



2045: EL FUTURO DEL TRABAJO

EL ROSTRO CAMBIANTE DE LAS PRESTACIONES PARA EMPLEADOS

El futuro del trabajo y el rostro cambiante de las prestaciones para empleados

“El cambio es la única constante en la vida.”¹

Al filósofo griego Heráclito se le atribuye ampliamente el mérito de haber acuñado la popular frase en el año 500 a.C., pero probablemente sea más cierto en el año 2020 que nunca. La tecnología ha revolucionado la forma en que funciona la sociedad moderna, permitiéndonos conectar con casi cualquier persona del mundo en cuestión de segundos, sin importar dónde estemos.

El bajo costo de las nuevas tecnologías las ha hecho asequibles a las masas, lo que significa que casi todo lo que necesitamos está fácilmente disponible con solo pulsar un botón. Y, por supuesto, la tecnología no solo ha afectado a los consumidores. Las empresas se están adaptando constantemente a las nuevas tecnologías, creando nuevos productos, ajustando procesos e innovando, ya sea para ir un paso por delante de la competencia o simplemente para mantenerse en el sector.

El Foro Económico Mundial describe la época en la que entramos como la “Cuarta Revolución Industrial”. Afirma que se trata de un “nuevo capítulo en el desarrollo humano, posible gracias a los extraordinarios avances tecnológicos... Estos avances están fusionando los mundos físico, digital y biológico de maneras que suponen tanto grades posibilidades como un peligro potencial. La velocidad, la amplitud y la profundidad de esta revolución nos están obligando a repensar cómo se desarrollan los países, cómo crean valor las empresas e incluso qué significa ser humano.”²

Algunas tendencias que definen la Cuarta Revolución Industrial³

- Miles de millones de personas conectadas a través de dispositivos móviles, con una potencia de procesamiento, capacidad de almacenamiento y acceso al conocimiento sin precedentes
- Inteligencia artificial (IA)
- Robótica
- Internet de las cosas (IoT, por su sigla en inglés)
- Vehículos autónomos
- Impresión en 3-D
- Nanotecnología
- Biotecnología
- Computación cuántica.



El cambiante mundo laboral

Los avances tecnológicos ya han tenido un enorme impacto en la forma de trabajar de cada empleado, y el increíble ritmo de cambio solo parece continuar.

Si nos remontamos a 1995, el mundo del trabajo sería casi irreconocible para un joven de 18 años que hoy se incorpora al mundo laboral. El uso de Internet aún estaba en sus pininos, los bípens y las máquinas de fax eran esenciales para la comunicación; seguían utilizándose disquetes para el almacenamiento, y el bolígrafo y el papel a la vieja usanza seguían siendo una parte esencial del día a día. El empleo de por vida y el horario tradicional de las oficinas “de 9 a 5” dominaban el mundo del trabajo, y la “economía de concierto” era un concepto extraño, y el trabajo temporal y contractual se consideraba el único ejemplo real de ello en la práctica.

Avancemos rápidamente hasta el 2020 y algunas de las prácticas laborales de los años 90 pueden parecer ajenas incluso a quienes vivieron y trabajaron a lo largo de la década frente a la tecnología que domina el lugar de trabajo a través de computadoras, correo electrónico, tecnologías basadas en la nube y videoconferencias. Los horarios y lugares de trabajo flexibles son cada vez más frecuentes, a medida que las empresas tratan de ofrecer a los empleados las opciones de trabajo a distancia que desean. Sin olvidar a aquellos que renuncian al empleo tradicional a tiempo completo, totalmente a favor de la contratación y los empleos esporádicos.

“...algunas de las prácticas laborales de los años 90 pueden parecer ajenas incluso a quienes vivieron y trabajaron a lo largo de la década, con la tecnología que domina el lugar de trabajo a través de smartphones, correo electrónico, tecnologías basadas en la nube y videoconferencias.”

El futuro de las prestaciones para empleados

La transformación no se detiene y se prevén cambios de más envergadura. Sin embargo, es difícil predecir con exactitud la tecnología y las tendencias que supondrán un mayor impacto en el mundo del trabajo. Estas tendencias serán importantísimas para los profesionales de RR.HH., las prestaciones para empleados (PE) y los riesgos, dando forma tanto a las prestaciones para empleados del futuro como al modo en que estas se materializan.

En este documento analizaremos las tendencias que estamos observando, que podrían afectar a la manera en que funcionan los paquetes de prestaciones para personas y empleados. Para ello, hemos creado una compañía ficticia, Autolec, en el año 2045, y hemos planteado estudios de casos de cuatro empleados que trabajan allí. Estos comparten con sus propias palabras su experiencia en el mundo laboral y cómo sus paquetes de prestaciones para empleados les ayudan en sus vidas fuera de aquel.

Acto seguido, exploraremos estas tendencias de manera más pormenorizada, con información de expertos del sector, y analizaremos las innovaciones que serán necesarias para mantener el ritmo del cambio.

¿Por qué el 2045?

Sencillamente, un cuarto de siglo es tiempo suficiente para que la tecnología se adapte y se integre en la sociedad y para que las tendencias se conviertan en normalidad. Para comprobarlo, solo hay que observar los últimos 25 años.

Tomando como ejemplo 1995, ahora podemos ver que fue un momento crucial. Si bien no hubo grandes avances tecnológicos en ese año, las empresas comenzaron a aprovechar las tendencias tecnológicas que surgieron a principios de la década de 1990. Se creó Amazon.com, Microsoft lanzó Windows '95, match.com se abrió a los negocios, Internet empezó a tomar la forma que conocemos, y Google llegó poco después en 1998.⁴

Las tendencias que empezamos a observar ahora bien podrían convertirse en el nuevo paradigma. Por supuesto, otras pueden ser solo flor de un día, como las PalmPilot, uno de los mayores inventos de 1995.

Presentación de Autolec

Soy P, Director Global de Prestaciones para Empleados de Autolec en nuestro cuartel general de Shanghái, en China. Somos una empresa mundial de tecnología de automoción especializada en el diseño y la fabricación de vehículos eléctricos autónomos. Además de disponer de una sólida marca comercial propia, gozamos de un amplio reconocimiento en la industria automotriz y ofrecemos soluciones y piezas de IA a muchos otros fabricantes de vehículos autónomos en todo el mundo. De las ventas de automóviles de este año (2045), un 70% correspondió a vehículos autónomos,⁵ por lo que no es de extrañar que Autolec prospere.

Es formidable trabajar para una empresa realmente global, con empleados en 98 países de todo el mundo, en todos los continentes. Empleamos a un gran número de ingenieros, gestores de proyectos, diseñadores, especialistas en robótica y en IA, y contamos así mismo con las funciones tradicionales como ventas, marketing, departamento legal y finanzas.

Al igual que la mayoría de las organizaciones en el 2045, tenemos un gran número de trabajadores autónomos o “esporádicos” que representan el 65 % de nuestra plantilla mundial. Los órganos de dirección de la empresa coinciden en que trabajar con empleados esporádicos les permite flexibilidad en sus presupuestos de contratación, y contar con los especialistas que necesiten en el momento en que se los necesite. Además, las personas con las competencias requeridas desean disfrutar de la flexibilidad y variedad que les brinda el trabajo esporádico.

Nombre de la empresa: Autolec

Domicilio: Shanghái (China)

Establecimientos:

Con establecimientos en 98 países de todo el mundo

Sector: Automoción: especializada en el diseño y fabricación de vehículos eléctricos y autónomos.



Prestaciones para empleados en Autolec

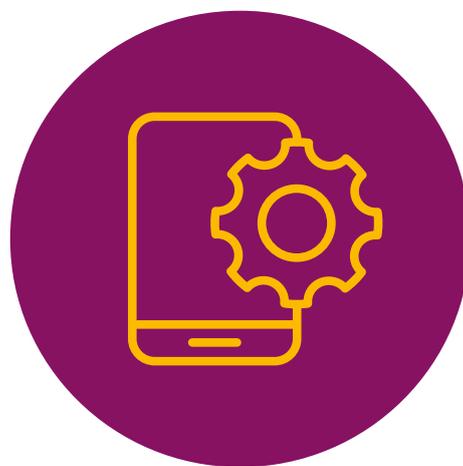
Dado la escasez global de mano de obra cualificada al máximo nivel en el sector técnico, digital y de la ingeniería, consideramos las prestaciones para empleados la forma ideal de atraer a los mejores profesionales del mercado, ya sean empleados a tiempo completo, permanentes o esporádicos. Todos nuestros empleados tienen acceso a nuestra plataforma de prestaciones.

