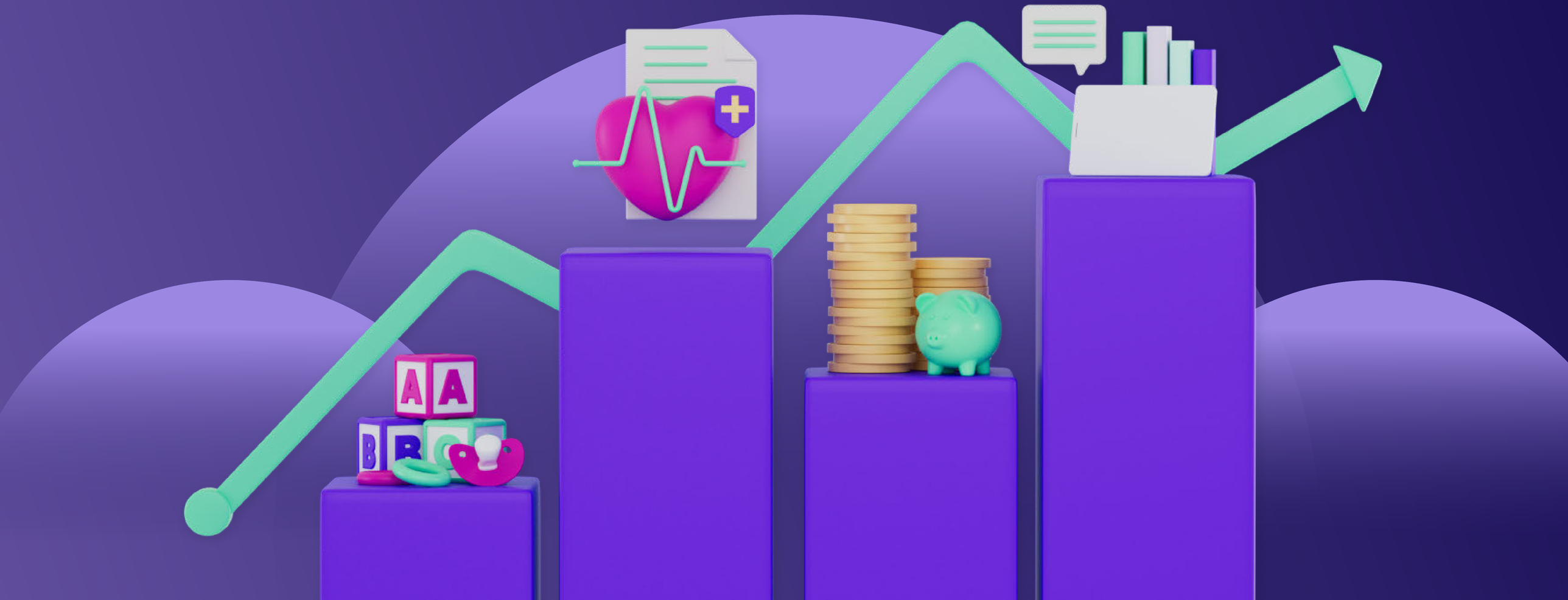
cobee

Informe Tendencias

en Beneficios para Empleados y Empleadas 2023

En busca del employee engagement



Índice

1. **Introducción**

2. **De la flexibilidad, al bienestar laboral: las claves del employer branding**
   - A. Bienestar y reconocimiento
   - B. Del teletrabajo al flexitrabajo
   - C. Transparencia salarial
   - D. Planes de igualdad y diversidad

3. **La retribución inteligente: mucho más que dinero**
   - A. La inflación, el nuevo talón de aquiles
   - B. La captación del talento
   - C. Cómo evitar la Gran Renuncia y la rotación de personal

4. **Compensación y beneficios**
   - A. La compensación total como antídoto
   - B. El ahorro fiscal y la educación financiera
   - C. Los beneficios más universales: ¿los que realmente quieren las plantillas?
   - D. Los beneficios realmente deseados: ¿qué medidas tomarán las empresas?

5. **Tendencias**

6. **Perfiles**

7. **Muestra demoscópica**

8. **Sobre cobee**



Borja Aranguren

CEO y cofundador de Cobee

Después de dos años realmente marcados por la pandemia, tanto la economía como el mercado de trabajo comienzan a dar síntomas de retorno a la normalidad. Pese a ello, la recuperación del comercio internacional y del mercado de trabajo se ha visto enturbiada por la inestabilidad política en el este de Europa, algo que ha influido directamente en el poder adquisitivo de millones de trabajadores y trabajadoras. Precisamente, los elevados precios se han convertido en el talón de Aquiles de miles de empresas que tratan de paliar los efectos que está teniendo tanto en su balance como en el apartado retributivo.

Y es aquí donde el poder de los planes de beneficios para empleadas y empleados se ha tornado más necesario que nunca: la ansiada compensación total. En nuestro último estudio sobre Tendencias en Beneficios para Empleados y Empleadas 2023 queda patente el creciente interés que existe en las plantillas por contar con herramientas capaces de personalizar su compensación. Exigen una relación con sus compañías que vaya mucho más allá que una transacción monetaria a final de mes en forma de nómina.

La internacionalización de las pymes y la extensión de las relaciones con otros países lleva a las empresas a conformar equipos multidisciplinares, muy heterogéneos y diversos en los que las fórmulas retributivas del pasado ya no sirven. Los empleados y empleadas requieren ser escuchados, contar con planes flexibles, personalizados, digitales y sencillos. Y no solo con beneficios ligados a las exenciones fiscales que brindan los planes de retribución flexible, sino también a otro tipo de prestaciones que puedan mejorar su bienestar en una triple vertiente: financiera, física y mental.

Por eso es necesario que los departamentos de Recursos Humanos analicen el grado de felicidad de sus equipos para conseguir mejorar el ansiado *employer branding* que conducirá directamente a un *employee engagement* gracias a los planes de compensación total. El reto es complejo pero mucho más que necesario en un entorno laboral cada vez más competitivo.

De la flexibilidad, al bienestar laboral:

Las claves del employer branding

A. Bienestar y reconocimiento
B. Del teletrabajo al flexitrabajo
C. Transparencia salarial
   Planes de igualdad y diversidad



Hacia un nuevo modelo retributivo

Conceptos como el teletrabajo, la conciliación o la transparencia han dejado de ser un tabú para convertirse en el epicentro de las estrategias corporativas

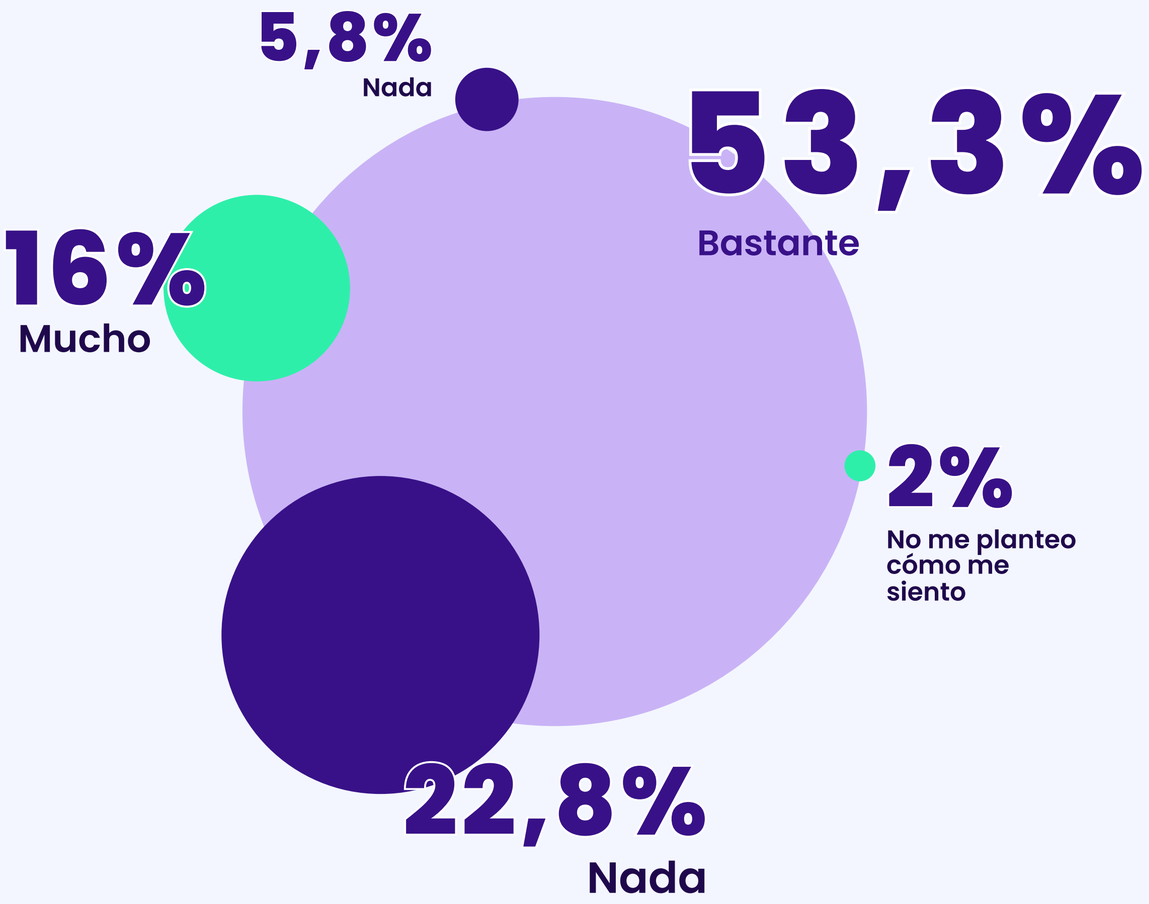
Las tendencias en el mundo de los recursos humanos están cambiando vertiginosamente para dar respuesta a las nuevas necesidades de los trabajadores y trabajadoras de todo el mundo. Conceptos como el teletrabajo, la conciliación o la transparencia han dejado de ser un tabú para convertirse en el epicentro de las estrategias corporativas. Y no es para menos: el salario emocional, y todo lo que ello conlleva, es ya un *must* a tener en cuenta en cualquier oferta de trabajo e, incluso, para retener a los miembros de cualquier equipo.

La pandemia ha acelerado muchos procesos de digitalización pero el fin de las restricciones también ha supuesto una vuelta a los estándares previos en cuanto a presencialidad. Ante esta tesitura, el pulso entre empresas y retención de talento ha vuelto a dar un giro para centrarse ahora en mimar y atraer a todas aquellas personas que ayudan a una empresa a conseguir sus objetivos. Pero, ¿cómo se puede conseguir el bienestar de plantillas heterogéneas, multidisciplinares e internacionales?

A. Bienestar y reconocimiento

El parón y los confinamientos vividos durante la pandemia han supuesto una catarsis para el mundo laboral. Planteamientos que antes eran impensables ahora son más habituales, algo que ha llevado a muchas personas a tener una concepción bastante diferente sobre lo que es (y lo que no) el bienestar laboral. En 2023, el 28,6% de los empleados y empleadas se sienten poco o nada valorados en su puesto de trabajo. Este porcentaje ha crecido 2,5 puntos en solo un año, en un ejercicio marcado por el récord de renuncias de contratos indefinidos en España. En cambio, por edades, los millennials son el grupo de edad que dice sentirse muy valorado mayoritariamente (20,9%) frente a la generación X, que, con el 12,1%, son el grupo de edad que menos se identifica positivamente con la valoración de su empresa.

¿Te sientes valorado/a y motivado/a en tu trabajo?

