

# enlace



AON

verano 08

Planes de Pensiones Híbridos

## La Mejor Forma de Hacer Frente al Futuro

GASTOS MÉDICOS MAYORES

Un Producto de  
Primera Necesidad

ANÁLISIS DE RIESGOS

Una Visita que  
Puede Evitar  
Pérdidas Millonarias



Seguros | Fianzas | Beneficios para Empleados | Consultoría Actuarial y Capital Humano

# AON

El corredor de seguros No. 1 en el mundo  
[www.aon.com](http://www.aon.com)

“Retener el talento y prevenir riesgos en su empresa es una tarea que sólo el líder en consultoría puede lograr”

En Aon contamos con el mayor nivel de experiencia en el mercado mexicano, el cual nos permite elaborar planes enfocados a las necesidades específicas de cada uno de nuestros clientes.

Pregunte a Aon qué es lo que puede hacer por usted.

Llámenos al (55) 5395.1409 o escribanos a: [mx\\_ventas@aon.com.mx](mailto:mx_ventas@aon.com.mx)

Aon Consulting: Beneficios para Empleados, Servicios Actuariales, Capital Humano, Fianzas, Diseño de Estructuras de Alianzamiento. Aon Risk Services: Múltiple Empresarial, Responsabilidad Civil, Transportes, Rotura de Maquinaria, Aviación, Aeroespacial y Marítimo, Consultoría en Prevención de Riesgos y Continuidad del Negocio, Líneas Especiales, Seguro de Crédito, Seguro de Estabilidad (CIMA / BBB), Responsabilidad Civil de Constructores y Fundadores (D&O).

**Aon México** | Blvd. Manuel Ávila Camacho No. 1, pisos 3, 4 y 13 | Polanco | 11560 México, D.F.  
Cancún, Cd. Juárez, Chihuahua, Guadalajara, Hermosillo, León, Mérida, Monterrey, Puebla, Querétaro, Reynosa, Tampico, Tijuana y Torreón.



**DIRECCIÓN GENERAL**

Christopher Baudouin Kennedy  
Presidente & C.O.O.  
Aon Risk Services Latinoamérica  
Aon México

**VENTAS**

Miguel Arroyo y Cortés  
Director Comercial Corporativo  
Aon México  
Tel. Dir. (55) 5387.6140 / Fax (55) 5387.6067  
e-mail: miguel\_arroyo@aon.com.mx

**MERCADOTECNIA**

María Xochiquetzal Garibay Tovar  
Subdirectora de Mercadotecnia  
Aon México  
Tel. Dir. (55) 5387.6278 / Fax (55) 5387.6067  
e-mail: xochi\_garibay@aon.com.mx

**Consejo Editorial**

John Baudouin Kennedy  
Miguel Arroyo y Cortés  
María Xochiquetzal Garibay Tovar

**Dirección Editorial**

María Xochiquetzal Garibay Tovar

**Realización**

Imagen y Comunicación Organizacional, S.C.  
Diseño: Alejandro Espinosa de los Monteros  
Coordinación: Verónica Oropeza Gracia / Aon México

**Aon Risk Services**

Agente de Seguros y de Fianzas, S.A. de C.V.  
Blvd. Manuel Ávila Camacho N° 1 Pisos 3, 4 y 13  
Col. Polanco  
CP. 11560, Del. Miguel Hidalgo  
México, D.F.  
Conmutador: (55) 5387.6000

**www.aon.com**

Si usted está interesado en recibir ejemplares adicionales de Enlace Aon, envíe su solicitud a: enlace\_aon@aon.com.mx

Enlace Aon es una publicación trimestral de Aon Risk Services Agente de Seguros y de Fianzas, S.A. de C.V., Blvd. Manuel Á. Camacho No. 1 Piso 3 Col. Polanco C.P. 11560, México, D.F. Editor responsable: María Xochiquetzal Garibay Tovar. Número de Certificado de Reserva otorgado por el Instituto Nacional de Derecho de Autor: 04-2006-051010160300-102 Número de Certificado de Licitud de Título: (en trámite). Número de Certificado de Licitud de Contenido: (en trámite). Registro SEPOMEX: PP09-1464 Imprenta: Artes Gráficas Panorama, S.A. de C.V. Avena 629 Col. Granjas México, C.P. 08400, México D.F.

El contenido de los artículos es responsabilidad exclusiva de los autores. Todos los derechos están reservados. Queda prohibida la reproducción parcial o total del material publicado en este número sin consentimiento por escrito del editor.

La cultura de prevención se extiende cada vez más en el país, y eso es una buena noticia. En el renglón de seguros de autos, de gastos médicos mayores y en el de pensiones, son cada día más las personas que están conscientes de la necesidad de contar con planes que protejan su vida y sus propiedades, pero sobre todo su salud y su futuro.

Por eso, en este número de Enlace Aon dedicamos un espacio importante a un tema tan vital como el seguro de gastos médicos mayores, un hábito que poco a poco se arraiga en una parte de la población, preocupada por los imprevistos que trae consigo una enfermedad o un accidente en la familia.

También con el pensamiento puesto en el futuro, nuestra portada aborda un tema crucial: el de las pensiones. Y aquí, destacamos en especial los llamados “esquemas híbridos”, que ofrecen ventajas tanto para las empresas como para sus empleados. Hoy, estos planes constituyen la mejor opción para prepararse con éxito para la etapa de la jubilación.

Naturalmente, y siempre tratando de ofrecer a nuestros clientes una lectura variada, en este número abordamos también otros temas interesantes. Está, por ejemplo, el de los productos que Aon ofrece en el área de la construcción, un sector que verá una intensa actividad, particularmente en lo relacionado a nuevas carreteras, aeropuertos, vías de ferrocarril y ampliación de puertos, contemplados en el Plan Nacional de Infraestructura.

Por último, un tema esencial cuando se habla de los campos de interés de Aon ocupa un lugar importante en esta edición: el de la administración de riesgo. Un rubro en el que trabajamos con gran profesionalismo, con un equipo de expertos en diversas materias, y donde la tarea es lograr una mucho mayor conciencia de los riesgos que toma cualquier negocio en su operación cotidiana, así como de los caminos que existen para protegerse frente a ellos.

Esperamos, como siempre, que este número sea de interés para usted y ofrezca información útil en temas claves para el rumbo de su negocio.

Christopher Baudouin Kennedy  
Presidente & C.O.O.  
ARS Latinoamérica  
Aon Risk Services México





10



4

Lo importante es tener una cobertura propia mediante una póliza individual o la posibilidad de dar continuidad a la cobertura de grupo para que, sin importar si cambias de trabajo, generes antigüedad, lo que da un mejor respaldo en caso de un imprevisto.

10

En Portada

Planes de Pensiones Híbridos

**La Mejor Forma de Hacer Frente al Futuro**

4

Gastos Médicos Mayores

**Un Producto**

**de Primera Necesidad**

6

Construcción

**Respuestas para una Nueva Infraestructura**

8

Juan Carlos Díaz Arellano

**"Además de Calidad, Servicio y Precio, También Obtuvimos Innovación"**



14



19

14

Análisis de Riesgos

## Una Visita que Puede Evitar Pérdidas Millonarias

17

Prevención y Salud

## Invertir en Salud es Rentable

19

Responsabilidad Social

## De la Mano con lo Verde

20

## Panorama

- Encuesta de Aon Consulting en Materia de Recursos Humanos
- Mapa de Riesgo Político 2008
- Encuesta de Beneficios y Talento 2008

Cuando un nuevo producto sale al mercado, recibimos una llamada diciéndonos 'existe esta alternativa'. Por eso sabemos que contamos con lo mejor que existe, lo más competitivo y lo más barato.

Página 8

Gastos Médicos Mayores

# Un Producto de Primera Necesidad

**En México, la cultura de la prevención debe crecer a través de productos como los seguros de gastos médicos mayores.**



**E**s una realidad que a menudo las personas se preocupan por conseguir un buen trabajo, que garantice el sustento de su hogar y sus gastos cotidianos. Y ¿la salud? Bien, gracias. Ésta, por lo general, ocupa uno de los últimos lugares en la lista de pendientes. Pero el día menos imaginado, un mal se presenta sin avisar y, por supuesto, sin contar con nada ahorrado, impactando el bolsillo...

