadores son aquellos que se encuentran a cargo del cuidado ya sea a niños, padres, familiares o amigos



## Es más probable que los cuidadores digan que los gastos médicos les han causado dificultades financieras a ellos o a su familia el año pasado.

	Global	América Latina	Brasil	Colombia	México	Panamá
Cuidador	36%	37%	36%	33%	40%	39%
No cuidador	18%	25%	25%	28%	32%	17%

Este grupo prioriza beneficios asociados a herramientas para el bienestar y la planificación financiera y aquellos que les ayudan a gestionar la salud de ellos y sus familias. Los empleadores tienen una oportunidad importante de reclutar y retener a este grupo creando una cultura de trabajo más flexible y que apoye a los cuidadores de manera práctica. Todos los aspectos de bienestar físico, emocional, social y financiero tienen su papel. .

### Siga preocupándose de los cuidadores

**Flexibilidad en el trabajo**  
Flexibilidad de cuando y como hacen el trabajo

**Beneficios para cuidadores**  
Apoyo, recursos o cuidados subsidiados

**Flexibilidad laboral**  
Licencias y tiempo fuera

# Haga cambios inclusivos para un impacto significativo

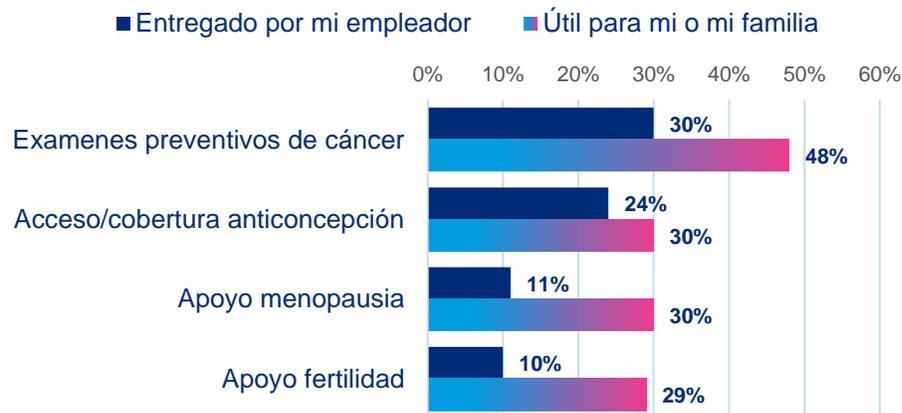


Cuanto más comprendan los empleadores las necesidades de sus empleados, más capaces estarán de **realizar cambios inclusivos para lograr un impacto significativo**. Los empleadores pueden asegurarse de que los beneficios satisfagan las necesidades de sus empleados al abordar todas las etapas de su vida, comprender las actitudes hacia las crisis y los problemas de salud, así como enfocarse en grupos económicos específicos y todas las responsabilidades que los empleados puedan tener fuera del trabajo.

