

NOTA DE PRENSA

Retribución flexible y en base al desempeño: el futuro de la compensación

- 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.
- La tendencia apunta a la necesidad de una retribución flexible y una evaluación del desempeño más frecuente y transparente para alinear la compensación y beneficios con los objetivos empresariales y de los trabajadores.

Madrid, 15 de febrero de 2022 - La irrupción del factor sostenibilidad está dando a la retribución flexible un valor adicional de contribución a los objetivos de transformación del negocio, haciendo posible la confluencia de los propósitos del empleado con los de la organización.

La retribución variable su constante revisión conforman la cuarta de las líneas identificadas por el informe “**Tendencias de Compensación y Beneficios en el mundo híbrido**”, elaborado por ORH, Cuatrecasas, y Peplematters, contando con el apoyo de 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**, **OHLA**, **Tabacalera** y **Sacyr**.

«Si la retribución variable ya jugaba un papel importante antes de la pandemia, tras el covid ese papel se ha incrementado», afirma **Jaime Pavía**, **asociado principal de Cuatrecasas**.

Los expertos coinciden en que la tendencia es que las empresas elijan revisiones de desempeño más frecuentes y ajustadas a la situación y circunstancias de cada ciclo productivo y, en particular, de cada trabajador. Para Pavía, *“es importante que haya una comunicación entre trabajador y empresario, para determinar unos objetivos que sean alcanzables y que estén vinculados con el puesto de trabajo o con los objetivos individuales del departamento o colectivos de la organización”*.

En definitiva, se trata de diseñar procesos de evaluación a más corto plazo y de redefinir las métricas del desempeño en un entorno más cambiante que nunca. **José Ángel López Palomo**, **jefe corporativo de Compensación y Beneficios – Dirección General de Recursos Corporativos en OHLA GROUP**, apunta que *“se está transformando no solo la forma en la que trabajamos sino también nuestra relación con la empresa y la forma en la que somos retribuidos”*.

“La transformación de las políticas retributivas hacia un esquema más ágil y flexible pasa por ejemplo por actuaciones como establecer estructuras salariales cada vez más funcionales, asignar retribuciones dando más valor a las competencias y a las capacidades que al puesto que ocupan los empleados en el organigrama de la

empresa”, asegura López Palomo. En resumen, debemos retribuir por resultados y no por las horas dedicadas al trabajo.

Esta tendencia se complementa “*aportando un mayor grado de transparencia en la configuración de las retribuciones, donde los colaboradores tienen claramente definidos los criterios en base a los que van a ser compensados, así como sus condiciones de pago*”, concluye el directivo de OHLA.



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

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>

[Descubre AQUÍ el nuevo mundo de la compensación y los beneficios](#)

Sobre el informe

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. 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 Peoplematters, 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 Peoplematters, y en ellas han participado directivos de empresas como Nueva Pescanova, Canon, Sacyr, OHLA Grupo, AXA, Balearia, CEU, Cepsa, Leroy Merlin y Tabacalera.

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