¿Cómo elijo y empiezo a ofrecer beneficios a los empleados?

Aprenda a decidir qué beneficios son adecuados para su empresa y su personal.

ENERO 2022

Contenido

¿Por qué debería ofrecer beneficios?.....1

¿Cuáles son algunos beneficios comunes?.....2

¿Cómo ofrezco estos beneficios?.....3

Determine lo que puede pagar.....4

¿Qué debo buscar al seleccionar un proveedor de beneficios?.....5

Reflexiones finales.....5

Office of Early Childhood and Out-of-School Learning

Muchas empresas de cuidado infantil no proporcionan beneficios. A menudo, el costo y la asequibilidad son factores principales. Si bien la compensación es probablemente el factor número uno en la elección de un empleado para ingresar y permanecer en un trabajo, los beneficios también son una pieza crítica de su decisión. Ciertamente, el costo de los beneficios para empleados agrega otro gasto a su balance; sin embargo, no debe minimizar el ahorro de costos invisible del valor que los beneficios aportan a su negocio.

Hay muchas maneras de implementar beneficios para su personal. Al explorar las posibilidades de agregar beneficios a sus paquetes de compensación, ingrese con una mente abierta y la seguridad de que puede encontrar la combinación correcta dentro de su presupuesto para satisfacer sus necesidades.

¿Por qué debería ofrecer beneficios?

Como proveedor de cuidado infantil, aquí hay muchas razones por las que debe ofrecer beneficios, y aquí hay algunas de ellas:

- **El personal se siente más satisfecho y más valorado.** La pandemia ha traído diferentes necesidades y consideraciones para los empleados, y necesitan un lugar de trabajo que pueda satisfacer esas necesidades. Ofrecer beneficios les permite a sus empleados saber que son valorados y que usted los apoya. ¡Los empleados felices y saludables son empleados más comprometidos!
- **Usted retiene al personal más fácilmente.** Sin beneficios, puede ser más difícil retener o atraer personal. Cuando estos puestos están vacantes, es posible que se vea obligado a rechazar a las familias que buscan atención debido a la falta de capacidad para atender a más niños. Además, cuando hay menos empleados bien capacitados en el personal, el estrés de administrar más responsabilidades puede afectar al personal existente, causando una tensión adicional.
- **Usted es más competitivo en un mercado laboral ajustado.** Al reclutar nuevo personal, los beneficios pueden servir como el factor decisivo entre dos ofertas de trabajo con salarios similares.

Ahora más que nunca, es posible que esté pensando más en la cultura de su lugar de trabajo y las formas de recompensar e invertir en el personal y atraer personal calificado a su programa. Los beneficios pueden ser un recipiente para hacer eso en un mercado laboral ajustado. Si bien los beneficios tienen un costo, no ofrecerlos también podría tener consecuencias financieras para su negocio a través de la pérdida de personal leal, la incapacidad de atraer personal y aumentar su inscripción, los impactos del personal insatisfecho, etc.

La conclusión es que los beneficios son importantes y los proveedores de cuidado infantil deben tratar de incorporarlos siempre que sea posible. Usted debe ser un consumidor informado a medida que investiga sus opciones y comprende lo que está disponible y las preguntas que debe hacer.

Proporcionar beneficios no tiene que ser un concepto de todo o nada. Hay diferentes beneficios que se pueden ofrecer, con diferentes precios (algunos pueden ser de poco o ningún costo, algunos pueden ser más significativos) e incluso pequeños aumentos en las ofertas pueden marcar la diferencia en un mercado laboral ajustado. Es posible que se pregunte por dónde empezar y cuáles son sus opciones. Lo más importante es que desea asegurarse de que, independientemente de lo que se ofrezca, sus empleados puedan:

1. Entender el valor en ellos
2. Entenderlos fácilmente
3. Acceder fácilmente ellos

Pensar en los beneficios que ofrece, o podría ofrecer, puede llevarlo a pensar de una manera diferente sobre la estructura de su negocio y las redes en las que participa para aumentar su capacidad de llevar ciertos beneficios. En esta guía, hablaremos sobre esas opciones.

¿Cuáles son algunos beneficios comunes?

