

¿Qué beneficios para el personal son adecuados para mi negocio?



DECAL
Thriving Child Care
Business Academy

Si tiene personal, este recurso lo ayudará a decidir qué beneficios son adecuados para su negocio y equipo.

Elegir si ofrecer beneficios al personal, como tiempo libre pagado, seguro de salud, planes de jubilación, asistencia para la matrícula, etc., puede ser una decisión difícil. A menudo, el costo y la asequibilidad son factores primarios. Si bien la compensación es probablemente el factor número uno en la elección de un empleado de ingresar y permanecer en un trabajo, los beneficios también son una pieza crítica de su decisión. Ciertamente, el costo de los beneficios de los empleados agrega otro gasto a su balance; sin embargo, no debe minimizar el ahorro de costos y el valor que ofrecen los beneficios a su empresa.

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

- El personal se siente más satisfecho y más valorado.
- Retienes al personal más fácilmente.
- Te vuelves más competitivo en un mercado laboral ajustado.

Proporcionar beneficios no tiene que ser un concepto de todo o nada. Se pueden ofrecer diferentes beneficios, 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 debe asegurarse de que, independientemente de los beneficios que se ofrezcan, sus empleados puedan:

1. Vea el valor en ellos.
2. Entiéndelos fácilmente.
3. Acceda fácilmente a ellos.

¿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 le exigen legalmente (compensación para trabajadores, Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA) e incluso seguro médico). No se requieren otros beneficios, 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 es ampliamente apreciado entre el personal. Esto puede incluir días festivos, vacaciones y días de enfermedad. 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 estricta 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 enfermedad.

El seguro médico suele ser una de las primeras cosas que vienen a la mente cuando alguien piensa en el término "beneficios" y es muy solicitado por los empleados y los candidatos a un puesto de trabajo. Por ello, si hay alguna prestación que merezca la pena ofrecer a sus empleados, el seguro médico es la que debe considerarse. Además de la cobertura médica, esta prestación puede incluir cobertura dental, de la vista y de recetas. Las opciones dentro de esta oferta van desde el seguro completo hasta la telesalud o los programas de descuento. Lo normal es encontrar un proveedor de prestaciones y ofrecer a los empleados determinadas prestaciones de ese proveedor. Usted podría cubrir una parte del gasto y el empleado pagaría una cantidad fija por

período de pago para el costo de su plan. Otra opción es simplemente coordinar la cobertura del plan de salud para su personal, ofreciendo cobertura sin contribuir económicamente a la cobertura elegida por el empleado.

Blue Cross Blue Shield y Aetna son dos compañías de seguros privadas que fueron nombradas con frecuencia por los proveedores de servicios de cuidado infantil de varios estados cuando se les preguntó qué compañías utilizaban.

Las pequeñas empresas también pueden ayudar a su personal a inscribirse en la [Ley del Cuidado de Salud a Bajo Precio](#) (ACA, por sus siglas en inglés). La ACA es una ley integral de reforma de salud que proporciona seguro asequible para las personas. Esta ley aborda la cobertura del seguro médico, los gastos de atención sanitaria y la atención preventiva. Las primas del seguro médico siguieron disminuyendo en el 2023 y se basan en el tamaño de la familia y los ingresos.

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 optan por participar deberán contribuir con la cantidad deseada de salario por período de pago, los beneficios que proporcionan estos planes son 1) ahorros fiscales individuales y 2) la capacidad de recibir una cantidad fija, o una igualación a su contribución, por parte de su empleador. Esto permitirá que sus contribuciones crezcan más rápido, preparándolos para mayores ganancias durante su jubilación. Existen varios tipos de planes de jubilación, cada uno con sus propios requisitos y ventajas.