## 63%

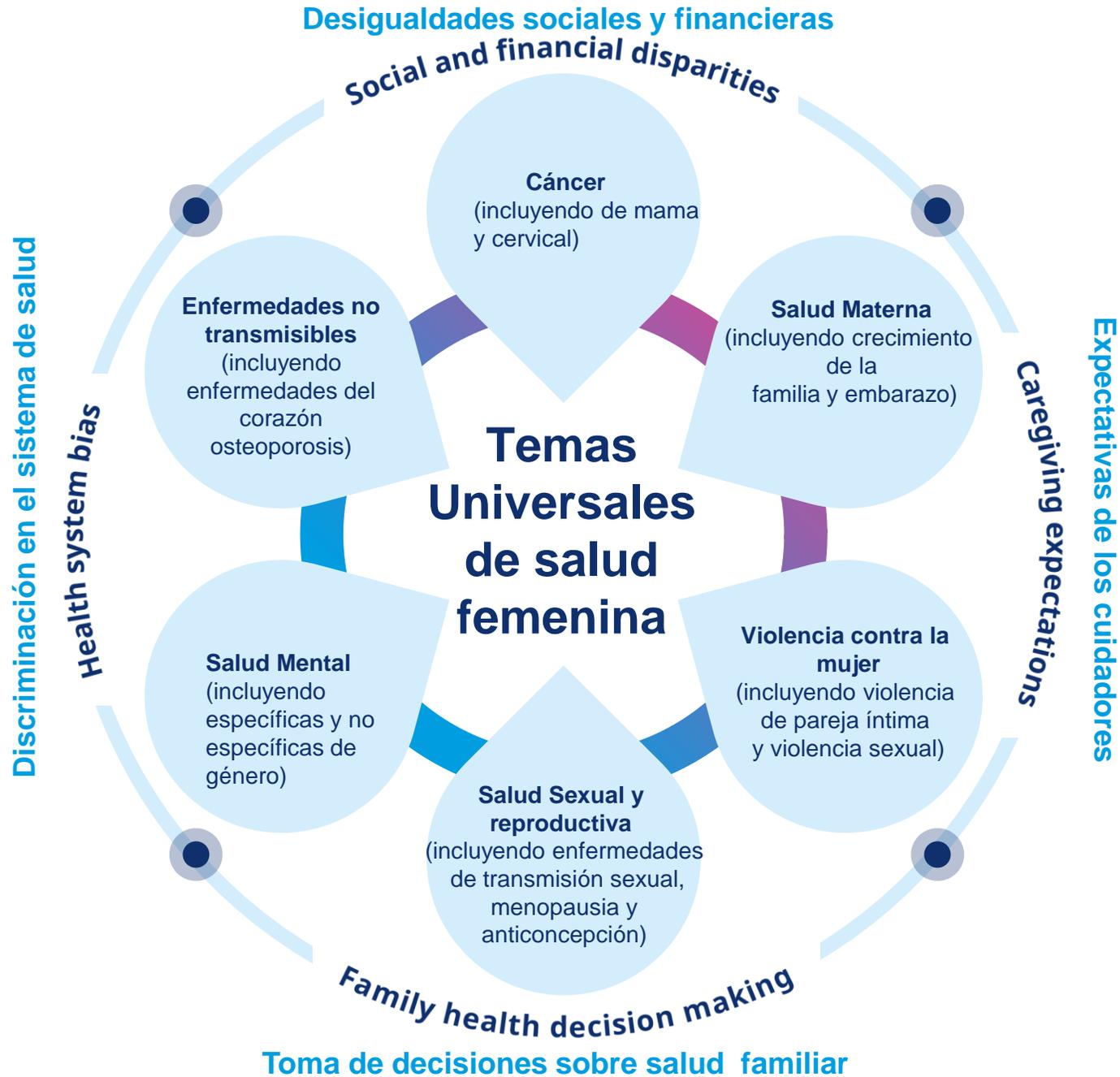
de los empleados dice que los beneficios que recibe cubren sus necesidades

