

# Adeslas

Nº 1 en Seguros de Salud.

## 2º Barómetro Adeslas de Seguros de Salud



## Introducción

Con la ayuda de TNS España, Adeslas edita el 2º Barómetro de seguros de Salud en el entorno corporativo en España. Nuestra primera experiencia tuvo lugar en 2012. Por entonces, nuestro foco se orientó hacia el empleado, como primer beneficiario del seguro de salud. Este año, además de consultar nuevamente a los empleados, hemos querido conocer la opinión de las empresas, a través de sus decisores. ¿Cuál es el perfil de la empresa que confía la salud de sus empleados y de sus familiares a una compañía de seguros?, ¿cuáles son las motivaciones que le llevan a hacerlo?, ¿a qué personas de su organización dirige este beneficio social? y ¿bajo qué fórmulas de financiación lo hacen, entre otros?.

El resultado no puede ser más alentador para todos aquellos que intervenimos en este ramo del seguro. Nuestros clientes (empleadores y empleados) sitúan el ramo de salud en empresas en un nivel de protagonismo, madurez y convergencia de intereses muy consistente. Ambos elevan el seguro de salud a la categoría de beneficio social más valorado. Y para ello, además de apoyarse en criterios económicos y fiscales, identifican el seguro de salud como un estímulo en la productividad y el rendimiento, y algo mucho menos tangible, pero no menos importante, como potenciador motivacional, de clima laboral y Responsabilidad Social Corporativa. En definitiva, el seguro de salud pone a todos de acuerdo: La salud es lo primero, también en la empresa.

Además, el seguro de salud en las empresas ha llegado para quedarse. Cualquiera que sea su entorno económico, las organizaciones conceden al seguro de salud un valor clave, siendo un beneficio social estructural y no fácilmente desprendible de su cartera de servicios para sus empleados. Así lo acreditan, especialmente, el número de empresas que cuentan y siguen contando con un seguro de salud, y que sigue creciendo, así como su antigüedad media, superior a los 5 años en la mayoría de los casos.

Por último, este 2º Barómetro de salud nos mueve a nosotros, compañías, a seguir explorando nuevas fórmulas de financiación, y a ganar en modularidad y digitalización, sin desprendernos de una cercanía que, cuando hablamos de Salud, nuestros asegurados valoran como un atributo clave.

## Objetivos de Investigación.

Teniendo en cuenta actitudes, opiniones y motivaciones tanto de Empleados como de Decisores de empresa:

01

Conocer **la situación actual** en cuanto a posesión de seguros de salud privados y de empresa, cómo se contrataron, sus ventajas percibidas...

02

Determinar **el potencial de contratación** de los seguros de salud a través de la empresa.

03

Conocer el **impacto** de ofrecer seguros de salud **en la imagen de la empresa**.