Disfrutan de un número estándar establecido de "créditos PE digitales" que pueden gastar en diferentes prestaciones y ventajas aseguradas según su estilo de vida que pueden seleccionar en un menú de opciones. Los trabajadores esporádicos pueden hacer que otras empresas contribuyan a la plataforma y todos nuestros empleados pueden transferir contribuciones de empresas anteriores que no hayan gastado aún. Hoy en día las prestaciones son realmente portátiles.

Nuestra plantilla es muy diversa y adora la flexibilidad de elección que les ofrece la plataforma. Muchas personas optan incluso por recargar sus créditos con su salario para obtener más prestaciones. Consideramos esto como una forma esencial de mantenerlos felices, sanos y productivos.

Muchos de los productos de seguros siguen siendo similares a cuando comencé mi carrera en PE en el 2020, con todas las opciones médicas, de seguro de vida e invalidez dentro de la plataforma. Dentro del seguro médico, el alcance de la cobertura es mucho más amplio y adaptado a las necesidades de las personas. Nuestros empleados tienen acceso a una variedad de soluciones tecnológicas que proporcionan tratamiento para enfermedades que no se habían cubierto previamente.

Utilizamos herramientas de automatización inteligentes para dar a conocer nuestras prestaciones, con objeto de que todos sepan lo que pueden elegir. Me gusta especialmente el hecho de que todo el mundo recibe sugerencias basadas en su perfil, y la herramienta de traducción automática hace que sea realmente fácil mostrar el valor de las prestaciones independientemente del idioma que hablen nuestros trabajadores.



La historia de T

Hola, soy T.

Hoy siento un gran cansancio. Mis colegas, bueno compañeros supongo ahora, me entretuvieron anoche hasta tarde jugando al billar en el EPC (campus para empleados). Lo hacen con frecuencia porque saben que siempre quiero ganar. Pero es genial, me gusta mi trabajo y vivir aquí es la única manera de poder pagar mi propia cápsula aunque ya he empezado a trabajar y solo tengo 26 años. Además, me gustan los viejos juegos en los que realmente se interactúa con gente real; creo que están resurgiendo.

Las cápsulas de la ciudad son de calidad, pero demasiado caras ya que la empresa solo subvenciona las que se encuentran aquí, en la principal zona rural. La mayoría de mis compañeros aún no trabajan, así que no tienen la mitad de las cosas de las que disfruto con este trabajo, aunque solo soy auxiliar de IA.

Además de una cápsula económica para una persona, disfruto de asesoramiento financiero y cobertura de contenido tecnológico que es muy importante con todos mis trastos. También puedo comer vegano y barato en el centro y, al inscribirme en el programa de vida saludable, gano créditos extra de PE, que utilizo para cubrir el seguro de mascotas de mi perro Loki.

Me gusta nuestra compañía, es excelente en cosas como deportes y actividades, y vivir en el campus me ayuda a ahorrar dinero para poder pagar algunos préstamos de estudiante. Tengo muchas deudas después de un título y un máster. Opté por trabajar aquí principalmente porque ofrecen muchas prestaciones, pero también me gusta mi trabajo.

Sin embargo, lo más importante es que la cultura de la empresa es excelente y todos parecen entenderme cuando les digo que estoy planeando la transición. Tengo que esperar hasta llevar aquí dos años, pero entonces contaré con la cobertura del seguro y podré hacerlo. Mi vida cambiará de la única manera que realmente importa, así que tengo mucha suerte. ¡Y puedo incluso jugar al billar hasta tarde!

Iniciales: T.S.R

Sexo: Transgénero

Edad: 26

Cargo: Auxiliar IA

Ubicación: Afueras de Londres

Prestaciones pagadas con créditos PE:

Medicina privada

Ayudas para viviendas en cápsulas in situ, comidas e instalaciones deportivas

Apoyo al bienestar financiero

Seguro técnico/de contenidos

Seguro de mascotas pagado con créditos adicionales del programa de vida saludable

Prestaciones deseadas:

Cobertura de seguro transgénero después de dos años



La historia de E

“¿Desea presentar alguna sugerencia de mejora?”

“Muchas”, pienso mientras miro al asistente virtual (o mi auxiliar de prestaciones como me gusta llamarlo) en mi pantalla.

Ni la más remota posibilidad de hablar con una persona real, así que tengo que lidiar con la máquina de IA que trata de convencerme, una vez más, de no tener un hijo.

Me muestra la contaminación atmosférica actual, las tendencias de crecimiento de la ciudad y los algoritmos de infraestructura. Destaca mis niveles hormonales y la edad celular estimada. No tengo suerte. Mi útero parece más antiguo que la fecha de mi chip de ciudadanía; además, de todos modos, no es el momento adecuado para implantar los óvulos porque vivo en un suburbio sucio de Lagos que ha superado con creces su capacidad.

No tengo tiempo para esto. Hace seis meses, la recomendación era la misma, pero la empresa diferente. Soy una Analista de Soluciones de Cadena de Bloques altamente valorada, o eso me dicen, pero solo puedo utilizar mis prestaciones flexibles con servicios acordes con mi evaluación de riesgos. Esta compañía ofrece las últimas opciones en clínicas virtuales de fertilidad y servicios de asesoría para el embarazo (existe incluso una pequeña advertencia de implantes con posibles trastornos genéticos, que es difícil de superar) y el mejor coach de salud mental para la ansiedad de la fertilidad (he tenido una demostración con Mindy el Gato y me impactó —sí, es un poco raro compartir tus preocupaciones con un gato parlante, pero ¿qué otro coach virtual supera la relajación de acariciar pelaje real?).

Sin embargo, para acceder a estos servicios, tengo que completar interminables cuestionarios sobre mi vida personal y necesito engañar a su motor de recomendaciones. Sé que nuestro proyecto actual está casi terminado, pero he trabajado para esta empresa, dentro y fuera, durante casi cinco años... Si no van a invertir en mi bienestar, ¿quién lo hará?

Mientras tanto, mis óvulos se están marchitando en un congelador en algún lugar, amablemente patrocinado por mi empresa anterior. Lo peor de todo es que ya he hecho un. ejem... pequeño ajuste en mi aplicación de finanzas personales... En otras palabras, he mentido. Dije que estaba embarazada. ¡Qué ilusión! Una alarma roja y amenazante parpadeó: “inviabilidad económica: añada el nombre de la pareja”.

HECHOS

Iniciales: E.B.L.

Sexo: Mujer

Edad: 38

Cargo: Analista de Soluciones de Cadena de Bloques

Ubicación: Nigeria

Prestaciones incluidas:

Seguro de vida

Medicina privada

Aplicación de finanzas personales

Clínica de fertilidad virtual

Asesoramiento sobre salud mental



Aparentemente, mi salario no será suficiente si no comparto el cuidado de los niños con otra persona. A pesar de eso, la aplicación ajustó automáticamente mis contribuciones adicionales para seguro de vida, cobertura médica, jubilación y cuenta de ahorros. Así que ahora ni siquiera tengo dinero para viajar a la oficina de la compañía, y me piden que vaya a Shanghái al menos una vez al año. ¡Estúpida aplicación! Tal vez añadiré a mi madre o a mi amigo Habib, como mi “pareja”

La historia de S

Bueno, ¿qué puedo decir? No puedo creer que tenga 53 años... Mi vida ha sido un poco complicada, pero no la cambiaría.

En realidad no empecé este trabajo hasta los 35 años y aprendí rápidamente a gestionar la variedad de proyectos que me asignaron. Mi carrera progresó en un corto periodo de tiempo, teniendo en cuenta que, antes de la ingeniería, tuve algunos trabajos diferentes que no interferían con el cuidado de mis hijos.

A veces deseo poder gestionar mi vida familiar con la misma eficiencia con la que gestiono mis proyectos en el trabajo.

Mi hija mayor —bueno hijastra, pero la considero como mi propia hija— va a tener muy pronto su primer bebé. Aún vive en casa con nosotros, así que, siendo muy sincera, me preocupa un poco. No solo por mi nuevo papel como abuela, sino también por el impacto económico que esto tendrá en nuestra familia. ¡Por supuesto, no hace falta decir que también me embarga la emoción!

Tener autonomía sobre cómo administro mi dinero ayuda. La guía de bienestar financiero en la aplicación me ayuda a administrar mi salario y supone que puedo evitar obtener préstamos de emergencia. Disponer de un sistema flexible en el que pueda organizar mi sueldo y mis prestaciones es realmente importante para ayudar a mantener la solidez financiera de mi familia.