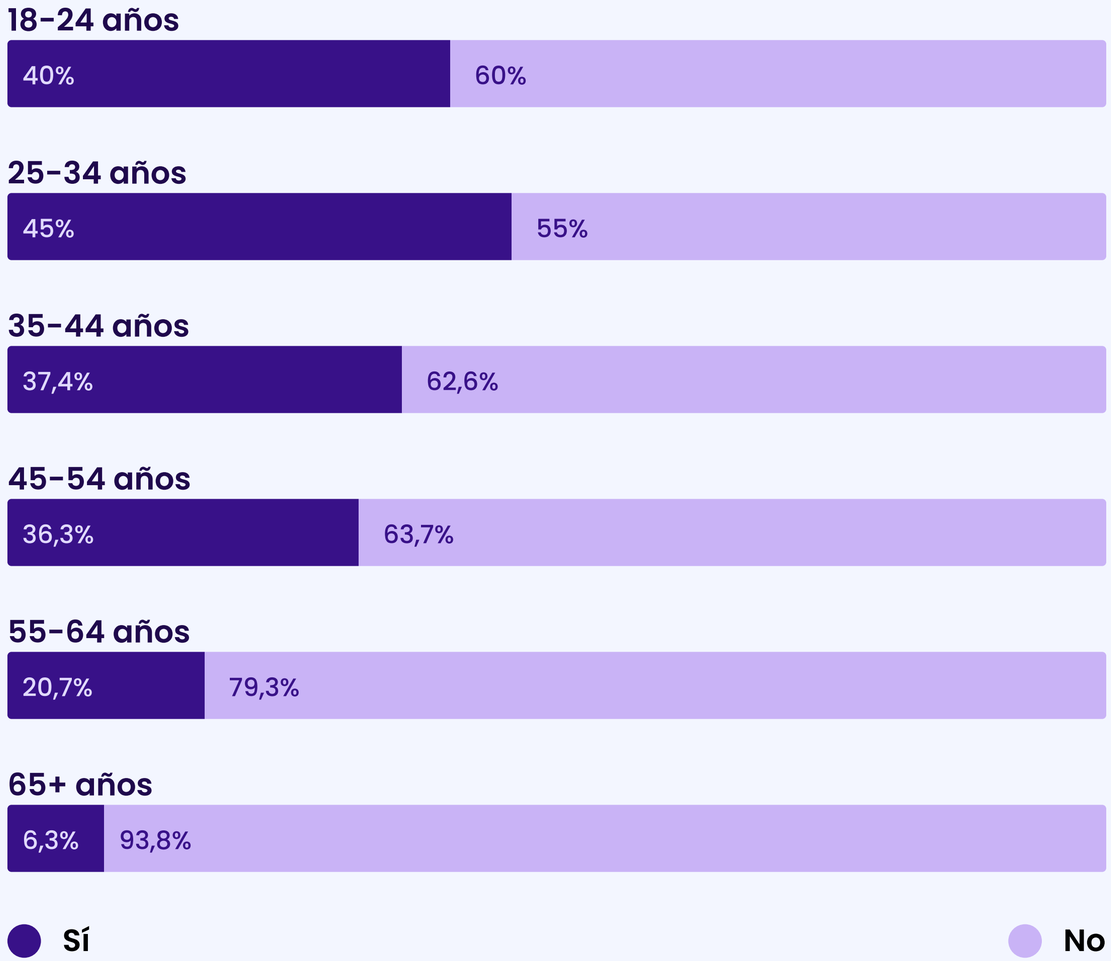


La visión que tiene cada persona sobre el valor de su trabajo en su compañía va muy ligado al hecho de querer o no cambiar sus horizontes profesionales. Teniendo en cuenta el análisis de Cobee de 2023, el 35,3% de los trabajadores y trabajadoras ha pensado en cambiar de trabajo en los últimos 6 meses, 1,4 puntos menos que hace un año. Por edades, los millennials son los que se muestran más dispuestos a abandonar su empresa, ya que el porcentaje sube hasta el 45%. Los boomers, sin embargo, son los más fieles a su empresa y en un 79,3% de los casos no se han planteado cambiar de trabajo.

Además, por sectores económicos, las franjas salariales son también decisivos a la hora de decantarse por cambiar o no de puesto de trabajo. En este sentido, la hostelería y el comercio son los subsectores donde más personas querrían dejar su trabajo, con porcentajes por encima del 45%, 10 puntos más que la media general. En contraposición se encuentran las personas que desempeñan funciones en las administraciones públicas: solo 1 de cada 4 querría cambiar su puesto de trabajo.

Los trabajadores de menor edad se sienten mejor valorados pero tienen más ganas de cambiar de trabajo.

¿Te has planteado dejar tu puesto de trabajo en los últimos 6 meses?



Salario monetario sí, salario emocional también

Eso sí, en España la inmensa mayoría de las personas valoran más otros factores que solo el salario. De hecho, solo el 7,8% de los encuestados y encuestadas señala que lo único importante para sentirse a gusto en su actual trabajo es el sueldo que perciben. Pero la tendencia de preocuparse por el salario emocional no deja de crecer.

Por orden de importancia, a los españoles y españolas lo que más les interesa en un trabajo es la flexibilidad horaria y conciliación (30,9%), seguido del ambiente y cultura empresarial (26%), del plan de desarrollo profesional (11,3%), la semana laboral de 4 días (9,4%) y la compensación en especie (5,7%). De hecho, el interés por esta última sube 0,3 puntos en este último ejercicio respecto a los datos de 2022.

La importancia de la cultura empresarial para los boomers: para el 35% es el factor más relevante a tener en cuenta para sentirse a gusto en su empresa. En contraposición, la generación Z son los que menos valoran este concepto, con un 16,7%.

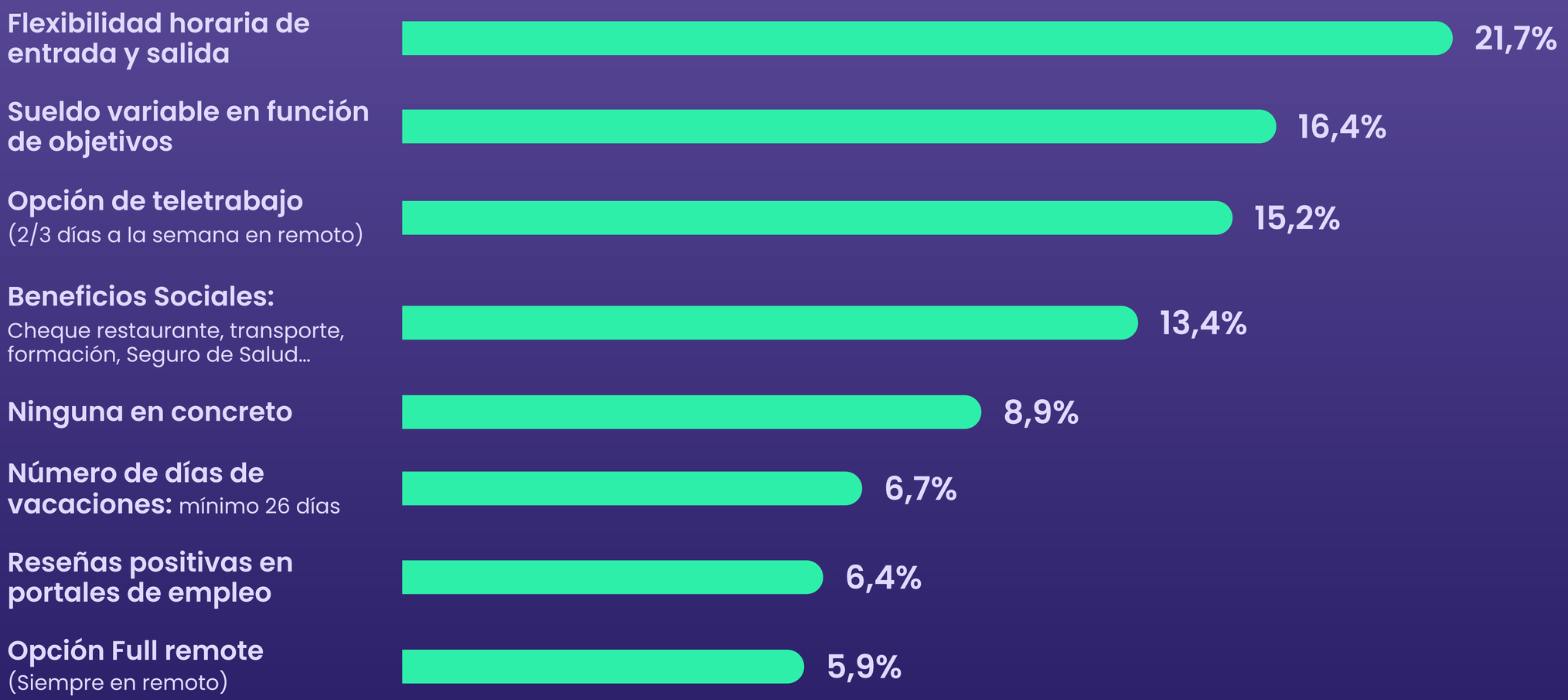
En el campo de la valoración de su puesto de trabajo también hay diferencias notables según el sexo: mientras las mujeres se interesan mucho más por la conciliación (32,9% frente al 28,4%), ellos valoran mucho más el sueldo que otras cuestiones (10% frente al 6%).

¿Y qué quieren los españoles y españolas cuando buscan un nuevo empleo? El 27,1% afirma que lo primero en lo que se fija en una oferta de trabajo es en la flexibilidad horaria, seguido de un sueldo variable según objetivos (16,4%), el teletrabajo parcial (15,2%) y los beneficios sociales (13,4%) que ofrezca su compañía.

Para 1 de cada 10 personas en España tener una semana laboral de 4 días es lo más importante a la hora de valorar un puesto de trabajo

Y aunque cada vez son más destacables las referencias y opiniones de las empresas, solo para el 6,4% es lo más importante. Al igual que el trabajo full remote: la opción es la más decisiva solo para el 5,9%.

¿Qué es lo que más importante para ti a la hora de valorar una nueva oferta de trabajo?





Somos personas afortunadas por estar viviendo esta época de gran transformación en los entornos de trabajo, hemos aprendido a desaprender. El nuevo entorno nos ha retado a incorporar la flexibilidad, transparencia, mayor y necesaria escucha, diferentes maneras de organizarnos y trabajar. Tenemos la responsabilidad de liderar este cambio y de cuidar a los equipos en entornos de continuos impactos, rapidez, inmediatez, velocidad del cambio. Es prioritario gestionar su bienestar físico, emocional y financiero en este entorno de incertidumbre, pero con el gran regalo de convertirlo en una oportunidad de hacer las cosas mejor a través del desarrollo de las personas y en contextos mucho más diversos.

Lola Barceló

Chief People Officer en IskayPet

B. Del teletrabajo al flexitrabajo

A pesar de todos los cambios que ha habido en España y en el resto de países occidentales tras la pandemia respecto al teletrabajo, todavía sigue siendo una abrumadora mayoría la que trabaja de forma presencial al 100%. El 67,9% (1 punto más que en 2022) de los participantes en el informe de Cobee se encuentran en esa situación frente al 32,1% restante que está en alguna modalidad de teletrabajo. Por sectores de actividad, las diferencias son evidentes: mientras en la hostelería hasta el 83% de los empleados y empleadas siempre tiene que acudir de forma presencial, en el sector de la información y las comunicaciones son solo el 45,1% los miembros que tienen que ir, mientras que es también el sector que más full remote aglutina con un 21,6% de los equipos.

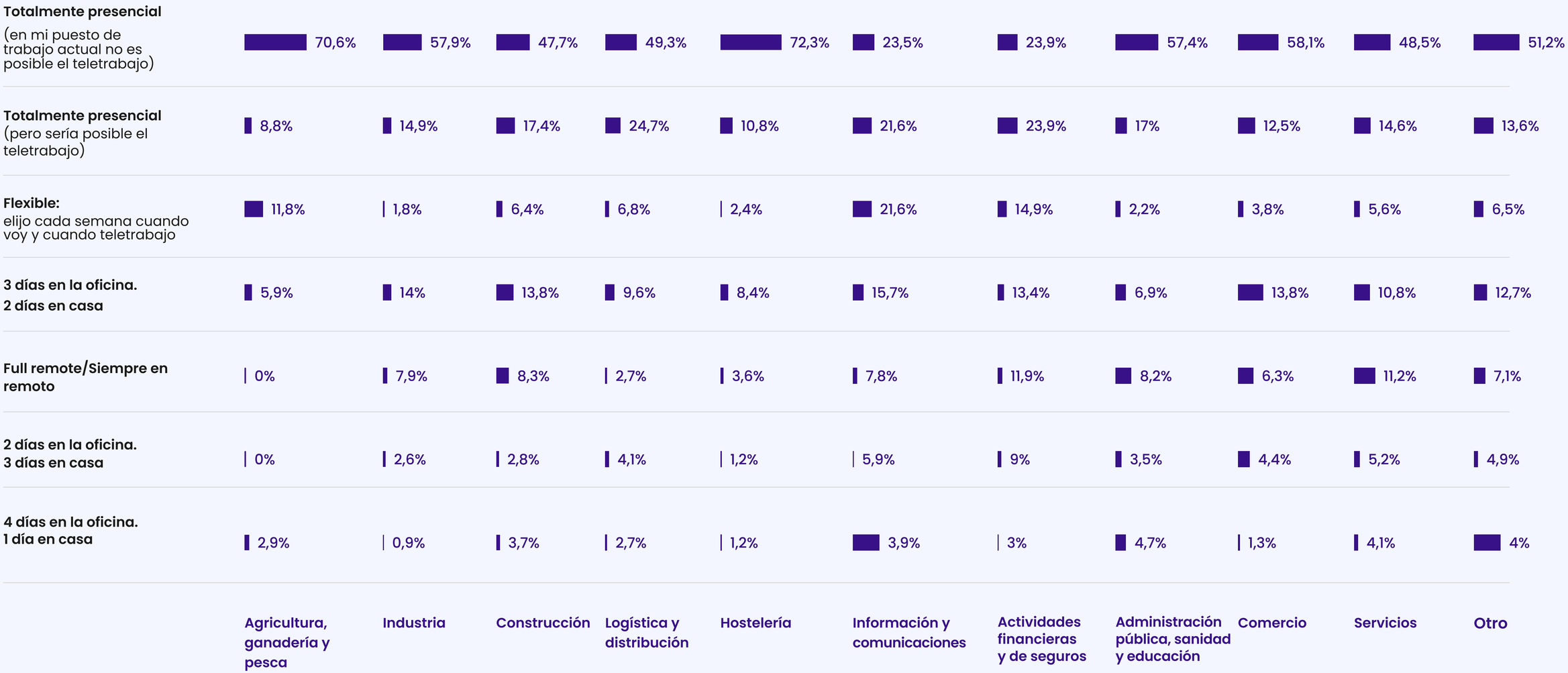
Y dentro del trabajo en remoto, también se deja notar el fin de las restricciones por la pandemia: si en 2022 las personas que aseguraban trabajar full remote eran el 8,6%, en 2023 son el 5,6% (una caída del 34%).