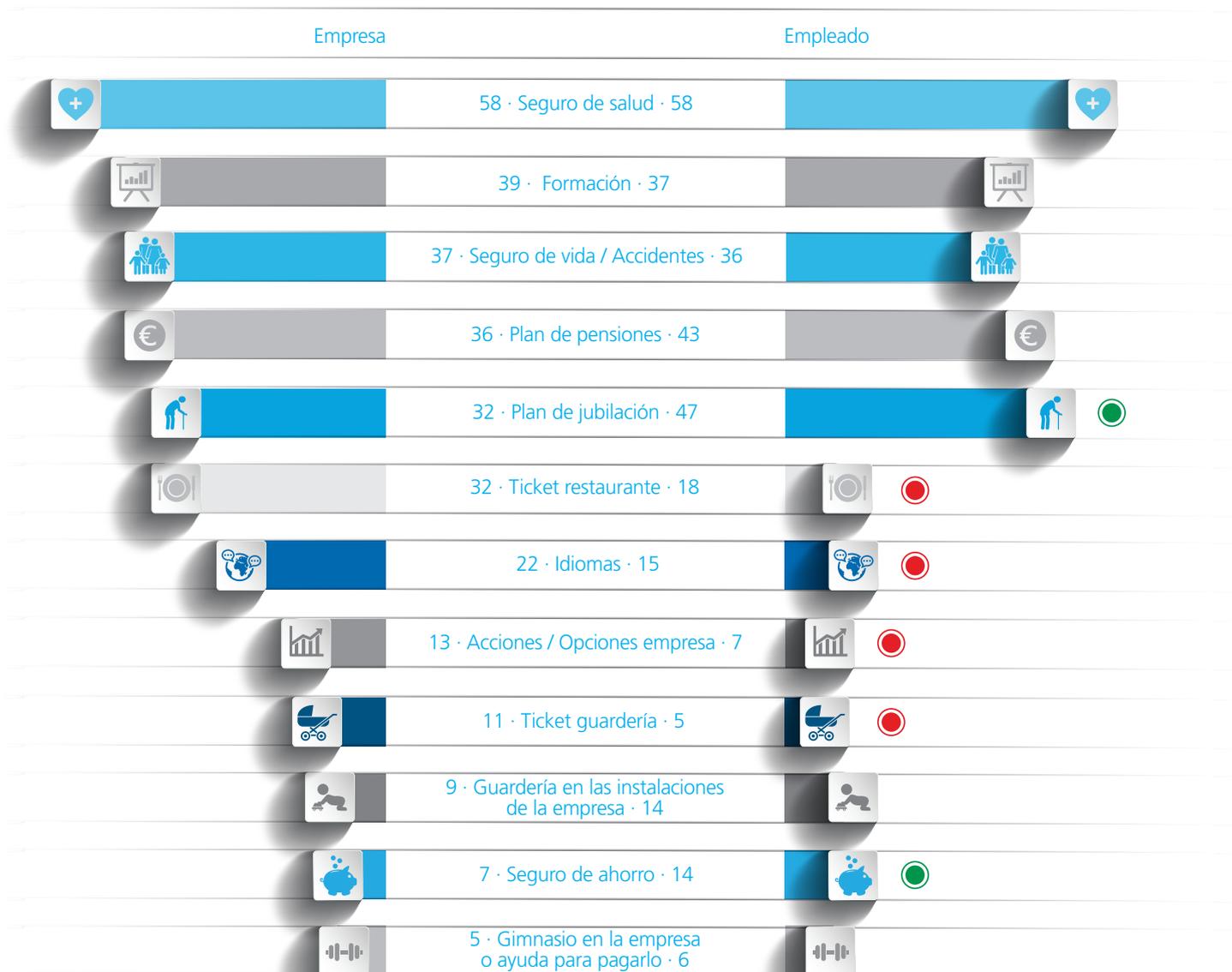
## Ficha Técnica.

	Empleados	Decisores de Empresas
Universo.	Individuos de <b>30 a 60 años</b> que <b>trabajan por cuenta ajena</b> (excluyendo a los funcionarios).	Decisores de la contratación del seguro de salud colectivo de empresas de <b>50 o más empleados</b> .
Muestra.	<p><b>514 individuos representativos</b> del universo por sexo, edad y zona. Los resultados han sido reequilibrados por estas variables a la distribución teórica para asegurar la representatividad.</p> <p><i>El margen de error si la muestra se hubiera seleccionado por método aleatorio puro, sería de + / - 4,41 bajo el supuesto de máxima indeterminación (p=q=50%) y para un intervalo de confianza del 95,5%.</i></p>	<p><b>222 individuos:</b> se ha establecido cuota por tamaño de empresa.</p> <p><i>El margen de error si la muestra se hubiera seleccionado por método aleatorio puro, sería de + / - 6,71 bajo el supuesto de máxima indeterminación (p=q=50%) y para un intervalo de confianza del 95,5%.</i></p>
Técnica.	Entrevista online asistida por ordenador (CAWI) con el Panel Online de TNS LightSpeed.	
Técnica.	Duración 10 minutos.	
Técnica.	Del 24 de abril al 4 de mayo de 2015.	Del 30 de abril al 7 de mayo de 2015.

El **seguro de salud privado** es el beneficio social **más demandado** por los empleados, el **más ofertado** actualmente por las empresas y el que **más tienen intención de ofrecer** las empresas que no lo tienen contratado.

Decisores y Empleados coinciden en la relevancia del seguro de salud. Para 6 de cada 10 Decisores y Empleados es el beneficio social más importante.

Base: Empleados (514).



● Significativamente superior.

● Significativamente inferior.

La mitad de las empresas que no tienen un seguro de salud contratado no ofrecerían ningún beneficio; de los que lo harían, el seguro de salud es el que tienen más intención de ofrecer, 1 de cada 4 así lo afirma.

