

ESTUDIO SOBRE LAS TENDENCIAS
DE LOS BENEFICIOS PARA LOS EMPLEADOS EN AMÉRICA LATINA

BRASIL | CHILE | MÉXICO



MetLife®



SOBRE METLIFE

MetLife es un proveedor líder de beneficios innovadores para trabajadores, que combina las capacidades locales con la escala global para ofrecer soluciones de clase mundial a las empresas. Con más de 140 años de experiencia, MetLife aporta importantes recursos y experiencia para apoyar a sus clientes, ofreciendo una amplia gama de productos a empleadores, tales como seguros de vida, salud y pensiones; además de información y mejores prácticas adquiridas de todo el mundo para ayudar a las compañías a enriquecer sus planes de beneficios y retener eficientemente a los mejores talentos de su empresa.

MetLife, otorga beneficios para trabajadores en más de 40 países, siendo líder en más de la mitad de ellos. Es socio de la red MAXIS Global¹ (MAXIS Global Benefits Network), una de las redes internacionales líderes en beneficios para empleados con presencia en más de 100 países.

Para los clientes en América Latina, los invitamos a contactar a su representante MetLife o MAXIS GBN para un detallado análisis sobre estrategias de beneficios. Mientras tanto, puede encontrar información gestionable en esta primera edición regional del Estudio Internacional Sobre Tendencias de Beneficios para Empleados realizado por MetLife, que puede ser de valor para asesorar y mejorar la eficacia de los planes de beneficio de su compañía y trabajadores.

BRASIL

Con más de una década de operaciones en el mercado más grande² de América del Sur, MetLife ha ampliado su negocio para aseguradoras de vida - no bancarias - más importantes de Brasil. Actualmente ofrece cobertura dental a más de medio millón de brasileros, siendo una de las más grandes respecto a este tipo de seguros.

CHILE

MetLife, es la compañía de seguros de vida número uno en Chile con más de 20 años de operación en el país. Además, lidera el mercado de beneficios a empleados, incluyendo seguros de salud. Con la adquisición de la Administradora de Fondos de pensiones ProVida durante el año 2013, MetLife logra posicionarse como líder en pensiones y otros productos financieros ofrecidos en el mercado chileno.

MÉXICO

Es la compañía de seguros número uno en ese país, con más de 75 años de experiencia en la que es, la segunda economía más grande de la región. Participa en mercados públicos y privados con 15 oficinas regionales, cubriendo todos los estados de México, transformando a MetLife en uno de los más importantes proveedores de beneficios de salud de ese país.

¹ Red de Beneficios MAXIS Global (MAXIS GBN) administrada por AXA Francia Vie S.A., París Francia (AXA) y Compañía de Seguros Metropolitan Life, Nueva York, NY (MetLife) red con licencia local miembro de las empresas de seguros MAXIS. MAXIS GBN no es proveedor de seguro solo los miembros de MAXIS son proveedores de seguros.

² MetLife's internal data.

³ Informe AXCO: Chile, Octubre 2012

⁴ AXCO Report: Mexico, March 2013

INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO

Este es el tercer estudio realizado por MetLife sobre tendencias de beneficios a empleados a nivel internacional. En nuestros informes de los años 2007 y 2011, se entrevistó a empleadores y empleados de diversos países desde lo más industrializados hasta grandes mercados emergentes. Ambos estudios presentaban importantes tendencias respecto a los beneficios para empleados, lo que ayudó a las compañías de tales mercados, a alcanzar los objetivos estratégicos planteados para esos períodos.

El estudio de este año tiene un enfoque diferente. Por primera vez, nos centramos en una misma región geográfica: América Latina. En los últimos 20 años, la región entró en una expansión económica muy fuerte acompañado de un alto crecimiento. Esto tuvo gran notoriedad en el sector privado, en donde las reformas sobre políticas económicas gubernamentales incentivaron a las empresas locales y, también a las multinacionales, a invertir transversalmente en muchas industrias, lo que se tradujo en un permanente crecimiento en la creación de empleos. Actualmente, América Latina es destino tanto de inversión extranjera, como también de fuente de capital para invertir en la región y en el mundo.

En nuestro primer trabajo sobre Tendencias de los Beneficios a Empleados en Latinoamérica, hemos elegido a tres países: Brasil, Chile y México. Dos de estos países, Brasil y México, fueron parte del estudio del año 2011. Como es un análisis regional, agregamos un tercer país, Chile, ya que de esta manera, se pueden extraer conclusiones respecto a toda la región, dándonos las bases comparativas y de contraste respecto a cómo los empleadores están haciendo uso de beneficios para lograr estrategias y objetivos de sus empresas.

TABLA DE CONTENIDOS

| | |
|---------------------|----|
| Acerca de MetLife | 2 |
| Visión Regional | 5 |
| Capítulos por país: | |
| Brasil | 12 |
| Chile | 22 |
| Mexico | 30 |
| Metodología | 40 |

⁵ <https://www.metlife.com/iebts>



Esta es una buena oportunidad para revisar en detalle los beneficios para trabajadores en América Latina.

El bajo nivel de desempleo, histórico en la región en los últimos años, ha dado lugar a un mercado laboral rígido y una "guerra de talentos" entre las empresas, ya sean locales como en las multinacionales e igualmente las extranjeras. Según indica nuestro estudio, los beneficios otorgados por las empresas están cumpliendo un rol importante en Latinoamérica, que es el de atraer y retener talentos. También es un momento de cambios. Se presenta una desaceleración en el crecimiento en algunas regiones y, una cada vez más común, preocupación económica y por la salud de la clase media. Crece la inquietud por la jubilación, el manejo de los recursos, las deudas y mejorar el bienestar.

Al igual que los dos primeros estudios a nivel internacional, los datos del informe regional de América Latina intentan, por una parte, esbozar las estrategias y los objetivos de los empleadores, y a la vez, las preocupaciones, necesidades y expectativas de los empleados. Nosotros presentamos soluciones y opciones para que los ejecutivos y quienes administran los beneficios puedan conciliar las expectativas de los trabajadores en relación a los beneficios, con las necesidades de rentabilidad de la empresa, las que a veces se contraponen. En el caso de los empleados, el informe profundiza su actitud respecto a una serie de prioridades e inquietudes como son la satisfacción laboral, la lealtad hacia la empresa, el cuidado de sus recursos y los beneficios de aportes voluntarios.

Creemos que las conclusiones al final de cada capítulo, ayudarán a que las empresas de cualquier tamaño en América Latina, confíen en alcanzar sus objetivos estratégicos apoyados en los beneficios de sus empleados.

De este modo, las expectativas son que las políticas que se desarrollen a raíz de este estudio, se traduzcan en éxito financiero en América Latina, tanto para empleados como para empleadores.

VISIÓN REGIONAL

Los beneficios para empleados aumentan en América Latina en la medida de que las empresas buscan aumentar productividad y satisfacción laboral.

La región se encuentra preparada para ampliar el uso de beneficios de salud, bienestar y voluntarios.

Los beneficios fortalecen la lealtad del empleado con la empresa, aunque las preocupaciones Financieras, de Salud y de Jubilación pesan mucho.

A partir de la década de los 90, la región ha entrado en una época de consolidación política y económica, fundamentado en parte, por el creciente número de empresas multinacionales que operan en Latinoamérica, y por las millones de personas que están ingresando a la clase media.⁶ En la medida en que las economías desarrolladas y sus empresas sigan saliendo lentamente de la última crisis financiera, gran parte de América Latina se posiciona como centro de crecimiento económico y de inversión.

Tres países destacan por su progreso económico, político y social durante este periodo: Brasil, Chile y México. Aunque muchos otros países de la región también han avanzado en forma impresionante, estos tres países son la columna vertebral de un grupo en Latinoamérica, que representa el 75% de la producción económica⁷ de la región. Brasil, Chile y México albergan también un gran número de empresas multinacionales que crecen dinámicamente llamadas "multilatinas". De acuerdo a un ranking reciente, doce de las veinte principales empresas con presencia en la región tienen su base en Brasil, Chile o México.

Dado el tamaño de su mercado laboral, el nivel de desarrollo económico y la capacidad de atraer inversión extranjera, estos tres países, o bien dan origen a muchas de las tendencias de beneficios para empleados en América Latina, o los desarrollan y expanden para que se extiendan en la región.

Nuestro análisis a fondo de las prestaciones laborales en Brasil, Chile y México reveló marcadas tendencias en diversas áreas, tanto en empleadores como empleados, siendo algunas:

- La mayoría de las empresas, tanto multinacionales como locales, hacen uso de beneficios como un importante instrumento para alcanzar sus objetivos, tales como, una mayor productividad, mejorar la satisfacción laboral y aumentar la retención de empleados;
- El interés por explorar un mayor uso de beneficios voluntarios aumenta en las empresas. Los trabajadores también están cada vez más abiertos a la idea;
- Existe una importante relación entre la entrega de beneficios laborales y la lealtad de los empleados hacia el empleador, pero se viene en contra cuando las empresas se interesan más en controlar los costos;
- En los tres países, los empleados muestran inquietud por sus recursos financieros, incluyendo la poca previsión en general para la jubilación, la reducción de los ingresos por discapacidad y enfermedad, tener recursos para pagar la educación de sus hijos, y poder permitirse el lujo de comprar una casa.
- Beneficios que cubren salud y bienestar, incluyendo seguro dental, son cada vez más atractivos para empleados y empleadores, conscientes del aumento de la productividad del trabajador, exploran también una amplia oferta de beneficios para mejorar el bienestar del personal.

⁶ Informe del Banco Mundial: "Movilidad económica y surgimiento de la clase media en América Latina", Nov. 13, 2012

⁷ Estas son las llamadas "Economías Financieramente Integradas." Los otros países del grupo son economías más pequeñas como Perú, Colombia y Uruguay. Regional Economic Outlook Western Hemisphere, International Monetary Fund, May 2013

⁸ Existen diferentes maneras de medir y posicionar a las empresas rank con presencia internacional. Nosotros usamos Ranking regional de: América Economía, 2013 Multilatinas, "Las Empresas más Globales de la Región"

RECOMENDACIONES CLAVES DEL ESTUDIO SOBRE LAS TENDENCIAS DE LOS BENEFICIOS PARA LOS EMPLEADOS EN AMÉRICA LATINA

1. Mantener felices: Aumento de beneficios para impulsar la productividad y la retención del empleado

Nuestro estudio arrojó que muchas empresas en Latinoamérica están ofreciendo beneficios a sus trabajadores para lograr un conjunto de diversos objetivos empresariales. Un tema de real preocupación de empleadores es la necesidad de aumentar la productividad de modo de mantener la competitividad con los mercados emergentes, un problema transversal permanente en toda la región, incluidos los tres países en este estudio⁹. Un segundo desafío para toda América Latina es la guerra por atraer y retener talentos.¹⁰

Estos dos puntos son los responsables del aumento en la oferta de beneficios para trabajadores en América Latina. Al analizar los tipos de empresas que ofrecen beneficios, nosotros también diferenciamos entre aquellas con presencia en múltiples países y las que operan en un solo país. Alrededor del 80% de las multinacionales en estudio, que incluyen multinacionales extranjeras y Multi-Latinas, otorgan beneficios a sus empleados. Un poco más de la mitad (52%) de las empresas que operan en un solo país mencionan ofrecer beneficios laborales.

Las multinacionales también consideran una variedad más amplia de beneficios para altos ejecutivos. Cuatro de cada diez empresas multinacionales dijeron ofrecer ciertos productos a sus ejecutivos que no ofrecen a trabajadores

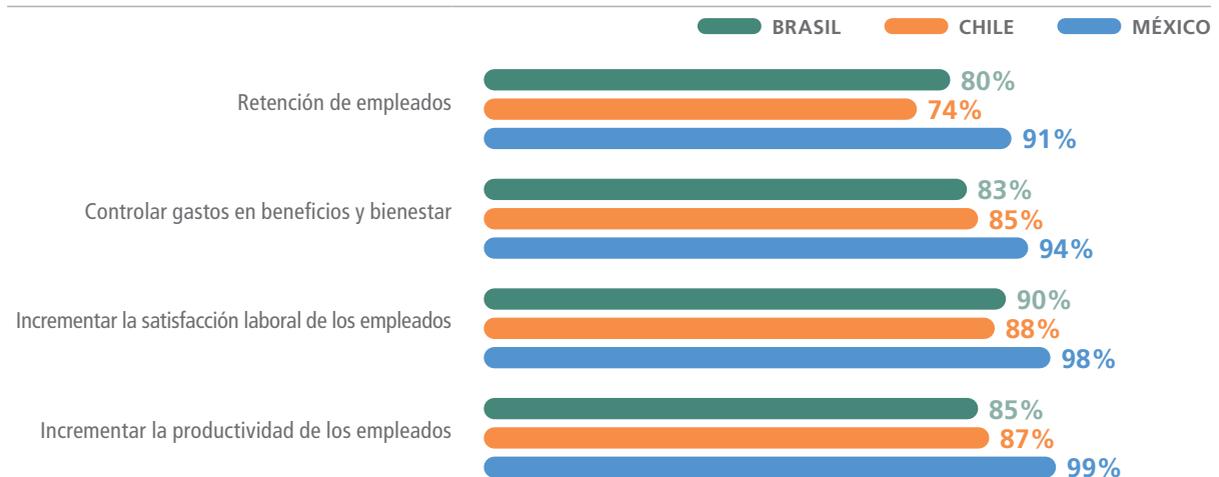
de otros niveles. Menos de tres de cada diez (27%) de las empresas de un solo país tenían beneficios especiales para altos ejecutivos.

Los beneficios y la productividad van sin duda de la mano de la mentalidad de las empresas en Brasil, Chile y México.

Una abrumadora mayoría de empleadores de los tres países - desde el 99% en México a 87% en Chile y 85% en Brasil - dicen que los beneficios que ofrecen están unidos a sus esfuerzos por aumentar la productividad de la empresa.

Considerando la rigidez del mercado laboral, especialmente en empleados calificados, ejecutivos de los tres países también llegaron a consenso respecto al "aumento de la satisfacción laboral de los trabajadores", como la mayor razón para ofrecer beneficios. La mayoría de los ejecutivos dan mucha importancia al aumento de la satisfacción laboral, en primer lugar los mexicanos en un 98%, Brasil el segundo con un 90% y Chile, en tercer lugar con un 88%. Otras preocupaciones de los empleadores, son el manejo de los costos de las prestaciones y la retención de los empleados.

IMPORTANCIA DE LOS BENEFICIOS PARA EMPLEADOS, SEGÚN OBJETIVOS EMPRESARIALES



⁹ International Labor Organization, Global Employment Trends 2013, p.67

¹⁰ Towers Watson, "Multilatinas Poised for Growth," 2013, p.3

2. En la encrucijada: Región en situación de aprovechar los beneficios voluntarios

Los beneficios voluntarios son aquellos planes de salud y de protección que se ofrecen a través de los empleadores y son pagados total o parcialmente por los empleados. Los beneficios voluntarios traen al empleador temas como el control de costos, preocupación en mejorar la salud y bienestar de empleado lo que conlleva a mejorar la satisfacción laboral y la lealtad hacia la empresa. Nuestro estudio entrega indicios de que los beneficios voluntarios están ganando terreno en Latino América .

Por ejemplo, tanto las multinacionales como las empresas locales en América Latina, muestran un fuerte interés por los beneficios voluntarios para trabajadores. Gran parte de las multinacionales están “definitivamente interesadas” (39%) o interesadas (43%) en negociar para ofrecer productos de protección a los empleados a través de descuento por planilla. Las empresas locales también expresaron su interés, con un 27% “definitivamente” interesados y el 52% interesados en los beneficios voluntarios.

Algunas compañías multinacionales ya han comenzado a ver el resultado de la oferta de productos financiados por los mismos trabajadores. Casi tres cuartas partes de las empresas encuestadas ofrecen seguros de vida como un beneficio opcional que los empleados pueden elegir. Este producto, es financiado principalmente por el empleado. El seguro por fallecimiento del trabajador lo ofrece la mitad de las multinacionales y cuatro de cada diez de las empresas locales, mientras que la protección por discapacidad la tiene un 37% de las multinacionales y el 28% de las empresas

locales que lo ofrecen como beneficio voluntario.

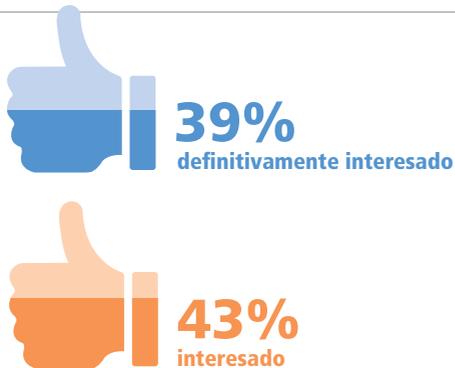
Los beneficios voluntarios enfocados en la salud y el bienestar de los empleados están también en la retina de las multinacionales.

Aproximadamente, la mitad de las multinacionales encuestadas ofrecen seguro dental a los empleados dispuestos a pagarlo ellos mismos (en comparación con sólo una cuarta parte de las empresas locales). Alrededor del 40% de las multinacionales da a los empleados la oportunidad de pagar seguro de salud complementario, mientras que las locales, se ofrece aproximadamente en una quinta parte de las empresas.

La encuesta arroja que la mayoría de las empresas en Brasil, Chile y México se interesan por los beneficios voluntarios con el fin de controlar los costos de los beneficios que entregan. Un ejemplo es el seguro de vida, que se ofrece como beneficio voluntario en más de la mitad de las empresas de los tres países. También se encontró que más del 50% de las compañías de éstos países, tienen en mente agregar productos de protección de salud y financieros como beneficio voluntario en los próximos dos años. El hecho de estar focalizados en la salud y el bienestar tiene sentido pues existe una relación directa entre la salud de los trabajadores y la mayor productividad y menores costos en general.