Por ello, estar bien hoy no debe ser pretexto para descartar un plan de gastos médicos que permita, mañana, hacer frente a imprevistos. En México, sin embargo, recién despierta el hábito de ser previsores y contar con un programa que ayude a reducir o cubrir los gastos generados por un padecimiento o accidente.

En el país, alrededor de 50 millones de personas son derechohabientes de la cobertura médica de alguna institución, y sólo unos cinco millones cuentan con seguro privado. “El resto de la población carece de estos servicios. Por ello, el de los seguros médicos constituye un mercado por demás atractivo para las empresas que ofrecen esta clase de productos”, dice Adolfo Morales Gallegos, Director de Siniestros y Operaciones del área de Beneficios para Empleados de Aon México.

Hoy en día, nadie se levanta diciendo: “Hoy voy a comprar un seguro de gastos médicos mayores”. Sin embargo, lo cierto es que la cultura del seguro de gastos médicos ha ido creciendo poco a poco en los últimos diez años. Entre los principales “detonadores” de este incremento en sus índices de popularidad destaca que las compañías lo ofrecen como una prestación para sus empleados. Además, estímulos fiscales como la deduc-

ción de gastos en la compra de una póliza individual, han permitido que cada vez más personas busquen adquirir el servicio en forma individual. Lo importante, como explica el entrevistado, es “tener una cobertura propia mediante una póliza individual o la posibilidad de dar continuidad a la cobertura de grupo para que, sin importar si cambias de trabajo, generes antigüedad, lo cual da un mejor respaldo en caso de cualquier imprevisto”.

Las enfermedades no distinguen edad y su costo es insospechado, así que lo mejor es prepararse con un producto que ofrezca amplia cobertura. Pensando en un accidente, ¿cuánto habría que pagar por tratamiento quirúrgico y médico, honorarios del especialista, anestesiólogo, servicios de ambulancia y terapia intensiva? Ante algo así, siempre es más ‘tranquilizante’ tener una póliza que los contemple.

Por ello, si un producto consigue la fidelidad del consumidor, ese es el seguro de gastos médicos mayores, afirma Adolfo Morales. “Cuando alguien de la familia sufre un problema de salud, viene un desequilibrio emocional y económico. Si no existe un instrumento para salvaguardar el patrimonio, la gente termina por vender sus bienes y recurre a préstamos. En cambio, si hay una póliza, se puede recibir un servicio de primer nivel, con los hospitales y especialistas que el asegurado elija. Esto, aunque no resuelve la parte anímica, quita un peso de encima”.

## LOS PUNTOS A TOMAR EN CUENTA

La línea de productos personales de Aon contempla la póliza de gastos médicos mayores individual, servicio que brinda con el respaldo de diferentes compañías de seguros, permitiéndole ofrecer precios competitivos en diferentes alternativas. “El cliente -señala Morales- encuentra varios tipos de cobertura, red de hospitales y beneficios





Contacto:

[adolfo\\_morales@aon.com.mx](mailto:adolfo_morales@aon.com.mx)

Lo importante es tener una cobertura propia mediante una póliza individual o la posibilidad de dar continuidad a la cobertura de grupo para que, sin importar si cambias de trabajo, generes antigüedad, lo que da un mejor respaldo en caso de un imprevisto.

adicionales por contratar la póliza con cierta aseguradora. Pero lo más importante es que ésta se adecue a sus necesidades y al 'bolsillo', porque cuando se adquiere un seguro generalmente es para toda la vida”.

Un punto fundamental al elegir el seguro es determinar un deducible que permita enfrentar los primeros gastos fijos a cubrir en caso de una enfermedad o accidente, pensando que ciertos cuadros clínicos pueden llegar a complicarse. Además, el asegurado necesita comprender términos como coaseguro y leer a conciencia las condiciones de la póliza.

“Aon busca que la persona comprenda, desde un principio, lo que está adquiriendo. Por eso, ofrecemos un comparativo de precios y coberturas. A la par, ayudamos a que el usuario domine conceptos como honorarios, antigüedad, pre-existencias, gastos de maternidad, dentales, padecimientos congénitos, si la cobertura es nacional y el tipo de tabulador de honorarios médicos que maneja la póliza.”

Adicionalmente, puntualiza, le avisamos al asegurado si el seguro tiene periodos de espera para pagar ciertos padecimientos, hasta qué edad se cubren y sus beneficios adicionales -como consulta médica con precios preferenciales o descuentos en laboratorios y farmacias-. Hay que aclarar, también, que la mayoría de las pólizas, por citar un ejemplo, excluyen tratamientos psiquiátricos y psicológicos, o estéticos como calvicie.

Al brindar este tipo de información ya no hay engaños, de modo que cuando se presenta el incidente el cliente sabe lo que la póliza puede o no cubrir. De ahí que, antes de adquirir un seguro sea importante, como señala Morales, tener “en mano” una proposición de

cobertura con respecto a lo que sucede en el mercado. Un buen agente debe estar preparado, saber cuánto cuesta una póliza para tratar determinada enfermedad, y ofrecer no lo más caro, sino lo que realmente se ajuste al presupuesto y demanda de su cliente.

#### LA MEJOR OPCIÓN SEGÚN EL PERFIL

La póliza de mayor demanda es la de precio medio, con alcance nacional. Sin embargo, como indica Morales, la persona debe evaluar si, con el paso del tiempo, su elección sigue respondiendo a sus necesidades. Tal vez cambió de trabajo o de residencia, y eso modifica el tipo de producto con el que inició.

En Aon, agrega Morales, se ofrece orientación para que el cliente identifique la mejor opción para su perfil y se actualice en cuanto a los productos que existen según modifique su estilo de vida. “También contamos con un call center que asesora al cliente antes, durante y después del siniestro, así como un área de apoyo especializada en realizar diversos trámites. Cuando sucede el accidente o la enfermedad es el momento de la verdad. Ahí es cuando el asegurado pone a prueba el servicio que se le ofreció, y Aon está preparado para apoyarlo en todo lo que necesite; incluso hay médicos que intervienen en caso de controversia”.

Quien ya ha sufrido una enfermedad estando asegurado no necesita convencerse de la conveniencia de contar con un seguro de gastos médicos mayores. Afortunadamente, quienes aún no lo tienen se inclinan cada día más por adquirir uno para su familia, engrosando las filas de los consumidores potenciales de un producto cuyas posibilidades de mercado son cada día más atractivas. Hoy, es claro que, al lado de la demanda natural de pólizas de gastos médicos mayores, su crecimiento depende también de más estímulos fiscales y de la mayor difusión de los indudables beneficios de este producto. “Si el volumen de personas aseguradas aumenta -termina Morales-, el costo del servicio disminuirá, extendiendo sus beneficios cada vez a más sectores de la población”.

# Respuestas para una Nueva Infraestructura

La obra anunciada por el Programa Nacional de Infraestructura impondrá demandas adicionales a la industria de fianzas y seguros, que habrá de cubrir las necesidades de obra y de operación de nuevas carreteras, vías férreas, puertos y terminales aéreas.

Contactos:

[bernard\\_baudouin\\_sr@aon.com.mx](mailto:bernard_baudouin_sr@aon.com.mx)

[richard\\_atherton@aon.com.mx](mailto:richard_atherton@aon.com.mx)

[miguel\\_arroyo@aon.com.mx](mailto:miguel_arroyo@aon.com.mx)

S

i se atiende a la obra anunciada en el Programa Nacional de Infraestructura del Gobierno Federal, en el 2030 México habrá desarrollado kilómetros de carreteras y vías férreas, una mejor plataforma de telecomunicaciones y ampliado la capacidad de sus terminales aéreas y puertos.