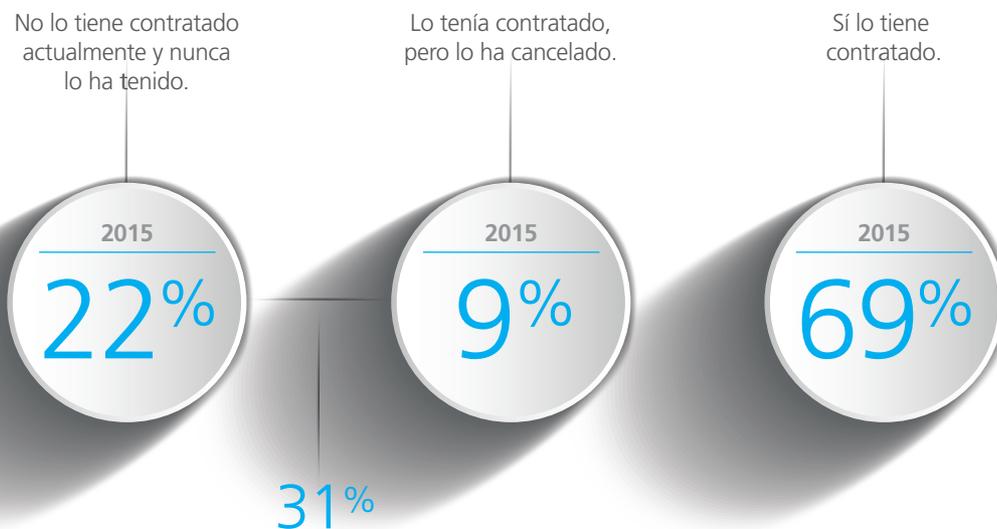
Base: No tienen seguro de salud contratado (68).



Con una antigüedad media superior a 5 años, el seguro de salud **es ya un elemento básico** en la cartera de beneficios que las empresas ofrecen a sus empleados.

En la actualidad, 7 de cada 10 empresas tienen contratado un seguro de salud, lo que acredita el alto valor que la mayoría de las organizaciones le confieren. Tan solo 2 de cada 10 afirman no tener un seguro contratado, ni haberlo tenido nunca.

Base: Total (222).



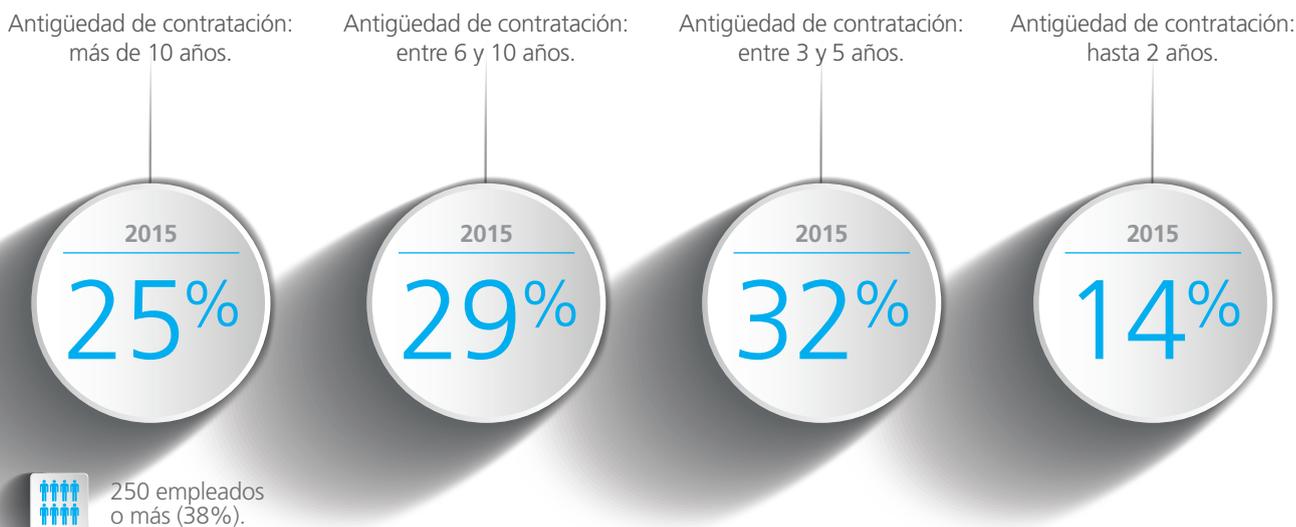
Si bien, el seguro de salud llega a todos los perfiles de empresas, es más prevalente en organizaciones de servicios, con un número de empleados superior a los 250, que se mueven en entornos multinacionales, bien como matriz o filial, y con una facturación superior a los 50 millones de euros.

Base: con seguro 2015 (154), base: sin seguro 2015 (68).

Tienen seguro de salud de empresa	No tienen seguro de salud de empresa
250 empleados o más.	De 50 a 249 empleados.
Sector de servicios a empresas.	Sanidad y educación.
Ámbito de actuación multinacional.	Ámbito de actuación local + nacional.
Facturación más de 50 millones.	Facturación de 10 a 50 millones.

