

Informe

TENDENCIAS EN BENEFICIOS PARA EMPLEADOS



En busca de la felicidad del empleado



Seguimos inmersos en una ola de transformación. Una ola que nos permite seguir cambiando, descubriendo y experimentando en todos los ámbitos. En lo laboral, hemos cerrado un 2021 que, lejos de ser más previsible y menos espontáneo, ha vuelto a sacudirnos para que no olvidemos que la incertidumbre sigue controlando el entorno. Convivimos con los efectos en el empleo de la pandemia que parece no irse nunca, el teletrabajo que no llegó para quedarse, la salud mental que zarandó a miles de empleados, la reforma de los planes de pensiones que no termina de arrancar...

Las pruebas de valor se han multiplicado y con ellas la oportunidad de reaccionar, innovar y mejorar el entorno laboral.

De la incertidumbre ha nacido, además, un clamor popular por parte de los empleados que consiste en alzar la voz, en cuestionar los modelos y jerarquías tradicionales de trabajo y en replantearse las empresas como lugares de bienestar y crecimiento. Desde las organizaciones, los equipos de Recursos Humanos siguen apostando por la transformación, abriendo nuevos canales de comunicación con la plantilla y, sobre todo, investigando nuevas fórmulas de compensación total y apostando por iniciativas que mejoren la satisfacción de cada empleado.

Con la intención de facilitar esa labor, nos adentramos en nuestro momento preferido del año: el momento de escuchar a los empleados, conocer cuáles son sus necesidades y analizar qué entornos presentan sus empresas.

Aprovechemos esta imparable ola de transformación que pone a prueba nuestros sistemas, procesos y organizaciones para sacar lo mejor de nosotros. Al fin y al cabo, la felicidad en el trabajo es posible y está en nuestras manos alcanzarla o, al menos, intentar encontrarla.



Borja Aranguren

Co-Founder & CEO
de Cobee

Borja Aranguren

Índice

El objetivo: bienestar laboral 04-13

- 1.1 ¿Cómo se sienten los empleados?
- 1.2 Los must de la satisfacción del empleado.
- 1.3 El teletrabajo que no llegó para quedarse.
- 1.4 El campo de mejora: más beneficios y flexibilidad.

El reto: la Gran Retención 14-20

- 2.1 “Me han ofrecido algo mejor, me voy de la empresa...”
- 2.2 El storytelling detrás de las nuevas ofertas de empleo.
- 2.3 Transparencia salarial: un problema ajeno para muchos.

La solución: la compensación personalizada 21-32

- 3.1 Los beneficios en números.
- 3.2 El plan real: ¿qué beneficios ofrecen las empresas?
- 3.3 El plan ideal: ¿y qué beneficios necesitan los empleados?
- 3.4 Si me das a elegir entre los beneficios y el salario.

Los beneficios del futuro: tendencias 33-35

Dime quién eres 36-38

Demografía del estudio 39-40

Sobre Cobee 41-42



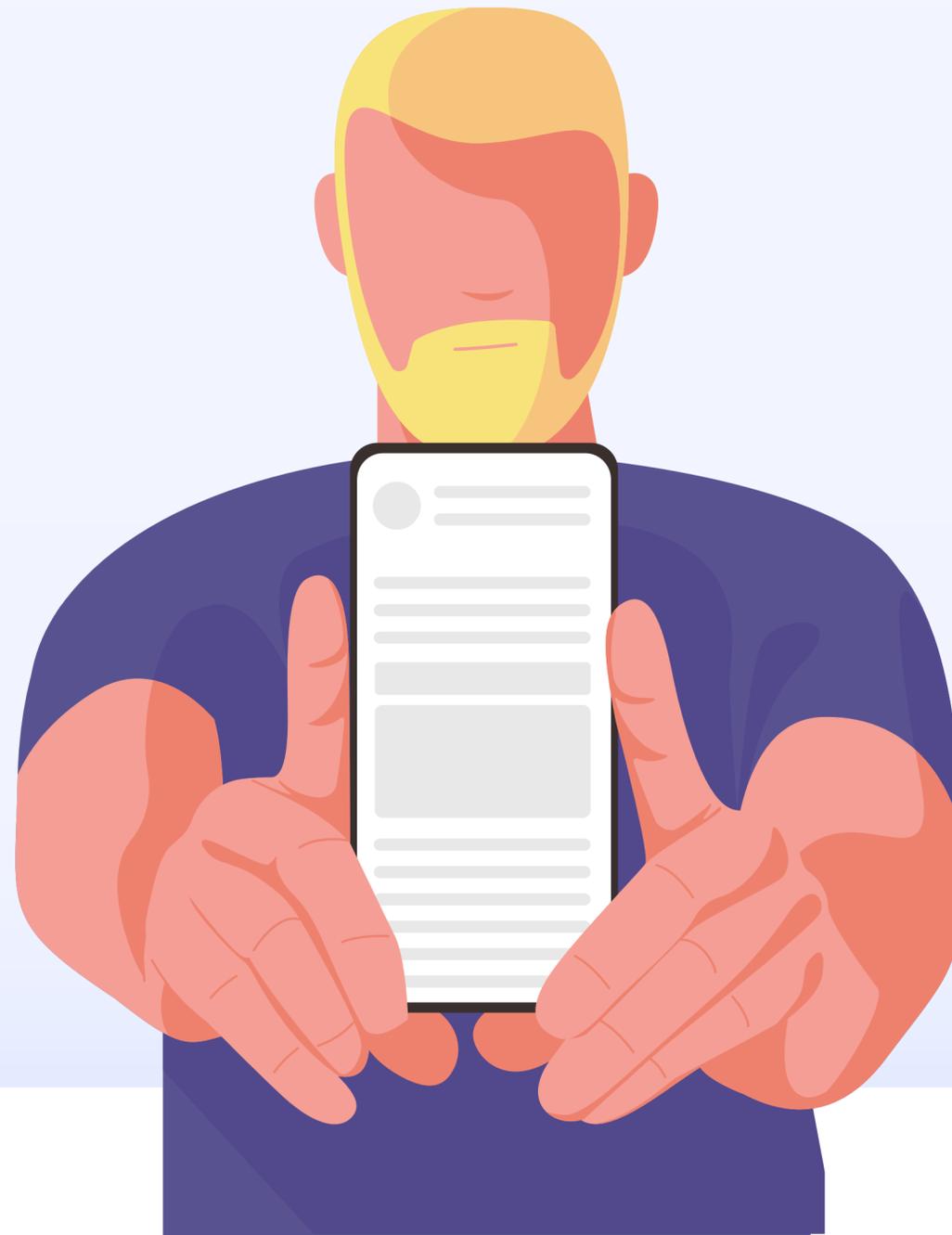
El objetivo: **bienestar laboral**





El mensaje cada vez está más claro: los profesionales de hoy en día no quieren parapetarse en el perfil de empleado sumiso. Al contrario, quieren y necesitan ser trabajadores con iniciativa, dueños de su propia labor y, sobre todo, con una motivación esencial para ejercer día tras día.

La Gran Renuncia, el movimiento que ha llevado desde la primavera de 2021 a más de 20 millones de estadounidenses a dejar sus trabajos, se ha gestado bajo un motivo principal: la falta de buenas condiciones laborales, que ha derivado, en muchos casos, en un agotamiento laboral. Aunque el escenario de nuestro país es, de momento, completamente distinto -en concreto en lo que a cifras de desempleo se refiere con un



14,5% en España frente al 4,2% en EEUU- este fenómeno social puede servir de reflejo de las inquietudes o necesidades de los empleados.

En nuestro país la precariedad laboral se ha acentuado durante la crisis sanitaria, sobre todo en determinados sectores. En otros, la lucha por el talento obliga a mimar al empleado para ganar la partida. Pero durante la jornada laboral diaria, ¿consigue el empleado realmente alcanzar cierto nivel de bienestar?

1.1 ¿Cómo se sienten los empleados?

Aunque parece que una renuncia masiva de empleados no puede producirse en nuestro país a escala americana, la sensación de falta de bienestar es un hecho: el 26,1% de los empleados se siente poco o nada valorado o motivado en su puesto de trabajo.

