Murguía Consultores fue fundada en México, en 2001. Sus áreas de especialidad son beneficios para empleados, fianzas y riesgos.
www.murguia.com

Paola Luna Islas es Gerente Comercial de Murguía Consultores. Es Licenciada en Derecho por la Universidad Tecnológica de México.

Tendencia de beneficios para empleados

Muchas compañías internacionales y nacionales están en una constante batalla por conseguir y retener al mejor talento, pues el factor humano es un gran diferenciador en los resultados de la compañía. Las empresas que se distinguen de las demás tienen paquetes muy agresivos de compensación para los empleados, no sólo enfocados en el sueldo, sino en las prestaciones que cubren las necesidades de cada uno de sus empleados de forma particular.

Algo que encontramos en el *top of mind* de los empleadores en México es la importancia de las decisiones financieras de los empleados y la forma de ayudarlos con ellas. El mercado se vuelve más sofisticado y complejo, y la dinámica relacionada, por ejemplo, con el retiro, adquiere nueva relevancia dentro de las preocupaciones de cualquier colaborador, y los empleadores buscan cómo apoyarlos.

Año tras año, el tema de los beneficios voluntarios ha adquirido más importancia para los colaboradores y se ha convertido en una inquietud para los empleadores.

Dentro de las preocupaciones financieras de corto plazo encontramos como número uno la pérdida de estabilidad por muerte prematura de la pareja.

En segundo lugar, por el propio fallecimiento, es decir, lo que va a sufrir mi familia o mis dependientes económicos tras mi ausencia.

En tercero está la necesidad de ingreso adicional, como consecuencia de enfermedades o emergencias médicas que no cubra el seguro que tengo o a la pérdida de ingreso a causa de un accidente y/o incapacidad.

El empleado está esperando que la empresa le ofrezca una gama de opciones que le resuelva las necesidades financieras y preocupaciones que tiene, pero las organizaciones quizá no han tomado medidas al respecto.

La principal razón por la que los colaboradores buscan dichas opciones dentro de su centro de trabajo es por el poco tiempo que disponen para hacer un análisis de mercado sobre las necesidades que presentan, esperando que su empresa lo haga por ellos.

En 2010 hubo un salto en los beneficios voluntarios, donde el empleado estaría dispuesto a invertir para complementar los que ya ofrecía su empresa, pagándolo directamente. Dentro de los beneficios que tienen mayor

interés para los empleados, encontramos:

- Seguros de vida con coberturas de muerte accidental, invalidez total y permanente.
- Gastos funerarios.
- Seguros de salud indemnizatorios.
- Plan personal de retiro.
- Asistencia legal.
- Gastos relacionados con problemas de visión.

La principal razón por la que los empleadores no ofrecen beneficios voluntarios en el centro de trabajo es porque no cuentan con recursos para administrarlos, hay gran preocupación por parte de las organizaciones sobre lo que les tomaría administrar esos beneficios, o no perciben la capacidad de las compañías de seguros para ofrecer una solución a esta necesidad.

Wellness

El objetivo de esta política es cuidar de la salud integral de nuestros profesionales, enfocándose en todos los aspectos del ser (mente, cuerpo y espíritu). Un empleado sano rendirá mejor y tendrá menos bajas médicas.

La presión que implica la jornada laboral actual ha fomentado síntomas que afectan de manera considerable el bienestar de los empleados, entre los que destacan:

- Mal humor.
- Frustración.
- Repercusión en el sueño y en el nivel de cansancio en general.
- Trastornos de los hábitos alimenticios.

El estrés momentáneo y temporal no es malo, al contrario, nos mantiene en un nivel de alerta y en concentración con objetivos planteados; sin embargo, el estrés excesivo y prolongado puede significar un auténtico daño para la salud.

Por ello, un programa de *wellness* corporativo es una de las mejores inversiones que se puede hacer, pues aumenta la productividad, ahorra dinero en gastos por enfermedad, seguros, ausencias, costo por toma de decisiones erradas, etc. Está claro que el retorno de la inversión que nos puede dar una política de este tipo va más allá de un ahorro fiscal.

Dentro de las preocupaciones financieras de corto plazo encontramos como número uno la pérdida de estabilidad por muerte prematura de la pareja.

NECESIDADES Y MOTIVACIONES DE LOS COLABORADORES

Generación	Periodo	Características
Baby Boomers	1945 a 1965	Valoran los beneficios relacionados con pensiones y salud. Están satisfechos con los esquemas de beneficios habituales porque están diseñados por su generación
X	1966 a 1978	Aprecian los beneficios relacionados con pensiones, salud y flexibilidad horaria que permita conciliar la vida familiar con la laboral
Y	1979 a 1992	Valora el desarrollo de su carrera profesional, la formación y el acceso al asesoramiento en productos financieros, así como la flexibilidad horaria y los productos tecnológicos
Z	Mediados de los 90 hasta la actualidad	Poco acceso a beneficios, son becarios o empleados de tiempo parcial. Ante esta compleja situación, las compañías ofrecen a sus colaboradores paquetes retributivos dotados de flexibilidad para adaptarse a la diversidad de su plantilla. Cada vez es más común hablar de compensación total y retribución flexible

Dentro de los programas de *wellness* podemos encontrar beneficios o servicios como:

Flexibilidad de horario: el objetivo es ofrecer al empleado la posibilidad de tener equilibrio entre su vida personal y profesional. Esto los motivará y comprometerá con la compañía. Dentro de los beneficios que se ofrecen en esta categoría estarían la compra de días extras de vacaciones y el acceso a la guardería.

Capacitación: productos que se adaptan al crecimiento profesional del empleado, como formación general, específica, y en idiomas; uso de nuevas tecnologías, incluyendo el *coaching* personal, así como charlas/talleres.

La principal razón por la que los empleadores no ofrecen beneficios voluntarios en el centro de trabajo es porque no cuentan con recursos para administrarlos.

Recreo: actividades que promuevan el entretenimiento, como membresías para clubes.

Campañas de salud: enfermedades, tabaquismo, reducción de peso, nutrición, etc.

Seguro médico: es el producto estrella de los beneficios. Con él, el colaborador no estará en listas de espera, contará con una segunda opinión y tendrá la posibilidad de adaptar sus horarios. También podrá adquirir cobertura dental o de visión, planes de consultas medicas, etc.

Seguro de vida y pensión: ayuda a la familia en caso de fallecimiento, y al empleado si existiera incapacidad total y permanente.

En el mercado mexicano existe una creciente preocupación por temas financieros; sin embargo, la mayoría de los colaboradores no toman acciones al respecto y esperan que sus empleadores les acerquen las opciones más atractivas para cubrir sus necesidades.

Sólo uno de cada cuatro trabajadores mexicanos ha realizado algún tipo de planificación o ha tomado medidas para determinar cuáles serán sus necesidades durante el retiro.

Existe una gran área de oportunidad para el sector de seguros y pensiones, pues estamos hablando de un mercado particularmente inexplorable, un grupo de personas que recibe una quincena de forma segura, que cuenta con un ingreso disponible, que generalmente tiene acceso a bonos y a una capacidad de ahorro.

Uno de cada cinco mexicanos tiene padres que dependen económicamente de ellos, lo cual implica una carga adicional en la planificación financiera.

En Murguía buscamos convertirnos en socios de las organizaciones (extensión del área de Recursos Humanos) y de los empleadores que necesitan de beneficios adicionales como una herramienta de retención, productividad y atracción de talento.