



cobee

**ESTADO  
Y TENDENCIA  
DE LOS  
BENEFICIOS**

---

**INFORME 2020**



# SU

# MA

# RIO

## 1. Introducción

## 2. Detalle del Estudio

- a. Impacto de los beneficios sobre el empleado y la percepción: Una visión del estado de los beneficios
  - i. ¿Cómo los ven los empleados?
  - ii. El impacto sobre el empleado: ¿cómo afecta a su satisfacción?
  - iii. ¿Qué reclaman los empleados? Lo que buscan vs. lo que encuentran
  - iv. ¿Qué valoran los empleados? ¿Hablamos solo en términos económicos?
- b. ¿Cuáles son los beneficios que hacen felices a los trabajadores?
  - i. Ranking de los beneficios tradicionales.
  - ii. La importancia de los beneficios inmateriales
- c. Y la Retribución Flexible, ¿Qué es eso?
  - i. Los errores de comprensión de los usuarios de RF
  - ii. La información es oro: el coste de la desinformación
- d. Los puntos claves que piden a gritos tus empleados para 2020
  - i. Una experiencia a medida de los empleados: quiero ser parte activa de mis beneficios
  - ii. ¡Modernízate! La digitalización ha llegado
  - iii. Información y comunicación, la clave del éxito
  - iv. Los departamentos de RRHH tienen que dar el valor que los planes merecen
  - v. Lo de siempre ya no vale: la era del Smart Salary
  - vi. La democratización de los beneficios

## 3. Conclusión

## 4. Metodología y bibliografía

## 5. Sobre Cobee

# INTRODUCCIÓN

Nuestra motivación para lanzar este informe es determinar qué percepción tienen los empleados y empleadas de sus planes de beneficios y qué esperan realmente de estos.

**En 2020, el 80 % de los trabajadores encuestados afirmaron no haber sido consultados por sus empresas a la hora de recibir su plan de beneficios y a un 91 % le hubiera gustado tener más control sobre la gestión su plan.**

Entonces, ¿están las empresas creando un plan de beneficios para los empleados sin los empleados? Parece que sí.

Quizás este enfoque funcionara durante los últimos 50 años, sin embargo, en la actualidad estamos viviendo un cambio respecto a las demandas de trabajadores y trabajadoras que solicitan, cada vez en mayor medida, más flexibilidad y personalización.

**De hecho, solo un 8,5 % de los empleados preguntados piensa que los planes actuales son modernos y tecnológicos,** el resto siguen viéndolos como algo del siglo pasado.

Por su parte, los departamentos de Recursos humanos también buscan soluciones de este siglo para los grandes males de la profesión: Reducir la visión de centro de coste de su departamento y buscar propuestas tecnológicas que ayuden a la modernización total de los recursos humanos.

¿Dónde encontrar entonces la inspiración hacia un modelo que convenza a trabajadores y empresas? Sin duda, la respuesta pasa por la tecnología, por una apuesta que llegue para quedarse y que prometa, con total seguridad, una verdadera innovación.

**Esa revolución ha empezado ya y lo ha hecho a través de varias tendencias que apuntan al Employee Centric (la colocación de los empleados en el centro de las estrategias empresariales),** la digitalización y la puesta en valor del departamento de Recursos Humanos como herramientas indispensables en el camino hacia el éxito.

Estas nuevas corrientes y formas de hacer han llegado con fuerza y estamos seguros de que arrastrarán todo lo preestablecido en el campo de los planes de beneficios.

Así que, si eres HR (Recursos Humanos) no puedes dejar de consultar las siguientes páginas, pues te ayudarán a crear tus propias conclusiones y a convencerte de que un cambio es tan necesario como posible.

**El futuro de los Recursos Humanos empieza hoy y empieza en ti.**



Fdo.

*Bozja Aranguen*

Co-Founder &  
Ceo de Cobee

# IMPACTO SOBRE LOS BENEFICIOS

1. ¿Cómo los ven los empleados?
2. ¿El impacto sobre el empleado cómo afecta a su satisfacción?
3. ¿Qué reclaman los empleados?
4. ¿Qué valoran los empleados?  
Solo son términos económicos?





Existen muchos motivos para ofrecer planes de beneficios en las empresas, desde los puramente económicos u organizativos (reducción de costes para las compañías respecto a posibles aumentos de salario, disminución de la rotación de profesionales, mejora de la disposición de los sindicatos frente a la mesa de negociación...) a esos otros que afectan a la imagen de marca de la compañía (toma de conciencia sobre la responsabilidad social de la empresa, atracción y retención de talento, adopción de una práctica habitual en el mercado de trabajo...).

Pero, es un hecho (como podemos comprobar) que de todos esos motivos argumentados por las empresas a la hora de justificar la implementación de planes de beneficios, solo unos pocos están focalizados realmente en el empleado.

El mercado actual asume los beneficios para los trabajadores y trabajadoras como una obligación, un estándar que hay que cumplir sin cuestionar, en muchos casos, ni el porqué ni los resultados que se quieren conseguir. Sin embargo, el estudio realizado (y cuyas conclusiones presentamos aquí) nos revela datos muy valiosos sobre la percepción que poseen los empleados acerca de este tipo de beneficios, datos que, en muchos casos, pueden hacer cambiar la visión que, incluso desde las empresas, se tiene de ellos.

Dos preguntas nos asaltan de forma constante con motivo de este estudio: ¿están las pymes o grandes compañías entendiendo el valor de los beneficios?, ¿están prestándoles la importancia que merecen?

**“LOS  
EMPLEADOS  
DEMANDAN  
NUEVOS Y  
MEJORES  
BENEFICIOS”**



# ¿COMO VEN LOS EMPELADOS SUS BENEFICIOS?

Según la encuesta realizada, **7 de cada 10 trabajadores y trabajadoras reconocen el esfuerzo realizado por su empresa a la hora de implantar un plan de beneficios e incluso consideran que es un motivo para estar agradecidos.**

Los beneficios son, por tanto, una importante herramienta para mejorar no solo la opinión que la plantilla tiene de la empresa, sino de su employer branding.

¿Dónde reside el problema? En que, por contrapartida, la mayoría opina que los actuales planes de beneficios están anticuados y desactualizados. Es decir, no responden ni a la realidad del mercado ni a las necesidades de los trabajadores.

Un ejemplo: **casi un 70 % de los usuarios de retribución flexible encuestados afirma que el sector se está adaptando muy lentamente** a la tecnología actual, es decir, a esa que ya emplean en otros ámbitos de su vida cotidiana.

En un momento en el que la revolución tecnológica y la digitalización de los Recursos Humanos ha de ser una prioridad, resulta contradictorio que la mayoría de los empleados y empleadas crean que esta se está dando de forma lenta, sin alcanzar el grado de desarrollo tecnológico necesario.

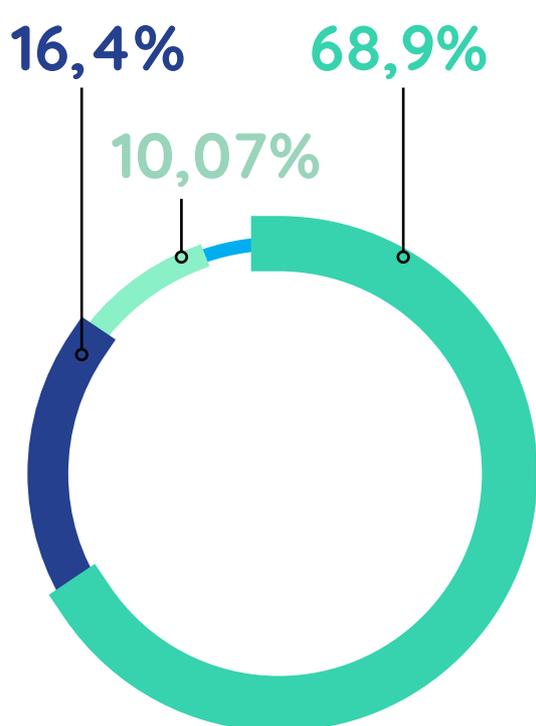
Solo un 8,4 % de los encuestados considera que sus planes de beneficios son modernos y tecnológicamente a la altura de las expectativas y necesidades.

La percepción, por parte de las plantillas, es que las empresas no están dando la importancia que merecen los planes de beneficios, quizás por la falta de confianza en el grado de satisfacción que pueden cosechar, porque infravaloran el éxito de este tipo de acciones o por la complejidad técnica que supone la implantación de uno de estos planes

De hecho, la complejidad en la implantación y el seguimiento de objetivos de los planes de beneficios son dos de los puntos principales que lastran actualmente estos sistemas.

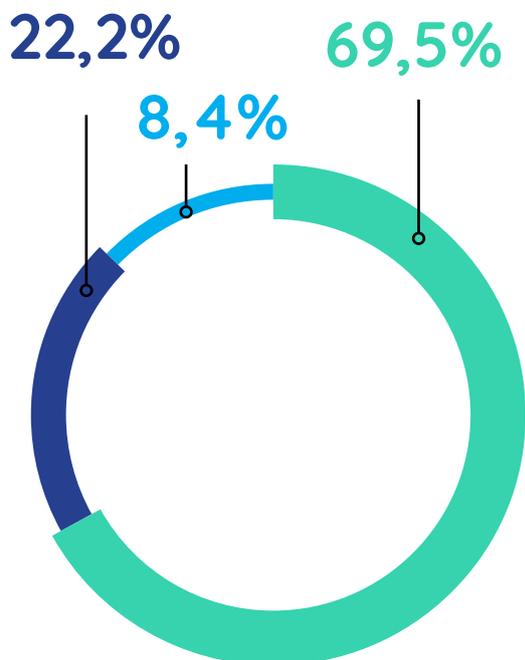
Como podemos observar, la percepción de los empleados es muy negativa respecto al soporte en el que se presentan sus planes: **el 91,7 % de los empleados lo piensa. Para casi el 69,5 % de los encuestados los planes se están adaptando muy lentamente pero para el 22,2 % esta modernización aún no ha empezado.** Ante esta realidad, cabe señalar que los actuales planes deberían estar acompañados de un soporte tecnológico adecuado y un planteamiento homogéneo que integre a los sectores más críticos con el estado actual de los beneficios: los perfiles de trabajadores y trabajadoras más jóvenes, para quienes la percepción de falta de adaptación tecnológica es mayor (lo piensan más del 75 %) frente a un sector de empleados de más de 50 años cuya opinión acerca de esta adaptación tecnológica resulta más laxa.

