



# ¿Cómo implementar los beneficios para el personal?

---

*Conozca sus opciones para administrar los beneficios del personal y determinar la asequibilidad*

---

## ¿Cómo puedo ofrecer beneficios al personal?

En primer lugar, debe comprender qué prestaciones le gustaría ofrecer en función de las necesidades, los objetivos y el presupuesto de su organización y de sus empleados, y después pensar en los tipos de proveedores de prestaciones que le ayudarán a hacerlo realidad. A continuación le presentamos algunos proveedores de prestaciones con los que puede encontrarse:

**Seguro privado** (son los proveedores de seguros tradicionales, como Blue Cross Blue Shield o Aetna). El tipo más común es un plan de grupo comprado por el empleador que cubre a los empleados, y posiblemente a los miembros de su familia. Estos planes pueden costar menos que un individuo que busque su propio plan, sin embargo, podrían tener un precio que podría ser demasiado costoso para el presupuesto del proveedor de cuidado infantil promedio. Usted puede establecer qué parte de los costos cubriría usted frente al empleado. Puede comprar estos planes directamente a un proveedor de seguros, a un corredor o a la [bolsa de seguros médicos](#) de su estado.

Además de ofrecer un seguro médico patrocinado por la empresa, puede ayudar a sus empleados de forma individual a acceder a un seguro médico de bajo costo o gratuito a través del mercado de la Ley de Asistencia Asequible. Puede ayudar a garantizar que los empleados sepan a qué pueden optar y facilitarles una conexión para que trabajen con un asesor de atención de salud gratuito que pueda guiarles a través de sus opciones.

Para saber más sobre las opciones de atención médica asequible, [haga clic aquí](#).

**Empresas de nóminas y servicios en línea existentes** (como Gusto, Paychex, Zenefits y otros). Las empresas pueden adquirir seguros de grupo y planes complementarios a través de su proveedor de nóminas. Pueden actuar como intermediarios agilizando el proceso y ayudándole a encontrar planes que se ajusten a sus necesidades.

**Las Organizaciones Profesionales de Empleadores (OPE)** ofrecen una forma de externalizar las funciones de RH de su empresa y cubren aspectos como las nóminas, los manuales de los empleados, las

prestaciones, etc. Las OPEs actúan como empleadores profesionales de los empleados de sus clientes. Las OPEs permiten a las pequeñas empresas ofrecer beneficios que normalmente se asocian con empresas más grandes, ya que son capaces de aprovechar su gran red de empleados para ofrecer tarifas más asequibles para los seguros y beneficios.

Una **red de servicios compartidos u otras plataformas de colaboración** (por ejemplo, la [Red de Servicios Compartidos de Virginia](#), la Cámara de Comercio). Al participar en estas redes, puede recibir descuentos en determinadas prestaciones a través de las empresas asociadas a la red (por ejemplo, médicas, de telesalud, dentales y de visión). También puede tener acceso a servicios que le ahorrarán tiempo y dinero, como corredores de seguros y especialistas en inscripciones que le guiarán en el proceso de establecer un plan de beneficios. Normalmente, las cuotas de afiliación a estas redes son bajas o gratuitas.

## Determine lo que puede pagar

Algunas prestaciones pueden ofrecerse a bajo costo. Recuerde que puede haber costos invisibles que la oferta de beneficios puede ayudar a mitigar. Los costos asociados a la rotación de empleados, como la contratación, las entrevistas, la formación y la incorporación, y las vacantes en las aulas pueden compensarse potencialmente ofreciendo beneficios. [Hable con un asesor de empresas de cuidado infantil](#) para entender cuánto le cuesta la rotación de empleados y para explorar la planificación de su presupuesto y flujo de caja para comenzar a ofrecer beneficios. A continuación encontrará algunas consideraciones clave sobre el seguro médico y los créditos fiscales que pueden compensar el costo de la implantación de determinadas prestaciones.

### **Seguro de salud**

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

- Número de empleados cubiertos
- Ubicación
- Edades de los empleados y de las personas a su cargo
- ¿Qué porcentaje de la prima del seguro de enfermedad desea cubrir? Puede elegir:

**SIN O CON BAJO COSTO:** Para organizar un plan de seguro de grupo para su personal sin pagar ninguna prima. Esto hace que el 100% del costo del plan recaiga en el empleado.

