

NOTA DE PRENSA

Benchmarking y auditoría constante para un mejor conocimiento del mercado

- 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.

Madrid, 16 de marzo de 2022 - Asegurar el atractivo de una marca en el mercado del talento necesita de un análisis de competitividad tanto interno como externo y, además, recurrente. Datos, datos y más datos para diseñar mapas retributivos que seduzcan al talento para que venga y se quede con nosotros. La auditoría y benchmarking constante para asegurar una información de mercado útil y actualizada es la octava 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.

“Nunca ha dejado de ser tendencia estar preparado, tener información, conocer qué está pasando dentro y fuera de nuestro ‘mundo’”, afirma Jaime Pavía, asociado principal de Cuatrecasas.

“La razón por la que acudimos a los estudios salariales es para obtener información de referencia fiable en materia de retribución en comparación con nuestro mercado de referencia. Necesitamos recoger datos de mercado para tomar decisiones informadas sobre los programas de compensación y beneficios que hemos puesto en marcha en nuestra organización. Estas decisiones implican poner precio a los puestos y determinar o actualizar el posicionamiento de mercado, analizar tendencias retributivas, identificar prácticas salariales, establecer una jerarquía basada en el valor del puesto o diagnosticar problemas de compensación”, señala Pavía.

“La competitividad salarial es un básico en compensación. Ser atractivos implica concebir la retribución con un enfoque de compensación total donde ponemos en el centro a las personas y configuramos un paquete de compensación que integra tanto elementos dinerarios como no dinerarios e incluso intangibles, lo que se conoce como salario emocional”, argumenta José Ángel López Palomo, jefe corporativo de Compensación y Beneficios en OHLA Group.

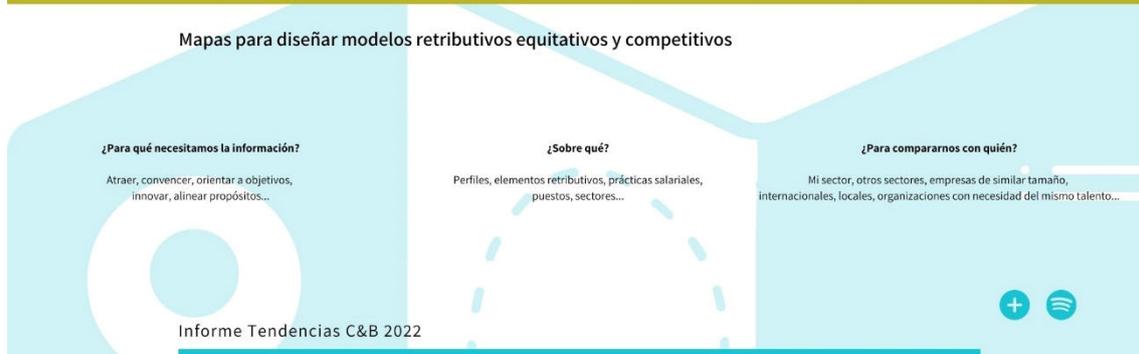
“Hace 10, 15 o 20 años no pedíamos lo mismo de lo que quizás demandamos ahora a nuestras organizaciones. Creo que también sería muy interesante una evaluación en cuanto a condiciones laborales, la viabilidad de desarrollar un trabajo híbrido, medidas de conciliación dentro de las organizaciones y cualquier iniciativa de flexibilidad que nos permita estar en el mercado”, concluye Pablo García de Juanas, responsable de personas en CEU.

INFORMACIÓN DE MERCADO

Auditoría y benchmarking constante



Asegurar el atractivo de una marca en el mercado del talento necesita de un análisis de competitividad tanto interno como externo y, además, recurrente.



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 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

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