Los trabajadores de los tres países se encuentran incentivados con la idea de invertir dinero en beneficios que ellos creen van a mejorar su vida. Por ejemplo, casi la mitad de los trabajadores en Brasil están interesados en aumentar sus ahorros para la jubilación con un plan complementario de pensiones, mientras que el seguro de vida, muerte accidental

CRECIMIENTO DEL INTERÉS EN EL DESCUENTO POR PLANILLA



La mayoría de las multinacionales están “definitivamente interesadas” (39%) o interesadas (43%) en ofrecerles a las compañías productos de protección a los empleados por medio del descuento por planilla.

BENEFICIOS VOLUNTARIOS AL ALZA



Más del 50% de las compañías en estos tres países, planean agregar productos de protección, salud y financieros como beneficios voluntarios en los próximos dos años.

e incapacidad son de mayor interés para chilenos y mexicanos. En los tres países los empleados califican en forma muy positiva la opción de pagar beneficios en descuentos por planilla, lo que podría resultar en una mayor disciplina en lo que se refiere a lograr los objetivos de ahorro. Como en estos países los trabajadores tienen más ingresos disponibles, y pertenecen a una creciente y pujante clase media, éstas tendencias deberían ir en aumento.

3. Los beneficios fortalecen la lealtad de empleados hacia su empleador, sin embargo, existen brechas

En América Latina, tanto empleadores como empleados, están convencidos que los beneficios laborales fomentan la lealtad y retención de un empleado. En los tres países en estudio se puede observar una directa correlación entre los trabajadores que tienen beneficios y la lealtad hacia el empleador: "tenemos un fuerte sentido de lealtad hacia mi jefe". Chile lidera el grupo con 80%, seguido por Brasil con un 72% y México cerca del 70%. La lealtad a la empresa cae en un promedio de 20 puntos porcentuales en cada país para los trabajadores que no gozan de beneficios

Este estudio también arrojó diferencias a lo largo de la región de acuerdo a la percepción de lealtad. En otras palabras, los empleadores y empleados de éstos países califican normalmente mejor su propia lealtad que la de la competencia. Esto podría ser producto de las condiciones socio-culturales de la región o el reflejo de una mala comunicación dentro de la empresa o bien alguna otra muestra inadecuada de la forma cómo ellos se valoran y respetan mutuamente. Sin embargo, en general existe consenso en los tres países que otorgan ayudas de

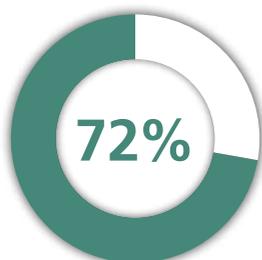


beneficios laborales respecto a la retención de los trabajadores.

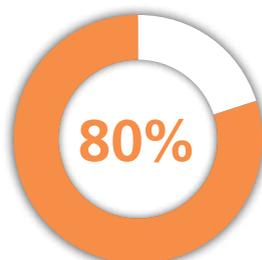
Así mismo, el estudio indica que la lealtad a la empresa no es sinónimo de felicidad con nivel de beneficios. Por ejemplo, sólo aproximadamente la mitad de los trabajadores en Chile y Brasil expresaron estar muy satisfechos con sus beneficios, aunque mostraron un alto grado de lealtad a sus respectivas compañías. Los empleadores en la región necesitan diferenciar la lealtad a la empresa con la satisfacción de los beneficios, sobre todo en un mercado laboral competitivo y en donde las expectativas de los trabajadores se encuentran en aumento.

OFRECER BENEFICIOS IMPULSA LA LEALTAD

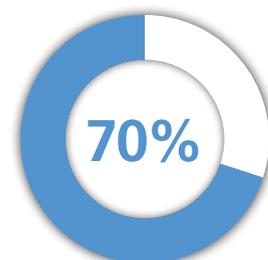
Porcentajes de empleados con beneficios que expresan un alto nivel de lealtad hacia sus empleadores



BRASIL



CHILE



MÉXICO

4. Ansiedad Financiera: frecuencia entre los trabajadores en América Latina

Dentro de los últimos logros importantes de América Latina, ha sido el mejoramiento de la situación económica de millones de trabajadores y ciudadanos. Tal como lo señaló el Banco Mundial, en un informe publicado el año 2012, la clase media en la región aumentó a un estado de 152 millones de personas en el año 2009, en comparación con los 103 millones del año 2003. (50% de aumento)¹¹. La mayor parte de este incremento se deriva del desarrollo económico y crecimiento del empleo.

Sin embargo, como lo indica nuestro estudio del año 2013 en América Latina, estos millones de personas que ingresan a la clase media, no están exentas de sus preocupaciones económicas. Veremos una serie de temas a lo largo de nuestro estudio que abarcan a los tres países, entre los que se destacan: tener suficiente dinero para cubrir los gastos durante una pérdida repentina de los ingresos (debido a la pérdida del empleo, la discapacidad o la enfermedad), tener suficiente dinero para la educación de los hijos o para su cuidado, tener una atención médica adecuada, seguridad laboral, y que alcance el dinero para la jubilación, esto citando sólo una lista parcial de sus inquietudes.

El nivel de ansiedad varía según el país. Los chilenos resultan ser los menos preocupados, donde el 70% expresó "tener control de sus finanzas", frente al 63% de los brasileños y el 55% de los mexicanos. Sin embargo, cuatro de cada diez chilenos y mexicanos reconocieron que vivían de "cheque en cheque" (en comparación con tres de cada diez brasileños). Los mexicanos fueron los más tranquilos con la deuda (30%), mientras que una minoría de los brasileños (16%) y chilenos (17%) dijeron que la deuda no es preocupación. Como se señaló en el capítulo sobre Brasil, la actitud de mantener deudas podría estar cambiando en los países más poblados de América Latina, en la medida que la gente empieza a luchar con el pago de sus tarjetas de crédito.

Otra preocupación importante presente en los tres países es la falta de planificación para la jubilación por parte de los trabajadores. México y Brasil tienen un sistema de ahorro de pensiones obligatorio manejados por el Estado (a excepción de Chile que se basa en fondos de pensión privados) con el aporte del empleador y empleado que podría crear un falso sentido de la seguridad (al igual que muchos estadounidenses cuentan con la Seguridad Social para financiar sus años de jubilación). La mayoría de los trabajadores de todos los ámbitos en Brasil, Chile y México, sienten que van a sobrevivir con sus ahorros de jubilación, del 63% en México y del 70% en Brasil y Chile. Una preocupación transversal en nuestro estudio y que va más

PRINCIPALES PREOCUPACIONES FINANCIERAS

-  Tener suficiente dinero para cubrir gastos imprevistos de dinero (producto de la pérdida de trabajo, discapacidad o enfermedad)
-  Tener suficiente dinero para pagar la educación de sus hijos
-  Tener suficiente dinero para pagar el cuidado de sus hijos
-  Tener un adecuado cuidado de salud
-  Seguridad laboral
-  Vivir tranquilamente con el dinero de la jubilación

allá de los tres países, es la capacidad que tendrán para solventar gastos de salud al jubilar - un tema no restringido sólo a a estos mercados emergentes¹².

Los trabajadores en algunos países, especialmente en Brasil, han superado la inercia y han empezado a planificarse para la jubilación, estableciendo para esto un plan privado que complemente su pensión (APV).

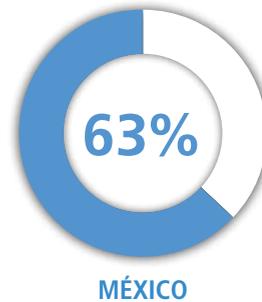
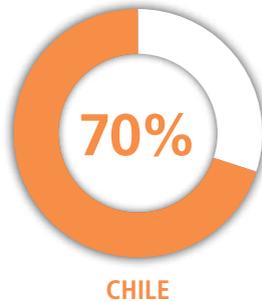
Los trabajadores en algunos países, especialmente en Chile, han superado la inercia y han empezado a planificarse para la jubilación, estableciendo para esto un plan privado que complemente su pensión (APV). Esta es una de las áreas que las empresas en América Latina podrían fortalecer, ofreciendo educación financiera, servicios de planificación de jubilación y otros programas para informar a los empleados. Con mejores salarios y educación financiera, los latinoamericanos se están transformando en consumidores de información más sofisticados. Los empleadores de la región tienen la oportunidad de contribuir a mejorar el entendimiento de las necesidades económicas de sus empleados y su futura seguridad financiera.

¹¹ World Bank Report: "Economic Mobility and the Rise of the Latin American Middle Class," Nov. 13, 2012

¹² See MetLife's 11th Annual Study of Employee Benefits Trends, www.metlife.com/trends

PREOCUPACIONES DE LA JUBILACIÓN

Vivir con los ahorros de la jubilación es la mayor preocupación en la región



5. Salud y Bienestar: Los Beneficios más cotizados

Los tres países poseen una creciente población de adultos mayores, además de consumidores con mayores ingresos disponibles y mejores niveles de vida. Estas condiciones pueden dar lugar a una mayor utilización del sistema de salud de un país. De hecho, nuestro estudio indica que las empresas y sus trabajadores en Brasil, Chile y México, tienen cada vez más interés en otorgar beneficios para cubrir salud y bienestar.

Por ejemplo, se determinó que el beneficio más apreciado entre los trabajadores brasileños es por lejos el seguro de salud, el cual es calificado con un 84% como el más importante. Dos de los tres principales productos de propiedad de todos los trabajadores brasileños están relacionados a la salud y el bienestar: seguro de salud (78%) y el seguro dental (63%). El seguro dental es también un beneficio altamente valorado en Brasil. Las empresas más grandes suelen ofrecer más este tipo de seguro que las pequeñas y medianas empresas en Brasil.

La protección de la salud es también prioridad para los trabajadores mexicanos. Al parecer, la clave es tener el seguro adecuado, puesto que el 65% considera que esto es muy importante. En México las empresas que tienen alta incidencia de obesidad, necesitan centrarse mayormente en la salud y el bienestar. Nuestro estudio indica que sólo el 13% de las empresas que ofrecen beneficios dice estar informados de los programas de bienestar personal disponibles.

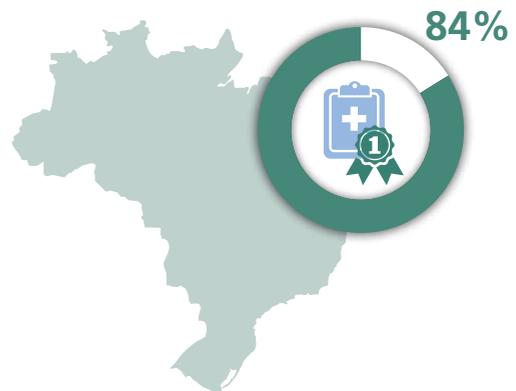
Nuestro estudio también indica que el 60% de los empleadores contestó que le gustaría comenzar a ofrecer el seguro dental dentro de los próximos dos años.

Los beneficios de salud y bienestar, ya sea pagado por la empresa o por el empleado, se convertirán cada vez más en una característica laboral en América Latina. Las

Las empresas chilenas parecen entender el impacto positivo de ayudar a sus empleados a mantener su salud. Casi la mitad (46%) de las empresas que ofrecen beneficios en Chile también entregan a los empleados la opción de adquirir un seguro de salud complementario como beneficio.

empresas que adoptan una actitud más pro-activa hacia la oferta de este tipo programas, cosecharán la recompensa de una fuerza de trabajo productiva, sana y más feliz.

El beneficio máspreciado entre los trabajadores brasileños es por lejos, el seguro de salud, con un 84% de preferencia.



CONCLUSIÓN

A medida que los mercados de América Latina se desarrollan y crecen, las empresas locales y las multinacionales están cada vez más conscientes de la efectividad de entregar beneficios a sus trabajadores para lograr los objetivos prioritarios de la empresa. Los empleados valoran mucho los planes de beneficios de sus empleadores, especialmente los que excedan lo dispuesto por ley y los centrados en salud y el bienestar.

Por supuesto que las expectativas de los trabajadores van a aumentar, en la medida que aumenta el sueldo y reciban más beneficios o planes extendidos. De la misma manera, en América Latina las empresas están empezando a sentir la presión del costo del resultado final al ofrecer más y diferentes tipos de beneficios. A futuro deberá existir un manejo de esta situación.

Los beneficios voluntarios ofrecen soluciones innovadoras para que los empleadores puedan reducir los costos y tener la alternativa de una oferta más variada de productos para los trabajadores. Claramente, los beneficios ya están siendo usados por la mayoría de las empresas en América Latina para atraer y motivar a los empleados. Como son pocas las empresas que tratan de mantener el ritmo y, como todas buscan la eficiencia, les anticipamos un mayor crecimiento en beneficios, ya sea en aquellas en donde el costo es por parte de las mismas empresas o en aquellas en donde es costado por el empleado. Las empresas multinacionales y locales, continúan creciendo en la región, y comparten esta suerte con sus trabajadores, lo que conlleva a que los beneficios estarán frente a esto y serán tema central de análisis.

BRASIL

PERFIL DEL MERCADO¹³

- 7^{ma} economía más grande del mundo.
- PIB de casi 2,390 mil millones dólares: servicios (68,5%), industria (26,3%) y agricultura (5,2%)
- PIB per cápita de \$12,100 dólares.
- Brasil se caracteriza por su alto desarrollo en los sectores de la minería, industria manufacturera y los sectores de servicios agrícolas, lo que está por sobre la economía de todos los demás países de América del Sur, además, Brasil está ampliando su presencia en los mercados mundiales.
- Inversión extranjera directa: \$ 65,3¹⁴ mil millones.
- Población: 201 millones, fuerza de trabajo formal e informal de 106.1 millones.
- Esperanza de vida al nacer: 73 años.
- Edad promedio: 30.3 años.

BENEFICIOS BÁSICOS¹⁵

JUBILACIÓN

- Los beneficios de jubilación son otorgados por el Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) y cubre a todos los trabajadores del sector privado. Los del sector público tienen un sistema separado, ya que el empleador financia la mayor parte de los beneficios de jubilación, pero también presenta un componente aportado por los trabajadores.
- Los empleadores también pueden ofrecer planes de pensión complementarios a través de privados. Alrededor del 80% de los empleadores ofrecen planes de jubilación.

SALUD

- Todos los trabajadores están cubiertos por el Sistema Único de Salud (SUS), que otorga beneficios médicos en hospitales públicos y a través de red de proveedores privados acreditados.
- Además, casi todos los empleadores ofrecen seguros médicos con cobertura en relación a nivel y antigüedad del empleado.

OTRAS PROTECCIONES *

- Beneficios por incapacidad a largo plazo son otorgados por el Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS). De la misma manera, los empleadores están obligados a pagar una indemnización por cese de función a los trabajadores despedidos por discapacidad. Algunos empleadores ofrecen beneficios adicionales a largo plazo por incapacidad.
- En el sector privado, los beneficios por fallecimiento los otorga el INSS, los trabajadores públicos tienen un sistema diferente. Algunos empleadores ofrecen plan colectivo de seguro complementario por fallecimiento.

¹³ Todas las cifras del "Perfil del Mercado" son del CIA World Factbook 2013, otras cifras de PIB (y ranking) se basan en Compras de medición de paridad del poder (MPP).

¹⁴ Organization for Economic Cooperation and Development, FDI in Figures, April 2013

¹⁵ Maxis Global Benefits Network, Brazil Country Benefit Profile, Feb. 2013

Brasileños preocupados por el futuro financiero han comenzado a planificar

Brecha en la satisfacción laboral y la lealtad requiere atención a trabajadores brasileños

Poniendo Alto Valor en los Beneficios de Salud y Bienestar

INTRODUCCIÓN

Los resultados de nuestra encuesta del año 2013 a empresas y trabajadores en Brasil, muestran un panorama mixto, especialmente con fuerte crecimiento económico nivelado a un consumidor que tiene preocupación y conciencia financiera. Brasil reveló que el fortalecimiento de la confianza del consumidor en el corto plazo aumentó 8 puntos respecto al año 2009, llegando al 84%. La mayoría de los brasileños (92%) tiene un plan de compra para este o el próximo año y el 70% piensan que su situación económica personal mejorará en los próximos seis meses.

La mayoría de los brasileiros reconocen que mantienen una lucha financiera. Alrededor de un tercio, dice tener dificultades para pagar sus cuentas del mes, tarjetas de crédito y otras deudas, lo que está por sobre la media mundial. Estas tendencias pueden atribuirse en parte al normal desarrollo de una población para adaptarse a las demandas económicas y a las aspiracionales de ser de clase media. En efecto, nuestro estudio del año 2013 muestra un resultado reciente, muchos brasileños con las preocupaciones financieras están tomando medidas para garantizar su futuro económico.

Tomando medidas para abordar las preocupaciones financieras de la clase media

En la medida que más brasileños entran al rango de clase media, sus preocupaciones económicas y el comportamiento también evolucionan. Sin duda, los brasileños, como mexicanos y los ciudadanos de otros países latinoamericanos, muestran un alto nivel de ansiedad en este tema. Sin embargo, un signo alentador es que muchos brasileños están tomando las medidas necesarias para garantizar su seguridad financiera.

En niveles similares a los del estudio del 2011, siete de cada diez trabajadores brasileños dicen estar "extremadamente preocupados" por su seguridad financiera en caso de muerte prematura o por discapacidad. Del mismo modo, el 72% están preocupados por su capacidad de pago de los costos adicionales que no están cubiertos por el seguro médico.