## EL HECHO DE QUE UNA EMPRESA OFREZCA UN PLAN DE BENEFICIOS, LO CONSIDERAS



- Un esfuerzo notable, es todo un detalle por parte de la empresa, trabajar por el bien de sus empleados y lo valoro.
- Un derecho adquirido, es nuestro derecho y hay que tenerlo
- Una obligación, una empresa sin plan de beneficio es una vergüenza
- Un esfuerzo inútil, hay otros temas que impactan más en los empleados

## ¿CUÁL DE LAS SIGUIENTES AFIRMACIONES DESCRIBE MEJOR TU OPINIÓN SOBRE LOS PLANES DE BENEFICIOS ACTUALES?



- Se están adaptando muy lentamente a la tecnología actual.
- Los planes actuales no son modernos, ni se han actualizado en los últimos años.
- Los planes son modernos y tecnológicos.

vs edad





**“LOS  
BENEFICIOS  
TIENEN UN ALTO  
IMPACTO EN LA  
SATISFACCIÓN  
(76,8 %)”**



## EL IMPACTO SOBRE EL EMPLEADO, ¿CÓMO AFECTA A SU SATISFACCIÓN?

En línea con esa percepción de los planes de beneficios por parte de los empleados y empleadas, **casi la mitad de los encuestados consideran que estos tienen un impacto alto en el grado de bienestar en el trabajo (47,3 %) y tres de cada diez lo califican de muy alto (29,5 %).**

Estas cifras vienen a demostrar que los beneficios tienen un importante efecto en la relación del empleado con su puesto de trabajo y con su empresa. Estamos, por tanto, ante una herramienta de gran potencial para mejorar el bienestar de la plantilla y conseguir así gran parte de los objetivos planteados por los departamentos de Recursos Humanos.

Entonces, los planes de beneficios, ¿están alcanzando los fines para los que parecen destinados: la satisfacción del empleado?

Los datos extraídos de las encuestas revelan que **tan solo un 12,3 % se considera muy satisfecho con el plan de beneficios facilitado por la empresa y que el 30,5 % se muestra satisfecho. En el lado opuesto, los que se manifiestan abiertamente insatisfechos (un 16,4 %) y los que se declaran algo satisfechos (un 40,5 %).**

Estas cifras demuestran que la realidad es muy diferente a lo que teóricamente suponen las compañías.

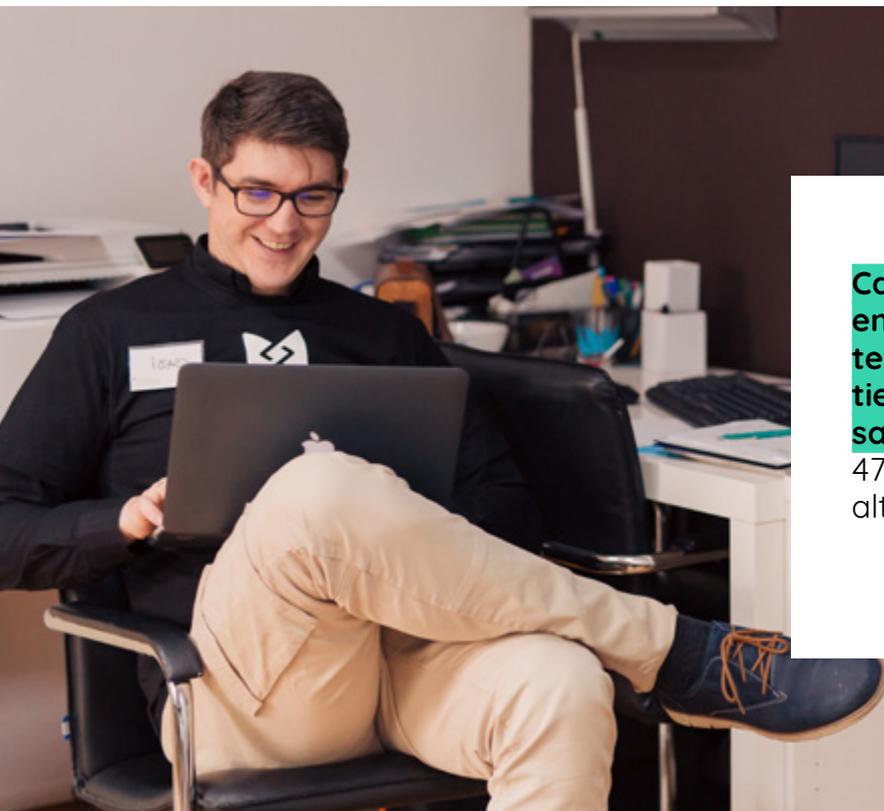
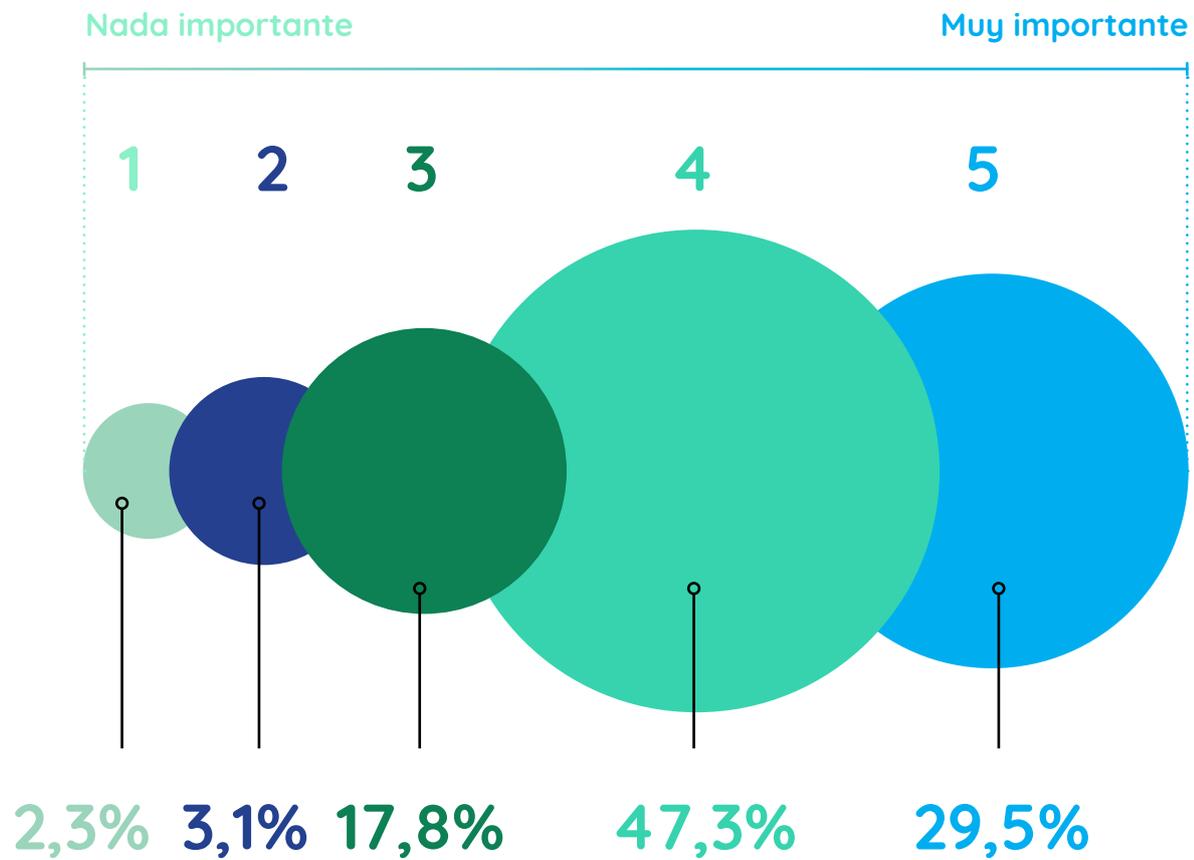
Los planes de beneficios deben tenerse en cuenta dentro de los objetivos empresariales de bienestar y cultura de empresa, pues afectan sobremedida a la productividad y a la creatividad de la plantilla, sin mencionar que reducen notablemente el absentismo laboral.

Para ello, además de incorporar herramientas tecnológicas eficaces, como vimos en el punto anterior, han de establecer objetivos claros que redunden en el bienestar del empleado, lo que denominamos KPI (Key Performance Indicator) o lo que es lo mismo, Indicadores Clave de Rendimiento. Que estos sean realmente ambiciosos y eviten esa brecha entre la realidad y lo que se espera de los planes de beneficios será clave para el éxito futuro de los mismos.

**Un dato muy relevante extraído por este estudio es que, para los rangos de edad más jóvenes (entre 18 y 35), el impacto de los beneficios sobre la satisfacción que tienen en su puesto de trabajo es mayor,** aunque sean los más críticos con el sistema.

Del mismo modo que ese grado de satisfacción crece en función del tamaño de las empresas, ya que está proporcionalmente relacionado con el mayor esfuerzo invertido por las mismas en el bienestar de sus plantillas.

## QUÉ IMPACTO TIENEN LOS BENEFICIOS SOBRE TU SATISFACCIÓN?



Casi la mitad de los encuestados respondieron que tener un plan de beneficios tiene impacto sobre la satisfacción en el trabajo (47,3%). Para el 29,5 % tiene un alto impacto.

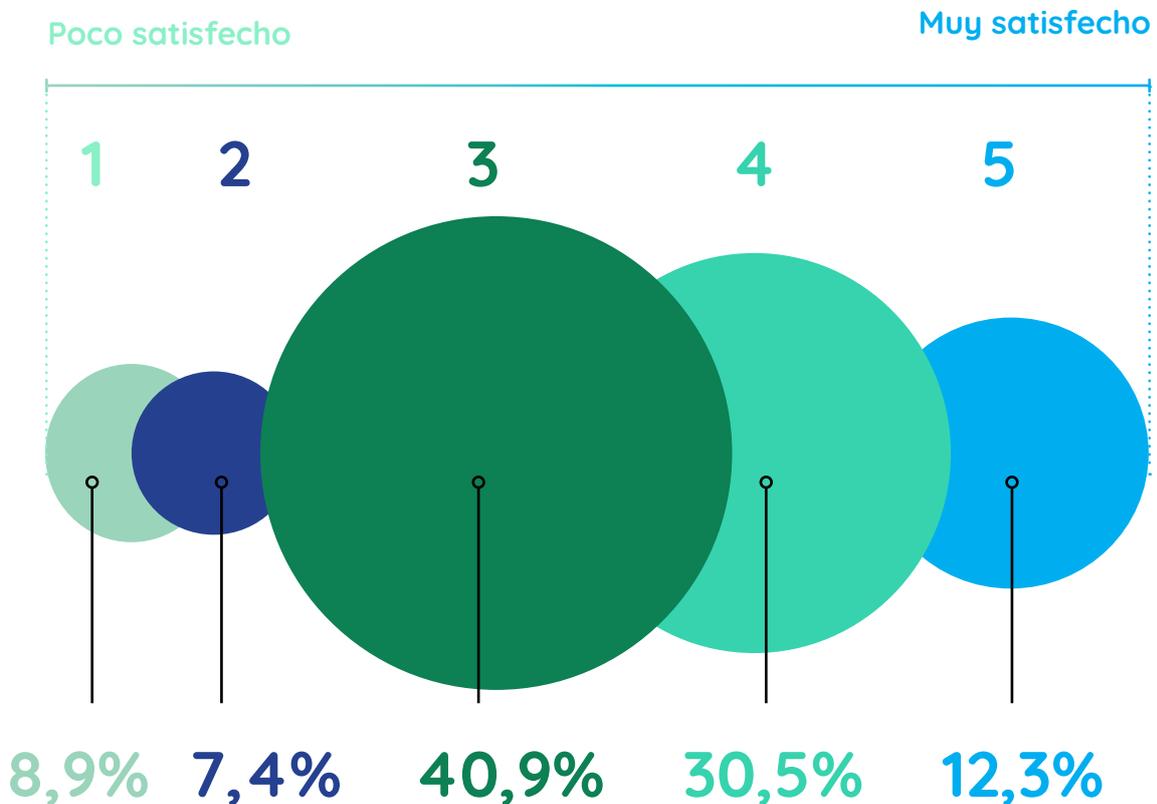


**7** de cada **10**  
consideran que los beneficios  
tienen impacto sobre su  
satisfacción

● Alto ● Neutro ● Bajo



### DE MANERA GENERAL, ¿CUÁL ES TU NIVEL DE SATISFACCIÓN CON ESTOS PLANES?





## ¿Qué reclaman los empleados? Lo que buscan vs. lo que encuentran

Como hemos visto, la satisfacción respecto a los planes de beneficios por parte de los trabajadores y trabajadoras no es total pese a la gran importancia que estos y estas les conceden.