### Beneficios de medicina reproductiva



## Una estrategia inclusiva de beneficios y salud sostiene toda la fuerza laboral



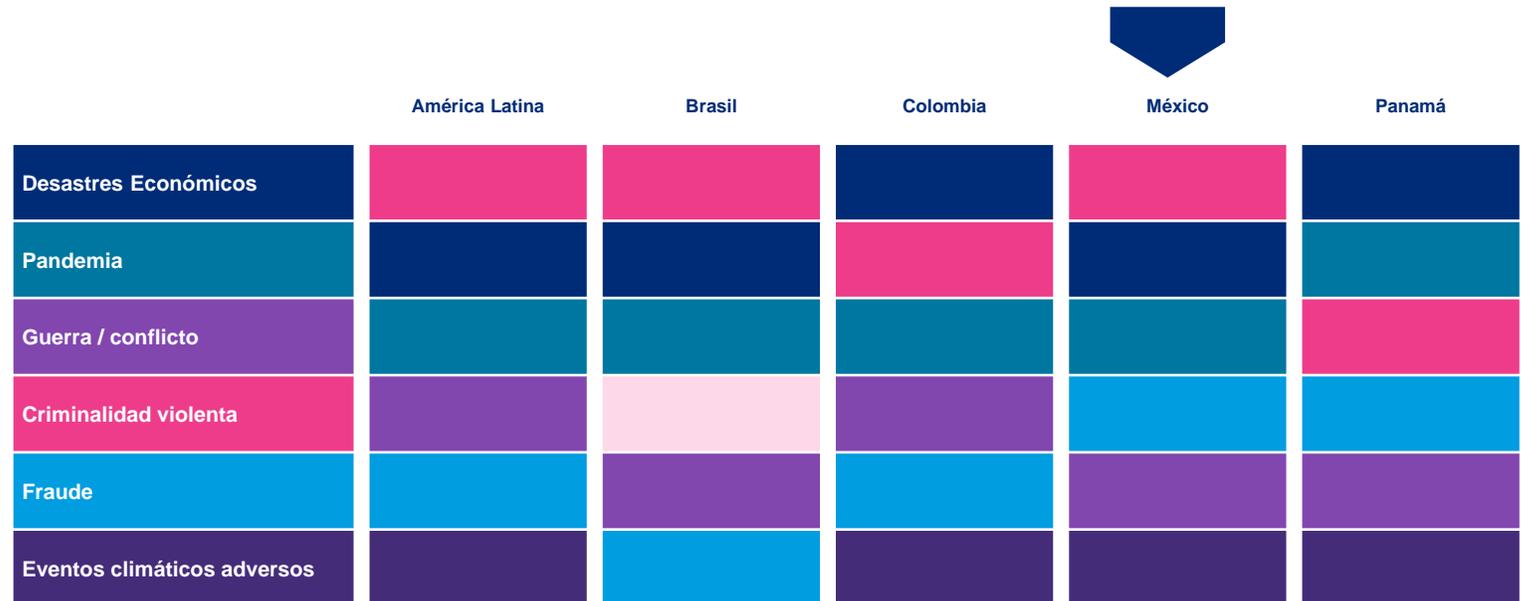


# Beneficios para un mundo que cambia rápidamente

Fortalezca la resiliencia en una era de “crisis continua”



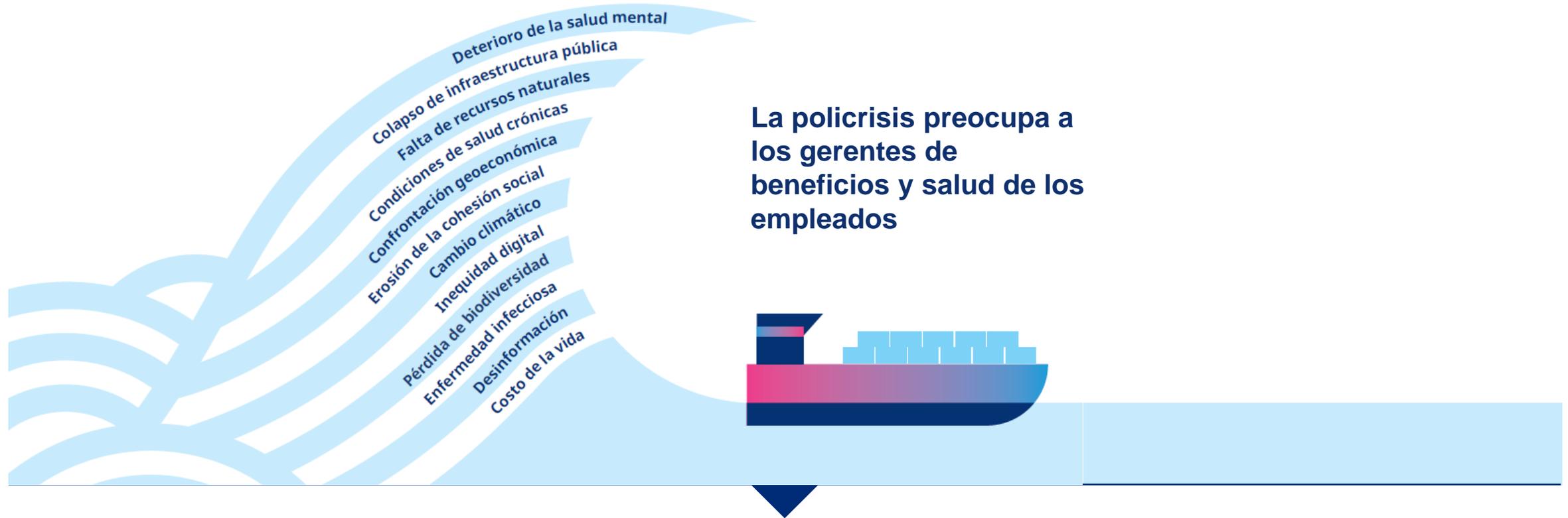
Los desastres **macroeconómicos, ambientales y políticos en curso han caracterizado la década de 2020**. Ya sea que los empleados estén preocupados por su seguridad personal o por su capacidad para pagar los servicios básicos, como la atención médica para sus familias, es inevitable que estas preocupaciones afecten su bienestar y su desempeño laboral.