Aspectos destacados de otras preocupaciones financieras de trabajadores brasileños en nuestro informe del 2013 incluyen:

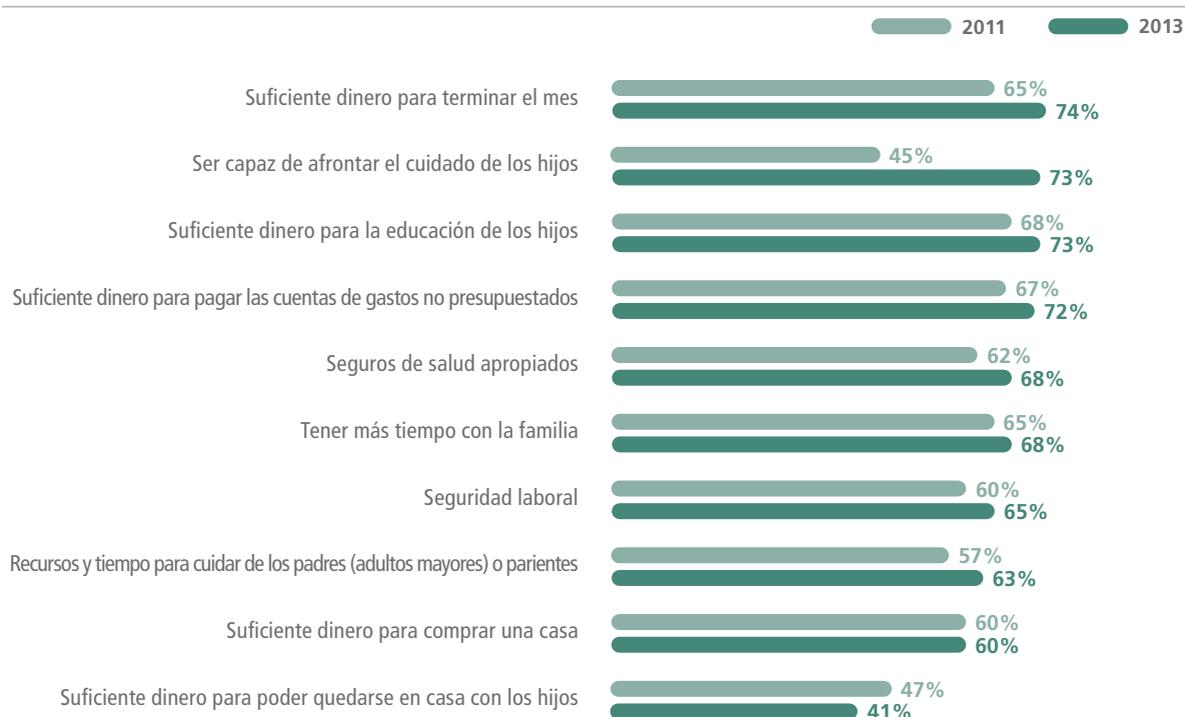
- Tener suficiente dinero para llegar a fin de mes todavía encabeza la lista del 74% de los empleados como su principal preocupación financiera, 9 puntos más que hace dos años.

- El 73% de los empleados manifiestan estar "extremadamente preocupados" de poder enfrentar una atención infantil de calidad, esto es 28% mayor que en el 2011 y podría ser un reflejo de más hogares con dos padres que trabajan, como también mayores costos en atenciones de calidad en Brasil.
- Siete de cada diez trabajadores están preocupados de tener "suficiente dinero para pagar las cuentas en caso de pérdidas repentinas de ingresos," cinco puntos más que hace dos años (el aumento es mayor entre los empleados que trabajan para empresas con más de 1.000 trabajadores: hasta 13 puntos desde 2011). Este aumento podría deberse al alto nivel de deuda de tarjetas de crédito de los consumidores brasileños¹⁶.
- Casi siete de cada diez trabajadores están preocupados por tener un nivel de seguro de salud adecuado, ponderando un aumento al 68%, por sobre el 62% en el año 2011.

A pesar de estas inquietudes financieras, casi dos tercios de los encuestados dijeron "tengo el control de mis finanzas". Existe la prueba con estos resultados que los brasileños están asumiendo la responsabilidad de asegurar su futuro financiero.

El seguro de vida es un ejemplo: el 60% de los encuestados dijo haber tomado medidas para evaluar la necesidad de tener un seguro de vida en su familia. Esto significa un aumento del 12% respecto al año 2011. Entre los

PREOCUPACIONES BÁSICAS SOBRE LA SEGURIDAD FINANCIERA Y OBJETIVOS DE TRABAJO Y VIDA.



¹⁶ National Public Radio, "As Economy Cools, Brazilians Find Themselves Trapped in Debt", Sept. 17, 2013

trabajadores mayores de 51 años, el cambio es aún más notable: el 66% dijo que han revisado sus opciones de seguro de vida, un aumento del 29%. Esta tendencia es tanto en hombres como mujeres en Brasil: más de la mitad de las mujeres encuestadas (54%) evaluaron la necesidad de tomar un seguro de vida mientras que en los hombres el 64% hizo lo mismo. Estas respuestas están en ambos casos más de 10 puntos sobre el año 2011.

Otro signo de madurez financiera es el mayor interés por la inversión personal. Casi tres cuartos de los empleados encuestados este año (74%), dijeron haber abierto una cuenta de ahorros o fondos. En el año 2011, esta cifra alcanzaba apenas a la mitad de todos los encuestados.

Los empleadores ofrecen beneficios para impulsar la satisfacción laboral y la productividad

A pesar de la desaceleración en la economía en los últimos 12 meses, Brasil tiene una permanente y bien conocida escasez de mano de obra, especialmente de trabajadores calificados como altos ejecutivos¹⁷. Las empresas en Brasil aún se encuentran en una batalla por el talento en muchas industrias. El permanente bajo nivel de desempleo en Brasil, incluso en una economía más débil, también contribuye a la rigidez del mercado laboral¹⁸. Estas tendencias, además de las crecientes expectativas de la clase media del país, han reforzado la idea de que abastecer de beneficios a los empleados es un instrumento importante para alcanzar los objetivos de la empresa.

Nuestro estudio del año 2013, mostró que los empresarios en Brasil tienen un alto reconocimiento del valor y la utilidad de ofrecer beneficios.

Un dato muestra este punto: cerca de nueve de cada diez empleados indicaron tener algún beneficio adicional a los exigidos por ley. Esto significa que la gran mayoría de las empresas en Brasil están tomando medidas adicionales y ofrecen otro tipo de beneficios.

Similar a nuestros resultados de hace dos años, los mejores productos ofrecidos por los empleadores son: seguro de salud (71%), seguro de vida (71%), seguro dental (59%), siendo estas dos últimas que se ofrecen, además de las exigidas por la ley. Además, las compañías ofrecen: el seguro de accidentes personales (46%) y un plan de jubilación (15%).

En cuanto a sus objetivos al ofrecer beneficios, el 90% de



9 de cada 10 empleados reportaron que tienen más beneficios de los que exige la ley.



los empleadores dijo "el aumento de la satisfacción laboral de los trabajadores" era su máxima prioridad, siete puntos arriba de hace dos años. El aumento de la productividad del trabajador ocupó el segundo lugar, con el 85% de las empresas nombrándolo como alta prioridad, un leve aumento desde 2011 (82%).

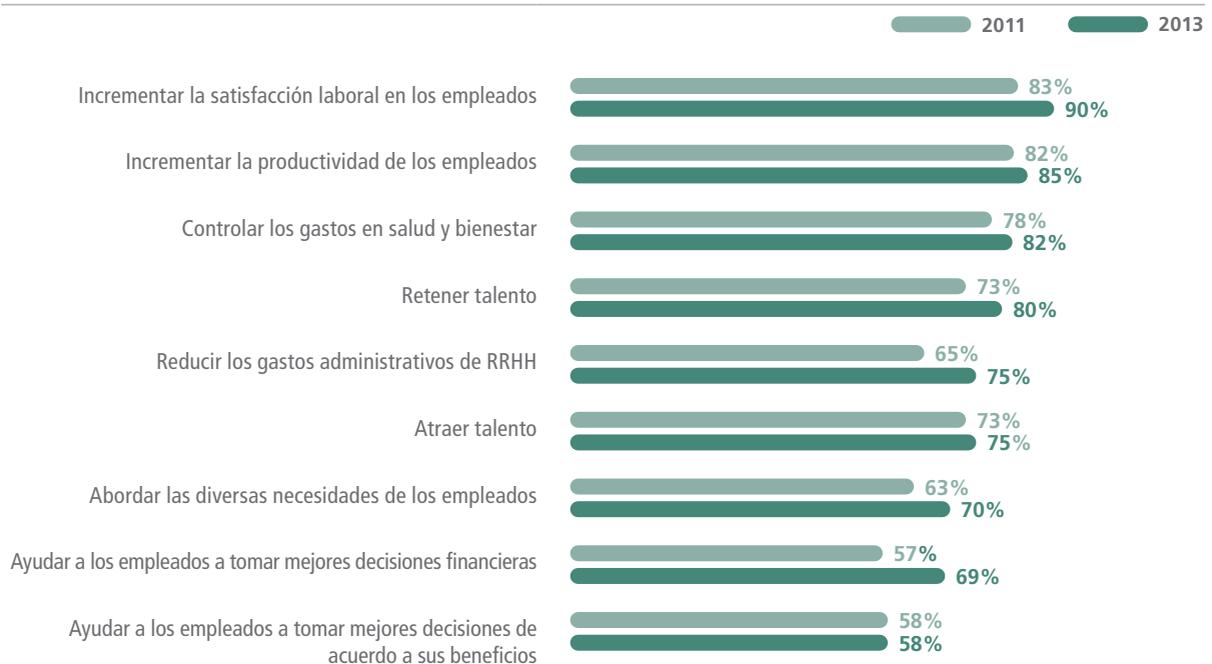
Otros objetivos empresariales al ofrecer beneficios también mostraron una curva ascendente:

- Los ejecutivos también están claramente preocupados por los costos como "control de costos de beneficios de salud y bienestar", esto fue altamente ponderado por un 84% de los empleadores, por sobre el 78% de hace dos años
- Del mismo modo, el 77% de los empleadores estimó la "reducción de costos administrativos de recursos humanos" como un elemento clave, hasta 12 puntos sobre el 2011. Las empresas en Brasil están claramente

¹⁷ Bloomberg News, Foreign Workers Flooding Brazil, May 30, 2012

¹⁸ The Financial Times, "Brazil jobless rate defies weakness in economy," Sept. 1, 2013, p. 4

IMPORTANCIA DE LOS BENEFICIOS PARA EMPLEADOS, SEGÚN OBJETIVOS EMPRESARIALES



preparadas para soluciones de recursos humanos que efectivamente agregan valor sin agregar burocracia ni mayores costos.

- Destacando la lucha por el talento, el 80% de los empleadores dijo "retener a los empleados" es una de las principales razones para ofrecer beneficios, un aumento del 7% con respecto al año 2011.
- Teniendo en cuenta los problemas financieros de muchos trabajadores, un número cada vez mayor de empresas, el 69%, quiere ayudar a "los empleados a tomar mejores decisiones financieras", 12 puntos arriba de nuestra encuesta del año 2011.

Muchas empresas que actualmente no ofrecen beneficios también están considerando hacerlo en los próximos tres años. La mitad de los encuestados dijo que hay una "gran posibilidad" de ofrecer seguro de vida a sus trabajadores, mientras que el 40% dice que van a ofrecer seguros de salud y accidentes personales.

En cuanto a los productos globales que se ofrecen, los brasileños tienen una media de 2,3 productos contratados a través de la empresa. Además, tienen un promedio de 1,6 productos adicionales comprados en forma directa. Los empleados que trabajan para las grandes empresas (más de 1.000 trabajadores) poseen aún más productos a través de su empleador, un promedio de 2,8 productos.

Diferentes puntos de vista sobre la satisfacción laboral y la lealtad

En comparación a sus homólogos de México y Chile, los trabajadores en Brasil tienden a sentirse un poco menos satisfechos con su trabajo. Esto podría deberse en parte a las mayores expectativas una mano de obra cada vez más acomodada. La satisfacción laboral entre los trabajadores en Brasil se redujo respecto a nuestro estudio del año 2011. Este descontento latente, junto con la desaceleración de la economía, podría ser un factor de motivación a los empleadores a ofrecer más beneficios y educar a los trabajadores respecto al valor de estos beneficios.

En general, el 57% de los trabajadores que reciben beneficios expresaron sentirse "muy" satisfechos con su trabajo, lo que representa una caída de 7%, respecto a dos años atrás, cuando el 64% de los empleados en Brasil que recibieron beneficios estaban contentos con su trabajo. Sus empleadores son aún más pesimistas: casi la mitad, el 48%, califica como "alta" la satisfacción laboral de sus empleados en el 2013. Los empleados sin prestaciones tienen un índice de satisfacción del 52% el 2013.

Sin embargo, para los empleadores que ofrecen beneficios es una herramienta importante que los ayuda en su gestión: el 68% de los empleadores está de acuerdo en que los beneficios muestran que su compañía tiene un "fuerte sentido de lealtad" hacia sus empleados. "Estas

mismas empresas, sin embargo, no piensan mucho en la lealtad de sus trabajadores con la empresa" siendo esta cifra mucho menor, de un 43%.

La baja satisfacción con beneficios podría ser parcialmente causa de discrepancia. Por ejemplo, sólo una minoría de las empresas que ofrecen beneficios - el 41% - piensa que sus empleados están satisfechos con sus beneficios.

Estos ejecutivos pueden estar en lo cierto, ya que sólo un 40% de los empleados encuestados dijeron estar contentos con los beneficios que reciben. Un reciente estudio internacional corrobora esta falta de entusiasmo entre los trabajadores brasileños con sus beneficios¹⁹. Para revertir esta tendencia, las empresas y los empleadores podrían ser bien asesorados para que revisen el diseño de sus planes de beneficios y la información de los beneficios a los empleados.

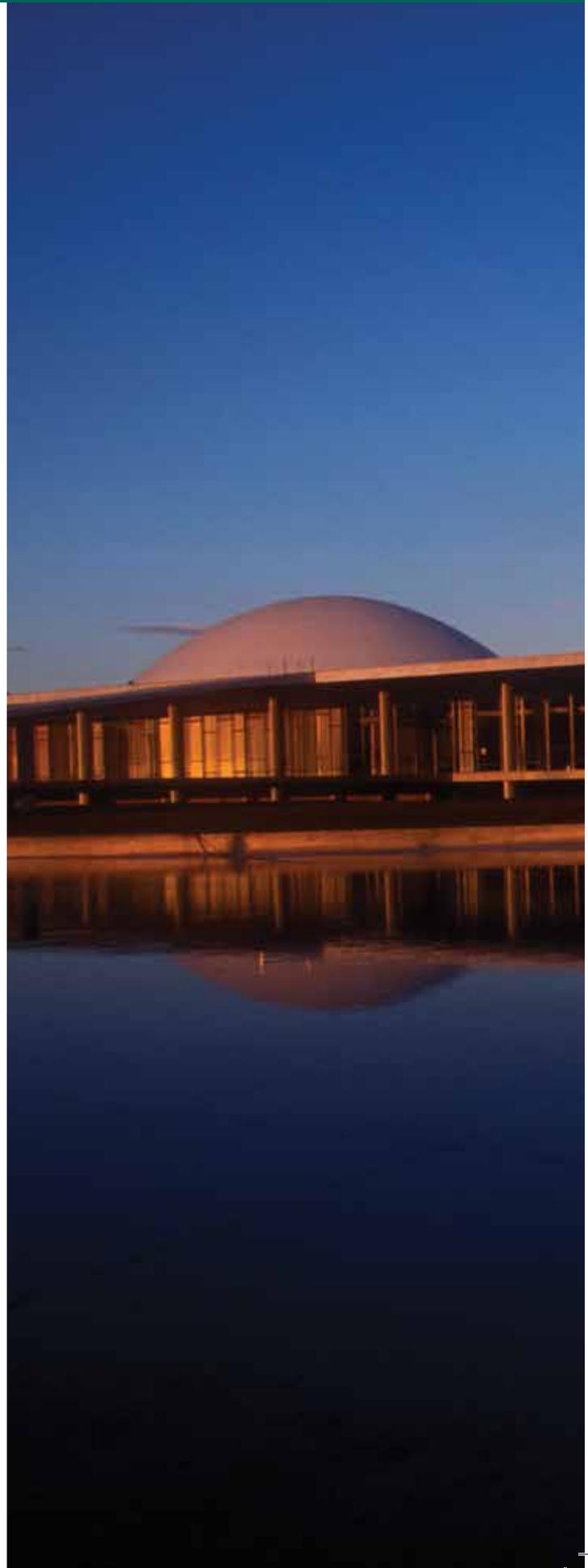
Los trabajadores y sus empleadores tampoco se ponen de acuerdo respecto al tema de la lealtad. Por un lado, el 72% de los trabajadores en Brasil dicen "tenemos un fuerte sentido de lealtad hacia nuestro empleador." Sin embargo, menos de la mitad, 46%, dice que su empleador tiene un "fuerte sentido de lealtad hacia mí." Ese número se reduce al 40% en trabajadores sin beneficios.

En una nota un poco más positiva, casi la mitad de los empleados, el 48%, estuvo de acuerdo en que el empleador "permite equilibrar mi vida laboral y personal." Esto es consistente con otra investigación que el equilibrio trabajo / vida positivo puede resultar en un aumento en el compromiso con un empleador.²⁰

Estas opiniones que difieren respecto a la lealtad hacia la empresa y la satisfacción con el trabajo, y donde los beneficios apuntan claramente a la necesidad de mejorar la comunicación en las empresas en Brasil. De hecho, menos de la mitad, 43%, de los empresarios creen que, efectivamente por medio de su comunicación "educan a los empleados respecto de los programas de beneficios"

¹⁹ The Sloan Center on Aging & Work at Boston College, "Employer-sponsored Health and Wellness Resources," Global Workforce Study, Sept. 2013

²⁰ Ibid.