Más de la mitad de las empresas que contrataron un seguro de salud, lo hicieron hace 5 años o más. Y, si pensamos en las empresas de más de 250 empleados, prácticamente 4 de cada 10 lo introdujeron hace más de 10 años. El seguro de salud se convierte así en un beneficio social estructural, constituyendo un atributo estable de la cartera de servicios que ofrecen las empresas a sus empleados.

Base: Tienen seguro de salud de empresa (154).



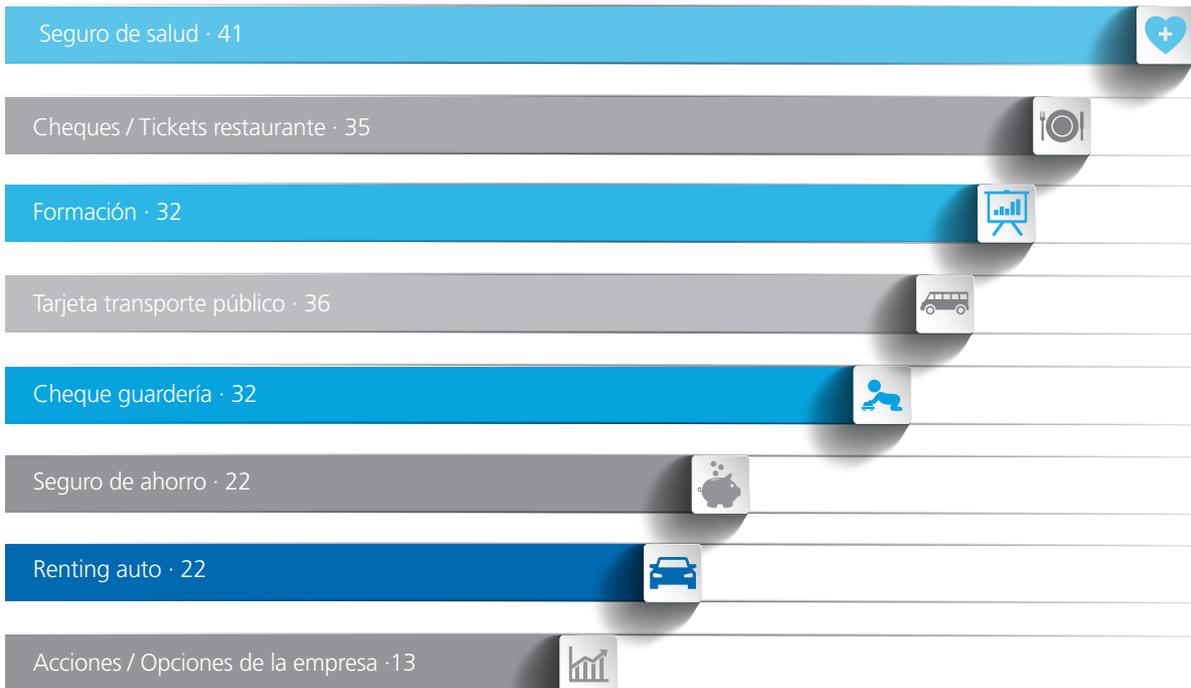
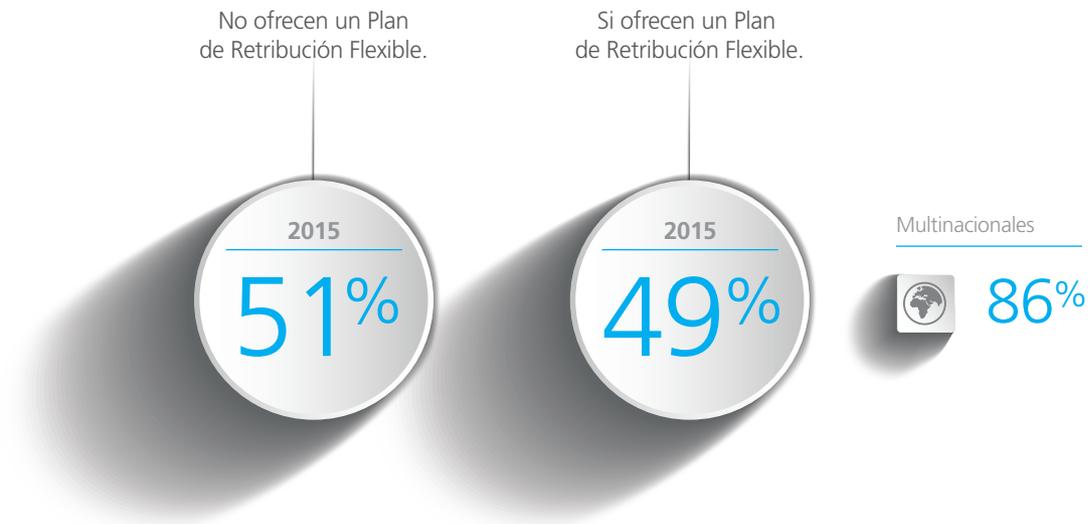
Si bien, los programas de retribución flexible y las fórmulas de cofinanciación van cobrando un mayor protagonismo, el 50% de las empresas siguen ofreciendo el seguro de salud como un beneficio social puro con cargo a la propia empresa. Este carácter de beneficio social es especialmente significativo en las empresas de entre 50 y 250 empleados.