 Inestabilidad política

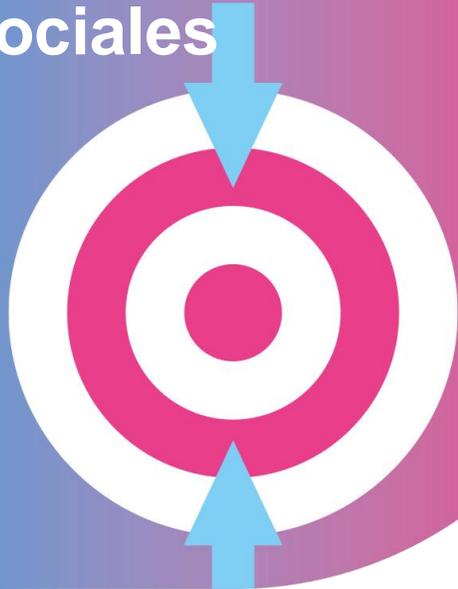
# Mi empleador me apoyaría en caso de una emergencia o en momento de necesidad. (Muy de Acuerdo y De Acuerdo)

Mundial	América Latina	Brasil	Colombia	México	Panamá
67%	67%	65%	72%	71%	60%



Los departamentos de Recursos Humanos y Riesgos deben trabajar juntos en la planificación de escenarios de crisis. Esto incluye crisis físicas (como inundaciones, incendios y emergencias de salud) y crisis económicas como alta inflación y recesiones. La planificación de escenarios no solo mejorará la continuidad del negocio y mitigará los riesgos relacionados con el bienestar de los empleados, sino que también permitirá a las empresas brindar una asistencia mejor y más rápida a sus empleados

# Intensifique su impacto en problemas sociales



A pesar de que las crisis mundiales pueden no estar bajo el control de los empleadores, los empleados esperan en las empresas en que trabajan **tomen un papel activo en los problemas sociales** que los afectan.

Los empleados quieren que sus empleadores tomen un papel activo en los problemas, muchos de los cuales pueden estar alineados con el propósito y los valores de la empresa



Para cada uno de los siguientes, indica por favor que tan importante es para ti que tu empleador apoye firmemente con declaraciones internas o externas, informes y/o acciones tangibles. (Extremadamente o muy importante).

88%

Salud femenina

78%

Intereses/igualdad de individuos de capacidades diferentes

73%

Diversidad, equidad e inclusión

77%

Sostenibilidad ambiental

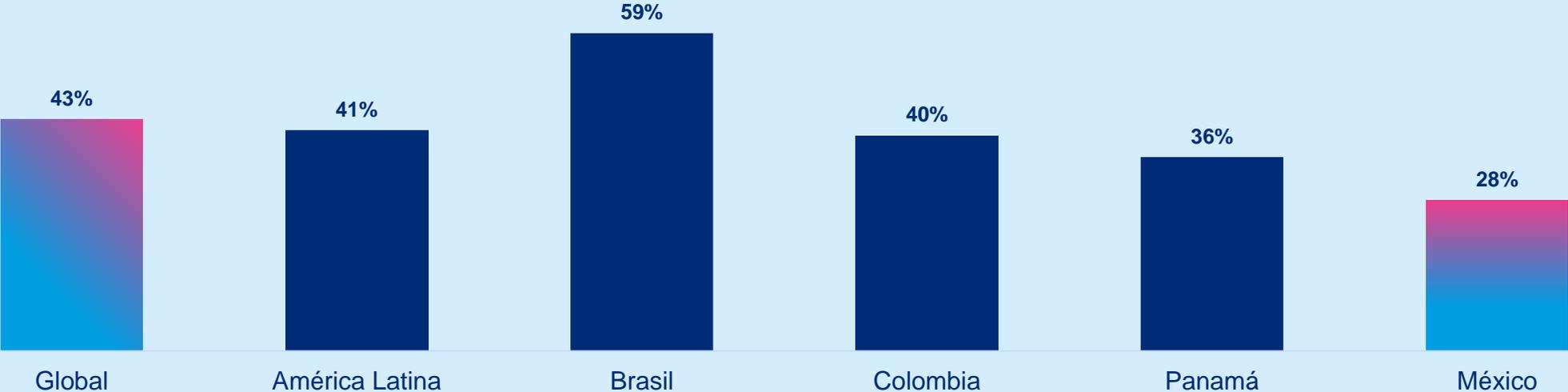
73%

Neurodiversidad (ejemplo: empleados con autism)

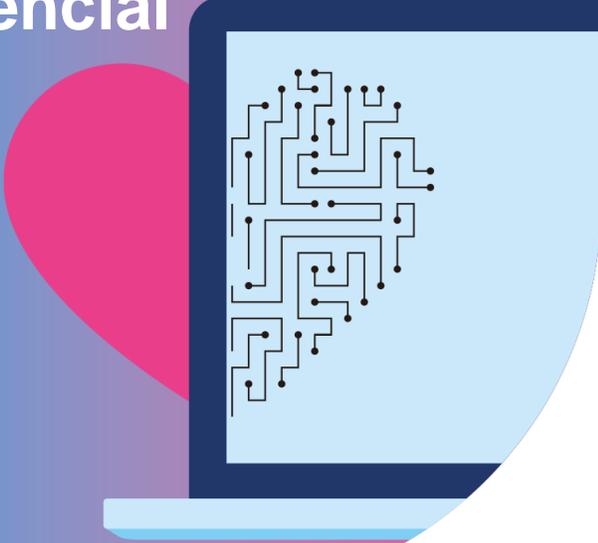
68%

Intereses / equidad de etnia, minoría.