Eso sí, mayoritariamente los empleados y empleadas aceptarían un puesto de trabajo híbrido en el que tuvieran que acudir algún día a la semana a la oficina (en el 63,8% de los casos).

Las personas que trabajan full remote han caído un 34% en solo un año en España: ya solo lo hacen el 5,6% del total

Además, el 64,4% de los encuestados asegura que su empresa ha modificado su política de teletrabajo en el último año por el fin de las restricciones, pero de una forma muy equitativa: el 31,5% tiene ahora menos días para teletrabajar mientras que el 32,9% tiene más días. Además, el 35,6% de las empresas no ha modificado su política de teletrabajo tras la pandemia.

Qué está pasando con el teletrabajo: así se reparte el trabajo en remoto en España por sectores



C. Transparencia salarial

Mucho se ha hablado en los últimos meses sobre la obligatoriedad de publicar los salarios de todas las personas que forman parte de una empresa. El 14 de abril de 2021 entró en vigor el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre en el cual todas las empresas, independientemente de su tamaño, tienen que tener un registro retributivo de toda la plantilla, incluido personal directivo y altos cargos.

Con esta medida, los legisladores quieren dotar de seguridad jurídica a las personas para comprobar que no hay diferencias salariales por cuestiones de género, raciales, procedencia u otra índole. El decreto no obliga a que haya un registro de acceso público a todo el mundo pero sí para la Inspección de Trabajo o para los Representantes de los Trabajadores y trabajadoras, en el caso de que existan dentro de la organización.

Ante esta cuestión, sólo el 13,6% de las personas asegura que su empresa tiene públicos los salarios de todas las personas. Por otro lado, el 40% reconoce que es mejor que la empresa no publique los sueldos porque podría generar problemas internos. Y un 21% sí que cree necesaria esa transparencia aunque de forma anónima.

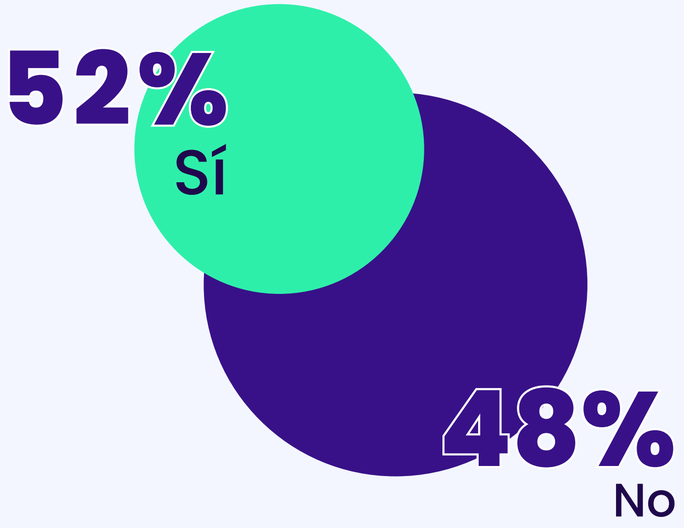
¿Quieres que tu empresa haga públicos los sueldos de toda la plantilla?



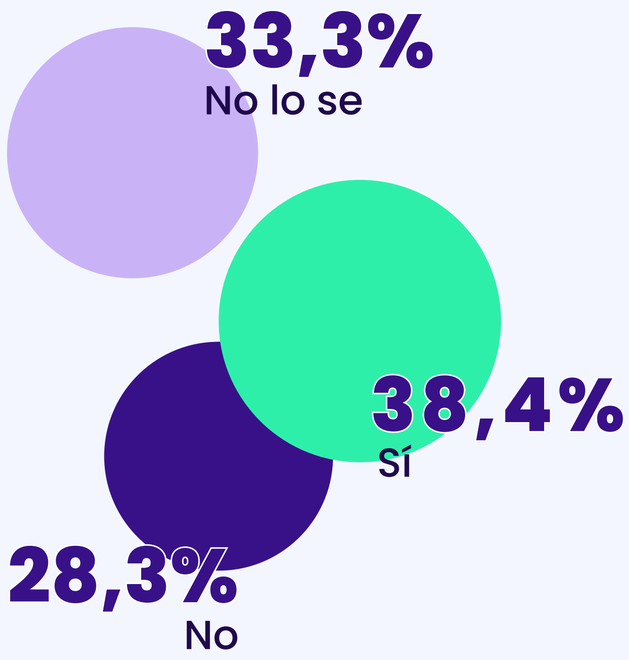
D.Planes de igualdad y diversidad

Sobre la paridad en los puestos de alto rango, el 52% asegura que sí existe en su empresa frente al 48% que asegura lo contrario. Además, el 37% de las personas sostiene que las compañías siguen prefiriendo a los hombres para puestos directivos. Este porcentaje es mayor entre las mujeres, las cuales en un 40,4% de los casos así lo creen. Además, sólo el 38,4% de los participantes cree que en su empresa existe un plan de igualdad y diversidad. El 61,6% (2 de cada 3 personas) cree que no existe ese plan o, al menos, no lo conoce.

¿Existe en tu empresa paridad real entre mujeres y hombres en puestos de dirección?



¿Tiene tu empresa algún plan de igualdad y diversidad?





En el entorno actual, en el que nada es seguro y todo es cambiante, nuestra forma de trabajar ha cambiado considerablemente: nuestras prioridades no son las mismas y tenemos que adaptarnos de manera más rápida a la incertidumbre que vivimos. Así lo hemos visto en nuestro informe sobre las tendencias de talento globales, donde hemos comprobado que los profesionales no solo priorizan los beneficios salariales, sino que también buscan beneficios como el equilibrio entre la vida laboral y personal, la flexibilidad en el trabajo, las oportunidades de desarrollo de sus habilidades profesionales o el impacto de su trabajo y la felicidad en lo que hacen día a día. Por ello, es importante que las empresas escuchen, hablen y entiendan a sus empleados. Porque es la única forma de atraer y fidelizar al mejor talento para desempeñar su actividad

Rosario Sierra

Directora de Negocio Corporativo de LinkedIn España y Portugal

La retribución inteligente

A. La inflación, el nuevo talón de Aquiles

B. La captación del talento

C. Cómo evitar la Gran Renuncia y la rotación de personal



Trabajar es mucho más que cobrar un salario a fin de mes. Aunque el fin último de todas las personas es conseguir un empleo digno para poder desarrollar una carrera profesional y obtener ingresos, la perspectiva de cómo debe ser la relación laboral ha variado sustancialmente en la última década. Ahora los trabajadores y trabajadoras exigen otro tipo de incentivos y variables que mejoren su bienestar desde una triple vertiente: financiera, física y mental. Pero, ¿qué está sucediendo en España con los salarios? ¿Cómo están influyendo factores tan decisivos como la inflación o la Gran Renuncia?



Bienestar financiero

Salario, bonus, acciones de la empresa, seguro de jubilación, seguro de ahorro, plan de pensiones



Bienestar físico

Seguro de salud, abonos de gimnasio, clases grupales, entrenamientos virtuales



Bienestar mental

Seguro con cobertura mental, sesiones de coaching, psicoterapia, sesiones grupales, team building

A. La inflación, el nuevo talón de Aquiles

En los últimos años la economía española ha vivido diferentes *trending topics* financieros que han ido calando en la sociedad. Si con la crisis de 2008 la prima de riesgo se colaba en todas las informaciones, años más tarde se popularizaron términos como recesión, alzamientos o incluso los confinamientos. En 2022 y 2023 si hay un concepto que está copando toda la atención ese es la inflación. La pandemia, el parón económico, la invasión de Ucrania y las tensiones del comercio internacional han desbocado los precios en la mayoría de los países y España no ha quedado ajena a ello.

En julio de 2022 el IPC llegó a escalar al 10,8% interanual, siendo el dato más elevado de los últimos 30 años. Tras las diversas medidas impulsadas por el Gobierno el porcentaje ha ido moderándose hasta el 5,7%, pero aún así hay determinados bienes y servicios que acumulan subidas de hasta 3 dígitos en los últimos 24 meses. Y el verdadero problema sigue estando en la inflación subyacente (que tiene en cuenta elementos como los alimentos frescos) y que no deja de escalar.

El poder adquisitivo se diluye

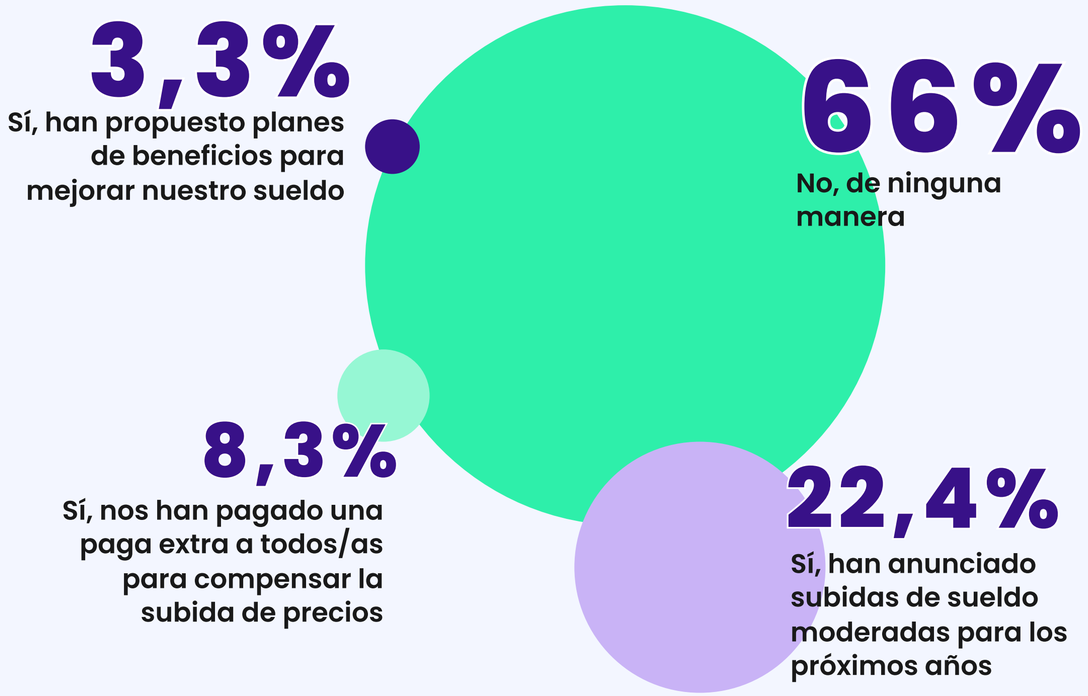
Todo este escenario ha llevado a la inflación a convertirse en la peor aliada de los trabajadores y trabajadoras al hacerles perder poder adquisitivo mes a mes. De hecho ante la pregunta de “si pudieras cambiar algo de tu actual trabajo, ¿qué sería?”, el 59,7% de los españoles y españolas lo tiene claro: mejorar su sueldo para compensar la inflación, seguido de tener más flexibilidad horaria (31,9%) y contar con un plan de beneficios sociales (30,3%).

La preocupación sobre la pérdida de poder adquisitivo parece que todavía no se ha trasladado a las políticas de retribución de las empresas. Los y las participantes en la encuesta señalan que el 66% de las empresas no han compensado de ninguna manera esa subida de los precios y sólo un 8,3% ha hecho algún tipo de ingreso para subir el sueldo a través de una paga extra. Además, el 22,4% de las compañías ha prometido subidas de sueldo moderadas para los próximos ejercicios y un 3,3% han propuesto nuevos planes de beneficios.

