087

¿QUÉ TANTO SATISFACE EL PROGRAMA DE BENEFICIOS LAS DIVERSAS NECESIDADES DE SUS EMPLEADOS (SOLTEROS, CASADOS, EN EDAD DE RETIRO, ETC.)?

Las empresas se han esforzado en ampliar los planes de beneficios para continuar siendo competitivos en el mercado de trabajo.

En la esfera empresarial se vive un ambiente competitivo laboral que requiere promover mejores condiciones remunerativas y de beneficios para generar mayor compromiso y motivación con la organización. En esta era de empresas flexibles, destacan un gran número que deciden trabajar en función de los beneficios y aspiraciones profesionales. Los programas de beneficios son todos los gastos asignados fuera de salarios, y su objetivo es crear y estimular la moral e integración de los empleados para cubrir sus diversas necesidades. Los beneficios más sobresalientes son:

Servicios a los empleados que incluyen vivienda, comida, recreación, provisión de cafetería, asesoría legal, becas, préstamos, exámenes médicos, seguros colectivos, seguros para la vejez, seguro social, cuidados médicos, pagos de períodos de descanso, almuerzo, vacaciones, días festivos, ausencias por razones personales, riesgo de enfermedad, desempleo, incapacidad permanente, vejez, muerte, compensaciones por algún accidente de trabajo, seguro de vida, asesorías financieras, familiares, de reubicación laboral, legales; así como convenciones, reuniones, fiestas, guarderías, escuelas para los hijos, subsidios de transporte y educación a los empleados según sus necesidades.

También se encuentran los seguros de hospitalización, planes para cirugías, visitas al oculista o al odontólogo, contra enfermedades físicas o mentales y prestaciones a la mujer embarazada. A su vez, las de retiro proporcionan planes de pensión, de ahorro o el pago de utilidades para el individuo.

Las empresas se han esforzado en ampliar los planes de beneficios para continuar siendo competitivas en el mercado de trabajo, por lo tanto, hay que estar informado y aprovechar todos los programas que ofrecen.

70%

de las empresas que ofrecen beneficios por arriba de los que marca la Ley, aseguran que sus trabajadores tienen una gran lealtad hacia ellos, en comparación con 46% de los emprendedores que no ofrecen beneficios.

Fuente: Metlife Inc., 2007.

Pedro Gutiérrez Castelán

Gerente Zona Sur Nacional de Gen-T.

Estudios: Licenciatura en Psicología por la Universidad Pedagógica Nacional.

Ha formado parte de: Mex Game, Tribasa.