Brasileños valoran Beneficio dental junto con otros beneficios salud / bienestar

Es bien sabido que los brasileños en general valoran mucho los beneficios y productos que mejoren la salud y el bienestar. De hecho, Brasil está en los primeros lugares cuando se trata de la importancia de la salud y bienestar como un problema para los trabajadores²¹.

Nuestro estudio indica que el beneficio más apreciado entre los trabajadores en Brasil es, por lejos, el seguro de salud. Un 84% califica este producto como el más importante, y ocurre lo mismo con cargos ejecutivos.. Aproximadamente uno de cada cuatro empleadores ofrecen beneficios especiales a sus ejecutivos, y el seguro de salud es el producto número uno en todos los casos.

En nuestro estudio del año 2013, dos de los tres productos principales que tienen todos los trabajadores brasileños se refieren a la salud y al bienestar: seguro de salud (78%), seguro dental (63%). La empresa además, es donde se obtienen mayormente los productos relacionados con la salud. Seis de cada diez trabajadores reciben su cobertura de salud de su empleador, mientras que la mitad de los empleados con seguro dental lo obtienen de su empresa.

El seguro dental es un beneficio muy valorado en Brasil. Las empresas más grandes de este país suelen ofrecer este tipo

de seguro, más que las pequeñas y medianas empresas. Nuestro estudio indica que las empresas con 50 a 99 trabajadores ofrecen como mínimo seguro dental, al 27% de sus empleados, en comparación con las empresas con más de 1.000 trabajadores, que ofrecen cobertura dental al 77% de los empleados.

En general, los trabajadores más jóvenes, en los grupos de edad de 18 a 30 y de 31 a 40, tienden a tener el mayor índice de contrato de seguro dental, con el 65% y 66%, respectivamente.

Este énfasis en el bienestar suena como un componente clave en las estrategias de los beneficios en Brasil. De las empresas que ofrecen beneficios a trabajadores, el 77% dice que los beneficios más importantes son los que aportan al "equilibrio trabajo / vida" de sus asociados. Este aumenta de ocho puntos respecto al 2011, y se alinea estrechamente en general con el objetivo estratégico de los empresarios para aumentar la productividad.



Uno de cada cuatro empleadores ofrece beneficios exclusivos para sus ejecutivos. El producto que más se provee es el seguro de salud.



6
de cada
10

Seis de cada diez trabajadores tienen cobertura en salud de sus empleadores

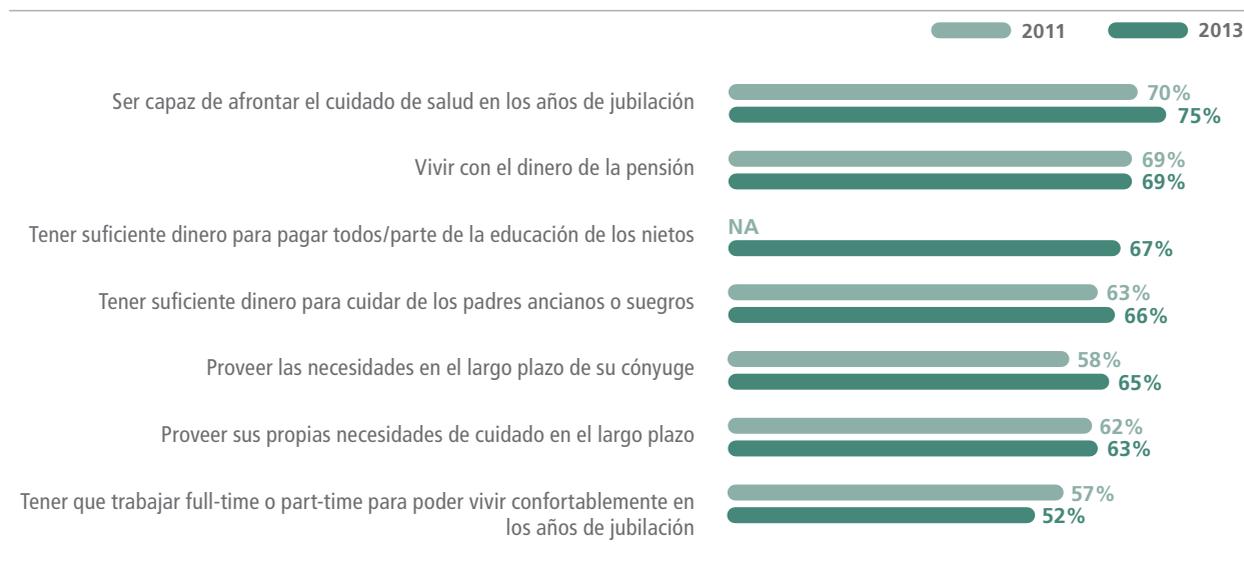


50%

La mitad de los empleados con seguro dental, lo obtiene de su Compañía

²¹ Ibid.

PREOCUPACIONES FINANCIERAS DE ACUERDO A LA JUBILACIÓN



Listo para abordar la jubilación

La jubilación es otra área en la que los trabajadores en Brasil han avanzado cada vez más y están aceptando desafiar la planificación y la responsabilidad personal. Entre todos los encuestados – aquellos con y sin empleadores que otorguen beneficios, casi cuatro de cada diez dicen ahora tener un plan privado de ahorro para la jubilación. Esto indica un aumento total de 17 puntos desde el año 2011. Esta tendencia se corrobora en otros estudios de pensiones en Brasil, por ejemplo, más de la mitad de todas las multinacionales que operan en Brasil ofrecen algún tipo de plan de pensiones privado para sus trabajadores²².

Además, aproximadamente la mitad de los empleados en Brasil reportan ahora haber planificado algo para la jubilación, cambiando el indicador en significativos 19 puntos en dos años. La mitad de los trabajadores encuestados también dijo haber tomado medidas para determinar las necesidades financieras de su hogar al jubilar, un aumento del 21% con respecto a nuestro último informe.

Es bueno que los brasileños se estén tomando en serio planificar la jubilación. Sólo cuatro de cada diez empleados son optimistas respecto a lo establecido para ahorro de jubilación. La mitad de los encuestados también están “muy atrasados” o “algo atrasados” en los objetivos de ahorro para jubilación.

Muchos de ellos tienen serios reparos financieros de cómo enfrentar su jubilación, entre estos:

- “Ser capaces de enfrentar gastos de atención médica al jubilar”, una preocupación del 75%, cinco puntos arriba del año 2011, las mujeres brasileñas también se

preocupan más de esto que los hombres, el 85% contra 67%

- Sobrevivir con los fondos de la jubilación es una preocupación de casi siete de cada diez brasileños, lo mismo que el último informe.
- Tener suficiente dinero para cuidar de los padres ancianos o de los suegros es una preocupación de las dos terceras partes de los brasileños, así era hace dos años, aunque casi ocho de cada diez mujeres brasileñas lo menciona como una gran preocupación financiera a futuro, en comparación con cerca de seis de cada diez hombres. Más de la mitad de los encuestados también tienen miedo de convertirse en una carga para sus familias en el retiro.

Los empleadores podrían tener en vista entregar apoyo, quienes están cada vez más interesados en usar la planificación de la jubilación como parte de su conjunto de beneficios. En nuestro estudio del año 2013, el 56% de los empleadores dijo que la planificación de la jubilación para sus empleados es “extremadamente / muy importante” como un componente de su estrategia de beneficios, lo que aumentó en 10% desde el año 2011.

Los empleados podrían ser receptivos, ya que más de siete de cada diez dijeron considerarse por un lado un inversionista novato y por otro tener poco tiempo para tomar las decisiones financieras correctas. Aproximadamente la mitad de esos empleados que tienen productos en sus trabajos tienen interés que sus empleadores proporcione planificaciones financieras-.

²² Towers Watson, Planos de Beneficios no Brasil, 2011, p.37

Los Beneficios Voluntarios abren camino a la reducción de costos y mayores ofertas

Como hemos señalado, los gerentes de empresas en Brasil, están interesados en la entrega de beneficios voluntarios desde el punto de vista de la reducción de costos. Una de las principales estrategias de beneficios que aparecen en nuestro informe de este año 2013, es el "traspaso de los costos a los empleados" - con un 66% calificándolo altamente importante - 10 puntos arriba que hace dos años- Los beneficios voluntarios, que se pagan en su totalidad o en parte por el empleado, permiten a las empresas para mantener o ampliar sus beneficios que ofrecen.

Dado el deseo de reducir los costos, es lógico que la idea de ofrecer beneficios voluntarios encuentre receptividad entre los empresarios en Brasil. De hecho, más de siete de cada diez empleadores que actualmente no han optado por los beneficios voluntarios, dijeron interesarse en ofrecer algunos productos, desde seguros de vida y beneficios por muerte accidental a un seguro dental y por discapacidad.

Algunas empresas ya ofrecen beneficios voluntarios - casi el 60% de las empresas encuestadas ofrece seguros de vida y el 45% ofrece seguro dental - como un producto que los empleados pueden pagar ellos mismos.

Los trabajadores en Brasil han empezado a ver el lado positivo de los beneficios voluntarios. En nuestro estudio, el 20% de los empleados expresaron gran interés en la contratación de productos con sus propios fondos. Cuando se les preguntó acerca de productos específicos, el interés sube: 49% consideraría fuertemente pagar por un plan de jubilación personal, mientras que el 47% optaría fuertemente por los seguros de invalidez. Seguro de vida y muerte accidental son elección del 45% de las personas dispuestas a pagar por los beneficios voluntarios.

La tecnología y la educación podrían impulsar aún más interés en los beneficios voluntarios en Brasil. En concreto, nuestro estudio indica una alta receptividad a las

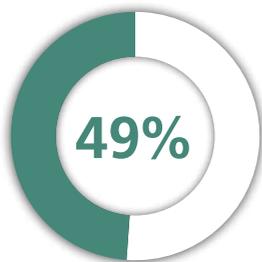


herramientas en línea y a los beneficios de educación. Seis de cada diez trabajadores brasileños mostraron interés en la ayuda de la tecnología para apoyo en la toma de decisiones de beneficios y estar informados.

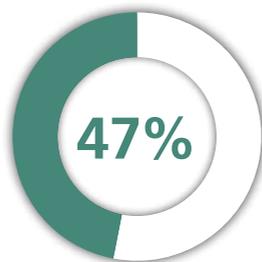
Por su parte, las empresas brasileñas deben pensar seriamente en invertir en desarrollos de tecnologías para el pago beneficios en línea, si quieren ser retribuidos luego de incentivar a los trabajadores de pagar por algunos de sus beneficios voluntarios.

Una tercera parte de las empresas, dice que la principal razón por la que no ofrecen beneficios voluntarios se debe a que no tienen "tiempo ni recursos para gestionarlos." Invertir ahora en estas herramientas en línea podría hacerlos ahorrar considerables recursos en el futuro y, quizás lo más importante, que sus empleados estén contentos y sean más productivos.

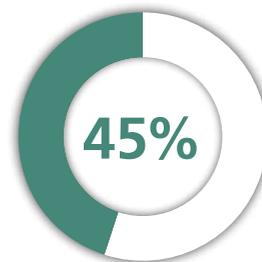
INTERÉS EN PRODUCTOS FINANCIEROS



Consideraría fuertemente pagar por un plan personal de jubilación



Optaría fuertemente por un seguro de invalidez



Seguro de Vida y Muerte Accidental tiene un 45% de opción entre quienes estarían dispuestos a pagar por beneficios voluntarios

CONCLUSIÓN

Brasil tiene una de las economías más grandes del mundo, y se espera que continúe creciendo llegando a dominar la región de América Latina. Nuestro estudio del año 2013, señaló que las empresas en Brasil, muchas de las cuales se encuentran entre los gigantes del mundo como "multilatinas", están a su vez preocupadas por el aumento de productividad de los trabajadores y el control de los costos de sus planes de beneficios. La rigidez del mercado laboral también es motivo de preocupación ya que las empresas tratan de retener a sus trabajadores.

Nuestro estudio también indica que los ejecutivos en Brasil tienen varios temas relacionados con beneficios con prestaciones que van a requerir de su atención para lograr sus objetivos. Recursos Humanos y las administradoras de beneficios tendrán que encontrar formas de mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores para terminar con la brecha entre satisfacción y lealtad a la empresa. Ellos podrían hacer una revisión de los beneficios ofrecidos, pero deben hacerlo en conjunto con sus colegas de comunicación para asegurar que se reciba el mensaje.

Como las empresas en Brasil y sus administradores de beneficios tienen estrategias con proveedores y otros sobre el modo de mejorar los programas de beneficios a futuro, mientras que logran los objetivos de productividad y costos, ellos deben tener en consideración estos resultados de nuestro informe del 2013:

- **Priorizar planes Dentales además de beneficios de Salud y Bienestar:** Los trabajadores en Brasil en todos los niveles valoran claramente sus beneficios relacionados con la salud. Las Prestaciones médicas, dentales y sociales y otras deberían seguir siendo foco central para los ejecutivos, mejorando los beneficios relacionados y comunicándolos ampliamente podría ser un pilar estratégico en la lucha por mejorar la productividad y la retención. Educar a los empleados sobre el bienestar también se puede incorporar en la planificación de los beneficios.
- **Replantear Diseño de los Beneficios para abordar la satisfacción y la brecha de la fidelidad:** Como la mayoría de las empresas en Brasil da una alta prioridad a la reducción de los costos en beneficios y el aumento de productividad de los trabajadores, tendrán que ser más creativos en el diseño de sus planes de beneficios. Esto es particularmente real dada nuestra conclusión de que los trabajadores en Brasil tienen un grado de satisfacción laboral más bajo que sus pares de Chile y México. Los empleadores deben comenzar por investigar las mejores prácticas en el diseño de beneficios y consultar a expertos sobre la aplicación.

Las compañías brasileñas, muchas de las cuales están posicionadas en el mundo como gigantes "multilatinas", están preocupadas por incrementar la productividad del trabajador y controlar los costos de sus planes de beneficios.

- **Inicio de Ahorro para el Retiro:** La buena noticia es que más brasileños se dan cuenta de que necesitan planificar su jubilación, mientras que la mala noticia es que la mayoría no están alcanzando sus metas de ahorro. Con más ingresos disponibles que en el pasado, los brasileños de clase media están dispuestos a asumir la responsabilidad de su futuro financiero. Los empleadores tienen la oportunidad - y de acuerdo con nuestro estudio, la voluntad - para ayudar a sus trabajadores con educación financiera para mejorar su confianza en la toma de decisiones de inversión.
- **Herramientas en línea podría provocar participación en Beneficios voluntarios:** Debido a que el control de costos es una prioridad para los empresarios en Brasil, las empresas necesitan aumentar la receptividad de los empleados para el pago de algunos beneficios con sus propios fondos. Los empleadores podrían estimular el interés de los trabajadores en los beneficios voluntarios mediante el uso de tecnologías en línea para informar previamente las opciones disponibles y para facilitar más fácilmente la selección de tales beneficios. Los trabajadores en Brasil están dispuestos a aprender de lo que existe disponible en lo que se refiere a beneficios voluntarios, por lo que las empresas deben aprovechar esto como un primer paso. Un segundo paso sería una gama más diversa de la oferta de beneficios en categoría voluntaria, incluidos los productos de alto interés de los trabajadores, como los planes de jubilación, invalidez y seguro de vida.

CHILE

PERFIL DEL MERCADO²³

- Es la 43^{ava} economía del mundo (según poder adquisitivo).
- PIB: Servicios (60%), industria y minería (36%) y agricultura (4%).
- PIB per cápita de \$ 18.700 dólares.
- Se caracteriza por ser una economía abierta al mercado, con un alto desarrollo del comercio exterior y alta reputación a nivel de las principales instituciones financieras. Además, posee una política estable que ha fortalecido al país en América del Sur. Las exportaciones representan aproximadamente un tercio del PIB, con productos básicos, como la minería que representa alrededor de tres cuartas partes del total de las exportaciones. La minería representa el 19% de los ingresos del gobierno.
- Inversión extranjera directa: \$ 28,2 mil millones de dólares.
- Población: 17,2 millones; Fuerza laboral de 8,2 millones.
- Expectativa de vida: 78,2 años al nacer
- Edad media: 33 años.

BENEFICIOS BÁSICOS²⁴

JUBILACIÓN

- Tanto en el sector privado como el público, los empleadores y empleados aportan al sistema de ahorro de jubilación obligatorio manejado en cuentas de ahorro individual sobre la base de aportes establecidos.
- Estas cuentas individuales son manejadas por empresas de fondos de pensiones privadas conocidas como AFP, las cuales son elegidas por el empleado.
- Algunos empleadores ofrecen planes de ahorro voluntario (APV) y de esta manera los trabajadores pueden aportar a su plan de retiro con un ahorro individual.

SALUD

- El sistema de salud previsional es mixto, pudiendo los trabajadores acogerse a la cobertura del Fondo Nacional de Salud (FONASA), o elegir una institución de salud privada (ISAPRE).
- Existe una Superintendencia de Salud que fiscaliza el cumplimiento de los beneficios y prestaciones ofrecidas por la ISAPRES, así como también la situación financiera de éstas, para resguardar el cumplimiento de garantías básicas y la continuidad en el financiamiento de los beneficios de salud.
- Los trabajadores deben destinar el 7% de su remuneración para el seguro de salud a través de FONSA o ISAPRE, según sistema seleccionado. Las contribuciones a una ISAPRE pueden ser mayores, con el objeto de acceder a beneficios adicionales.
- Adicionalmente, para mejorar la cobertura en salud, los empleadores pueden ofrecer beneficios adicionales a sus trabajadores a través de seguros colectivos complementarios de salud y dental, ofrecidos por compañías de seguros.