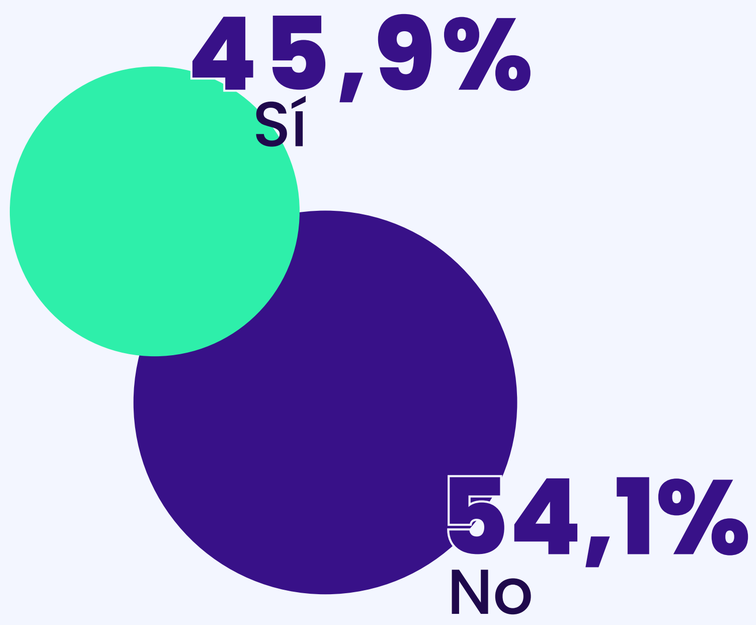
La parte más negativa se la llevan las empresas más pequeñas (de menos de 50 personas), ya que en ese caso el 75,7% no han compensado la inflación de ninguna forma y solo un 15% ha anunciado que hará algún tipo de guiño para mejorar los salarios.

Las empresas más grandes y que cuentan con representantes sindicales y convenios son las que más medidas han tomado para mejorar los salarios por la inflación.

¿Te ha compensado tu empresa de alguna forma la inflación?



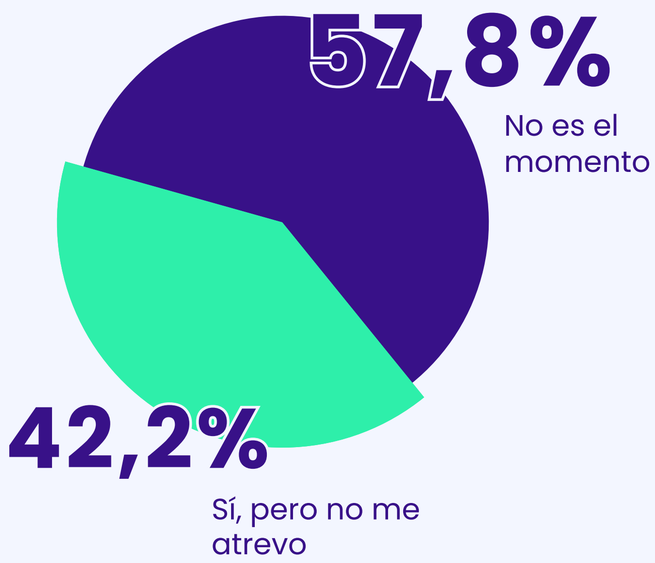
¿Te planteas cambiar de trabajo si tu empresa no te compensa la inflación?



Y si las plantillas quieren ver compensados sus salarios pero las empresas no hacen nada, ¿qué ocurrirá? En un 45,9% de los casos se muestran dispuestos a dejar su empresa y cambiar de trabajo. Sobre todo los más jóvenes: entre los millennials y la generación Z ese porcentaje rebasa el 60%, un dato que refleja la necesidad que tienen las empresas de poner especial atención en los más jóvenes de sus plantillas para poder ajustar sus planes retributivos a sus aspiraciones reales.

Pese a todo, solo el 26,2% de las personas que trabajan en España consideran que su remuneración se ajusta poco o nada a sus responsabilidades y volumen de trabajo. Además, el 29,3% cree que se ajusta bastante y un 8,6% cree que a fin de mes recibe un sueldo que se ajusta completamente.

¿Te gustaría pedir un aumento de sueldo en tu empresa?



En este contexto, un 42,2% de las personas consultadas para realizar este informe afirma que le gustaría pedir un aumento salarial pero que no se atreve, mientras que un 57,8% también asegura que le gustaría pedir un aumento de sueldo pero entiende que no es el momento oportuno por la coyuntura actual. Sobre todo, por rango de edades, los millennials son los más preocupados por esta situación (52,7%), frente a los boomers, que sólo querrían pedir esa subida en un 24,7% de los casos.

Y atendiendo al rango salarial, las personas que ganan ménos de 20.000 euros brutos anuales son los que más desearían tener ese ansiado incremento salarial pero admiten que no se atreven a plantear el tema ante sus superiores.

B. La captación del talento

La elevada competencia que existe en el mercado de trabajo por captar el mejor talento exige a las empresas y a los reclutadores a enfocar todas sus estrategias en el employer branding para resultar realmente atractivas. Como ya hemos mencionado a lo largo de este informe, el salario puramente monetario ha pasado a ser solo una parte de la compensación total que esperan las personas hoy día.

De hecho, 'solo' para el 8,3% de los españoles y españolas el sueldo es el único factor en el que se fijan a la hora de postularse a una oferta de trabajo. Es decir, casi 9 de cada 10 trabajadores y trabajadoras tienen en cuenta más cosas que el dinero cuando están valorando una oferta de trabajo. En este sentido, el 32,6% asegura que se fija más en otros factores (conciliación, beneficios sociales...) porque casi nunca aparece el sueldo publicado y para el 47% es tan importante el sueldo como otros factores para decantarse por una oferta.

Curiosamente, el grupo de los millennials son los que más se fijan únicamente en el sueldo como factor para decidirse por un trabajo, con el 11,3%, casi un 30% más que la media. Pese a todo, 9 de cada 10 personas se fija más en otras cosas que en el dinero a la hora de decantarse por un nuevo puesto de trabajo



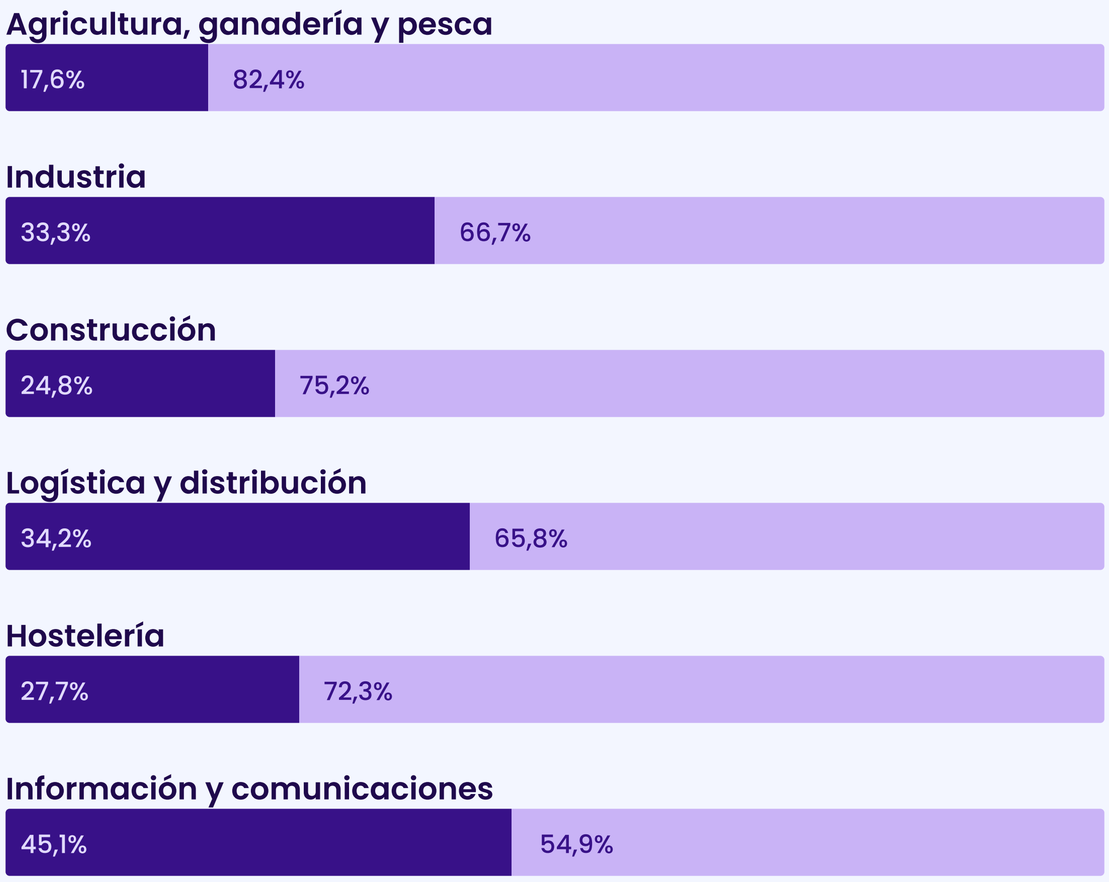
C.Cómo evitar la Gran Renuncia y la rotación de personal

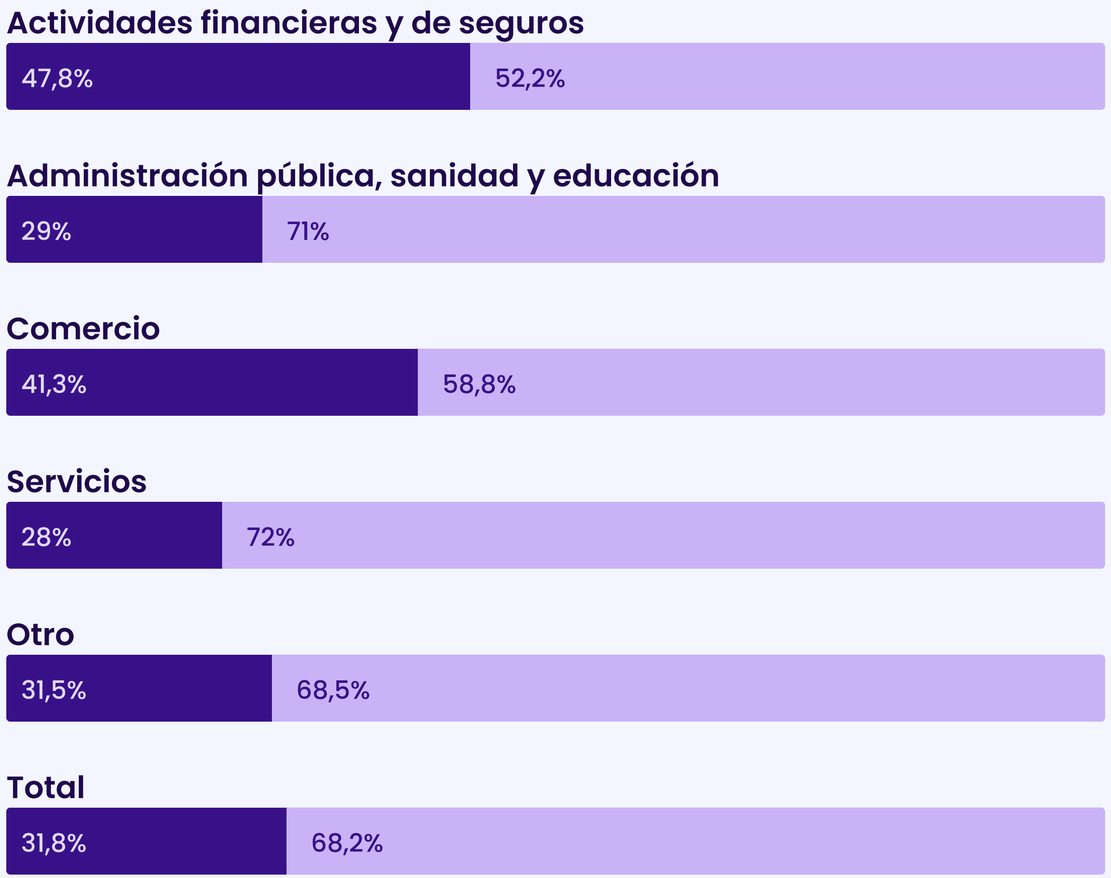
Ante la importancia que le dan los empleados y empleadas a otros factores que van más allá del salario, las empresas tienen que implementar planes de compensación que acaben con esos ratios de rotación de personal. En 2022, España anotó el récord de renuncias de contratos indefinidos de la serie histórica. Solo en septiembre de 2022, según las estadísticas de la Seguridad Social, más de 8.000 personas renunciaron a su contrato indefinido, un 153% más que un año antes.