Empleados que consideran útil tener un beneficio que les ayude a adoptar un estilo de vida amigable con el medio ambiente..



# Equilibre la atención de salud digital y presencial



La crisis de COVID-19 aceleró las innovaciones y la adopción de la salud digital. Esto incluyó un aumento en las **consultas virtuales con profesionales de la salud**. Si bien esa innovación continúa a buen ritmo, los empleados continúan otorgando un gran valor a las **conexiones humanas confiables**

Lo humano y lo digital aportan fortalezas complementarias. Los empleadores pueden promover beneficios de atención virtual fáciles de usar y de buena calidad, al mismo tiempo que fomenten una relación continua con un proveedor de atención primaria. Los servicios de asesoría y defensa de la salud, así como las herramientas de navegación digital, también pueden promover el uso apropiado de los servicios de salud digitales, especialmente en geografías donde la accesibilidad de la atención médica es un desafío.



Si bien las soluciones digitales no son lo primero que los empleados buscan en la actualidad, la mayoría encuentra atractivo el futuro de la salud

## La realidad de hoy:

¿Cómo es más probable que busques cuidados para una simple condición médica?

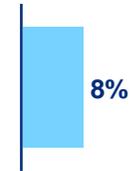
Solicitar una cita con un doctor de confianza para una visita personal



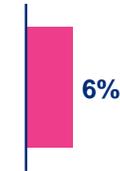
Visitar un doctor o enfermera en alguna clínica cercana



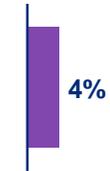
Contactar un servicio de telemedicina y video con un proveedor



Automedicación con base a información disponible en internet



Solicitar consejo de amigos o familiares



Nopediría cuidados por esta condición



## The appeal of tomorrow:



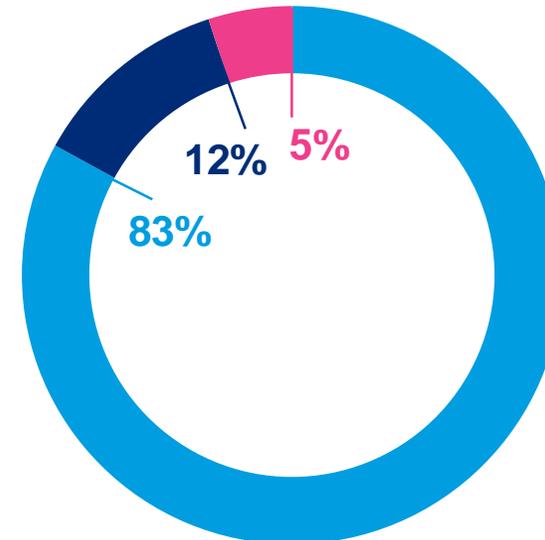
**Imagina un futuro médico** en el que las innovaciones técnicas permitan entregar un mejor cuidado en forma digital y en casa.



**Usas un casco de realidad virtual** para las visitas en consulta y recibes cuidados de salud mental y tratamientos como terapia física o para el dolor.



Luego, un **asistente virtual** como Siri o Alexa toma las horas y te recuerda tomar los medicamentos