Dependiendo del tamaño de su empresa y de si los empleados individuales cumplen con ciertos requisitos, puede haber algunos beneficios que se requieren legalmente de usted (compensación de trabajadores, Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA) e incluso seguro médico). Hay otros beneficios que no son obligatorios, pero son comunes entre los empleadores y son un factor crítico para la toma de decisiones al elegir un lugar de trabajo. Si bien esta no es una lista completa, estos son algunos de los beneficios comunes que una empresa puede ofrecer a los empleados:

Tiempo Libre Pagado

El tiempo libre pagado (PTO) es uno de los beneficios más comunes y ampliamente apreciados entre el personal. Esto puede incluir días festivos, vacaciones y días de enfermedad. Ofrecer PTO puede ayudar a las empresas a seguir siendo competitivas y atraer personal calificado, incluso cuando no pueden ofrecer los mejores salarios para el puesto. Tener la oportunidad de acceder a PTO puede mejorar el bienestar general del personal, lo que puede ayudar a reducir el estrés y el agotamiento, especialmente en un trabajo tan exigente como el cuidado infantil. No hay una regla dura y rápida sobre cuántos días de PTO se deben ofrecer, y la cantidad de tiempo ofrecido puede aumentar gradualmente con más tiempo en el trabajo.

Seguro de Salud

El seguro de salud suele ser una de las primeras cosas que viene a la mente cuando alguien piensa en el término “beneficios” y es muy buscado por los empleados y candidatos a un puesto de trabajo. Además de la atención médica, este beneficio puede incluir cobertura dental, de la vista y de medicamentos recetados. Las opciones dentro de esta oferta van desde el seguro completo hasta la telesalud solo y los programas de descuento. Por lo general, encontraría un proveedor de beneficios y ofrecería a sus empleados ciertos beneficios de este proveedor. Usted podría cubrir una parte del costo y el empleado pagaría una cantidad fija por período de pago para el costo de su plan. Alternativamente, otra opción es simplemente coordinar la cobertura del plan de salud para su personal, ofreciendo cobertura sin contribuir financieramente a la cobertura elegida por el empleado.

Jubilación

Los planes de jubilación permiten a los empleados acumular ahorros financieros para ayudarlos a alcanzar sus metas financieras personales a largo plazo. Si bien los empleados que opten por participar deberán contribuir con la cantidad deseada de salario por período de pago, los beneficios que proporcionan estos planes son 1) ahorros de impuestos individuales y 2) la capacidad de recibir una cantidad fija, o una coincidencia con su contribución, por parte de su empleador. Esto permitirá que sus contribuciones crezcan más rápido, confirándolos para mayores ganancias durante su jubilación.

Seguro Complementario

Los programas de seguro suplementario incluyen cobertura como discapacidad a corto o largo plazo, accidental y otros planes para cubrir eventos de salud críticos inesperados. Los programas de asistencia al empleado son otro ejemplo de seguro complementario que podría darles acceso a programas para abordar la salud mental y otros apoyos de bienestar. Estos suelen ser más asequibles que ofrecer un seguro médico, sin embargo, no lo reemplacen.

Asistencia de Matrícula y Desarrollo del Personal

El desarrollo profesional del personal es una parte integral del modelo de negocio de cuidado infantil. No solo hay requisitos en torno a la capacitación del personal,

sino que cuanto más conocimiento tenga su personal en el desarrollo infantil, mejor será la experiencia para los niños en cuidado. Muchos empleados pueden estar buscando profundizar sus conocimientos, obtener una credencial o un título. Invertir en el personal de esta manera puede apoyar tanto el crecimiento de su negocio como el de su personal, que son el núcleo de cualquier programa de cuidado infantil sólido.

Cuidado de Niños

Ofrecer cuidado infantil con descuento a los propios hijos de su personal es un gran beneficio que la mayoría de los cuidados infantiles pueden encontrar fácil de implementar. A menudo, los maestros y el personal de cuidado infantil tienen sus propios hijos a quienes necesitan encontrar cuidado. Este beneficio no solo le dará tranquilidad al personal, sino que también puede ayudarlos a pagar el gasto del cuidado infantil, que generalmente es un drenaje en su presupuesto personal.