Afortunadamente, esta flexibilidad también se extiende a la cobertura médica. Mi hija menor vive también en casa y padece un trastorno autoinmune que mucha gente no entiende. Depende completamente de mí y esta enfermedad crónica le afectará el resto de su vida. Hago cuanto puedo para ayudarla de todas las maneras posibles, pero a veces puede resultar muy difícil. Ella es el principal familiar dependiente en mi plan de seguro médico, así que parece que recibe el mejor tratamiento disponible. Afortunadamente, pueden adaptar su medicación a su conformación genética, ¡aún me parece increíble!

A medida que mis padres envejecen, también me necesitan más que nunca, así que probablemente intentaré agregarlos a mi plan de seguro médico. Podría valer la pena gastar algunos créditos en el servicio de conserjería para ayudarlos a organizar también sus compras semanales.

Iniciales: S.J.P

Sexo: Mujer

Edad: 53

Cargo: Gestora de Proyecto de Ingeniería

Ubicación: Japón

Prestaciones incluidas:

Jubilación

Seguro de vida y médico

Ayuda a la planificación financiera

Cobertura de salud mental

Prestaciones deseadas:

Servicios de conserjería



Todo esto puede pasar factura. Sufro de ansiedad y estrés graves, que pueden afectar a mi vida laboral y doméstica y mi capacidad para valerme por mí mismo. Tengo una cobertura básica con un trabajo que me da acceso a terapias de conversación virtual y algunas aplicaciones de salud mental diferentes que me ayudan a entender mis detonantes y ser más resiliente.

Sinceramente, estoy muy agradecido por mis prestaciones, ya que no podría de ningún modo pagar todo esto con mi salario y no sabría dónde empezar a buscar algunas de las herramientas que me han recomendado. Sería genial recibir algunos consejos más para ayudarme a administrar mejor mis créditos flexibles para poder obtener todo el apoyo que necesito, especialmente con mi nieto en camino.

La historia de D

¿Sabes cuando la gente te pregunta si quieres primero las buenas noticias o las malas? Sí, he vivido precisamente una de esas situaciones esta mañana.

Normalmente soy un tipo que tiende a ver el lado positivo, así que primero compartiré lo bueno. Me llegaron mis análisis de sangre y resultados de exámenes anuales de mi médico de cabecera (¡a quien no veo en persona desde hace tiempo!), y la última “calculadora de edad” estima que viviré ahora hasta los 104 años. Otros 30 años... No está mal, teniendo en cuenta que me diagnosticaron prediabetes hace unos 10 años y me duele la espalda desde que tengo memoria. ¡Las maravillas de la medicina moderna! ¡Unos años más con los nietos!

Algo menos positivo es que he introducido mis nuevas previsiones de edad a mi calculadora de pensiones, y ahora me dice que tendré que ahorrar otros dos años antes de poder jubilarme. Podría parecer una de esas viejas películas de policías de 1980 de mi infancia, pero “hombre, estaba tan cerca a jubilarme”.

He intentado jugar con mis contribuciones a la jubilación en mi aplicación de PE, añadir algunos créditos más, sacrificar un poco más de salario, recortar todos esos “créditos deportivos” tontos que usan los niños que viven en las cápsulas, pero sin suerte. Sin embargo, voy a seguir perseverando —hay tantas opciones diferentes en esta plataforma que debo ser capaz de encontrar alguna manera de avanzar. Conversaré en línea tal vez con nuestro Director de Recursos Humanos. Antes hablábamos de los planes de jubilación todo el tiempo, pero ninguno de nosotros va ya a la oficina: ¡tengo que reclamar los “créditos ambientales” adicionales por evitar desplazamientos!

HECHOS

Iniciales: FECHA DE NACIMIENTO

Sexo: Hombre

Edad: 74

Cargo: Ejecutivo de Ventas Senior

Ubicación: Wisconsin (Estados Unidos)

Prestaciones incluidas:

Seguro de vida, medicina, jubilación, bienestar financiero



Echo de menos el alboroto del área de ventas en las décadas de 1990 y 2000, con el ruido de los teléfonos, las llamadas de los clientes y la emoción de cerrar una gran venta. No sé si es solo porque estoy ausente, esperando el día en que me dé de baja, pero definitivamente ya no siento la misma satisfacción en el trabajo. He trabajado durante 50 años —los últimos 15 aquí en Autolec— y justo cuando pensé que había terminado, ¡me quedan dos años más! Sin embargo, el programa de fidelidad por ser empleado a tiempo completo significa que obtengo un par de créditos de bonificación. ¡Cada centavo cuenta ahora! “Quedan 522 días de trabajo”, según mi pantalla. Más vale que este predictor de edad esté correcto.

Las tendencias que definen el futuro del trabajo y las prestaciones para los empleados

Obviamente nadie sabe exactamente cómo será el futuro del trabajo. Pero podemos hacer conjeturas bien fundamentadas sobre la base de las tendencias que observamos en el mundo laboral y la experiencia de primera mano compartida por nuestros clientes multinacionales, aseguradoras locales y consultores líderes.

Nuestro lugar de trabajo ficticio de 2045, Autolec, y la experiencia de sus cuatro empleados, se basa en algunas de estas tendencias clave e imagina cómo podrían ser las prestaciones para empleados en el futuro. En la segunda mitad de este documento, analizaremos con mayor profundidad algunas de estas tendencias y por qué desempeñarán un papel importante en el futuro de las prestaciones para empleados y el mercado del trabajo.

“Obviamente nadie sabe exactamente cómo será el futuro del trabajo, pero podemos hacer conjeturas bien fundamentadas sobre la base de las tendencias que observamos”

1. Un futuro flexible: cómo y dónde trabajamos

No podemos hablar del futuro del trabajo sin mencionar la tendencia creciente hacia el trabajo flexible.

Dos cambios han permitido e intensificado esta tendencia. Por un lado, las nuevas tecnologías como Internet ultrarrápida y las videoconferencias hacen posible y más fácil trabajar desde lugares remotos. Lo que hace veinte años no era una opción, ahora sí. Por otra parte, más de la mitad de la población mundial vive ahora en áreas urbanas.⁶ La ONU estima que el 2007 fue el año en el que la balanza se inclinó de las áreas rurales a las ciudades, y este fantástico crecimiento de las megaciudades en todo el mundo ejerce una gran presión sobre la infraestructura de vivienda y transporte. La introducción del trabajo flexible y a distancia puede hacer frente a este importante reto social.

El entorno político y normativo mundial y las cuestiones relativas a la privacidad de los datos tendrán un impacto sobre el momento y la rapidez con la que se desarrollan estas innovaciones. Las redes de PE globales estarán bien posicionadas para compartir buenas prácticas e innovaciones a escala mundial, por supuesto según la normativa local.

Pero no se trata solo de factores y limitaciones externas. Muchos trabajadores desean intrínsecamente un trabajo flexible, con agendas que les permitan trabajar en los horarios que mejor les convengan y en un lugar que se adapte a su estilo de vida. Una encuesta del 2019 revela que el 99% de los encuestados afirma que le gustaría trabajar a distancia al menos algún tiempo durante el resto de su carrera profesional. El 40% respondió que el mayor atractivo del trabajo a distancia estribaba en la flexibilidad de horarios, mientras que el 30% afirmó que trabajar desde cualquier lugar era la mayor prestación⁷

Si bien el trabajo a distancia y flexible no es una prestación para los empleados en el sentido tradicional, con la creciente demanda de horarios y ubicación flexibles, las empresas multinacionales deben atender a las necesidades y deseos de los futuros efectivos al planificar sus prestaciones y su entorno laboral. La tendencia también podría suponer aumentos en la productividad y ahorros en los costos de espacios de oficina.⁸

En nuestro futuro lugar de trabajo, Autolec ha imaginado cómo y dónde trabajan sus empleados, con “E” trabajando a distancia en Lagos (Nigeria), y “D” desde su casa en Wisconsin (Estados Unidos). “T” también nos habla de un campus para empleados, una vivienda subvencionada por la empresa donde un empleado puede vivir de manera asequible, utilizando créditos de PE para complementar los gastos de alojamiento.

“Muchos trabajadores desean intrínsecamente un trabajo flexible, con agendas que les permitan trabajar en los horarios que mejor les convengan y en un lugar que se adapte a su estilo de vida”.

El campus para empleados es un ejemplo de “prestación basada en el estilo de vida” del futuro. Las prestaciones basadas en el estilo de vida, en las que el empleado puede recurrir al sacrificio salarial o a las asignaciones de prestaciones para financiar una prestación que se adapte a su estilo de vida, son un ejemplo de otras formas en que las empresas pueden apoyar a su personal.