La buena noticia reside, sin embargo, en que parte de la solución es fácilmente identificable, en gran medida gracias a la tecnología.

**De los datos extraídos por la encuesta efectuada en 2020 podemos sacar una conclusión rotunda: los empleados y empleadas quieren más libertad y mayor flexibilidad.**

Tanto es así que para los usuarios habituales de planes de retribución flexible, el valor más importante se encuentra en dos características inequívocas: la variedad de productos y servicios a elegir (44,3 %) y la flexibilidad en el uso o disposición de los mismos (41 %).

La flexibilidad ha de ser una cualidad principal en los planes, tanto es así que

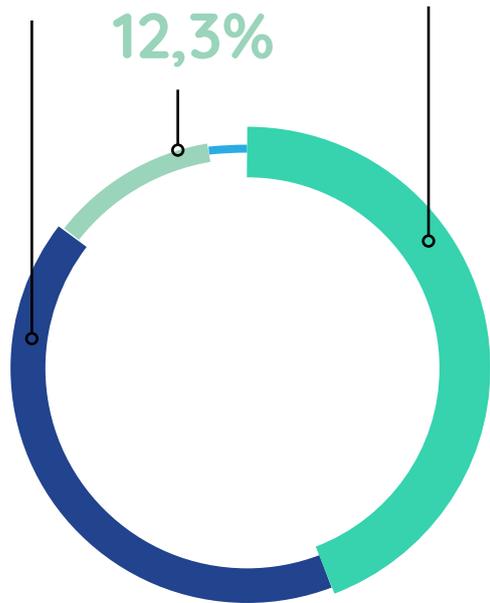
**un rotundo 92,1 % exige tener más control** sobre sus beneficios frente a un 1,6 % que se muestra satisfecho. Los empleados quieren poder elegir los productos o servicios que van a usar y cuándo y cómo hacerlo.

De hecho, aquellos empleados que se sienten a gusto con el control que realizan sobre sus beneficios y la libertad a la hora de consumirlos (el 1,6 %) califican su satisfacción respecto a los planes como alta o muy alta.

No es para menos, contar con un plan que se ajuste a las necesidades de cada empleado y pueda ser gestionado por el propio trabajador es un salto cualitativo en la relación entre la plantilla y su empresa.

Lejos quedan otras características valoradas por los empleados como la comunicación e información respecto al plan (12,3 %) o la atención al cliente para la gestión de incidencias (2,5 %).

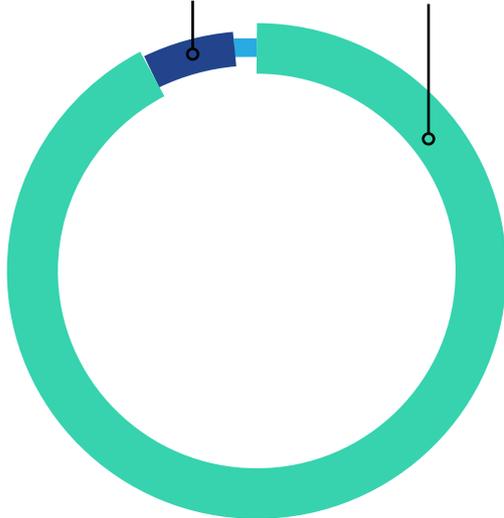
41% 44,3%



**¿QUÉ CARACTERÍSTICA ES PRIORITARIA PARA TI EN UN PLAN DE BENEFICIOS?**

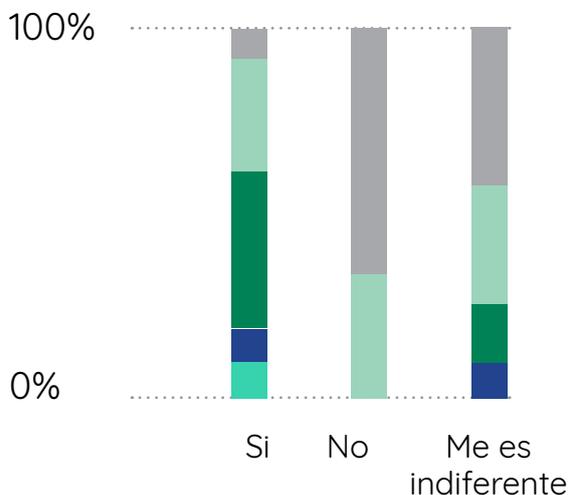
- Variedad de productos
- Flexibilidad de uso
- Comunicación e información respecto del plan
- Atención al cliente para incidencias

6,3% 92,1%



**¿TE GUSTARÍA PODER TENER MÁS CONTROL SOBRE LA GESTIÓN DE TUS BENEFICIOS?**

- Si
- Me es indiferente
- No



**¿SATISFACCIÓN CON LOS BENEFICIOS QUE LE OFRECE SU EMPRESA? VS ¿INTERÉS EN DISPONER DE MAYOR FLEXIBILIDAD?**

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

**“EL 67,2%  
DE LOS  
ENCUESTADOS  
PREFIERE  
MEJORES  
BENEFICIOS VS  
UNA SUBIDA  
SALARIAL”**



# ¿Qué valoran los empleados? ¿Hablamos solo en términos económicos?

Cada vez escuchamos a más trabajadores decir que estarían dispuestos a reducir su salario si ello significase mejorar facetas de su día a día tan importantes como la conciliación familiar y laboral.

Y es que, en esta vida, no todo es dinero. **Así al menos lo constatan el 67,2 % de los encuestados a quienes les merecería la pena disponer de un sueldo más bajo a cambio de mayores ventajas y productos con valor añadido.**

De hecho, ante la pregunta: “¿Qué opción prefieres: un salario de 52.000 euros o uno de 50.000 euros más el abono de tu gimnasio, tu seguro de salud, dos entradas de cine al mes, Netflix para todo el año y 10 euros mensuales de donación a una asociación de tu elección?”, **el 67,2 % eligió disponer de un salario más bajo a cambio de los beneficios enumerados, los cuales alcanzan un valor total de 1.607 euros.**

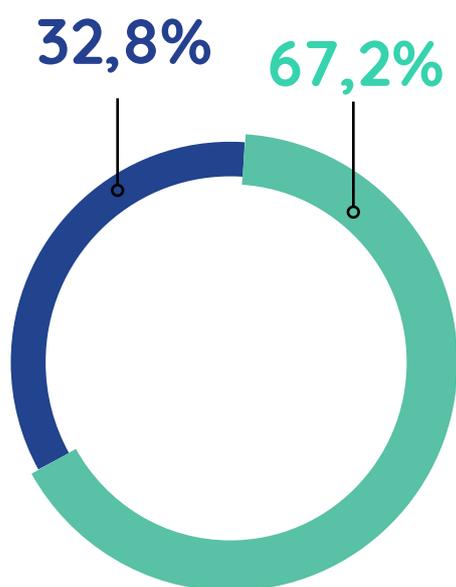
Esta es la percepción del valor de los beneficios por parte de los trabajadores

y trabajadoras, una percepción que aumenta en la franja de edad situada entre los 18 y los 35 años.

Y es que, la posibilidad de cubrir el grueso de los gastos fijos mensuales (transporte, alimentación, guardería, formación...) sin la necesidad de tener que gestionarlos suena tan atractiva como la idea de poder, además, conseguir importantes descuentos y un aumento considerable de la capacidad adquisitiva.

Además, los beneficios desempeñan un importante papel en la captación de talento. El **44,5 % de los encuestados y encuestadas toman en consideración los planes de beneficios antes de aceptar una nueva oferta. Para el 20,4 %, el plan de beneficios es muy importante a la hora de decidirse.**

Como podemos comprobar, **este tipo de planes suponen un plus que atrae más y nuevo talento hacia la empresa,**



● Un salario de 50.000€ + el abono de tu gimnasio + tu seguro de salud + 2 entradas del cine al mes + Netflix todo el año + 10€ mensuales de donación a una asociación a tu elección