Base: Tienen seguro de salud de empresa (154).



La mitad de las empresas ofrece un Plan de Retribución Flexible. El seguro de salud es el principal beneficio al que se acogen a través de dicho Plan, un 40% de los empleados así lo hace.

Base: Decisores (222), base: Tienen un Plan de Retribución Flexible (109).



A la hora de ofrecer el seguro de salud, las empresas dirigen de forma mayoritaria este beneficio a la totalidad de su plantilla, sin establecer diferencias por antigüedad o cargo. De entre las empresas que ofrecen a todos sus empleados el seguro de salud, 9 de cada 10 lo hacen con el mismo nivel de cobertura asistencial.

Base: Tienen seguro (154).



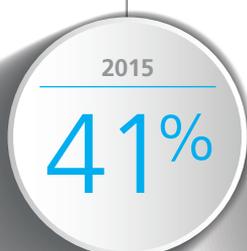
Base: Todos los empleados tienen acceso al seguro de salud de empresa (109).



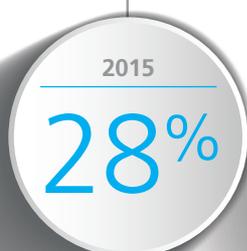
A la hora de definir quiénes son los destinatarios de este beneficio, las empresas extienden de forma mayoritaria la opción de contratación del seguro de salud, no solo a sus empleados, sino también al resto de miembros de su unidad familiar (cónyuge y descendientes). Los beneficios asociados al seguro de salud, sin duda se ven potenciados cuando éste es dirigido a toda la unidad familiar.

Base: Tienen seguro de salud de empresa (154).

Incluye a empleados,  
cónyuges e hijos.



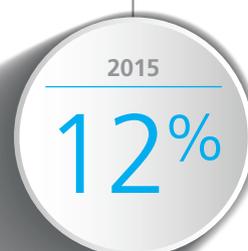
Sólo incluye  
a empleados.



Es sólo para empleados,  
pero ofrece condiciones  
especiales si asegura a familiares.



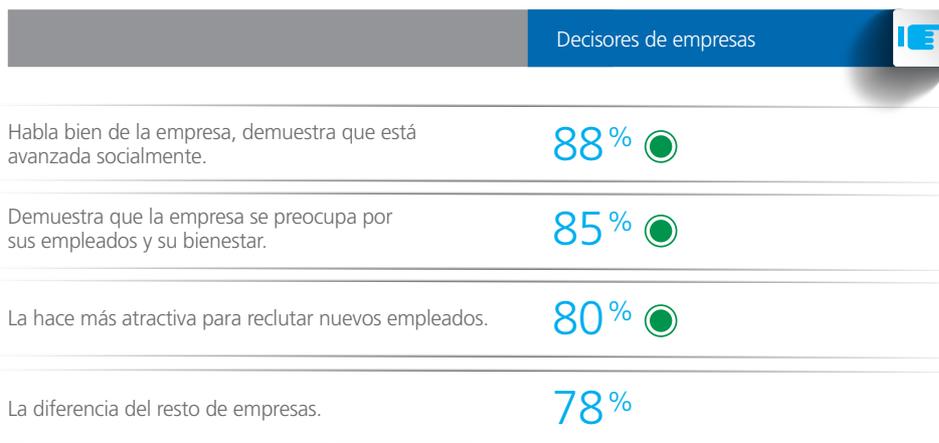
Incluye a empleados  
y sus cónyuges.



El seguro de salud destaca por ser **el beneficio social más valorado por las empresas**, potenciando el grado de compromiso y motivación de sus empleados, proyectando una imagen corporativa socialmente responsable y creando un entorno más atractivo para atraer el talento.

El seguro de salud es percibido por las empresas como un valor diferencial, proyectando una imagen de empresa socialmente más comprometida, y con mayor potencial de atracción de talento.