Por lo general, incluyen cheques para guarderías, programas de promoción de desplazamientos más saludables para ir al trabajo y descuentos a gimnasios, pero su alcance puede aumentar a medida que las necesidades y los deseos de los empleados cambien. Podrían incluir diferentes prestaciones aseguradas, como contenidos, tecnología y seguros para mascotas, como menciona “T”.

El auge de la economía de concierto

Una de las consecuencias naturales de esta demanda de mayor flexibilidad para los empleados es el desarrollo de la “economía de concierto”. En la última década, cada vez más personas se han alejado del empleo tradicional a tiempo completo para acogerse a contratos de corta duración o “esporádicos” como principal fuente de ingresos.

Definición de la economía de concierto

A menudo se considera que los trabajadores de la economía de concierto son aquellos específicamente dedicados al trabajo basado en la plataforma en línea (Freelancer, TaskRabbit, Upwork), pero el término puede emplearse para referirse a todos los trabajadores autónomos, tanto si hayan sido contratados a través de una plataforma en línea como de canales más tradicionales.⁹

También empleamos el término “economía de concierto” para incluir la “economía colaborativa” y los mercados en línea, trabajadores que ganan dinero vendiendo, alquilando o compartiendo recursos, como casas, vehículos u otros bienes (Uber, AirBnB, eBay).

El crecimiento del trabajo esporádico en muchos países es innegable. Según una encuesta de Gallup, el 36% de los trabajadores americanos se encuentran ahora en la economía de concierto, lo que equivale a unos 57 millones de personas.¹⁰ Y esos trabajadores representan un gran negocio. Un informe de Mastercard del 2019 reveló que la economía global de concierto genera actualmente 204 mil millones de dólares en transacciones de volumen bruto, y se prevé que las transacciones de la economía de concierto crezcan según una tasa de crecimiento compuesto anual del 17%, alcanzando un volumen total de alrededor de 455 mil millones de dólares para el 2023.¹¹

¿Por qué recurren los trabajadores a la economía de concierto?

- Hay muchas oportunidades: el 72% de los trabajadores autónomos encuestados tienen la cantidad de trabajo (o más) que desean y el 92% espera que las oportunidades aumenten.¹²
- La tecnología facilita la búsqueda de estas oportunidades: un tercio de los trabajadores autónomos utilizan las redes sociales y los mercados de talentos en línea para encontrar trabajo.¹³
- Más de la mitad de los trabajadores esporádicos están satisfechos con su experiencia y les gusta la independencia y la flexibilidad que proporciona.¹⁴



El reto para la economía de concierto de ofrecer prestaciones

Mattieu Rouot, Vicepresidente de Prestaciones para Empleados de AXA, afirma que hacer frente a la economía de concierto es uno de los desafíos clave para las empresas del futuro. “Con la evolución de la relación contractual entre empresas y trabajadores, las multinacionales tendrán que ofrecer prestaciones atractivas y adecuadas para diferenciarse de los competidores cuando intenten atraer a los mejores trabajadores autónomos.”¹⁵

Todo indica que la tendencia del trabajo por cuenta ajena y el trabajo autónomo ha llegado para quedarse, por lo que las empresas multinacionales se enfrentan al reto de atraer a empleados de calidad.

Dado que, tradicionalmente, los trabajadores por cuenta propia y no asalariados no se consideran empleados, no siempre se incluyen en los planes de prestaciones para empleados. Un estudio del 2019 descubrió que solo el 30% de los trabajadores esporádicos afirmaron que disponían de seguro para cubrir su trabajo autónomo, mientras que el 89% de los encuestados no asegurados declararon que desconocían las políticas de seguro para cubrir los riesgos singulares a los que se exponían con su trabajo.⁹

Por supuesto, lo mejor para las empresas es que todas las personas que trabajan para ellos, ya sean trabajadores fijos o no, sean felices, sanas y productivas. A medida que la economía de concierto siga creciendo y desempeñando un papel más importante en la vida cotidiana, será esencial ofrecer prestaciones de seguro a este grupo de trabajadores. En muchos países, puede que también deba cambiar el marco normativo para permitir a las empresas ofrecer estas prestaciones a los trabajadores autónomos.

¿Cómo pueden atender las empresas a los trabajadores esporádicos?

Por lo tanto, aunque tal vez no sea algo común aún, algunas grandes empresas están empezando a proporcionar prestaciones de seguros a los trabajadores esporádicos.

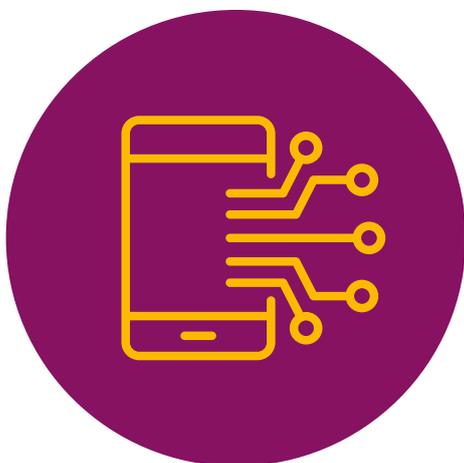
- Survey Monkey ofrece planes médicos, dentales y de visión, que cubren el 85% de la prima de los empleados y el 50% de la prima de las personas dependientes, así como subsidios de transporte y vacaciones ampliadas, baja por enfermedad, baja por paternidad y otras, a sus trabajadores esporádicos.¹⁶
- Uber se ha asociado con AXA para ofrecer seguros para proteger a los conductores que pueden optar a los mismos en el Reino Unido y Francia.¹⁷
- Etsy proporciona a sus vendedores acceso a Stride Health en Estados Unidos para ofrecerles un seguro de salud asequible. Si bien esto no está financiado por Etsy, proporciona una valiosa formación financiera a los vendedores.¹⁸

“Con la evolución de la relación contractual entre empresas y trabajadores, las multinacionales tendrán que ofrecer prestaciones atractivas y adecuadas para diferenciarse de los competidores cuando intenten atraer a los mejores trabajadores autónomos.”

Como hemos imaginado en nuestra perspectiva de futuro en Autolec, una de las formas en que los trabajadores esporádicos podrían acceder a los beneficios en el futuro es a través de una plataforma que permite a múltiples empresas ofrecer prestaciones al mismo empleado a través de créditos o pagos estándar.

Las “prestaciones portátiles” son uno de los modelos de los que se está hablando mucho y este no es, ni mucho menos, un debate novedoso. En el 2016, el Instituto Aspen expuso la necesidad de una “red de seguridad compartida” para proteger a los trabajadores que optan por la flexibilidad adicional del trabajo de la economía de concierto. Señala que este sistema debe ser:

- portátil: no vinculado a ninguna empresa
- prorrateado: las contribuciones de la empresa se definen en función del volumen de trabajo del empleado
- universal: disponible para que todos los trabajadores tengan acceso a las prestaciones esenciales que necesitan.¹⁹



El papel de las plataformas digitales

Ofrecer estas soluciones portátiles no va a ser responsabilidad de una sola empresa. Empresas aseguradoras, consultores de beneficios y corredores podrían trabajar en colaboración para crear un sistema que ayude a ofrecer estas prestaciones a los trabajadores autónomos. Existen muchos retos normativos y de conformidad que deberán abordarse para ofrecer portales de prestaciones universales y portátiles. Sin embargo, dado el auge de la economía de concierto, es probable que exista un mercado enorme para una plataforma de este tipo.

Plataformas de prestaciones en línea: la principal área de crecimiento en el sector de las prestaciones para empleados son sistemas basados en la nube que agrupan todas las prestaciones en un solo lugar, ofreciendo a los empleados la opción de adaptar su programa a sus necesidades individuales. Chris Bruce, Director Ejecutivo y cofundador de Thomsons Online Benefits, afirma que estos sistemas son vitales para las multinacionales que tratan de ofrecer opciones a sus empleados. “Una plataforma de prestaciones en línea es la única manera de proporcionar a los empleados las prestaciones realmente personalizadas que demandan en la actualidad. Al utilizar un sistema en línea, las empresas pueden proporcionar a sus empleados asignaciones flexibles para gastar según sus deseos en áreas específicas acordes con sus objetivos estratégicos de personal, por ejemplo, bienestar o desarrollo personal.”²⁰

La capacidad de “crear sus propias” prestaciones en estos sistemas es crucial tanto ahora como en el futuro. En nuestros estudios de casos, los cuatro empleados hablan de gestionar sus prestaciones a través de su plataforma en línea. Gastan sus créditos de prestaciones flexibles tanto en prestaciones de seguro tradicional como de estilo de vida, complementados con su propio salario para obtener las prestaciones que desean y que se adaptan a sus necesidades.