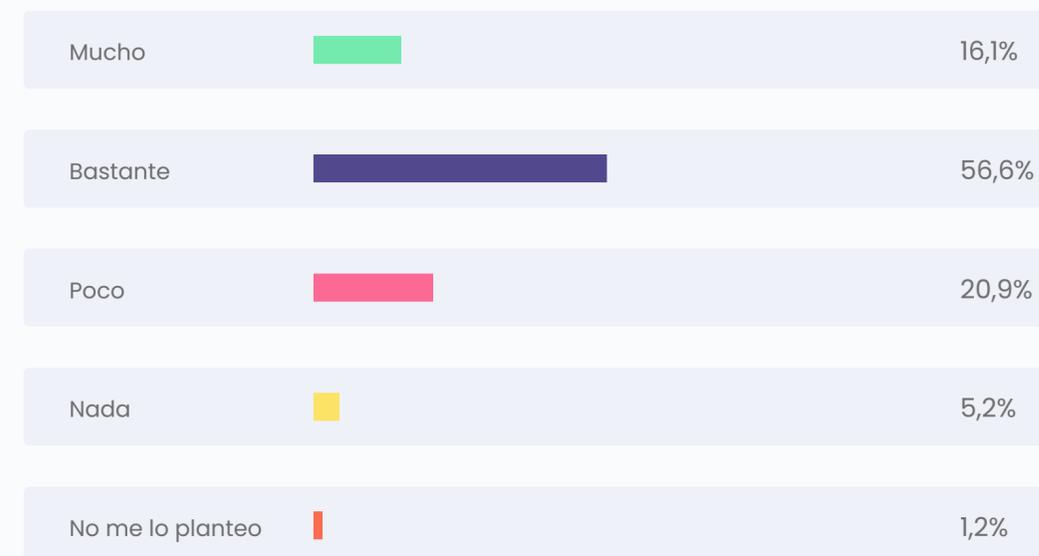
Esta cifra, además, coincide con los datos sobre insatisfacción laboral de Eurostat, la oficina encargada de la difusión de las estadísticas de la Unión Europea, que sitúa a los españoles de entre 20 y 64 años a la cabeza en insatisfacción laboral (24,4%), muy por encima de la media europea (13,8%).

Por su parte, los empleados totalmente felices que hacen que el sueño de la felicidad en el trabajo no caiga en utopía representan hoy al 16,1 % de los empleados.

Con las cifras del paro muy presentes, en España parece más sensato intentar mejorar el estado de motivación y valoración cambiando de trabajo que permitirse el lujo de renunciar sin más.

1 de cada 4 empleados se sienten poco o nada valorados en su trabajo

Pensando en tu actual puesto de trabajo, ¿en qué medida estás de acuerdo con la siguiente afirmación: “En mi trabajo me siento a gusto, valorado/a y motivado/a”?



1.2 Los must de la satisfacción del empleado

Tendencias en beneficios para empleados 2022 – En busca de la felicidad del empleado

Para muchas personas, la pandemia ha sido el empujón definitivo para presionar el botón de reinicio en muchos aspectos de su vida. Los intereses han variado y estamos viviendo un momento de reflexión colectiva, en el que el tiempo para pararse y reevaluar prioridades tiene como objetivo final descubrir qué es lo que finalmente nos hace felices. También en el trabajo.

Al 94,6% de los españoles les importa algo más que el sueldo, a la hora de permanecer en un trabajo

Si hace años la cuantía del salario era la principal razón para establecer lazos con el empleador, hoy la lista se ha ampliado: a la cabeza, clima y cultura (34,5%), seguido muy de cerca por la flexibilidad y medidas de conciliación (34,4%). La formación es importante para el 17,8%. Y lo mejor: solo un 6,3% indica que solo le importa el salario económico. Por género, las preferencias cambian: las mujeres anteponen la flexibilidad horaria y facilidad para conciliar al clima laboral.

El ambiente laboral es el factor más importante para los hombres, las facilidades para conciliar para las mujeres

Dejando al margen la remuneración económica, ¿cuál de los siguientes aspectos es para ti el más importante para sentirte a gusto en tu trabajo?

Hombre



Mujer



Total



- El ambiente laboral y la cultura de la empresa
- Flexibilidad horaria, facilidades para la conciliación
- El plan de desarrollo y crecimiento profesional
- Mientras me paguen bien, lo demás me da igual
- La compensación en especie (seguro médico, formación...)
- Ninguna de las anteriores

Conciliación familiar y personal **para ellas**

Equilibrar la vida personal y laboral es la principal necesidad de las trabajadoras españolas (36%) mientras que los hombres (32,6%) se inclinan más por la cultura de la empresa. El hecho de contar con el respaldo de la empresa para cuadrar horarios de entrada en la oficina y en el colegio de los niños o para eliminar cargas mentales derivadas de temas personales hacen que el nivel de compromiso y satisfacción del empleado con la empresa sean mayores.

Resulta imprescindible rescatar el dato del estudio Estado de la salud del empleado en la empresa lanzado por Cobee en colaboración con DKV, Gympass y ifeel el pasado octubre de 2021, que pone de relieve la estrecha relación que existe entre el exceso de

trabajo, la falta de flexibilidad y el estrés. Según el estudio, una excesiva carga de trabajo es la principal causa del estrés para los empleados españoles (63%), seguida por la presión por parte de superiores (30%), y falta de conciliación y flexibilidad (28%).

Cultura y ambiente de trabajo **para ellos**

Uno de los elementos más potentes del Employer Branding y, curiosamente, de la felicidad del empleado. La apreciación que tiene el empleado sobre su empresa cuenta. Y para los hombres (34,2%) más que las medidas de flexibilidad y conciliación.

Lejos de hablar de mesas de ping pong y fiestas de empresa, la cultura de empresa debe concebirse como un todo: desde la cultura organizacional hasta las políticas de compromiso con objetivos de sostenibilidad; desde la confianza generada hacia el empleado hasta el cuidado del espacio físico o los sistemas de recompensa...

1.3 El teletrabajo que no llegó para quedarse

Tendencias en beneficios para empleados 2022 – En busca de la felicidad del empleado

Durante el primer año de pandemia –primero obligados por el confinamiento y, después, animados por políticas de conciliación, incertidumbre o simplemente inercia- fueron muchos los empleadores que apostaron por el teletrabajo. Las portadas de los periódicos se llenaban de “el teletrabajo ha llegado para quedarse”.

Dos años después, el titular ha demostrado tener más de incierto que de cierto con el 48% de las plantillas trabajando en una fórmula totalmente presencial. Una lectura contraria a ese estado de flexibilidad nacional que fue más una ilusión pasajera que una medida de conciliación real.

Tan solo un 11,6% de los trabajadores es totalmente flexible para elegir los días que trabaja en casa o en la oficina y únicamente el 8,6% cuenta con la opción full remote. En ambos casos, el mayor porcentaje coincide con empleados del sector Información y Comunicaciones, y Actividades financieras y de seguros donde la media sube hasta el 28,6%.

Solo el 11,6% de los empleados tiene flexibilidad total para elegir si trabaja en la oficina o en casa. Un 28,6% para los empleados dedicados a actividades financieras



Y en cuanto a la presencialidad en el trabajo, ¿cuál de las siguientes opciones se ajusta más a tu situación actual?



1.4 El campo de mejora: más beneficios y flexibilidad

Tendencias en beneficios para empleados 2022 – En busca de la felicidad del empleado

Los empleados españoles tienen claro en qué parte de la pirámide de necesidades se encuentran sus principales carencias: beneficios sociales y medidas de conciliación.

El 40,1% de los empleados españoles añadiría algún beneficio social -retribución en especie- a su paquete de compensación y el 24,6% sumaría más beneficios a los ya existentes. Contar con más medidas de flexibilidad y conciliación es importante para el 35,5% de los empleados, y ser compensado por las

horas extras no retribuidas lo es para el 25,4%. Por lo tanto, los empleados españoles valoran más la conciliación y los beneficios sociales que las horas extra retribuidas. Una nueva muestra de que el salario y la retribución dineraria no es el único pilar de la compensación al empleado.

El jefe y el equipo directivo parecen no ser el principal motivo del descontento, ya que solo el 12,3% de los encuestados optaron por esta opción de cambio.

3 cambios prioritarios para los empleados: añadir beneficios, ofrecer medidas de conciliación, y pagar las horas extras no retribuidas

Si pudieras cambiar algo de tu actual trabajo, ¿qué sería?