Aunque como ya hemos mencionado, 9 de cada 10 personas valora más factores que el propio dinero para fijarse en un nuevo puesto de trabajo, solo el 31,8% de los participantes asegura que su empresa le ofrece algún plan de beneficios para mejorar y complementar su compensación. Por sectores, actividades financieras / seguros (47,8%) y comercio (41,3%) son los que más beneficios ofrecen a su plantilla.

Este tipo de dicotomía, entre lo que realmente busca el empleado o empleada y lo que ofrece el mercado laboral, es el gran agujero que se están encontrando los departamentos de recursos humanos para conseguir frenar la rotación en sus plantillas y llegar a atraer al mejor talento. Y es ahí donde la compensación total y los ben eficios toman su protagonismo.

¿Te ofrece tu empresa algún beneficio además de tu sueldo para mejorar tu compensación?





Sí

No



Heineken España somos una gran familia plural y diversa formada por personas con necesidades, momentos e intereses diferentes.

Fieles a nuestra ambición de mejora continua, seguimos aprendiendo cada día para mejorar nuestra propuesta de valor al empleado, apoyándonos en la experiencia de los años, su feedback y en los datos. Por ello, como ha sucedido en otras ocasiones, escuchar para renovar juntos nuestro modelo de beneficios es la clave. De esta manera, construimos una oferta de beneficios que refleja realmente en cada momento el momento vital e intereses de cada uno de nosotros, con los beneficios que mejor se adapten a lo que necesitamos. Estamos convencidos de que el modelo de beneficios del futuro solo tendrá éxito si lo construimos entre todos.

Sara Alfonso Fernández

Responsable de Compensación y Beneficios de Heineken España

Compensación y beneficios

A. La compensación total como antídoto

B. El ahorro fiscal y la educación financiera

C. Los beneficios más universales

D. Los beneficios más deseados



La **compensación total** es la respuesta ante este gap que existe entre empresas y plantilla, una forma de retribuir mucho más inteligente que permite a la compañía personalizar la experiencia del pago de salarios mucho más allá que con la transferencia de una nómina cada mes. De esta forma, las empresas pueden añadir al bienestar financiero de sus equipos el bienestar físico y mental con productos y servicios que ayudarán a mejorar su felicidad y su employee engagement. Solo el 31,8% de las empresas españolas cuentan con alguno de estos planes.

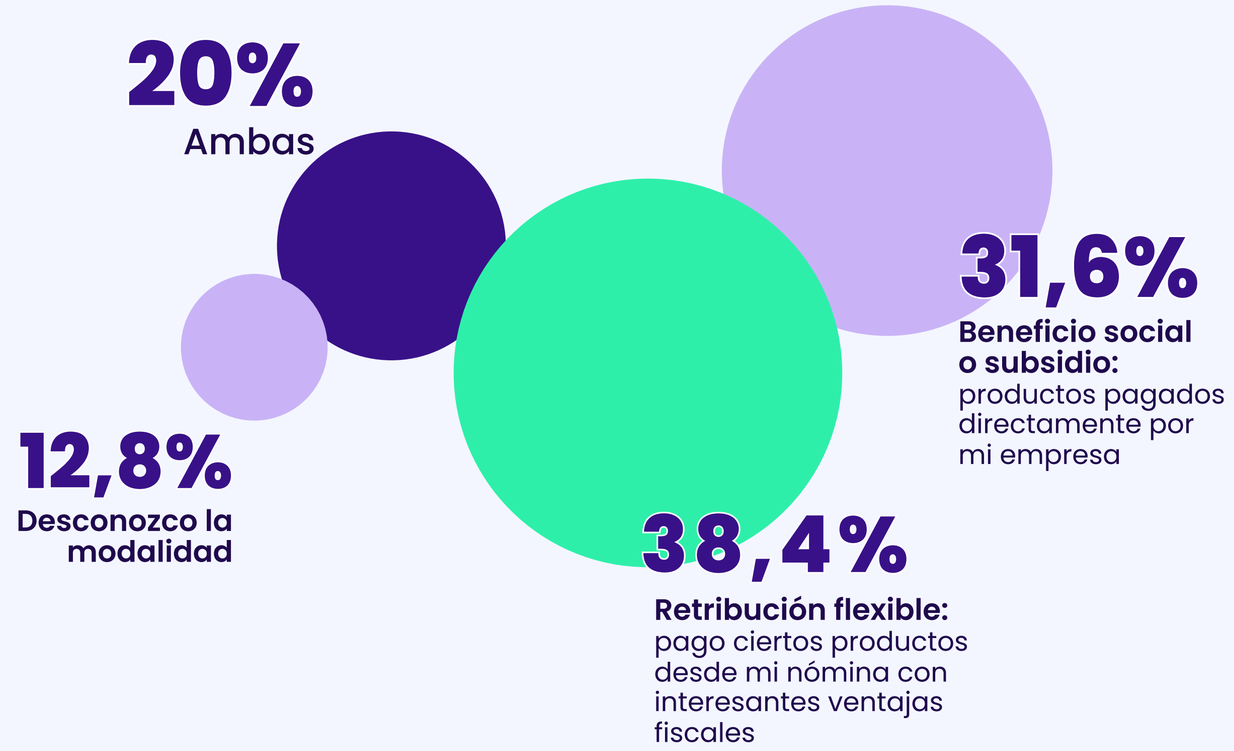


A.La compensación total como antídoto

Entre las personas que sí poseen algún tipo de plan de beneficios en su empresa, el 35,6% asegura disponer de retribución flexible (productos y servicios pagados desde su nómina con ventajas fiscales), el 31,6% beneficios sociales (productos y servicios pagados directamente por su empresa), el 20% una combinación de ambos y el 12,8% desconoce exactamente en qué consiste su plan de beneficios.

Examinando el tamaño de las empresas, destaca el comportamiento de las pymes de 51 a 150 personas en plantilla, las cuales solo en el 21,3% de los casos cuentan con planes de retribución flexible mientras que mayoritariamente cuentan con beneficios sociales (40,4%) y otro 20,2%, con ambas.

¿Qué tipo de beneficio te ofrece tu empresa en estos momentos?



La situación es retadora e implica a todo tipo de empresas: desde las micropymes hasta las grandes corporaciones internacionales, cada una con sus propias particularidades. La diversidad de equipos, de diferentes sexos, edades, procedencias y sensibilidades hace necesario que los departamentos de recursos humanos piensen en la compensación de una forma global, personalizable e inclusiva. Pero, ¿qué quieren realmente las plantillas en España?

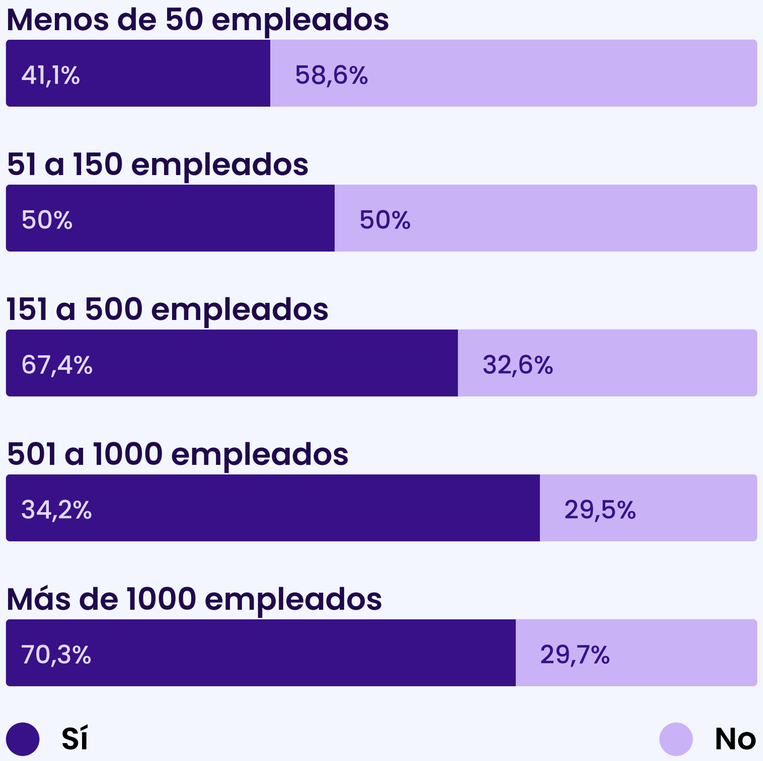
Entre las personas que sí cuentan con planes de beneficios, un 34% manifiesta su descontento con el formato que le ofrece su empresa, mientras que el 62,7% se muestra satisfecho o satisfecha.

Una de cada tres personas que trabajan en España, y que cuentan con un plan de beneficios, se muestra descontenta con su compensación

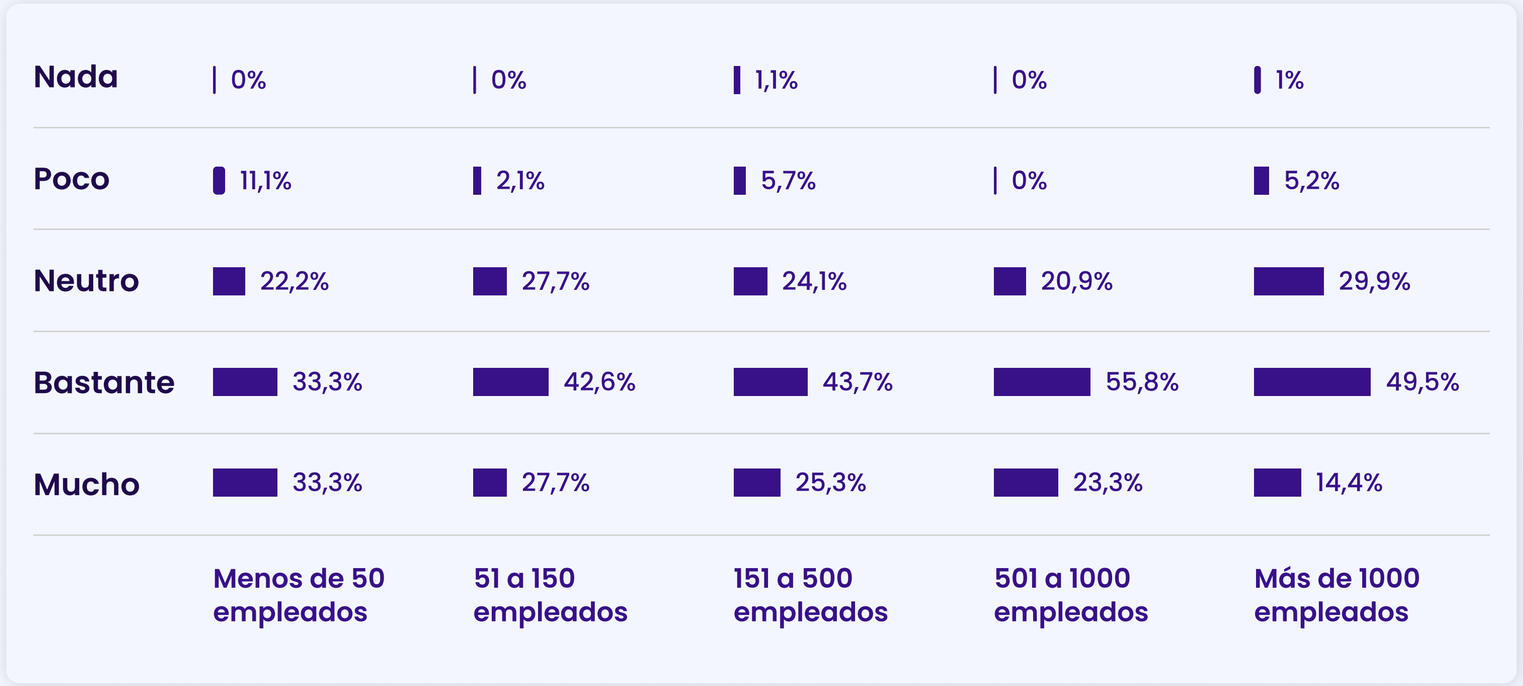
Además, la aplicación de la tecnología a los planes de beneficios es esencial, sobre todo para conseguir que su uso se extienda de forma masiva y sin complicaciones.

Un 60,9% de los trabajadores españoles y españolas que cuentan con un plan de beneficios aseguran tener alguna herramienta digital que les ayuda a gestionarlos desde diferentes dispositivos móviles u ordenadores.

¿Tiene tu empresa alguna plataforma o herramienta digital para gestionar los beneficios?



¿Estás satisfecho o satisfecha con esa plataforma para tus beneficios?



Pero, y si la compensación total es la mejor herramienta para atraer y retener el talento, ¿qué está pasando en las empresas españolas que aún no se han decantado por apostar por este tipo de herramientas?