Aquí hay un resumen rápido de los planes:

Plan	Empleados	Ventajas fiscales	Ventajas	Desventajas
IRA simple o 401(k) simple Aprende más.	1 a 100 (incluidos los trabajadores por cuenta propia o los propietarios únicos)	Las contribuciones del empleador son deducibles para el negocio. Las contribuciones de los empleados son antes de impuestos.	<ul style="list-style-type: none"> • Fácil de configurar • El empleador y el empleado pueden hacer contribuciones • Sin requisitos de declaración de impuestos 	<ul style="list-style-type: none"> • Se requiere una igualación de contribución • Límites de cotización más bajos • Adquisición inmediata

<p>SEP IRA</p> <p>Aprende más.</p>	<p>Solo usted o usted y los empleados</p>	<p>Las contribuciones del empleador son deducibles para el negocio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fácil de configurar y administrar • Las contribuciones son deducibles • Grandes contribuciones permitidas • Las contribuciones pueden variar según el año • Sin requisitos de declaración de impuestos 	<ul style="list-style-type: none"> • 100% financiado por el empleador • Adquisición inmediata • Sin contribuciones de recuperación
<p>Individual o Solo 401(k)</p> <p>Aprende más.</p>	<p>1 (autónomo o propietario único)</p>	<p>Las contribuciones del empleador son deducibles para el negocio. Las contribuciones de los empleados son antes de impuestos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Contribuir como empleado y empleador • Potencial para pedir prestado del plan • Posibilidad de retiro anticipado 	<ul style="list-style-type: none"> • Más administración y gestión • Declaración anual de impuestos
<p>Plan 401(k)</p> <p>Aprende más.</p>	<p>Empresas de todos los tamaños con empleados</p>	<p>Las contribuciones del empleador son deducibles para el negocio. Las contribuciones de los empleados son antes de impuestos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Las contribuciones son deducibles • Los créditos fiscales pueden estar disponibles • Potencial para pedir prestado del plan • Calendario de adquisición de derechos disponible 	<ul style="list-style-type: none"> • Más administración y gestión • Declaración anual de impuestos

Seguro Suplementario.

Los programas de seguro complementario incluyen cobertura como discapacidad a corto o largo plazo, lesiones accidentales o muerte, y otros planes para cubrir eventos críticos de salud 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 seguro médico, sin embargo, no lo reemplazan.

Asistencia para la 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 sobre el desarrollo infantil, mejor será la experiencia para los niños bajo cuidado. Muchos proveedores encuentran que pueden proporcionar estos beneficios para el personal a través de la participación en programas como el [DECAL Scholars](#).

Cuidado de niños.

Ofrecer cuidado infantil con descuento a los propios hijos de su personal es un gran beneficio que la mayoría de los programas de cuidado infantil encuentran fácil de implementar. Esta prestación no sólo dará tranquilidad al personal, sino que también puede ayudarle a afrontar el gasto de la guardería, que de otro modo supondría un gasto mayor en su presupuesto personal.

Bonos.

La capacidad de recibir bonos 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. Visite este recurso para obtener más información sobre este beneficio y las bonificaciones estructurantes.

Estoy listo para ofrecer beneficios, ¿y ahora qué?

En primer lugar, debe comprender qué prestaciones le gustaría ofrecer en función del presupuesto y los objetivos de su organización, así como de las necesidades de sus empleados, y después pensar en los tipos de beneficios que le ayudarían a hacerlas realidad. Aquí hay algunos proveedores de beneficios que puede encontrar:

Seguro privado (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 sus familiares. 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 fijar la parte de los gastos que usted cubriría frente a la que pagaría 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 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 del Cuidado de Salud a Bajo Precio. Puede ayudar a garantizar que los empleados sepan 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.

Para obtener más información sobre las opciones de atención médica asequibles, haga clic [AQUÍ](#).

Empresas de nómina existentes y servicios en línea (como Gusto, Paychex, Zenefits y otros). Los empleadores pueden comprar seguros grupales y planes complementarios a través de su proveedor de nómina. Pueden actuar como un intermediario agilizando el proceso y ayudándole a encontrar planes que se ajusten a sus necesidades.

Las organizaciones profesionales de empleadores (PEO) ofrecen una forma de externalizar las funciones de recursos humanos (RRHH) de su negocio y cubren cosas como nómina, manuales de empleados, beneficios, etc. Los PEO sirven como empleadores profesionales de los empleados de sus clientes. Las PEO permiten que las pequeñas empresas ofrezcan beneficios que generalmente se asocian con compañías 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, etc.). Al participar en estas redes, puede recibir descuentos en ciertos beneficios a través de compañías que se asocian con la red (como médica, telesalud, dental y de la vista). También podría tener acceso a servicios de ahorro de dinero y tiempo, como corredores de seguros y especialistas en inscripción, para guiarlo a través del proceso de establecer un plan de beneficios. Por lo general, las tarifas de membresía para unirse a estas redes son bajas o sin costo.