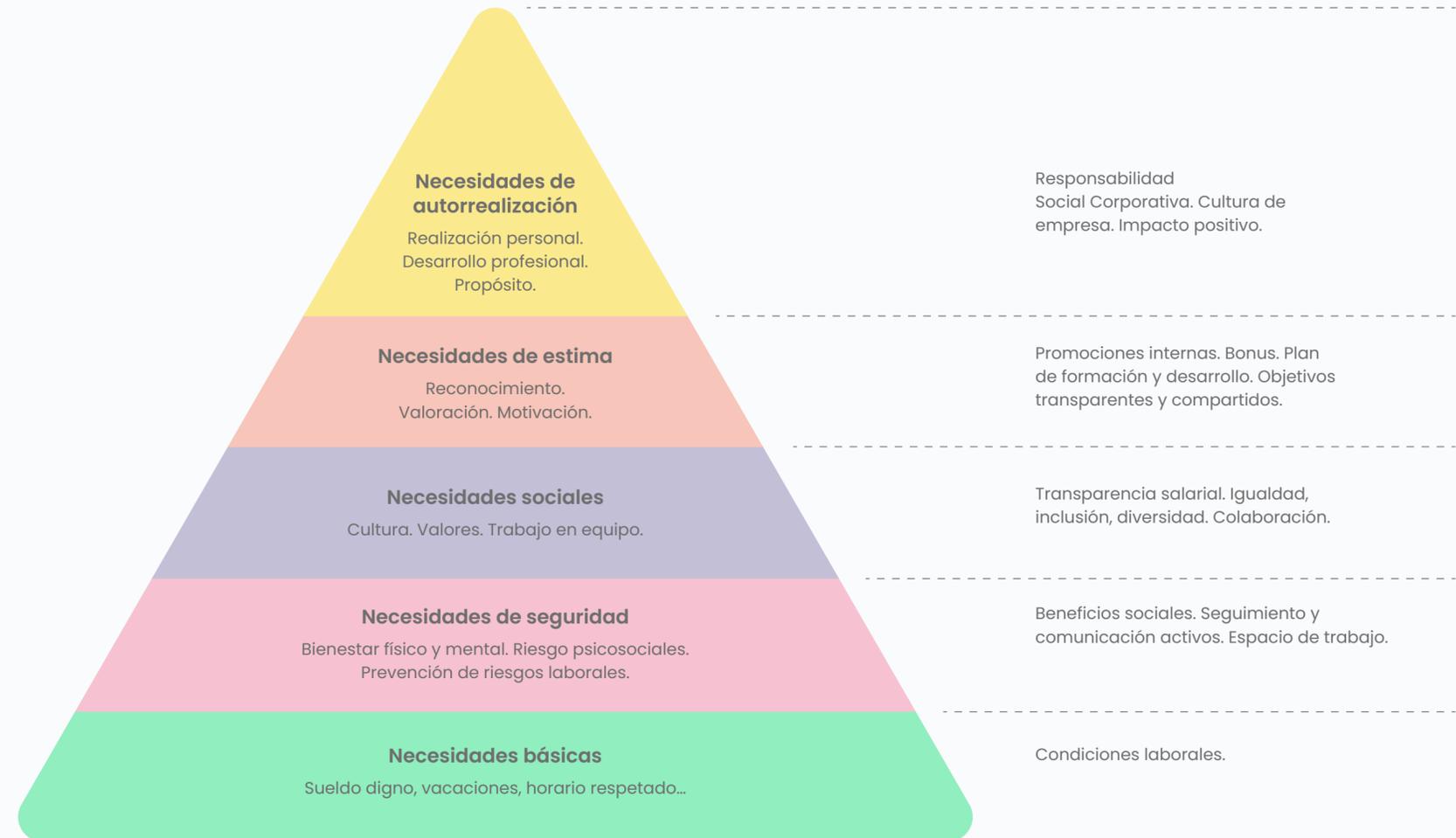
Para los empleados sin beneficios, la prioridad es tenerlos. Para los que ya disfrutaran de ellos, ampliar el abanico

La pirámide de necesidades en el mundo laboral

La pirámide de Maslow, sobre la que se asienta la famosa teoría sobre la motivación y las necesidades humanas planteada por el psicólogo estadounidense Abraham Maslow a principios de los años cuarenta, tiene su correspondiente representación en el ámbito laboral.

Más allá de dejar que el empleado complete su propia pirámide de necesidades personales, hablamos de estructuras interactivas, en las que la empresa debe tomar un papel activo para favorecer esa satisfacción personal.

Pirámide de Maslow en el mundo laboral



¿Qué acciones puede reforzar la empresa?



El reto: la Gran Retención



2

En España, se calcula que el nivel de rotación de personal roza el 30%. Una cifra que cambia dependiendo del sector en el que nos encontremos. De hecho, se eleva considerablemente en tecnología, sanidad, seguros, educación y comercio minorista, entre otros.

Y no es de extrañar que encontrar y fidelizar talento se haya convertido en uno de los grandes retos -o dolores de cabeza- de muchos especialistas en reclutamiento.

Los factores que influyen en la rotación de personal y el índice de la misma, es decir, el número de personas que entran y salen de la empresa en un periodo determinado, son

datos fundamentales para los equipos de Recursos Humanos.

Es importante tener en cuenta que el impacto de la rotación en la actividad productiva, económica y organizativa de la empresa es ya un problema. Se estima que el coste de reemplazar a un empleado es de entre 1,5 y 2 veces su salario anual.

Por este motivo, y observando el flujo de movimiento de profesionales dentro de un mismo sector, en España parecería más propio hablar de un fenómeno de retención y fidelización de la plantilla y no tanto de miedo a la renuncia.



2.1 “Me han ofrecido algo mejor, me voy de la empresa...”

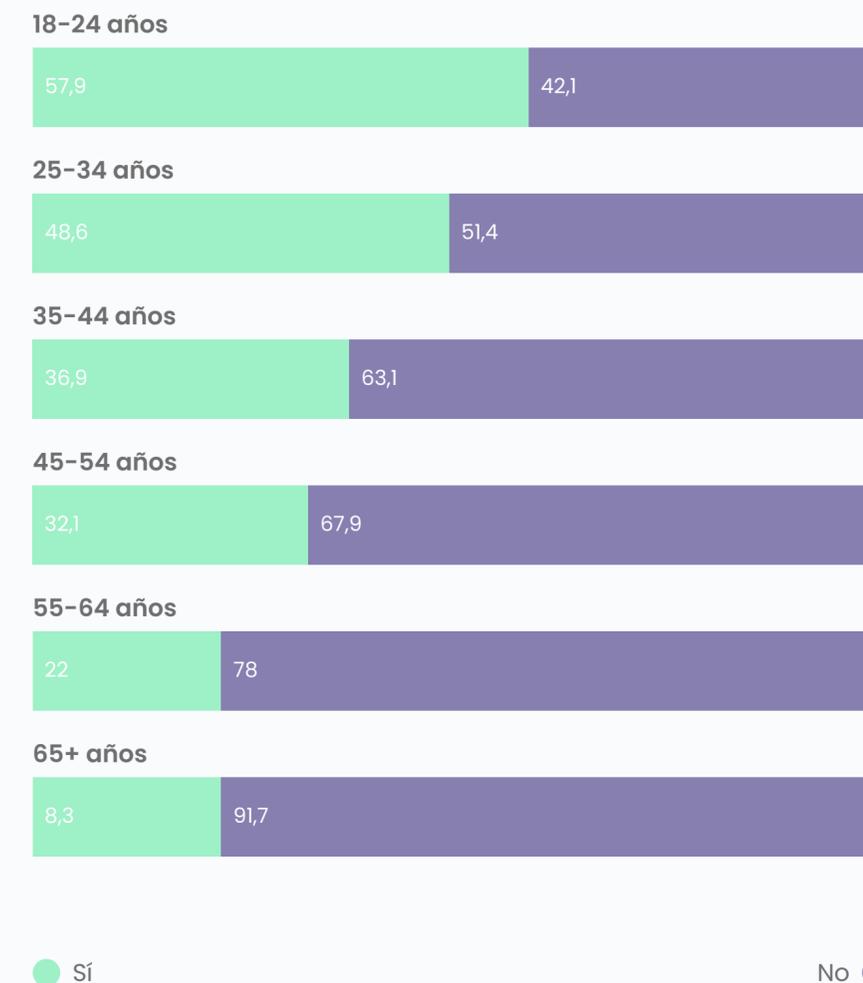
Una de las frases más temidas en los departamentos de Recursos Humanos: “me han hecho una oferta a la que no puedo renunciar”. Poco se puede hacer más allá de un proceso de offboarding digno. La contraoferta suele funcionar en escasas ocasiones ya que el empleado tiene su decisión prácticamente tomada.