● Un salario de 52.000€

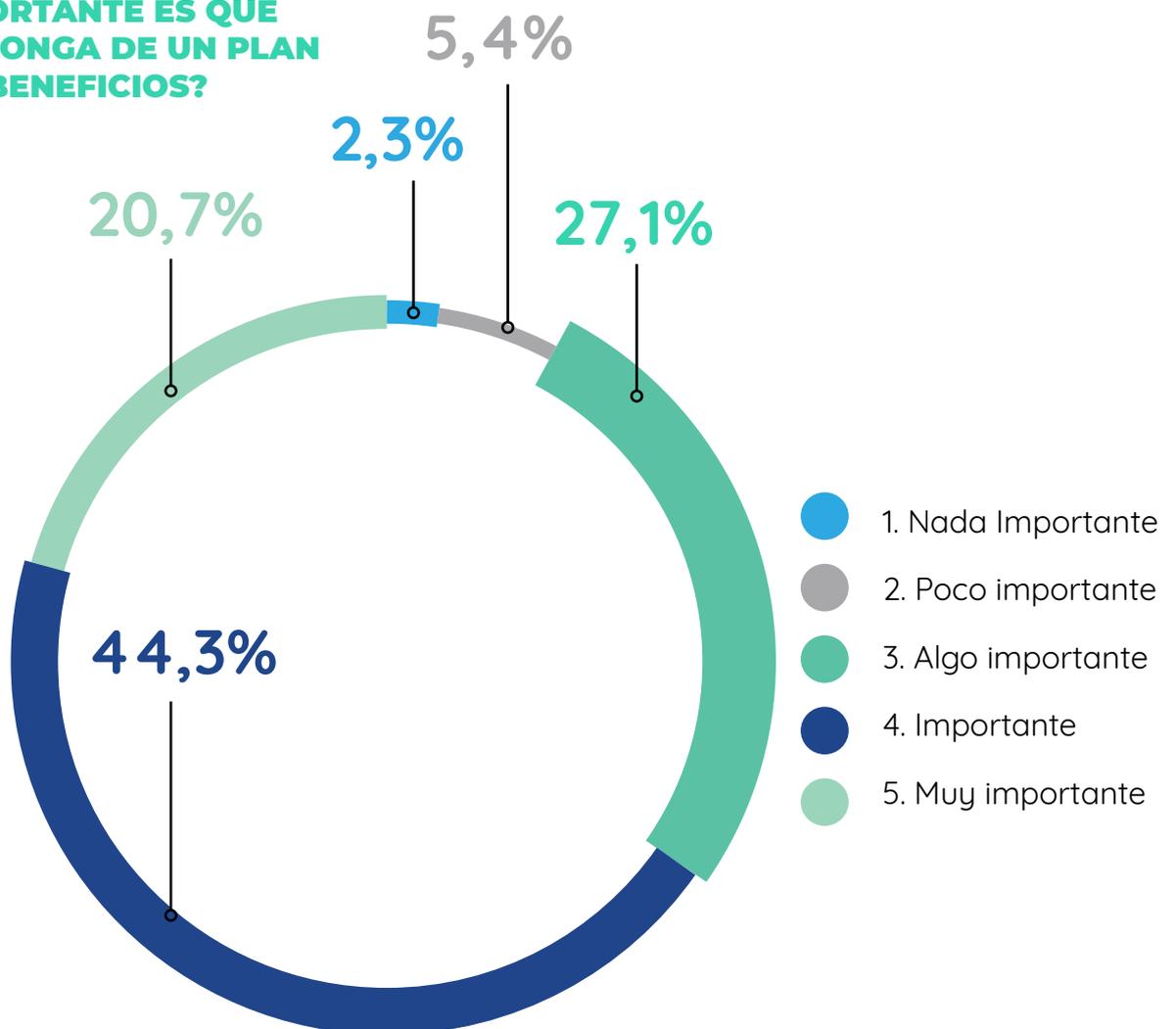
y también se convierten en solución a los problemas de rotación de empleados que tantos quebraderos de cabeza provocan a los departamentos de Recursos Humanos. ¿Por qué intentar fidelizar entonces a los trabajadores con un aumento económico cuando lo que demandan son más ventajas en su día a día?

Una de las respuestas la encontramos en la creencia, muy extendida entre los departamentos de RRHH, de que los gastos implícitos a este tipo de planes de beneficios suponen una importante inversión para la empresa. Siguiendo con el ejemplo anterior, el valor

del pack anual de beneficios ofertado por la empresa y fijado en 1.607 euros no solo es inferior al aumento propuesto de 2.000 euros, sino que lo es en mayor medida que aquel que supondría sumar los gastos implícitos de Seguridad Social para garantizar este aumento neto de 3.589 euros.

**Así las cosas, este tipo de planes no solo no cuesta más a la empresa, sino que redonda en un ahorro considerable respecto a las constantes subidas de sueldo.** En definitiva, los planes de beneficios resultan más baratos que el aumento del salario bruto anual de un trabajador o trabajadora.

### A LA HORA DE ACEPTAR LA OFERTA DE TRABAJO DE UNA NUEVA EMPRESA, ¿CÓMO DE IMPORTANTE ES QUE DISPONGA DE UN PLAN DE BENEFICIOS?







# ENTONCES, ¿CUÁLES SON LOS BENEFICIOS QUE HACEN FELICES A LOS TRABAJADORES?

1. Ranking de los beneficios tradicionales
2. La importancia de los beneficios inmateriales





# Ranking de los beneficios tradicionales.

**Gracias a los datos arrojados por nuestro estudio podemos concluir que el seguro médico es el beneficio mejor valorado por los trabajadores y trabajadoras de una empresa, siendo este el más interesante para el 57,1 % de los encuestados.**

La formación y los vales de comida ostentan la segunda y tercera posición del ranking de beneficios tradicionales con mayor grado de aceptación, con un 55% y 52,9 % respectivamente.

Sin embargo, la cosa cambia si nos ceñimos a los rangos de edad.

**Mientras que para los empleados más jóvenes importan, y mucho, los beneficios que apoyan el gasto de comida diaria, a partir de los 25 y hasta los 50 años resulta prioritaria la formación**, siendo a partir de esta última edad cuando los seguros médicos toman mayor relevancia y, con ellos, los seguros de vida.

Y si nos basamos en el rango salarial? También encontramos diferencias.

Mientras que las rentas por debajo de los 20.000 euros anuales apuestan por el seguro médico, las más altas, aquellas

que sobrepasan los 60.000 euros anuales, valoran en mayor medida los beneficios orientados a las comidas.

Como podemos observar, los beneficios que aportan bienestar a la vida de los empleados no siempre coinciden.

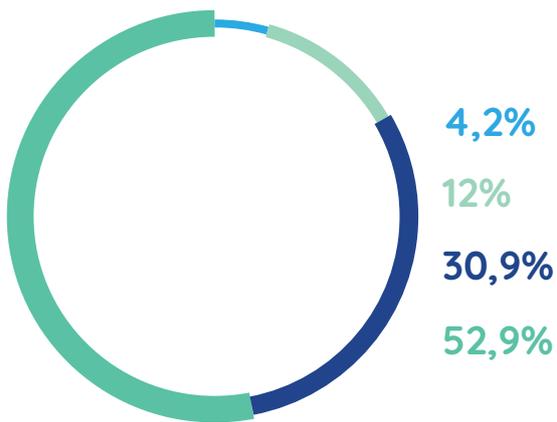
Teniendo en cuenta que, en España, un empleado gana de media 23.646,50 euros al año (según datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial publicada por el Instituto Nacional de Estadística -INE- en 2019) **podríamos afirmar que, para el trabajador medio, lo importante es la formación.**

Siendo así, ¿por qué las empresas siguen obviando en sus planes de beneficios la formación continua de su plantilla?

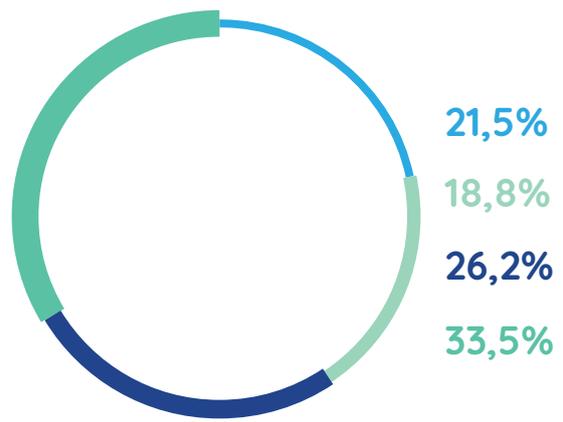
De la misma forma que los seguros médicos redundan en el mejor estado de la plantilla al contrarrestar, por ejemplo, uno de los principales males de la empresa moderna como es el estrés o el síndrome del trabajador quemado, la formación de todos y cada uno de los trabajadores contribuye a la consecución de las metas y objetivos de la organización, tal y como explican William McGehee y Paul W. Thayer en su obra Training in Business and Industry.

	Preferencia 1	Preferencia 2	Preferencia 3
18-25	Comidas	Formación	Seguro médico
25-35	Formación	Comidas	Seguro médico
36-50	Formación	Seguro médico	Comidas
51-65	Seguro médico	Seguro de vida	Transporte

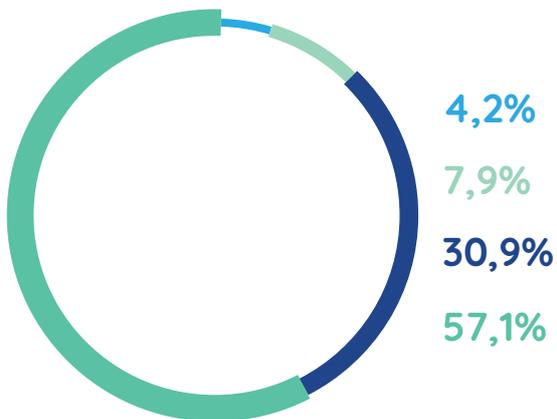
### Comida



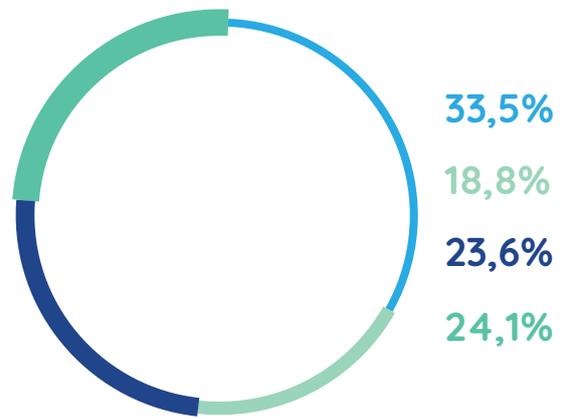
### Transporte



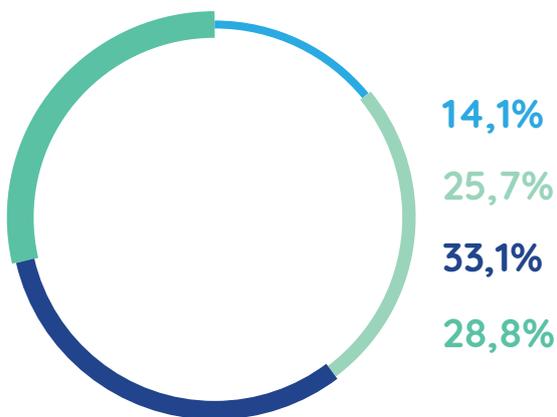
### Seguro Médico



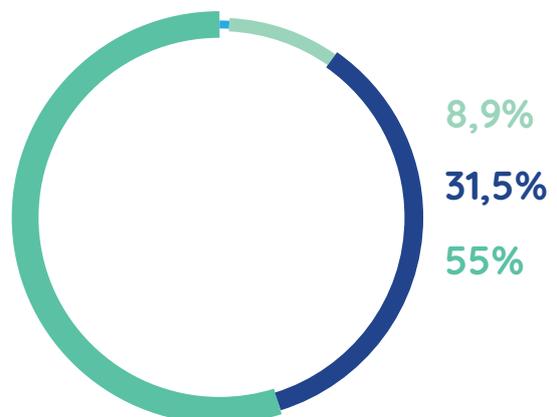
### Guardería



### Seguro de vida



### Formación



● No me interesa    ● Me interesa poco    ● Me interesa    ● Me interesa mucho

**“EL 97,4% DE LOS  
ENCUESTADOS  
CALIFICAN COMO  
IMPORTANTE O  
MUY IMPORTANTE  
LA FLEXIBILIDAD  
HORARIA”**



# La importancia de los beneficios inmateriales

Como ya señalamos anteriormente, si algo ha constatado este estudio es que los actuales trabajadores y trabajadoras demandan flexibilidad.