Determine lo que puede pagar

¡Algunos beneficios se pueden ofrecer a bajo costo! Recuerde: puede haber costos invisibles que el ofrecer beneficios puede ayudar a mitigar. Los costos asociados con la rotación de empleados, como el reclutamiento, las entrevistas, la capacitación y la incorporación, y las vacantes en las aulas, pueden compensarse potencialmente

ofreciendo beneficios. Hable con un entrenador de negocios de cuidado infantil para comprender cuánto le está costando la rotación de empleados y para explorar la planificación de su presupuesto y flujo de efectivo para comenzar a ofrecer beneficios. A continuación se presentan algunas consideraciones clave para el seguro de salud y los créditos fiscales, que pueden compensar el costo de implementar ciertos beneficios.

Seguro de enfermedad

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

- Número de empleados cubiertos
- Ubicación
- Edades de los empleados y sus dependientes
- Qué porcentaje de la prima del seguro de salud le gustaría cubrir Puede elegir:

SIN COSTO 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 sobre el empleado.

MAYOR COSTO: Para cubrir una parte de la prima del seguro para sus empleados. Por lo general, esta porción comienza en 50%. Esto coloca la parte restante del costo del plan sobre 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 del seguro para el empleado más el dependiente (s) (generalmente un cónyuge o dependiente).

¡Alerta de ahorro fiscal!

Las pequeñas empresas pueden beneficiarse de un crédito fiscal que le reembolsará la mitad de sus contribuciones para las primas de su empleado, siempre y cuando cubra al menos el 50% o más por empleado. Hay otras pautas que debe cumplir, que en la mayoría de los casos lo haría un negocio típico de cuidado infantil pequeño a mediano. Por ejemplo, si la prima mensual de un empleado es de \$235.00 y usted paga el 50% de eso, usted sería elegible para un crédito fiscal de \$58.75. Eso se traduce en costos anuales de \$ 1,410.00 para usted, sin embargo, recibirá \$ 705.00 cuando presente su declaración.

Para obtener más información, visite [Crédito Tributario para el Cuidado de la Salud para Pequeñas Empresas](#) 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 elige cubrir también las primas de los dependientes, estos costos aumentarán.
2. Los costos pueden ser mucho mayores que los descritos en la tabla según sus circunstancias y selecciones.

Jubilación

Las pequeñas empresas que inician un plan de jubilación pueden beneficiarse del crédito fiscal de la Ley Setting Every Community Up for Retirement Enhancement (SECURE). Los empleadores elegibles pueden reclamar un crédito fiscal de hasta \$5,000, por tres años, por las tarifas administrativas y de instalación asociadas con el inicio 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.

¿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 y 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 ofrecerá:

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 de cuidado infantil ven ofrecer beneficios al personal como una forma de mejorar sus operaciones al aumentar la moral, disminuir la rotación del 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, créditos y ahorros de tiempo. Una vez que decida ofrecer beneficios, asegúrese de documentar sus pólizas 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 pólizas 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.

Recursos adicionales

Si tiene preguntas o necesita ayuda, tiene a su disposición asistencia.

[Página web de GaPDS](#)

[Página de inicio del sitio web de la Academia](#)

Para encontrar otras guías de estudio: Haga clic en [Recursos](#) en la página principal de la Academia

Para encontrar entrenamiento: Haga clic en [Entrenamientos](#) en la página principal de la Academia

Para inscribirse en los cursos de entrenamiento: Haga clic en [Horarios e inscripción](#) en la página principal de la Academia

Para inscribirse en grupos de estudio: Complete el [formulario de inscripción](#).

Si tiene preguntas sobre el entrenamiento o los grupos de estudio: Envíe un correo electrónico a GAcoaching@civstrat.com

Para encontrar otros recursos de ECE: Visite [el sitio web de DECAL](#)

Para preguntas generales sobre la Academia: Envíe un correo electrónico a thriving@decals.ga.gov

Para más información:

[Normas y Regulaciones para Hogares de Cuidado Infantil Familiar](#)

[Normas y Regulaciones para Centros de Aprendizaje de Cuidado Infantil](#)