Por lo pronto, y para los próximos cuatro años, el Programa contempla, entre otras cosas:

- La construcción o modernización de 17,598 kilómetros de carreteras y caminos rurales.
- La ampliación de la red ferroviaria y el desarrollo de corredores multimodales para hacer más eficiente el transporte de mercancías, dando especial atención a los corredores que unen a los puertos del Pacífico con los del Atlántico y con las fronteras.
- El impulso al crecimiento de trenes suburbanos de pasaje.
- El desarrollo de diez corredores multimodales, incluyendo la construcción de 12 terminales intermodales de carga.
- El desarrollo de aeropuertos regionales y proyectos aeroportuarios. La meta es construir al menos tres nuevos aeropuertos y ampliar otros 31; construir terminales especializadas en carga aérea (incrementando la capacidad en un 50%) y alcanzar la certificación del 50% de los aeropuertos con base en estándares internacionales.
- El desarrollo de los puertos como parte de un sistema integrado de transporte multimodal competitivo, con servicios de acuerdo con los estándares internacionales. En este contexto, el Programa propone la construcción de cinco puertos nuevos y la ampliación o modernización de otros 22.







## Habrá una demanda importante de ciertos productos. Es el caso del seguro tradicional de obra civil de todo riesgo, de las fianzas, del seguro de responsabilidad civil y de la figura de "pérdida de ganancias futuras".

Los montos de inversión que se requieren para alcanzar estas metas convocan el concurso de capital público y privado, nacional y extranjero. También retan la capacidad de la industria aseguradora, estrechamente ligada al crecimiento que se avecina.

En la industria de la construcción, esta nueva ola de actividad abre la puerta a inversionistas mexicanos y busca promover una mayor participación de empresas como ICA e IDEAL, capaces de asumir proyectos de la magnitud de los que se avecinan.

### MAYOR VOLUMEN DE NEGOCIO

En el terreno asegurador, como indica Bernard Baudouin, Vicepresidente Ejecutivo de Aon México, "el boom generará más ingresos, y también más riesgos en todas las facetas de la industria. Un mayor volumen de negocio abrirá más oportunidades para las compañías, por las obras en sí mismas con todo lo que implican en materia de seguros, fianzas y reaseguros, y también por la generación de empleos que necesariamente vendrá con todo ello".

"La nueva obra -señalan tanto Bernard Baudouin como Richard H. Atherton, Director Internacional de Aon Global Client Network- abre entonces un panorama interesante para el que la industria de fianzas y seguros está preparada, no sólo midiendo la capacidad local de las compañías, sino también la de reaseguro a nivel mundial."

En esta línea, "y como primer corredor de seguros y reaseguros en México, Aon puede brindar a las compañías mexicanas un apoyo que pocos corredores están hoy en posición de dar".

Desde luego, como indica Miguel Arroyo, Director Comercial Corporativo de Aon México, "habrá una demanda importante de ciertos productos. Es el caso del seguro tradicional de obra civil de todo riesgo, de las fianzas y del seguro de responsabilidad civil".

A esta lista, Baudouin agregaría, dependiendo del tipo de proyecto y de financiamiento, la figura que llamamos "pérdida de ganancias futuras".

Si, por ejemplo, señala, "en un tren deben planearse con tiempo las obras para luego comenzar la operación. En estos proyectos, el financiamiento depende de los ingresos futuros. Si por algún siniestro la obra se atrasa, los intereses no lo harán. De ahí la importancia de buscar una cobertura de este tipo, que forma parte de la cobertura de obra civil".

Atherton llama especialmente la atención en el tema de puertos. Y es que si bien existe el conocimiento y la experiencia suficiente en materia de carreteras, ferrocarriles e incluso aeropuertos, el asunto relativo a las obras de ampliación portuaria planeadas debe considerarse especialmente.

Si el sector asegurador ya ha trabajado en el tema de operación portuaria, el mayor reto será proporcionar seguros, fianzas y otros servicios similares a esas obras de ampliación, donde la concentración de valor y los riesgos propios de las costas mexicanas plantean retos importantes para la industria.

Y no se habla aquí sólo de puertos de carga, sino también de otros con vocación turística. De hecho, el incremento en la captación de recursos por actividades turísticas es otra de las áreas de oportunidad que orientarán el crecimiento de la infraestructura portuaria mexicana en los próximos años. De hecho, una de las propuestas del Programa Nacional de Infraestructura apunta precisamente a impulsar de manera especial el desarrollo de los puertos con vocación turística, un sector que también ejercerá una mayor demanda en la industria aseguradora.

Juan Carlos Díaz Arelle

# "Además de Calidad, Servicio y Precio, También Obtuvimos Innovación"

A partir del 2001, Altta Homes ve en Aon un socio que puede "ayudarle en un mundo de cosas". Y así ha sido a lo largo de estos años, en los que la relación entre ambas empresas se ha profundizado.

**H**ace dos años, el Infonavit otorgó ciertas ventajas a aquellos desarrolladores que ofrecieran un seguro para cubrir la estructura de una casa por diez años y sus instalaciones por dos. Este tipo de póliza no existía en México, sólo se utilizaba en España y Francia.

Entonces, como relata Juan Carlos Díaz Arelle, Presidente de Altta Homes, "me reuní con gente de Aon y les comenté que queríamos sacar este seguro en el país. Gracias a su presencia a nivel mundial, los expertos de la firma consiguieron una lista de aseguradoras que lo manejaban y establecimos contacto con ellos. Ante su falta de interés, Aon habló con ejecutivos de GMX que, después de un análisis de riesgos, decidieron entrarle. Así, entre todos creamos un producto que hoy se vende mucho en el mercado y que a nosotros, en ese momento, nos dio una ventaja competitiva sustancial. Por eso, hoy vemos a Aon como un socio estratégico que nos puede ayudar en un mundo de cosas".

Los orígenes de esta relación se remontan a 2001, cuando los socios de la empresa (denominada Pulte en ese entonces) comenzaron a notar que sus seguros y fianzas estaban poco diferenciados y que la forma como estaban organizados era muy ineficiente: cada socio se ocupaba de sus propias pólizas; algunos las contrataban con una empresa formal, mientras otros lo hacían, quizá, con el amigo de un sobrino, que tenía un pequeño despacho.

Como consecuencia, refiere Díaz Arelle, el "servicio era inadecuado y tener éxito al reclamar el pago de una





fianza se convertía en algo milagroso. Resolvimos que esto tenía que cambiar y creamos un paquete a nivel nacional para profesionalizar los seguros de todo tipo, incluso beneficios y fianzas. Volteamos a ver a un par de despachos, pero no nos convencieron. Entonces optamos por contratar a Aon, que ya atendía a una de nuestras alianzas del norte y al socio de Estados Unidos”.

En un inicio, la desarrolladora contrató únicamente los seguros de gastos médicos y de vida. Por aquel entonces hizo una reclamación de gastos médicos por más de 270,000 dólares y, “cuando hubo que fajarse y pelear, Aon tomó la batuta y obtuvo buenos resultados -explica el entrevistado-. Para nosotros, este logro se convirtió en una estrategia para retener nuestro talento interno porque, cuando un empleado ve que una reclamación de ese tamaño prospera y un compañero puede atender a su hija en el mejor hospital, sin duda lo aprecia, y eso lo motiva a permanecer en la compañía. Quizá si no nos hubiera representado una firma con la fuerza que tiene Aon, no hubiéramos tenido éxito en esa reclamación”.

Con el paso del tiempo, Alta Homes requirió de servicios adicionales. “Necesitábamos saber si estábamos pagando a nuestros empleados conforme a mercado y requeríamos un estudio de compensaciones serio. No sabíamos a quién contratar. Recurrimos de nuevo a Aon; esta vez a su servicio actuarial. Ahora, cada uno o dos años la consultora nos hace un estudio de mercado donde analiza si estamos pagando bien a nuestros ejecutivos y nos informa sobre las novedades que existen en materia de compensaciones”.

#### **DORMIR TRANQUILOS**

“Además de calidad, precio y servicio -advierte Díaz Arelle-, Aon nos da innovación. Por ejemplo, hace un par de años necesitábamos sacar un certificado de libertad de gravamen para poder escriturar uno de nuestros desarrollos en

**Cuando un nuevo producto sale al mercado, recibimos una llamada diciéndonos 'existe esta alternativa'. Por eso sabemos que contamos con lo mejor que existe, lo más competitivo y lo más barato.**

Querétaro y el Registro Público iba muy lento. Propusimos al Infonavit contratar una fianza para garantizar la salida fuera de tiempo de esos certificados. Levantamos el teléfono, hablamos con Aon y, aunque ese tipo de fianza no existía en el mercado, investigaron, se movieron, crearon el producto y el Infonavit nos permitió escriturar.”