La realidad es que el 36,7% de los empleados españoles se ha planteado cambiar de trabajo durante los últimos 6 meses. El porcentaje varía en función de la edad, llegando a ser del 57,9% en los empleados menores de 24 años.

Como principales medidas para combatir la fuga de cerebros dentro de la empresa, cada vez más organizaciones ponen en marcha herramientas de HR Analytics para controlar sus índices de rotación de personal –definir cuántas personas entran y salen de la empresa en un periodo determinado-. ¿El objetivo? Diagnosticar el clima que se vive dentro de la organización y determinar el elemento común que empuja a sus empleados a querer renunciar.

Más de la mitad de los empleados menores de 34 años se ha planteado cambiar de trabajo durante los últimos 6 meses

¿Te has planteado cambiar de trabajo en los últimos 6 meses?





“ Cuando analizamos temas de gestión de la compensación en las empresas aún se habla mucho de la necesidad de buscar una gestión en la que el “café para todos” es el modelo mental del que venimos. Si queremos atraer y retener al talento que necesitamos para nuestro negocio tenemos que aceptar que no se trata de gestionar de la misma manera a todos los empleados y de la misma manera durante toda su carrera profesional.

Guillermo Tena

Director Instituto de Estrategia Legal
de Recursos Humanos en Cuatrecasas

2.2 El storytelling detrás de las nuevas ofertas de empleo

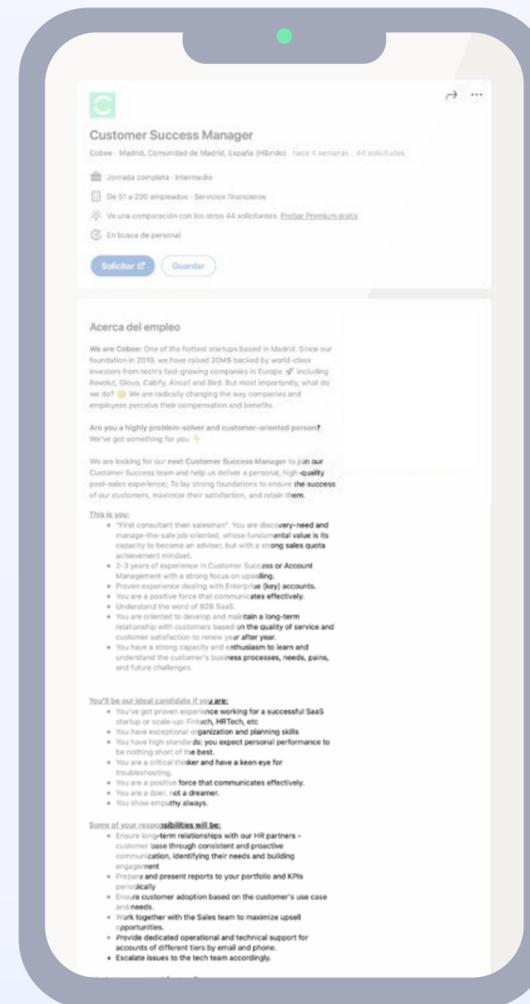
Desde que en 1999 naciera el primer portal de empleo con las primeras ofertas de trabajo online, el tema no ha dejado de evolucionar. Hoy en día, la redacción de las ofertas laborales se ha convertido en muchos sectores en auténticos ejercicios de storytelling marketiniano.

En la lucha por el talento, ya no consiste únicamente en presentar las responsabilidades del puesto y las características del candidato perfecto. Ahora se trata de vender una cultura, conquistar al candidato potencial y darlo todo en la sección de “¿qué te ofrecemos a cambio?”.

Ante una oferta de trabajo, el 35,1% de los candidatos pone la vista primero en la posibilidad de flexibilidad horaria

En cuanto a dónde se dirige la vista en la parte de condiciones laborales, la flexibilidad horaria de nuevo se alza con la primera posición (35,1%).

Por sectores, se producen grandes variaciones: los beneficios sociales acaparan toda la atención para el 27,5% de los empleados de la construcción; la opción de teletrabajo con 2-3 días en



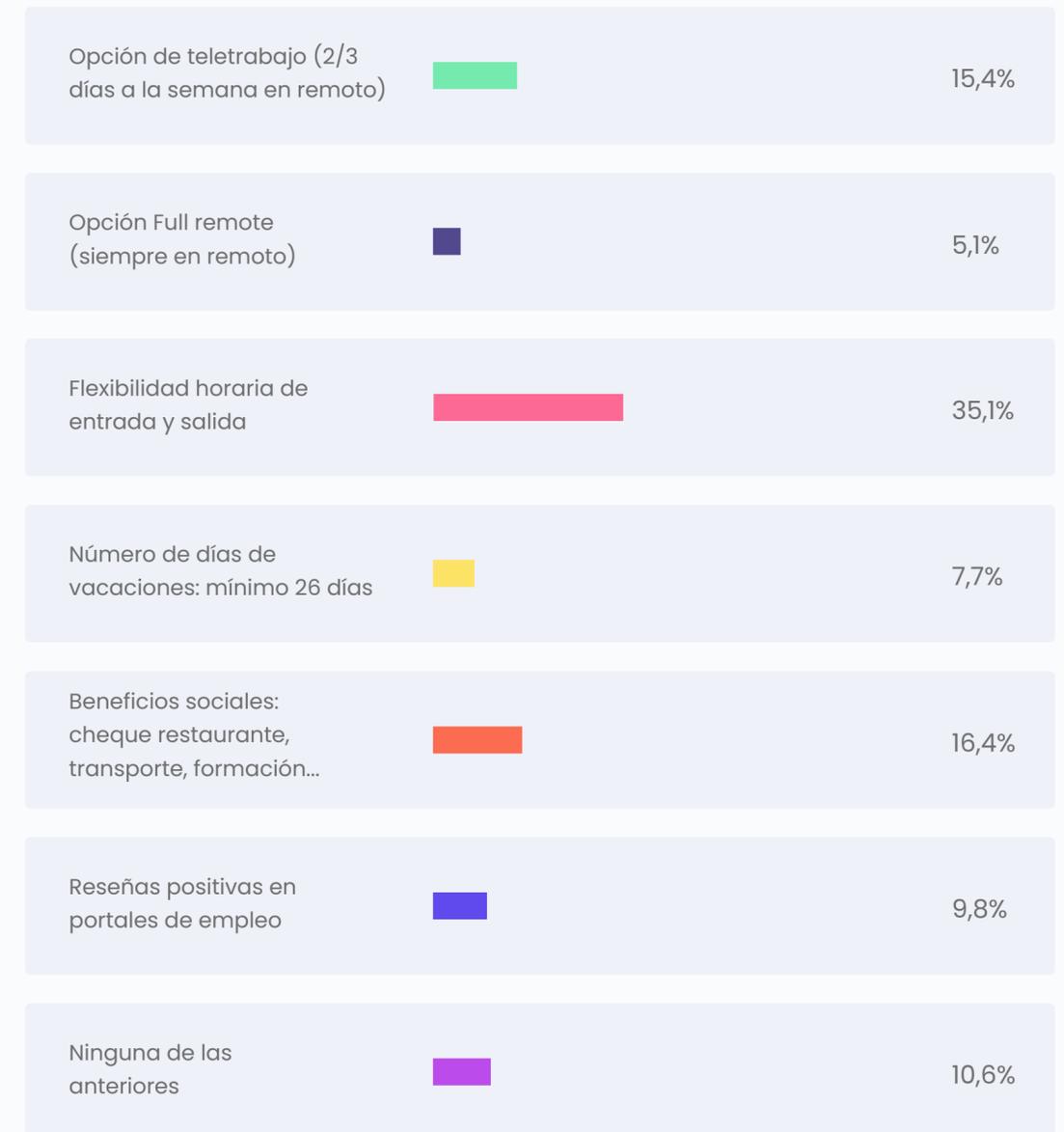
remoto es lo más importante para el 25% de los empleados del sector de actividades financieras y de seguro; las reseñas positivas en portales de empleo son decisivas para el 19% del sector de la hostelería frente al 6,1% del sector del comercio; y la opción full remote gana la partida (12%) en información y comunicaciones.