**COSTO MÁS ELEVADO:** Para cubrir una parte de la prima del seguro de sus empleados. Normalmente, esta parte comienza en el 50%. Esto hace que la parte restante del costo del plan recaiga en el empleado. Los empleados pueden añadir a los miembros de su familia al plan a su cargo.

**COSTO MÁS ELEVADO:** Para cubrir una parte de la prima del seguro para el empleado más el/los dependiente(s) (normalmente un cónyuge o un hijo).

**¡Alerta de ahorro fiscal!** Las pequeñas empresas pueden beneficiarse de una desgravación fiscal que le **reembolsará la mitad** de sus contribuciones a las primas de sus empleados, siempre que cubra al menos el 50% o más por empleado. Hay otras pautas que debe cumplir, que en la mayoría de los casos cumpliría una típica empresa de cuidado de niños de tamaño pequeño o mediano. Por ejemplo, si la

prima mensual de un empleado es de \$235 y usted paga el 50% de la misma, podría optar a un crédito fiscal de \$58,75. Eso se traduce en unos costos anuales de \$1.410 para usted, sin embargo, recibiría de vuelta \$705 al presentar su declaración.

Para obtener más información, visite el [crédito fiscal para la atención de la salud de las pequeñas empresas y el mercado SHOP para VA](#). Allí, dan un ejemplo de los costos iniciales de los planes de seguro de atención médica. Recuerde:

1. Estas cifras no incluyen a los dependientes. Si decide cubrir también las primas de los dependientes, estos costos aumentarán.
2. Los costos pueden ser mucho mayores que los indicados en la tabla, según sus circunstancias y selecciones.

### **Jubilación**

Las pequeñas empresas que pongan en marcha un plan de jubilación pueden beneficiarse de la bonificación fiscal de la Ley Setting Every Community Up for Retirement (SECURE). Las empresas que reúnan los requisitos necesarios podrán solicitar un crédito fiscal de hasta \$5.000, durante tres años, por los gastos de establecimiento y administración asociados a la puesta en marcha de un plan SEP, SIMPLE IRA o 401(k). [Obtenga más información aquí](#) y asegúrese de hablar con su profesional de impuestos sobre esta oportunidad de crédito fiscal.

### ¿En qué debo fijarme a la hora de elegir un proveedor de prestaciones?

Una vez que haya pensado en los criterios que debe cumplir un empleado para tener derecho a las prestaciones, puede pensar a continuación en el costo, en cómo se administrarán, controlarán y seguirán dentro de su sistema.

A continuación se exponen algunas preguntas a las que debería dar respuesta cuando decida qué prestaciones ofrecer:

1. ¿Es esta prestación de fácil acceso a largo plazo? ¿Cuál será el rendimiento de mi inversión?
2. ¿Se ajusta a las necesidades específicas de mis empleados? ¿Les resultará útil? Si quiero aumentar la retención del personal, por ejemplo, ¿me ayudará esta prestación?
3. ¿Cuáles son los costos totales, incluidas las tasas y el tiempo de administración de la prestación?
4. ¿Cuáles son los pros y los contras de ofrecer esta prestación/elegir este proveedor de prestaciones?

### Reflexiones finales

Muchos proveedores de servicios de guardería consideran que ofrecer beneficios al personal mejora 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, ofrecer prestaciones también puede ofrecer beneficios financieros a través de deducciones fiscales, créditos y ahorro de tiempo. Una vez que decida ofrecer beneficios, asegúrese de documentar sus políticas y de actualizarlas a medida que las cosas cambien. Aunque no está obligado a ofrecer ciertas prestaciones, sí que debe seguir las políticas de prestaciones que haya establecido. Le recomendamos que actualice sus políticas y revise la oferta de

prestaciones al menos una vez al año. Esto le ayudará a estar al tanto de sus necesidades y de las de sus empleados a medida que cambian.

Para obtener más ayuda sobre cómo entender y ofrecer beneficios a los empleados, conéctese con un asesor empresarial en <https://www.vecf-cses.com/register-for-free-coaching>.