Bonificaciones

La capacidad de recibir bonificaciones es un beneficio que muchos empleados valoran, especialmente durante estos tiempos, ya que el personal ha tenido que trabajar más duro, más horas y en circunstancias difíciles. Existe la oportunidad de recompensar a los empleados que trabajan duro por este esfuerzo adicional a través de aumentos salariales temporales y bonificaciones.

¿Cómo ofrezco estos beneficios?

Primero, debe comprender qué beneficios le gustaría ofrecer en función de las necesidades, objetivos y presupuesto de su organización y empleado, luego piense en los tipos de proveedores de beneficios que lo ayudarán a hacerlo realidad. Aquí hay algunos proveedores de beneficios que puede encontrar:

Seguros Privados

(Estos son los proveedores de seguros tradicionales como Blue Cross Blue Shield o Aetna.) El tipo más común es un plan grupal comprado por el empleador que cubre a los empleados y posiblemente a los miembros de su familia. Estos planes pueden costar menos que una persona que busca su propio plan, sin embargo, aún podría tener un precio que puede ser demasiado costoso para el presupuesto promedio del proveedor de cuidado infantil. Puede establecer cuánto de los costos cubriría en comparación con el empleado. Puede comprar estos planes directamente de un proveedor de seguros, un corredor o el intercambio de seguros de salud de su estado.

Además de ofrecer un seguro de salud patrocinado por la compañía, aún puede apoyar a sus empleados de forma individual para acceder a un seguro de salud gratuito o de bajo costo a través del mercado de la Ley de Cuidado de Salud a Bajo Precio. Puede ayudar a garantizar que los empleados estén al tanto de para qué pueden calificar y facilitar una conexión para que trabajen con un navegador de atención médica gratuito que pueda guiarlos a través de sus opciones.

Empresas de Nómina Existentes y Servicios en Línea

(Como Gusto, Paychex, Zenefits y otros.) Los empleadores pueden comprar un seguro grupal y planes complementarios a través de su proveedor de nómina. Pueden actuar como un corredor, agilizando el proceso y ayudándolo a encontrar planes que se ajusten a sus necesidades.

Las Organizaciones Profesionales de Empleadores (PEOs)

Las PEOs ofrecen una forma de externalizar las funciones de recursos humanos de su negocio y cubren cosas como nómina, manuales de empleados, beneficios, etc. Las GO sirven como empleadores profesionales de los empleados de sus clientes. Las OPI permiten que las pequeñas empresas ofrezcan

beneficios que generalmente se asocian con las empresas más grandes, ya que pueden aprovechar su gran red de empleados para ofrecer tarifas más asequibles para seguros y beneficios.

Una Red de Servicios Compartidos u Otras Plataformas de Colaboración

(Por ejemplo, la Cámara de Comercio.) Al participar en estas redes, puede recibir descuentos en ciertos beneficios a través de compañías que se asocian con la red (como médicas, de telesalud, dentales y de visión). También podría tener acceso a servicios que ahorran dinero y tiempo, como corredores de seguros y especialistas en inscripción para guiarlo a través del proceso de configuración de un plan de beneficios. Por lo general, las cuotas de membresía para unirse a estas redes son bajas o sin costo.

Determine lo que puede pagar

¡Algunos beneficios se pueden ofrecer en poco costo! Recuerde, puede haber costos invisibles que ofrecer beneficios puede ayudar a mitigar. Costos asociados con la rotación de empleados, tales como reclutamiento, entrevistas, adiestramiento e incorporación, y vacantes en aulas puede ser potencialmente compensación mediante la oferta Beneficios. Hable con un coach de negocios de cuidado infantil de Indiana a entender cuánto le está costando la rotación de empleados y para explorar planificar su presupuesto y flujo de caja para comenzar a ofrecer beneficios.

Uno paquete de beneficios iniciales

Lisa quiere mostrarle a su personal cuánto los aprecia, pero solo está estabilizando su pequeño centro y aún no se siente cómoda invirtiendo en un paquete de beneficios. Firmar un contrato con una empresa externa crea un riesgo financiero que Lisa aún no está lista para asumir. Sin embargo, Lisa está dispuesta a invertir para fortalecer su negocio. Lisa decide ofrecer 10 días de tiempo libre pagado por año a cada empleado que se pueden cobrar por salarios al final de cada año si no se utilizan. Si Lisa paga a su equipo de 7 empleados de tiempo completo una tarifa promedio por hora de $12, este beneficio representa un gasto anual de $6,720.