**Encuentro atractivo este futuro del cuidado de la salud**

**No estoy muy seguro de esto**

**Encuentro perturbador este futuro de los cuidados de salud**

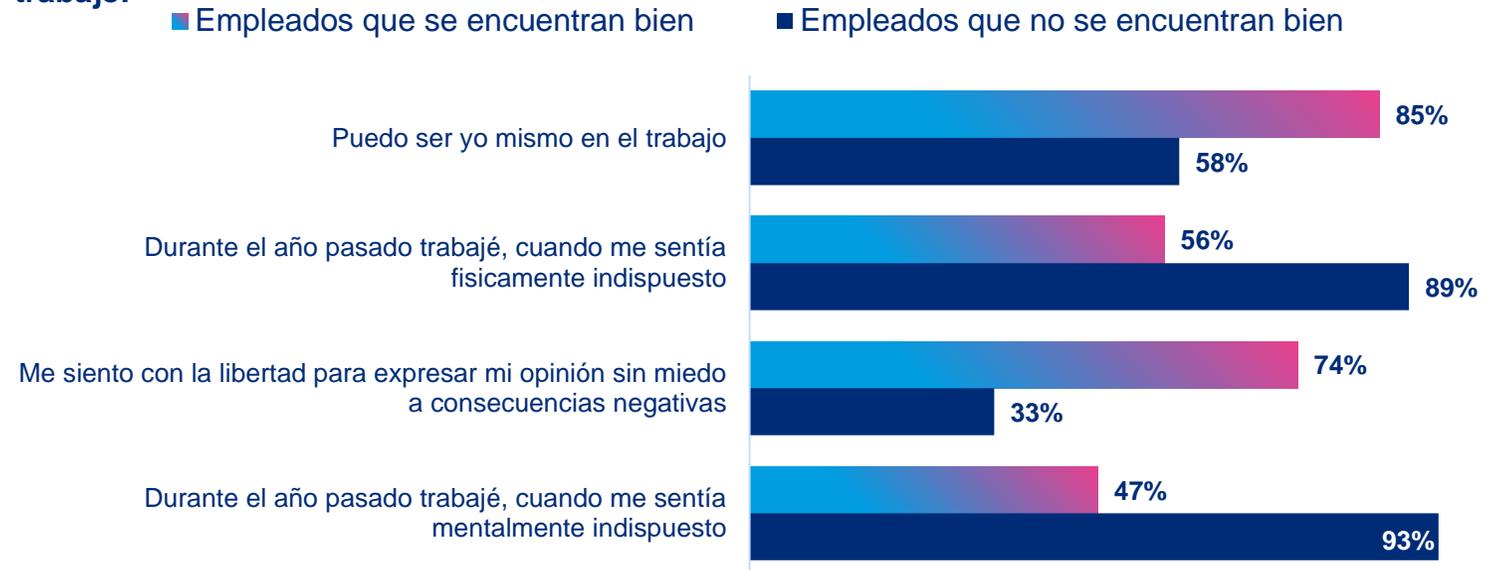
# Beneficios para sociedades más saludables

Mitigue el riesgo de los que no se encuentran bien



Todos somos **más vulnerables cuando estamos enfermos**. Aunque los problemas de salud física o mental son condiciones temporales para muchas personas, para otras son duraderos o permanentes y pueden afectar sus experiencias laborales y de vida en general.

**Los empleados que no se encuentran bien se sienten mucho menos positivos acerca de sus experiencias laborales y es más probable que vayan a trabajar sintiéndose física o mentalmente mal. Los empleados que ingresan al lugar de trabajo cuando no se encuentran bien pueden aumentar el riesgo para la empresa y los compañeros de trabajo.**



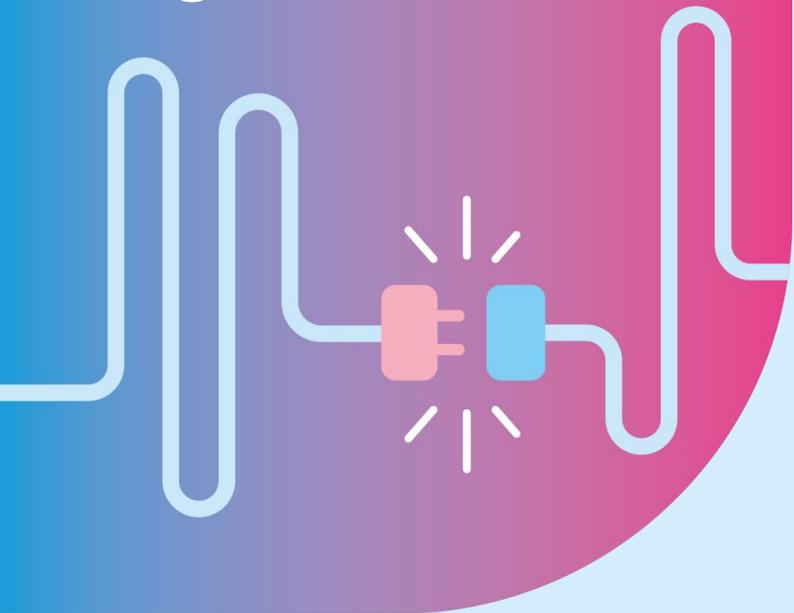
Una de las principales causas de enfermedades prevenibles y la incapacidad consecuente son las enfermedades no transmisibles (ENT).<sup>1</sup> Las ENT se están incrementando, pero los empleadores pueden ayudar permitiendo el acceso a su cuidado y con un ambiente propicio en el lugar de trabajo.



