



Human Resources

2025

INSCRIPCIÓN EN LOS BENEFICIOS

29 DE OCTUBRE AL 12 DE NOVIEMBRE DE 2024

DEBE INSCRIBIRSE EN LÍNEA ANTES
DEL MARTES 12 DE NOVIEMBRE DE 2024, A LAS 6:00 P. M. (HORA DEL ESTE).

PARA EL PROFESORADO
Y PERSONAL NO GRADUADO

SUS BENEFICIOS, SUS ELECCIONES SU BIENESTAR

HEALTHY
BOILER

El programa Healthy Boiler ofrece una gama completa de beneficios y recursos destinados a mejorar su salud y bienestar.

Y como creemos que el bienestar general es multifacético, el programa se centra en su salud física, conductual, financiera, social y laboral para ayudarlo a ser lo mejor que pueda ser.



SALUD CONDUCTUAL

Asesoramiento y herramientas digitales para garantizar su salud mental y emocional

[Obtenga más información sobre los recursos de salud conductual de Purdue.](#)



BIENESTAR FINANCIERO

Formación y orientación para garantizar su bienestar financiero a largo plazo mediante planes de jubilación, asesoramiento financiero, seguros de vida y mucho más

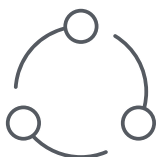
[Obtenga más información sobre los programas de bienestar financiero de Purdue.](#)



SALUD FÍSICA

Beneficios médicos, odontológicos y oftalmológicos completos y de costos controlados, además de recursos asequibles para ayudarlo a ser proactivo con su salud

[Obtenga más información sobre los beneficios para la salud física de Purdue.](#)



BIENESTAR SOCIAL

Oportunidades que unen a las personas a través del bienestar: en nuestras instalaciones de ejercicio o en uno de nuestros centros culturales, de liderazgo o de profesorado

[Obtenga más información sobre los programas de bienestar social de Purdue.](#)



INTEGRACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Beneficios favorables para las familias apoyados por otros recursos para ayudar a las familias trabajadoras a conciliar las necesidades del hogar y el trabajo

[Obtenga más información sobre los beneficios favorables para las familiares de Purdue.](#)

Índice

Lista de verificación de beneficios	3
Novedades	4
¿Necesito inscribirme?	5
Planes médicos	6
Farmacia.....	12
Planes médicos para visados J-1	13
Center for Healthy Living....	15
Herramienta de comparación.....	16
Oftalmología.....	17
Odontología.....	18
Beneficios voluntarios.....	19
Incentivos para el bienestar	21
Cuentas de gastos en atención médica	23
Bienestar financiero	25
Ahorro para la jubilación....	26
Salud conductual.....	27
Bienestar social	28
Integración de la vida laboral y familiar	29
Recordatorios importantes	30
Cómo inscribirse.....	32
Recursos	33

LISTA DE VERIFICACIÓN DE BENEFICIOS

INSCRIPCIÓN ABIERTA

Inicie sesión en Benefitfocus para realizar sus elecciones para 2025.

- Conozca sus opciones de beneficios.**

Revise esta guía y visite purdue.edu/hr/benewell para enterarse de más detalles y conseguir herramientas útiles.
- Seleccione su cobertura médica.**

Puede escoger entre tres planes médicos manejados por el consumidor (Consumer Driven Health Plans, CDHP). Asegúrese de revisarlos detenidamente.

Nota: Solo hay una opción para personas con visa J-1.
- Seleccione su cobertura odontológica.**

Puede elegir uno de los tres planes odontológicos de Purdue.
- Seleccione su cobertura oftalmológica.**

La cobertura oftalmológica es gratuita. Puede elegir la cobertura oftalmológica incluso si no está inscrito en un plan médico de Purdue.
- Comprenda sus opciones si se jubilará en 2025 o si cumplirá 65 años y recibirá beneficios del Seguro Social en 2025.**

Vea un video para responder sus preguntas sobre estos temas importantes. Si sigue necesitando ayuda, programe una sesión individual con Fidelity o póngase en contacto con el equipo de beneficios de su campus.
- Revise todos los números del Seguro Social (Social Security Numbers, SSN) y fechas de nacimiento de los dependientes.**

Para que el acuerdo de reembolso de gastos médicos (Health Reimbursement Arrangement, HRA) reembolse los gastos elegibles en que hayan incurrido los dependientes, debe constar en el expediente su SSN.
- Elija una cuenta de ahorros para la salud (Health Savings Account, HSA) o un acuerdo de reembolso de gastos médicos (HRA).**

Inscribirse en un plan médico manejado por el consumidor (consumer-driven health plan, CDHP) lo hace elegible para una HSA o un HRA. **Purdue realiza una contribución anual de empleador (\$200 individual/\$400 familiar)** a su cuenta elegible. Los depósitos se efectuarán cada periodo de pago.

Recuerde: En el caso de las HSA, su contribución anual y la de Purdue no pueden superar el límite del Servicio de Impuestos Internos (Internal Revenue Service, IRS) de \$4,300 para la cobertura solo para empleados o de \$8,550 para la cobertura familiar.
- Decida si desea una cuenta de gastos flexibles (Flexible Spending Account, FSA) de atención médica.**

Si tiene una HSA, también puede elegir una FSA de propósito limitado; si no tiene una HSA, puede elegir una FSA de atención médica.

Recuerde: Las FSA son cuentas que se usan o se pierden, así que considere cuidadosamente la cantidad que desea contribuir a una FSA o FSA de propósito limitado (Limited Purpose Flexible Spending Account, LPFSA).
- Determine si una FSA para el cuidado de dependientes es adecuada para usted.**

Si desea que una FSA para el cuidado de dependientes lo ayude a pagar los gastos elegibles de cuidado de dependientes, niños o ancianos, elija la cantidad que desea contribuir (hasta \$5,000 anuales).
- Elija otras opciones de beneficios que lo protejan a usted y a sus dependientes elegibles.**

Revise las opciones de discapacidad a corto plazo, seguro de vida voluntario, muerte accidental y desmembramiento (Accidental Death and Dismemberment, AD&D), seguro hospitalario suplementario, seguro de accidentes, enfermedad crítica y seguro legal.
- Revise los beneficiarios de sus planes para asegurarse de que sean correctos.**

Su bienestar nos importa, por eso nos esforzamos por ofrecerle beneficios que respondan a sus diversas necesidades. Tanto si se trata de obtener los cuidados que necesita, como de proteger a su familia o encontrar el equilibrio perfecto entre el trabajo y la vida familiar, nuestro objetivo es ayudarlo en todo momento.

Por eso, cada año evaluamos y actualizamos cuidadosamente nuestras opciones de beneficios para ofrecerle las mejores opciones a las tarifas más asequibles.

LO QUE PUEDE ESPERAR PARA 2025

Atención médica y farmacia

AUMENTO MODESTO DE LAS PRIMAS Y ACTUALIZACIÓN DE LOS PLANES

Habrán un **pequeño aumento de las primas** por primera vez en seis años. Su salario aumentará entre 11 céntimos y \$8.11 al mes, en función de su nivel salarial médico, la elección del plan y el nivel de cobertura.

Todavía puede elegir entre tres planes médicos manejados por el consumidor (CDHP), que incluyen una cuenta de ahorros para la salud (HSA). Purdue seguirá haciendo contribuciones básicas a las HSA (\$200 individual/\$400 familiar), y usted tiene la oportunidad de ganar aún más si participa en nuestro programa de incentivos para Healthy Boiler.

Los **deducibles** y **desembolsos máximos (out-of-pocket maximums, OOPM)** de los tres planes de salud también aumentan un poco. Consulte la [página 11](#) para enterarse de más detalles.

Además, AffirmedRx sustituirá a CVS Caremark el 1.º de enero. Los medicamentos especializados seguirán siendo gestionados por Archimedes.

AUMENTO DEL MONTO DEL INCENTIVO DE HEALTHY BOILER

Aumentamos en \$100 el incentivo de bienestar de Healthy Boiler, tanto para empleados como para cónyuges, para ayudar a compensar el aumento de las primas. Ahora cada uno puede ganar hasta \$550 adicionales (empleado/cónyuge) o \$1,100 (empleado + hijo o familia) para su cuenta de ahorros para la salud cada año. Consulte la [página 21](#)

CONTROL DE LA OBESIDAD

En asociación con AffirmedRx, pondremos en marcha un nuevo programa de control de la obesidad en el Center for Healthy Living para ayudarlo a tomar decisiones de estilo de vida para la gestión de su salud a largo plazo.

CARRUM HEALTH

Estamos ampliando nuestra colaboración con Carrum Health para incluir prótesis de reemplazo de cadera y rodilla y operaciones de columna y bariátricas. Quienes necesiten una artroplastia se beneficiarán de nuestra relación de proveedor preferente con Ortholndy. Consulte la [página 10](#)

RECARGOS POR CONSUMO DE TABACO Y CÓNYUGE TRABAJADOR

- **Recargo por consumo de tabaco** El recargo para los consumidores de tabaco inscritos en planes médicos aumentará en \$250 anuales.
- **Recargo por cónyuge trabajador:** Para mantener la elegibilidad de los cónyuges empleados para acceder a los planes médicos de Purdue, el recargo para los cónyuges inscritos que no se inscriban en el plan médico de su empleador aumentará en \$125 (nivel médico inferior) y \$250 (nivel médico superior) anualmente.

Odontología

LEVE AUMENTO DE LA PRIMA

Las primas aumentan levemente. (Recuerde: el plan solo preventivo sigue siendo gratuito para los empleados). Consulte la [página 18](#)

¿NECESITO INSCRIBIRME?

LISTA DE VERIFICACIÓN

Se le recomienda que revise todos los beneficios y que se inscriba activamente.

En el siguiente resumen se destacan los planes que requieren elecciones activas en comparación con los que se llevarán a cabo si no se registran cambios para el 2025.