Base: Decisores (222).



Significativamente superior.

Las empresas perciben que el seguro de salud potencia el grado de compromiso, lealtad y motivación de sus empleados, mejorando el clima laboral y su propia imagen corporativa.

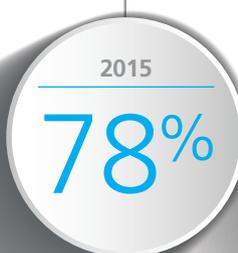
Base: Decisores (222), base: Empleados (514).

Aumenta la fidelización, compromiso y motivación de los empleados.	62%		
Mejora el clima laboral y la relación con los empleados.	52%		
Es una herramienta de negociación salarial.	48%	Mandos intermedios. 53%	Otros cargos directivos. 52%
Mejora la imagen corporativa.	39%		
Reduce el absentismo laboral y las bajas laborales.	37%		
Tiene beneficios fiscales para la empresa.	29%		
Incrementa la competitividad y la productividad de la empresa.	19%		

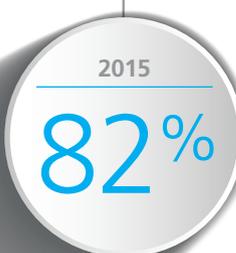
Los Decisores consideran que los Empleados también comparten su visión sobre la relevancia del seguro de salud. 8 de cada 10 Decisores considera que es importante para los empleados.

T2B: Muy + Bastante importante.  
Base total: (222).

Importancia de ofrecer el seguro de salud para la Empresa.



Importancia de ofrecer el seguro de salud para los Empleados.



**Especialmente**



87%

Las empresas que ya lo tienen contratado.



91%

Las empresas que tienen acceso todos los empleados.



86%

Multinacionales.

Pensando en los empleados, el 60% de las empresas consideran que el acceso a unas mejores condiciones de precio, tanto para el Empleado como para sus familiares, constituye una de las principales ventajas del seguro de salud, junto a las facilidades de acceso a los profesionales médicos con mayor grado de libertad y rapidez.

Base: Decisores (222).

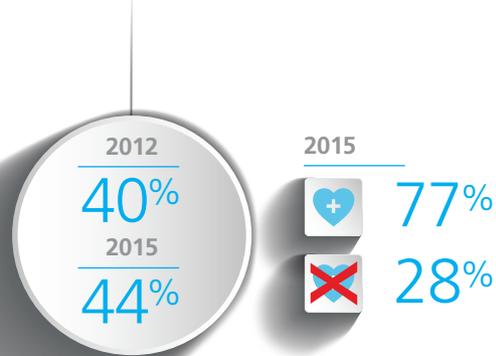
Coste más económico.	63%	
El coste del seguro es más asequible que individualmente.	44%	Otros cargos directivos. 61%
Pueden incluir a familiares con precio más económico.	39%	
Menores tiempos de espera en caso de pruebas, consultas u operaciones.	40%	
Rápido acceso a especialistas.	39%	
Libertad de elección de médico o especialista.	27%	
Tratamiento más rápido en caso de enfermedad.	26%	
No tiene carencias, pueden utilizarlo desde el primer momento.	20%	
Beneficios fiscales.	19%	
La comodidad, la empresa se encarga del papeleo de la contratación.	18%	
Acceso a mejores equipamientos diagnósticos.	17%	

**Los Empleados otorgan  
al seguro de salud  
la condición de beneficio  
social más valorado,  
facilitándoles el acceso a la  
medicina privada con mayor  
libertad de elección  
y agilidad.**

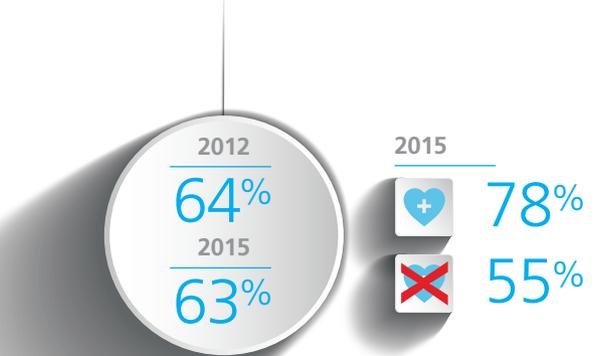
4 de cada 10 Empleados valoran positivamente disponer de un seguro de salud, y 6 de cada 10 le dan importancia al hecho de que las empresas faciliten un seguro de salud a sus Empleados.

T2B: Muy + Bastante.  
Base: Total: 2015 (514); 2012 (502).

Importancia tener seguro de salud privado.