**ENT incluyen:**

Hipertensión	Diabetes	Enfermedad Cardiovascular	Cáncer	Enfermedad Respiratoria	Desorden Mental
--------------	----------	---------------------------	--------	-------------------------	-----------------

# Cierre de brechas en salud y protección de riesgos



La equidad en salud comienza con la asequibilidad, pero algunos empleados tienen menos confianza de poder pagar la atención médica que necesitan

Porcentaje de empleados que no confían que podrán pagar por el cuidado de su salud ...

Si el ingreso familiar es...	
Ingreso promedio o más	Bajo del promedio
<b>15%</b>	<b>31%</b>

Si su condición de trabajo es...	
Tiempo completo	Tiempo parcial
<b>26%</b>	<b>32%</b>

Es más probable que los empleados prosperen cuando se satisfacen sus necesidades básicas. Sin embargo, **los planes de protección de salud y riesgos pueden excluir a grupos de empleados** como los trabajadores de bajos ingresos o de medio tiempo. Los grupos desprotegidos tienen menos probabilidades de creer que sus empleadores se preocupan por su bienestar y tienen menos probabilidades de prosperar en sus carreras.



La parte superior de la pirámide normalmente recibe más beneficios, mientras que los colaboradores vulnerables no alcanzan a cubrir sus necesidades

## Ponga la salud al alcance de toda tu fuerza laboral



Ofrecer un paquete completo de beneficios a todos los empleados puede no ser una realidad financiera para su organización.

Considere estos pasos para llegar allí con el tiempo:

## Beneficios de Salud y Bienestar



Planes de Ahorro



Expansión de servicios de salud existentes en el lugar



Educación Financiera, orientación y asistencia



Telemedicina para el empleado financiada por el empleador, planes de asistencia para el empleado, imágenes y otras soluciones de salud digitales



Supervisión y promoción de asistencia comunitaria



Contribución definida al cuidado de la salud (por ej.: igualar aportes al seguro, cuentas de gastos)

## Carrera, tiempo libre y otros beneficios



Acceso a alimentación saludable, comidas subsidiadas para llevar



Horario conocido y horas garantizadas



Ruta u oportunidades de Carrera hacia trabajos mejor remunerados



Guardería en el trabajo



Servicio de transporte compartido como alternativa a un transporte no seguro



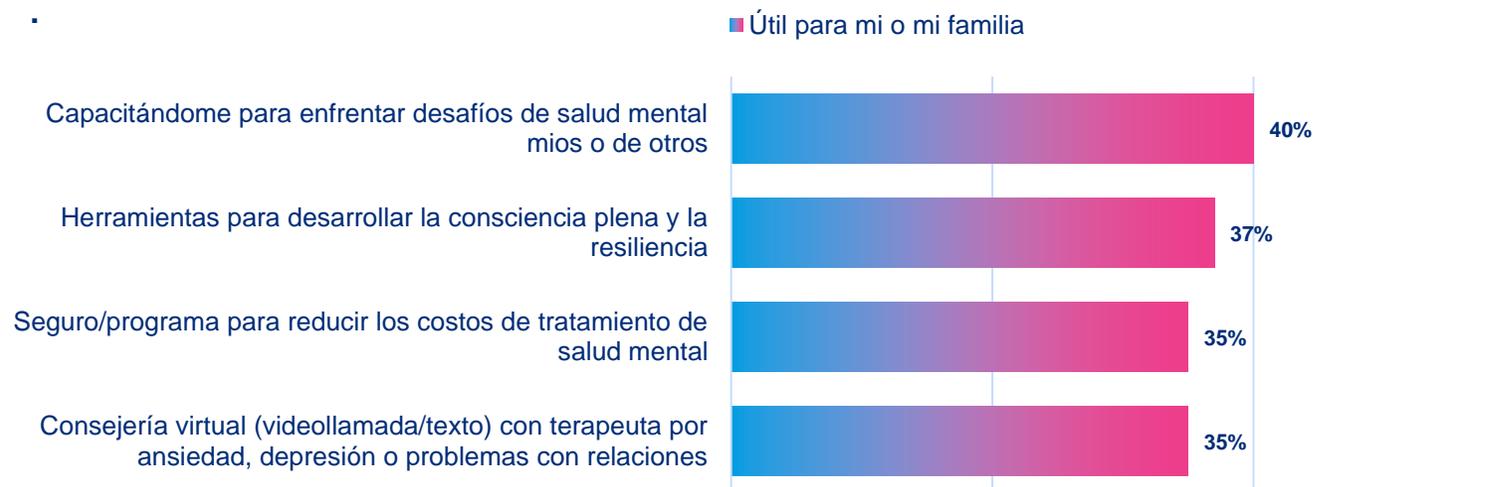
Permisos para el cuidado de salud o enfermedad pagado