El poder de convicción de los **beneficios sociales**

El paquete de beneficios (seguro de salud, cheque restaurante, cheque transporte, formación...) es el segundo de los factores más atractivos, por encima incluso de la opción de teletrabajar. Un 19,4% de los hombres y un 13,7% de las mujeres se inclinan por este factor a la hora de valorar una oferta de trabajo.

La compensación no dineraria o compensación en especie escala posiciones año tras año entre las prioridades de empleados potenciales. El sector vive una transformación total con soluciones de compensación y beneficios innovadoras, personalizadas y disruptivas que se alejan de planteamientos tradicionales poco operativos.

A la hora de considerar una nueva oferta de trabajo, ¿qué es lo primero que preguntarías/mirarías?



2.3 Transparencia salarial: un problema ajeno para muchos

La transparencia salarial, como política de empleo y empresarial, ha experimentado un importante protagonismo durante 2021. El paquete de obligaciones recogidas en la propuesta de la Comisión Europea durante el mes de marzo pasado obliga a las empresas a tomar medidas para combatir la brecha salarial.

Según el Instituto Nacional de Estadística (INE), en 2018, el salario anual más frecuente de las mujeres era de 15.484,40€, mientras que el salario anual de los hombres era de 18.470,80€. Esta diferencia de 2.986,40€ anuales representa una brecha salarial de género del 16,2%.

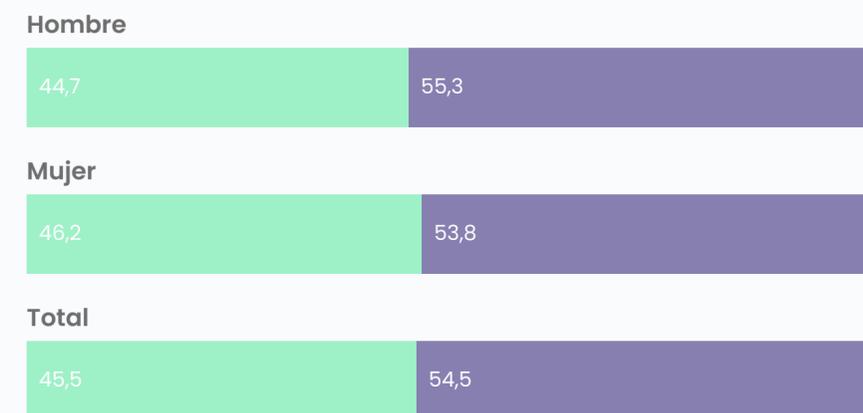
En cuanto a la visión de los empleados, el 45,5% es consciente de la falta de paridad

El 31,1% de los encuestados cree que su empresa tiene preferencia por contratar hombres para puestos directivos

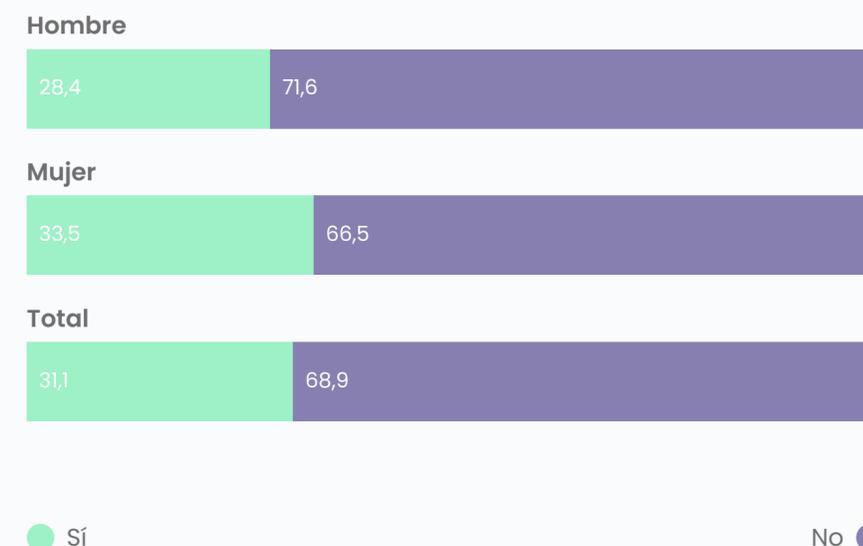
en altos cargos dentro de su empresa. Además, el 31,1% de los encuestados cree que su empresa tiene preferencia por contratar hombres para puestos directivos.

Para combatir esta cifra en nuestro país, el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre hombres y mujeres tiene como objeto establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación.

¿Hay en tu empresa una situación de paridad entre el número de hombres y mujeres en puestos directivos?



¿Crees que tu empresa tiene preferencia por contratar hombres para puestos directivos?



3

La solución: la compensación personalizada





Como ya hemos visto, la incertidumbre vivida en estos años ha salpicado a miles de empleados en el terreno laboral, y los vaivenes de empleados han supuesto un aumento en las rotaciones de las plantillas de más de medio mundo. A la hora de retener al talento formado y promocionado dentro de la empresa, y de captar al candidato mejor cualificado, la compensación total es la clave.

La compensación total es el término definitivo para referirse a las diferentes formas en las que un trabajador puede ser retribuido por su empresa.

Para paliar sus efectos en la plantilla, las formas de compensación no dineraria se han posicionado como la mejor opción para motivar, captar y retener talento.

En el apartado anterior hemos visto cómo dentro de la pirámide de necesidades la retribución dineraria es la base. Sin un sueldo digno, cualquier intención de bienestar en la empresa cae en el sinsentido. En este apartado veremos cómo la compensación en especie puede ser el complemento perfecto siempre que se acierte con las necesidades de los empleados.

Compensación total

Compensación o retribución dineraria:

- Salario base
- Complementos salariales: pluses, primas, pagas extra...

Compensación o retribución en especie:

- Beneficios sociales
- Retribución flexible

Compensación o salario emocional:

- Conciliación laboral y personal
- Flexibilidad horaria
- Entorno de trabajo
- Desarrollo profesional

3.1 Los beneficios en números

Tickets comida, transporte, formación, seguro de salud, plan de pensiones... Como hemos visto en el primer bloque, los beneficios para empleados son sinónimo de bienestar. Son un reclamo por parte de los empleados que buscan encontrar en la compensación en especie un complemento a su retribución económica.

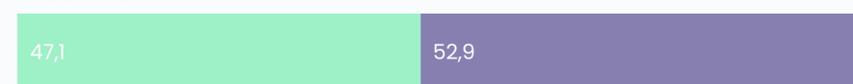
En España, solo el 34,1% de empleados cuentan con algún beneficio en su paquete de compensación frente al 65,9% que no disfruta de ninguno. La cifra, sin embargo, fluctúa considerablemente incluso llegando a darse la vuelta en el sector de Actividades financieras y de seguros, en el que el 63% de los empleados cuenta con algún beneficio (seguros de salud, vida, pensiones...).

¿Te ofrece tu empresa algún beneficio?

Agricultura, ganadería y pesca



Industria



Construcción



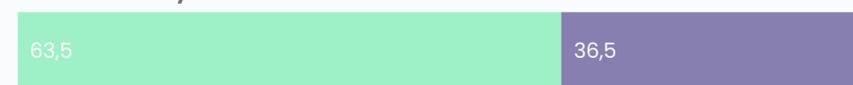
Logística y distribución



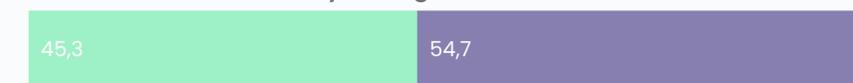
Hostelería



Información y comunicaciones



Actividades financieras y de seguros



Administración pública, sanidad y educación



Comercio



Servicios



Otro



Total



● Sí

● No

Detrás de los motivos que llevan a la empresa a no ofrecer beneficios, el 37,4% de los trabajadores cree que se debe a falta de interés en el bienestar de la plantilla, seguido de un 23,2% que lo acusa a la falta de presupuesto.

