

Caso práctico:

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 número 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 o visítanos en insights.nudge-global.com/nudge-en-espana.

