

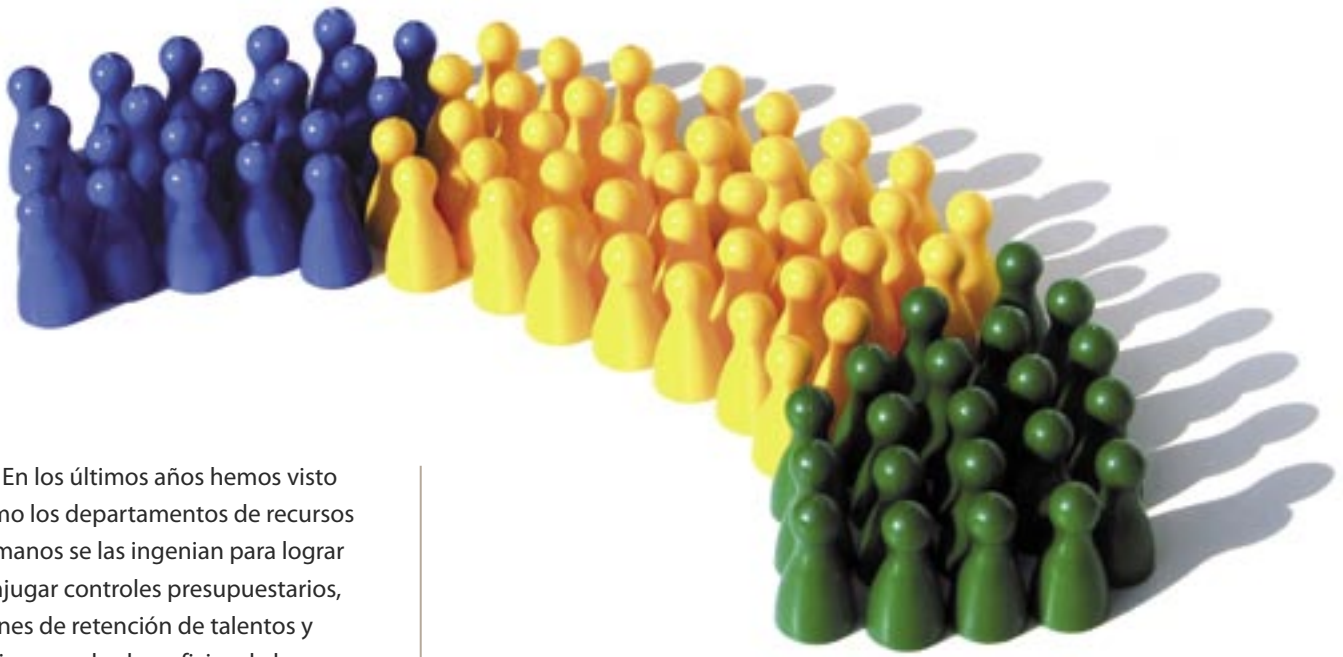


LA NUEVA DISYUNTIVA DE RECURSOS HUMANOS

Beneficios flexibles:

nueva tendencia en el mercado chileno

A los conocidos seguros complementarios, hoy se suman nuevas alternativas para los trabajadores. Se trata de los beneficios flexibles, una tendencia que considera las diferentes necesidades de los empleados. Aquí un análisis de ambas opciones y lo que deben considerar las empresas al momento de hacer su apuesta.



En los últimos años hemos visto cómo los departamentos de recursos humanos se las ingenian para lograr conjugar controles presupuestarios, planes de retención de talentos y mejoras en los beneficios de los funcionarios. En este escenario, muchas empresas han centrado sus políticas de beneficios en otorgar seguros de vida y salud a los funcionarios, desarrollando planes comunes (Seguros Colectivos), que consideran coberturas similares para el total de la población.

Este esquema tiene sus ventajas, ya que el trabajador accede a planes de cobertura muy atractivos (vida, salud, dental, catastróficos y otros), a los que no se puede adherir en forma individual y donde, incluso, el trabajador puede incluir a su grupo familiar.

Cuando se entregan este tipo de beneficios, la empresa adquiere un rol bastante paternalista, porque una vez entregado el beneficio, es muy difícil volver atrás. Es más, siempre se quieren mejorar, pero la siniestralidad (siempre al alza) y la inflación médica, son variables que lo dificultan.

Por otro lado, estos beneficios cuentan con la rigidez propia de los planes comunes, los que no consideran las distintas realidades demográficas de la población y, por ende, que cada persona tiene necesidades diferentes del resto (en una empresa hay funcionarios casados, solteros, jóvenes y más adultos). Ante esta realidad, los planes de

beneficios no satisfacen las necesidades de cada uno de ellos, por lo que el impacto en la valorización y compromiso con la empresa se desvanece y, por ello, las herramientas para retener o atraer talentos se centran en otros puntos.