“La rapidez y la eficacia son claves en este mercado... En última instancia, la economía del trabajo esporádico constituye una gran oportunidad para que las empresas innovadoras presten servicios flexibles a los trabajadores y a las plataformas subyacentes”

Russell Corbould-Warren, Director de Seguros, EMEA, Uber²¹

2. El futuro de la atención médica y cómo podrían tener que evolucionar las prestaciones médicas

Al igual que las tendencias laborales, el futuro de la atención médica es objeto de un amplio debate en la prensa, *whitepapers* (informes oficiales) y las revistas de todo el mundo. Bill Gates, fundador de Microsoft y Copresidente de la Fundación Bill y Melinda Gates, hizo una interesante predicción en 2019. Dijo: “Dentro de dos décadas, creo que cada país de la Tierra podrá concentrarse no solo en mantenernos vivos, sino sanos y en buena forma... El paso de la longevidad al bienestar no solo cambia la forma en que abordamos la atención médica, sino que abre todo tipo de oportunidades increíbles para que las personas y las sociedades prosperen.”²²

La agenda de bienestar no se limita únicamente a países e instituciones públicas. Las empresas multinacionales conocen lo suficientemente bien los beneficios para la productividad —y los posibles ahorros en los costos médicos— de mantener a su plantilla feliz y saludable, ya que los costos médicos siguen aumentando a escala mundial.²³ Las empresas multinacionales se enfrentan al reto de abordar estos costos crecientes y, al mismo tiempo, proporcionar cobertura a las demandas del empleado del futuro. Deben tener asimismo en cuenta e intentar mitigar escenarios actualmente desconocidos como pandemias y los posibles costos de nuevos superfármacos.

“Las empresas multinacionales necesitan un enfoque conjunto y específico respecto a los programas de salud y bienestar que aspiren a aumentar la implicación de los empleados, ofrecerles un control superior y reducir los costos a largo plazo.”

Mauro Dugulin, Director Ejecutivo de MAXIS GBN

El potencial de la medicina personalizada

Un área de la atención médica con un gran potencial es la medicina personalizada, que adapta el tratamiento médico y los medicamentos a la conformación genética de la persona que recibe el tratamiento.²⁴ Ya existen más de 250 medicamentos en el mercado que permiten la personalización y parece que el sector sencillamente seguirá creciendo.²⁵

En su historia, “S” habla de su cobertura médica que ofrece a su hija acceso a tratamientos médicos personalizados para ayudarla a cuidar de su enfermedad.

Este enfoque personalizado también puede utilizarse en la prevención, abordando los problemas de fondo que pueden afectar a enfermedades como la obesidad, el asma, las alergias y los trastornos autoinmunes. Imagínense, por ejemplo, poder crear píldoras probióticas con combinaciones ideales de bacterias adaptadas a las personas y su conformación intestinal específica.



Con la creciente prevalencia de la medicina personalizada y de precisión, vale la pena considerar cuál será su impacto en el costo de la atención médica y en las multinacionales que prestan atención médica a los empleados. Un informe de la Asociación Actuarial Internacional mencionaba el impacto potencial en los costos de los seguros médicos.

“Dado que la medicación se diseñará y prescribirá para determinados perfiles genéticos, es probable que el costo del tratamiento por paciente aumente. Es posible que las alternativas genéticas más baratas ya no estén indicadas para personas con perfiles genéticos particulares. Otros procesos genómicos imperfectos pueden conducir a resultados erróneos, dando lugar a negligencia médica con la consecuencia no deseada de costos más elevados. Esto tiene consecuencias claras para el seguro médico de indemnización y la seguridad social.

“Por otro lado, debido a que habrá menos ‘ensayo y error’ en la prescripción, y debido a que es probable que exista una mayor tasa de recuperación de los pacientes o que estos tengan mejores resultados de salud, el ahorro de los costos inherentes podría compensar el costo potencialmente superior del tratamiento.”²⁴



La medicina personalizada podría tener un profundo impacto en la salud general de los empleados, reduciendo los índices de absentismo y mejorando la productividad, sin olvidar la tranquilidad de los empleados al saber que ellos y las personas a su cargo reciben un tratamiento a su medida. Las multinacionales que tratan atraer a los mejores talentos pueden necesitar ofrecer este enfoque personalizado, pero aun así deben considerar las implicaciones en cuanto a costos.

“En pocas palabras, creo que el futuro de la atención médica se centrará en las 3 P: preventiva, personalizada y precisa.”²⁶

Dra. Leena Johns, Directora de Salud y Bienestar, MAXIS GBN

Ampliar el alcance de la cobertura médica: transexualidad, fertilidad, salud mental

Y no se trata solo de medicina personalizada. Como comentaron “T”, “S” y “E” en sus historias, todos poseen coberturas específicas que desean y necesitan de su seguro. La cobertura médica única para todos dejará de ser adecuada para sus objetivos en 2045.

“T” habló de su incorporación a Autolec debido a las prestaciones de seguro para personas transgénero. En la última década, el aumento de personas que optan por la transición se ha multiplicado casi por cuatro y el “mercado de cirugía de reasignación sexual superará los 968 millones de dólares en el 2024” en EE. UU.²⁷ Con la mejora de los derechos LGBTQ+ en la mayoría de las sociedades y la creciente demanda de reasignación de género, un mayor número de multinacionales tendrán que considerar la posibilidad de ofrecer prestaciones de seguros transgénero en el futuro.

Otra área que vale la pena considerar al tratar de ampliar el alcance de la cobertura médica es la fertilidad. De acuerdo con una investigación de MAXIS GBN en 2019, el 56% de los empleados encuestados cree que los tratamientos de fertilidad deben ser financiados total o parcialmente por la empresa,²⁸ pero solo el 5% de las grandes empresas norteamericanas ofrecen actualmente tratamientos de fertilidad en sus programas de prestaciones para empleados.²⁹

En nuestro caso práctico, “E” habla sobre su anterior empresa que ofrecía la congelación de óvulos, y de que Autolec proporcionaba acceso a una clínica virtual de FIV y asesoría para el embarazo. Los tratamientos de fertilidad virtual ya existen en la actualidad, y empresas como Apricity ofrecen una clínica virtual para ayudar a gestionar estos tratamientos. Las aplicaciones y las nuevas tecnologías permiten a los usuarios gestionar parte de su tratamiento a distancia, reduciendo el impacto en su vida laboral y familiar.

También es probable que la tecnología desempeñe un papel más importante en el futuro tratamiento de la salud mental. Un ejemplo que vemos en la actualidad es el de Oxford VR. Oxford VR ha diseñado un programa de realidad virtual (RV) que puede utilizarse para tratar diversos problemas de salud mental, como ansiedad y algunas fobias. Hasta ahora sus resultados han sido muy prometedores, como avala AXA Hong Kong, miembro de la red MAXIS GBN.

“El 56% de los empleados encuestados cree que los tratamientos de fertilidad deben ser financiados total o parcialmente por una empresa, pero solo el 5% de las grandes empresas norteamericanas ofrecen actualmente tratamientos de fertilidad en sus programas de prestaciones para empleados.”

Dadas las alarmantes estadísticas en torno a la salud mental, no es de extrañar que su tratamiento constituya una prioridad creciente para las multinacionales. Un estudio de la Organización Mundial de la Salud (OMS) sugirió que en 2030 la depresión será la enfermedad más extendida del mundo.³⁰ En términos económicos, resulta rentable para las empresas proporcionar herramientas y tratamientos para ayudar a los empleados a ser más resilientes. La OMS afirma que “de cada dólar invertido en ampliar el tratamiento para la depresión y la ansiedad se obtiene un rendimiento de 4 dólares debido a una mejor salud y capacidad para trabajar... No actuar es costoso... Los bajos niveles de reconocimiento y acceso a la atención a la depresión y otro trastorno mental común, la ansiedad, dan lugar a una pérdida económica global de un billón de dólares norteamericanos cada año.”³¹

Con una mayor comprensión de los síntomas y efectos de una precaria salud mental, será fundamental que las empresas del futuro inviertan en prevención y tratamiento. La tecnología debería ayudar a que las terapias conversacionales, los medicamentos y otras herramientas sean más accesibles para todos.



