

# el elemento de hr

Año 2, Número 2  
agosto, 2009

Hewitt Associates • 268 Avenida Muñoz Rivera, Piso 18 • San Juan, PR 00918-1932 • Tel. 787-767-5525 • Fax 787-767-1559

## Sobre Hewitt

Creamos esta comunicación con la intención de mantener a nuestros clientes informados acerca de lo más reciente en el campo de los Recursos Humanos y otros temas de actualidad. Nos interesa saber su opinión sobre esta publicación y sugerencias para ediciones futuras. Favor de dirigir sus comentarios a [ixya.diaz@hewitt.com](mailto:ixya.diaz@hewitt.com).



Bienvenidos a otra edición de *el elemento de hr*. Actualmente nuestras organizaciones están pasando por un período de incertidumbre con relación al manejo de temas tales como:

presupuesto, costos de operación, beneficios, manejo de talento y liderazgo. Estos temas constituyen los elementos más comunes a tener en consideración a la hora de gerenciar recursos humanos en nuestras empresas. En nuestra

presente edición estaremos hablando específicamente del tema de beneficios con la finalidad de mantenerlos actualizados en relación a eventos legales, tendencias de mercado y soluciones innovadoras.

Nuestro primer artículo es en relación a las últimas tendencias en los Planes de Ahorros. A pesar de que los pasados dos años han impactado negativamente el mercado de inversiones, hemos visto que el comportamiento de ahorrar e invertir de la mayoría de los participantes no ha cambiado. Esto representa una oportunidad para ayudar a sus empleados a fomentar el ahorro mediante la implementación de nuevas herramientas y una comunicación efectiva.

El segundo tema es en relación a cómo los beneficios ayudan a preservar el poder adquisitivo de los empleados y el enfoque, cada vez más prevalente, de manejar los mismos como una inversión y no como un gasto, tanto para los empleados como para los empleadores.

Por último hablaremos del impacto que tienen los cambios recientes en la legislación de COBRA, allí encontraremos algunos tips acerca de la importancia del manejo de los mismos y su posible impacto en la organización.

Esperamos que esta edición sea de su agrado y contenga información de valor para usted y su organización y como siempre, esperamos sus sugerencias.

Manuel Bermúdez  
Director General de Consultoría  
PR-Caribe/Centro América

## Próximos eventos:

- Visite nuestros exhibidores durante la Convención Anual de SHRM. Exhibidores 25 y 26 para Hewitt y exhibidor 56 para H.A. Insurance Services, Inc.
- Plenaria de Hewitt durante conferencia de SHRM 'Crisis... The Right Agenda, The Right People' - 25 de septiembre de 2009.
- Lanzamiento de los resultados del estudio Los 20 Mejores Patronos en Puerto Rico - octubre 2009.
- Lanzamiento de los resultados de la encuesta de compensación TCM - octubre. Los resultados preliminares estarán disponibles en el exhibidor de Hewitt durante la conferencia de SHRM.

Si desea obtener más información sobre los temas aquí presentados, puede comunicarse con Héctor Pérez al 787-767-5525 ext. 121 ó envíe un e-mail a [hector.perez@hewitt.com](mailto:hector.perez@hewitt.com).

## Beneficios

### Tendencias de participación en los Planes de Ahorros en tiempos difíciles

El 2008 fue un año de cambios en los planes de ahorro tanto en el ambiente legislativo como financiero. Además, fue un año de pérdidas históricas en el mercado de inversiones. A comienzos de este año continuamos viendo la misma tendencia, pero en este momento, estamos viendo una leve recuperación del mismo.

Pero la pregunta realmente es: ¿Cómo han reaccionado los participantes de estos planes a todas estas fluctuaciones en el mercado? Un estudio reciente llevado a cabo por Hewitt Associates en Estados Unidos ilustra que el comportamiento de ahorrar e invertir de la mayoría de los participantes no ha cambiado. El promedio de participación se ha mantenido en un 74%. A pesar de que es un estudio de Estados Unidos, en la mayoría de los casos esas tendencias son las mismas en Puerto Rico con muy poca variabilidad. Los empleados siguen haciendo uso de este beneficio y como resultado de la crisis financiera lo han comenzado a ver como una fuente de ingresos en caso de perder sus empleos.

En el lado de las inversiones, sí hemos visto algunos cambios y es que los empleados han comenzado a utilizar más los fondos pre-seleccionados o generalmente conocidos en inglés como 'premixed portfolios' donde la estrategia de inversión busca atender las necesidades individuales basadas en la fecha de retiro del participante. Por otro lado, los empleados están invirtiendo menos en fondos de una sola acción como lo es el fondo de acciones de la compañía para la que laboran.

Como hemos visto, los participantes continúan aportando a sus planes de ahorros quizás con un cambio en la selección de inversión. Pero lo que es una realidad es que el valor de las cuentas se ha visto muy afectado debido a las condiciones del mercado. Los empleados, a pesar de mantenerse aportando a sus planes de ahorro, han visto que en lugar de aumentar el balance éste ha disminuido.