	NO SE RENUEVA	SE RENUEVA	NOTAS
Plan médico, de receta médica y oftalmológico		✓	Si actualmente no está inscrito en la cobertura médica de Purdue, será excluido de nuevo para el año 2025.
Encuesta sobre el consumo de tabaco	✓		Importante: Si opta por la cobertura médica, cada año deberá responder la encuesta sobre consumo de tabaco, ya que sus respuestas pueden repercutir en sus primas de seguro médico, de vida y de enfermedad crítica.
Certificación de cónyuge trabajador	✓		Importante: Si elige la cobertura conyugal, cada año deberá cumplimentar el certificado de cónyuge trabajador, ya que sus respuestas pueden repercutir en sus primas.
Cuenta de ahorros para la salud (HSA) y acuerdo de reembolso de gastos médicos (HRA)	✓		Se requiere una nueva elección cada año para recibir contribuciones de Purdue o para que le retiren contribuciones de su nómina. Sus contribuciones pueden modificarse durante el año a través de Benefitfocus.
Cuentas de gastos flexibles	✓		Se requiere una nueva elección cada año.
Odontología		✓	Si actualmente no está inscrito en la cobertura de servicios dentales de Purdue, su elección de no participar continuará para el año 2025.
Discapacidad a corto plazo (Short-Term Disability, STD)(solo personal de apoyo administrativo y operativo)		✓	Los empleados nuevos deben hacer una elección durante la inscripción abierta para que la cobertura entre en vigor en su primer año de servicio.
Discapacidad a largo plazo (Long-Term Disability, LTD)		✓	No se requiere elección. Esta cobertura es automática para todo el personal docente y administrativo.
Seguro de vida (término/AD&D)		✓	
Seguro contra accidentes		✓	
Seguro por enfermedad crítica		✓	
Seguro hospitalario suplementario		✓	
Legal		✓	

PLANES MÉDICOS 2025



SALUD
FÍSICA

Puede elegir entre tres planes de salud manejados por el consumidor (CDHP). Los tres planes tienen:

- **La misma red nacional de proveedores**
- **Atención preventiva gratuita** con un proveedor de nivel 1 (HealthSync) o de nivel 2 (dentro de la red) y **medicamentos preventivos genéricos gratuitos**, así como medicamentos genéricos no preventivos por un máximo de \$10 una vez que haya alcanzado el deducible
- **Contribuciones a la HSA de Purdue** (\$200 individual/\$400 familia)*

**A quienes no son elegibles para la HSA se les ofrecerá un HRA.*

PREMIER CDHP

- Primas más altas
- Deducible más bajo
- Desembolso máximo más bajo

STANDARD CDHP

Primas, deducible y desembolso máximo moderados

LIMITED CDHP

- Primas más bajas
- Deducible más alto
- Desembolso máximo más alto

PRIMAS ANUALES

Tarifas fijas de beneficios

Las tarifas de deducción de beneficios para el periodo comprendido entre el 1.º de enero y el 31 de diciembre de 2025 se basarán en los salarios de los empleados vigentes a 30 de septiembre de 2024. Esto significa que las tarifas de la cobertura que elija durante la inscripción abierta no cambiarán durante el año calendario 2025 cuando se produzca algún cambio que afecte a su salario. Así, por ejemplo, los empleados que reciban aumentos salariales en 2025 que los sitúen por encima del nivel salarial médico no verán modificada la tarifa de su plan médico hasta enero de 2026.

Estas tarifas no incluyen:

Prima adicional por consumo de tabaco de \$1,250 para el empleado y \$1,250 para el cónyuge cubierto.

	PREMIER CDHP	STANDARD CDHP	LIMITED CDHP
Empleados con ingresos inferiores a \$51,750			
Solo empleado	\$279.72	\$125.28	\$46.08
Empleado e hijos	\$511.80	\$226.08	\$77.52
Empleado y cónyuge	\$1,461.48	\$627.48	\$184.68
Empleado y cónyuge trabajador	\$2,336.52	\$1,502.52	\$1,059.72
Empleado y familia	\$2,021.16	\$849.72	\$218.88
Empleado y familia (cónyuge trabajador)	\$2,896.20	\$1,724.76	\$1,093.92
Empleados que ganan \$51,750 o más			
Solo empleado	\$951.00	\$470.88	\$116.76
Empleado e hijos	\$1,600.44	\$848.16	\$316.68
Empleado y cónyuge	\$2,460.84	\$1,521.84	\$956.52
Empleado y cónyuge trabajador	\$4,210.80	\$3,271.80	\$2,706.48
Empleado y familia	\$3,339.48	\$2,064.24	\$1,296.00
Empleado y familia (cónyuge trabajador)	\$5,089.44	\$3,814.20	\$3,045.96

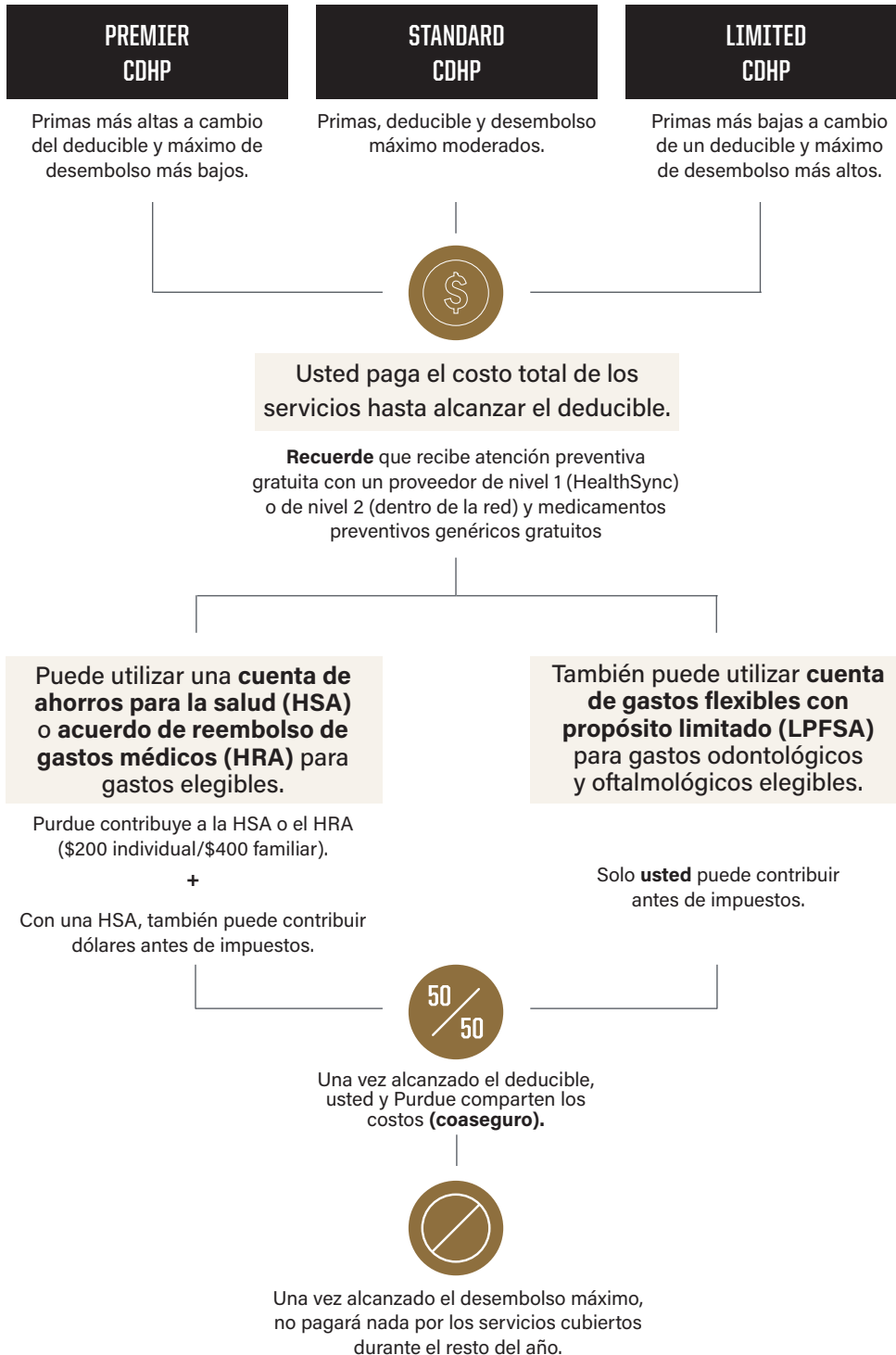
PLANES MÉDICOS 2025



SALUD
FÍSICA

Elección del plan médico adecuado

La diferencia entre los planes radica en cómo gestiona su dinero para la atención médica: ¿prefiere pagar más por adelantado (prima) para que sus gastos a lo largo del año sean menores (desembolso directo)? ¿O quisiera pagar menos en primas y, si necesita atención, pagar más durante el año por servicios médicos?



Términos que debe conocer

Coaseguro: Porcentaje de los costos que paga por los servicios cubiertos después de alcanzar el deducible

Deducible: Monto que paga antes de que el plan cubra cualquier beneficio médico o de que entren en vigor los copagos

Desembolso máximo: Monto máximo que pagaría por gastos médicos y de recetas cubiertos en un año determinado

Prima: Monto que paga cada periodo por la cobertura; se deduce de su nómina

Opciones de red

Nivel 1 (HealthSync): La opción de atención más asequible; entre los proveedores se encuentran Franciscan Health, Ascension St. Vincent, Lutheran Health Network y el Center for Healthy Living

Nivel 2 (dentro de la red): Siguiendo opción más asequible; amplía red de proveedores de Anthem

Fuera de la red: Opción menos asequible; proveedores fuera de las redes HealthSync y Anthem

NIVEL 1 (HEALTH SYNC)



SALUD
FÍSICA

Cuando necesite atención médica, puede acudir a proveedores de una de las tres opciones de la red.

Puede elegir qué opción de red utiliza. Y se proporciona cierto nivel de cobertura para cada una de ellas. Sin embargo, si elige el nivel 1 (HealthSync), siempre recibirá el máximo nivel de cobertura, es decir, menos gastos de su bolsillo. Así que, si le preocupan más los costos, le conviene considerar las ventajas de elegir un proveedor de la red de nivel 1.



NIVEL 1
(HEALTHSYNC)

La opción más
asequible de atención



NIVEL 2
(DENTRO DE LA RED)

Siguiente mejor opción



FUERA
DE LARED

Opción más costosa

Proveedores de nivel 1 (HealthSync)

Puede encontrar un proveedor específico de nivel 1 visitando anthem.com. Los proveedores de HealthSync tienen su sede en Indiana como:

- Center for Healthy Living
- Ascension St. Vincent
- Franciscan Health
- Lutheran Health Network

Obtenga más información sobre los proveedores de nivel 1 descargando nuestra [Guía de nivel 1 \(HealthSync\)](#).



NIVEL 1
HEALTHSYNC

EN ACCIÓN

Vea nuestro [video "Cómo funciona HealthSync en YouTube"](#)

TRES RAZONES PARA ELEGIR UN PROVEEDOR DE NIVEL 1:

N.º 1

Siempre encontrará el **mayor ahorro de costos** cuando elija el nivel 1.

N.º 2

Los **deducibles de nivel 1 son cientos de dólares más bajos** que en el nivel 2 y fuera de la red.

N.º 3

Una vez que alcance su deducible de nivel 1, su **coaseguro es de 90/10**, es decir, Purdue paga el 90 % de la factura y usted el 10 % cuando visita un proveedor del nivel 1.

CÓMO FUNCIONA EL NIVEL 1



SALUD FÍSICA

1

VISITE UN PROVEEDOR DE NIVEL 1 (HEALTHSYNC) O de NIVEL 2 (DENTRO DE LA RED).

La mayoría de los proveedores de atención médica de Indiana se encuentran en los niveles 1 o 2.



1

José acude a un proveedor de nivel 1 (HealthSync) para recibir un servicio no preventivo y paga \$100, que se aplican a sus deducibles de nivel 1 y 2 (dentro de la red). A continuación, acude a un proveedor de nivel 2, cuyo costo es de \$215, que también se aplican a los deducibles de los niveles 1 y 2.

2

LOS GASTOS CUENTAN PARA LOS DEDUCIBLES DE NIVEL 1 Y DEL NIVEL 2.

Esto incluye los gastos de los proveedores, así como las recetas.