OTRAS PROTECCIONES*

- La cobertura por fallecimiento del trabajador es obligatoria y proporcionada a través de las instituciones administradoras de fondos de pensiones (AFP), elegido por el empleado. Algunos empleadores ofrecen beneficios adicionales a través de un plan de seguro de vida colectivo.
- A través de las AFP también es proporcionada de manera obligatoria la cobertura "Seguro de Invalidez y Sobrevivencia" que aporta el capital necesario para pensionarse de acuerdo a los aportes legales establecidos para los trabajadores en las AFP. Algunos empleadores también pueden ofrecer esta cobertura de incapacidad a largo plazo a través de seguros colectivos de invalidez

²³ Todas las cifras de los "Perfiles de mercado" son del CIA World Factbook 2013 a menos que se indique otro. Las cifras y (ranking) basadas en Mediciones de compra de paridad de poder (PPP).

²⁴ Red de Beneficios Maxis Global, Perfil de Beneficios, Chile, Feb. 2013.



Los Beneficios mantienen el nivel de satisfacción laboral y lealtad en empleados chilenos

Chilenos también se preocupan por las finanzas, la jubilación y la estabilidad laboral

Beneficios voluntarios y los programas de bienestar podrían ayudar al control de costos de las empresas

INTRODUCCIÓN

Nuestro estudio internacional sobre las tendencias en beneficios para los empleados, incluye a Chile por primera vez. Los resultados tanto de empresas chilenas como de sus empleados muestran claramente que el país se ha convertido en el modelo de crecimiento de libre mercado y de estabilidad en América Latina en el último cuarto de siglo. Un número significativamente alto de trabajadores chilenos (70%) dicen confiar y tener control de sus finanzas. Casi la mitad de los trabajadores muestran también una actitud positiva acerca de sus perspectivas económicas para los próximos seis meses.

Sin embargo, los chilenos muestran preocupación financiera, como tener suficiente dinero para pagar la educación de sus hijos y tener ahorros suficientes para la jubilación. A pesar de la confianza en su habilidad financiera personal, muestran tendencia a evitar una preparación a largo plazo. Al mismo tiempo, las empresas chilenas también están tratando de controlar los costos en beneficios de bienestar y salud.

Trabajadores chilenos de empresas que ofrecen beneficios presentan alta satisfacción laboral

Sabemos que tener a los trabajadores contentos es un objetivo primordial para muchos gerentes, y nuestro estudio muestra que las empresas chilenas, especialmente las que tienen beneficios, lo logran. Los trabajadores chilenos que reciben beneficios de sus empleadores expresan la mayor satisfacción laboral en los tres países encuestados para este estudio. Ocho de cada diez empleados con beneficios en la empresa expresaron estar satisfechos con su trabajo, frente al 64% de los trabajadores chilenos sin beneficios por parte de ésta.

De la misma manera, los empleados con beneficios muestran un alto grado de fidelidad con la empresa. Un 80% de ellos dicen "sentimos lealtad hacia la empresa" y sólo seis de cada diez empleados sin prestaciones sienten lo mismo hacia su empleador

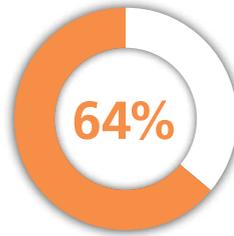
Aparentemente, el buen nivel de vida en Chile y las estables condiciones económicas que se presentan, han contribuido al reconocimiento de los beneficios laborales en el país:

- Casi siete de cada diez (68%) dijeron dar un "alto valor" a los beneficios de su empleador por la seguridad económica, su jubilación o sus necesidades de atención médica.
- La mayoría de los trabajadores en Chile, un 64%, dicen "estamos mas interesados en entender los beneficios que recibo de mi empleador".
- Seis de cada diez (63%) "dan mayor valor a los beneficios que recibe del empleador".

No obstante, en Chile dar un alto valor a los beneficios de la empresa, no es lo mismo que estar satisfecho con éstos. Al igual que su homólogo en Brasil, un poco más de la mitad (54%) de los chilenos que reciben beneficios de su empresa expresaron plena satisfacción. Los empleadores



Ocho de cada diez empleados con beneficios laborales, dicen que están satisfechos con sus trabajos



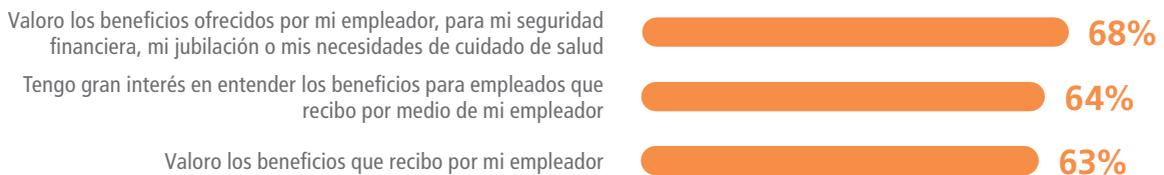
comparado con el 64% de trabajadores satisfechos en aquellas compañías que no pagan por beneficios.

en Chile parecen estar conscientes al respecto, pues sólo el 46% de los empleadores dijeron estar de acuerdo en que su personal está satisfecho con el plan de beneficios.

Esta desconexión entre la alta satisfacción laboral y la lealtad a la empresa, por un lado, y una menor satisfacción con los beneficios, por otro, podría tener su origen tanto en la necesidad de mejor comunicación como también los tipos de beneficios otorgados. Alrededor de la mitad (49%) de los trabajadores chilenos quiere una "mayor gama de beneficios", y sólo poco más de la mitad (55%) "comprende cuáles beneficios se ajustan a mis necesidades." Los empleadores chilenos y las administradoras de beneficios podrían aumentar la frecuencia y la calidad de sus comunicaciones y ver, tal vez, los beneficios voluntarios (véase más adelante) para agregarla a su elección de prestaciones.

APRECIACIÓN DE LOS BENEFICIOS LABORALES

2013



IMPORTANCIA DE LOS BENEFICIOS PARA EMPLEADOS, SEGÚN OBJETIVOS



Los empleadores utilizan los beneficios para aumentar la productividad y mantener contentos a los trabajadores

Las empresas chilenas están orientadas a la exportación. Operan en una de las economías más amigables de la región. Sus estrategias para ofrecer beneficios a los empleados se basan en los objetivos que tienen como empresa, los cuales incluyen la satisfacción de las expectativas de sus trabajadores. El objetivo prioritario de ofrecer beneficios es "aumentar la satisfacción laboral del empleado", [el 88% de los trabajadores lo indica como los más importante el año 2013]. "Ante las más diversas necesidades de los empleados", también se encuentra en la parte superior el 87% de las empresas. En consonancia con el logro de este objetivo, el 74% de los gerentes chilenos también dicen que la entrega de "beneficios para ayudar a equilibrio trabajo / vida" es la mejor estrategia de los beneficios.

En este estudio, los gerentes chilenos calificaron como primordiales los siguientes objetivos al otorgar beneficios:

- Casi nueve de cada diez (87%) dijo que "el aumento de productividad de los empleados" era una razón para ofrecer beneficios.
- El control de los costos de beneficios de salud y bienestar es también una preocupación de la gran mayoría de los gerentes chilenos (85%).
- Siete de cada diez empresas también ofrecen beneficios como un medio para atraer y retener el talento.

En cuanto a los beneficios ofrecidos a los trabajadores en Chile, el seguro de vida es el producto más importante (83%), seguido por el seguro complementario de salud (72%, superior al obligatorio por ley), muerte accidental (70%), discapacidad (65%), catastróficos en salud (54%), y de seguro dental (40%).

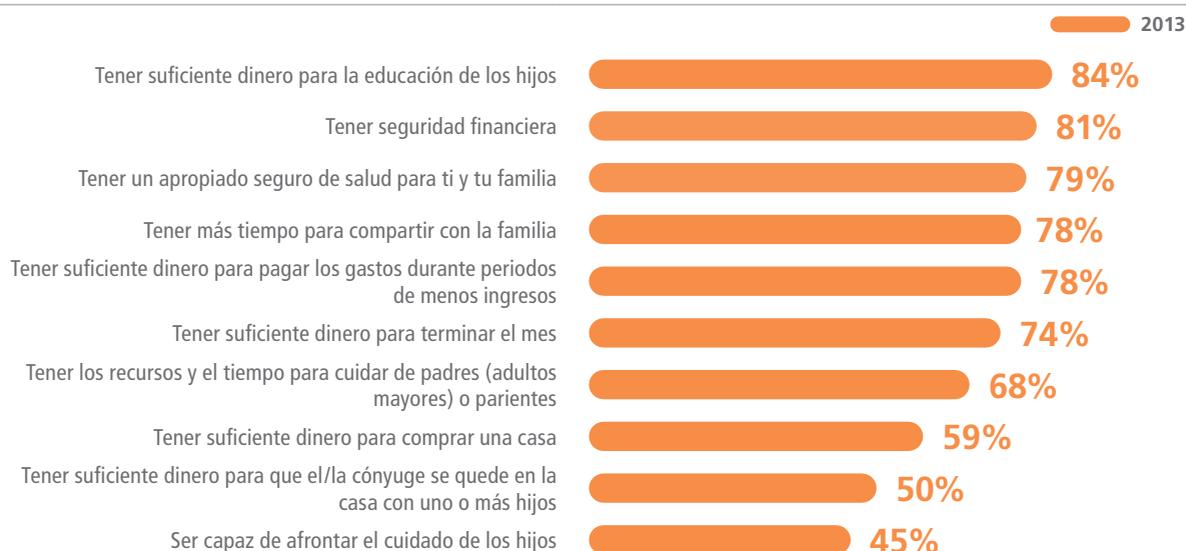
Casi una cuarta parte (23%) de los empleadores también ofrecen a sus ejecutivos de primer nivel, un plan especial de beneficios que no está disponibles para el normal de los trabajadores. El seguro de vida y seguro complementario de salud son los dos temas más populares para estos ejecutivos.

Los trabajadores chilenos también confían en su empresa al momento de obtener la mayoría de sus productos financieros, con empleados que poseen un promedio de 2 productos contratados con la empresa.

Los chilenos tienen 1,4 productos financieros comprados fuera de la empresa. Similar a nuestros resultados en México y Brasil, los empleados que trabajan para una organización grande en Chile (más de 500 trabajadores) tienden a tener más productos: una media de 2,5 productos comprados en la empresa

³ Ernst & Young, Latin American Companies Turn Up the Volume on Growth, Chile Highlights, 2013 p. 8

PREOCUPACIONES BÁSICAS SOBRE LA SEGURIDAD FINANCIERA Y OBJETIVOS DE TRABAJO Y VIDA



La seguridad laboral tiene una alta prioridad, al igual que la preocupación financiera

Como única respuesta a nuestro estudio de Chile, “tener seguridad laboral” se ubicó en una posición alta, tal como la preocupación financiera en los trabajadores chilenos. Ocho de cada diez trabajadores consideran que la seguridad laboral es prioridad considerando temas de vida y trabajo, seguido sólo por tener suficiente dinero para educar a sus hijos (84%). Los trabajadores chilenos son claramente felices al tener trabajo y desean permanecer en su empleo.

El anhelo de la seguridad laboral puede radicar en varias razones: Chile es una economía abierta al mercado, con una de las rentas per cápita más altas del continente, por lo que los chilenos podrían solamente, desear mantener este estatus asegurando su puesto laboral. Por otro lado, la red de previsión social del país está manejada por el sector privado a través de las AFP, lo cual podría causar inquietud cuando los tiempos no sean del todo buenos.²⁵

Sin embargo, los temores por su seguridad laboral también podrían tener algo que ver con la diferencia de opinión con sus empleadores sobre lo que constituye la lealtad y la satisfacción laboral junto con los beneficios.

Por ejemplo, el 65% de los trabajadores con beneficios estuvieron de acuerdo en que “mi empleador tiene un fuerte sentido de lealtad hacia mí.” Este número baja a 43% en las personas sin beneficios en su trabajo. Sin embargo, en un área de posible desconexión, sólo el 50%

de los gerentes de las empresas que ofrecen beneficios laborales dicen que sus “empleados tienen una fuerte lealtad hacia la empresa.”

Por el contrario, casi dos terceras partes de los empleadores que ofrecen beneficios dicen que ésto es una prueba de la fidelidad de su empresa a su personal. Una mejor comunicación laboral podría aclarar parte de esta conflictiva percepción.

Además de la seguridad laboral y la educación, los chilenos también comparten preocupaciones financieras al igual que sus vecinos de América Latina, tales como:

- “Tener un seguro de salud adecuado para él y su familia”, un 79% lo responde como prioridad.
- Casi ocho de cada diez (78%) se preocupan por “tener suficiente dinero para pagar los gastos durante periodos de repentinas bajas de ingresos” y de la misma manera, casi tres cuartas partes están preocupadas por “tener suficiente dinero para llegar a fin de mes”.
- No es sorprendente que en una sociedad que está envejeciendo, el 68% de los encuestados haya dicho que “tener recursos y tiempo suficiente que me permita cuidar de mis padres o parientes ancianos” es importante.

²⁵ “First-Round Impacts of the 2008 Chilean Pension System Reform,” University of Pennsylvania, Population Aging Research Center, Feb. 17, 2011

¿Retirarse o seguir trabajando? Tal vez un poco de ambos

Los chilenos, en promedio viven más que los brasileros y mexicanos. Gozan de una expectativa de vida promedio de 78,3 años. Pero vivir más tiempo puede significar trabajar más tiempo para algunos chilenos (la edad de jubilación fijada en 65 años para los hombres y 60 años para las mujeres). Más de la mitad de los trabajadores encuestados (55%) dijo que esperaban jubilarse entre los 61 y 70 años. El 14% contestó que no planeaba retirarse en lo absoluto. El 1% dijo que jubilará después de los 71 años de edad, mientras que una quinta parte de todos los trabajadores encuestados en Chile dijeron "no saber" cuando jubilarán.

No es sorpresa que las inquietudes financieras sean una tortura para los trabajadores chilenos cuando piensan en la jubilación, considerando que:

- Casi ocho de cada diez (78%) muestran "una preocupación extrema" por "tener que trabajar ya sea a tiempo completo o medio tiempo que les permita vivir cómodamente" al jubilar.
- Tres cuartas partes de los empleados están preocupados por "tener capacidad de pago para el cuidado de la salud" al jubilar.
- Una gran mayoría (71%), también cree que "vivirá más que su fondo de jubilación".
- Pagar por el cuidado a largo plazo de su cónyuge también preocupa a un 69% de los trabajadores en Chile.

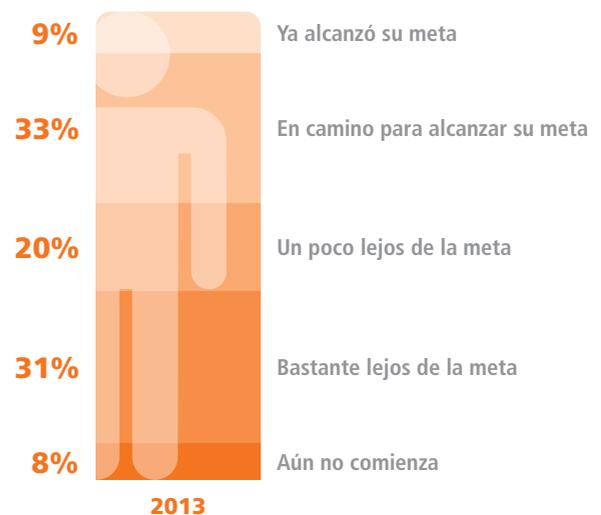
A pesar de esta marcada inquietud financiera respecto a la jubilación, la gran mayoría de los trabajadores chilenos, (78%), no han hecho ningún tipo de planificación para el financiamiento al dejar el trabajo y jubilarse, más allá de las obligaciones por ley. Esta cifra incluye tanto a los trabajadores con beneficios laborales como los que no los tienen. Un contingente aún mayor, el 82%, ni siquiera ha empezado a evaluar lo que va a necesitar para vivir cómodamente al jubilar.

Dentro del grupo de empleados que han hecho planificación para su jubilación, cuatro de cada diez dijeron que estaban encaminados o habían alcanzado sus metas de ahorro. Pero la mitad estaba "algo bajos" o "muy por debajo" en la planificación de sus cuentas de retiro.

No programar en profundidad la jubilación podría deberse a una falsa sensación de seguridad en los trabajadores chilenos. Toda vez que están obligados a afiliarse a un sistema de pensiones (AFP) a través de sus empleadores - que funciona como un plan de aporte establecido con aportes obligatorios por parte del empleador y del empleado - los trabajadores chilenos podrían pensar que no requieren más planificación o que todo estará cubierto. La educación financiera y una mejor comunicación con los trabajadores sobre su responsabilidad de planificar su jubilación sería útil como primer paso para cambiar esta tendencia.



PERCEPCIONES DE LOS EMPLEADOS SOBRE EL PROGRESO EN LAS METAS DE AHORRO DE LA JUBILACIÓN*



EXPECTATIVA DE VIDA DE LOS CHILENOS



Los chilenos, en promedio viven más que los brasileros y mexicanos, teniendo una expectativa de vida de 78,3 años.