“En el 2045, las compañías de seguros no solo proporcionarán tecnología para problemas de salud mental a las empresas, sino que además les ofrecerán asesoramiento de buenas prácticas para ayudarlas a lograr un liderazgo eficaz, mejorar las competencias de gestión e incluso seleccionar a los directivos adecuados para que la productividad aumente, sin afectar al estado de salud mental de sus empleados.”

Jeroen Kemperman, Estrategia y Negocios
Director de Desarrollo, Zilveren Kruis - la rama de seguros de salud de la aseguradora miembro de MAXIS GBN en Países Bajos, Achmea.



El impacto de las nuevas tecnologías de la atención médica

Hemos comentado aquí algunos casos específicos, pero el impacto general que la tecnología puede tener en el futuro de la atención médica es profundo. Se ha estimado que se pueden reducir los 150 mil millones de dólares de costos globales de atención médica mediante la implementación de la IA y el aprendizaje automático.³² Esto podría permitir grandes avances, capacitar a los pacientes y mejorar la detección y el diagnóstico. En enero de 2020, Google anunció los impresionantes resultados de su programa de IA que mejoró la detección del cáncer de mama.³³ Cada progreso de la tecnología médica que mejora la salud y reduce los costos es beneficioso en última instancia para las multinacionales y sus resultados.

Además, a medida que aumente la esperanza de vida, los empleados se enfrentarán al reto de cuidar a sus familiares mayores junto a sus hijos y gestionar al mismo tiempo su carrera profesional. La tecnología también podría desempeñar un papel en la asistencia a largo plazo.

Según un estudio de AXA, “muchas tecnologías novedosas proporcionan asistencia diaria a las personas dependientes. La robótica y las casas inteligentes pueden facilitar su vida diaria. Otras aplicaciones pueden evaluar la salud de una persona dependiente a distancia y ajustar el tratamiento que está recibiendo.

“Sin embargo, sería preferible pensar en estrategias de prevención para abordar la cuestión de la asistencia a largo plazo. Las nuevas tecnologías son una herramienta particularmente útil para alentar a las personas a adoptar estilos de vida más saludables.”³⁴

3. Innovaciones insurtech que configuran el futuro de las PE

Sea cual sea el sector, es difícil ignorar el impacto que la tecnología y las modernas soluciones innovadoras tendrán en los futuros modelos de negocio. Las prestaciones para empleados no son una excepción. Si bien puede que la industria de los seguros evolucione un poco más lentamente que la banca o el comercio minorista, el mundo de las insurtech está creciendo y cambiando definitivamente para ofrecer a los clientes y aseguradoras mejores productos y procesos.

La IA, la tecnología de cadena de bloques y el aprendizaje automático son tecnologías que merece la pena explorar, ya que automatizan procesos manuales, aceleran el análisis de datos, agilizan la comunicación de prestaciones para empleados y mejoran los servicios ofrecidos por las aseguradoras.

El potencial de la tecnología de cadena de bloques

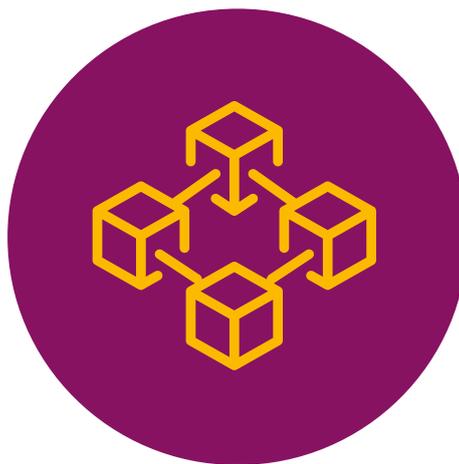
Una de las áreas de innovación más interesantes es la tecnología de cadena de bloques. Las tecnologías del registro de transacciones distribuido (DLT por sus siglas en inglés) ya se están utilizando en algunas partes del sector asegurador, como el producto Insurwave creado para Maersk por EY, AXA XL y Guardtime, entre otros socios, utilizan una plataforma de cadena de bloques para dar soporte al seguro marítimo. La plataforma admite más de 500.000 transacciones automatizadas en el registro, y ayuda a gestionar el riesgo de más de 1.000 buques comerciales.³⁵

Aunque no hay muchos ejemplos de tecnología de cadena de bloques aplicados a las prestaciones para empleados, existe una serie de pruebas piloto y de concepto. Por ejemplo, el centro de innovación de MetLife en Singapur, LumenLab, probó el caso de uso de ofrecer seguros para la diabetes gestacional a mujeres embarazadas, utilizando tecnología de cadena de bloques y eliminando el requisito de presentar una solicitud. La prueba de concepto conecta con la historia clínica electrónica del paciente. Una vez diagnosticada la diabetes gestacional, se activa un pago automático.³⁶

“En el mundo actual, la gente espera que las gestiones sean simples, automatizadas y digitales. Vimos la oportunidad de demostrar que la tecnología de cadena de bloques puede mejorar el sector de los seguros, y nos hemos asociado con algunas de las mejores compañías en sus campos con objeto de crear un plan para lanzar nuevos productos de seguros paramétricos en el futuro”, Zia Zaman, Directora de Innovación de MetLife en Asia y Directora Ejecutiva de LumenLab.³⁶

¿Qué es el seguro paramétrico?

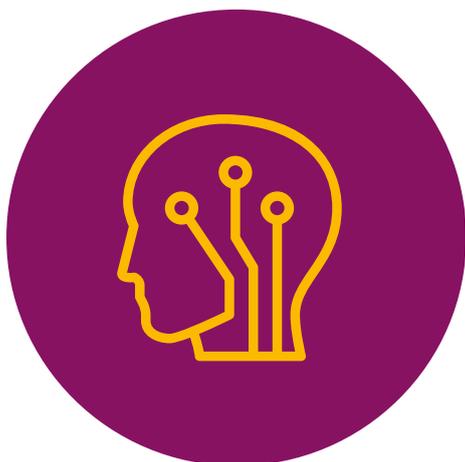
Utilizado más comúnmente en el ámbito de los seguros generales (propiedad y accidentes), el seguro paramétrico consiste en una activación automática de los pagos por un suceso que supera un índice mínimo. Un ejemplo podrían ser catástrofes naturales como terremotos: si un terremoto supera la intensidad 4 en la escala de Richter, se activa un pago. La tecnología de cadena de bloques, que ofrece un sistema fiable entre diferentes socios, podría hacer posibles muchos más productos y soluciones de seguros utilizando este concepto paramétrico.³⁷



Dado que la cadena de bloques y otros DLT han empezado a mostrar su funcionalidad práctica, se está debatiendo más ampliamente el potencial de su uso en la industria de PE.

A pesar de que se está desarrollando y funcionando en segundo plano —sin ser vista por los usuarios finales—, se prevé que la tecnología de cadena de bloques desempeñe un papel muy significativo y positivo para los empleados en materia de productos de seguros, reduciendo el estrés de completar formularios de reclamaciones y el tiempo de espera para los pagos. Las empresas multinacionales y los profesionales de PE también tendrán acceso a perspectivas mucho más eficaces y a una mayor precisión en el cálculo de la rentabilidad de la inversión. Además, el modelo paramétrico de seguros podría agilizar el proceso de suscripción y reclamación, reduciendo potencialmente el costo para la empresa.

“Estamos asistiendo a algunos desarrollos de Insurtech realmente interesantes que revolucionarán todos los procesos administrativos y contractuales, con plazos de implementación y ajuste mucho más rápidos.”



El impacto de la IA y la automatización

La IA, el aprendizaje automático y la automatización van a cambiar sin duda no solo los puestos de trabajo disponibles, sino también la forma de trabajar. Presentan asimismo el potencial de desempeñar un papel en la industria de los seguros y en las prestaciones para empleados.

En el artículo “Insurance 2030 - The impact of AI on the future of insurance” (Seguros 2030: el impacto de la IA en el futuro de los seguros), la consultora McKinsey & Co habla del potencial de la IA para cambiar el sector de los seguros.

“La inteligencia artificial (IA) tiene el potencial de cumplir su promesa de imitar la percepción, el razonamiento, el aprendizaje y la resolución de problemas de la mente humana... En esta evolución, los seguros pasarán de su estado actual de ‘detectar y reparar’ a ‘predecir y prevenir’, transformando cada aspecto del sector en el proceso.”³⁸

El modelo “predecir y prevenir” es un tema presente a lo largo de todo nuestro informe, desde la medicina de precisión hasta los asesores de IA que hacen recomendaciones de PE a los empleados.

En nuestros estudios de casos, los empleados de Autolec hablan sobre la IA que funciona dentro de sus herramientas de beneficios para empleados, haciendo sugerencias basadas en sus preferencias y conectándose a datos de otros dispositivos y fuentes. Este concepto es ahora normal en el sector minorista, con sitios web que utilizan cookies para recabar datos y hacer recomendaciones basadas en su navegación.