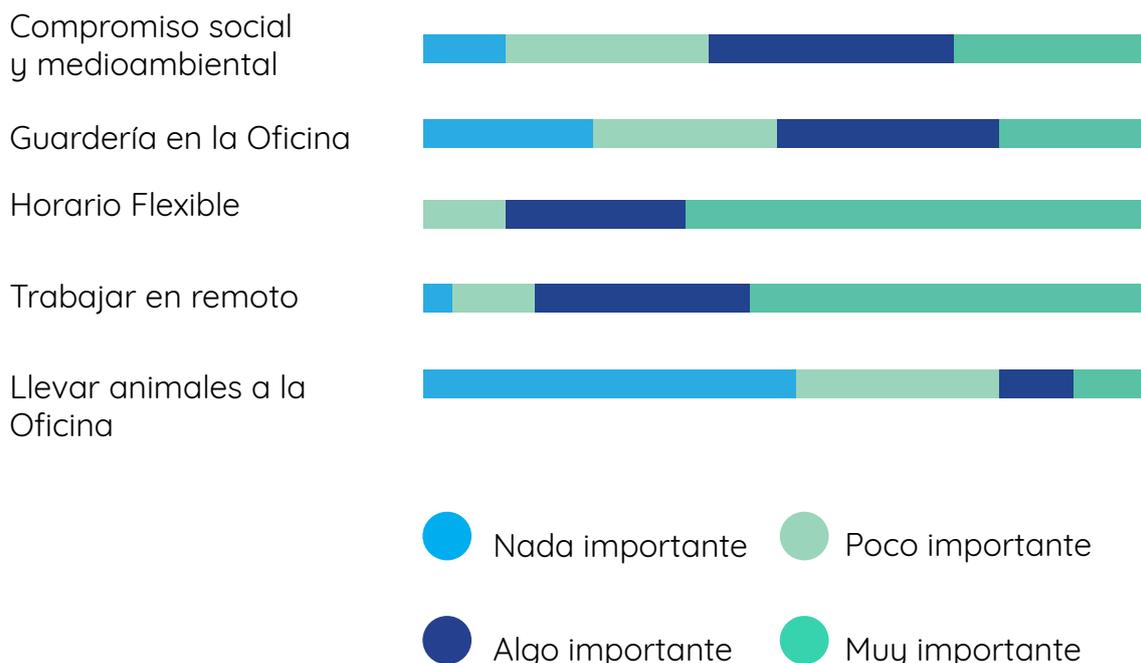
Recordemos: **un 44,3 % de los encuestados valora muy positivamente la variedad de productos y servicios a elegir, mientras que un 41 % desea flexibilidad en el uso o disposición de los beneficios.**

Pero, el interés por la flexibilidad no acaba ahí. Los empleados y empleadas quieren que esta cualidad se extienda a todas las facetas que rigen su relación con la empresa, por eso brindan **especial importancia a la flexibilidad horaria (lo hacen concretamente un 97,4 % de los encuestados, quienes consideran esta ventaja muy importante o importante) y a la posibilidad de trabajar en remoto (un 93,2 %).**

Que la empresa responda a su compromiso social y medioambiental o contar con guardería en la oficina son ventajas inmateriales muy importantes o importantes para el 67,6 % y 45,5 % de los trabajadores respectivamente.

**Estos datos demuestran que el objetivo de la mayor parte de los empleados no es otro que mejorar la conciliación de su vida familiar y laboral.**

Pero ¿está este interés reñido con el de la empresa? En absoluto. Porque la flexibilidad horaria, al igual que la posibilidad de trabajar desde casa, fideliza al trabajador al incrementar su sentimiento de pertenencia y motivación, mejora dicha conciliación y reduce drásticamente los porcentajes de absentismo sin que ello suponga un sobrecoste para la compañía.





# Y LA RETRIBUCIÓN FLEXIBLE , ¿QUÉ ES?

1. Los errores de comprensión de los usuarios de Retribución Flexible
2. La información es oro: el coste de la desinformación





**“1 DE CADA 4  
ENCUESTADOS  
QUE UTILIZA DE  
FORMA DIARIA  
LA RETRIBUCIÓN  
FLEXIBLE NO  
CONOCE  
REALMENTE  
QUÉ SIGNIFICA”**



Uno de los grandes descubrimientos de nuestro estudio es que existe, sin lugar a dudas, **una grandísima brecha entre lo que empleados y empleadas creen conocer acerca de la retribución flexible y lo que realmente saben.**

De hecho, hemos podido comprobar que dicha percepción está ampliamente ligada a la falta de información acerca de dichos planes de beneficios por parte de la empresa hacia el empleado.

Muchos teóricos coinciden en que **la comunicación interna es el primer paso para el éxito de una empresa**, de cara a optimizar los procesos de negocio y alcanzar los objetivos. En este sentido, el área de Recursos Humanos juega

un papel clave para la creación de un clima laboral que potencie una cultura compartida de información.

Sin embargo, no siempre es fácil transmitir el valor de estas acciones, en parte debido a los distintos tipos de beneficios y a las diferentes necesidades de los empleados.

¿Acaso resulta sencillo comunicar las ventajas de un plan de pensiones a perfiles millenials o del apoyo a actividades deportivas a perfiles más seniors? Lo cierto es que no.

Aún así, el esfuerzo merece la pena. Como hemos visto anteriormente, el valor de los planes de beneficios está sujeto a una “percepción” por parte del empleado.



# Los errores de comprensión de los usuarios de Retribución Flexible

**Las cifras son claras: 1 de cada 4 encuestados que utiliza de forma diaria la retribución flexible afirma no conocer realmente qué significa esta.**

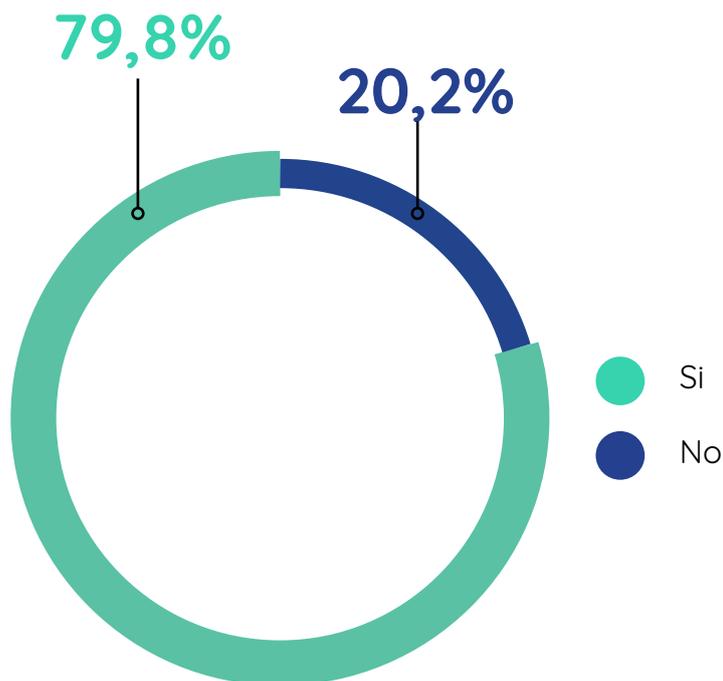
Los errores de interpretación son frecuentes. Un 20,2 % de los empleados que han disfrutado o están haciéndolo de un plan de beneficios afirma no saber lo que es ni la retribución flexible ni los productos exentos ni los efectos de estos sobre la nómina.

Y sobre el total de los trabajadores y trabajadoras, hayan disfrutado de retribución flexible o no, el desconocimiento aumenta: el 32 % del total afirma no conocer los planes de beneficios.

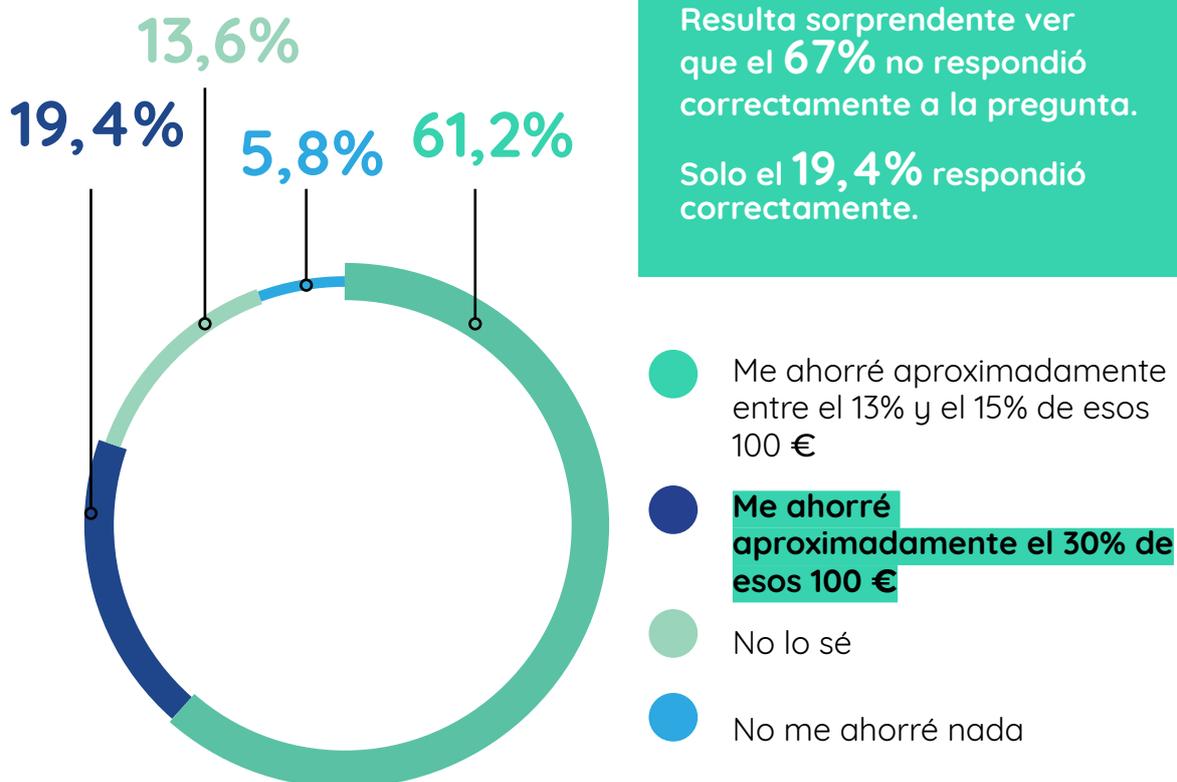
Y es que, habituales en los departamentos de Recursos Humanos, todos estos términos se le escapan a buena parte de los empleados.