* Totals may exceed 100% due to rounding

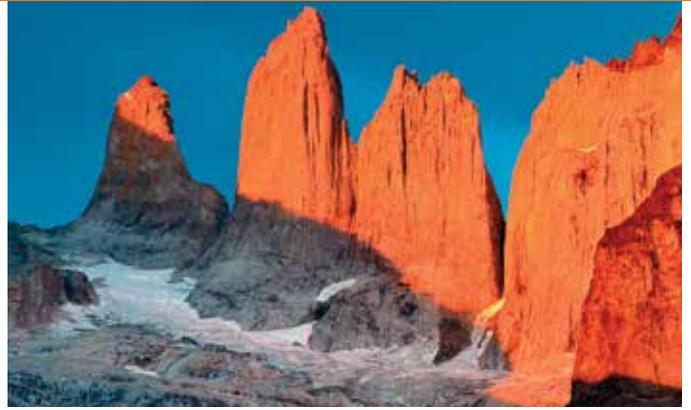
Las empresas buscan beneficios voluntarios y programas de bienestar a menores costos

Dado que una gran mayoría de las empresas chilenas hacen énfasis en que a futuro quieren tener el control de los costos en beneficios de salud y bienestar, es que tiene sentido para ellos explorar estrategias que apunten a este objetivo, manteniendo a sus trabajadores contentos y fieles a la empresa. Sumar o ampliar las prestaciones voluntarias en la empresa, entre ellos algunos que mejoren la salud y el bienestar, podría ser un componente eficaz para esta estrategia.

Los beneficios voluntarios, que son pagados en su totalidad o en parte por el empleado, están comenzando a llegar al mercado chileno. Más de la mitad (55%) de los empleadores chilenos ya ofrecen seguros de vida como un beneficio voluntario. Casi la mitad (46%) también da la opción a los empleados de contratar un seguro de salud complementario y el 44% otorga a los trabajadores políticas por fallecimiento del trabajador.

Entre empleadores y administradoras existe el interés de explorar un rol más importante de los beneficios voluntarios y, aquellas que mejoran la salud y el bienestar lideran la lista. Nuestro estudio indica que el 60% de los empleadores contestó que le gustaría ofrecer el seguro dental en los próximos dos años, más de la mitad de ellos (54%) dijo que también ofrece un seguro de salud complementario a su personal.

Este deseo de ampliar los beneficios voluntarios de salud y de bienestar, parece arraigado en un deseo real de mantener a los trabajadores en el trabajo y con buena salud. Sabemos que la mayoría de las empresas chilenas apoyan el "equilibrio trabajo / vida" de sus empleados. Además, dos tercios de las empresas con programas de beneficios, expresaron haber dado "altísimo valor"

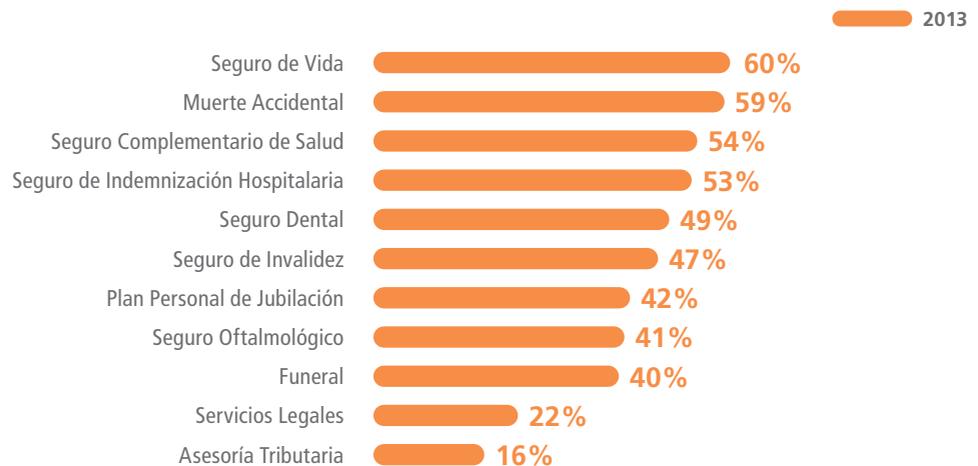


a que los proveedores de planes de salud entreguen información y manejen programas para mantener sanos a sus trabajadores.

Por su parte, casi un tercio de los empleados (31%) dijeron que considerarían el uso de sus propios recursos para comprar productos de protección por medio de la empresa. Ellos tienen más interés en seguros de vida (60%) y de muerte accidental (59%), pero los productos de salud y bienestar también tienen un gran potencial de demanda en más de la mitad de los trabajadores: Seguro salud complementario (54%), reembolso hospitalización (53%) y (49%) dental completan la primera parte de la lista.

Planes de comunicación y el uso de la tecnología pueden ayudar a impulsar la aceptación de las prestaciones voluntarias en Chile. Más de ocho de cada diez empresas manifestaron su interés en ofrecer a los empleados la opción de pago en descuento por planilla al elegir beneficios voluntarios. Más de la mitad de los trabajadores chilenos, el 55%, dijo que la información personalizada los ayudaría en la selección de los beneficios voluntarios, mientras que el 53% dijo que un sitio web de beneficios de los empleadores sería "muy útil" para tomar decisiones.

PRODUCTOS VOLUNTARIOS EN LOS QUE ESTÁN INTERESADOS LOS EMPLEADOS



CONCLUSIÓN

Chile es una economía importante en América Latina, y en muchos aspectos es un modelo sobre los beneficios para empleados. El país no sólo es admirado en la región, sino que también en un escenario global. Por ejemplo, Chile ha sido el primer país de Sudamérica en ser aceptado en la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), grupo de naciones industrializadas influyentes. Además, la mayor parte de las multinacionales más importantes del mundo, tienen su sede en los países que pertenecen a este selecto grupo.

Nuestro estudio del año 2013, demostró que las empresas y trabajadores chilenos tienen una percepción un tanto sofisticada sobre los beneficios laborales, al igual que sus contrapartes en América Latina (Brasil y México). Estos beneficios tienden a fortalecer la lealtad de los empleados en las empresas chilenas, pese a que se presentan opiniones divergentes entre empresa y trabajadores respecto a lo que constituye un plan de beneficios adecuado y que logre motivar a los empleados en el largo plazo. Además, se distingue preocupación por la jubilación y otro tipo de recursos financieros.

Los ejecutivos de las empresas y administradoras de beneficios en Chile deberían revisar el estudio del año 2013 y poner particular atención a las siguientes áreas de mejora:

- **Diseño de beneficios para la productividad y motivación:** dado que el aumento de la productividad es un objetivo de la mayoría de las empresas chilenas, las aseguradoras deberían pensar en evaluar nuevamente los tipos de beneficios que se ofrece a los trabajadores como estrategia. Las conversaciones con aseguradoras y consultores podrían aportar una información valiosa e identificar las mejores prácticas en el diseño e implementación de beneficios. Es aconsejable aprovechar a estos expertos, pues a pesar de que nuestro estudio indica que los beneficios fomentan la lealtad de los trabajadores en Chile, alrededor de la mitad de los empleados encuestados admiten que sus planes de beneficios podrían ser mejores. Una mejor comunicación recíproca ayudaría a invertir en infraestructura de TI, considerando sitios web con los beneficios de la empresa y podrían incentivar a los empleados a una mayor participación.
- **Ampliar beneficios voluntarios para reducir costos y mejorar la salud:** la buena noticia es que los empleadores en Chile entienden el rol que pueden tener los beneficios voluntarios en la reducción de los beneficios de salud y bienestar. Tienen algunos obstáculos por superar: los empleadores deben aumentar el apoyo a los empleados en la idea de pagar por algunos de sus propios beneficios. Un tercio de los empleados encuestados están interesados

en beneficios voluntarios, lo cual es un fundamento aceptable pero necesita llegar a una masa crítica para asegurar mejor éxito.

Las empresas también tienen que ser más agresivas en la demanda a sus aseguradoras en lo que se refiere a ideas e información sobre la configuración de planes de beneficios voluntarios (uno de cada cinco empresas chilenas culparon a corredores por no presentar programas de beneficios voluntarios).

En el lado positivo, existe el punto ideal de conectar planes de salud mejorados con beneficios voluntarios; el seguro dental es un área de gran interés por parte de empleadores y empleados, lo que podría abrir el camino a una mayor aceptación de una mayor variedad de ofertas.

- **Transformar la confianza financiera en medidas concretas para el ahorro:** la mayoría de los trabajadores en Chile confían en sus capacidades financieras, pero todavía no toman las medidas adecuadas de ahorro para la jubilación o para construir un colchón personal que ayude a pagar la educación de los hijos, el seguro de salud complementario u otros servicios. Existe un leve interés (49% de los empleados) en tener empresas que cuenten con asesores de beneficios y un 45% de los trabajadores dice que les gustaría escuchar a consultores financieros en el trabajo. Dado que el mercado chileno es uno de los más sofisticados en términos de inversión en infraestructura en América Latina, existen varias opciones y relativamente fáciles, para que las empresas apoyen a sus trabajadores en sus objetivos financieros a través de la educación y la planificación.

⁵ Organization of Economic Cooperation and Development website: "Chile Signs Up as First OECD Member in South America", Nov. 1, 2010

MEXICO

PERFIL DEL MERCADO²⁶

- 12^{ava} economía más grande del mundo.
- PIB de 1,78 billones de dólares (2012, estimado): Servicios, el 62%, Industria el 34%, Agricultura 4%.
- PIB per cápita de 15.600 dólares (2012, estimado).
- Economía de libre mercado con crecimiento constante en los últimos tres años, incluyendo 4% estimado para 2013; combinación de industrias avanzadas y tradicionales, además de la agricultura, amplia base de fábricas.
- Inversión extranjera directa: \$ 12,7 mil millones²⁷.
- Población 116 millones (julio de 2013, estimado), con una fuerza laboral de 50,6 millones.
- Esperanza de vida al nacer: 76,8.
- Edad media: 27,7.

BENEFICIOS BÁSICOS²⁸

JUBILACIÓN

- En sector privado, el empleador y empleado hacen aporte obligatorio al sistema de ahorro para jubilación manejado en cuentas de inversión individual.
- Éstas cuentas individuales son supervisadas por compañías de fondos de pensiones privadas conocidas como Afore, las que actualmente cuentan con más de \$ 160 millones de dólares bajo su gestión.

SALUD

- Empleadores y empleados aportan para las prestaciones médicas obligatorias tanto en trabajadores activos y jubilados. Los beneficios médicos son otorgados por el Instituto Mexicano dirigido por el gobierno de Seguridad Social.
- Empleadores pueden ofrecer beneficios médicos complementarios a través seguro médico privado. Los empleados que pueden pagar médicos privados tienden a usarlo y comprar un seguro.

OTRAS PROTECCIONES *

- Los beneficios por incapacidad a largo plazo son obligación por ley y son proporcionados por la Afore elegida por el trabajador. Algunos empleadores ofrecen beneficios complementarios por incapacidad.
- El beneficio por fallecimiento de un trabajador es obligación por ley y son otorgados por la Afore elegida por el trabajador. Algunos empleadores ofrecen beneficio complementario por fallecimiento y beneficios por discapacidad del trabajador.

²⁶ All figures from The CIA World Factbook 2013 unless otherwise noted. GDP figures (and ranking) are based on purchasing measurement of power parity (PPP).

²⁷ Organization for Economic Cooperation and Development, FDI in Figures, April 2013

²⁸ Maxis Global Benefits Network, Mexico Country Benefit Profile, Feb. 2013

Más empleadores ofrecen beneficios en México como medio para impulsar la productividad y atraer talento

Fuerte relación de beneficios con lealtad de trabajador

Beneficios de salud y bienestar Emergiendo como tema principal

INTRODUCCIÓN

Los resultados de nuestro estudio del año 2013 en México, también incluida en nuestras encuestas pasadas del año 2011 y del año 2007, en gran medida reflejan desarrollos macroeconómicos positivos del país desde el fin de la crisis financiera. La confianza del consumidor sube 21 puntos en México al 80% con respecto al año 2009, y el 90% planea comprar productos de alto precio este año o el próximo.²⁹ **Además, los trabajadores se sienten más seguros respecto a su trabajo y más de la mitad están seguros de que sus finanzas mejorarán en el futuro.** Los empleadores, por su parte, también están ofreciendo más beneficios o indican el valor de hacerlo en el futuro.

Sin embargo, hilando bajo en la economía mexicana, verá la ansiedad financiera del momento que se junta con la preocupación por el futuro. Nuestro informe del año 2013 muestra algunas deficiencias persistentes entre una amplia gama de trabajadores mexicanos en relación a diversos temas, como la falta de conocimientos financieros y la no preparación en planificar la jubilación y la adquisición de pocos productos financieros. Los empleadores tienen la gran oportunidad de abordar estas inquietudes de sus empleados y permitirles construir un futuro financiero más seguro.

²⁹ Roper Reports© Worldwide Mexico Survey, 2013

Beneficios Laborales: ganar en frecuencia e importancia

En la medida que la economía mexicana crece y se vuelve más competitiva, las empresas están reconociendo cada vez más la importancia de ofrecer beneficios a los empleados para alcanzar los objetivos estratégicos de la empresa, dentro de éstos, atraer y retener el talento. Entre todas las empresas encuestadas el año 2013, más del 78% ofrecen algún tipo de beneficio a sus trabajadores, sumadas a las exigidas por la ley, comparado a 2 años atrás (68%). Casi el 20% de las empresas que actualmente no ofrecen beneficios dijo que probablemente lo harán en los próximos tres años.

Como una posible reacción a la actual competencia feroz por los talentos de altos ejecutivos, el número de empresas mexicanas que están ofreciendo paquetes de beneficios adicionales sólo a los empleados de nivel ejecutivo aumentó a 51% en el 2013 desde el 33% de hace dos años. Los beneficios que se ofrecen a este grupo tienden a ser productos de seguros de salud y vida.

Entre las compañías ofrecen beneficios a todos los empleados, haciendo que estas continúen sirviendo como palanca de principal para lograr los siguientes objetivos de las empresas:

- El aumento de la productividad de sus empleados, aún es la razón número uno para ofrecer beneficios, esto para el 99% de los encuestados. Un ligero aumento con respecto al 2011 (97%).

- Impulsar la satisfacción laboral entre sus trabajadores también es importante, con un 98% de calificación en prioridad, sobre el 91% de hace 2 años
- Abordar las diversas necesidades de los trabajadores todavía ocupa un lugar destacado como motivación para el 92% de los empleadores, sobre el 83% del 2011.
- También ha aumentado la importancia para las empresas de retener a empleados, con un 91% de prioridad con beneficios, con un incremento total de nueve puntos con respecto a 2011.
- Al mismo tiempo, el 94% de los empleadores indica controlar el costo de los beneficios como una prioridad, por sobre el 87% de hace 2 años.

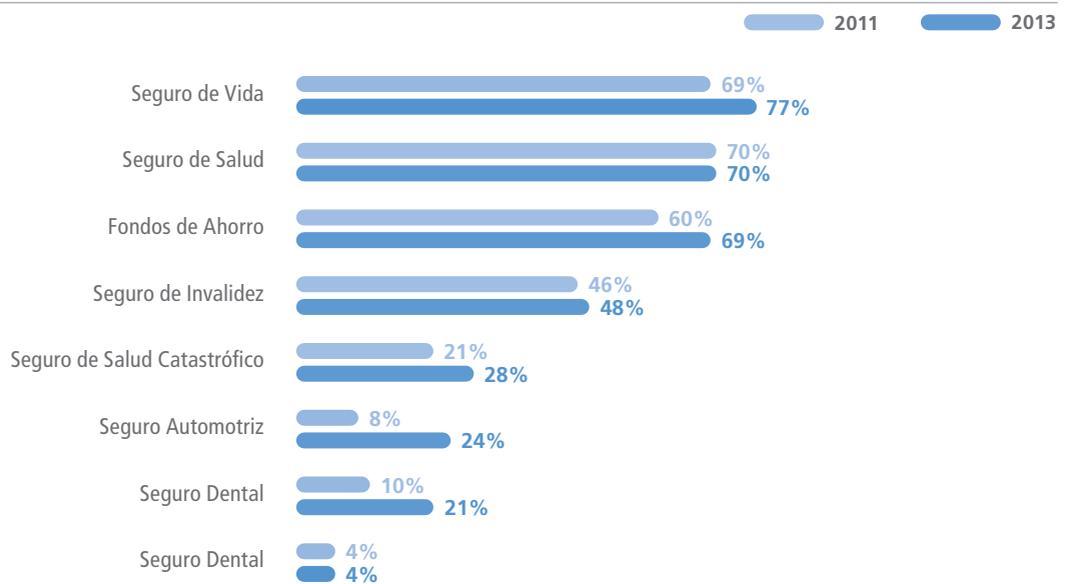
Los principales beneficios ofrecidos por los empleadores son: seguros de vida (77%), seguro de salud (70%), y fondo de ahorro (69%), los dos últimos ofrecidos se suman a los exigidos por ley. Beneficios más discrecionales ofrecidos son el seguro por invalidez (48%), enfermedades catastróficas (28%), autos (24%) y dentales (21%).

Los empresarios mexicanos también están cada vez más proclives a ofrecer beneficios laborales: flexibilidad horaria (79%), trabajo compartido (74%), y telecomunicaciones (42%).