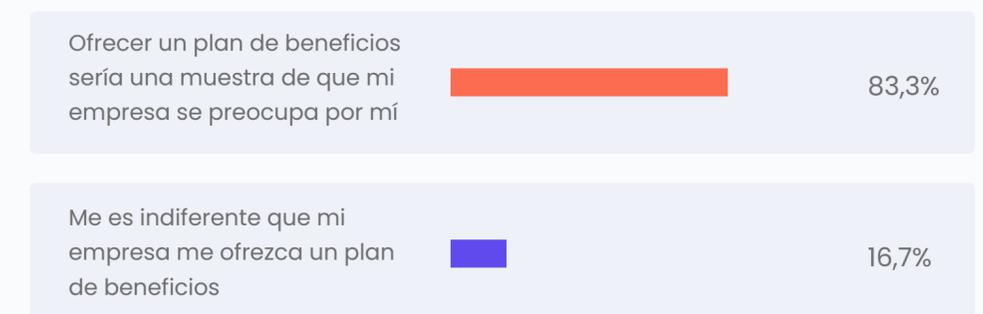
En lo que sí coincide el 83,3% de los encuestados es en que un plan de beneficios es una muestra de que la empresa se preocupa por el empleado.

El 83,3% de los trabajadores cree que las empresas que ofrecen beneficios se preocupan por sus empleados

¿Y por qué razón crees que tu empresa no te ofrece un plan de beneficios?



¿Con cuál de las siguientes afirmaciones te sientes más identificado/a?



3.2 El plan real: ¿qué beneficios ofrecen las empresas?

Dentro de los Recursos Humanos, el sector de los beneficios y la compensación es uno de los que más atención ha recibido en los últimos años.

Por un lado, muchas empresas han comenzado a ver en la retribución flexible –una forma de retribución en especie que permite al empleado mejorar su salario bruto anual gracias al ahorro del IRPF en determinados productos y servicios– un aliado perfecto para complementar la compensación dineraria sin necesidad de subir salarios.

Por otro, las multinacionales y empresas más rentables han sabido apostar por los beneficios sociales –complemento salarial asumido por la empresa en forma de

productos y servicios de gran atractivo para los empleados– como un importante retén de talento y mejora del bienestar y la fidelización de la plantilla.

Un 12,5% de los empleados desconoce el tipo de compensación en especie que le ofrece su empresa

En cuanto a la oferta, seguro de salud (48,4%), formación (46%), ticket comida (37%), ticket transporte (24,2%) y plan de pensiones (22,9%) forman el top 5 de los beneficios más ofrecidos por las empresas. El plan de pensiones irrumpe en quinta posición, como comentábamos, como una de las tendencias más potentes.

¿Qué modalidad de compensación en especie te está ofreciendo tu empresa?



Seguro de salud, formación y ticket comida, los beneficios más ofrecidos por las empresas

En cuanto al número y variedad de beneficios, el abanico aumenta conforme aumenta el tamaño de la empresa. Y aunque se observa como los beneficios relacionados con la salud financiera tienen mayor arraigo en las grandes empresas, las Pymes parecen, también, hacerse eco de la tendencia.

Y en concreto, ¿cuáles de los siguientes beneficios te ofrece tu empresa?



Tras la pandemia, más bienestar físico

En cuanto a la personalización, 6 de cada 10 empleados afirma que su plan no está personalizado ni ha sido creado teniendo en cuenta sus necesidades; todos los empleados tienen los mismos beneficios y no tienen autonomía para elegir o intercambiar los que les resulten menos atractivos.

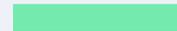
6 de cada 10 empleados afirma que su plan no está personalizado ni ha sido creado teniendo en cuenta sus necesidades

Tras la pandemia, el 20,5% de los empleados ha recibido nuevos beneficios de bienestar físico

Sin embargo, la labor por innovar y estar presente en la realidad de cada empleado queda patente en el 40,8% de empleados que ha visto cómo su empresa ha añadido nuevos beneficios relacionados con el bienestar físico (20,5%), el bienestar financiero (11%) y el bienestar mental (9,3%).

Conseguir que cada empleado se sienta a gusto, realizado y reconocido con unas buenas condiciones de trabajo y una cultura organizacional orientada a las personas es la clave del bienestar laboral, tanto social como físico y emocional.

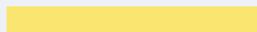
¿Cuál de las siguientes afirmaciones se ajusta más al plan de beneficios de tu empresa?

Está personalizado: mi empresa me ha preguntado por mis necesidades  39,7%

No está personalizado: todos tenemos los mismos beneficios  60,3%

¿Ha cambiado tu plan de beneficios tras la pandemia?

Sí, mi empresa ha añadido nuevos beneficios relacionados con bienestar financiero  11%

Sí, mi empresa ha añadido nuevos beneficios relacionados con bienestar físico  20,5%

Sí, mi empresa ha añadido nuevos beneficios relacionados con bienestar mental  9,3%

No, se han mantenido exactamente igual  59,2%



// No se trata de tener una única propuesta de valor en torno a la compensación total, se trata de tener tantas como empleados haya en la empresa. La compensación de hoy consiste en situar al empleado en el centro y ofrecerle productos relevantes para que elija de acuerdo a sus necesidades y deseos. Todo ello de forma sostenible para la empresa y buscando siempre seguir avanzando y adaptándonos más a las necesidades de nuestros profesionales.

Rafael Venegas

Employee Benefits Manager en Cepsa

3.3 El plan ideal: ¿qué beneficios necesitan los empleados?

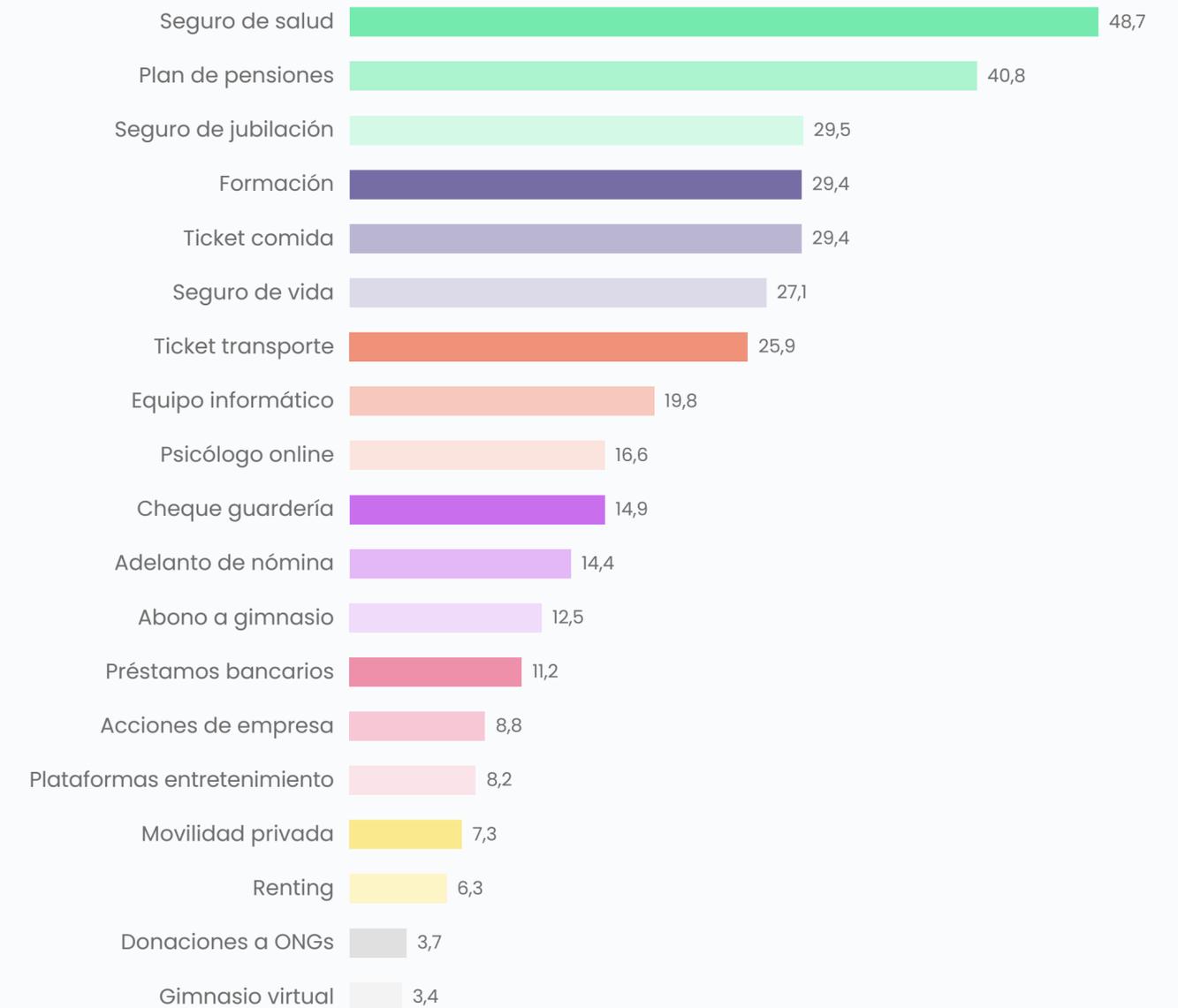
Tendencias en beneficios para empleados 2022 – En busca de la felicidad del empleado