Un ejemplo: con el objetivo de comprobar si existe un conocimiento real del efecto que tiene la retribución flexible sobre el IRPF de un trabajador, realizamos la siguiente pregunta: “Imagina que tu nómina es de 25.000 euros y consumes este mes una cantidad de 100 euros en comidas en concepto de retribución flexible, ¿qué IRPF crees que estarás ahorrando?” **Pues bien, resulta sorprendente comprobar que, sobre los empleados que ya disfrutaban de retribución flexible y que respondieron además afirmativamente al hecho de conocer los efectos de esta en su nómina, el 61,2 % no respondió correctamente.** Por otra parte, el 13,6 % indicó directamente no saber la respuesta y solo el 19,4 % respondió adecuadamente.

## ¿SABÉS LO QUE ES LA RETRIBUCIÓN FLEXIBLE, PRODUCTOS EXENTOS Y CÓMO AFECTA EN NÓMINA? SEGMENTADO POR USUARIOS



## IMAGINA QUE TU NÓMINA ES DE 25.000€ Y CONSUMES ESTE MES UNA CANTIDAD DE 100€ EN COMIDAS EN RETRIBUCIÓN FLEXIBLE, ¿QUÉ IRPF CREES QUE ESTARÁS AHORRANDO?





## La información es oro: el coste de la desinformación

Los empleados no tienen claro qué es la retribución flexible, así se desprende de los datos obtenidos por la encuesta, pero ¿es un problema de comprensión o de información? **Según el 87,7 % de los trabajadores consultados, la información existente sobre los planes de beneficios y la retribución flexible no es suficiente.**

Esta circunstancia podría carecer de relevancia si no fuera por el siguiente dato: los empleados que sí consideran que la información existente es suficiente (12,3 %) se encuentran entre los que califican de manera más alta la satisfacción respecto a sus planes de beneficios.

Este es el quid de la cuestión, a mayor información, mayor satisfacción.

Así que no solo se trata de implementar planes de beneficios, sino, además, de saber comunicarlos desde los departamentos de Recursos Humanos puesto que, en gran parte, aquí reside la clave de la satisfacción del empleado.

Por otra parte, ¿afecta del mismo modo la desinformación a todos los trabajadores y trabajadoras? Según nuestra encuesta, no. Porque el descontento sobre la cantidad de información recibida es, en virtud de las opiniones recogidas, inversamente proporcional al tamaño de la empresa.

Mientras que en las empresas de menos de 50 empleados el 100 % de los encuestados afirmó que la información acerca de los planes de beneficios no era suficiente, en las de más de 5.000 empleados esta cifra baja hasta el 70 %.

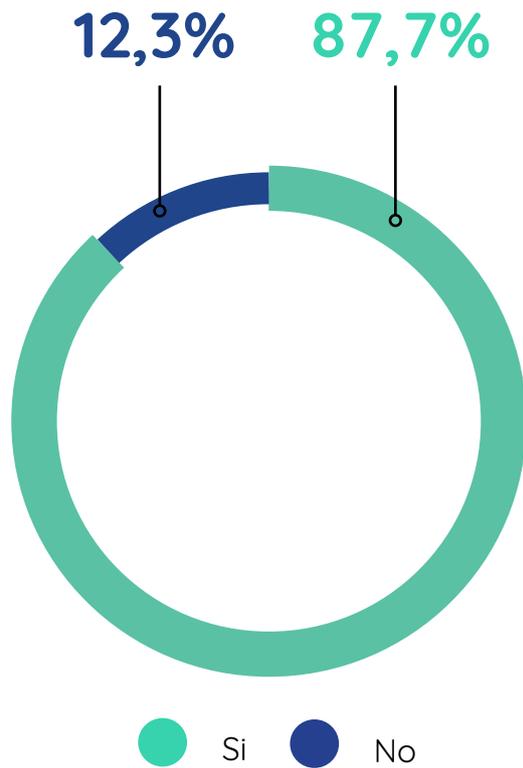
Y cuando tiene dudas (solo un 3,9 % afirmó no tenerlas), ¿a quién acude la plantilla para informarse?

Encontramos otra dificultad. **El 65,1 % de los empleados y empleadas consulta directamente al departamento de Recursos Humanos frente a un 16,3 % que busca a través de internet**

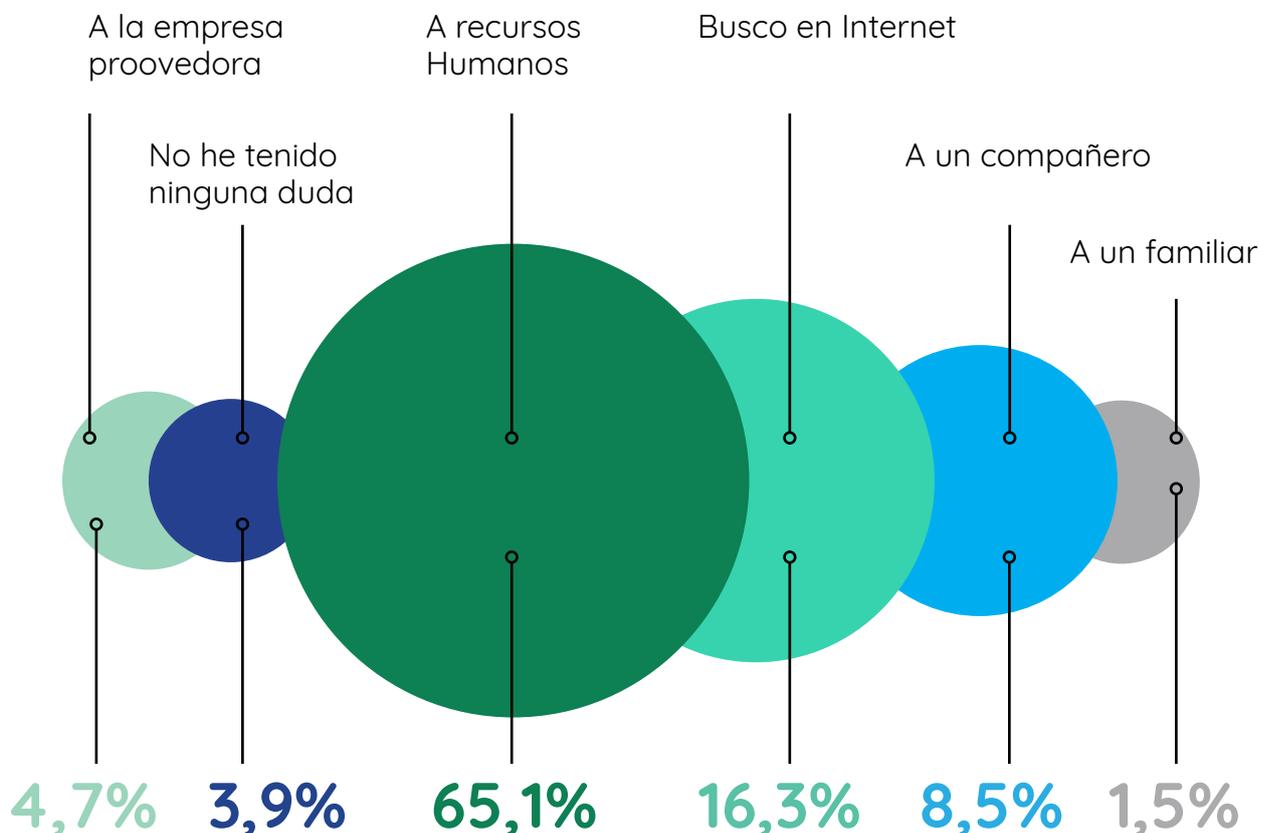
(artículos de blog especializados como este: ¿Quieres saber lo que es realmente la Retribución Flexible? son muy recurrentes), un 8,5 % que pregunta a un compañero o compañera, un 4,7 % que acude a la empresa proveedora de los beneficios y un 1,6 % que consulta a un familiar o amigo.

Los departamentos de Recursos Humanos son los más perjudicados ante esa falta de información y comunicación de los planes de beneficios, ya que soportan el grueso de las consultas, lo cual aumenta la carga de trabajo y tiempo de respuesta a los empleados.

## ¿CREES QUE LA INFORMACIÓN EXISTENTE SOBRE LA RETRIBUCIÓN FLEXIBLE ES SUFICIENTE?



## CUANDO TIENES UNA DUDA SOBRE TU PLAN DE BENEFICIOS Y RETRIBUCIÓN FLEXIBLE ¿A QUIÉN CONSULTAS?





# LOS PUNTOS CLAVE QUE PIDEN A GRITOS TUS EMPLEADOS PARA 2020

1. Una experiencia a medida de los empleados: quiero ser parte activa de mis beneficios
2. ¡Modernízate! La digitalización ha llegado
3. Información y comunicación, la clave del éxito
4. Los departamentos de RRHH tienen que dar el valor que los planes merecen
5. Lo de siempre ya no vale: la era del Smart Salary
6. La democratización de los beneficios



**“AL 91,6 % LE  
GUSTARÍA  
TENER MÁS  
CONTROL SOBRE  
LOS BENEFICIOS  
QUE DISFRUTA”**



# Una experiencia a medida de los empleados: quiero ser parte activa de mis beneficios

El 81,1 % de los usuarios de retribución flexible consultados considera que los planes de empresa se diseñan sin preguntar a los empleados. Y uno de los motivos de esta percepción podría estar relacionado, en gran parte, a que están diseñados a la medida de las necesidades y requerimientos de los departamentos de RRHH y no de la plantilla.

## Los trabajadores y trabajadoras quieren que se les tomen en cuenta.

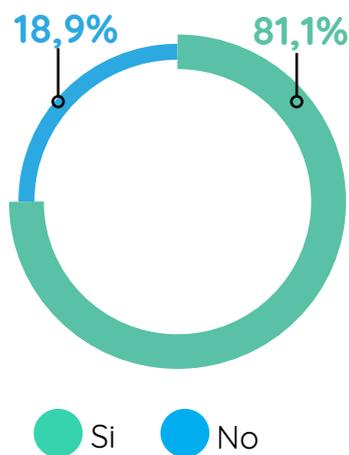
De hecho, de ser así, los planes de beneficios tendrían mucho más éxito en su implantación de cara al empleado. Los datos lo demuestran, el 100 % de los altamente insatisfechos con sus planes de beneficios no se sienten consultados a la hora de diseñar los mismos.

Además, al 91,6 % le gustaría tener más control sobre los beneficios que disfruta frente a un 6,9 % al que le es indiferente o un 1,5 % cuya respuesta es no.

