



Cuando proveer dólares tiene sentido



El programa de asistencia para matrícula de una pequeña empresa manufacturera familiar produce una innegable rentabilidad de la inversión.

La cultura de Indiana Stamp & Indiana Signworks, una propiedad familiar operada por más de 60 años, está arraigada en la idea de la familia, según su presidenta Olivia Warner. Como fabricante y distribuidor de sellos, tintas y accesorios para sellos ubicado en Fort Wayne emplea a una pequeña plantilla de aproximadamente 60 personas, lo que significa que cualquier baja laboral puede tener un impacto significativo en la productividad.



En 2002, el padre de Warner y dos socios se dieron cuenta de que cuatro empleados se preparaban para ser padres. Con el fin de asegurar que esos empleados volvieran a trabajar, los dueños buscaron diferentes formas de ayudar con el cuidado de los niños. Se consideró la posibilidad de añadir un centro de cuidado infantil en la nueva sede de la compañía, en construcción en ese momento, pero los líderes determinaron que el alto costo no era factible. En su lugar, instituyeron un programa de asistencia para la matrícula de cuidado infantil que sigue vigente hoy en día. Indiana Stamp & Indiana Signworks ofrece pagar el 33 % de los gastos de cuidado de los bebés de los empleados por hasta 12 meses. La única condición es que los padres elijan un centro que esté clasificado como de nivel 3 o superior en Paths to QUALITY, el sistema voluntario de clasificación y mejora de la calidad del estado para el cuidado de los niños.



Emmylou Winegarden, responsable del acabado y el grabado de letreros en la empresa, ha estado empleada durante cuatro años y utilizó la ayuda para la matrícula cuando nació su hija, que ahora tiene dos años.

"Definitivamente ayudó, especialmente considerando que tuve otros dos hijos", dijo Winegarden. "Tener hijos es costoso y el cuidado es una gran parte de ese gasto."

Warner no conoce el número exacto de la cantidad de empleados que han aprovechado el programa de asistencia para la matrícula infantil a lo largo de los años, pero estima que está en el rango de 10 a 15. Ella sabe con certeza que el promedio de permanencia en la empresa es de 15 años, una década más que el promedio más alto de permanencia en la industria manufacturera, y reconoce el programa como un factor de esa longevidad.



***"Ha sido una gran herramienta que hemos usado durante 17 años. No tenemos instalaciones grandes, pero ha sido muy beneficioso para los empleados que han tenido hijos y han podido aprovecharlo".
Olivia Warner, presidenta***

Es tan beneficioso que la compañía pueda ampliar el programa para incluir un "escalón" de asistencia en la matrícula hasta los cinco años, ya que busca maneras no solo de retener al personal, sino de desarrollar nuevos talentos.

"¿Qué podemos hacer?" Warner pregunta, compartiendo las consideraciones de futuro del negocio. "¿Cuál es el siguiente paso donde podemos impulsar y realmente extender esos beneficios que nos harán parecer atractivos para nuestros empleados y atraer a otras personas también?"



Mientras esas preguntas siguen siendo analizadas, Warner dice que no hay duda de la rentabilidad de la inversión para este tipo de esfuerzo de retención de talento. El costo exacto de la asistencia para matrícula del último empleado que la usó fue de \$1900. Mientras tanto, los costos asociados con el reemplazo y la incorporación de un nuevo empleado son de al menos \$4000.

"No somos una gran empresa con recursos ilimitados. Esos son números reales y no se puede discutir con ellos".