

La gestión de los beneficios de salud en movilidad internacional

Escenario

La situación de pandemia en que nos encontramos desde hace aproximadamente un año ha colocado el **foco** de atención **en la salud**.

Cuestiones como si los empleados expatriados tienen o no cobertura en caso de enfermar por SARS-CoV-2, si pueden ser evacuados con celeridad o incluso si están informados en caso de que se produzca de nuevo una rápida dispersión del virus que pudiera colapsar los sistemas sanitarios de los países de destino, con el riesgo adicional que ello comporta, son cuestiones que siguen muy presentes.



Si revisar la adecuación y el alcance de los beneficios de salud de los empleados expatriados ha sido siempre un tema de gran relevancia para los Departamentos de RRHH, la situación actual ha puesto de manifiesto la necesidad de realizar un análisis en profundidad que permita a las empresas disponer de soluciones de salud idóneas y ágiles para facilitar el mejor cuidado a los empleados en el menor tiempo posible y por las vías más adecuadas (sean éstas presenciales o digitales).

El entorno actual, en el que la asistencia ha estado centrada en la pandemia y en procesos médicos urgentes, ha impulsado también el movimiento hacia la prevención y los hábitos de vida saludables, facilitados igualmente a través de vías digitales.

En consecuencia, gestionar los beneficios de salud pasa por realizar una revisión en profundidad de los beneficios no sólo desde la óptica del tratamiento a la enfermedad sino también desde la perspectiva de la prevención y, por supuesto, considerando situaciones excepcionales que pudieran darse en el futuro.

Factores a considerar en la gestión de la salud

Diseño del plan

- Coberturas y servicios: límites de los beneficios de salud
- Condiciones: del plan: carencias, preexistencias, otros condicionantes en el proceso de enrolment
- Participación en el coste de los servicios: copagos, franquicias, coaseguro
- Programas preventivos y de promoción de la salud ad hoc

Proveedores de seguros y servicios de salud

- Flexibilidad en el diseño del plan para adecuarse a distintos perfiles. Planes compliant
- Redes médicas internacionales amplias con chequeo permanente de la calidad del servicio y baremos razonables (cost containment)
- Pago directo
- Telemedicina, plataformas de asistencia y servicios online, sistema de alertas
- Actuación inmediata en evacuaciones, repatriaciones y otras situaciones críticas

Gestión de la salud

- Seguimientos médicos presenciales o remotos
- Seguimiento de patologías crónicas
- Coordinación de casos médicos complejos
- Segunda opinión médica
- Chequeos médicos preventivos
- Planes personalizados de wellbeing y promoción de hábitos de vida saludables

Algunas preguntas clave



PRIORIDADES PARA RRHH

PRIORIDADES PARA EL EMPLEADO

Están adecuadamente protegidos los empleados desplazados?

¿Se da cumplimiento legal a la normativa sobre el deber de cuidado a los empleados?

¿Está implantada la mejor solución para todos los países o son posibles áreas de mejora en algunos / todos los ámbitos?

¿El plan cubre cualquier contingencia de salud, sea por enfermedad o por accidente?

¿Existe un acceso rápido a la asistencia médica cuando es necesario?

¿El plan incorpora tratamientos novedosos que faciliten al empleado una mejoría más rápida?

¿Tiene la empresa el control real sobre el plan y considera escenarios de proyección futura?

¿Hay suficientes hospitales y clínicas en el lugar de destino? Si no es así, ¿qué alternativas existen?

¿Hay vías digitales para consultas, prescripción de tratamientos y seguimientos médicos?

¿Permite el plan acceso a programas personalizados de wellbeing?