IMPORTANCIA DE LOS BENEFICIOS PARA EMPLEADOS, SEGÚN OBJETIVOS ESTRATÉGICOS



BENEFICIOS QUE ACTUALMENTE OFRECEN A LOS EMPLEADOS



Poner la salud y bienestar en la conciencia y la vida de los empleados

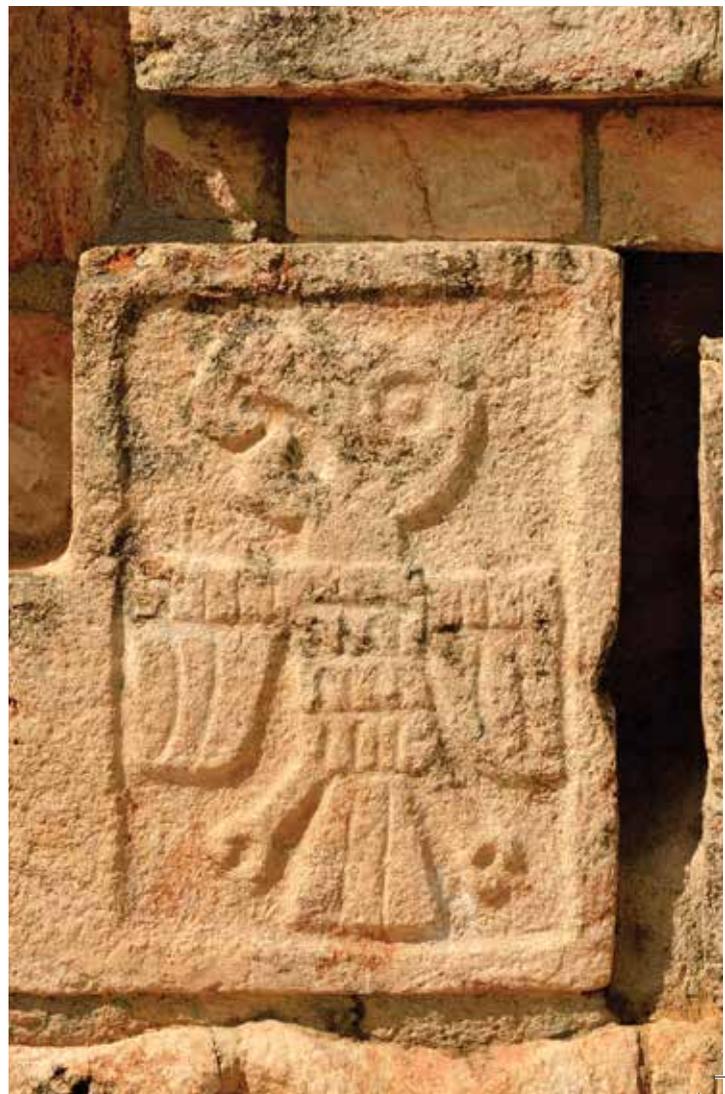
México se hizo famoso en el año 2013 cuando un organismo de la ONU informó que el país de América Latina superaba a Estados Unidos en el nivel de obesidad en los adultos³⁰. Un tercio de todos los adultos mexicanos pueden ser considerados obesos, hecho que podría tener graves consecuencias financieras para la mayoría de las empresas que están en nuestro informe, las que están tratando de controlar los costos de los beneficios de salud y bienestar e impulsar la productividad al mismo tiempo.

Sin embargo, la inercia, parece ser la reacción que predomina entre los empleadores en México que ofrecen beneficios. Sólo el 13% de las empresas que ofrecen beneficios manifestaron estar al tanto de los programas de bienestar ofrecidos por las compañías de seguros de salud. De las pocas empresas que sabían de este tipo de programas, el principal programa que se indicó fue la atención dental (61%). Menos de un tercio indicó "el control de peso" o "diabetes", como temas para educar a sus empleados.

De la misma manera, sólo una cuarta parte de las empresas que ofrecen beneficios manifestaron que entregan información de salud y dental a sus empleados. Incluso, la mitad dijo reconocer el valor de entregar información a los empleados para mantenerlos sanos.

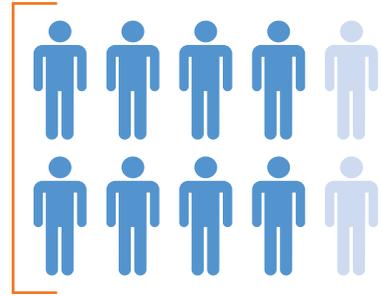
Algunas empresas han comenzado a actuar respecto a

³⁰ U.N. Food and Agriculture Organization, The State of Food and Agriculture: Food Systems for Better Nutrition, 2013





8
de cada
10



Cerca de **ocho** de cada diez permiten a sus empleados tener **horas flexibles de trabajo**.



Cerca de **tres cuartos** permiten **compartir trabajos**.

la salud y bienestar de sus ejecutivos. La mitad de los encuestados dijo que ahora ofrecen beneficios específicos a sus ejecutivos, frente a sólo un tercio de hace 2 años. El beneficio más común es el seguro de salud, el 86% de los ejecutivos a quienes se les ofrece este producto deciden tomarlo (sobre el 67% en el año 2011).

La mayoría de los empleadores encuestados dijeron contar con un tipo de política para mejorar el equilibrio trabajo / vida de sus empleados. Casi ocho de cada diez permiten a sus empleados tener horarios de trabajo flexibles y casi tres cuartas partes permite el trabajo compartido. Existe el espacio para hacer más por una mejor salud y bienestar. Nuestro estudio indica, por ejemplo, que mientras el 28% de las empresas que ofrecen beneficios a los empleados incluyen seguro de enfermedades catastróficas, como seguro optativo (siete puntos sobre el 2011), sólo el 6% de los empleados dijo tener este tipo de seguro adicional.

A la luz de la gravedad de los problemas de salud pública que enfrenta un gran número de trabajadores mexicanos, se aconseja a las empresas a revertir la situación actual y empezar a educar a los empleados en salud y bienestar.

Dado que ha crecido el número de empresas que dan bonos para el desarrollo profesional de sus empleados (35% en 2013, 11 puntos más respecto al 2011), tal vez se puede empezar a pensar en recompensar a los trabajadores que mejoran su salud personal. Es evidente que los trabajadores sanos son más productivos y, en el largo plazo, reduce el costo de la atención de salud

Lazos que se unen: ofrecer beneficios conlleva a una fuerte lealtad de los trabajadores

Cuando una empresa ofrece beneficios a sus trabajadores, con frecuencia lo hace con la idea de que ésto los lleve a un mayor grado de satisfacción laboral, o al menos a la lealtad de sus empleados. Nuestros indicadores del año 2013 confirman en su mayor parte que existe una fuerte correlación entre beneficios ofrecidos y lealtad de empleados en México.

Desde la perspectiva de la gestión, el 73% de las empresas mexicanas que ofrecen beneficios creen que el nivel de "la satisfacción laboral" es alto entre sus trabajadores. Un número aún mayor de empleadores (81%) dijo que la oferta de beneficios muestra una "fuerte sentido de lealtad hacia nuestros empleados." Los trabajadores con beneficios también tienden a permanecer más tiempo con un empleador, un promedio de 6,2 años para los que tienen beneficios y 5.3 años para los que no tienen. Los trabajadores con beneficios también tienen una mayor satisfacción en el trabajo, el 79% frente a 62%, que es a la par con el estudio hace 2 años.

Sin embargo, el mayor interés y resultado de la gestión deben ser la significativa relación que indica nuestro informe entre las prestaciones ofrecidas y lealtad de los trabajadores.

Un 70% de los empleados con beneficios reconocen una fuerte lealtad hacia su empleador, lo que contrasta fuertemente con el 46% de lealtad de los trabajadores que no reciben beneficio. Una gran mayoría de las empresas de la encuesta del 2013 también creen que ofrecer beneficios a los empleados ayuda a atraer y retener el talento:

- El 66% de los empresarios creen que sus trabajadores están satisfechos con el nivel actual de prestaciones ofrecidas, mientras que cerca de la mitad de los trabajadores expresó su satisfacción por los niveles de las prestaciones.
- Los beneficios son nombrados por el 63% de los empleadores como razón de que se mantengan sus empleados.
- El 61% también dijo que sus planes de beneficios son una razón importante por la cual las personas eligen trabajar en su empresa.
- La mayoría de los empleados con beneficios, 67%, también reconoce que su empleador "equilibra la vida y el trabajo", frente al 56% de los que no tienen beneficios.

Más de la mitad de los empleados están de acuerdo en el poder de los beneficios para atraer y mantener a los empleados en la empresa. 55% de los empleados dijo que los beneficios ofrecidos por el empleador fueron la razón por la que entraron en la empresa y la razón por la que permanecen. Los niveles se han mantenido básicamente sin cambios desde hace dos años.

LOS BENEFICIOS SON UN ELEMENTO ESENCIAL EN LA LEALTAD Y SATISFACCIÓN LABORAL



Preocupaciones financieras persistentes compuestas por inercia

En nuestra encuesta del año 2011, los trabajadores mexicanos muestran un alto nivel de ansiedad e inseguridad económica. Al término de la crisis financiera y el crecimiento sólido de la economía mexicana, estas preocupaciones se han comenzado a alivianar hasta cierto punto. Si bien la mayoría de los trabajadores mexicanos aún tienen preocupaciones financieras graves, la tendencia es más optimista:

- Las preocupaciones sobre la seguridad laboral disminuyó en el año 2013, llegando a un índice de 66% con respecto al 71% que alcanzó en el estudio del año 2011.
- La preocupación por tener suficiente dinero para la educación universitaria de los niños se redujo del 69% al 65% en comparación con la anterior medición.
- El 70% de los trabajadores encuestados muestra preocupación por una disminución en sus ingresos, debido a la pérdida del empleo. Una caída de 3 puntos respecto a lo mostrado en el año 2011. El 65% de los empleados considera una preocupación el hecho de tener un seguro de salud adecuado. Debajo del 67% que manifestó preocuparse en la medición pasada.

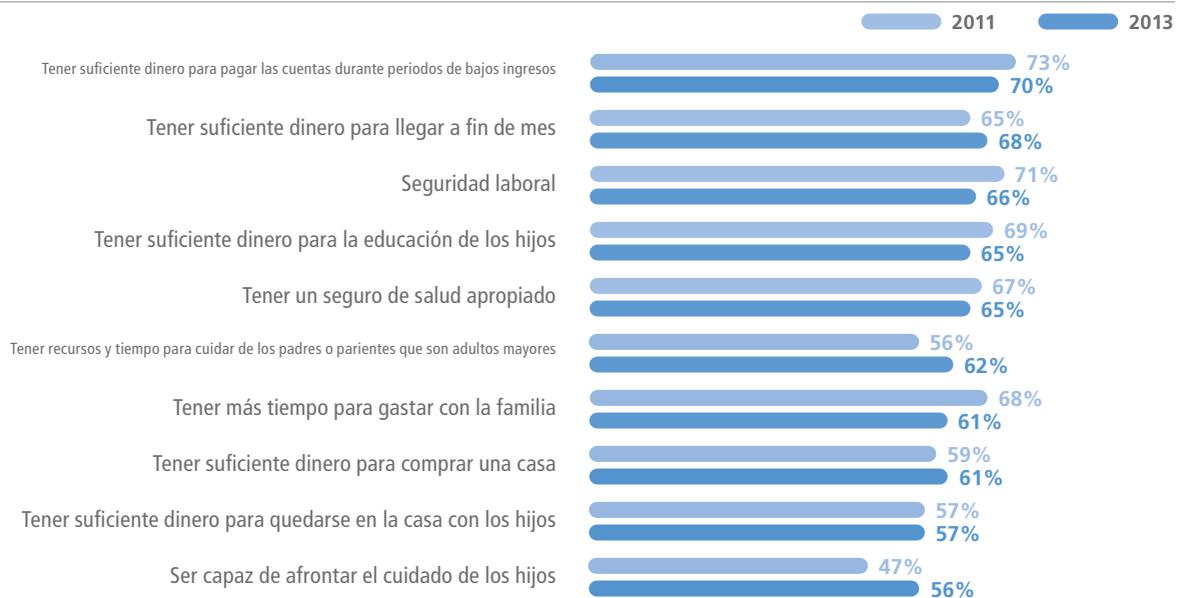
Sin embargo, todavía existe una nota de pesimismo en algunos temas: un 68% se preocupa por tener suficiente dinero para llegar a fin de mes, tres puntos más de hace dos años y tener los recursos para el cuidado de los padres o parientes ancianos es una preocupación del 62%, hasta 6

puntos más que en el año 2011. Pagar por una atención de calidad, una preocupación típica de las familias de clase media con dos asalariados, aumentó a 56%, hasta nueve puntos más que hace dos años. No sólo los trabajadores mexicanos están preocupados por quién cuida de sus hijos: este problema es una gran preocupación en los EE.UU. también.³¹

Por supuesto que, preocuparse por un futuro financiero no es lo mismo que tomar medidas para enfrentarlo. El informe indica que los mexicanos siguen evitando actuar para reducir el riesgo financiero. El seguro de vida es un ejemplo de ello. Apenas un tercio (32%) dijo haber tomado medidas para determinar cuánto les asegura el seguro en la protección de la familia en sus necesidades de protección financiera. Ésto representa una caída de nueve puntos en dos años. Una explicación para esta gran disminución podría ser que con una economía más fuerte, los trabajadores mexicanos se sienten más seguros de su futuro y por lo tanto menos inclinados a planificar para los posibles eventos negativos. En los mercados emergentes, con conocimiento de los seguros de vida o de baja penetración, como una respuesta no es inusual.

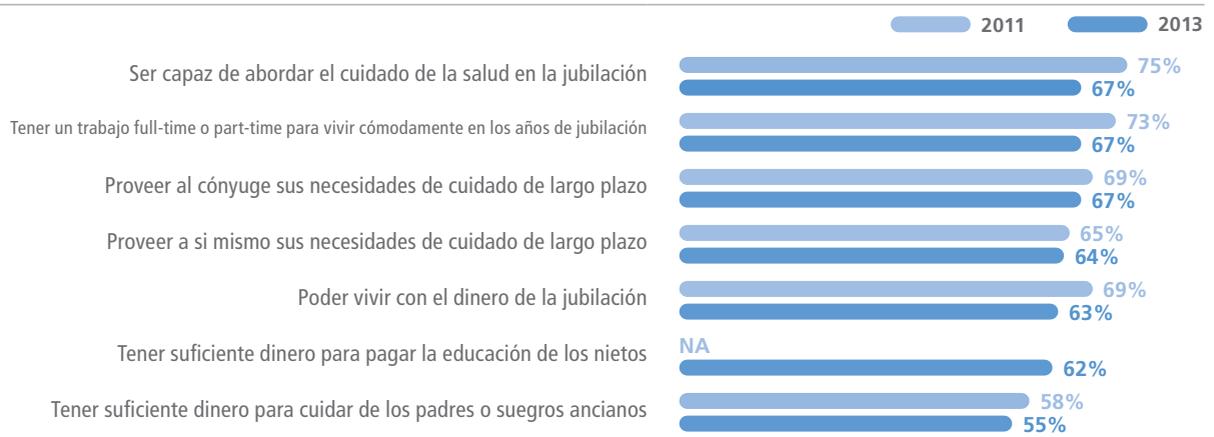
Este efecto también ocurrió en la contratación de seguros de vida y seguros de invalidez, que también ha disminuido en México. Mientras que casi la mitad de los encuestados el 2011 (48%) dijeron tener seguro de vida, sólo el 41% reconoció tener este tipo de políticas. Los trabajadores con seguro de discapacidad bajó de 32% hace dos años al 24% actual. Dado que los empleadores reconocen ven el valor de ofrecer más beneficios a los trabajadores, esta tasa más baja podría ser resultado de la comunicación insuficiente entre Recursos Humanos y la Administración.

PREOCUPACIONES BÁSICAS SOBRE LA SEGURIDAD FINANCIERA Y OBJETIVOS DE TRABAJO Y VIDA



³¹ The New York Times, "Crushed by the Cost of Child Care, Aug. 8, 2013

PRINCIPALES PREOCUPACIONES DE ACUERDO A LA JUBILACIÓN



Listo, preparado, jubilo ¿...o no?

Esta inclinación de poca planificación financiera también influye en las perspectivas de los trabajadores mexicanos en el ahorro para la jubilación. México, al igual que su vecino del norte, Estados Unidos, tiene una crisis potencial en la preparación de la jubilación. Esto se produce a pesar de que existe un sistema impuesto por las autoridades de ahorro para el retiro, conocido por sus siglas en español: Afore. Nuestros resultados del 2013 confirman estudios, incluyendo informes oficiales del gobierno mexicano que muestran que la gran mayoría de los mexicanos no están ahorrando lo suficiente para vivir bien después de jubilar.³²

Los mexicanos tienen una esperanza de vida a la par de los estadounidenses, alrededor de 76,8 años para la población total. Por otra parte, la población está envejeciendo. Según la División de Población de la ONU, el segmento de mayor crecimiento de la población mexicana cuenta con 60 años de edad o más. La ONU también prevé que la población de México de 60 años o más se duplicará para el año 2050, y los mayores de 80 y por encima se triplicará para mediados de siglo.³³

Sin embargo, una abrumadora mayoría de trabajadores mexicanos, admite que no han previsto la jubilación, más allá de lo dispuesto por el gobierno. De hecho, la tendencia podría ir en dirección opuesta: el 80% de los trabajadores de nuestro estudio del 2013 no había hecho ninguna planificación de jubilación, frente al 76% del 2011. Además, del 20% que ha comenzado a ahorrar, sólo el 36% dice que ha logrado o están en camino de alcanzar sus objetivos, una disminución de 14 puntos en dos años.

Por esta razón, los trabajadores mexicanos tienen serias preocupaciones por el financiamiento de su jubilación:

- El número de trabajadores que creen que tendrán que trabajar hasta los 71 se ha duplicado desde la última encuesta al 13%.
- El 67% está preocupado por tener que trabajar a tiempo completo o medio tiempo al jubilar.
- Sobrevivir con sus fondos de jubilación es una de las principales preocupaciones del 63% de los empleados.
- Proporcionar a los cónyuges un rango de necesidades básicas al largo plazo como la mayor preocupación para un 67%, mientras que proporciona a las propias necesidades de cuidado a largo plazo es también una preocupación del 64%.
- Casi tres cuartas partes de los empleados temen convertirse en una carga financiera para sus familias en algún momento.