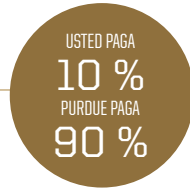
2

A lo largo del año, José visita proveedores de nivel 1 o 2. Sus gastos, incluidos laboratorios, recetas y radiografías PUSH, se aplican a los deducibles de los niveles 1 y 2.

3

UNA VEZ ALCANZADO EL DEDUCIBLE DEL NIVEL 1, EL COASEGURO ES DE 90/10 CON LOS PROVEEDORES DEL NIVEL 1.

Los deducibles de nivel 1 son **cientos de dólares más bajos** que en el nivel 2 y fuera de la red.



3

José alcanza su deducible de nivel 1. Ahora solo paga el 10 % cuando visita un proveedor de nivel 1. El 10 % que paga José cuenta para su desembolso máximo de nivel 1 y su desembolso máximo de nivel 2.

4

SI ALCANZA EL DESEMBOLSO MÁXIMO DEL NIVEL 1, TODOS LOS SERVICIOS DEL NIVEL 1 ESTÁN CUBIERTOS AL 100 %.

Los desembolsos máximos del nivel 1 pueden ser **miles de dólares menos** que los del nivel 2. El monto máximo de su bolsillo incluye el monto del deducible, independientemente del nivel.



4

José alcanza el desembolso máximo del nivel 1, por lo que ya no paga nada cuando visita un proveedor del nivel 1. Cualquier reclamación que tenga con recetas y proveedores o laboratorios de nivel 2 cuenta para su deducible de nivel 2. Una vez que alcance su deducible de nivel 2, solo pagará el 20 % cuando visite un proveedor de nivel 2.

5

AHORA, CUALQUIER COSTO SE APLICA A SU DEDUCIBLE DE NIVEL 2 Y DESEMBOLSO MÁXIMO.

Usted sigue pagando el monto total de los medicamentos recetados y de los servicios del nivel 2 hasta que alcance el deducible y el desembolso máximo del nivel 2.



5

Si José alcanza el desembolso máximo del nivel 2, pagará \$0 por cualquier atención adicional recibida de proveedores del nivel 2. En ese momento, los gastos de sus recetas también estarán cubiertos en su totalidad.

OPCIONES DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA



SALUD
FÍSICA

Purdue ha elegido cuidadosamente asociaciones con proveedores que han demostrado ser de la máxima calidad con los mejores resultados.

Esto permite a los empleados y dependientes de Purdue tener acceso a atención especializada a precios asequibles.

Carrum Health

Nuestra asociación con Carrum Health le ofrece acceso a proveedores de gran prestigio en servicios de prótesis articulares, bariátricos, musculoesqueléticos, oncológicos (incluido el cáncer de seno), cardíacos y de medicina deportiva, además de servicios de conserjería y un incentivo en efectivo.

En 2025, los servicios de Carrum también incluyen operaciones de columna y bariátricas, así como reemplazo total de cadera y rodilla, a través del proveedor preferente OrthoIndy. Para estos servicios, Carrum es su primer paso para asegurarse de que tiene la cobertura del plan que necesita.

Fisioterapia

La asociación de Purdue con ATI Physical Therapy ofrece tratamiento de rehabilitación personalizado con fisioterapia en persona y en línea para una variedad de preocupaciones y afecciones.

- Fisioterapia práctica en centros ATI de todo el estado
- Atención en el lugar con un especialista certificado en intervención temprana de ATI Worksite Solutions

Laboratorios

La próxima vez que necesite una prueba de laboratorio, hable con su médico sobre la posibilidad de elegir un laboratorio de nivel 1 para ahorrar dinero. El costo de una prueba de laboratorio en un laboratorio de nivel 1 será menor que si se la hicieran en un hospital o en un consultorio médico, aunque el hospital o el médico participen en la red.

Consulte la [página 12](#)

Control de la obesidad

En colaboración con AffirmedRx, pondremos en marcha un programa nuevo de control de la obesidad en el Center for Healthy Living.

Rx Savings Solutions

Rx Savings Solutions es un programa **GRATUITO** y confidencial que funciona junto con nuestra cobertura de recetas para ofrecer orientación personalizada sobre recetas a todos los miembros de la familia incluidos en su plan de salud. Rx Savings Solutions le avisará automáticamente si está pagando demasiado por su receta y lo ayudará a encontrar otras formas de obtener el mismo tratamiento por menos dinero.

PLANES MÉDICOS 2025



SALUD
FÍSICA

		PREMIER CDHP	STANDARD CDHP	LIMITED CDHP
Contribución de la universidad a la HSA o el HRA del empleado	Solo empleado	\$200	\$200	\$200
	Empleado + uno o más familiares cubiertos	\$400	\$400	\$400
Incentivo Healthy Boiler a la HSA o HRA del empleado <small>(consulte la página 20 para conocer la estructura de incentivos)</small>	Solo empleado	\$550	\$550	\$550
	Empleado + uno o más familiares cubiertos	\$1,100	\$1,100	\$1,100
Deducible Plan médico y de medicamentos con receta combinado	Solo empleado	\$1,700 (nivel 1/HealthSync) \$2,400 (nivel 2/dentro de la red) \$4,900 (nivel 3/fuera de la red)	\$2,150 (nivel 1/HealthSync) \$2,925 (nivel 2/dentro de la red) \$5,500 (nivel 3/fuera de la red)	\$3,150 (nivel 1/HealthSync) \$4,175 (nivel 2/dentro de la red) \$6,800 (nivel 3/fuera de la red)
	Empleado + uno o más familiares cubiertos	\$3,400 (nivel 1/HealthSync) \$4,800 (nivel 2/dentro de la red) \$9,800 (nivel 3/fuera de la red)	\$4,300 (nivel 1/HealthSync) \$5,850 (nivel 2/dentro de la red) \$11,000 (nivel 3/fuera de la red)	\$6,300 (nivel 1/HealthSync) \$8,350 (nivel 2/dentro de la red) \$13,600 (nivel 3/fuera de la red)
Coaseguro		90 %/10 % (nivel 1/HealthSync) 80 %/20 % (nivel 2/dentro de la red) 60 %/40 % (nivel 3/fuera de la red)	90 %/10 % (nivel 1/HealthSync) 80 %/20 % (nivel 2/dentro de la red) 60 %/40 % (nivel 3/fuera de la red)	90 %/10 % (nivel 1/HealthSync) 75 %/25 % (nivel 2/dentro de la red) 55 %/45 % (nivel 3/fuera de la red)
Desembolso máximo Plan médico y medicamentos con receta combinado (incluye deducible y coaseguro)	Solo empleado	\$2,500 (nivel 1/HealthSync) \$3,650 (nivel 2/dentro de la red) \$9,500 (nivel 3/fuera de la red)	\$4,400 (nivel 1/HealthSync) \$5,425 (nivel 2/dentro de la red) \$10,375 (nivel 3/fuera de la red)	\$5,650 (nivel 1/HealthSync) \$7,175 (nivel 2/dentro de la red) \$13,300 (nivel 3/fuera de la red)
	Empleado + uno o más familiares cubiertos	\$5,000 (nivel 1/HealthSync) \$7,300 (nivel 2/dentro de la red) \$19,000 (nivel 3/fuera de la red)	\$8,800 (nivel 1/HealthSync) \$10,850 (nivel 2/dentro de la red) \$20,750 (nivel 3/fuera de la red)	\$11,300 (nivel 1/HealthSync) \$14,350 (nivel 2/dentro de la red) \$26,600 (nivel 3/fuera de la red)
Visita al consultorio en Center for Healthy Living		\$25 contra el deducible; aplica coaseguro después del deducible	\$25 contra el deducible; aplica coaseguro después del deducible	\$25 contra el deducible; aplica coaseguro después del deducible
Visita al consultorio de atención primaria		Deducible y coaseguro	Deducible y coaseguro	Deducible y coaseguro
Visita al consultorio de atención especializada		Deducible y coaseguro	Deducible y coaseguro	Deducible y coaseguro
Atención preventiva		100 % de cobertura (dentro) Deducible y coaseguro (fuera de la red)	100 % de cobertura (dentro) Deducible y coaseguro (fuera de la red)	100 % de cobertura (dentro) Deducible y coaseguro (fuera de la red)
Sala de emergencia		Deducible y coaseguro	Deducible y coaseguro	Deducible y coaseguro
Centro de atención de urgencia		Deducible y coaseguro	Deducible y coaseguro	Deducible y coaseguro

Los empleados pueden hacer contribuciones a sus HSA si son elegibles, hasta un límite combinado entre universidad y empleado de **\$4,300/empleado y \$8,550/empleado más uno o más familiares cubiertos**. Se aplican reglas adicionales a los empleados con cónyuges que también tienen HSA, HRA y FSA.



Para más detalles, visite purdue.edu/hr/Benefits/prescription/index.php

CDHP PREMIER, STANDARD Y LIMITED

		MEDICAMENTOS CON RECETA	
		Minorista (30 días de suministro)	Orden por correo (90 días de suministro)
Genéricos	Preventivos	100 % de cobertura	100 % de cobertura
	No preventivos	Deducible, luego el costo real hasta un máximo de \$10	Deducible, luego el costo real hasta un máximo de \$20
Marca preferida	Preventivos	Sin deducible, 35 % hasta un máximo de \$50	Sin deducible, 35 % hasta un máximo de \$100
	No preventivos	Deducible, luego 35 % hasta un máximo de \$50	Deducible, luego 35 % hasta un máximo de \$100
Sin preferencia de marca	Preventivos	Sin deducible, 50 % hasta un máximo de \$75	Sin deducible, 50 % hasta un máximo de \$150
	No preventivos	Deducible, luego 50 % hasta un máximo de \$75	Deducible, luego 50 % hasta un máximo de \$150
Recetas médicas de especialidad		Deducible, luego 55 % hasta un máximo de \$250	Deducible, luego 55 % hasta un máximo de \$250

		LABORATORIOS (los laboratorios del nivel 1 son parte de HealthSync)
Laboratorios del nivel 1, incluye laboratorios de Center for Healthy Living y PUSH	Preventivos	100 % de cobertura
	No preventivos	Deducible y coaseguro
Laboratorios del nivel 2 (dentro de la red)	Preventivos	100 % de cobertura
	No preventivos	Deducible y coaseguro
Laboratorios del nivel 3 (fuera de la red)		Deducible y coaseguro



RECORDATORIO

Si los cambios lo afectan,
AffirmedRx se lo notificará.

PLANES MÉDICOS PARA VISADOS J-1



SALUD FÍSICA

PRIMAS ANUALES DEL EMPLEADO (J-1)

	VISA J-1		VISA J-1
Empleados con ingresos inferiores a \$51,750		Empleados que ganan \$51,750 o más	
Solo empleado	\$125.28	Solo empleado	\$470.88
Empleado e hijos	\$226.08	Empleado e hijos	\$848.16
Empleado y cónyuge	\$627.48	Empleado y cónyuge	\$1,521.84
Empleado y cónyuge trabajador	\$1,502.52	Empleado y cónyuge trabajador	\$3,271.80
Empleado y familia	\$849.72	Empleado y familia	\$2,064.24
Empleado y familia (cónyuge trabajador)	\$1,724.76	Empleado y familia (cónyuge trabajador)	\$3,814.20

Tarifas fijas de beneficios

Las tarifas de deducción de beneficios para el periodo comprendido entre el 1.º de enero y el 31 de diciembre de 2025 se basarán en los salarios de los empleados vigentes a 30 de septiembre de 2024. Esto significa que las tarifas de la cobertura que elija durante la inscripción abierta no cambiarán durante el año calendario 2025 cuando se produzca algún cambio que afecte a su salario. Así, por ejemplo, los empleados que reciban aumentos salariales en 2025 que los sitúen por encima del nivel salarial médico no verán modificada la tarifa de su plan médico hasta enero de 2026.