Las expectativas se cumplen en lo que a seguro de salud se refiere: es también el beneficio más demandado por los empleados (48,7%) por segundo año consecutivo. Pero inmediatamente después, las necesidades de los empleados toman una clara orientación

Seguro de salud, planes de pensiones y formación, los beneficios más demandados por los empleados

hacia el bienestar financiero: planes de pensiones (40,8%) y seguro de jubilación (29,5%) completan la cabeza de la lista. Formación y tickets comida (29,4%) empatan en cuarta posición, y seguro de vida (27,1%) completa el top 5 de los más deseados por los empleados.

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

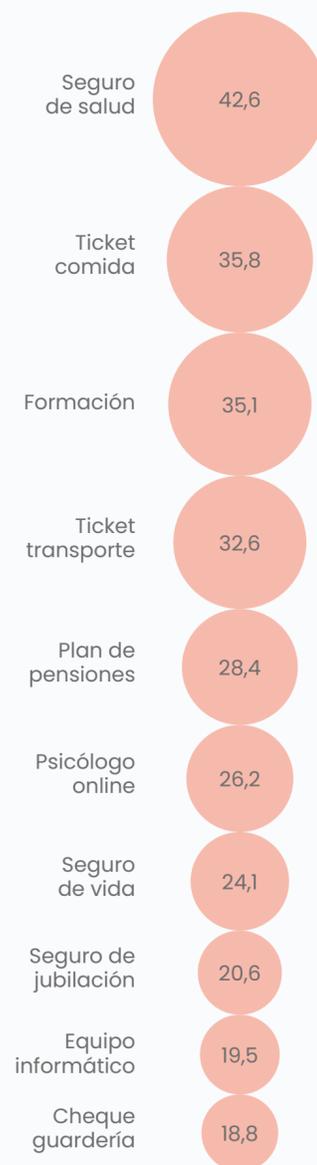


Los beneficios ideales, por generaciones

Generación Z <25 años



Millenials De 25 a 34 años



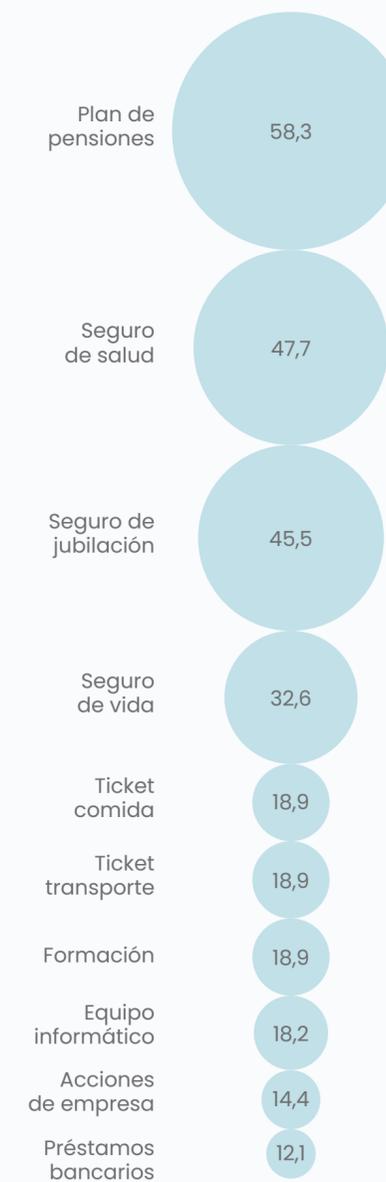
Millenials-Generación X De 35 a 44 años



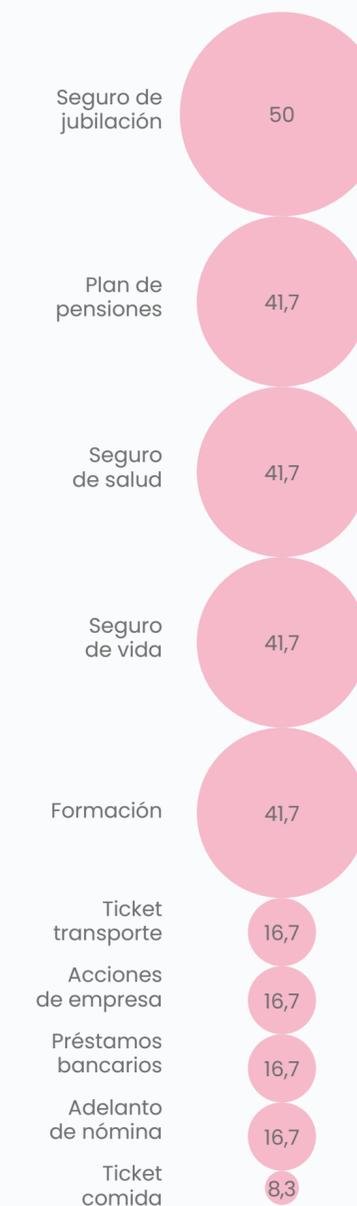
Generación X De 45 a 54 años



Baby Boomers De 55 a 64 años



Baby Boomers +65 años



3.4 Si me das a elegir entre los beneficios y el salario

Tendencias en beneficios para empleados 2022 – En busca de la felicidad del empleado

Para que cualquier fórmula de compensación funcione, es imprescindible partir de un salario digno y adaptado a las aptitudes y capacidades del empleado. A partir de aquí, todo suma.

A la hora de recibir un bonus de 50€ extra al mes, el 71,3% de los empleados prefieren recibirlo en productos de retribución flexible frente a un ingreso directo en cuenta

En cuanto a los productos en los que prefieren emplear los 50€, con su correspondiente ahorro de IRPF, el 33,6% de los empleados eligen el plan de pensiones (33,6%), el 18,3%, el seguro de salud; el 11,4% los tickets comida y el 8,1%, la formación.

Parece que para la empresa sale a cuenta poner a disposición de los empleados planes de retribución flexible.

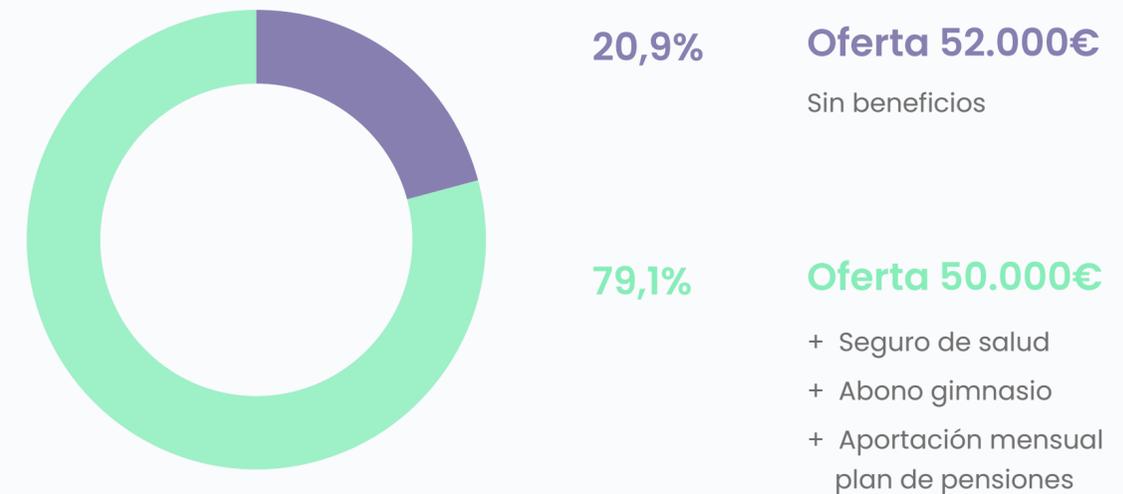
Si tu empresa te ofreciera 50€ extra cada mes, preferirías que fuera para...