Usted como patrono puede ayudar a sus empleados en estos tiempos de dificultad económica a estar más preparados para el retiro. Considere lo siguiente en su Plan de Ahorros:

- Utilice ingreso automático
- Utilice los 'premixed portfolios'
- Tenga un diálogo con sus empleados utilizando diferentes herramientas de comunicación como las siguientes:
  - Sus mensajes deben ser más personalizados; posiblemente llegue a esos empleados cuya aportación es muy baja o simplemente no participan del plan.
  - Ajuste sus mensajes de acuerdo a la diversidad de su población. No existe un 'one size fits all'.
  - Recuerde a sus empleados la necesidad de tener un plan de ahorros.
  - Comuníquelos las herramientas que tienen disponibles para ayudarlos con sus planes de inversión.

Colaboradora: Jessica Medina  
Consultor Senior de la Práctica de Beneficios y Planes de Retiro y Ahorros



## H.A. Insurance su firma de corretaje en acción

### H.A. Insurance le informa...

Durante tiempos de recesión, ya sea de manera personal o de negocios, todos buscamos maneras de ahorrar. Muchas personas opinan que al cancelar algunas pólizas de seguros, ya sea de vida, incapacidad o contingencia, pueden economizar dinero. Pero cuidado, pues es una medida que puede resultar en un gran desacierto. Es posible que pueda tener ahorros inmediatos, pero se corre el gran riesgo de no tener protección en el evento que surja una emergencia o una situación catastrófica. Esto significa que usted, la familia o tal vez sus empleados, estén vulnerables ante una situación inesperada y el costo a pagar sea significativamente mayor.

Además, debe tomar en consideración que cuando decida volver a comprar una póliza de seguros, ésta puede costar mucho más y habrá perdido dinero a largo plazo. Los seguros son para protegernos en el evento de situaciones inesperadas y nunca sabemos cuándo estas situaciones nos pueden ocurrir; es por esta razón que los seguros son tan importantes en la planificación financiera. No contar con la protección de los seguros equivale a incrementar los riesgos.

Una recesión, aunque sea difícil, es parte normal del ciclo económico. No podemos olvidar que históricamente se ha demostrado que los mercados se recuperan y ésta no será la excepción; por lo tanto, mantener las pólizas de seguros es indispensable para nuestra tranquilidad emocional y financiera.

*Colaboradora: Ana Borrero  
Directora Ejecutiva de H.A. Insurance Services, Inc.*



## Administración de Beneficios (Outsourcing)

### Guía para administrar los beneficios bajo COBRA

Con los cambios recientes a la ley ARRA y las reducciones de primas que provee para ciertos casos, el proceso de administrar COBRA se ha convertido en uno complejo y costoso. Los requisitos establecidos y el proceso a seguir comenzando con la terminación del empleo, la aplicación de las primas reducidas, la continuidad del beneficios hasta que expire, ya sea a los 18, 29 ó 36 meses, son algunos de los procesos internos que usted debe seguir según establece la ley.

#### ¿Por qué debe cumplir con los estatutos de COBRA?

De no cumplir con la reglamentación de COBRA usted se expone a:

- Penalidades:
  - \$100 de penalidad por día, por individuo
  - \$200 de penalidad por día, por familia
  - \$110 por día, por cada individuo que no reciba la notificación correspondiente
- Riesgo a demandas civiles por parte de los beneficiarios calificados para recuperar beneficios.
- Riesgo a imposición de sanciones de parte del Departamento del Trabajo, además de sanciones civiles y del IRS.

¿Sabía usted que el subsidio que permite COBRA podría extenderse más allá del 31 de diciembre de 2009? y ¿Que existen situaciones particulares de elegibilidad que pueden confundir aquellos casos que son o no son elegibles al subsidio? En auditorías realizadas, hemos encontrado que muchas compañías confían en que sus procesos están siendo efectivos, pero por falta de tiempo, de recursos o de presupuesto, no le dedican atención a este particular.

Hewitt ha desarrollado la *'Guía para administrar los beneficios bajo COBRA' (COBRA Toolkit)* una herramienta que le ayudará a entender los cambios recientes y que incluye herramientas para evaluar y desarrollar su proceso administrativo, comunicaciones que cumplan con la ley, adiestramientos y controles que deberá integrar a sus procesos.

El profesional de recursos humanos tiene la responsabilidad de asegurar que sus procesos internos de control son efectivos y que cumplen con lo establecido por ley. Le exhortamos a que haga una auditoría para asegurar que su compañía cumpla con las provisiones de ARRA y COBRA.

*Colaboradora: Eunice Aponte  
Ejecutiva de Cuenta para el negocio de 'Outsourcing'*



Hewitt Associates  
268 Avenida Muñoz Rivera  
Piso 18  
San Juan, PR 00918-1932