Estas tarifas no incluyen:

Prima adicional por consumo de tabaco de \$1,250 para el empleado y \$1,250 para el cónyuge cubierto.

COBERTURA DEL PLAN

La cobertura incluye:

- Repatriación de restos mortales por un monto de \$25,000
- Gastos por evacuación médica del visitante a su país de origen por un monto de \$50,000

		VISA J-1
Deducible Sin deducible para consultas del proveedor de atención primaria dentro de la red y para las consultas ambulatorias y profesionales de salud mental, comportamiento o abuso de sustancias.	Solo empleado	\$250 (nivel 1/HealthSync) \$500 (nivel 2/dentro de la red); \$1,000 (nivel 3/fuera de la red)
	Empleado + uno o más familiares cubiertos	\$750 (nivel 1/HealthSync) \$1,000 (nivel 2/dentro de la red); \$2,000 (nivel 3/fuera de la red)
Coaseguro		90/10 % (nivel 1/HealthSync) 75/25 % (nivel 2/dentro de la red); 50/50 % (nivel 3/fuera de la red)
Desembolso máximo (Incluye deducible)	Solo empleado	\$5,350 (nivel 1/HealthSync) \$6,350 (nivel 2/dentro de la red); \$12,700 (nivel 3/fuera de la red)
	Empleado + uno o más familiares cubiertos	\$10,700 (nivel 1/HealthSync) \$12,700 (nivel 2/dentro de la red); \$25,400 (nivel 3/fuera de la red)
Center for Healthy Living	West Lafayette	Copago de \$10
	Fort Wayne	
	Noroeste	

FARMACIA Y LABORATORIO PARA VISADOS J-1



SALUD
FÍSICA

VISA J-1

Medicamentos con receta: Minorista (30 días de suministro)		
Genéricos	Preventivos	100 % de cobertura
	No preventivos	Costo real; \$10 máximo
Marca preferida		Sin deducible, 30 % hasta un máximo de \$100
Sin preferencia de marca		Sin deducible, 40 % hasta un máximo de \$150
Recetas médicas de especialidad		Sin deducible, 50 % hasta un máximo de \$250
Medicamentos con receta: Orden por correo (90 días de suministro)		
Genéricos	Preventivos	100 % de cobertura
	No preventivos	Costo real; \$25 máximo
Marca preferida		Sin deducible, 30 % hasta un máximo de \$250
Sin preferencia de marca		Sin deducible, 40 % hasta un máximo de \$350
Recetas médicas de especialidad (30 días máximo)		Sin deducible, 50 % hasta un máximo de \$250
Laboratorios		
Laboratorios del nivel 1, incluye laboratorio de Center for Healthy Living (Dentro de la red, mejor opción en precio)		100 % de cobertura
Laboratorios del nivel 2 (dentro de la red)		Deducible y coaseguro
Laboratorios del nivel 3 (fuera de la red)		Deducible y coaseguro

Para ver los planes oftalmológicos y odontológicos y las tarifas, consulte las [páginas 17-18](#).

Cuentas de gastos en atención médica

Los empleados con visado j-1 no son elegibles para una cuenta de ahorros para la salud (HSA), pero pueden recibir un acuerdo de reembolso de gastos médicos (HRA) por cualquier contribución al Programa de incentivos para Healthy Boiler.

Nota: Los empleados con visado J-1 no son elegibles para recibir el monto de la contribución anual de Purdue.



Una de las formas clave en que ayudamos a los empleados a estar saludables a través de la atención presencial y virtual en el Center for Healthy Living.

Estos centros de salud en el sitio ofrecen opciones de atención médica de alta calidad y bajo costo (o gratuitas) para el profesorado y el personal elegible para recibir beneficios y para los dependientes cubiertos por un plan médico de Purdue. Nuestros médicos, enfermeros practicantes y otros profesionales de atención médica se dedican a conocerlo a usted, su historial médico y sus necesidades.

ATENCIÓN PRIMARIA

+ Atención preventiva:

Exámenes físicos anuales, vacunas contra la gripe, vacunas, exámenes de detección, etc.

+ **Atención primaria:** Controles de la tensión arterial, vacunas contra la alergia, pruebas de detección del cáncer, pruebas de detección del colesterol, diabetes, etc.

+ Cuidado de enfermos:

Enfermedades comunes (alergias, resfriados, tos, gripe, infecciones de ojos/oídos/nariz/garganta, etc.)

+ **Atención continua:** Gestión de enfermedades crónicas como diabetes, obesidad, etc.

INSTRUCCIÓN EN SALUD

Nuestros servicios gratuitos de instrucción en salud y bienestar lo ayudarán a:

+ Controlar enfermedades crónicas

+ Dejar de fumar

+ Controlar el peso

TELESALUD

telesalud está disponible 24 horas al día, 7 días a la semana, para:

+ Visitas por cuidado de enfermos y recetas

+ Consejos médicos

Programación de citas

Visite purdue.edu/hr/CHL/hours/index.php

o llame al **765-494-0111**.

West Lafayette/ Indianápolis

Horario de citas

De lunes a jueves:
de 7:00 a. m. a 6:30 p. m.

Viernes: de 7:00 a. m. a 5:00 p. m.

Horario del laboratorio

De lunes a viernes: de 7:00 a. m. a 4:00 p. m.

Hammond:

Horario de citas y laboratorio

Lunes: de 8:00 a. m. a 4:00 p. m.

Martes: de 11:00 a. m. a 7:00 p. m.

Miércoles y jueves:
de 9:00 a. m. a 5:00 p. m.

Viernes: de 8:00 a. m. a 4:00 p. m.

Fort Wayne

Horario de citas

Lunes: de 7:30 a. m. a 4:30 p. m.

De martes a jueves:
de 8:00 a. m. a 5:00 p. m.

Viernes: de 7:30 a. m. a 4:30 p. m.

CENTER FOR HEALTHY LIVING



ATENCIÓN PREVENTIVA

GESTIÓN DE TERAPIAS FARMACOLÓGICAS

Nuestros farmacéuticos del sitio pueden ayudarlo a identificar las interacciones entre medicamentos y a evaluar los efectos secundarios de sus recetas, medicamentos sin receta y suplementos.

EXPLORACIÓN DE ATENCIÓN MÉDICA

Encuentre proveedores, obtenga remisiones, haga preguntas sobre su plan de salud, infórmese sobre el programa Healthy Boiler y mucho más.

ES HORA DE DECIDIR



SALUD
FÍSICA

Al seleccionar planes de beneficios para 2025, una de las decisiones más importantes que tendrá que tomar es elegir el plan médico que tenga más sentido para usted y su familia.

HERRAMIENTA DE COMPARACIÓN DE PLANES DE BENEFITFOCUS

Intentar calcular los gastos médicos de todo un año puede ser todo un reto. Para ayudarlo, Benefitfocus tiene una herramienta de comparación de planes médicos que estima sus gastos con base en sus reclamos durante los 12 meses anteriores. Incluso puede personalizar los datos para estimar sus gastos entre los planes.

Sus datos están en el sistema y solo usted puede verlos, por lo que no tiene que calcular los costos del reclamo por su cuenta. La herramienta de comparación de planes también le ofrece la opción de estimar ahorros fiscales cuando hace contribuciones a una HSA. Creemos que esta herramienta lo ayudará a entender sus opciones y le dará la confianza que necesita para elegir su plan médico.

N.º 1

Consulte el uso

Puede revisar el uso a través de Actual Usage (Uso real) durante los 12 meses pasados o puede elegir la opción Customize usage (Personalizar uso), que le permite personalizar sus datos.



La herramienta de comparación de planes está disponible durante la inscripción abierta. **Inicie sesión en Benefitfocus** y haga clic en **Enroll Now (Inscribirse ahora)**.

N.º 2

Estime su beneficio fiscal

Introduzca la cantidad que usted (o Purdue) contribuirá a una HSA o HRA (si procede) para ver su beneficio fiscal.

Annual Contribution	Contribution Limits
\$ 1,200	Minimum Maximum 65+ Additional
Contribute Maximum	Single — \$3,500.00 \$1,000.00
	Family — \$7,000.00 \$1,000.00
Total savings:	\$144.00

N.º 3

Compare planes

¡Con un simple clic, la herramienta de comparación de planes presenta sus costos estimados para cada plan!

Usage Category	Usage	Cost
Emergency Room Visit	0	\$0.00
Outpatient Procedure	4	\$4,019.56
Inpatient Hospital Procedure	0	\$0.00
Doctor Office Visits	12	\$2,214.16
Prescription Drugs	10	\$667.21
Total Usage Cost		\$8,900.93

Plan	Estimated Annual Cost	Bi-Weekly Cost	HSA Tax Savings
HSA	\$80.88		\$144.00
HSA	\$0.00		\$144.00
HSA	\$0.00		\$144.00

PLAN OFTALMOLÓGICO



SALUD
FÍSICA

Purdue brinda cobertura oftalmológica a través del Plan de Servicios Oftalmológicos (Vision Service Plan, VSP). Lo siguiente es lo que necesita saber sobre su cobertura oftalmológica:

VSP

Los beneficios cubren un examen anual*, así como los lentes de montura o de contacto que necesite.

- Puede utilizar médicos de VSP o que no pertenezcan a VSP, pero recibirá una mayor cobertura y costos más bajos con los médicos de VSP.
- Su cobertura también incluye costos más bajos en procedimientos LASIK y de queratectomía fotorrefractiva (Photo-Refractive Keratotomy, PRK).

* por año calendario

¿QUIÉN ES ELEGIBLE?

El plan oftalmológico de Purdue es una elección independiente del plan médico.

- Beneficios gratuitos para los empleados y sus familias
- Debe elegirse durante la inscripción abierta
- Disponible aunque no esté cubierto por un plan médico de Purdue
- Debe elegir la cobertura oftalmológica para usted para poder elegirla para los dependientes


COBERTURA DEL PLAN OFTALMOLÓGICO


	DESCRIPCIÓN	COSTO
Examen de bienestar para la vista	<ul style="list-style-type: none">• Elegible cada año calendario	\$5
Monturas	<ul style="list-style-type: none">• Elegible cada dos años calendario.• Asignación de \$150 para una amplia selección de monturas, \$200 para marcas de monturas destacadas.• 20 % de descuento sobre el monto superior a su asignación.	\$10, incluidos en anteojos con fórmula.
Cristales	<ul style="list-style-type: none">• Elegible cada año calendario• Lentes monofocales, bifocales con línea y trifocales con línea• Lentes de policarbonato para hijos dependientes	\$10, incluidos en anteojos con fórmula.
	<ul style="list-style-type: none">• Lentes estándares progresivos• Revestimiento UV	Cubierta en su totalidad en proveedores dentro de la red
Lentes de contacto (en vez de anteojos)	<ul style="list-style-type: none">• Elegible cada año calendario• Asignación de \$130 para lentes de contacto; no se aplica copago• Examen para lentes de contacto (ajuste y evaluación)	Hasta \$60
Plan Primary EyeCare	<ul style="list-style-type: none">• Servicios médicos oftalmológicos complementarios (es decir, detección o tratamiento de afecciones oculares o visuales)• 40 % de descuento en gafas adicionales	\$20 de copago

Recursos

Obtenga más información sobre la cobertura de su plan oftalmológico en el [sitio web de beneficios](#) o en [vsp.com](#).