Díaz Arelle está convencido de que este tipo de asesoría no es un gasto, sino una inversión, porque “nos permite dormir tranquilos. Por eso, antes de trabajar con un contratista, le solicitamos su información financiera y currículum; después, se los enviamos a Aon y, si nos dice que el proveedor es afianzable, estamos seguros de darle el trabajo”.

Este cliente también considera que Aon lo mantiene al día. Y es que, afirma, “continuamente están buscando innovar en muchos aspectos. Cuando un nuevo producto sale al


mercado, recibimos una llamada telefónica diciéndonos 'existe esta alternativa'. Entonces, sabemos que contamos con lo mejor que existe, lo más competitivo y lo más barato. Esto es muy importante para nosotros porque, cuando construyes una casa de 180,000 pesos, todo lo que pagas es relevante”.

Por eso el trabajo con Aon sigue una línea continua... En estos días, por ejemplo, se trabaja en el terreno de las pólizas: en vista de que las instalaciones de Alta Homes se encuentran distantes unas de otras, “resulta un poco laborioso pedir aquí las pólizas y enviarlas a cada una de las plazas. Por eso estamos viendo, con Aon y GMX, la posibilidad de emitir las pólizas desde nuestras oficinas, vía electrónica. Solucionarlo será cuestión de un par de meses, ya que trabajar con Aon resulta sencillo. Su estructura es muy plana y la gente siempre está disponible”.

### **Alta Homes, Crecimiento y Expansión**

**Pulte** inició sus operaciones en 1994 a través de alianzas estratégicas que le permitían operar en distintas regiones del país. Tras múltiples cambios, en 2005 decidió vender su participación y, mediante una sociedad entre Walton Street Capital, un fondo de capital privado especializado en bienes raíces con sede en Chicago, y Grupo Sadasi, la empresa privada desarrolladora de vivienda más grande del país, se convirtió en Alta Homes.

Con actividades en 12 ciudades del país y cerca de 500 empleados, Alta Homes construye 9,500 casas al año, entre viviendas de interés social, medio y residencial -que van desde 180,000 pesos hasta 2.5 millones. Hoy, sus accionistas han apostado fuerte por el crecimiento. Contando con más de 70,000 lotes de reserva territorial, el año más importante para la firma será 2009, cuando proyecta lograr un crecimiento de 35%. Entre sus planes se encuentra poner en marcha tres nuevas plazas: Guadalajara, Tijuana y Distrito Federal.



Los esquemas híbridos ofrecen ventajas, tanto para la empresa como para el empleado. Por eso, hoy aparecen como la mejor opción para prepararse para la etapa del retiro.

Planes de Pensiones Híbridos

## La Mejor Forma de Hacer Frente al Futuro

Contacto:  
[jorge\\_servin@aon.com.mx](mailto:jorge_servin@aon.com.mx)



**C**uando Arturo cumplió 61 años, la empresa donde había trabajado durante 18, lo despidió. Su liquidación correspondió a tres meses de sueldo más 20 días por año de trabajo, como marca la Ley. Y aunque en un principio parecía mucho dinero, el futuro no era prometedor...

Muchos jubilados enfrentan situaciones similares a las de este ejemplo. Incluso podría ser peor, si Arturo hubiera renunciado antes de que lo liquidaran, se habría ido de la empresa con las manos vacías...

“En México -afirma Jorge Servín, Subdirector de Servicios Actuariales de Aon-, los trabajadores difícilmente deciden jubilarse para recibir una pensión del Seguro Social, porque el ingreso que reciben es comúnmente mucho mayor que el que tendrán como jubilados. Entonces, una vez que rompen la barrera de los 60 años, la mayoría necesita seguir trabajando y no se jubila hasta que la empresa se los pide, casi siempre a través de un despido injustificado, porque la vejez no es una causa justificada de despido.”

“A partir de la práctica de pagar tres meses-20 días/año, las compañías establecieron informalmente un plan de pensiones de Beneficio Definido, donde entregan al empleado jubilado un pago único equivalente a esa cantidad. Por supuesto que esta práctica no toma en cuenta si alguien podría vivir con ese dinero de ahí en adelante, además de que los empleadores manejan a discreción cuál es el salario del que partirán para pagar dicha indemnización. Con frecuencia, incluso, negocian con el empleado y sólo consideran el sueldo base, no el salario integrado como señala la Ley.”

Como consecuencia de lo anterior, para la empresa no sólo se presenta un problema de falta de equidad, sino también la necesidad de resolver cómo financiar estos beneficios.

#### UN ESQUEMA PORTÁTIL

La tendencia internacional que también se ha adoptado en México es el esquema de Contribución Definida, a partir del cual se crea una especie de cuenta de ahorro donde ambos, empresa y trabajador, depositan una cantidad igual -cierto porcentaje del salario base- a lo largo de la vida laboral de este último.

“Se trata -como asegura Servín- de una buena fórmula, porque existe una corresponsabilidad. Si bien, ninguna empresa puede preocuparse más por el retiro de un trabajador que él mismo. La ventaja de esta cuenta de aho-



#### De uso común en Estados Unidos, el esquema híbrido significa una novedad en México y minimiza el costo que un plan de retiro tiene para las compañías.

ro es que es ‘portátil’ porque, cuando alguien abandona la compañía por cualquier causa, tiene derecho a llevarse el 100% de lo que ahorró. En el caso de separación voluntaria, si ha permanecido en el trabajo el tiempo suficiente, el empleado recibe una parte de lo que la empresa ahorró por él, gracias a lo cual este mecanismo se convierte además en una forma de atracción y retención.”

Sin embargo, este esquema de ahorro no garantiza que el empleado pueda recibir, producto del ahorro hecho por la compañía en su nombre, el beneficio mínimo que la compañía tiene que pagar (tres meses-20 días/año), porque la liquidación depende del sueldo y de los años de servicio a la fecha de jubilación. Es decir, su principal desventaja es que existe incertidumbre, porque el empleado desconoce cuánto va a recibir al final del camino. La cantidad dependerá del tiempo durante el cual se ahorró y el rendimiento del monto acumulado.

#### UN PLAN ATRACTIVO PARA TODOS

De uso común en Estados Unidos, este esquema híbrido significa una novedad en México. Su finalidad es minimizar el costo que un plan de retiro tiene para las compañías, al tiempo que combina lo mejor de otras fórmulas. En este esquema, la compañía garantiza que, al final de la vida laboral del trabajador, la cantidad que ella aporta será al menos de tres meses-20 días/año.

En otras palabras, cuando el trabajador se jubile recibiría la cantidad que resulte mayor entre los tres meses-20 días/año y lo que la compañía aportó por él, incluyendo

## El Tamaño del Problema

Según datos oficiales, 63% de los mexicanos mayores de 65 años carece de una pensión. Por si fuera poco, sólo unos cuantos cuentan con una pensión proveniente de algún sistema de seguridad social estatal, como pueden ser el IMSS o el ISSSTE. Esto implica que, en realidad, esa población se encuentra desamparada, pues la cantidad que recibe es muy pequeña y carece de un ingreso adicional. Estas cifras cobran todavía mayor relevancia si consideramos que la expectativa de vida en el país se ha incrementado, hasta llegar a los 76 años promedio.

los rendimientos correspondientes. Esto, dejando claro que a esta cantidad se le sumaría lo acumulado por el trabajador mediante sus aportaciones y los rendimientos que les corresponden.

Como se puede apreciar, este plan es atractivo tanto para la gente joven como para la que se encuentra relativamente cerca de la jubilación, ya que la persona madura ahorrará por poco tiempo pero tendrá la garantía de los tres meses-20 días/año. Los jóvenes, por su parte, podrán ahorrar por un largo periodo, lo que les permitirá exceder dicha cantidad.

Frente a la desconfianza general que existe ante las Afores, el gran atractivo de este esquema es que el trabajador ve, día tras día, cómo van creciendo sus aportaciones y rendimientos. ¿Otras ventajas? “Siempre y cuando esté bien comunicado -advierte Servín-, constituye una excelente herramienta de retención y atracción, en vista de los pocos planes de este tipo existentes en México”.

“En lo referente a la cuestión financiera, al crearse los fondos de pensiones, la compañía puede ir haciendo frente a esas obligaciones de manera ordenada y paulatina, creando provisiones para cuando llegue el momento de pagarlas.”