Helga Viegas, Directora de Digital & Innovación de MAXIS GBN afirma: “Estamos asistiendo a algunos desarrollos de Insurtech realmente interesantes que revolucionarán todos los procesos administrativos y contractuales, con plazos de implementación y ajuste mucho más rápidos. Es probable que los productos de seguros sean invisibles para el consumidor y se incorporen simplemente a nuestra vida cotidiana.”

4. El papel cambiante de las empresas

Como bien saben las multinacionales, su personal es su activo más importante, por lo que invertir en mantenerlos felices, sanos y motivados es esencial para el éxito de su actividad. Y, a pesar de que la automatización está destinada a desempeñar un papel más importante en el futuro del trabajo, no observamos este cambio.

La mayoría de las empresas ofrecen seguridad financiera a través de salarios, prestaciones para empleados y cotizaciones para pensiones. Pero dadas las cambiantes tendencias hacia un menor apoyo estatal y gubernamental en algunos países, ¿podrían las empresas verse obligadas a desempeñar un papel ampliado en la sociedad y en la vida de sus empleados?

La concientización, la educación y la prevención son cosas que las empresas pueden ofrecer con relativa facilidad y que tienen un gran impacto, tanto para el empleado como para el rendimiento de la empresa. Dado que muchas de las enfermedades médicas más costosas que sufren los empleados se deben a un estilo de vida deficiente, los programas de concientización y prevención podrían ayudar a observar mejoras en la salud de los empleados.

Otra área de interés ahora y en el futuro es el bienestar financiero. En 2019, el Estudio de Tendencias de Prestaciones para Empleados de MetLife destacó el bienestar financiero como una cuestión clave para las empresas. Se puso de relieve que “uno de cada tres empleados admite ser menos productivo en el trabajo debido a su estrés financiero”, lo que constituye un problema importante que puede conducir al absentismo y a una alta rotación de personal.³⁹



Apoyar a los empleados con programas de bienestar financiero también podría ser una tendencia importante a abordar en el futuro. La encuesta de MetLife también reveló que el 80% de los empleados desean acceder a talleres de planificación financiera o herramientas de bienestar financiero, mientras que solo el 20% de las empresas ofrecen estos programas actualmente. El 68% de los millennials (nacidos entre 1981 y 1996) y el 66% de la Generación Z (nacidos entre 1997 y 2012) encuestados creen que las empresas son responsables de su bienestar financiero. Dado que estas serán las generaciones dominantes en la fuerza laboral de los próximos 25 años, es importante que las multinacionales tengan en cuenta los programas de bienestar financiero. En nuestros estudios de caso, “S”, “T” y “D” hablan de sus programas de bienestar financiero que les ayudan a administrar sus objetivos de ahorro a corto y a largo plazo.

“Las empresas con más experiencia se están dando cuenta de que una solución de bienestar financiero no es simplemente una buena solución, sino una necesidad para el futuro. Las empresas que deseen crear un programa de bienestar financiero de primera clase deben recopilar y evaluar los datos de los empleados, ofrecer un enfoque personalizado, facilitar a sus empleados la participación, la implicación y la medición del impacto de su programa.”

James Reid, Vicepresidente Ejecutivo, Prestaciones Globales para Empleados en MetLife

Conclusión: creación de programas de prestaciones adecuados para el futuro

En nuestro evento celebrado en Londres en noviembre de 2019, nos preguntamos “¿qué es lo más importante que hemos de tener en cuenta cuando sopesemos las prestaciones para empleados y el futuro del trabajo?” John Whitaker, Director de Prestaciones de Workday, respondió: “El modelo único deberá cambiar. La flexibilidad y la elección serán claves para todos.”⁴⁰

Y a medida que la economía de concierto sigue creciendo, los horarios de trabajo se vuelven más flexibles y los empleados se acostumbran a disponer de opciones en cada aspecto de sus vidas, por lo que una mayor personalización de sus prestaciones será sin duda un factor importante para el futuro. Según el Estudio de Tendencias de Prestaciones para Empleados 2019 de MetLife, tener acceso a prestaciones personalizadas es uno de los cinco factores principales que contribuyen a la satisfacción en el lugar de trabajo.⁴¹

Ya sea a través de una mayor cobertura de atención médica, sistemas fáciles e intuitivos o prestaciones de estilo de vida modernas e innovadoras, ofrecer los mejores paquetes de PE podría resultar esencial para que las empresas sigan atrayendo el talento que necesitan.

Y eso no será especialmente fácil. Las multinacionales se enfrentan al importante reto de gestionar los costos, al tiempo que ofrecen prestaciones más flexibles. Históricamente, se dio por sentado que las economías de escala de los planes integrales ahorran en costos globales, pero a medida que nos adentramos en un mundo de planes flexibles y personalizados, las multinacionales y los proveedores de prestaciones tendrán que tener esto en cuenta o correr el riesgo de quedarse atrás.

No está claro el impacto que tendrá la tecnología en los costos médicos, ya que la medicina de precisión podría ser más costosa en un principio pero mejorará la eficacia y los costos a largo plazo.

Las aplicaciones, el vídeo y las nuevas tecnologías como la realidad virtual y la inteligencia artificial podrían igualmente contribuir a reducir la necesidad de consultas caras y hacer más accesibles los tratamientos. La necesidad de pasar del tratamiento a la educación y la prevención es un tema recurrente. Las empresas deben invertir en prevención y exigir más soluciones en este ámbito a sus proveedores de prestaciones y otros socios.

Con empleados que trabajan a distancia en todo el mundo y que disfrutan de los beneficios de la economía de concierto, las empresas se enfrentarán al reto de atender a esta fuerza laboral móvil, garantizando que sus prestaciones para empleados sean pertinentes, disponibles y acordes a cada mercado. El panorama regulatorio es difícil de predecir, pero la accesibilidad de las tecnologías móviles a nivel global significa que los empleados de la mayoría de los países pueden tener acceso a las mismas prestaciones o prestaciones equivalentes, siempre que la normativa local lo permita.

Sea cual sea el futuro, está claro que un paquete de prestaciones adicionales además de la retribución seguirá desempeñando un papel fundamental en la captación, retención y protección de los trabajadores del futuro, con independencia de dónde o cómo trabajen. Para las multinacionales y los profesionales de BE, ha llegado el momento de empezar a prepararse para el futuro.

“Con empleados que trabajan a distancia en todo el mundo y que disfrutan de los beneficios de la economía de concierto, las empresas se enfrentarán al reto de atender a esta fuerza laboral móvil, garantizando que sus prestaciones para empleados sean pertinentes, disponibles y acordes a cada mercado.”



MAXIS Data & Digital Innovation Lab

MAXIS Data & Digital Innovation Lab es un programa de innovación creado para prestar servicios digitales y de datos a empresas multinacionales y explorar nuevas soluciones para el futuro del trabajo.

Trabajamos con herramientas y paneles innovadores destinados a profesionales de las prestaciones para empleados; acogemos y participamos regularmente en diversos eventos y *hackatones* en todo el mundo en compañía de expertos en el área; interactuamos con empresas innovadoras en el campo de las tecnologías de seguros para descubrir las últimas tendencias y nuevos conceptos; y desarrollamos nuevas demostraciones de viabilidad para explorar las tecnologías más avanzadas.



