

NOTA DE PRENSA

Retribución flexible y beneficios sostenibles, un valor de atracción de talento en los planes de compensación

- El informe “Tendencias de compensación y beneficios en el mundo híbrido” es una iniciativa de ORH, Cuatrecasas y Peoplematters que ha contado con el apoyo de Cobee, Uber para Empresas y Workday.
- La llegada del teletrabajo como opción común para prestar servicios condicionará sin duda las fórmulas de retribución que rijan en los mercados laborales a partir de ahora y que tendrán que evolucionar hacia estructuras más globales y dinámicas.

Madrid, 19 de enero de 2022.- Los beneficios impulsados por un propósito colocan al empleado en el centro de la experiencia del talento. Se empieza a hablar de la sostenibilidad de la gestión del talento como la primera E de los principios ESG (environment, sustainability and governance) y los empleados a los que representa esa E cada vez son más sensibles a las buenas prácticas corporativas en materias medioambientales, sociales e incluso financieras. “La sostenibilidad traducida en beneficios inspirados en propósitos con los que los empleados se puedan identificar es la primera de las líneas identificadas por el informe “Tendencias de Compensación y Beneficios en el mundo híbrido”, elaborado por ORH, Cuatrecasas, Peoplematters, Cobee, Uber para Empresas y Workday, y con la colaboración de un grupo de directivos con responsabilidades directas en el diseño de los planes de compensación de compañías como Nueva Pescanova, AXA, Canon, Cepsa, CEU, Balearia, Leroy Merlin, OHL, Tabacalera y Sacyr.

“El diseño de los planes de compensación empiezan a incluir beneficios impulsados por un propósito para ayudar a sus empleados, tanto a través de la experiencia que crean en el entorno laboral como a través de cómo esa experiencia se extiende a sus vidas y familias más allá de los límites del trabajo en sí”, explica al respecto Guillermo Tena, director del Instituto de Estrategia Legal de RRHH de Cuatrecasas y uno de los expertos que han liderado las sesiones de trabajo. Y a este respecto, Tena avanza que *“la retribución no dineraria va a dotar a la empresa de un carácter más responsable, más social y, por lo tanto, se va a convertir en un factor de competitividad en la atracción y en la retención del talento”*. No hay que olvidar que más la presión para que las organizaciones cumplan con requisitos cada vez más exigentes va en aumento y que, por ello, y en palabras de Rodolfo Álvarez, Group Compensation & International Mobility Manager en NUEVA PESCANOVA, *“esta es una de las tendencias más críticas en materia de compensación porque traduce en el día a día del empleado el compromiso de la compañía en con los criterios de gobernanza y transparencia”*.

La alineación de propósitos corporativos e individuales que justifica esta tendencia es, para Benjamín Medina, Regional B2B Marketing Manager en Uber para Empresas, la clave para hacer evolucionar los incentivos hacia un modelo basado en el beneficio común y que “permita reforzar la idea de mentalidad”.

“Si la sostenibilidad ya era trascendente en la era pre-COVID, ahora se ha convertido en algo esencial. Todo ello sin olvidar, por último, que un buen posicionamiento en estos beneficios con propósito dota de una mayor coherencia y consistencia a las políticas de sostenibilidad corporativas, pasando a la acción y poniendo en valor el discurso de negocio sostenible tan en el ADN de negocio hoy en día de las empresas”, concluye el director del Instituto Cuatrecasas de Estrategia Legal de RRHH.



Fuente: “Informe de Tendencias C&B en el mundo híbrido”. ORH, 2022.



Video resumen: 12 tendencias C&B: <https://youtu.be/-S5VNz5omjq>

El estudio cuenta con su propia [landing page](#) desde la cual se puede acceder a:

- las infografías de cada tendencia,
- los artículos explicativos,
- los podcast grabados con los expertos y directivos participantes
- un video resumen del informe con las 10 tendencias locutadas, y

- la sesión del webinar emitida por streaming:
<https://www.youtube.com/watch?v=39hPytof8Tg&t=1342s>

Sobre el informe

El informe “Tendencias de compensación y beneficios en el mundo híbrido” es una iniciativa de ORH, Cuatrecasas y Peplematters que ha contado con el apoyo de Cobee, Uber para Empresas y Workday. Su objetivo: explorar las implicaciones que el nuevo mundo de la economía global y del talento distribuido tiene para las empresas y, en concreto, para el diseño de sus políticas retributivas.

Como punto de partida y carta de presentación de la iniciativa, ORH recogió en su versión impresa el artículo “El impacto de la pandemia en el área de compensación y beneficios. Hacia nuevas estructuras”, firmado por Jaime Pavía, asociado principal de Cuatrecasas. Posteriormente, se organizaron 2 sesiones de trabajo integradas por responsables del área C&B, abogados y consultores de Cuatrecasas y Peplematters, así como 3 partners que cubrían las áreas críticas a analizar: Workday (data analytics), Uber (sostenibilidad) y Cobee (individualización). Dichas sesiones han sido lideradas por Guillermo Tena, director del Instituto de Estrategia Legal de RRHH de Cuatrecasas; Jaime Pavía, asociado principal del mismo despacho, y Victoria Gismera, socia de Peplematters, y en ellas han participado:

Con los inputs obtenidos se procedió a sumar las reflexiones en primera persona de los participantes con la grabación de podcast y la redacción de *papers*. Todo ello ha dado forma a las 3 versiones del informe de tendencias C&B 2022: un video resumen con la presentación global de las tendencias, un resumen infográfico y un desarrollo en profundidad para cada tendencia y una serie de podcast con los distintos expertos participantes.

Materiales adjuntos: infografía de la tendencia y artículo explicativo.

Para más información:

ORH

Maite Sáenz

msaenz@observatoriorh.com

91 758 64 82