Nuestra encuesta reveló un asomo de esperanza: el 76% de los empresarios mexicanos que ya otorgan beneficios dijo que ofrecer a sus trabajadores "servicio de planificación de jubilación" es una prioridad, mientras que otro 76% de las empresas dijo que hacer "servicios de planificación financiera general" disponibles es un beneficio que le gustaría ofrecer a sus asociados.

Por su parte, el 58% de los trabajadores encuestados manifestó que estaban interesados "en acceso a los planificadores financieros" para tomar decisiones respecto de todas sus necesidades financieras, de la misma manera el 57% de los empleados mostraron interés para asesorarse en decisiones sobre "dinero para plan de jubilación". Esta receptividad indica que las empresas podrían comunicar más amplia y eficazmente respecto de las opciones que se les ofrecen. Esto podría incluir la educación sobre cómo los diversos productos y los de protección de vida disponible en el mercado se ajustan a las capacidades generales de las personales.

³² Business News Americas, "Over 70 percent of Mexicans Not Saving Enough for Retirement," Aug. 8, 2013

³³ United Nations Population Division, "World Population Prospects: The 2012 Revision"

Compartir la carga: beneficios voluntarios ofrecen soluciones para ambos lados

Es evidente que un número creciente de empresas mexicanas están preocupadas por el precio de sus planes de beneficios. Sus objetivos, sin embargo, presentan un enigma. Por un lado, los gerentes son casi unánimes en su interés por aumentar la productividad de sus trabajadores, y con justa razón, ya que México se ha ido quedando rezagado en el área de productividad en los últimos 20 años. Por otro lado, los beneficios son claramente la base que une los corazones y mentes de los trabajadores hacia un empleador.

De esta forma, el dilema consiste en mantener a los empleados contentos y con buenos planes de beneficios, con el fin de aumentar la productividad, y a la vez, reducir los costos por esta "generosidad". Una solución podría ser un uso más estratégico de los beneficios voluntarios. Los beneficios voluntarios son aquellos productos y servicios que son ofrecidos por la empresa, pero pagados en su totalidad o en parte por el empleado. La ventaja de los empleados viene debido al aumento de las posibilidades de elección, conveniencia y rentabilidad.

Un nuevo hallazgo de nuestro informe del año 2013, es que una aplastante mayoría de las empresas mexicanas (92%) dijo que estarían "interesados" o "definitivamente interesados" en trabajar con un proveedor externo que ofrezca a sus empleados una serie de beneficios voluntarios.

La buena noticia para los empresarios de nuestro estudio es que los trabajadores mexicanos son muy receptivos a la idea de los beneficios voluntarios, la mitad de ellos dicen estar interesados en conocer más del tema. Los productos de mayor interés para los empleados son los seguros de vida (78%), muerte accidental (75%), discapacidad (71%); fallecimiento (67%), y reembolso por hospitalización (66%). Éste es un buen comienzo.

Los beneficios voluntarios ya están comenzando a aparecer en la mente de algunos empleadores. Empresas mexicanas que ofrecen beneficios a sus trabajadores son más propensas a ser receptivos a incluir beneficios voluntarios mezclados. Algunas empresas ya ofrecen beneficios voluntarios, que van desde seguros de vida (48%), muerte accidental (39%), funeral (35%), y plan de jubilación personal (22%), entre otros.

En el corto plazo, las empresas que aún no ofrecen beneficios voluntarios son los más interesados en otorgarlos en los próximos dos años: muerte accidental



(73%), plan de jubilación personal (57%), seguros de vida (57%), seguro de invalidez (53%), entre otros.

Beneficios que mejoran el bienestar de los empleados también podrían ser buenas alternativas para una mezcla de beneficio voluntario. Nuestro estudio indica que el bienestar de los empleados es también una prioridad para las empresas, el 81% dice que es importante que ellos ofrezcan "beneficios a los empleados destinadas a conciliar mejor el trabajo y la vida personal". Más de la mitad (52%) de los empleadores que ofrecen, ya sea seguro dental o seguro de salud, también valoran tener un proveedor que otorgue información y seguros o programas que ayuden a los empleados a mantenerse sanos.

Sin embargo, las empresas tendrán que hacer un mejor trabajo creando conciencia sobre los programas de beneficios voluntarios en sus empleados. Sólo uno de cada cuatro empleados dijo estar al tanto de los programas dentales o de salud que ofrecen sus empleadores diseñados para mantenerlos en forma, mientras que el 52% dijo que estarían interesados en tener más información del tema.

⁹ Arturo Franco, in Latin Trade, July-August 2013, p. 53

CONCLUSIONES

México tiene muchas de las cartas que necesita para tener un sólido crecimiento económico, el cual debiese ser constante pero un poco más cauteloso en los próximos años. Esto significa que la competencia por el talento, sólo aumentará en la medida de que las empresas se expandan y aumenten su participación en el mercado regional y mundial. Por otro lado, existe una enorme ventaja para el crecimiento de muchos productos financieros. Con una de las tasas más bajas de penetración de seguros en toda América Latina (al 2%). México presenta un mercado potencial referente a los productos de protección.³⁴

Con esto en mente, los ejecutivos y administradores de beneficios harían bien en aprovechar la oportunidad ahora de repensar y renovar sus estrategias y las ofertas de beneficios a los empleados en sus esfuerzos por atraer y retener a los trabajadores calificados.

Un hallazgo consistente en nuestros últimas dos encuestas de beneficios en México, confirma que los ejecutivos están muy interesados en la oferta de beneficios para atraer y retener a ejecutivos con talento. Al mismo tiempo, existe un alto grado de consenso en que el costo de ofrecer beneficios necesita ser controlado. El uso de los beneficios voluntarios, donde los empleados pagan la totalidad o parte del costo, podría ser impulsado entre las empresas mexicanas, sobre todo los que ya ofrecen beneficios.

Dado que las empresas en México y sus Gerentes de Recursos Humanos elaboran estrategias con proveedores y otros, los futuros programas de beneficios deben tener en cuenta los resultados de nuestro informe de 2013:

- **Los Beneficios fomentan la lealtad:** en el desarrollo de programas de beneficios, las empresas deben recordar que los beneficios ayudan a lograr sus principales objetivos estratégicos: mayor productividad, satisfacción laboral y la retención de los trabajadores. Los beneficios que ayuden a aliviar los problemas financieros de una gran mayoría de los trabajadores mexicanos serían bien recibidos. Seguros de vida y las formas tradicionales de los productos de protección serían bienvenidos por los empleados de todos los tipos.
- **Salud y bienestar:** incentivar a los trabajadores a llevar estilos de vida más saludables, ofreciendo el conjunto adecuado de beneficios también permitirá a las empresas mexicanas lograr sus objetivos estratégicos. Esto podría comenzar con una educación en el trabajo, en la medida que los empleadores ofrezcan programas de sensibilización para mejorar hábitos de salud de sus trabajadores. Empleados más saludables también se traducirá en una mayor satisfacción en el trabajo y menor incidencia de enfermedades crónicas, el ausentismo y otros problemas que bajan la productividad y aumentan los costos.

- **Paso para la jubilación:** es un gran problema para muchos trabajadores mexicanos, que tienen muchas preocupaciones por tener suficiente dinero para su jubilación, tener un seguro de salud adecuado. Aunque hay programas de retiro impuestos por las autoridades, el mercado está en aumento para los fondos de pensiones complementarios, la planificación financiera y la educación general sobre el bienestar financiero.
- **Beneficios voluntarios como solución:** hay interés de ambas partes por encontrar las oportunidades que ofrecen los beneficios voluntarios. A los trabajadores les atrae la idea de pagar una parte o la totalidad del costo de las prestaciones, si existe una mejor elección y posibilidad de optar por los productos adecuados. Los empresarios interesados en beneficios voluntarios también deben considerar cómo van a comunicar estos programas a los empleados, para que haya claridad y comprensión acerca de lo que se ofrece. Tanto los gerentes como los trabajadores apoyan el aumento de los beneficios voluntarios, por lo que ésta es una tendencia que debe continuar y ser prioridad para los proveedores de beneficios.

³⁴ Moody's report, cited in Business News Americas, July 15, 2013

Metodología: estudio de MetLife sobre las tendencias de los beneficios a Empleados en Latinoamérica:

El Estudio sobre las tendencias para beneficios de empleados en Latinoamérica fue realizado desde abril hasta junio del año 2013 por GFK Custom Research, uno de las consultoras de investigación de mercado más importantes a nivel mundial. Los resultados se obtuvieron por medio de entrevistas telefónicas, presenciales y online.

BRASIL

PERFIL DEMOGRÁFICO DE MUESTREO EMPLEADORES:

Se realizaron entrevistas a 250 empleadores (232 que ofrecen beneficios y 18 que no ofrecen beneficios). Encuestados elegibles fueron quienes tienen la responsabilidad de tomar decisiones respecto a los beneficios de empleados o sobre las pólizas para trabajadores en empresas con 50 o más empleados.

| | 2013 TODOS LOS EMPLEADORES |
|------------------------------|----------------------------|
| TAMAÑO DE LA COMPAÑÍA | |
| 50 – 99 | 33% |
| 100 – 999 | 52% |
| 1,000+ | 15% |
| GÉNERO | |
| Hombre | 29% |
| Mujer | 71% |
| DECISIÓN | |
| Final | 10% |
| Harta Influencia | 31% |
| Influencia Moderada | 59% |
| INDUSTRIA | |
| Industria Pesada | 23% |
| Servicios Profesionales | 38% |
| Ventas | 34% |
| Otros | 5% |
| LOCACIONES | |
| Sao Paulo | 45% |
| Otras | 55% |

PERFIL DEMOGRÁFICO DE MUESTREO EMPLEADO:

Un total de 500 entrevistas se llevaron a cabo a empleados a tiempo completo (398 con beneficios y 102 sin beneficios) en empresas con 50 o más trabajadores.

| | 2013 TOTAL | 2013 CON BENEFICIOS | 2013 SIN BENEFICIOS |
|------------------------------|------------|---------------------|---------------------|
| TAMAÑO DE LA COMPAÑÍA | | | |
| 50 – 99 | 12% | 9% | 22% |
| 100 – 999 | 38% | 35% | 49% |
| 1,000+ | 50% | 56% | 29% |
| EDAD | | | |
| 30 o menos | 40% | 39% | 43% |
| 31 – 40 | 27% | 28% | 24% |
| 41 – 50 | 20% | 21% | 18% |
| 51+ | 12% | 12% | 16% |
| GÉNERO | | | |
| Hombre | 57% | 58% | 54% |
| Mujer | 43% | 42% | 46% |
| HIJOS | | | |
| Si | 42% | 43% | 37% |
| No | 58% | 57% | 63% |
| ESTADO CIVIL | | | |
| Casado | 52% | 53% | 45% |
| Soltero (nunca casado) | 42% | 40% | 47% |
| Divorciado | 4% | 4% | 7% |
| Separado | 2% | 2% | 1% |
| Viudo | 1% | 1% | 0% |

CHILE

PERFIL DEMOGRÁFICO DE DE MUESTREO EMPLEADOR:

Se realizaron 250 entrevistas a empleadores (185 con beneficios y 65 sin beneficios). Los encuestados escogidos fueron quienes tienen la responsabilidad de tomar decisiones respecto a los beneficios de empleados o sobre las pólizas para trabajadores en empresas con 50 o más empleados.

| | 2013 TODOS LOS EMPLEADORES |
|------------------------------|----------------------------|
| TAMAÑO DE LA COMPAÑÍA | |
| 50 – 99 | 39% |
| 100 – 999 | 57% |
| 1,000+ | 4% |
| GÉNERO | |
| Masculino | 54% |
| Femenino | 46% |
| DECISIÓN | |
| Final | 11% |
| Mucha Influencia | 36% |
| Influencia Moderada | 53% |
| INDUSTRIA | |
| Industria Pesada | 37% |
| Servicios Profesionales | 41% |
| Ventas | 18% |
| Otros | 4% |
| LOCACIONES | |
| Region de Valparaíso | 14% |
| Region del Maule | 13% |
| Region del Biobío | 12% |
| Region Metropolitana | 61% |

PERFIL DEMOGRÁFICO DE DE MUESTREO EMPLEADO:

Se realizaron un total de 301 entrevistas a empleados de tiempo completo (174 con beneficios y 127 sin beneficios) en empresas con 50 empleados o más.

| | 2013 TOTAL | 2013 CON BENEFICIOS | 2013 SIN BENEFICIOS |
|------------------------------|------------|---------------------|---------------------|
| TAMAÑO DE LA COMPAÑÍA | | | |
| 50 – 99 | 38% | 37% | 40% |
| 100 – 999 | 38% | 33% | 45% |
| 1,000+ | 24% | 30% | 15% |
| EDAD | | | |
| 30 o menos | 20% | 18% | 23% |
| 31 – 40 | 22% | 25% | 17% |
| 41 – 50 | 25% | 26% | 23% |
| 51+ | 33% | 30% | 37% |
| GÉNERO | | | |
| Masculino | 64% | 64% | 65% |
| Femenino | 35% | 35% | 35% |
| NIÑOS | | | |
| Si | 43% | 47% | 38% |
| No | 57% | 53% | 62% |
| ESTADO CIVIL | | | |
| Casado | 52% | 50% | 55% |
| Soltero (nunca casado) | 32% | 33% | 31% |
| Divorciado | 7% | 8% | 5% |
| Separado | 8% | 9% | 6% |
| Viudo | 1% | 0% | 3% |
| CLASE SOCIAL | | | |
| Alta | 10% | 13% | 7% |
| Media | 84% | 84% | 84% |
| Baja | 6% | 3% | 10% |

MÉXICO

PERFIL DEMOGRÁFICO DE MUESTREO EMPLEADO:

Se realizaron entrevistas a 200 empleadores (121 con beneficios y 79 sin oferta de beneficios). Encuestados elegibles fueron quienes tienen la responsabilidad de tomar decisiones respecto a los Beneficios de empleados o sobre las pólizas para trabajadores en empresas con 50 o más empleados.

| | 2013 TODOS LOS EMPLEADORES |
|------------------------------|----------------------------|
| TAMAÑO DE LA COMPAÑÍA | |
| 50 – 99 | 60% |
| 100 – 999 | 30% |
| 1,000+ | 10% |
| GÉNERO | |
| Masculino | 67% |
| Femenino | 33% |
| DECISION | |
| Final | 32% |
| Mucha Influencia | 41% |
| Influencia Moderada | 29% |
| INDUSTRIA | |
| Industria Pesada | 28% |
| Servicios Profesionales | 43% |
| Ventas | 22% |
| Otros | 8% |
| LOCACIONES | |
| México | 49% |
| Guadalajara | 24% |
| Monterrey | 26% |

PERFIL DEMOGRÁFICO DE MUETRA EMPLEADO:

Se realizaron un total de 434 entrevistas a trabajadores a tiempo completo (217 con beneficios y 217 sin beneficios) en empresas con 50 empleados o más.

| | 2013 TOTAL | 2013 CON BENEFICIOS | 2013 SIN BENEFICIOS |
|------------------------------|------------|---------------------|---------------------|
| TAMAÑO DE LA COMPAÑÍA | | | |
| 50 – 99 | 37% | 35% | 40% |
| 100 – 999 | 52% | 51% | 53% |
| 1,000+ | 11% | 13% | 8% |
| EDAD | | | |
| 30 o menos | 38% | 39% | 37% |
| 31 – 40 | 35% | 34% | 35% |
| 41 – 50 | 17% | 17% | 17% |
| 51+ | 11% | 10% | 11% |
| GÉNERO | | | |
| Masculino | 65% | 66% | 64% |
| Femenino | 35% | 34% | 35% |
| LOCACIÓN | | | |
| México DF | 34% | 33% | 34% |
| Monterrey | 33% | 34% | 32% |
| Guadalajara | 33% | 33% | 34% |
| HIJOS | | | |
| Si | 49% | 51% | 46% |
| No | 51% | 49% | 54% |
| ESTADO CIVIL | | | |
| Casado | 66% | 70% | 63% |
| Soltero (nunca casado) | 28% | 25% | 31% |
| Divorciado | 3% | 4% | 3% |
| Separado | 1% | 1% | 2% |
| Viudo | 1% | 1% | 1% |
| CLASE SOCIAL | | | |
| B, C+ (Alta) | 10% | 11% | 10% |
| C (Media) | 40% | 40% | 40% |
| D+, D (Baja) | 49% | 49% | 50% |

SOBRE METLIFE

MetLife Inc. es un proveedor líder a nivel mundial de Seguros, Rentas Vitalicias y Programas de Beneficios para empleados, que atiende a 90 millones de clientes en más de 40 países. A través de sus subsidiarias y afiliadas, MetLife mantiene una posición líder en el mercado en los Estados Unidos, América Latina, Japón, Asia, Europa y Oriente Medio. MetLife es también uno de los dos socios de MAXIS GBN, una de red de prestaciones de beneficios a empleados líderes en el mundo con presencia en más de 100 países.

Para mayor información, visítenos online:

- Brasil: www.metlife.com.br
- Chile: www.metlife.cl
- Mexico: www.metlife.com.mx
- MetLife: www.metlife.com
- Maxis: www.maxis-gbn.com

MetLife

Metropolitan Life Insurance Company
200 Park Avenue
New York, NY 10166
www.metlife.com

MetLife Chile Seguros de Vida S.A
Agustinas 640, piso 1, Santiago.
www.metlife.cl
T: 600 390 3000

© 2013 METLIFE, INC. L1013344527(exp1214)(All States)
PEANUTS © 2013 Peanuts Worldwide