

## Cómo Aspen usó nudge para lanzar una estrategia nueva de beneficios.

### La empresa

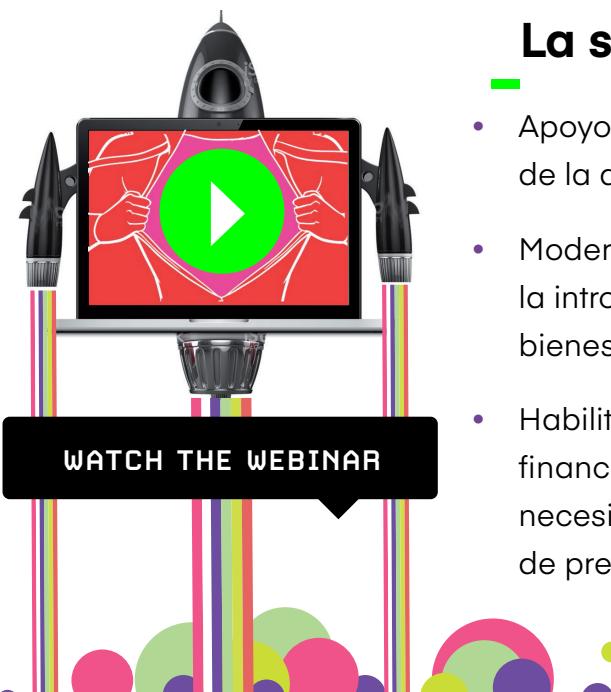
**Fundada:** 2002

**Industria:** Aseguradora

**Nº de empleados:** +1000

### El reto

- Tenían un sistema de beneficios tradicional típico del sector asegurador, poco flexible
- **No había presupuesto** para gastar en beneficios
- **No existía un enfoque orientado al bienestar financiero** de los empleados



### La solución

- Apoyo integral a la **educación financiera** dos meses antes de la apertura de la ventana del flex
- Modernización de la estructura de beneficios a través de la introducción de una bolsa para beneficios de salud y bienestar y ocho nuevos beneficios sin coste adicional
- Habilitar a los empleados, a través de la educación financiera, para elegir los beneficios según sus necesidades individuales (por ejemplo, invertir en su plan de previsión, maximizar sus ahorros o reducir sus deudas)

## Los resultados

👁 89%

De los empleados realizó alguna selección durante la ventana del flex – un aumento de un 11%.

👉 X2

Se dobló el numero de empleados que decidieron recibir sus nudges por SMS o WhatsApp.

💷 11%

De los empleados aumentaron las aportaciones al plan de previsión.

❤ 819

Empleados realizaron nuevas selecciones de beneficios, a consecuencia de la introducción de la bolsa de bienestar.

Se actualizó el diseño de los beneficios de acuerdo con las necesidades actuales.

## ¿Hablamos?

Si quieres saber más sobre cómo nudge puede ayudar a los empleados a mejorar su bienestar financiero, mándanos un correo a [hola@nudge-global.com](mailto:hola@nudge-global.com) o visítanos en [insights.nudge-global.com/nudge-en-espana](https://insights.nudge-global.com/nudge-en-espana).