Seguro de Enfermedad

Las ofertas de salud son increíblemente variadas. Los costos se basan en:

- Número de empleados cubiertos
- Ocasión
- A Los empleados y sus dependientes
- ¿Qué porcentaje de la prima del seguro de salud le gustaría cubrir? Puedes elegir:

SIN O BAJO COSTO: Para organizar un plan de seguro grupal para su personal sin pagar ninguna prima. Esto coloca el 100% del costo del plan en el empleado.

MAYOR COSTO: Para cubrir una parte de la prima del seguro para sus empleados. Por lo general, esta porción comienza en un 50%. Esto coloca la parte restante del costo del plan en el empleado. Los empleados pueden agregar miembros de la familia al plan a su propio costo.

COSTO MÁS ALTO: Para cubrir una parte de la prima de seguro para el empleado más dependiente(s) (generalmente un cónyuge o hijo).

A continuación, se muestra un ejemplo de los costos iniciales de los planes de seguro de atención médica.

Recuerda:

- Estas cifras no incluyen a los dependientes. Si elige cubrir también las primas de los dependientes, estos costos aumentarán.
- Los costos pueden ser mucho mayores que los descritos en la tabla a continuación en función de sus circunstancias y selecciones.

¿Qué debo buscar al seleccionar un proveedor de beneficios?

Una vez que haya pensado en los criterios que un empleado debe cumplir para ser elegible para los beneficios, puede pensar en el costo, cómo se administrarán, monitorearán y rastrearán dentro de su sistema.

Aquí hay algunas preguntas que debe asegurarse de haber respondido al decidir sobre los beneficios que debe ofrecer:

1. ¿Es este beneficio asequible a largo plazo? ¿Cuál será el retorno de mi inversión?
2. ¿Se ajusta a las necesidades únicas de mis empleados? ¿Encontrarán valor en ello? Si quiero aumentar la retención de personal, por ejemplo, ¿ayudará este beneficio?
3. ¿Cuáles son los costos totales, incluidas las tarifas y el tiempo para administrar el beneficio?
4. ¿Cuáles son los pros y los contras de ofrecer este beneficio / seleccionar este proveedor de beneficios?

Reflexiones finales

Muchos proveedores consideran que ofrecen beneficios al personal para mejorar sus operaciones al aumentar la moral, disminuir la rotación de personal e invertir en la longevidad de su activo más importante: su personal. Sin embargo, proporcionar beneficios también puede ofrecer beneficios financieros a través de deducciones de impuestos y ahorros de tiempo. Una vez que decida ofrecer beneficios, asegúrese de documentar sus políticas y actualizarlas a medida que cambien las cosas. Si bien no está obligado a ofrecer ciertos beneficios, debe seguir las políticas de beneficios que ha establecido. Recomendamos actualizar sus políticas y revisar las ofertas de beneficios al menos una vez al año. Esto le ayudará a mantenerse al tanto de sus necesidades y las necesidades de sus empleados a medida que cambian.

Un Ejemplo de los Costos Iniciales de los Planes de Seguro de Atención Médica

UBICACIÓN	NÚMERO DE EMPLEADOS	PORCENTAJE DE LAS CONTRIBUCIONES DEL EMPLEADOR AL PLAN	COSTO MENSUAL PARA EL EMPLEADOR POR PRIMA GRUPAL (TOTAL)	COSTO MENSUAL PROMEDIO PARA EL EMPLEADOR PARA LA PRIMA GRUPAL POR EMPLEADO	COSTO MENSUAL PARA EL EMPLEADO PARA UNA COBERTURA ÚNICA
Carmel	8	50%	$2,300+	$290+	$190+
Carmel	8	80%	$3,700+	$460+	$75+
South Bend	30	50%	$10,350+	$240+	$240+
South Bend	30	80%	$11,550+	$385+	$95+