



**Individualizar
las prestaciones y beneficios**
a los empleados, un salto redituable





Uno de los valores que más aprecian los empleados en una empresa, tanto al momento de ser contratados como ya formando parte de la compañía, es la cantidad y calidad de beneficios que reciben, adicionales a su salario y prestaciones de ley.

Autor:



Maryela Aguilar

Productor

maguilar@mx.lockton.com

Tan es así que, de acuerdo con estadísticas recientes, 32% de las empresas incrementó su gasto en beneficios en 2017 para mantenerse competitivos y retener a su talento.¹

En general se considera que los beneficios adicionales al salario van ligados al **“cajón” generacional al que pertenecen sus empleados**. Por ejemplo, los colaboradores que forman parte de la generación denominada **Baby Boomers (nacidos entre 1945 y 1960)** se entiende que se inclinan más por los planes de seguros. Entre ellos figuran Seguros de Vida, Seguro de Gastos Médicos Mayores, Planes de Retiro, Gastos Funerarios, Cobertura de planes dentales y oftalmológicos, Fondos de Prevención de la Salud y hasta Seguros para Mascotas.

En tanto, a los de la **Generación X (1961-1980)** se les asocia con intereses más vinculados a Bono de Vacaciones, Bono Navideño, Caja de Ahorro, Vales de Comida, Vales de Gasolina. Ello además de los planes de seguro.

En el caso de los **Millennials**, los estudios refieren que, además de las prestaciones que valoran generaciones anteriores, se interesan en contar con un teléfono móvil, acceso a clubes deportivos, descuentos o becas en maestrías o diplomados y tener una laptop de uso personal.



Baby Boomers

(nacidos entre 1945 y 1960)



Generación X

(nacidos entre 1961 y 1980)



Millennials

(nacidos entre 1980 y 2000)

Es decir, la tendencia es a relacionar generación con intereses así:

Baby Boomers = Plan de Retiro

Generación X = Fondo Preventivo de Salud

Millennials = Deportivo y Desarrollo Profesional.



Sin embargo, nuestro aprendizaje nos muestra que hay factores adicionales que deben de ser considerados. Por ejemplo:

Isabel Loera tiene 28 años, vive en la Ciudad de México y trabaja en una compañía estadounidense que fabrica juguetes. Se dice contenta con beneficios como el club deportivo y los *gadgets* que le proporciona su empresa.

Sin embargo, algo fundamental, y que incluso ha tomado en cuenta al momento de considerar –y rechazar– ofertas de trabajo que le han hecho, es un tipo de beneficios que, en teoría, no correspondería a su generación. Por ejemplo, el Seguro de Gastos Médicos Mayores, un Fondo de Ahorro para el retiro y hasta beneficios que no piensa ocupar en este momento, como por ejemplo el Apoyo para Maternidad, que consiste en tres meses de incapacidad con goce de 100% de su sueldo y hasta tres meses adicionales para ausentarse con sueldo al 60%.

Luis Tenorio, de 46 años, es empleado en México de un banco con matriz en España. Tiene 23 años de trabajar en esa institución financiera, con sede ahora en Paseo de la Reforma, y entre los beneficios que más valora de su empresa están, sin duda, el Seguro de Gastos Médicos Mayores con coberturas amplias; sus 60 días de aguinaldo y los préstamos bancarios a tasas preferenciales (hipotecario, de auto, de nómina, etc.).

Pero además, Luis le da alto valor a prestaciones generalmente más asociadas con los Millenials, como el club deportivo al que tiene acceso. Asimismo, el beneficio de estudiar una maestría o diplomado de manera gratuita con las universidades con las que el banco tiene convenio.



► La diversidad, hasta en las familias

Casos como los de Isabel y Luis son muestra de que no todos los miembros de una generación son cortados con la misma tijera ni se puede encajonar por generación el tipo de beneficios que más valora un trabajador.

De hecho, si vamos más allá, a la institución base de una sociedad, es decir la familia, se puede observar que no nada más los integrantes de una generación son muy diversos, sino que, al hablar de las familias en una sociedad, encontramos distintos tipos, con diferentes necesidades, prácticas y afinidades.