Importancia de que la empresa facilite seguros de salud con mejores condiciones.



Comparativa estudio 2012 vs 2015.

Más de la mitad de los Empleados que, a día de hoy, no cuentan con un seguro de salud, estarían dispuestos a hacerlo a través de su empresa. El porcentaje se incrementa de forma considerable cuando el Empleado tiene hijos y cuando ya lo tiene contratado a nivel particular.

T2B: Seguro que sí + probablemente.

Base: No tienen contratado un seguro de salud privado o tienen un seguro de salud privado contratado a nivel particular 2015 (469); 2012 (457).

Intención de contratar seguro de salud a través de la empresa.



	Si	No
Tienen hijos.	65%	48%
Tienen seguro de salud contratado a nivel particular.	84%	45%

● Significativamente superior.

# Los principales motivadores a la hora de contratar un seguro de salud son económicos, así como la expectativa de contar con un mejor seguro de salud y en mejores condiciones.

Base: Tiene intención de contratación de un seguro de salud con la empresa.  
 (Seguro sí + probablemente sí + no se si lo contrataría o no): 2015 (423); 2012 (457).

Precio más asequible.



Puedo incluir a familiares por un precio más económico.



La póliza tiene mejores coberturas.



La comodidad, la empresa hace todo el papeleo de la contratación.



No tiene carencias, puedo utilizarlo desde el primer momento.



Mis compañeros me pueden contar sus experiencias con los distintos profesionales para ayudarme en mi elección de médico.



Mis compañeros me pueden dar información del seguro que yo desconozco.



Significativamente superior.

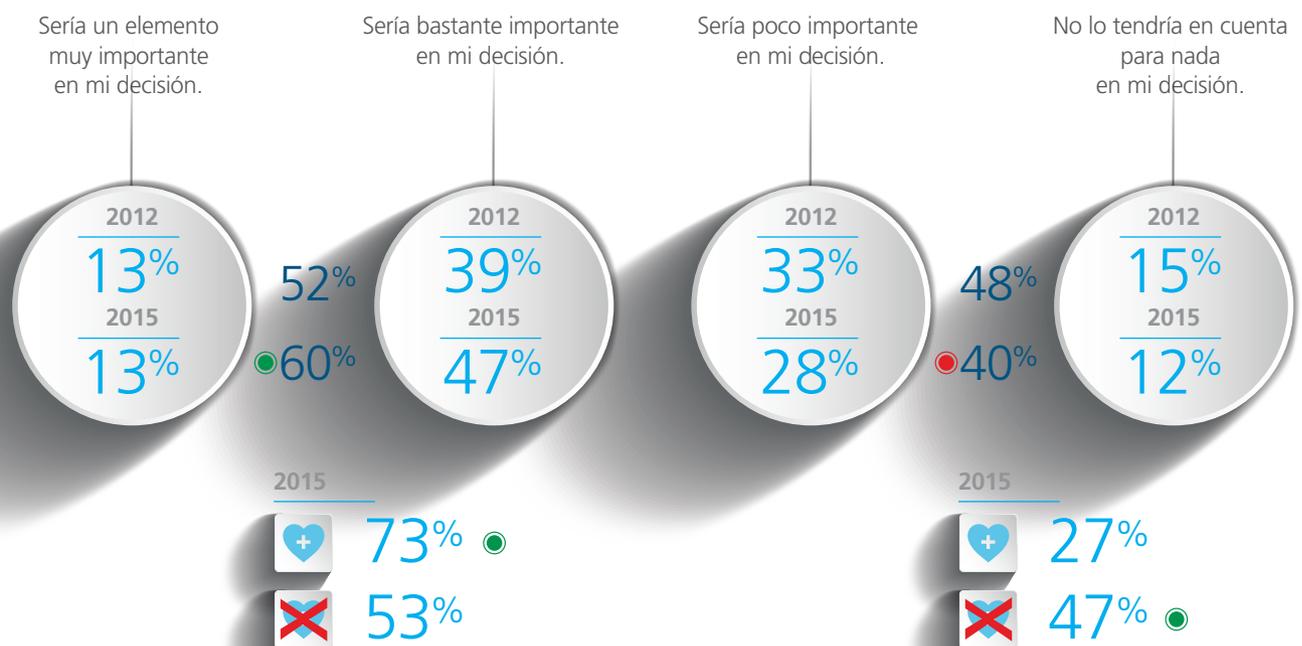
Al igual que ocurre cuando los encuestados son los Decisores de las empresas, los Empleados vinculan el seguro de salud a una empresa con mayor grado de compromiso social, que se interesa por el bienestar de sus Empleados, influyendo positivamente en su grado de motivación.