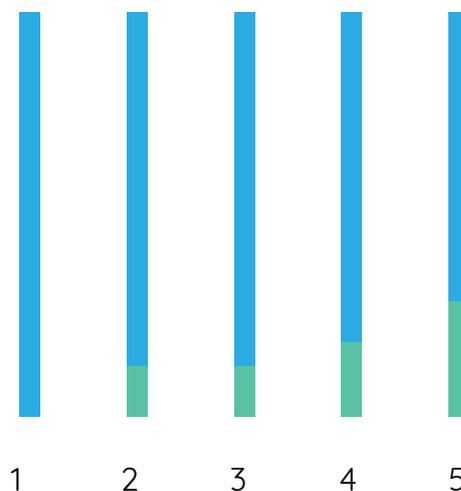
Esa posibilidad de mayor control es muy valorada por los usuarios al igual que lo son, como ya señalamos, la libertad y flexibilidad en los planes tanto en el uso (41 %) como a la hora de elegir entre una gran variedad de productos (44,3 %).

En definitiva, los encuestados y encuestadas nos están diciendo que quieren ser parte de los beneficios, poder decir sobre ellos y ejercer mayor control sobre sus propios planes.

## ¿LAS EMPRESAS CONSULTAN A SUS EMPLEADOS A LA HORA DISEÑAR SU PLAN DE BENEFICIOS?



## COMPARADO CON LA SATISFACCIÓN EN LOS PLANES





# ¡Modernízate! La digitalización ha llegado

**Según nuestro estudio, el 69,5 % de los encuestados usuarios de retribución flexible afirma que los planes se están adaptando muy lentamente a la tecnología actual.**

Esta afirmación podría no preocupar a los departamentos de RRHH si no fuese porque se trata de una realidad que lastra su éxito de implantación, de la misma forma que lo hacen la falta de flexibilidad (lo creen más del 40 %), de control (casi un 92 %) o la percepción de que los trabajadores y trabajadoras no son tenidos en cuenta por la empresa a la hora de crear el plan de beneficios (casi un 81 %).

El futuro de la retribución flexible para los empleados pasa por proponer planes a la carta.

Las plantillas demandan más diversidad de productos (un 44,3 % de los encuestados) y la posibilidad de escoger entre ellos libremente.

Gimnasios, servicios de alquiler de coche, plataformas de contenidos audiovisuales..., el 67,2 % de los consultados prefiere añadir este tipo de prestaciones a su salario antes que ver este incrementado en el mismo porcentaje que los beneficios asociados (menor pago de impuestos, mejores condiciones de contratación, etc.)

Ante esta demanda incipiente de nuevos y más beneficios, los departamento de RRHH tiene en su mano el diseño de nuevos planes a la medida.

Por lo tanto, **la respuesta a los grandes errores en la implantación de planes de beneficios pasa por una estrategia y organización previa diseñada acorde a las necesidades reales de la plantilla** y sustentada por una herramienta tecnológica que permita la conexión permanente con el día a día de los empleados y empleadas.

## ¿TE GUSTARÍA PODER TENER MÁS CONTROL SOBRE LA GESTIÓN DE TUS BENEFICIOS?



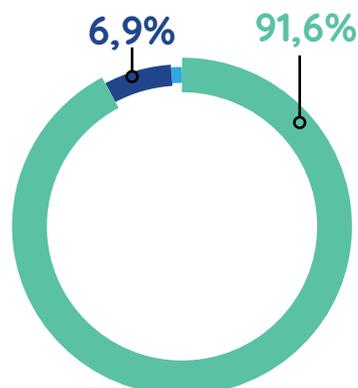
Si



Me es indiferente



No







## Información y comunicación, la clave del éxito

Con los datos obtenidos hasta ahora en la mano, es difícil no hablar de comunicación e información cuando nos referimos al éxito de los planes de beneficios.

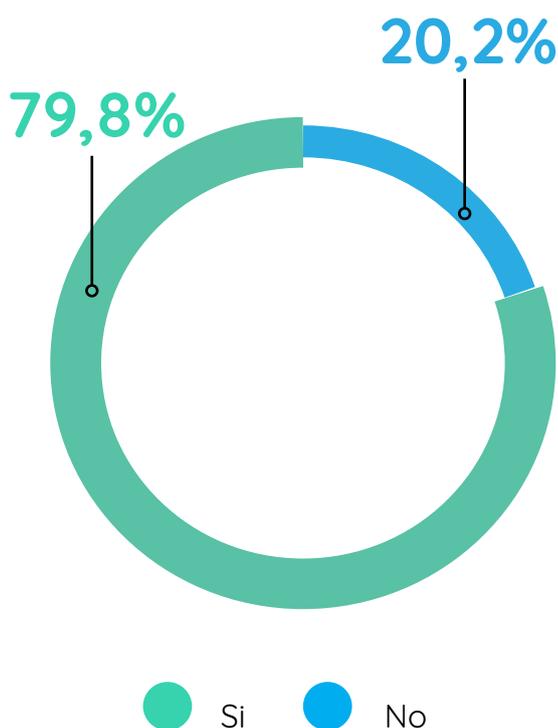
Y es que, **no solo los empleados no se sienten consultados por sus empresas a la hora de implantar sistemas de retribución flexible (el 79,8 % así lo considera) sino que el 20,2 % de quienes disfrutan de estos planes no sabe ni lo que son exactamente ni el efecto que tienen sobre su nómina.**

El porcentaje de empleados y empleadas satisfechos, medianamente satisfechos

y muy satisfechos con sus planes de beneficios aumenta en casi 20 puntos en el grupo de encuestados que afirma disponer de la información necesaria al respecto.

Puesto que, como hemos visto, son los empleados mejor informados los que muestran mayor satisfacción hacia su retribución flexible y agradecimiento hacia la empresa, los departamentos de RRHH deberían redoblar esfuerzos por brindar la información adecuada a la plantilla a través de estrategias que pongan al trabajador en el centro de todas las acciones.

**¿SABES LO QUE ES LA RETRIBUCIÓN FLEXIBLE, PRODUCTOS EXENTOS Y CÓMO AFECTA EN NÓMINA?**





A close-up photograph of a man with a dark beard and glasses kissing a young child with curly hair on the cheek. The child is smiling broadly. The man is wearing a dark denim shirt. The background is a dark, textured wall.

**“UN 67,2 %  
PREFIERE  
CONTAR CON  
UN SALARIO  
MÁS BAJO A  
CAMBIO DE  
DISFRUTAR DE  
MÁS VENTAJAS”**

# Los departamentos de RRHH tienen que dar el valor que los planes merecen

El dinero no lo es todo para el empleado. De hecho, **un 67,2 % prefiere contar con un salario más bajo a cambio de disfrutar de más ventajas y productos** de valor añadido como un seguro de salud o el abono del gimnasio.

Más beneficios y menos impuestos, ese es el objetivo para los empleados consultados por un escenario en el que se les daba a elegir entre cobrar 52.000 euros o 50.000 euros más un plan de retribución flexible completo.

Además, los planes de beneficios se han demostrado una herramienta potente

para mejorar la satisfacción en el trabajo, tal y como afirman **el 47,3 % de los empleados, quienes hablan de un alto impacto en el grado su de bienestar. Tres de cada diez lo calificaron de muy alto (29,5 %).**

Así, está en mano de los departamentos de RRHH la creación de planes exitosos que no supongan un sobre coste para la empresa sino todo lo contrario, una herramienta con la que poder fidelizar a sus trabajadores y trabajadoras reducir el coste, humano y económico, de los actuales planes de beneficios.



## Lo de siempre ya no vale: la era del Smart Salary

El mercado de los beneficios está en continua evolución, si bien antes servía con la entrega de una cantidad fija a cada empleado, ahora se reclama ir más allá.

Las nuevas tendencias en compensación están llegando y cambiando la manera de entender los beneficios

Por ejemplo, **el 67,5 % de los encuestados muestra un claro interés por adelantar la nómina del próximo mes para emplearla como medio de pago de productos.**

Poder hacerlo de forma anticipada y sin costes añadidos para utilizarla en la realización de diversas compras es algo que solo rechaza un 31,5 % de los preguntados.

Esta opción, la del anticipo de nómina, es valorada, sobre todo, por trabajadores y trabajadoras con salarios de menos de

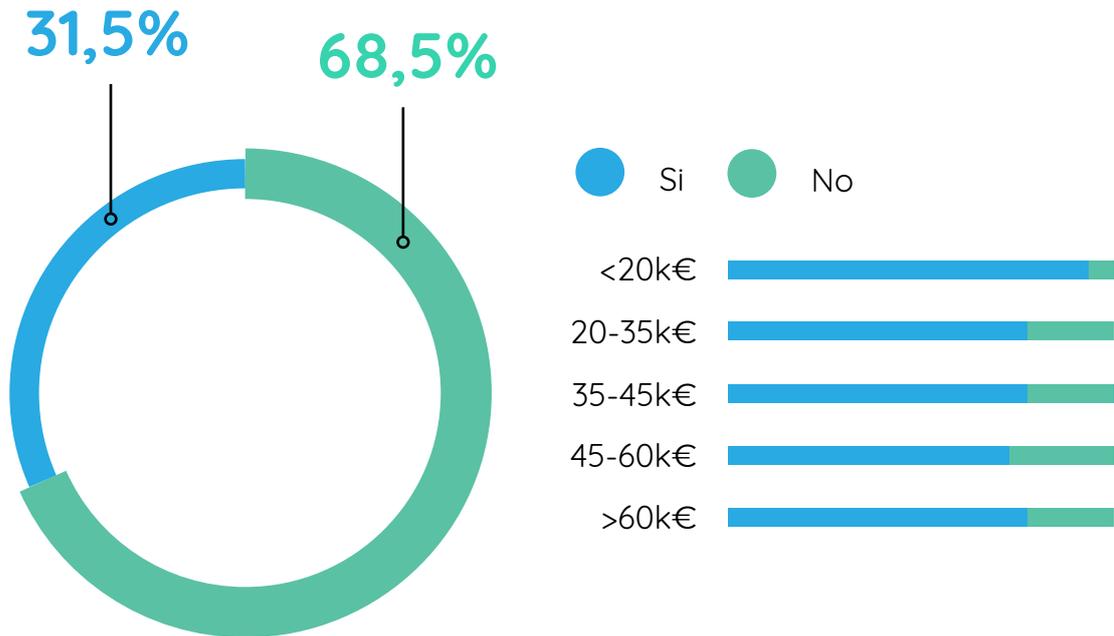
20.000 euros anuales (88,9 % se inclinan por esta fórmula) frente a quienes ganan más de 60.000 euros (un 65 % la contemplaría).

En resumen, el adelanto significaría una importante ayuda para los salarios más ajustados.