Carlos Welti Chanes, especialista del Instituto de Investigaciones Sociales (IIS) de la UNAM, refiere un estudio –publicado por el propio IIS– en el que se establece que, en la actualidad, la familia se ha diversificado y se reconocen 11 tipos, dentro de tres grupos principales: la familia tradicional, en transición y la emergente.

Por ejemplo, en la familia en transición “se contemplan los hogares encabezados por madres solteras; parejas sin hijos o que han postergado su paternidad; parejas de adultos cuyos hijos ya no viven con ellos (conocidas como “nido vacío”); co-residentes, en la que cohabitan familiares o grupos de amigos sin parejas; y unipersonales, con individuos que viven solos. Este grupo representa el 42 por ciento de los hogares”.



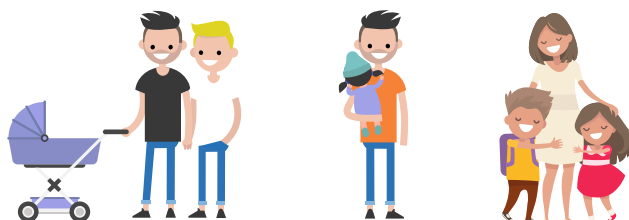
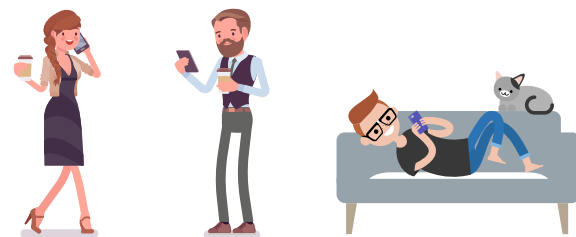
2

https://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2017_335.html

Welti Chanes señala que

“en sociedades avanzadas **los millennials han optado por dejar de lado la paternidad**, pero en nuestro país la situación es diferente. Entre las nuevas generaciones no hay un mayor número de hombres y mujeres que rechazan tener hijos, sino que quieren tener menos, o sólo uno”.

O bien, la **familia emergente (que esta marcando tendencia)**, que “abarca los hogares encabezados por **padres solteros; parejas del mismo sexo; y parejas reconstituidas que han tenido relaciones o matrimonios previos, al igual que hijos** (también se les denomina parejas con los tuyos, los míos y los nuestros)”²



► Distribución del ingreso, según el nivel socioeconómico

Y así como en la sociedad –de acuerdo con los estudios arriba citados– **hay modelos de familias diversas, también varían los intereses, prácticas y necesidades en cada familia en función de su nivel socioeconómico.**

Por ejemplo, los hogares clasificados en el **nivel socioeconómico A/B**, que perciben un ingreso mensual de 98 mil 500 pesos o más (y representan el 7.2% de la población), “invierten un porcentaje mayor de su gasto en educación, esparcimiento y comunicación, así como en la compra y adquisición de vehículos y el cuidado de la salud”, entre otros rubros. Sin embargo, destinan parte de sus ingresos en inversiones y pago de deudas.

En tanto, los hogares con **nivel socioeconómico C+**, por ejemplo, con un ingreso mensual que va de los 40 mil 600 pesos a los 98 mil 499 pesos –y representan el 14% de la población–, destinan la mayor parte de su gasto en los mismos rubros que los de nivel A/B, pero, a diferencia de éstos, en este nivel casi no hay excedentes para inversiones o pago de deuda.