Formas de encontrar un médico de VSP

 Llame a VSP por el número de teléfono 800-877-7195.

 Visite [vsp.com](#) y haga clic en la pestaña Members (Miembros).

Usuarios nuevos: Haga clic en **Create An Account (Crear una cuenta)** e introduzca los cuatro últimos dígitos de su SSN. Ingrese el resto de la información requerida y siga las instrucciones que aparecen en la pantalla.



Tiene tres opciones de cobertura odontológica: Todas utilizan la red Delta Dental Premier y le permiten visitar a cualquier dentista PPO o Premier.

PLANES DELTA DENTAL PREMIER/PPO

Solo atención preventiva

Esta opción cubre solo servicios preventivos.

Requiere elección en Benefitfocus, aunque no se cobra prima.

Los servicios preventivos prestados por dentistas fuera de la red están cubiertos a la tarifa dentro de la red y pueden estar sujetos a facturación de saldos.

Opción 1

Este plan ofrece la opción más amplia de proveedores odontológicos.

Si bien recibirá los mayores beneficios para servicios preventivos, de diagnóstico y de restauración con proveedores dentro de la red, este plan también le permite utilizar dentistas que no pertenecen a la red con un nivel de cobertura reducido.

Opción 2

Este plan proporciona los beneficios más rentables para tratamientos preventivos, diagnósticos y básicos, pero SOLO cuando un dentista de la red Delta Dental proporciona la atención.

Se proporciona muy poca cobertura cuando se utilizan dentistas que no pertenecen a la red.

PRIMAS ODONTOLÓGICAS ANUALES

Delta Dental dispone de dos redes dentales: PPO y Premier. Nuestro plan tiene la misma cobertura para ambas redes.

	SOLO ATENCIÓN PREVENTIVA DELTA DENTAL	OPCIÓN 1 DE DELTA DENTAL	OPCIÓN 2 DE DELTA DENTAL
Primas odontológicas anuales 2025			
Solo empleado	\$0	\$369.24	\$139.32
Empleado e hijos	\$0	\$935.16	\$339.72
Empleado y cónyuge	\$0	\$750.12	\$284.28
Empleado y familia	\$0	\$1,418.64	\$525.96

Recursos

Para consultar los detalles del plan:

🔗 Visite el sitio web de beneficios en purdue.edu/hr/Benefits/dentalvision/dental.php o visite Delta Dental en deltadentalin.com.

📞 Llame a Delta Dental al 800-524-0149.



SEGURO CONTRA ACCIDENTES

La vida presenta muchas oportunidades de sufrir lesiones accidentales, y cuando ocurren pueden ser costosas. El seguro contra accidentes ayuda a complementar su plan médico y la cobertura por discapacidad proporcionando beneficios en efectivo cuando se enfrenta a una lesión accidental. [Obtenga más información.](#)

¿Qué cubre?

Gastos relacionados con accidentes, tratamiento médico, hospitalización, pruebas de diagnóstico, atención de seguimiento y transporte o alojamiento.

Ejemplo

La hija de Jen, de 8 años, sufrió una aparatosa caída durante un partido de gimnasia y acabó con un brazo fracturado. Con una visita a la sala de emergencias, una intervención quirúrgica y visitas de seguimiento al médico, las facturas no tardan en acumularse. Los gastos de desembolso de Jen por la atención médica de su hija incluyen:

- + Servicios médicos
- + Estacionamiento
- + Cirugía

Elegibilidad: Usted, su cónyuge o sus hijos hasta los 26 años

Proveedor: Voya

ATENCIÓN CUBIERTA	BENEFICIOS EN EFECTIVO
Tratamiento inicial: sala de emergencias	Entre \$150 y \$300
Radiografía	Entre \$30 y \$75
Brazo fracturado	Entre \$40 y \$120
Visita de seguimiento	Entre \$60 y \$120

SEGURO HOSPITALARIO SUPLEMENTARIO

Los gastos de desembolso derivados de una estancia en un hospital u otro centro médico pueden ser abrumadores, pero el seguro de indemnización hospitalaria puede ayudar. Junto con su plan médico, este seguro de salud complementario proporciona una protección adicional en caso de hospitalización cubierta. [Obtenga más información.](#)

¿Qué cubre?

Estancias hospitalarias por accidente o enfermedad (incluye hospitalización por maternidad)

Ejemplo

Susan tuvo complicaciones derivadas de su diabetes y acabó en la unidad de cuidados intensivos del hospital durante dos días, con tres días más de hospitalización. En ese tiempo, no solo estuvo de permiso laboral, sino que su cónyuge también se tomó un tiempo libre. Gastos de desembolso incluidos:

- + Servicios médicos
- + Estacionamiento
- + Comidas



¿ESPERA UN BEBÉ

PARA 2025?

Reciba \$250 por recién nacido como parte de la cobertura de indemnización hospitalaria.

Elegibilidad: Usted, su cónyuge o sus hijos hasta los 26 años

Proveedor: Voya

ATENCIÓN CUBIERTA	BENEFICIOS EN EFECTIVO
Ingreso en el hospital	Entre \$600 y \$1,200
Ingreso en la unidad de cuidados intensivos	Entre \$300 y \$600



ENFERMEDAD CRÍTICA

Hay algo más que facturas médicas que pagar tras un ataque cardíaco, un accidente cerebrovascular u otra afección médica cubierta inesperada. Cuando sobreviene una enfermedad crítica, el seguro por enfermedad crítica puede proporcionar apoyo financiero para ayudarlo a superar un momento difícil. [Obtenga más información.](#)

¿Qué cubre?

Se paga cuando se le diagnostica una enfermedad crítica cubierta (es decir, ataque cardíaco, accidente cerebrovascular, cáncer o injerto de derivación de la arteria coronaria).

Elegibilidad: Usted, su cónyuge o sus hijos hasta los 26 años

Proveedor: Voya

Ejemplo

Joe estaba sentado en el porche con su esposa cuando empezó a tener dificultades para hablar y no podía ver por un ojo. Su esposa reconoció de inmediato que estaba sufriendo un accidente cerebrovascular y llamó al 911. Gracias a su rápida actuación, se recuperó totalmente, pero tras varios días de hospitalización, terapia ocupacional y visitas médicas de seguimiento. Gastos incluidos:

- + Servicios médicos
- + Estacionamiento

ATENCIÓN CUBIERTA	BENEFICIOS EN EFECTIVO
Cáncer, ataque cardíaco, accidente cerebrovascular	\$20,000

Dado que el accidente cerebrovascular es una enfermedad cubierta, recibió la totalidad de los \$20,000 para ayudarlo con los gastos médicos, de manutención y de pérdida de ingresos.

SEGURO COMPLEMENTARIO POR MUERTE ACCIDENTAL Y DESMEMBRAMIENTO

Este beneficio está diseñado para darle tranquilidad, sabiendo que usted y su familia tienen una seguridad financiera añadida ante circunstancias imprevistas. Proporciona cobertura en el desafortunado caso de fallecimiento o lesiones graves causadas por un accidente, ofreciendo una protección financiera adicional además de su seguro de vida básico. [Obtenga más información.](#)

¿Qué cubre?

Cobertura adicional (además de los \$15,000 básicos proporcionados por Purdue a los empleados elegibles para recibir beneficios); disponible en distintos montos; nunca se requiere una prueba de asegurabilidad (Evidence of Insurability, EOI).

Elegibilidad: Usted, su cónyuge o sus hijos hasta los 26 años

Proveedor: Securian

INCENTIVOS DE BIENESTAR



BIENESTAR
FINANCIERO

El programa de incentivos Healthy Boiler vuelve con más oportunidades de ganar incentivos

Los empleados elegibles para recibir beneficios pueden ganar incentivos, que se depositan en su HSA o HRA para ayudar a pagar los gastos de atención médica.

El programa de incentivos para Healthy Boiler estará vigente del 1.º de enero al 31 de diciembre de 2025.



Obtenga más información sobre el [programa de incentivos Healthy Boiler](#)

ACTIVIDADES DE INCENTIVO HSA/HRA

Nota: Primero debe cargar el formulario del proveedor para su examen físico anual en el portal de Healthy Boiler ANTES de poder ganar recompensas adicionales.

MENÚ DE INCENTIVOS PARA HSA/HRA

		SOLO EMPLEADO	EMPLEADO + CÓNYUGE	EMPLEADO + HIJOS	EMPLEADO + FAMILIA
		Incentivo máximo \$550*	Incentivo máximo de empleado \$550*	Incentivo máximo de empleado \$1,100	Incentivo máximo de empleado \$550*
		Incentivo	Incentivo	Incentivo	Incentivo
Requisito de incentivos para 2025	Realizarse el examen físico anual	\$150	\$150	\$300	\$150
	<i>Cargue el formulario de examen físico anual y llene los campos obligatorios</i>				
Incentivo adicional para 2025	Biometría anual completa	\$100	\$100	\$200	\$100
	<i>Llene los campos biométricos del formulario físico anual</i>				
	Evaluación completa de riesgos para la salud	\$50	\$50	\$100	\$50
	<i>Realice la evaluación completa de riesgos para la salud en el portal</i>				
atención preventiva para 2025	Examen dental o de la vista	\$50	\$50	\$100	\$50
	<i>Llene los campos obligatorios para mostrar la realización</i>				
	Examen de detección de ansiedad y depresión	\$50	\$50	\$100	\$50
Vacunas para 2025	Realice un examen de detección anual: Colonoscopia, cáncer de piel, densidad ósea, papanicolaou, próstata, mamografía	\$100	\$100	\$200	\$100
	Adminístrese una vacuna anual: Vacuna contra la gripe, VPH, PCV o herpes zóster	\$50	\$50	\$100	\$50

*El monto concedido se basa en el nivel de cobertura elegido dentro de un plan médico de Purdue. Niveles de empleado + cónyuge y familia: tanto el empleado como su cónyuge pueden ganar independientemente el uno del otro. Empleado + hijos: solo el empleado necesita realizar la actividad para ganar montos. Los empleados que optan por la exclusión voluntaria podrán percibir montos solo para empleados.



Incentivo Bingo Healthy Boiler

La comunidad de Healthy Boiler está comprometida con la salud y el bienestar, por lo que le ofrecemos una forma más de cosechar los frutos de un estilo de vida saludable. Nuestro programa de incentivos Bingo lo recompensará con premios no monetarios, incluido productos promocionales de Purdue, cuando participe en retos mensuales, asista a seminarios web o realice cualquiera de las otras actividades de nuestra tarjeta Boiler Bingo.