La entrega de Beneficios Flexibles es una tendencia que ha ido atrayendo



adeptos, como una de las alternativas que permitiría acortar las brechas entre los empleados y adaptar los beneficios de los funcionarios en relación a sus necesidades. De esta forma, el trabajador asigna sus recursos de una forma más eficiente y genera una mayor valorización de estos. Además, al ser el mismo empleado quien toma la opción, esto lo empodera.

Implementación y grados de flexibilización

Para la implementación exitosa de un sistema de beneficios flexibles es básico que toda la empresa se involucre, desde los directores y gerentes generales, y que exista un fuerte compromiso del departamento de recursos humanos.

Otra variable importante es el alcance de la flexibilización, pues el foco puede centrarse solamente en beneficios o ampliarlo incluso hasta la composición de la compensación. En este esquema, la empresa debe estar dispuesta a considerar recursos extras para la puesta en marcha, consciente que el nuevo esquema busca nivelar, en el mediano y largo plazo, los gastos asociados por concepto de beneficios.

La visión de MetLife



Marcelo Díaz, gerente comercial de seguros colectivos de MetLife Chile

El Gerente Comercial de Seguros Colectivos de MetLife, Marcelo Díaz, explica en esta entrevista su visión sobre los beneficios flexibles y las ventajas de aplicar este sistema en las empresas.

Según explica Díaz, los beneficios flexibles responden a la necesidad de las empresas de disminuir la rotación del personal y de tener empleados más comprometidos con su empleador. "Eso permite tener una organización más estable y eficiente, que empodera a sus empleados para que tomen sus propias decisiones respecto a sus beneficios. Dada su

naturaleza flexible, el poder optar por mejorar las coberturas de planes de salud y protección, con el pago de un adicional que el propio trabajador determina, sólo puede tener beneficios y no desventajas", comenta Díaz.

-¿Cree que esta es una nueva tendencia en los departamentos de recursos humanos?

-Efectivamente podríamos decir que es una nueva tendencia o herramienta de estos departamentos. La tendencia que hasta hoy reinaba en el mercado era la de entregar el mismo beneficio para todos los empleados, desconociendo por completo las necesidades particulares de cada uno y generando un beneficio que sólo era recibido bien por algunos, mientras a otros los dejaba indiferentes. Gracias a los beneficios flexibles, las empresas pueden hoy entregar a sus empleados beneficios que se ajustan a su realidad y necesidades individuales. MetLife, a nivel mundial, es una de las expertas en este tipo de soluciones financieras para trabajadores.

-¿Cuán alto es el costo de poner en marcha un sistema de beneficios flexibles?

-Aunque parezca mentira, el desarrollo de un sistema de beneficios flexibles puede incluso ser más económico que un sistema de beneficios tradicional para la empresa, ya que permite -en algunos casos- compartir los costos de los beneficios con los empleados. A través de este sistema, las empresas pueden otorgar beneficios básicos y, en paralelo, poner a disposición de los empleados una serie de beneficios mejorados o "Up-grades" que sean de costo del empleado. De esta forma, el ejecutivo joven y soltero, estará contento con el beneficio base y los trabajadores que tienen familia y de mayor edad, optarán por mejorar sus beneficios costeados el diferencial.

Ahora, si bien hablar de beneficios flexibles suena atractivo, las empresas deben tener ciertas consideraciones antes de avanzar en su implementación.

- Una vez que se implementa el sistema, es muy difícil volver atrás.
- La implementación puede ser gradual, ampliando beneficios o alternativas poco a poco.
- No todas las empresas son aptas para dicho sistema, porque hay variables culturales o propias de la empresa que impiden un adecuado desarrollo de este tipo de beneficios.
- Se debe definir el alcance de la flexibilización (beneficios/compensaciones – todos/algunos – otros)

Para mitigar las desviaciones y cumplir con las expectativas de la empresa y de los funcionarios, una vez tomada la decisión de avanzar en el proceso se aplican distintas fases en el desarrollo del sistema. Aon define estas fases en los siguientes puntos:

1. Análisis y factibilidad
2. Desarrollo de plan de opciones
3. Negociación con proveedores
4. Comunicación e implementación
5. Esquema de administración operativa
6. Seguimiento y control

Teniendo en cuenta todas estas variables ya descritas, creemos muy importante que los gerentes de recursos humanos analicen seriamente los impactos y alcances de un desarrollo de beneficios flexibles, con la finalidad de validar si efectivamente es el mecanismo que necesitan para fortalecer la organización y motivar a los funcionarios.