El 79,1% de los empleados elige un pack de beneficios con seguro de salud, gimnasio y aportación a plan de pensiones antes que una subida salarial de 2.000€

Por tercer año consecutivo, hemos preguntado a los empleados sobre si sus preferencias se inclinan más por una subida salarial o por un pack de beneficios personalizados. Y, por tercer año consecutivo, la respuesta ha sido a favor del pack de beneficios.

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



4

Los beneficios del futuro: tendencias





Todo a la Experiencia del Empleado

El conjunto de iteraciones y vivencias que experimenta un empleado desde su primer contacto con la empresa, lejos de ser casuales, debe estar totalmente definido y analizado por los responsables de RRHH. La Experiencia del Empleado es sin duda el verdadero eje de la felicidad laboral.

Y la compensación en especie tiene mucho que decir: es una oportunidad indiscutible para empoderar al empleado a través de soluciones digitales, personalizadas e innovadoras que impacten directamente en su bienestar.

Formación: Reskilling

La oportunidad de formarse y mejorar aptitudes dentro del trabajo es ya una tendencia muy extendida. Sin embargo, el modelo de formación está evolucionando constantemente, con la flexibilidad y el “reskilling” o reciclaje para poder pivotar a diferentes puestos dentro de la empresa ganando protagonismo.

La formación para 2022 deja de lado modelos cerrados, hechos e implantados desde la empresa, y persigue formatos on demand, en los que el empleado escoge y diseña su propio camino de aprendizaje.

Bienestar financiero

Como ya anticipamos en nuestro Informe sobre Tendencias en Beneficios 2021, el bienestar financiero se posiciona como una de las grandes tendencias en compensación.

Con la reforma de las pensiones recién estrenada, los planes de aportaciones complementarias promovidos por parte de las empresas deberían despegar en todo el territorio nacional a lo largo de este 2022. Las preferencias de los empleados recogidas en este informe indican también que el bienestar financiero es una necesidad prioritaria.



Salud mental

Estrés, ansiedad, agotamiento laboral o burnout... Los problemas relacionados con el trabajo cada vez tienen mayor impacto sobre la salud mental. Evitar una posible Gran Renuncia comienza por fomentar políticas de liderazgo y gestión más empáticas, consecuentes y respetuosas con el bienestar mental del empleado.

Para el empleado, encontrar en la empresa facilidades para conciliar es una prioridad como hemos visto. Porque el trabajo, lejos de asumirse como un foco de estrés, debe dirigirse hacia objetivos de felicidad y bienestar laboral.

Impacto positivo

Las empresas de hoy son más conscientes tanto de la responsabilidad que tienen con el planeta como del valor añadido que un programa de Responsabilidad Social Corporativa puede suponer para un empleado.

Desde programas para incentivar la movilidad eléctrica, la sostenibilidad o el ahorro de energía, hasta fomentar la igualdad e inclusión, la transparencia salarial y la educación en valores... El compromiso social de las empresas suma y aporta cada día más en la búsqueda de la felicidad en el trabajo.

Salario bajo demanda

La compensación está evolucionando hacia modelos más personalizados, flexibles y, sobre todo, adaptados a los tiempos en que vivimos. Y las soluciones se multiplican para facilitar la autonomía del empleado respecto de su salario: retribución flexible para pagar los productos que el empleado quiera, cuando quiera desde su bruto; acceso en tiempo real o adelanto de nómina; distribución del salario en diferentes cuentas o divisas...

En definitiva, una tendencia basada en una distribución de la compensación más diversificada.



Dime quién eres





Sara, 26 años

Marketing Manager

Pack de beneficios ideal

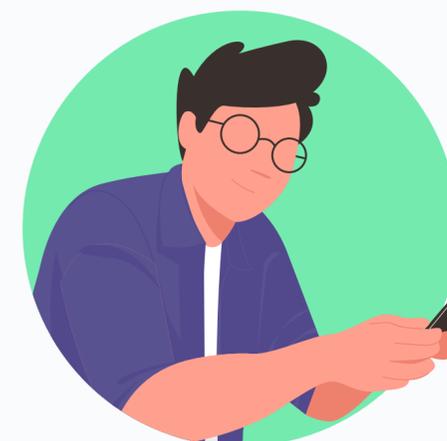
- Seguro de salud
- Abono gimnasio
- Plan de desarrollo profesional

Se cambiaría de trabajo por

- Mejor sueldo
- Office lover. Nada de remoto

Medidas de conciliación

- Viernes y verano en jornada intensiva



Juan, 39 años

Full-stack developer

Pack de beneficios ideal

- Mobiliario de oficina
- Plan de pensiones

Se cambiaría de trabajo por

- Multinacional
- Beneficios sociales

Medidas de conciliación

- Horario flexible
- Full remote



María, 45 años

Comercial

Pack de beneficios ideal

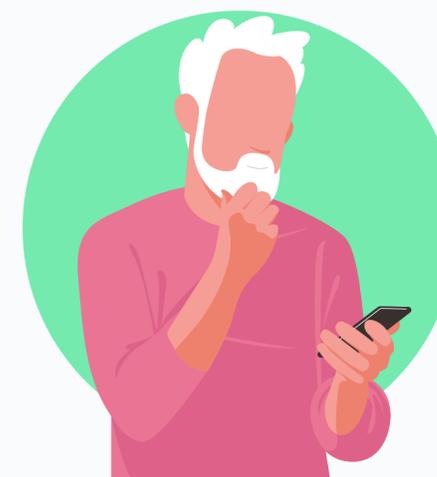
- Renting
- Cheque guardería
- Ticket comida

Se cambiaría de trabajo por

- Cultura de empresa
- Plan de pensiones

Medidas de conciliación

- Horario de trabajo flexible
- Jornada laboral de 4 días



Ernesto, 59 años

Jefe de proyecto

Pack de beneficios ideal

- Seguro de salud
- Acciones de empresa
- Plan de pensiones

Se cambiaría de trabajo por

- Jubilación anticipada
- Emprendimiento personal

Medidas de conciliación

- Jornada intensiva de verano



Demografía del estudio



Encuesta realizada por Cobee a 1600 empleados españoles durante enero de 2022. El estudio realizado tiene como objetivo conocer las opiniones y percepciones de los trabajadores españoles sobre su condiciones de trabajo, su compensación y satisfacción con la empresa.

A lo largo de este informe, aparecerán reportadas las frecuencias correspondientes a la muestra considerada, seguidas de una serie de segmentaciones:

- **Género del entrevistado**
- **Edad del entrevistado:** 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 la muestra

1.600 entrevistas.



Procedimiento

Entrevista online.



Error muestral

El error muestral es de $\pm 2,45$ 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 03/01/2022 al 10/01/2022.



Sobre Cobee



Cobee es la primera plataforma integral que permite gestionar los planes de beneficios de empleados de manera flexible y totalmente automatizada. Con el objetivo de ayudar a las empresas a simplificar el trabajo de sus equipos de Recursos Humanos y a mejorar el bienestar de toda la plantilla, Cobee presenta una solución unificada y fácil de usar que permite a los profesionales de Recursos Humanos crear programas personalizados añadiendo diferentes beneficios y ventajas al momento, sin necesidad de negociar con diferentes proveedores.

Esta solución única también proporciona la más completa experiencia a los empleados, que pueden controlar y gestionar su compensación y beneficios de forma cómoda y totalmente independiente.

Cobee fue fundada en 2019 y está situada en Madrid, España.



Si quieres saber más sobre cómo ofrecer beneficios flexibles y adaptados a cada empleado, contáctanos: www.cobee.io

cobee

www.cobee.io