- + **Elegibilidad:** Empleados y cónyuges cubiertos por un plan de salud de Purdue
- + **Únase a la diversión:** Acceda a los retos trimestrales del Bingo en el portal de Healthy Boiler
- + **Cómo puede ganar:** Complete cinco retos del Bingo e infórmelo en el portal de Healthy Boiler
- + **Premios:** Concesión trimestral

QUÉ ESPERAR DEL PORTAL DE HEALTHY BOILER

Aplicación móvil

Permite registrar la actividad sobre la marcha. [Vea este video para obtener más información.](#)

Retos de bienestar

Retos divertidos y personalizables, para que pueda crear un viaje de bienestar significativo para usted. Puede participar en retos mensuales de Healthy Boiler, así como crear retos entre pares, que pueden compartirse con amigos y compañeros de trabajo. Incluso hay un área para añadir retos y objetivos "personales".

Evaluación de riesgos para la salud

Medir el bienestar en las seis dimensiones clave: emocional, laboral, social, económica, física y de propósito. Si realiza esta evaluación opcional, podrá obtener incentivos adicionales.

Calendario

Realice un seguimiento de los talleres o retos en los que se haya inscrito, así como de sus pasos, calorías y mucho más, si conecta un dispositivo inteligente.

Dispositivos

Conecte varias aplicaciones o dispositivos al portal y realice un seguimiento de sus pasos, calorías, etc.

Universidad

Una vía de educación a través de cursos y retos basados en hábitos para impulsar un cambio de comportamiento positivo. En el enlace University (Universidad) de la parte superior de la página principal del portal encontrará cursos sobre diversos temas.

Rastreador de incentivos

Describe cada paso del programa de incentivos y se utiliza para presentar la documentación a medida que se completan los pasos.

CUENTAS DE GASTOS EN ATENCIÓN MÉDICA



BIENESTAR FINANCIERO

Purdue deposita dinero en su cuenta de ahorros para la salud (HSA) o acuerdo de reembolso de gastos médicos (HRA) cada cheque de pago para ayudar con el costo de sus gastos médicos elegibles.

¿CALIFICA PARA UNA HSA?

Participar en uno de los planes CDHP de Purdue lo califica para una HSA, pero las reglas del IRS pueden hacer que no sea elegible o afectar el estado fiscal de su cuenta.

RESPONDA ESTAS PREGUNTAS PARA DETERMINAR SU ELEGIBILIDAD.

- ¿Tiene alguna forma de Medicare o cobra Seguro Social? Consulte la [página 34](#) para ver las pautas de elegibilidad.
- ¿Tiene cobertura de seguro médico sin deducible alto fuera de Purdue?
- ¿Utiliza beneficios de la Administración de Veteranos o de TRICARE?
- ¿Su cónyuge tiene una cuenta de gastos flexibles (FSA) o un acuerdo de reembolso de gastos médicos (HRA)?

Si respondió **NO** a todas estas preguntas, usted califica para una HSA.

Si respondió **SÍ** a cualquiera de estas preguntas, tendrá la oportunidad de inscribirse en un HRA.

	Si respondió NO a todas estas preguntas, usted califica para una HSA.	Si respondió SÍ a cualquiera de estas preguntas, tendrá la oportunidad de inscribirse en un HRA.
Monto de la contribución anual de Purdue	\$200 individual \$400 familiar	\$200 individual \$400 familiar
El empleado puede hacer contribuciones	Sí, fondos disponibles después de las deducciones salariales de cada período de pago	No, pero puede contribuir a una FSA de atención médica
A quién pertenece la cuenta	A usted	A Purdue
Límites de transferencia	Se transfiere año tras año y siempre le pertenece a usted. En caso de fallecimiento, pasa a los beneficiarios.	Los fondos no utilizados se devuelven a Purdue una vez transcurrido el periodo de agotamiento al final del año del plan
Tipos de FSA compatibles	FSA de propósito limitado y FSA para el cuidado de dependientes	FSA de atención médica y FSA para el cuidado de dependientes

Contribución máxima a la HSA

\$4,300
EMPLEADO

\$8,550
FAMILIAR

¡Recuerde!

Los límites de contribución máxima son para el empleador y las contribuciones del empleado **combinadas**.

Los montos que recibe de Purdue y el incentivo Healthy Boiler se deben incluir cuando calcule la cantidad máxima que puede contribuir durante el año.

Contribuciones para ponerse al día:

Si es un empleado de 55 años de edad o más, puede contribuir con \$1,000 adicionales en el 2025.

CUENTAS DE GASTOS EN ATENCIÓN MÉDICA



BIENESTAR FINANCIERO

Puede contribuir a las cuentas de gastos flexibles (FSA) para ayudar con el costo de sus gastos médicos elegibles.

¿QUÉ TIPO DE FSA PUEDE TENER?

El tipo de FSA que puede tener depende de si sus contribuciones van a una HSA. Si tiene una HSA, también puede elegir una FSA de propósito limitado. Si no tiene una HSA, puede elegir una FSA de atención médica.

	FSA DE PROPÓSITO LIMITADO	FSA DE ATENCIÓN MÉDICA
Financiamiento de cuentas usadas con	HSA	Compatible con HRA
Gastos elegibles	Planes odontológicos y oftalmológicos	Plan médico, odontológico, oftalmológico y de medicamentos con receta
Fondos disponibles	Monto completo disponible el 1.º de enero o en la fecha de vigencia.	
Reclamaciones de 2025	Gastos incurridos entre el 1.º de enero y el 31 de diciembre de 2025.	
Plazo para presentar reclamaciones	Reclamaciones de 2024: 31 de marzo de 2025 Reclamaciones de 2025: 31 de marzo de 2026 (Todas las reclamaciones deben presentarse antes del 31 de diciembre del año anterior).	
Fondos que caducan	El resto de los fondos de 2025 caducan después del 31 de marzo de 2026.	
Recibos	Guarde sus recibos en caso de que el IRS le pida confirmar el uso de los fondos. El IRS también exige que las compras de la FSA se justifiquen si no se hacen automáticamente en el punto de venta.	

Contribuciones máximas a la HSA

\$3,200
ATENCIÓN MÉDICA O FSA DE PROPÓSITO LIMITADO

\$5,000
FSA PARA EL CUIDADO DE DEPENDIENTES

¿Sabía que...?

Puede utilizar dinero antes de impuestos para pagar el cuidado de hijos dependientes (menores de 13 años) y de adultos mientras usted (y su cónyuge si declaran conjuntamente) trabaja, busca trabajo o estudia a tiempo completo.

Ejemplos: Guarderías, campamentos de día, cuidado después de la escuela, centros para personas mayores, cuidador privado (que no pertenezca a la familia inmediata) y cuidado de ancianos.

Las cuentas de gastos flexibles para el cuidado de dependientes son independientes de la inscripción en un plan médico, HSA o HRA.

**El IRS no había dado a conocer los límites de las contribuciones de 2025 al momento de la publicación.*



Todas las cuentas antes de impuestos deben utilizarse exclusivamente para gastos que cumplan los requisitos del IRS.

PROGRAMAS FINANCIEROS



BIENESTAR
FINANCIERO

El bienestar financiero puede afectar tanto su salud física como mental. Por eso le ofrecemos formación y orientación para ayudarlo a garantizar su bienestar financiero a largo plazo.

BENEFICIOS PARA PROTEGER SU SALUD FINANCIERA

	COBERTURA
<u>Seguro de vida</u>	Purdue proporciona un seguro de vida a plazo igual a una vez y media su salario anual presupuestado
<u>Seguro de vida adicional</u>	Puede elegir entre una y ocho veces su salario anual; también existen opciones de cobertura para el cónyuge y los hijos. Si aumenta la cobertura, deberá presentar un certificado de asegurabilidad (EOI).
<u>Discapacidad a largo plazo</u>	Continuación del ingreso durante largos periodos de enfermedad o lesión que provoquen una discapacidad temporal o permanente; inscripción automática al momento de la contratación por el 65 % de su salario
<u>Discapacidad a corto plazo</u>	Continuación del ingreso durante breves periodos de enfermedad o lesión por los que, de otro modo, percibiría un permiso por enfermedad, incluido el embarazo; le paga un beneficio equivalente al 65 % de su salario presupuestado durante los días o semanas que permanezca incapacitado Disponibles para los empleados con derecho a beneficios en un puesto de apoyo operativo administrativo como policía o bombero o de comercio especializado.
<u>Remisión por escolaridad</u>	Matrícula reducida para empleados, cónyuges e hijos en Purdue University y Purdue Global
<u>Descuentos para empleados</u>	Descuentos en comercios de la zona, disponibles para todos los profesores, empleados y jubilados
<u>Seguro de automóvil y vivienda</u>	Cobertura automotriz y para propietarios de viviendas y una amplia gama de otros productos de seguros para propiedades y siniestros.
<u>Servicios legales</u>	<u>Servicios legales básicos gratuitos</u> ofrecidos a través del seguro de vida Securian <u>Plan legal MetLife:</u> Asistencia en derecho de familia o personal, demandas civiles financieras, de vivienda e inmobiliarios, planificación de futuro o propiedad, testamentos o planificación de sucesiones, gestión de identidad, vehículo y conducción, asuntos de atención a personas mayores; gratuito dentro de la red o con cargo fuera de la red

CENTRO DE INVERSORES FIDELITY

- + Educación, orientación y asistencia en relación con las inversiones de los planes de jubilación
- + Citas disponibles de 8:30 a. m. a 5:00 p. m., de lunes a viernes
- + Situado en Purdue Memorial Union, campus de West Lafayette
- + Las citas virtuales también están disponibles



Obtenga más información sobre el **Centro de Inversores de Fidelity**

JUBILACIÓN Y AHORRO



BIENESTAR
FINANCIERO

OPCIONES DEL PLAN DE JUBILACIÓN DE PURDUE

Planificar y ahorrar para la jubilación es una responsabilidad importante durante toda la vida laboral. Ofrecemos múltiples planes y la elegibilidad se basa en la labor que tenga en Purdue.

Planes de jubilación y ahorro estándar de Purdue (Purdue Standard Retirement and Savings Plans, PSRS)

Profesores titulares, directiva, profesionales, ejecutivos

Plan básico exento de contribuciones definidas 403(b)	plan obligatorio 401(a)	plan de ahorro voluntario para la jubilación 403(b)	plan de ahorro voluntario 457(b)
Contribución de la universidad del 10 % del salario anual + 10 % de cualquier salario de verano	Contribución del empleado del 4 % del salario anual	Contribución opcional del empleado solamente*	Contribución opcional del empleado solamente*

Planes de jubilación y ahorro equivalentes de Purdue (Purdue Matching Retirement and Savings Plans, PMRS)

Servicio, apoyo, operaciones/técnicos (grupo cerrado) contratados a partir del 9 de septiembre de 2013

plan no exento de contribuciones definidas 403(b)	plan de ahorro voluntario para la jubilación 403(b)	plan de compensación diferida 457(b)
Contribución de la universidad del 4 % del salario anual	Contribución automática del empleado del 5 %* Contribución equivalente de la universidad hasta el 4 % (depositada en el plan de contribuciones definidas 403(b))	Contribución opcional del empleado solamente*

*Puede cambiar su contribución en cualquier momento



Obtenga más información sobre los **beneficios de jubilación de Purdue**

Cuenta de ahorros para la salud

Disponible para los afiliados a uno de los CDHP de Purdue, tanto usted como Purdue pueden contribuir fondos antes de impuestos. Luego puede utilizar los fondos en gastos elegibles para usted y las dependientes a efectos fiscales.