Una premisa fundamental de las empresas interesadas en implementar un esquema híbrido es que el costo de este plan sea marginal. “Si retrocedemos la película -advierte Servín-, el costo por pagar el beneficio de los tres meses-20 días/año ya está contemplado por las compañías. Entonces, en Aon podríamos crearle al cliente un esquema de contribución definida en el cual, inicialmente, sólo haga aportaciones del trabajador sin que le cueste a la compañía. Esto, con la idea de que, en un futuro y a partir de los recursos disponibles, ésta también empiece a aportar”.

En el caso de los empleados, el dinero ahorrado comienza a generar rendimientos exentos del Impuesto Sobre la

Renta, lo cual supone una ventaja mayor a hacerlo como persona física. “Se trata entonces de un esquema muy bondadoso para un empleado que ahorra durante toda su vida laboral porque, al presentar la declaración anual, la Ley le permite deducir las aportaciones al plan, con lo cual paga menos impuestos. Además, si esa persona llega al retiro trabajando en la empresa, la cantidad que ésta le entrega paga menos impuestos que si la recibiera como salario”.

### ASESORÍA MODULAR

Aon diseña un plan de pensiones a la medida del cliente. A decir del asesor, en vista de que el esquema híbrido puede tener muchas vertientes, “realizamos una labor muy dinámica con las áreas de recursos humanos, porque necesitamos conocer cómo se comporta el personal, si es gente joven o madura, la manera como se distribuyen los salarios y cuál es la meta a la que quieren llegar. Con el fin de adaptarnos a las necesidades de cada empresa, hemos dividido nuestra asesoría en módulos, que pueden consistir en el diseño del plan, la realización de cálculos actuariales, la administración, la comunicación o la elección del intermediario financiero”. Eso sí, para evitar conflictos de intereses y dar transparencia y claridad al proceso, Aon recomienda, no una, sino varias instituciones financieras especializadas que ofrecen este servicio.

“Nuestro signo de distinción -destaca Servín- es la creatividad en el diseño de los planes. La mayoría de nuestros competidores son muy rígidos en lo que ofrecen. No somos el consultor tradicional. Trabajamos de la mano del cliente y, a través de nuestros sistemas computacionales, adecuamos variables y tomamos decisiones sobre la marcha.”

Pero en un país donde escasea una cultura personal y empresarial de prevención, cómo convencer a la gente de la importancia de contar con un plan de pensiones de esta naturaleza. “Esta es una misión nuestra, como consultores, y de las áreas de Recursos Humanos de las compañías. Siempre he dicho que México tenía el mejor sistema de seguridad social que era la familia, donde los hijos, que eran muchos, apoyaban a los padres en la vejez. Eso está cambiando, porque las parejas tienen pocos hijos y empiezan a preocuparse más por sí mismos. Hoy, tenemos que entender y hacer entender al empleado que, en el futuro, nosotros mismos tendremos que proveernos de recursos”.





300 AÑOS DE EXPERIENCIA EN SEGUROS A NIVEL MUNDIAL  
SE REPRESENTAN ASÍ

# RSA



Si desea mayor información o cotización referente a nuestros Seguros de Daños o Personas, visite directamente el implant de RSA en las instalaciones de AON con Sandra Jiménez.

También puede enviar un correo a las siguientes direcciones:  
[sandra.jimenez@mx.rsagroup.com](mailto:sandra.jimenez@mx.rsagroup.com)  
[julio.gonzalez@mx.rsagroup.com](mailto:julio.gonzalez@mx.rsagroup.com)

**Royal & SunAlliance Seguros  
México, S.A. de C.V.**

Blvd. Adolfo López Mateos 2448  
Altavista, Deleg. Álvaro Obregón  
01060 México D.F.

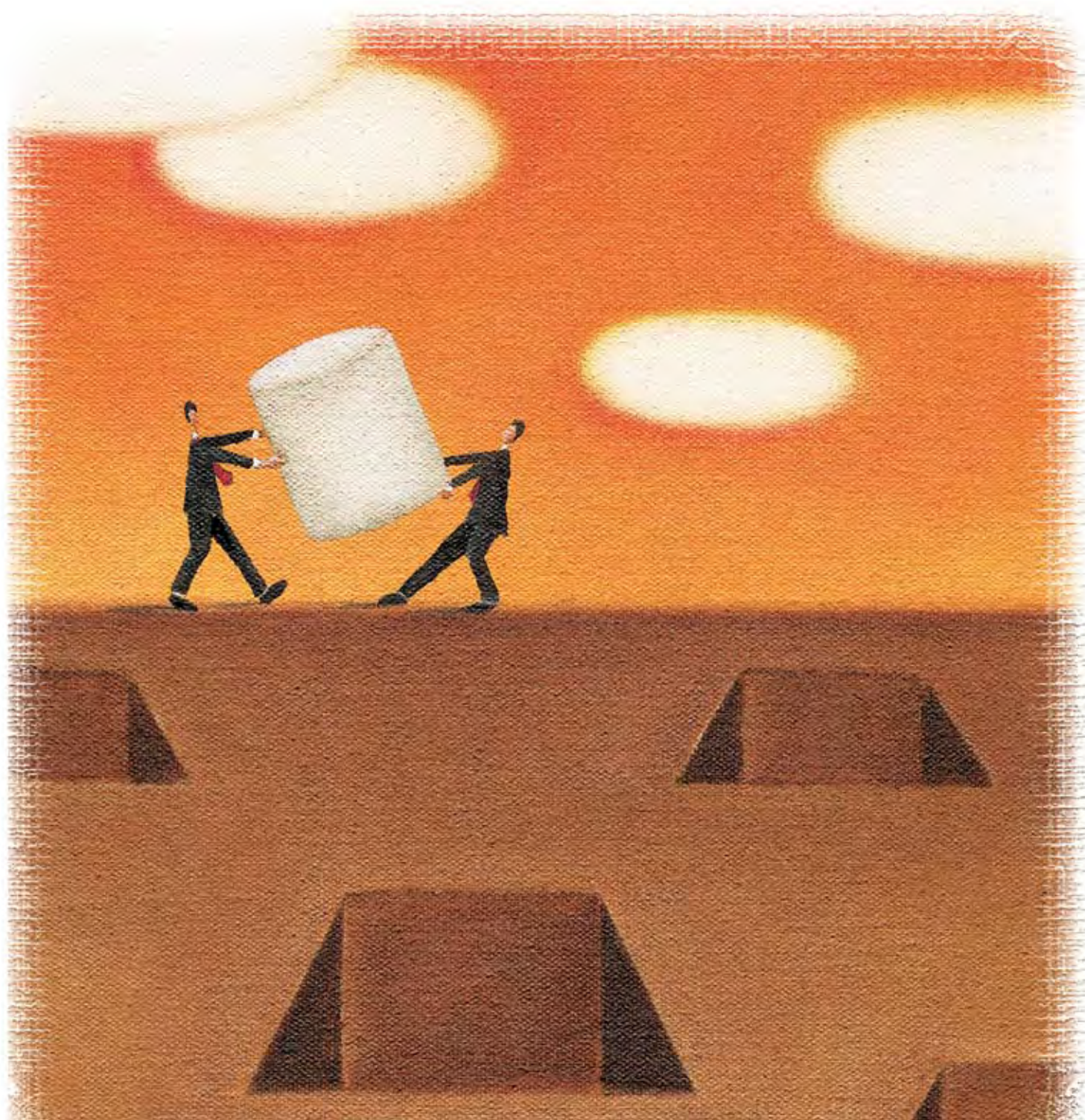
Tel. (55) 5723 7999  
01 800 723 7900

[atencion.clientes@mx.rsagroup.com](mailto:atencion.clientes@mx.rsagroup.com)  
[www.rsaseguros.com.mx](http://www.rsaseguros.com.mx)



Análisis de Riesgos

# Una Visita que Puede Evitar Pérdidas Millonarias





Bajo el principio de que “si ya lo vivimos en algún otro lugar, lo más probable es que pueda sucederte”, Patrick Old ha realizado análisis de riesgos durante los últimos 13 años. En este artículo, el Director Corporativo de Prevención de Riesgos de Aon explica por qué, si una empresa pretende proteger su capital, resulta fundamental que analice sus riesgos potenciales.