Un último caso de ejemplo son los hogares de **nivel socioeconómico D+**, con un ingreso mensual que va de los 7 mil 880 pesos a los 13 mil 499 (el 35.8% de la población). Los hogares de este rango y los inferiores, en contraste con los A/B y C+, concentran la mayor parte de sus ingresos en alimentos, bebidas, transporte, pago de servicios y cuidado personal, mientras que el monto destinado a educación, entretenimiento, comunicación y ahorro decrece significativamente. ³

Por lo anteriormente expuesto, es decir si se toman en cuenta los distintos tipos de familias, así como el destino que se da al ingreso en función del nivel socioeconómico, **es razonable suponer que cada trabajador de una empresa tendrá intereses y necesidades según –precisamente– el tipo de familia al que pertenezca, el nivel socioeconómico en el que se ubique su hogar, y no nada más la edad o la generación de la que forme parte.**

Considerando ello, y además tomando en cuenta las dinámicas laborales, queda claro que, dentro de una empresa, los esquemas de beneficios adicionales al salario deben ser cada vez más flexibles. Habrá, pues, empleados que se interesen por beneficios de ciertas categorías y de igual forma por otros de diferente índole.

Nivel socioeconómico A/B



Nivel socioeconómico C+



Nivel socioeconómico D+



3

López Romo, Heriberto. Ilustración de los niveles socioeconómicos en México, Instituto de Investigaciones Sociales, S.C

► Entre más flexible, más atractivo

Imaginemos un trabajador que represente lo que se denomina familia en transición del tipo “parejas sin hijos”, que sea del nivel socioeconómico D+. Es muy probable que los intereses de este colaborador, independientemente de la generación a la que pertenezca, no estén centrados en beneficios como gastos funerarios o caja de ahorro, pero sí en prestaciones como acceso a clubes deportivos o descuentos o becas en algún diplomado. De ahí lo atractivo que podría resultarle tener cierta flexibilidad y poder escoger qué tipo de beneficios va más acorde con sus afinidades.

Es normal que los responsables de las áreas de Finanzas, Jurídico y Recursos Humanos tengan ciertas reservas al momento en que se les plantea un esquema flexible de beneficios en el que se permite al colaborador intercambiar e individualizar parte de la remuneración total, compuesto por beneficios y prestaciones que otorga la empresa de manera generalizada, por una gama amplia de beneficios que permitan al empleado elegir aquellos que le permitirán tener mayor bienestar personal y una mejor experiencia laboral.

Y parte de estas reticencias se debe a que, de primera instancia, se piensa que es muy complejo aplicar este esquema, cuando en realidad es más sencillo de lo que parece, sobre todo cuando se cuenta con la asesoría idónea para llevarlo a la práctica.

Es importante compartir con los departamentos de reclutamiento que 71% de los empleados cuyo paquete de beneficios satisface sus necesidades, reportan estar muy comprometidos con la empresa. Más aún, se ha notado un incremento de 30% en la apreciación de los beneficios, en aquellos esquemas que permiten flexibilidad.

Además, es recomendable tomar nota de que 40% de los encuestados preferiría ceder su incremento salarial para mantener sus coberturas de beneficios.⁴

¿Cómo aplicar los esquemas flexibles? ¿Qué riesgos se corren? ¿En qué casos sí y en cuáles no? Antes de aventurarse a incorporar esquemas flexibles es altamente recomendable contar no sólo con orientación, sino tener la mejor asesoría.

En Lockton somos, el corredor de seguros privado más grande del mundo, contamos actualmente con varios clientes con planes flexibles u opcionales que cuentan con diferentes productos desarrollados y configurados a las necesidades de cada uno de ellos. Tenemos el expertise para poder ayudar a las empresas a implementar el mejor esquema de beneficios flexibles a través del análisis y el componente demográfico del personal para ofrecer opciones de acuerdo a sus necesidades.

A través de plataformas, ponemos al alcance una amigable y práctica administración de los beneficios ya que están integrados en una plataforma para facilitar la elección del usuario, la cual cuenta con un apartado para resolver dudas a través de un chat con respuestas.

De la mano con nosotros, aplicar un esquema de beneficios flexibles, que incrementará el nivel de compromiso del empleado con la empresa, es más sencillo de lo que se puede imaginar.

4

2015 Employee Benefit Research Institute





Avenida Santa Fe 481, piso 19, Colonia Cruz Manca, Cuajimalpa,
Ciudad de México.C.P. 05349

Teléfono: 5980-4300