Además, los fondos pasan de un año a otro y siempre le pertenecen.

A partir de los 65 años, los fondos de la HSA pueden utilizarse para cualquier gasto sin penalización. Sin embargo, los fondos utilizados en gastos no elegibles (no relacionados con la atención médica) están sujetos a impuestos.

DEPÓSITOS DE PURDUE A SU HSA:

\$200
EMPLEADO

\$400
EMPLEADO PLUS

Y Purdue duplicará con creces su contribución si usted participa en el **programa de incentivos Healthy Boiler**.

PROGRAMAS DE SALUD



SALUD
CONDUCTUAL

A medida que trabaja para mejorar su salud y bienestar general, es importante incluir también su salud conductual.

Las personas mental y emocionalmente sanas desarrollan relaciones positivas, mantienen la perspectiva y están mejor preparadas para afrontar los retos de la vida.

SUPPORTLINC

SupportLinc (nombre de usuario: purdue) es nuestra solución de salud conductual para el profesorado y el personal elegible del campus de West Lafayette y sus dependientes cubiertos por un plan de salud de Purdue. Cuando hable con un asesor asistencial de SupportLinc, lo remitirán a asesores que ajusten sus necesidades clínicas y culturales.

- + **SupportLinc eConnect®:** Acceso rápido para hablar o charlar con un consejero
- + **Aplicación móvil Textcoach®:** Opción de intercambiar textos con un consejero autorizado durante un máximo de seis semanas
- + **Animo:** Recurso digital personalizado para ayudar a reforzar la salud mental y el bienestar general
- + **Navigator:** Encuesta breve en línea que proporciona orientación personalizada para el apoyo al programa a través del portal web o la aplicación móvil

Purdue Fort Wayne

Bowen Center proporciona los servicios de salud mental de los **empleados**

Purdue Northwest:

Los servicios de salud mental de los empleados están disponibles a través de **New Avenues**

BEYOND THE SURFACE

Beyond the Surface es una poderosa llamada a la acción para todos nosotros. Nuestro objetivo es suscitar conversaciones significativas en el trabajo, en nuestras familias y en toda nuestra comunidad. Pero lo más importante es que queremos inspirarlo para que comparta y participe de forma que se reconozca la importancia del bienestar mental en todos los aspectos de nuestras vidas.

¿Quiere consejos rápidos para mejorar su salud conductual?
¡Véanos en **YouTube!**

Anthem LiveHealth en línea

PSICOLOGÍA

livehealthonline.com/therapy

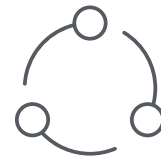
- Acceso en línea a terapeutas registrados
- Ayuda con problemas de comportamiento comunes como el duelo, la ansiedad, el estrés, la depresión y otros

PSIQUIATRÍA

livehealthonline.com/psychiatry

- Acceso en línea a psiquiatras certificados por la junta
- Asistencia en casos de estrés, depresión, problemas con medicamentos, ataques de pánico y otros

PROGRAMAS SOCIALES



BIENESTAR
SOCIAL

Porque el **bienestar social** es importante, el programa **Healthy Boiler** promueve oportunidades que reúnan a la gente.

Esto ocurre de diversas maneras: a través de programas de bienestar, en nuestras instalaciones de entrenamiento en el campus o en uno de nuestros centros culturales, de liderazgo o de la facultad. Dondequiera que tenga lugar, el objetivo es el mismo: **contribuir al bienestar individual y colectivo** mediante la unión social.

COMPARTIR OBJETIVOS DE ESTILO DE VIDA SALUDABLE

Una forma estupenda de estrechar lazos con los demás y establecer conexiones es compartir objetivos de salud y bienestar. En Purdue, animamos a los empleados a que se unan para apoyarse mutuamente.

Competiciones y retos de bienestar

- + Las competiciones departamentales, de equipo e individuales fomentan un entorno centrado en el bienestar y el estímulo.
- + Siga sus progresos en el [portal de Healthy Boiler](#). Los retos pueden calificarlo para obtener puntos de incentivo.

Media Maratón Boilermaker y 5K

- + Participe en la minimaratón anual. Se anima a participar a corredores y caminantes de todos los niveles.
- + Recursos de capacitación disponibles, incluidos instructores en salud en el Center for Healthy Living.



EN EL CAMPUS

INSTALACIONES DE ENTRENAMIENTO

Ambiente educativo, agradable y seguro para un estilo de vida sano y activo. Opciones de inscripción para empleados, jubilados y sus familias.

- [Centro deportivo y recreativo Cordova](#)
- [Centro A.H. Ismail de medicina preventiva y estilo de vida](#)
- [Centro de acondicionamiento físico Purdue Fort Wayne](#)
- [Centro de acondicionamiento físico Purdue Northwest](#)

Desarrollo del liderazgo

CENTRO SUSAN BULKELEY BUTLER PARA LA EXCELENCIA EN EL LIDERAZGO

purdue.edu/butler/

- El centro se dedica al liderazgo integrador y a aumentar la capacidad de crecimiento y desarrollo profesional de las personas.

CENTRO PARA EL ÉXITO DEL PROFESORADO

purdue.edu/advance-purdue/

- Este centro del campus se enfoca en el desarrollo de la programación y la realización de actividades y eventos para el profesorado.

BENEFICIOS PARA LA VIDA LABORAL



INTEGRACIÓN
DE LA VIDA
LABORAL
Y FAMILIAR

Usted es su mejor versión cuando consigue integrar la vida laboral y familiar. Además de nuestros beneficios familiares, ofrecemos varios recursos para ayudar a las familias trabajadoras a conciliar las necesidades del hogar y el trabajo.

BENEFICIOS FAVORABLES PARA LAS FAMILIAS

Purdue se enorgullece de ofrecer beneficios favorables para las familias que ayudan a nuestros empleados a satisfacer las exigencias actuales de la vida laboral. Nuestros beneficios y prácticas favorables para las familias incluyen:

- + Cobertura del autismo
- + Permiso por duelo
- + Trabajo flexible y a distancia
- + Ley de Ausencia Familiar y Médica (Family and Medical Leave Act, FMLA)
- + Programa de apoyo a la lactancia
- + Permiso militar
- + Días festivos remunerados
- + Permiso parental
- + Días laborables personales
- + Permiso de ausencia sabático
- + Permiso por enfermedad
- + Finalización del periodo de prueba
- + Permiso no remunerado
- + Vacaciones



Obtenga más información sobre los **beneficios favorables para las familias**

Apoyo asistencial

SERVICIOS DE CUIDADO INFANTIL

purdue.edu/hr/familyfriendly/purdueChildcare/

- Tres centros de cuidado infantil en el sitio

REMISIONES DE CUIDADO INFANTIL

purdue.edu/hr/familyfriendly/off_Campus/Index.html

- Línea gratuita de remisión de cuidado infantil
- Remisiones mejoradas disponibles (pagas) para quienes necesiten cuidados especiales

APOYO A LA TERCERA EDAD

purdue.edu/hr/familyfriendly/family_resources/eldercare.html

- Información y recursos sobre el cuidado de ancianos

SEGURO DE MASCOTAS

Protección financiera para gastos de mascotas; sin aprobación previa para proveedores; cubre tratamientos, cirugías, tarifas de laboratorio y radiografías.



Obtenga más información sobre el **seguro para mascotas**

Las decisiones de beneficios son importantes para usted y su familia.

Por eso lo alentamos a que dedique un poco de su tiempo cada otoño para revisar sus opciones de beneficios para el año siguiente y se asegure de que haya registrado la información correcta en todas sus selecciones de beneficios. **Algunos recordatorios importantes:**

PRIMA POR CÓNYUGE TRABAJADOR: ¿SE APLICA EN SU CASO?

Seguimos brindándoles a los empleados la opción de cubrir a sus cónyuges con nuestros planes médicos. Sin embargo, el aumento de los costos médicos ha hecho que la cobertura de los cónyuges sea más difícil para nosotros en los años recientes. Por ese motivo, a los cónyuges que tengan acceso a cobertura médica a través de su empleador, pero que decidan no inscribirse en ella, se les cobrará una prima adicional. Esta prima ayudará a compensar algunos de los costos adicionales y, al mismo tiempo, permitirá que su cónyuge reciba cobertura primaria a través de Purdue.

Las primas adicionales para los empleados que deseen cubrir a su cónyuge que trabaja en 2025 son:

- \$875 anuales para empleados que ganan menos de \$51,750 y eligen el plan de empleado/cónyuge o familiar.
- \$1,750 anuales para aquellos que ganan más de \$51,750 y eligen el plan de empleado/cónyuge o familiar.

Con este proceso, sabemos que habrá preguntas sobre si la prima se aplica o no en su caso. Se le incluirá la prima de cónyuge que trabaja solo si se cumplen **todas** estas condiciones:

- Su cónyuge está empleado o es trabaja de manera independiente y tiene acceso a un plan colectivo en su lugar de trabajo.
- El empleador de su cónyuge paga, al menos, el 50 % de una prima exclusiva para empleados.
- Su cónyuge opta por no inscribirse en el plan de su empleador.
- Su cónyuge tiene cobertura primaria a través de Purdue.



¿Aún no está seguro de si la prima de cónyuge que trabaja se aplica en su caso?

Descargue nuestra **guía del cónyuge que trabaja**.

La prima de cónyuge que trabaja se exonerará si usted está cubriendo a un cónyuge que es:

- Empleado o trabajador independiente fuera de Purdue y no tiene acceso a cobertura que cumpla con los criterios.
- Empleado o trabajador independiente y recibe cobertura externa (por lo tanto, cobertura secundaria a través de Purdue).

Para que le exoneren la prima, llene el **formulario de exención de prima de cónyuge trabajador y cárguelo en Benefitfocus.**

El plazo para cargarlo es el 1.º de diciembre de 2024 o se aplicará la prima por cónyuge trabajador.

ESTADO DE CERTIFICACIÓN DE CONSUMO DE TABACO

Cada año, deberá volver a certificar su estado de consumo de tabaco en Benefitfocus.

- **No consumidores de tabaco certificados:** El estado no se prorroga sin la prima adicional.
- **Consumidor de tabaco certificado con exención aprobada para 2024:** El estado deberá volver a certificarse en Benefitfocus para 2025.

Si no vuelve a hacer la certificación, pasará por defecto al estado de consumidor de tabaco y la prima adicional por consumidor de tabaco se aplicará tanto a usted como a su cónyuge, si corresponde.

Los consumidores de tabaco tendrán la opción de completar un programa aprobado para dejar de fumar y evitar el cargo de la prima anual de \$1,250 por persona adicional consumidora de tabaco.

El programa para dejar de fumar **debe completarse en 2025** y suele durar 6 semanas.