#### UN INCENDIO QUE PUDO EVITARSE

Hace unos años, un equipo multidisciplinario comandado por Aon Risk Services analizó el riesgo de incendio en las instalaciones de una empresa armadora de autobuses. Durante la visita se detectó el riesgo de explosión en una de las cabinas de pintura. Se reportó que las luminarias no cumplían con los estándares de seguridad para este tipo de operaciones. La recomendación hecha por los consultores de Aon Risk Services sugería cambiar los equipos por luminarias que fueran a prueba de explosión.

**Si encontramos que la planta tiene buenos controles, podemos lograr mejores condiciones de costo y cobertura, aunque lo más importante de todo es que esté bien protegida.**

Bajo el tenor de que “llevamos varios años trabajando así y no ha pasado nada” y “el costo es muy alto para poder llevar a cabo la recomendación”, la empresa siguió trabajando así por varios años, hasta que sucedió lo inevitable.

Los vapores inflamables desprendidos del proceso de pintura se filtraron dentro de las luminarias, en donde se inició la inflamación de los mismos. El resultado fue una explosión que dañó el proceso de pintura interrumpiendo la producción y causó miles de dólares en daños materiales. El costo de cambiar las luminarias representaba una pequeña fracción del costo final del siniestro.

Según Old, aunque muchas compañías cumplen con la norma mexicana NOM002 STPS (Sistemas de Protecciones contra Incendio), eso no es suficiente. Una carencia de nuestra norma para incendio es que el sistema de hidrantes más potente que pide es de 70 galones/minuto. En cambio, el sistema más bajo que la norma americana establece simplemente para una oficina, no se diga para una planta, es de 100 galones/minuto que, sumados a los rociadores, llegan a unos 500 galones/minuto. “Por eso, suelo preguntar al cliente: ¿quieres estar protegido

o cumplir con la norma? No es lo mismo. Aunque cuesta más, cumplir con la norma internacional para incendios -que a diferencia de la mexicana, sí requiere de rociadores y detectores de humo- es una buena inversión”.

Debido al tipo de estructuras industriales que existen en el país, aunque no hay muchos incendios, cuando uno ocurre, los dueños de las instalaciones sufren pérdidas catastróficas porque los bomberos tardan en llegar y, cuando lo hacen, no tienen suficiente agua para impedir que el fuego se extienda. Ante un panorama así, lo que sorprende es saber que existen empresas que no cumplen, siquiera, con la norma mexicana.



**Contacto:**  
[patrick\\_old@aon.com.mx](mailto:patrick_old@aon.com.mx)





## CONSECUENCIAS QUE PUEDEN SER CATASTRÓFICAS

Se dice pronto, pero las deficiencias en la prevención de riesgos afectan directamente los resultados de una compañía. Old explica que, por cada dólar que la aseguradora paga (Costos Directos) después de un siniestro, la empresa puede estar expuesta a perder desde un dólar hasta varios (Costos Indirectos). “Los Costos Indirectos afectan directamente las ganancias de una empresa; si no son controlados, pueden poner en riesgo la sustentabilidad de la misma”.

Para prevenir pérdidas multimillonarias, cuando el cliente lo requiere, Old y su equipo realizan un recorrido por el lugar y analizan el llamado COPE: Construcción, Operación, Protección existente y Exposiciones. La labor de estos especialistas consiste en identificar el potencial de pérdida de la instalación. Este análisis se realiza, primero, para ver si tienen las coberturas adecuadas. “Si encontramos que la planta tiene buenos controles, podemos lograr mejores condiciones de costo y cobertura, aunque lo más importante de todo es que esté bien protegida”.

A partir del diagnóstico, los expertos también hacen recomendaciones acerca de qué hacer para prevenir un siniestro y, si llegara a suceder, cómo actuar con el fin de mitigar sus efectos. “Si el cliente cuenta con un plan de contingencia, podrá echar a andar su operación rápidamente una vez ocurrido el siniestro”.

En Aon, como recuerda Old, “lo vivimos en carne propia. Hace poco, hubo vientos muy fuertes en Monterrey. Debido a su fuerza, las ventanas del edificio comenzaron

a romperse y nuestros compañeros tuvieron que evacuar las oficinas y resguardarse en el sótano del estacionamiento por varias horas. En vista de que las condiciones iban a seguir igual, decidimos que tampoco fueran a trabajar al día siguiente. Por supuesto, teníamos un plan que nos permitía avisar al personal y reubicarlo en otras oficinas con acceso a equipo electrónico para aquellos asesores cuyos proyectos eran urgentes. Así, pudimos seguir atendiendo a nuestros clientes”.

Pero qué ocurre si, a consecuencia de un evento inesperado, se paraliza una planta y la gerencia no tiene preparado un plan que le permita reanudar sus operaciones en sedes alternas. Las consecuencias pueden ser catastróficas. “Estudios realizados en Estados Unidos indican que, si esta parálisis se prolonga unos meses, 90% de esas empresas desaparecerá en los siguientes dos años porque han dejado de tener presencia en el mercado durante un periodo importante, en tanto la competencia continúa abasteciéndolo”.

“Ninguna póliza cubre esa falta de presencia: la empresa tiene que afrontar esa pérdida. Para evitar ese riesgo, nosotros desarrollamos un plan que le permita restablecer las condiciones necesarias para trabajar lo más rápidamente posible.”

## PREVENCIÓN, COMPROMISO PERMANENTE

El equipo de análisis de riesgos de Aon, formado por arquitectos, ingenieros civiles e industriales, químicos y diseñadores, está entrenado para pensar lo peor. “Debemos ser muy sensibles a la hora de descifrar las señales del ambiente, tener mucha intuición y saber leer a la

gente -señala Old-. Muchas veces, las respuestas a nuestras preguntas son lo que el cliente cree que es lo que queremos oír y no la realidad de la planta, por lo que nuestra labor también incluye el capacitar al personal en materia de prevención de riesgos. La prevención no debe de ser sólo cuando visitamos las plantas, sino un compromiso permanente”, comenta Old.

“Mediante el llamado ‘efecto dominó’, les explicamos que las cosas no suceden al azar. Si en una empresa no existe un control y supervisión adecuada, la primera pieza del dominó cae y ocasiona que el resto siga cayendo, hasta que sucede el accidente. Para evitarlo, la gerencia debe de contar y difundir las políticas, procedimientos y estándares por los que los empleados deben registrarse para realizar su trabajo. Dichos elementos tienen que incluir programas de prevención y los controles que garanticen una implementación exitosa.”

“El no contar con un control y supervisión adecuados puede causar accidentes catastróficos o la muerte de un colaborador, como lo vivió uno de nuestros clientes. La muerte de un empleado joven que pudo haberse evitado con una simple reasignación de puesto, ha llevado a esta compañía a contar con los programas de capacitación más extensos con CERO tolerancia a infracciones a las políticas de seguridad. Hoy en día, esa compañía tiene el menor índice de rotación de personal que conozco.”

Basados en la investigación y experiencia de muchos años, los análisis de riesgos de Aon se fundamentan en normas internacionales y se adecúan a la realidad mexicana. Old asegura: “Nuestros competidores no cuentan con la variedad de productos y servicios que ofrecemos. Además, nuestros análisis de riesgos pueden ser tan minuciosos como la empresa lo requiera”.

# Invertir en Salud es Rentable

En las organizaciones, este mensaje es cada día más claro: invertir en la salud de sus empleados es la mejor herramienta para garantizar sus índices de productividad y la lealtad del personal. En todos los niveles, el bienestar del equipo de trabajo y el éxito de la empresa están fuertemente vinculados.

Traducción del artículo publicado en la revista ONE, de Aon Corporation, primer trimestre de 2008.

**L**os avances científicos han incrementado la esperanza de vida. Sin embargo, las personas presentan hoy más problemas de salud: enfermedades cardiovasculares, obesidad, padecimientos mentales y músculo-esqueléticos.

El costo de mantener la calidad de vida de la población, aunque carezca de hábitos saludables, se vislumbra como un enorme reto financiero en lo que se refiere a cuidados médicos. También produce un cambio en materia de salud para los empleados.