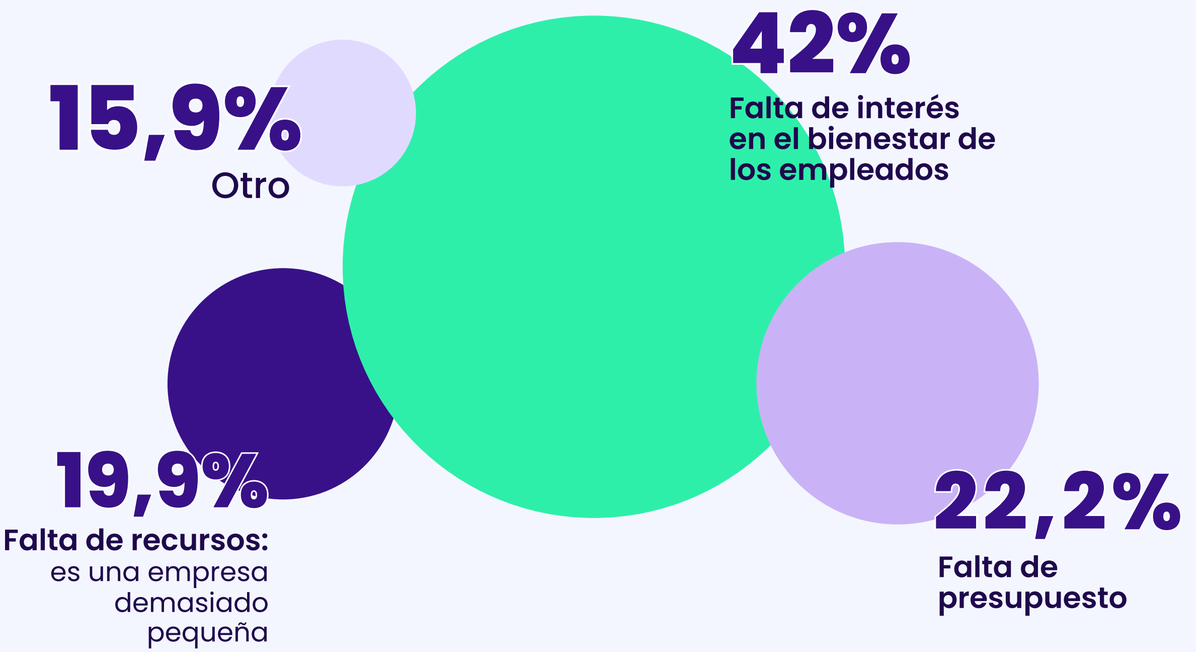
De hecho, un 82,8% de los encuestados y encuestadas creen que ofrecer un plan de beneficios es una muestra clara de que la empresa se preocupa por sus equipos y mejora la reputación de la compañía..

Un 82,8% de los encuestados y encuestadas cree que ofrecer un plan de beneficios es una muestra clara de que la empresa se preocupa por sus equipos de verdad

Si bien es cierto que en el pasado configurar estos planes de beneficios podía ser engorroso al contar con muchos proveedores, menos transparencia y más complicaciones, las herramientas actuales que posibilitan el famoso 'todo-en-uno' pueden ayudar a cualquier tipo de corporación a crear su plan ad hoc según su plantilla y según sus necesidades particulares.

Ante esta situación, el 42% de los empleados y empleadas sostiene que su empresa no cuenta con un plan de beneficios por falta de interés en el bienestar del equipo, casi el doble que el resto de posibles opciones: falta de presupuesto (22,2%) o falta de recursos personales (19%). Aunque las diferencias en función del tamaño de la empresa son bastante evidentes: aquellos y aquellas que trabajan en pymes con menos de 50 empleados creen mayoritariamente que la verdadera razón es la falta de recursos, con un 39,5%.

¿Por qué crees que tu empresa no te ofrece un plan de beneficios?





El bienestar del empleado es una prioridad. Las empresas tenemos la responsabilidad de cuidar de nuestro equipo, poniendo en marcha iniciativas que mejoren sus condiciones, que impulsen su desarrollo y motivación. Para ello es fundamental conocer cuáles son sus necesidades y promover acciones que generen un impacto positivo en la plantilla. Los planes de compensación y la retribución flexible son, sin duda, una oportunidad de incentivar a nuestros profesionales, adaptándonos a sus necesidades, e incrementando su renta neta. Dar a conocer estas alternativas dentro de la compañía y que los empleados conozcan bien sus beneficios es esencial para que disfruten de estas opciones y generar ese impacto positivo que perseguimos.

César Vázquez

Director de Recursos Humanos de Dia España

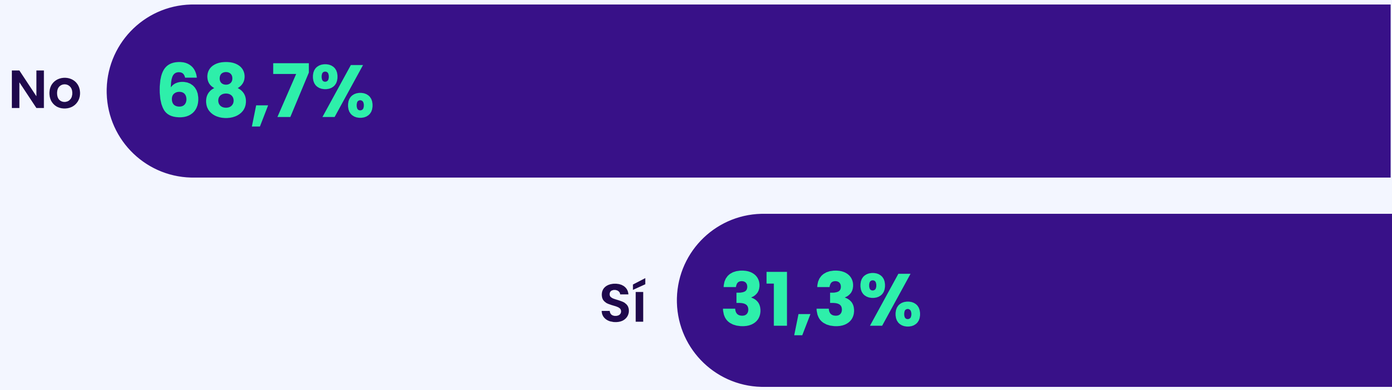
B. El ahorro fiscal y la educación financiera

El nivel de educación financiera y laboral a veces se convierte en un problema para miles de trabajadores y trabajadoras que no saben interpretar de la forma más correcta sus nóminas.

De hecho, dos de cada tres personas asegura que no saben lo que es realmente la retribución flexible, algo que repercute directamente a la hora de asimilar el ahorro que pueden obtener mes a mes al hacer uso de sus beneficios. Eso sí, si en 2022 las personas que desconocían totalmente lo que significa retribución flexible eran el 69,7%, en este 2023 la cifra ha mejorado algo hasta el 68,7%.

De ese 31,3% de la población que sí sabe lo que es la retribución flexible, el 75,4%, -es decir, 3 de cada 4- aseguran que nunca se lo han ofrecido en ninguna de sus experiencias laborales.

¿Sabes lo que es y cómo funciona la retribución flexible?



Las cifras dejan de relieve que existe un problema de formación tanto en empresas como entre los trabajadores y trabajadoras para que conozcan todas las ventajas que existen con la retribución flexible, tanto desde el plano fiscal como desde el plano del bienestar.

C. Los beneficios más universales, ¿son los que realmente quieren las plantillas?

La cartera de beneficios que se pueden incluir en los planes de compensación de las compañías cada vez es mayor y más variada. Pero, ¿qué están ofreciendo ahora mismo las empresas? Este 2023 el beneficio estrella vuelve a ser el seguro de salud (47,5%), seguido de la formación (40,9%), el ticket restaurante (40,7%), el seguro de vida (26,3%), el ticket transporte (21,4%) y los planes de pensiones (21,2%).

¿Qué beneficios te ofrece tu empresa?

Beneficios	2023	2022
Seguro de salud	47,5%	48,4%
Formación (online o presencial)	40,9%	46%
Ticket restaurante/ comida	40,7%	37%
Seguro de vida	26,3%	21,6%
Equipo informático: pc, tablet, móvil...	24,4%	-
Transporte público	21,4%	24,2%
Plan de pensiones	21,2%	22,9%
Cheque guardería	18,3%	16,8%
Seguro de jubilación	14,5%	12,6%
Salud mental	10,2%	8,2%
Renting	9,2%	8,4%
Abono a Gimnasio	9%	9,5%
Acciones de empresa	8,1%	11,7%
Otros	5,9%	5,5%

Y la coyuntura actual se hace notar en la evolución de los beneficios que ofrecen de un año a otro en las empresas. Por ejemplo, la implantación del ticket restaurante ha subido un 10% en solo un año y los planes de salud mental un 24% en medio de dos corrientes que están siendo totalmente protagonistas de la agenda social: el aumento de los precios de la cesta de la compra y el fin al tabú sobre los problemas de índole mental.

El 45% de las personas considera que los productos de su plan de beneficios podría ser más variado

¿En qué medida estás satisfecho/a con la variedad de productos que incluye tu plan de beneficios?

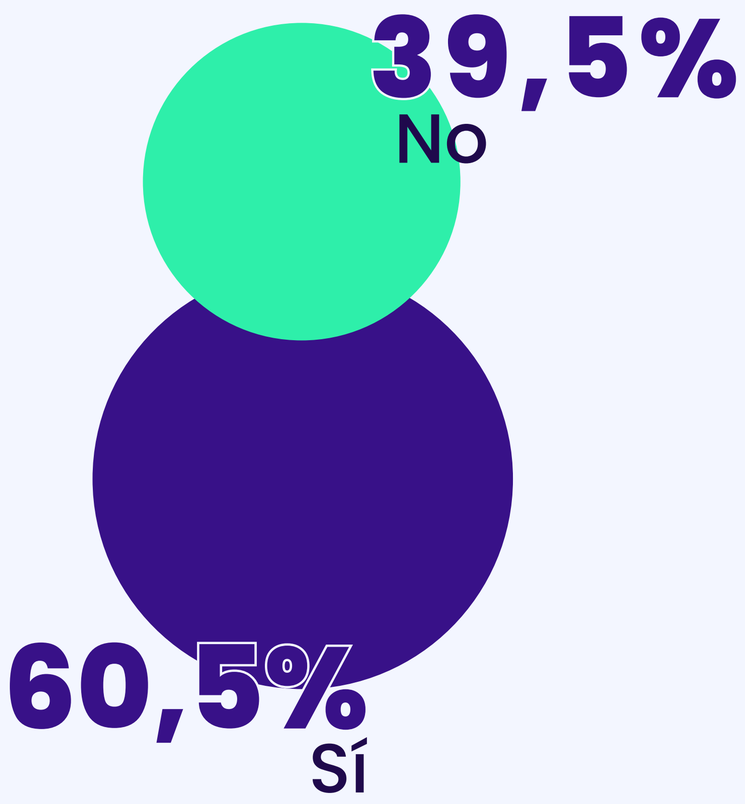
	2023	2022
Nada Satisfecho/a	2,9%	4,6%
Poco Satisfecho/a	10,2%	7,7%
Neutro	32,2%	32,6%
Satisfecho/a	37,9%	37,9%
Muy satisfecho/a	16,7%	17,2%

Además, los y las profesionales españoles están cada vez menos satisfechos con variedad que encuentran en los planes de beneficios que les ofrecen en sus empresas. Si en 2022 el 17,2% se manifestaba muy satisfecho con ese abanico de productos que tenían en su plan de compensación, en este 2023 ese porcentaje cae 0,5 puntos hasta el 16,7%. Este retroceso coincide con un momento de mucha incertidumbre económica en el terreno laboral.

El porcentaje de empleados y empleadas que se muestran satisfechos o muy satisfechos con la variedad de productos cae al 54,6% y casi el 40% asegura que su compañía no tiene planes 100% personalizados

Además, esa insatisfacción también va ligada a la falta de comunicación empresa-plantilla a la hora de configurar los planes. De este modo, el 60,5% sostiene que su compensación no está personalizada, sino que es universal para todos los integrantes de la empresa. Destaca sobre todo el comportamiento de las grandes empresas de más de 1.000 personas en plantilla, las cuales solo ofrecen beneficios personalizados en el 24,6% de los casos, casi 15 puntos menos que la media.

¿Cuenta tu empresa con un plan de beneficios personalizado?



Una nueva era tras la pandemia

Y la pandemia también se ha dejado notar en los planes de beneficios que ofrecen las compañías. Al menos el 58,9% han modificado su configuración: un 15,9% han añadido nuevos beneficios vinculados al bienestar físico (suscripciones a gimnasios o a clases virtuales), un 15,1% han añadido prestaciones relacionadas con el bienestar mental (nuevas coberturas en los seguros de salud, terapia psicológica, talleres de coaching…) y un 11,2% han mejorado los beneficios relacionados con el bienestar financiero (planes de pensiones, seguros de jubilación…).