# Diseño que considere el bienestar emocional

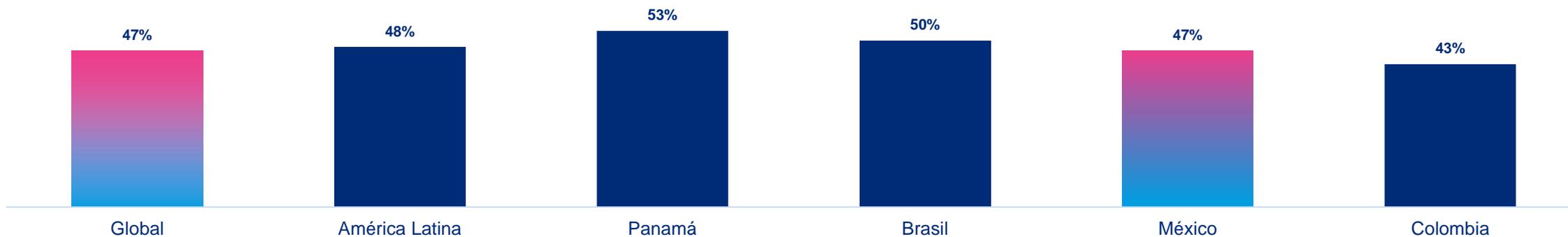


Hay muchas oportunidades para ampliar el alcance de los beneficios de salud mental en función a lo que los empleados encuentren útil, pero las empresas también **deben comprender las causas subyacentes del estrés en el lugar de trabajo**, como el diseño del trabajo y las competencias de los supervisores.

**Los empleados buscan beneficios y soluciones innovadoras que les ayuden a ellos y a sus familias con la salud mental.**



## Casi la mitad de los empleados informa sentirse estresado en el día a día



# Enfrentar el estrés y el agotamiento del empleado comienza con enfrentar la seguridad psicológica en el lugar de trabajo



# Equilibrando economía con empatía



Es importante revisar los beneficios de salud y bienestar en el lugar de trabajo a través de una lente de equidad para garantizar que los programas ayuden a todos los empleados a prosperar y rendir al máximo.

Quienes toman decisiones sobre beneficios deben considerar si se están satisfaciendo las necesidades básicas, particularmente para sus empleados más vulnerables. Dadas las realidades presupuestarias, los empleadores también deben ser perspicaces al elegir soluciones que sean valoradas por los empleados y que sean efectivas.

Quizás lo más importante es que los beneficios se entregan dentro de una cultura de seguridad y apoyo, en la que los líderes se han ganado la confianza de los empleados demostrando que les importa.



**Aprende más leyendo nuestro Informe Health on Demand ahora**

Para obtener más información, comuníquese con su oficina local de Mercer Marsh Beneficios.

Mercer Marsh Benefits ofrece una variedad de soluciones para ayudarlo a administrar la salud y el bienestar de la fuerza laboral, que incluyen:

- Intermediación de los principales beneficios para los empleados, así como el diseño del plan.
- Asesoramiento y apoyo para la salud y el bienestar, incluida la telemedicina, el apoyo a la salud mental, la diversidad y la inclusión, el medioambiente/social/gobernanza, beneficios flexibles y comunicaciones para los miembros del plan.
- Soluciones digitales para involucrar a los miembros del plan en su salud y beneficios.

#### **Acerca de Mercer Marsh Benefits™**

Mercer Marsh Benefits brinda a los clientes una fuente única para administrar los costos, los riesgos de las personas y las complejidades de los beneficios de los empleados. La red es una combinación de oficinas locales de Mercer y Marsh en todo el mundo, además de corresponsales de países que han sido seleccionados en función de criterios específicos. Nuestros expertos en beneficios, ubicados en 72 países y que atienden a clientes en más de 150 países, conocen profundamente sus mercados locales. A través de nuestros negocios establecidos localmente, tenemos una plataforma común única, que nos permite servir a los clientes con consistencia global y soluciones únicas localmente. Mercer y Marsh son dos negocios de Marsh McLennan (NYSE: MMC), la firma de servicios profesionales líder en el mundo en las áreas de riesgo, estrategia y personas, con 85 000 colegas e ingresos anuales de más de \$20 mil millones. A través de sus negocios líderes en el mercado, incluidos Guy Carpenter y Oliver Wyman, Marsh McLennan ayuda a los clientes a navegar en un entorno cada vez más dinámico y complejo.