Tradicionalmente, el énfasis estaba puesto en proporcionar al trabajador acceso efectivo a diversos tratamientos, y tan pronto recuperaba su salud regresaba al centro de trabajo sin profundizar en la situación. Ahora, las organizaciones no sólo se preocupan por ayudar a sus empleados cuando enferman, también han adoptado un enfoque preventivo.

El panorama financiero es claro. Un equipo de trabajo sano es más productivo y capaz de enfocar su energía en el trabajo. A su vez, gozar de buena salud reduce los costos vinculados con tratamientos. Finalmente, se comprueba que cuando existe una demostración permanente de interés en la salud de los trabajadores, se fortalece su compromiso y su lealtad hacia la empresa. En todos los niveles, el bienestar de un empleado y el éxito de la organización están fuertemente vinculados, así que esta

relación se privilegia cada vez más y se convierte en un área importante de toma de decisiones.

## UN PROBLEMA LATENTE

Canadá es un buen ejemplo de las enfermedades que mayor impacto producen en la población y, por tanto, en la economía de las sociedades actuales:

- En problemas mentales, se descubre que el 20% de la población sufre este tipo de padecimientos en algún momento de su vida (el mal puede ir desde una depresión hasta Alzheimer).
- En enfermedades cardiovasculares, el 6% presenta este tipo de padecimientos.
- En el tema de obesidad, 15% de los habitantes de ese país muestra sobrepeso. Además, este mal ha aumentado en forma muy importante en una sola generación.
- En lo que hace a condiciones músculo-esqueléticas, 13% sufre lesiones de este tipo y no cuenta con un tratamiento óptimo.

La combinación de estos problemas genera un impacto económico por aproximadamente 56 billones de dólares al año, casi 5% del Producto Interno Bruto de Canadá.

La pregunta es, ¿qué factores se deben considerar al hablar de un programa de gestión de la salud dentro de la organización? A partir de la experiencia con nuestros clientes hemos identificado cuatro indicadores clave:



### PROMOCIÓN

- Es importante demostrar el compromiso de la organización con la salud del empleado, porque eso crea un impacto positivo no sólo en su equipo, sino también entre sus inversionistas y proveedores.
- Se debe establecer funciones y responsabilidades.
- Y también identificar el presupuesto y recursos para un programa de esta naturaleza.

### ANÁLISIS Y DISEÑO

- Hay que consultar la base de datos y las iniciativas de salud que hayan existido para apoyar a los empleados, así como indicadores de riesgo previamente identificados.
- Es indicado aplicar modelos de predicción con resultados generales y por grupos de trabajadores.
- Desarrollar campañas con un enfoque específico.
- Equilibrar la asignación de recursos entre las situaciones con riesgos modificables y las condiciones crónicas.

### COMPROMISO

- Es indispensable diseñar incentivos apropiados para el equipo de trabajo, porque eso ayuda a incrementar su compromiso.
- Se deben medir los resultados para asegurar los éxitos del programa.

### COMUNICACIÓN

- Hay que establecer pautas para personalizar la comunicación con el empleado y orientarlo en estos temas.

### ¿CÓMO HACER UNA EVALUACIÓN?

Dada la sensibilidad extrema que implica reunir información personal para realizar un análisis detallado en materia de salud, Aon ha desarrollado una metodología única para combinar fuentes de información y mantener protegidos los datos del empleado.

Nuestro modelo combina datos duros de evaluaciones de riesgo elaboradas con un software, con datos suaves que se obtienen a partir de cuestionarios que los trabaja-

dores contestan en forma voluntaria. A partir de aquí, la información se relaciona para establecer claramente los problemas de salud que existen, e identificar las áreas donde es posible tomar medidas de prevención para obtener una mejor rentabilidad de la inversión realizada en el programa.

La empresa necesita determinar cómo organizará su plan de salud: por metas individuales, de grupos específicos o en general; si bien esta decisión generalmente depende del presupuesto disponible. Existe una gran diversidad de iniciativas que se pueden desarrollar. Por ejemplo, aquellas que tienen como fin cambiar hábitos de vida del empleado para mantenerlos sanos.

Asimismo, es indispensable trabajar continuamente en actividades que permitan comunicar al personal lo que se realiza en materia de salud, como conferencias y talleres. La frecuencia, diversidad y accesibilidad con que se este tipo de actividades se desarrollen, ayudará a asegurar el éxito del programa.

Para esperar resultados específicos, cualquier estrategia de cuidado de la salud en el lugar de trabajo debe ejecutarse por un mínimo de tres años y entonces determinar su impacto y rentabilidad. Durante su ejecución, se pueden presentar algunos datos que ejemplifiquen y describan cambios registrados por trimestre, lo cual permite hacer una estimación de los beneficios obtenidos tras la inversión.

Aon también ofrece una metodología más detallada para conocer la rentabilidad exacta de la inversión, considerando no sólo el impacto en costos, sino también los cambios en el perfil de la salud de los empleados. Esta técnica de evaluación considera indicadores como situaciones de despido.

A partir de este tipo de análisis, los clientes internos tienen una visión clara de lo que sucede en materia de cuidados médicos en su organización. Con un programa perfectamente diseñado para sus necesidades y una comunicación eficaz se pueden alcanzar resultados claramente medibles, como los siguientes:

- Reducción de un 20% en días perdidos por incapacidad, y de 15% en servicios de emergencia relacionados con enfermedades crónicas.
- Disminución de 10% en hospitalización por padecimientos crónicos.
- Aumento de 20% en evaluaciones preventivas.

El resultado, en general, es una reducción significativa en riesgos de la salud y un cambio en los hábitos de vida del personal. De ahí que el mundo empresarial reconozca cada vez más la importancia de procurar el bienestar de sus empleados; mientras más saludables mayor será su productividad.



# De la Mano con lo Verde

¿Cuántas veces hemos escuchado acerca del deterioro ecológico que sufre nuestro país?, ¿cuántas noticias hemos oído sobre la tala de árboles? Sin embargo, son contadas las ocasiones en que nos detenemos a mirar a nuestro alrededor y nos percatamos que aún nos quedan muchas áreas verdes que cuidar.



Como respuesta a esta preocupación ambiental, Aon se sumó a “De la Mano con mi Delegación”. Este programa de la Delegación Miguel Hidalgo -demarkación donde están ubicadas sus oficinas centrales-, busca que la iniciativa privada rescate las áreas verdes urbanas aledañas a sus centros de trabajo.

Para ello, Aon “adoptó” un camellón ubicado en la Avenida Horacio y las calles de Suderman y Taine, en la colonia Polanco, para mejorarlo, cuidarlo y darle mantenimiento durante todo el año.

Este programa se divide en dos etapas: “Mejora”, que comprende la colocación de plantas, el arreglo de guarniciones y la construcción de andadores; y “Mantenimiento”, que cubre la poda de plantas, barrido, recolección de residuos y riego.

Así pues, y con estas tareas de por medio, este rincón verde, ahora bajo la tutela de Aon, es una clara muestra de que siempre hay a la mano algo que hacer, por pequeño que sea, para velar por nuestro planeta.

## Programa de Donativos para Fundación Educa

Como parte de su compromiso con la educación, AON ha dado el segundo paso en su Programa de Responsabilidad Social Corporativa con un plan de donativos que ahora involucra a todos los empleados de la empresa a nivel nacional.

En su arranque, este programa incluyó la entrega de un donativo por 48,000 pesos a la Fundación Educa, para apoyar el Programa de Reingeniería Organizacional del Centro de Educación Infantil para el Pueblo, I.A.P. (C.E.I. Cápula). En esta segunda etapa, Aon confirma su interés por la formación de



los niños de escasos recursos y, al mismo tiempo, busca promover el trabajo voluntario y las acciones de responsabilidad social entre sus empleados.

Xochi Garibay, Subdirectora de Mercadotecnia, y Roberto Quijano, Director de Recursos Humanos, forman parte del equipo que coordina y da seguimiento a estas acciones de responsabilidad social, que hoy comprenden esta campaña de donativos, cuyos resultados serán seguramente muy significativos para continuar impulsando los proyectos de Fundación Educa.