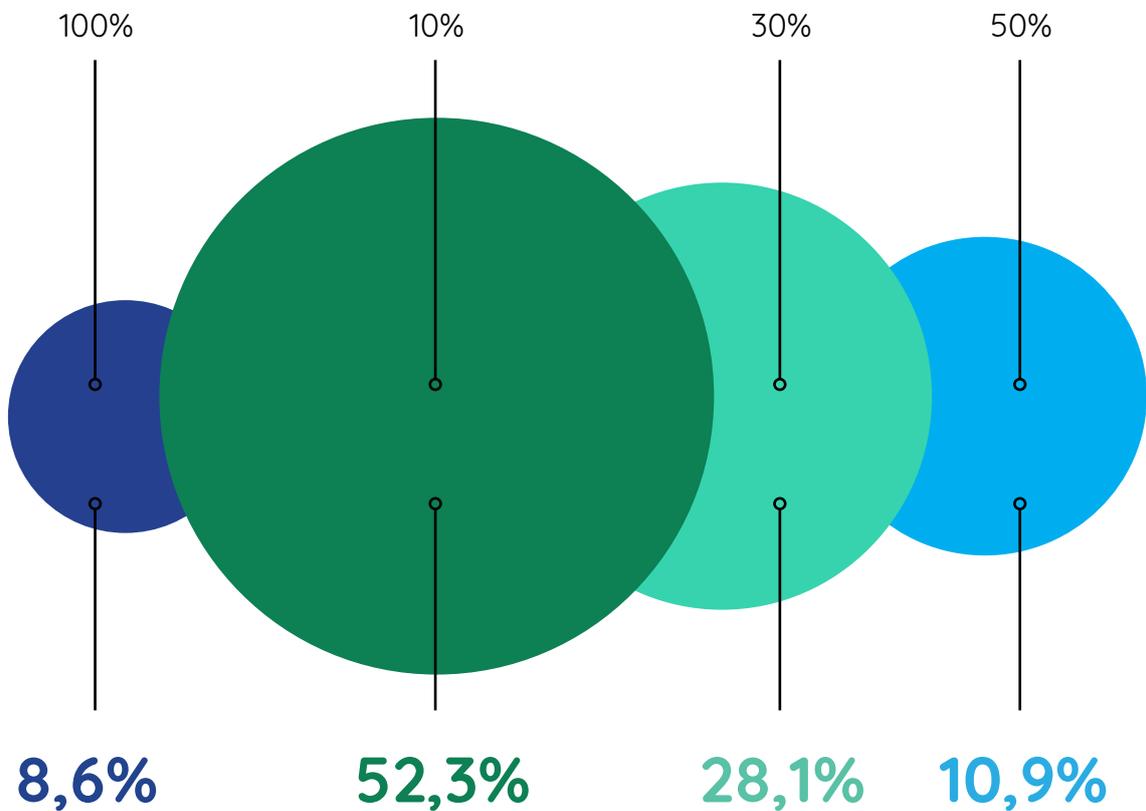
El porcentaje del salario que cada trabajador adelantaría para el pago de bienes y servicios también varía. El 52,3 % afirma que dispondría del 10 %, el 28,1 %, del 30 %; el 10,9 %, del 50 % y solo un 8,6 % adelantaría el 100 % de su nómina para usarla durante el mes en curso.

Aunque **si nos ceñimos al grupo de usuarios que cobra menos de 20.000 euros al año, el porcentaje de trabajadores y trabajadoras que están dispuestos a comprometer tan solo un 10 % de su salario por adelantado se eleva hasta casi el 70 %.**

**IMAGINA QUE TIENES LA POSIBILIDAD DE DISPONER DEL DINERO DE TU PRÓXIMA NÓMINA DE MANERA ANTICIPADA Y SIN COSTE, ¿TE GUSTARÍA TENER LA LIBERTAD DE UTILIZARLO PARA TUS COMPRAS?**



**EN CASO AFIRMATIVO, ¿QUÉ PORCENTAJE DE TU PRÓXIMO SALARIO TE GUSTARÍA UTILIZAR DE MANERA ANTICIPADA?**





# La democratización de los beneficios

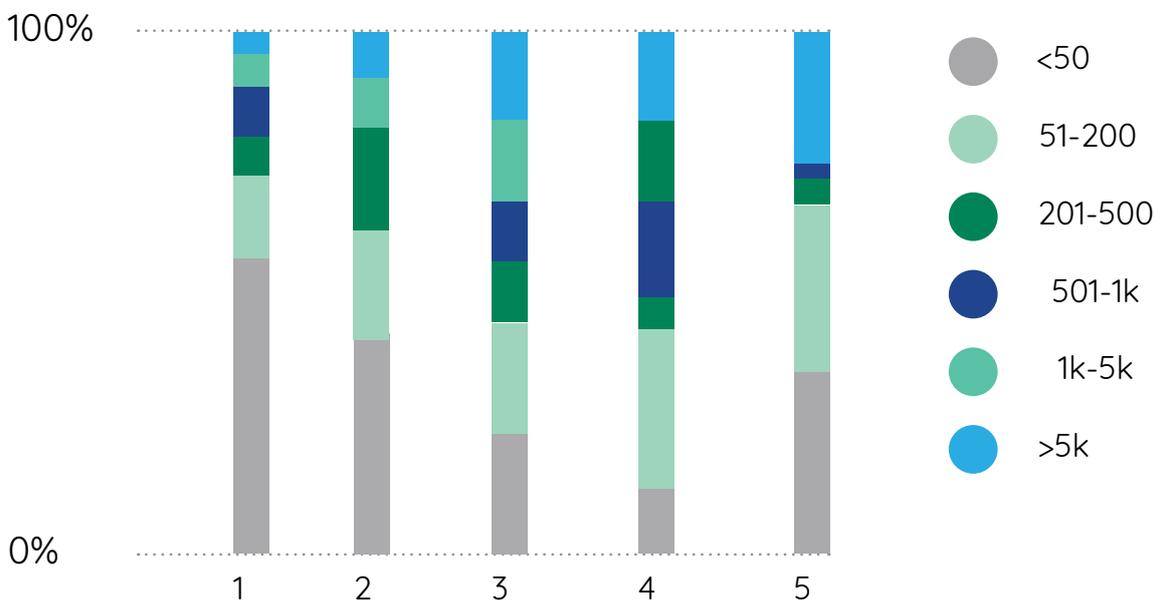
Pero ¿cómo diseñar un plan de beneficios a la carta para cada empleado que no suponga un sobre coste para la empresa y agilice, además, el uso de los bienes y servicios de forma flexible? La respuesta está en la tecnología.

**Aquellos beneficios a la carta para empresas que se sustenten sobre una herramienta tecnológica eficaz y segura lograrán el éxito esperado y, con este, la democratización del sector, pues los planes de retribución flexible podrán ser una realidad para todos aquellos trabajadores y trabajadoras de pequeñas y medianas empresas para quienes los planes de beneficios quedan ahora muy lejos.**

Y es que, en la actualidad, los empleados de compañías pequeñas son los más críticos con sus planes de beneficios (hasta un 50 % de los usuarios de empresas de menos de 50 trabajadores dicen estar muy descontentos) al no existir apenas acciones, recursos económicos ni recursos humanos dedicados a ellas.

**Afortunadamente, se trata de una tendencia que está cambiando gracias a la automatización y la digitalización de los procesos de RRHH, una nueva realidad que está provocando un auténtico boom en los planes de beneficios.**

## Comparativa de la satisfacción con los planes de beneficios con el tamaño de la empresa (en número de empleados)





# Conclusión

Si algo hemos aprendido este 2020 analizando los datos arrojados por nuestra encuesta es que, en primer lugar, nunca hay que dar nada por sentado.

**Los trabajadores y trabajadoras no cuentan con la información necesaria para valorar el impacto que puede tener un plan de beneficios sobre su nivel de poder adquisitivo y, los que lo tienen, no están especialmente contentos con el tipo de bienes y servicios que se les ofrecen en la actualidad.** Y no, lo jóvenes no son los más escépticos respecto a las ventajas de estas herramientas, sino todo lo contrario, críticos sí, pero no desinteresados.

En segundo lugar, que el empleado o empleada que se sienta parte de la empresa y, por ello, **recompensado con ventajas personalizadas y que procuren su bienestar, estará agradecido por el esfuerzo realizado y demostrará esa fidelización** con una actitud mucho más positiva y proactiva hacia la compañía, sin que ello implique necesariamente la demanda de una subida salarial.

Y en tercer lugar, **las plantillas desean trasladar a sus planes de beneficios la misma disponibilidad, agilidad, inmediatez y transparencia de la que ya gozan en las otras muchas tareas que desempeñan de forma cotidiana. Es decir, quieren disponer de una herramienta tecnológica gratuita y flexible que les permita, desde el móvil, tableta u ordenador portátil gestionar sus beneficios en cualquier lugar y a cualquier hora.** En definitiva, una herramienta que les facilite la vida. Y lo quieren cuanto antes.

¿Qué pueden hacer los departamentos de Recursos Humanos al respecto? Ante todo, tomar conciencia de esta realidad, relegada durante demasiado tiempo, y después, diseñar y construir planes de beneficios a la altura de las expectativas de sus trabajadores.

Planes de beneficios exitosos que cuenten con la opinión de sus beneficiarios y que cumplan objetivos empresariales tan importantes como el incremento de la satisfacción de todos y cada uno de los empleados o la consolidación del talento en una plantilla que se sienta identificada con los valores de su propia compañía. Es decir, que pongan a sus trabajadores y trabajadoras en el centro de la acción.

Pero ¿es posible conseguirlo en un breve espacio de tiempo y sin sobrecostes? Gracias a la tecnología, sí. Porque esta última brinda a toda empresa, pequeña, mediana o grande, la posibilidad de ofrecer a sus empleados planes de beneficios y retribución flexible a la carta de la mano de soluciones automatizadas y tecnológicas.



# Sobre Cobee

**Cobee es la plataforma que unifica, automatiza y simplifica la gestión y el uso de los planes de beneficios.**

Con Cobee, las organizaciones disponen de un sistema sencillo con el que ofrecer diferentes beneficios y productos a sus empleados (comidas, transporte, guardería, seguro médico, etc.): todo ello sin tener que gestionar diferentes proveedores y sin grandes tareas administrativas.

Por su parte, los empleados consiguen el poder de controlar y gestionar su compensación y sus beneficios de una forma muy flexible y cómoda, a través de sus smartphones.

**Gracias a los productos ofrecidos, los empleados pueden conseguir un aumento salarial neto de hasta un 15% sin que se aumenten los costes salariales para la empresa.**

**¿Quiéres saber más?**  
Descubre la revolución de los planes de beneficios a través de una demostración personalizada

**[https://cobee.io/descubre-cobee/?utm\\_source=ebook&utm\\_medium=informe](https://cobee.io/descubre-cobee/?utm_source=ebook&utm_medium=informe)**



**GRACIAS**