Referencias

- 1 Anón., Ancient.eu https://www.ancient.eu/Heraclitus_of_Ephesos/ (consultado en noviembre de 2019)
- 2 Anón., Foro Económico Mundial <https://www.weforum.org/focus/fourth-industrial-revolution> (consultado en noviembre de 2019)
- 3 Anón., Foro Económico Mundial <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/> (consultado en noviembre de 2019)
- 4 Harry McCracken, Fast Company, <https://www.fastcompany.com/3053055/1995-the-year-everything-changed> (consultado en noviembre de 2019)
- 5 Anón., Quantum Run <https://www.quantumrun.com/future-timeline/2045/future-timeline-subpost-Technology> (consultado en noviembre de 2019)
- 6 Hannah Ritchie y Max Roser, Our World in Data <https://ourworldindata.org/urbanization> (consultado en diciembre de 2019)
- 7 Anón., Buffer <https://buffer.com/state-of-remote-work-2019> (consultado en diciembre de 2019)
- 8 Scott Mautz, inc.com <https://www.inc.com/scott-mautz/a-2-year-stanford-study-shows-astonishing-productivity-boost-of-working-from-home.html> (consultado en diciembre de 2019)
- 9 Cake & Arrow, Insurance in the age of the gig economy (consultado en septiembre de 2019)
- 10 TJ McCue, Forbes <https://www.forbes.com/sites/tjmccue/2018/08/31/57-million-u-s-workers-are-part-of-the-gig-economy/#f1620f7118> (consultado en diciembre de 2019)
- 11 Anón., Mastercard <https://newsroom.mastercard.com/wp-content/uploads/2019/05/Gig-Economy-White-Paper-May-2019.pdf> (consultado en diciembre de 2019)
- 12 Jon Younger, Forbes <https://www.forbes.com/sites/jonyounger/2019/06/18/top-freelancers-are-doing-just-fine-a-new-upwork-study/#43595d691135> (consultado en diciembre de 2019)
- 13 Anón., MBO Partners <https://www.mbopartners.com/state-of-independence/> (consultado en diciembre de 2019)
- 14 Katie Bishop, Independent <https://www.independent.co.uk/voices/gig-economy-labour-law-young-people-money-wages-coworking-deliveroo-uber-a8981341.html> (consultado en diciembre de 2019)
- 15 Mattieu Rouot, Vicepresidente de Prestaciones para Empleados de AXA, ponente en el evento de MAXIS GBN Future of Work: innovation in employee benefits, Londres, 7 de noviembre de 2019
- 16 Anón., Survey Monkey <https://www.surveymonkey.com/mp/surveymonkey-contractor-vendor-benefits/> (consultado en diciembre de 2019)
- 17 Anón., Uber <https://www.uber.com/gb/en/drive/rewards/> (consultado en diciembre de 2019)
- 18 Etsy Staff, Etsy <https://www.etsy.com/seller-handbook/article/helping-you-find-the-right-health/35196764666> (consultado en diciembre de 2019)
- 19 David Rolf, Shelby Clark y Corrie Watterson Bryant, Aspen Institute https://assets.aspeninstitute.org/content/uploads/files/content/upload/Portable_Benefits_final2.pdf (consultado en diciembre de 2019)
- 20 MAXIS GBN, In the changing world of employee benefits, does one-size still fit all? (2019)
- 21 Russell Corbould-Warren, Director de Seguros de la EMEA para Uber, en el evento de MAXIS GBN Future of Work: innovation in employee benefits, Londres, 7 de noviembre de 2019
- 22 Taylor Locke, CNBC <https://www.cnbc.com/2019/10/25/bill-gates-believes-we-can-predict-the-future-of-human-health.html> (consultado en diciembre de 2019)
- 23 Anón., 2019 Global Medical Trend Report <https://www.aon.com/getmedia/0c375f10-3b16-4d2d-a452-4ae86968525b/2019-Global-Medical-Trend-Report.pdf.aspx> (consultado en diciembre de 2019)
- 24 Anón., International Actuarial Association https://www.actuaires.org/LIBRARY/Papers/HC_Personalised_Medicine_Paper_Final.pdf (consultado en diciembre de 2019)
- 25 Parul Kaul-Green CFA, Directora de AXA NEXT Labs, Europa, en el evento de MAXIS GBN Future of Work: innovation in employee benefits, Londres, 7 de noviembre de 2019
- 26 Dra. Leena Johns, Directora Salud y Bienestar de SMAXIS GBN, ponente en el evento de MAXIS GBN Future of Work: innovation in employee benefits, Londres, 7 de noviembre de 2019
- 27 Anón., MarketWatch <https://www.marketwatch.com/press-release/sex-reassignment-surgery-market-2018-in-depth-analysis-of-industry-share-size-growth-outlook-up-to-2024-2019-01-26> (consultado en diciembre de 2019)
- 28 Encuesta de MAXIS GBN, realizada por Citigate Dewe Rogerson en mayo de 2019
- 29 Caroline Noublanche, Directora General de Apricity, ponente en el evento de MAXIS GBN Future of Work: innovation in employee benefits, Londres, 7 de noviembre de 2019
- 30 Estudio de tendencias y beneficios de Aon 2019
- 31 Anón., Organización Mundial de la Salud <https://www.who.int/news-room/detail/30-03-2017--depression-let-s-talk-says-who-as-depression-tops-list-of-causes-of-ill-health> (consultado en diciembre de 2019)
- 32 Anón., OCDE https://www.oecd-ilibrary.org/sites/9ee00155-en/1/2/2/index.html?itemId=/content/publication/9ee00155-en&_csp_=b4640e1ebac05eb1ce93dde646204a88&itemIGO=oecd&itemContentType=book#section-d1e1218 (consultado en noviembre de 2019)
- 33 Hanna Ziady, CNN <https://edition.cnn.com/2020/01/02/tech/google-health-breast-cancer/index.html> (consultado en diciembre de 2019)
- 34 Anón., AXA <https://www.axa.com/en/newsroom/news/long-term-care-short-term-challenges> (consultado en enero de 2020)
- 35 Anón., EY, https://www.ey.com/en_gl/news/2018/05/world-s-first-blockchain-platform-for-marine-insurance-now-in-co (consultado en noviembre de 2019)
- 36 Anón., Business Wire <https://www.businesswire.com/news/home/20180820005644/en/MetLife%E2%80%99s-New-Blockchain-Health-Insurance-Product-Eliminates> (consultado en diciembre de 2019)
- 37 Michael W. Elliott, Insurance Journal, <https://www.insurancejournal.com/news/international/2019/09/24/540903.htm> (consultado en diciembre de 2019)
- 38 Ramnath Balasubramanian, Ari Libarikian y Doug McElhane, McKinsey & Company <https://www.mckinsey.com/industries/financial-services/our-insights/insurance-2030-the-impact-of-ai-on-the-future-of-insurance> (consultado en diciembre de 2019)
- 39 MetLife, Financial Wellness Programs Foster a Thriving Workforce <https://www.metlife.com/employee-benefit-trends/ebts-financial-wellness-2019/> (consultado en diciembre de 2019)
- 40 John Whitaker, Director de Prestaciones de Workday, ponente en el evento de MAXIS GBN Future of Work: innovation in employee benefits, Londres, 7 de noviembre de 2019
- 41 MetLife 17th annual US Employee Benefits Trends Study 2019 <https://www.metlife.com/employee-benefit-trends/ebts-thriving-in-new-work-world-2019/> (consultado en marzo de 2019)



● maxis-gbn.com

● **MetLife** and **AXA** in partnership

Este documento ha sido elaborado por MAXIS GBN únicamente con fines informativos y no constituye un asesoramiento. MAXIS ha hecho todo lo posible para asegurar que la información contenida en este documento proceda de fuentes fiables, pero no puede garantizar la exactitud o integridad de la misma. La información contenida en este documento puede estar sujeta a cambios en cualquier momento sin previo aviso. Por lo tanto, si deposita su confianza en esta información lo hace estrictamente por su cuenta y riesgo. Este documento es estrictamente privado y confidencial y no debe copiarse, distribuirse ni reproducirse total o parcialmente, ni transmitirse a terceros.

La red de prestaciones globales de MAXIS (la "Red") es una red de compañías de seguros miembros de MAXIS con licencia local (los "Miembros") fundada por AXA France Vie, París, Francia (AXA) y Metropolitan Life Insurance Company, Nueva York, NY (MLIC). MAXIS GBN, inscrita en el registro ORIAS con el número 16000513, y con domicilio social en 313, Terrasses de l'Arche, 92 727 Nanterre Cedex, Francia, es un intermediario de seguros y reaseguros que respalda la Red. MAXIS GBN es propiedad conjunta de los afiliados de AXA y MLIC, y no emite pólizas ni ofrece seguros; dichas actividades son llevadas a cabo por los miembros. MAXIS GBN opera en el Reino Unido a través de su establecimiento en dicho país, con domicilio social en 1st Floor, The Monument Building, 11 Monument Street, Londres EC3R 8AF, número de establecimiento BR018216, y en otros países europeos en régimen de libre prestación de servicios. MAXIS GBN opera en EE.UU. a través de MetLife Insurance Brokerage, Inc., con domicilio en 200 Park Avenue, NY, NY, 10166, un agente de seguros con licencia de NY. MLIC es el único miembro autorizado para realizar actividades de seguros en Nueva York. Los demás miembros no están autorizados para ejercer su actividad en Nueva York y las pólizas y contratos que emitan no han sido aprobados por el Superintendente de Servicios Financieros de Nueva York, y no están protegidos por el fondo de garantía del estado de Nueva York, ni están sujetos a las leyes de dicho Estado. MAR00518/0220