## Encuesta de Aon Consulting en Materia de Recursos Humanos

Por tercer año consecutivo, Aon Consulting presenta su encuesta en materia de cuidados médicos, retiro, talento y factores claves que deben enfrentar los empleados que laboran en empresas de diferentes tamaños. El informe apunta, de nueva cuenta, hacia la responsabilidad que tienen los trabajadores de cuidar los costos relacionados con su salud y prepararse para el retiro.

La escasez de talento también es un área de interés. De acuerdo con la encuesta, las organizaciones están en busca de estrategias innovadoras para retener y desarro-

llar a su personal más valioso. Y en ese contexto, destaca la tendencia que deja sentirse en el capítulo de planes de beneficios y compensaciones, uno de los argumentos más valiosos cuando se trata de técnicas de retención de talento. Para solicitar una copia del informe, escriba a: [kelly\\_dougan@aon.com](mailto:kelly_dougan@aon.com)



## Edición 2008 del Mapa de Riesgo Político de Aon

¿Qué pasa en el mundo en materia de finanzas y política? La edición 2008 del Political & Economic Risk Map de Aon responde a esta pregunta a través de una guía de los principales problemas políticos y económicos alrededor del mundo y su nivel de riesgo. Destaca su evaluación sobre los indicadores de vulnerabilidad en rubros como cadena de suministro, pagos no cubiertos, ingerencia política, dificultades en el intercambio de transferencias y terrorismo. La edición del año también



incluye un análisis de los factores críticos a los que se exponen ciertos países por la falta de crédito a nivel mundial. Para conocer a detalle el informe, consulte a su agente de Aon.

## Encuesta de Beneficios y Talento 2008



Como revela la encuesta de Talento y Beneficios 2008, realizada por Aon Consulting, el año pasado el porcentaje del presupuesto que las familias destinan para cobertura médica aumentó 15%. Por su parte, las organizaciones incrementaron 10% su inversión en este rubro. Y es que, cada día más, los empleadores enfocan sus estrategias de crecimiento en iniciativas de mejora de salud y productividad. Al menos

así lo revela esta investigación, realizada entre más de 1,000 organizaciones.

Esto, según las conclusiones de la investigación de Aon, revela que aproximadamente 60% de las empresas se preocupan hoy por contar con programas que promuevan el cuidado de la salud.

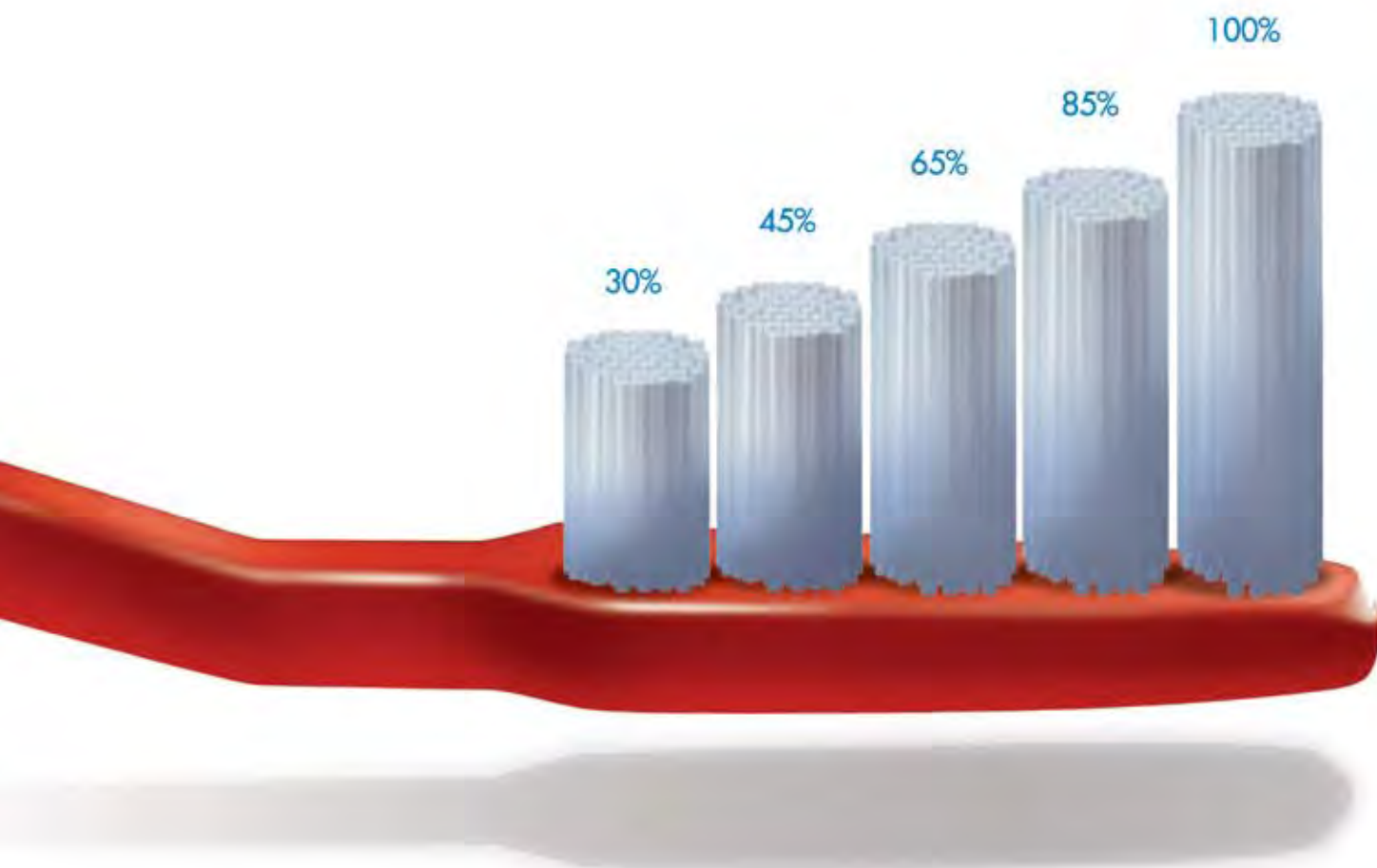
Se nota entonces un cambio de mentalidad. Si antes “se invertía menos en este tema, ahora se consideran más los efectos que el cuidado de la salud tiene, a largo plazo, en la productividad de los trabajadores”, dice John Zern, Aon Consulting's US Health & Benefits Practice Director.

Esto es lo que explica que la cantidad de empleadores que desarrollaron programas de bienestar para su personal aumentara tres veces con respecto a las prácticas reportadas en el 2007. Hoy, la forma en que las organizaciones promueven este rubro es, por ejemplo, con planes dirigidos a prevenir el desarrollo de enfermedades crónicas, como es el caso de la diabetes.

Entre las actividades que se pondrán en práctica en las organizaciones este 2008, destacan:

- La difusión de la importancia del ejercicio.
- Los programas de manejo de enfermedades.
- La evaluación de riesgos en salud.
- La atención médica vía telefónica a los trabajadores.

# Llegó el seguro que te hará sonreír



**Porque la salud dental también es una necesidad básica, dale un valor extra a tu paquete de prestaciones con Dentegra.**

- Nuestro corporativo atiende a 15,000 empresas y 22 millones de empleados en E.U.A con una red de más de 54,000 dentistas.
- Brindamos una alternativa económica para ampliar la gama de prestaciones de tu empresa.
- Contamos con la mayor red dental del país con excelentes opciones de consultorios.
- Ofrecemos los planes más completos para pequeñas, grandes y medianas empresas.







Aon México

Blvd. Manuel Ávila Camacho No.1 Pisos 3, 4 y 13

Col. Polanco, 11560, México, D.F.

Conmutador: 5387.6000

Ventas: 5387.6141

Oficinas en la República:

Cancún, Cd. Juárez, Chihuahua, Guadalajara,

Hermosillo, León, Mérida, Monterrey, Puebla,

Querétaro, Reynosa, Tampico, Tijuana, y Torreón.

Aon México con más de 70 años de experiencia en el mercado mexicano, es una empresa de Aon Corporation. Sus oficinas centrales se encuentran en Chicago, Illinois, EE.UU. Está enlistada en Fortune 500. Su red global de 43,000 empleados en más de 500 oficinas y presencia en 120 países, le permite establecer una Red Global de Negocios y desarrollar soluciones personalizadas en Administración de Riesgos y Capital Humano.