Las empresas cada vez intentan llegar a esa ansiada personalización que anhelan los profesionales a través de nuevas prestaciones que vayan más allá de lo financiero hacia el plano físico y/o emocional

Los propios trabajadores y trabajadoras también han modificado ligeramente sus preferencias tras el parón vivido con la pandemia. En un 44,7% de los casos aseguran que ahora se preocupan mucho más por temas de salud y bienestar. Aunque coincidiendo con el fin de las restricciones por la pandemia, la cifra es casi 6 puntos menor que un año antes. Le siguen las finanzas personales, que pasa del 20,4% de 2022 al 25%. Después continúa el entretenimiento (11,8%) y la formación (9,9%). Es decir, los equipos reclaman más beneficios vinculados a su salud mayoritariamente.

Mientras decrece el interés por la salud y bienestar aumenta drásticamente el interés por los temas relacionados con las finanzas personales

Tras los cambios vividos con la pandemia, ¿qué asuntos te preocupan o interesan más en estos momentos?

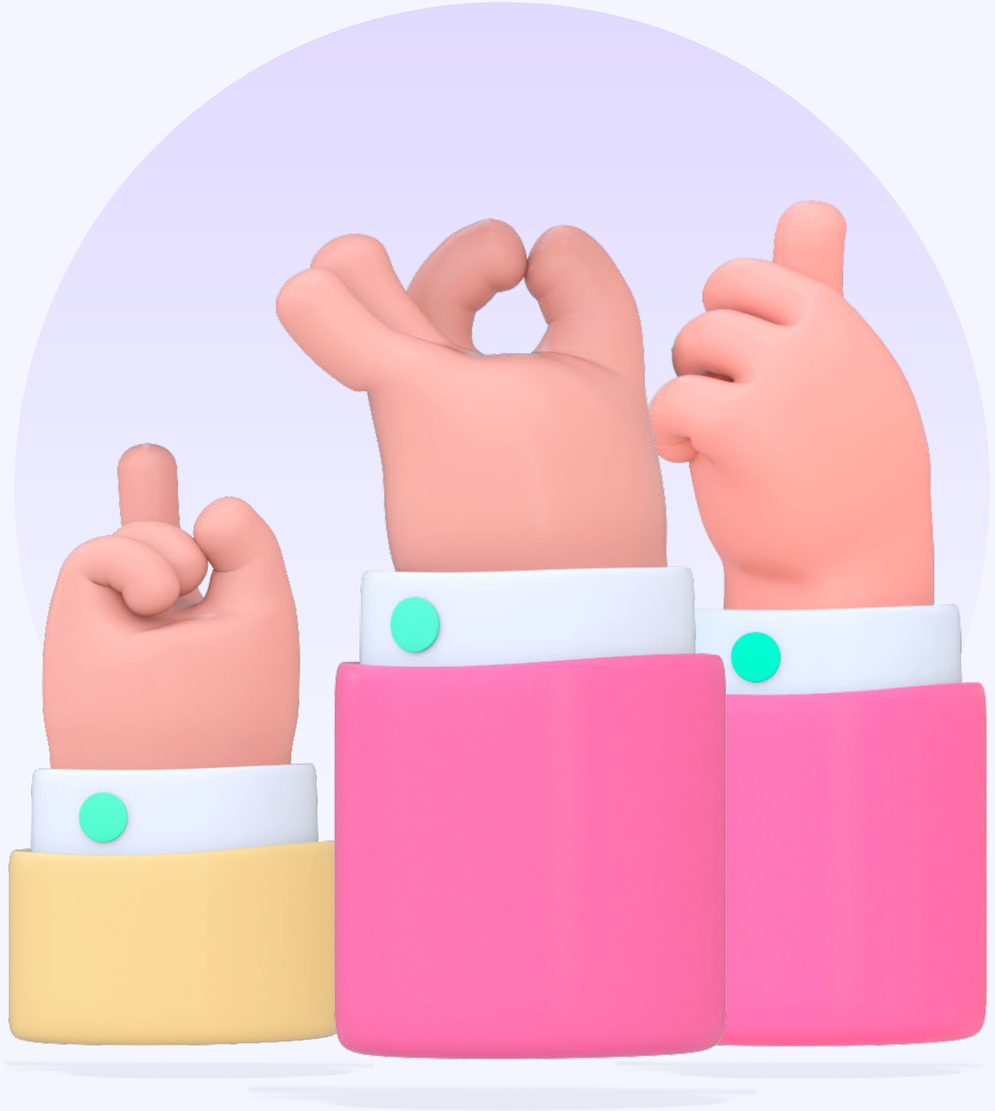
	2023	2022
Restauración	3,5%	2%
Entretenimiento	11,8%	12%
Movilidad	5%	5%
Formación	9,9%	10%
Salud y bienestar	44,7%	50,6%
Finanzas personales	25%	20,4%

D. Los beneficios realmente deseados:

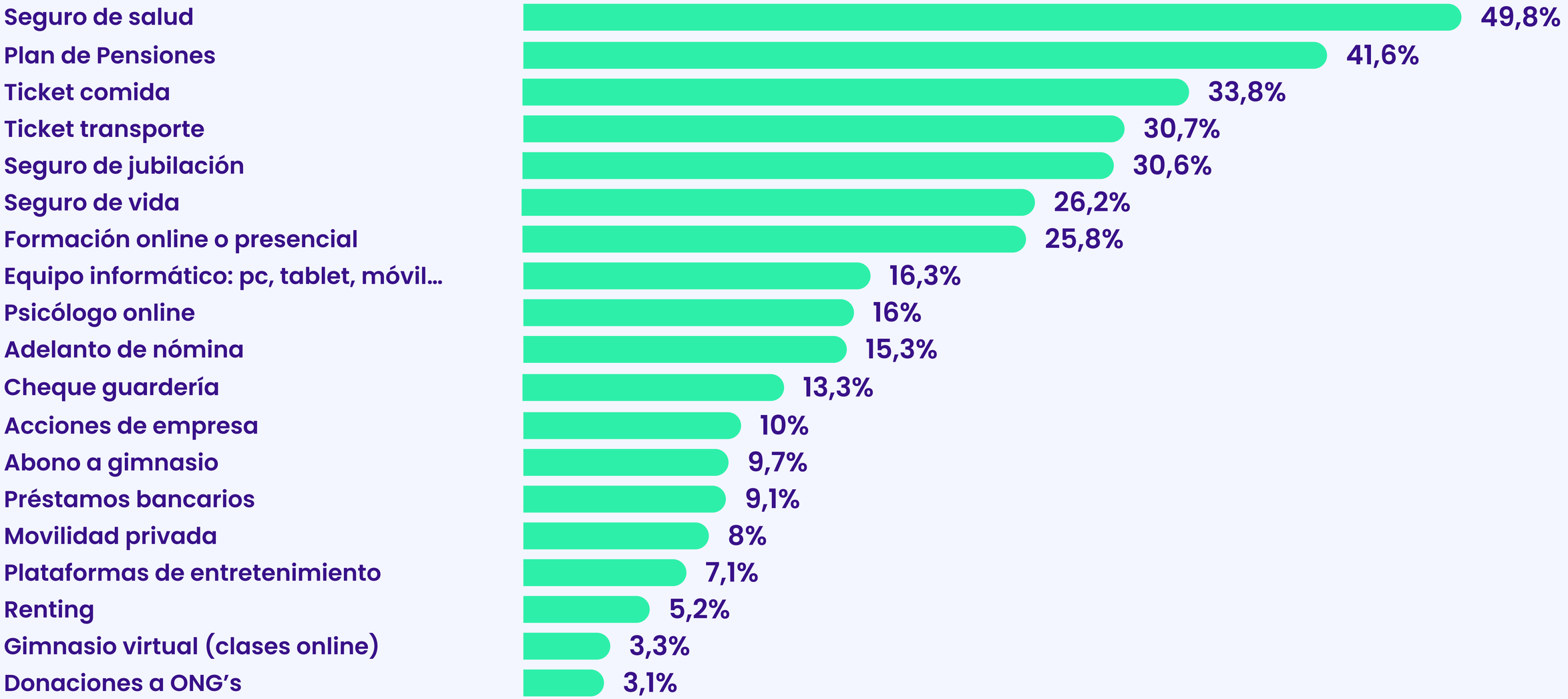
¿qué medidas tomarán las empresas?

Todos los cambios que están sucediendo en el ámbito económico y laboral se dejan notar en las preferencias y deseos de los profesionales. Si en estos momentos cualquier trabajador o trabajadora pudiera elegir a qué destinar 50€ extra ofrecidos por su empresa cada mes, en el 33,4% de los casos optarían por sumarlos a su nómina bruta (opción a la que se les descontaría el IRPF oportuno), mientras que el resto prefiere opciones con exenciones fiscales. Por ejemplo, el 29,7% los aportaría a un plan de pensiones privado, el 18,1% los dedicaría a un seguro de salud y un 12,6% a ticket restaurantes (todas estas opciones con beneficios fiscales).

Pero, y si los propios usuarios y usuarias fueran la persona encargada de confeccionar el plan de beneficios de toda la empresa, ¿cuáles elegirían? El seguro de salud vuelve a ser el favorito, con el 49,8% (1,1 punto más que en 2022), seguido de los planes de pensiones, con el 41,6%, el ticket comida, con el 33,8% (que se dispara 4,4 puntos más que en 2022), el ticket transporte (30,7%), el seguro de vida (26,2%) y la formación (25,8%).



Si fueses la persona encargada de configurar el plan de beneficios de tu empresa, ¿cuál de estos elegirías?



La salud mental se dispara

Por edades, resulta llamativa la diferencia que existe sobre otros grupos de edad con el beneficio de psicólogo online: la generación Z y los millennials lo incluirían en sus planes en el 33,3% y 28,4% de los casos respectivamente, frente al 16% de media. Por su parte, las generaciones más adultas se decantan por beneficios puramente financieros, como planes de pensiones o seguros de jubilación.

La generación Z y los millennials prefieren más beneficios vinculados al bienestar físico o mental. Los boomers se decantan por el bienestar financiero



Si fueses la persona encargada de configurar el plan de beneficios de tu empresa, ¿cuál de estos elegirías?

	Franjas de edad					
	18-24	**25-34**	**35-44**	**45-54**	**55-64**	**65+**
Ticket restaurante/comida	53,3%	30,9%	37,2%	34,1%	27,9%	31,3%
Ticket transporte	40%	33%	29,9%	31%	28,6%	25%
Formación online o presencial	16,7%	28%	27,9%	24,8%	20,7%	50%
Cheque guardería	13,3%	16,3%	17,6%	8,8%	10%	18,8%
Seguro de salud	33,3%	45%	50,7%	54,0%	47,9%	37,5%
Seguro de vida	30%	25,9%	22,6%	28,3%	28,2%	37,5%
Seguro de jubilación	30%	18,8%	26,7%	31,6%	47,9%	31,3%
Renting	3,3%	6,7%	5,3%	5,7%	2,9%	0%
Plan de Pensiones	26,7%	39%	37,6%	45,8%	54,6%	43,8%
Equipo informático: pc, tablet, móvil...	26,7%	18,4%	16,2%	16,6%	12,1%	18,8%
Psicólogo online	33,3%	28,4%	16,2%	12,1%	8,2%	12,5%
Abono a gimnasio	13,3%	17,4%	9,7%	8%	4,6%	6,3%
Gimnasio virtual (clases online)	10%	4,6%	4,2%	2,5%	1,1%	0%
Plataformas de entretenimiento	6,7%	12,4%	8,1%	5,3%	2,9%	6,3%
Movilidad privada	13,3%	10,3%	8,1%	7,0%	7,1%	0%
Donaciones a ONG's	3,3%	2,5%	3%	3,7%	2,9%	0%
Adelanto de nómina	23,3%	11%	17%	16,6%	12,9%	18,8%
Préstamos bancarios	6,7%	8,9%	7,5%	11,1%	8,9%	12,5%
Acciones de empresa	6,7%	7,4%	11,1%	10,1%	10,7%	12,5%



La gestión de personas se ha convertido en una gestión de equilibrios. La pandemia ha cambiado nuestras prioridades vitales y la forma de trabajar. A las prioridades diferentes de los equipos más jóvenes se han unido los cambios en los más seniors. Es evidente que cada vez contaremos con equipos más seniors. Todo esto hace que la flexibilidad en el sentido más amplio sea la piedra angular sobre la que diseñar nuestra estrategia de compensación y beneficios. La individualización de nuestra propuesta de valor dentro de una estrategia general equitativa y diversa en sentido amplio se convertirá en un elemento cada vez más relevante. Este cambio de paradigma en la gestión de personas implica cambios importantes en procesos y sistemas. Necesitaremos herramientas cada vez más dinámicas que permitan la identificación de necesidades con las que podamos adaptar y comunicar en tiempo casi real a nuestros equipos. Finalmente, más allá de los factores puramente estructurales considero que contribuir a facilitar la gestión del bienestar financiero será otro de los elementos que nos permitirá la identificación e individualización de nuestras políticas de compensación.