T2B: Muy + bastante de acuerdo.  
Base total: 2015 (514); 2012 (502).



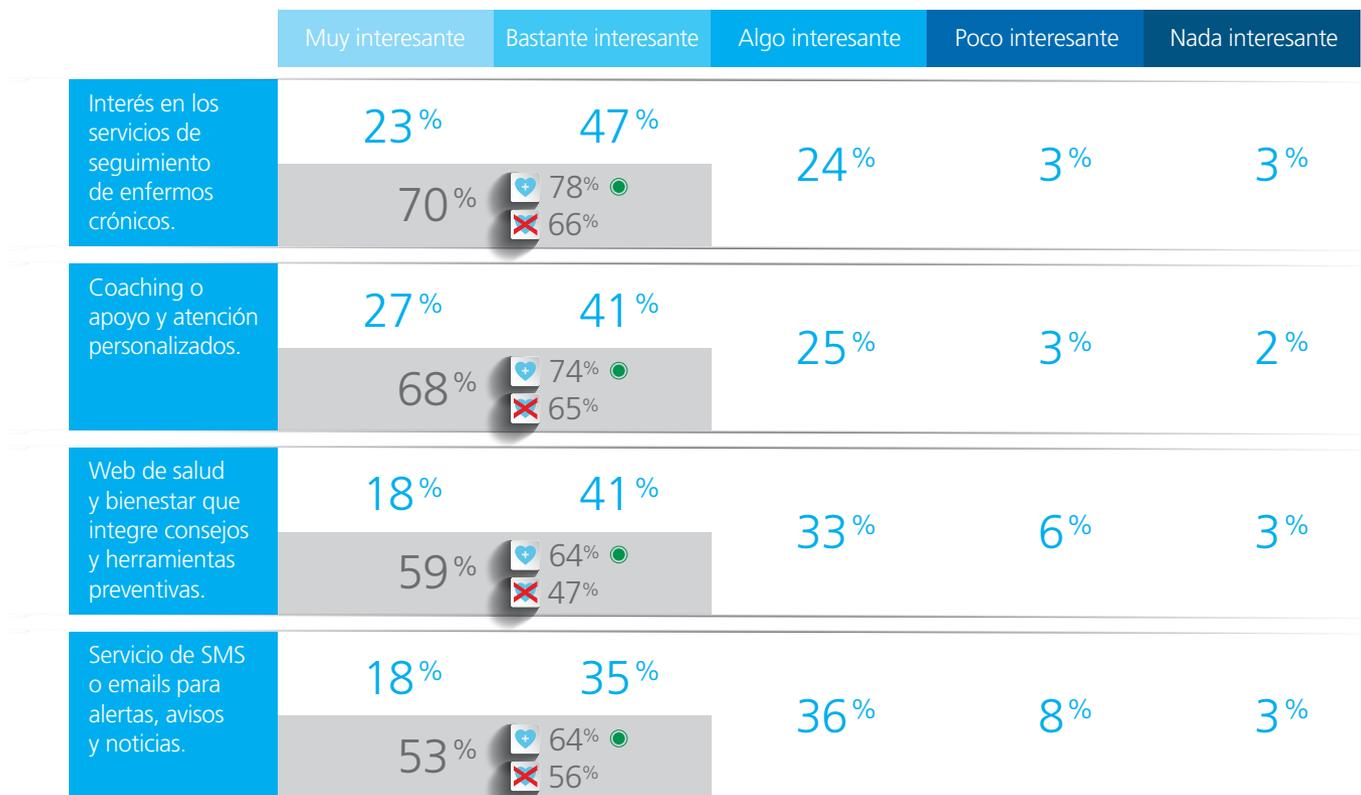
Las empresas que ofrecen un seguro de salud cuentan con un plus de captación del talento. Así lo afirman 6 de cada 10 Empleados que consideran que las empresas que incluyen el seguro de salud dentro de su paquete retributivo y de beneficios sociales, son más atractivas en clave de empleabilidad.

T2B: Muy + bastante de acuerdo.  
Base total: 2015 (514); 2012 (502).



En el caso de los pacientes con enfermedades crónicas, y como complemento al seguimiento médico que realizan los profesionales sanitarios, los Empleados valoran muy significativamente un apoyo no presencial por parte de su compañía, bien sea a través de coaching personalizado o de herramientas online que incluyan noticias, avisos o alertas.

Base total: 2015 (514); Tiene seguro (172); No tiene seguro (241).



 Significativamente superior.



# Adeslas

Nº 1 en Seguros de Salud.