Los certificados de culminación del programa que se entreguen entre el 1.º de enero y el 31 de marzo de 2025 generarán primas más bajas para todo el año 2025. Los certificados de culminación que se envíen después del 31 de marzo de 2025 reducirán las primas solo durante el resto del año del plan.

En general, los cambios en los beneficios están limitados a la inscripción abierta.

Existen pocas excepciones de esta regla. Los cambios en las reglas del estado familiar le permiten hacer algunos cambios de beneficios relacionados durante el año del plan debidos a un evento de vida que califique, como matrimonio, nacimiento, etc.

Para obtener más información, consulte la [página 34](#) o visite el [sitio web de beneficios](#).



Para obtener más información, visite [Tobacco Cessation \(Dejar de fumar\)](#)

¿Tiene dependientes nuevos?

Si va a inscribir dependientes por primera vez, recuerde **cargar la documentación requerida** en el sistema Benefitfocus. La inscripción no estará completa sin esta documentación.

Asegúrese de seleccionar los dependientes que desea que estén cubiertos en cada selección de beneficios durante la inscripción.

Obtenga más información sobre la documentación que se exige a las personas dependientes.

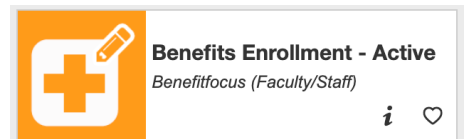
El plazo para cargar la documentación es el 1.º de diciembre de 2024, con el fin de garantizar la cobertura del 1.º de enero de 2025.

CÓMO HACER LA INSCRIPCIÓN

INSCRIPCIÓN
ABIERTA

Es hora de revisar sus opciones de beneficios y pronto se inscribirá en los planes que mejor satisfagan sus necesidades y las de su familia.

- 1** La inscripción abierta es del 29 de octubre al 12 de noviembre a las 6:00 p. m. (hora del este). Inicie sesión en Benefitfocus en one.purdue.edu.
- 2** Haga clic en **Faculty & Staff Benefits Open Enrollment (Inscripción abierta de beneficios para profesorado y personal)** en la parte superior de la página o en el icono Benefits Enrollment - Active (Inscripción de beneficios - Activa).
- 3** **Inicie sesión** con su nombre de usuario de la cuenta profesional de Purdue.
- 4** Haga clic en el botón dorado **Get Started (Comenzar)** para comenzar la inscripción.
- 5** Siga las indicaciones para revisar la información de su perfil, hacer cambios en los dependientes y responder las preguntas de la encuesta. Para actualizar cualquier dato de su perfil, como su dirección, siga las instrucciones de la [guía de consulta rápida](#).
- 6** Seleccione sus opciones de plan y revise o registre a los beneficiarios.
- 7** Una vez que haya revisado los planes de beneficios, desplácese hasta la parte inferior de la página, marque I have reviewed the information above (Revisé la información anterior) y seleccione **Complete Enrollment (Terminar inscripción)** cuando esté listo para enviar su inscripción. Revise su confirmación y elija **Continue to Next Page (Continuar a la siguiente página)**.
- 8** Una vez que haya completado su inscripción, guarde o imprima el **Employee Summary Report (Resumen de informe del empleado)** que aparece en la pantalla siguiente o que se encuentra en la página Manage Your Benefits (Gestione sus beneficios). Este informe sirve como confirmación de beneficios y evidencia de su inscripción.
- 9** **Confirme que los beneficios y dependientes que se indican sean los correctos.** Puede ingresar y hacer cualquier cambio hasta el 12 de noviembre a las 6:00 p. m. (hora del este). **No se aceptarán cambios después de esa hora.**



Puede inscribirse en los beneficios de 2025, hacer actualizaciones durante la inscripción abierta o los eventos de vida que califican y mantenerse conectado con las herramientas de apoyo y educación sobre beneficios, ¡todo desde la palma de su mano!

Descargue la aplicación Benefitsplace en Google Play para dispositivos Android o en App Store para dispositivos Apple.

Entendemos que tomar decisiones sobre los beneficios puede requerir algunas consideraciones importantes. Hay muchas cosas que tomar en cuenta. Queremos asegurarnos de que tenga las herramientas y los recursos que necesita para responder preguntas, comprender los términos y evaluar los planes de beneficios a fondo.

- + El **sitio web de beneficios dedicado** es fácil de usar y explorar. Es su recurso de referencia para todo lo relacionado con la inscripción abierta.
- + La **guía de beneficios** tendrá un formato exclusivamente electrónico y se enviará por correo electrónico a todos los empleados elegibles para recibir beneficios.
- + **Las declaraciones de beneficios personalizados** enviadas por correo a su domicilio le ofrecen una visión general de su paquete de recompensas total, que incluye salario, beneficios, contribuciones de Purdue y mucho más.

PRESENTACIONES Y LABORATORIOS

- + Realizaremos presentaciones virtuales del 2 al 11 de octubre. Consulte el calendario y la forma de inscribirse en los próximos correos electrónicos semanales o en la **[página web de inscripción abierta a los beneficios](#)**.
- + Los campus **Purdue Northwest** y **Purdue Fort Wayne** también tienen recursos disponibles en el sitio web dedicado de inscripción.

ASISTENCIA INDIVIDUAL

- + Ofreceremos reuniones virtuales individuales (a través de Microsoft Teams o por teléfono) con un miembro del equipo de Beneficios entre el 14 de octubre y el 25 de octubre. Puede hablar sobre temas como las ofertas médicas de CDHP, cobertura de medicamentos con receta, opciones de planes voluntarios y más.

Visite **purdue.edu/benefitsenrollment** para obtener más información.



**[purdue.edu/
benefitsenrollment](https://purdue.edu/benefitsenrollment)**

¿Necesita ayuda?

- Envíe un correo electrónico a **hr@purdue.edu** o un correo electrónico seguro a través de **purdue.edu/hrhelp**.
- Comuníquese con el equipo de beneficios del campus

West Lafayette:

Llame al número de teléfono 765-494-2222 o de manera gratuita por el número de teléfono 877-725-0222.

Fort Wayne:

Envíe un correo electrónico a **hr@pfw.edu** o llame al número de teléfono 260-481-6840.

Northwest:

Envíe un correo electrónico a **hr@pnw.edu** o llame el número de teléfono 219-989-2251.

Permítanos un poco de tiempo para responder su mensaje o correo electrónico, ya que nuestro volumen de llamadas aumenta mientras nos preparamos para la inscripción abierta y durante esta.

Reglas especiales con respecto a Medicare y SU HSA

Existen reglas especiales sobre la cobertura de Medicare y los aportes a la HSA. Si tiene más de 65 años, debe considerar lo siguiente:

- Ni un empleador ni el empleado pueden hacer aportes antes de impuestos a una HSA si el empleado tiene Medicare Parte A o B.
- Si no recibe beneficios del Seguro Social, no está obligado a comenzar con la Parte A o B de Medicare a los 65 años.
- Si no recibe Seguro Social y no aceptó Medicare, pero su cónyuge está cubierto por Medicare, usted aún puede usar los fondos de su HSA para pagar gastos de su cónyuge. Como propietario de la cuenta, su participación en Medicare es lo que determina la elegibilidad, no la participación de su cónyuge.
- Si recibe beneficios del Seguro Social, se inscribe automáticamente en la Parte A de Medicare, por lo que no es elegible para hacer ni recibir aportes a la HSA antes de impuestos.
- Si comienza a recibir los beneficios del Seguro Social durante 2025, el Seguro Social le otorgará automáticamente los beneficios de Medicare de forma retroactiva. Su fecha de inicio de Medicare será el mes en que cumpla 65 años o seis meses antes del mes en que solicite los beneficios de la Seguridad Social.
- Si tiene Medicare, usted aún puede elegir un plan médico manejado por el consumidor, pero no es elegible para hacer ni recibir aportes antes de impuestos a una HSA. Usted es elegible para recibir fondos en un Acuerdo de Reembolso de Gastos Médicos (HRA).

¿Va a cumplir 65 años en el 2025? Conozca los detalles sobre Medicare y su HSA

- Si usted o su cónyuge cumplen 65 años el próximo año, [asista a una presentación](#) cuyo objetivo es ayudar a responder muchas preguntas comunes sobre las decisiones que debe tomar ahora. [Vea este video](#) para aprender más sobre Medicare y el Seguro Social.

Para obtener más información sobre las reglas de Medicare y HSA:

Llame al Centro de Servicios de RR. HH. por el número de teléfono 765-494-2222 o envíe un correo electrónico a hr@purdue.edu.

Servicios todo el año

Puede acceder a sus beneficios durante todo el año a través de Benefitfocus.

- **Envíe sus elecciones nuevas y documentación de respaldo cuando tenga un [evento calificado de vida](#).**
- **Revise sus elecciones de beneficios.**

- **Cambie la forma [en la que realiza contribuciones a su HSA](#).** Los cambios en las contribuciones a la HSA pueden realizarse en cualquier momento sin que se produzca un evento calificado de vida. Tenga en cuenta que los cambios pueden tardar de 1 a 2 periodos de pago en surtir efecto.
- **Verifique y [actualice la información de su beneficiario](#)** para el seguro de vida a plazo y la cobertura por muerte y desmembramiento accidental. (Los beneficiarios de la jubilación pueden actualizarse en el sitio web de Fidelity; los beneficiarios de la HSA pueden actualizarse en el sitio web de HSA Bank).

Cambios limitados en los beneficios

Generalmente, los cambios en los beneficios se limitan a la inscripción abierta.

Existen pocas excepciones de esta regla. Los cambios en las reglas del estado familiar le permiten hacer algunos cambios de beneficios relacionados durante el año del plan debidos a un evento de vida que califique, como matrimonio, nacimiento, etc.

- **Sin cambios en el plan médico:** Es posible que no elija un plan médico diferente debido a un cambio en el estado familiar, pero quizá pueda agregar o eliminar dependientes.
- **No hay cambios en la FSA/LPFSA de atención médica:** No puede hacer ningún cambio en su FSA/LPFSA durante el año del plan.
- **31 días para hacer cambios:** Debe hacer los cambios en un plazo de 31 días después del evento de vida que califica o tendrá que esperar hasta el próximo período de inscripción abierta o hasta otro evento de vida que califica para hacerlos.

Encuentre más información sobre cambios de eventos de vida en el [sitio web de Beneficios](#).

Avisos legales

Purdue University cumple con varias leyes referentes a las ofertas de beneficios. Ahora puede [ver estos avisos en línea](#). A medida que se inscribe en sus beneficios, le preguntarán si desea recibir estos avisos por correo postal o verlos en línea. Estos son:

- Certificado de cobertura acreditable para Medicare Parte D.
- Notificaciones sobre la reforma de atención médica.
- Ley de Paridad de Salud Mental.
- Divulgación de la Ley del Recién Nacido
- Aviso de Prácticas de Privacidad.
- Aviso de Derechos de Inscripción Especial.
- Asistencia para el pago de primas de Medicare y programa de seguro médico para niños (Children's Health Insurance Program, CHIP)
- Aviso legal del programa de bienestar
- Ley de Salud de la Mujer y Derechos contra el Cáncer de 1998



Human Resources

765-494-2222
HR@PURDUE.EDU