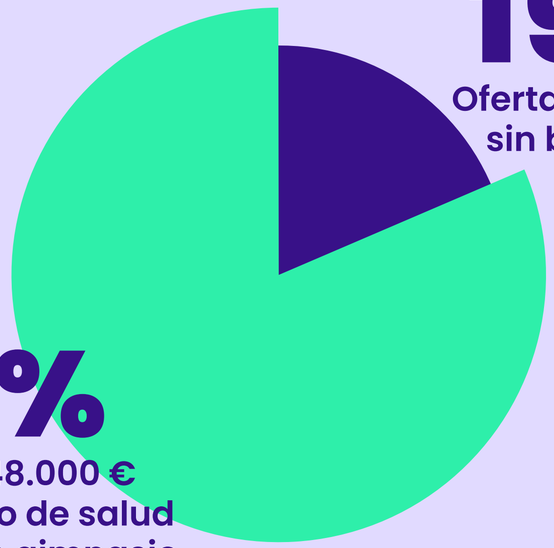
Jon Lasa Ruiz

Head of Total Rewards and People Operations de Acciona

Más flexibilidad, mayor felicidad

A pesar del desconocimiento fiscal que existe sobre los beneficios de la retribución flexible y los planes de compensación total, los y las españolas consultadas lo tienen claro: ante una oferta laboral se decantarían por un trabajo con menos salario bruto pero con más beneficios. Por ejemplo, ante una propuesta de 50.000 euros brutos anuales sin ningún tipo de beneficio y otra de 48.000 euros brutos anuales más seguro de salud, abono de gimnasio y tickets restaurante, el 81% se quedaría con la segunda, casi 2 puntos más que un año antes.

¿Con cuál de estas dos ofertas de trabajo te quedarías?



19%
Oferta 50.000 € sin beneficios

81%
Oferta 48.000 €
+ Seguro de salud
+ abono gimnasio
+ cheque comida
+ aportación mensual plan de pensiones

Perfiles





Marcos

22 años

Responsable de tienda en una pyme de menos de 50 empleados/as

Pack de beneficios ideal:

- Ticket comida
- Ticket transporte
- Psicólogo online

Se cambiaría de trabajo por:

- Flexibilidad horaria
- Sueldo variable en función de objetivos

Medidas de conciliación:

- Facilidades para conciliar
- Semana laboral de 4 días



Asun

36 años

Asesora fiscal en una empresa de >1.000 empleados/as

Pack de beneficios ideal:

- Seguro de salud
- Plan de pensiones
- Ticket comida

Se cambiaría de trabajo por:

- Flexibilidad horaria
- Opción de teletrabajo

Medidas de conciliación:

- Jornadas reducidas viernes y verano
- Semana laboral de 4 días



Sandra

49 años

Backend developer en una fintech de menos de 500 empleados/as

Pack de beneficios ideal:

- Seguro de salud
- Plan de pensiones
- Seguro de jubilación

Se cambiaría de trabajo por:

- Flexibilidad horaria
- Sueldo variable en función de objetivos

Medidas de conciliación:

- Jornadas reducidas viernes y verano
- Semana laboral de 4 días



Martín

60 años

Account executive en una aseguradora de >1.000 empleados/as

Pack de beneficios ideal:

- Plan de pensiones
- Seguro de jubilación
- Seguro salud

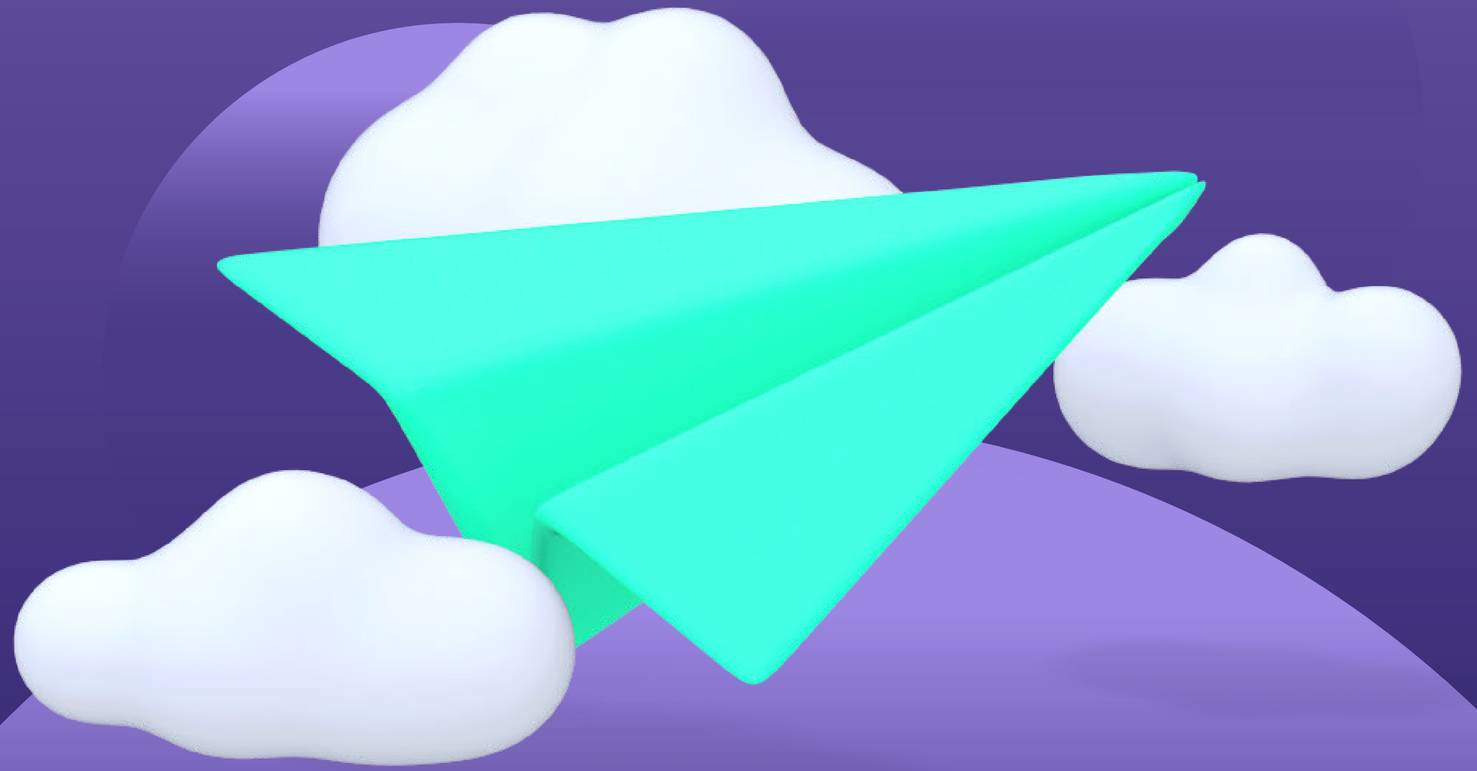
Se cambiaría de trabajo por:

- Flexibilidad horaria
- Más beneficios sociales

Medidas de conciliación:

- Jornadas reducidas viernes y verano
- Semana laboral de 4 días

Tendencias: los beneficios que vienen este 2023



1. Más personalización

Los trabajadores y trabajadoras muestran cada vez más desapego por los beneficios que les ofrecen sus empresas, quieren tener otros o personalizarlos a su situación real. Los planes universales para plantillas muy heterogéneas no tienen sentido al no tener en cuenta a todos los integrantes de la compañía.

2. Compensación de la subida de la vida

Las constantes subidas de precios de los últimos dos años, especialmente de los últimos meses, han reducido sustancialmente el poder adquisitivo de los empleados y empleadas. Los beneficios y las acciones que ayuden a paliar esa situación de una forma rápida y eficiente serán las mejor valoradas.

3. Escucha, medición y valoración

Para conseguir esa ansiada personalización en los planes de beneficios, es más que necesario reevaluar y escuchar a todos los integrantes de la plantilla. Hacer encuestas y *focus groups* es esencial para que recursos humanos pueda tener un plan de acción claro que ayude a mejorar el *employer branding* de la compañía y corte por lo sano con la rotación de personal y la gran renuncia.

4. Educación financiera

El elevado desconocimiento sobre las leyes fiscales y el funcionamiento de las exenciones, como las que están vinculadas al uso de la retribución flexible, impiden que los planes se extiendan en su totalidad. Es necesario implementar cursos de formación financiera para que todos los equipos tengan las herramientas necesarias para comprender cómo optimizar su salario en tiempos de inflación con herramientas simples y digitales como las que brindan los planes de beneficios.

5. Mucho más que ahorro fiscal

Aunque las generaciones más adultas valoran de una forma muy relevante todos los beneficios vinculados al bienestar financiero, los más jóvenes se preocupan más por los otros dos vértices del triángulo de la felicidad en el trabajo: el bienestar físico y el bienestar mental. Beneficios que no tienen porque tener exenciones fiscales pero que sí pueden ser una gran herramienta de ahorro para los empleados y empleadas al obtenerlos a precios muy competitivos, como los abonos para gimnasios o las sesiones de psicología.



En Siemens valoramos las características únicas que tienen las personas, por lo que trabajamos en la eliminación de las barreras para que las personas participen y sean uno más del equipo. Nuestro objetivo es que las personas se sientan bienvenidas y puedan ser la mejor versión de ellas mismas. En Siemens, nuestro equipo no tiene que dejar su identidad en la puerta.

Juan Diego Pérez Mata

Responsable de Professional Education de Siemens España

Muestra demoscópica



Este informe está basado en una encuesta realizada en diciembre de 2022 por Cobee en colaboración con 40dB a 1.600 empleados y empleadas que trabajan en España.

El estudio realizado tiene como objetivo conocer las opiniones y percepciones de los trabajadores y trabajadoras sobre su condiciones de trabajo, su compensación y la satisfacción con su empresa.

En esta cuarta edición anual de nuestro informe se ha puesto el foco en las necesidades de los empleados y empleadas, la influencia de la Gran Renuncia o la inflación en su desempeño laboral, el estado actual de los beneficios, las expectativas de las diferentes generaciones y las tendencias emergentes.

A lo largo de este informe, aparecen destacadas los campos demoscópicos correspondientes a la muestra considerada, seguidas de una serie de segmentaciones de interés. Estas variables de segmentación son:

- **Sexo**
- **Edad**

  18-24 años, 25-34 años, 35-44 años, 45-54 años, 55-64 años y 65+ años.
- **Tamaño de la empresa**

  Menos de 50 empleados, 51 a 150 empleados, 151 a 500 empleados, 501 a 1000 empleados y más de 1000 empleados.
- **Sector de actividad de la empresa**

  Agricultura, ganadería y pesca, Industria, Construcción, Logística y distribución, Hostelería, Información y comunicaciones, Actividades financieras y de seguros, Administración pública, sanidad y educación, Comercio, Servicios y Otro.

Ámbito

Nacional, excluyendo Ceuta y Melilla

Universo

Trabajadores por cuenta ajena mayores de 18 años

Tamaño de muestra

Trabajadores por cuenta ajena mayores de 18 años

Procedimiento

Entrevista online

Error de muestra

El error muestral es de ±2,45 puntos porcentuales, considerando que p=q=50 % y un nivel de confianza del 95 % bajo el supuesto de muestreo aleatorio simple.

Fecha de realización

Del 20/12/2022 al 27/12/2022

Sobre Cobee



Cobee lleva la gestión de beneficios y la retribución flexible a otro nivel con una plataforma 100% digital orientada al bienestar de la plantilla. Con solo un clic, tanto empresas como personas tienen acceso a todos los servicios en la web y en su app móvil, sin intermediarios ni complicaciones.

Los departamentos de Recursos Humanos cuentan con una potente herramienta de compensación que reduce drásticamente gestiones y papeleo y que mejora el employer branding de la compañía. Por su parte, las plantillas tendrán en un mismo lugar, y en una sola tarjeta, todos los beneficios para hacer uso de ellos cuando y como quieran, consultando en tiempo real sus transacciones y ahorros.

Desde su creación en 2019, Cobee ya cuenta en España con la confianza de empresas como Ogilvy, Booking, Workday, N26, JTI, Job & Talent, Avis, Línea Directa, Michelin y Glovo. En enero de 2021, expandió sus servicios a Portugal, donde ya ha adquirido un amplio abanico de clientes, y en 2023 comenzó sus operaciones en México.

Esta trayectoria ha hecho que Cobee sea una de las empresas españolas seleccionadas para ser unicornio en el próximo año, además de conseguir el título de Linkedin Top Startup España.

Para más información, visita www.cobee.io



cobee

www.cobee.io