

El 46% de los trabajadores dejaría su empleo si su empresa no le compensa la inflación, según Cobee

Los planes de beneficios se posicionan como la solución perfecta para paliar esta situación: 8 de cada 10 empleados consideran que disponer de ello es una muestra clara de que la empresa se preocupa por sus equipos, convirtiéndose en la mejor herramienta para atraer y retener el talento

Cobee, la startup española que revoluciona la gestión de los beneficios, ha presentado la cuarta edición del Informe de Tendencias en Beneficios para Empleados y Empleadas, en el que se analiza la opinión de más de 1.600 personas de diferentes sectores sobre sus condiciones laborales, el nivel de satisfacción en sus empresas y sus prioridades. En la edición de este año se ha hecho especial hincapié en la inflación, sin duda uno de los temas que más preocupan al conjunto de la sociedad española.

En julio de 2022 el IPC llegó a posicionarse en casi el 11% interanual, siendo el dato más elevado de los últimos 30 años. Con el paso de los meses el porcentaje fue moderándose hasta el 5,7%, pero aun así hay determinados bienes y servicios que acumulan subidas de hasta 3 dígitos en los últimos 24 meses. Ante esta situación, no es de extrañar que hasta un 60% de los españoles declare que lo primero que mejoraría de su trabajo sería su sueldo, precisamente con el principal propósito de paliar la inflación. De hecho, lejos del salario se encuentran otras opciones como por ejemplo, disponer de más flexibilidad horaria (32%), algo que recientemente era mucho más valorado.

Sin embargo, tal y como se desprende del informe realizado por Cobee, esta pérdida de poder adquisitivo no ha sido paliada aun por las empresas. En concreto, el 66% de las empresas no ha compensado de ninguna manera esa subida de los precios y sólo un 8% ha hecho algún tipo de ingreso para subir el sueldo a través de una paga extra. A pesar de ello, el 22% de las compañías ha prometido subidas de sueldo moderadas para los próximos ejercicios y solo un 3% ha propuesto nuevos planes de beneficios a pesar de que la mayoría de las personas valora enormemente tener esta herramienta para mejorar su compensación.

Con todo, casi la mitad (46%) de los españoles se muestran dispuestos a dejar su empresa y cambiar de trabajo si no hay subida clara de sueldo, una situación que ve más acentuada entre la población más joven hasta el punto de que sea una opción a valorar por 6 de cada 10 millennials y GenZ. Además, esta situación se suma al desacuerdo existente en lo que respecta a la retribución recibida ya que, de media, el 26% considera que se ajusta poco o nada a sus responsabilidades y volumen de trabajo. Asimismo, un 42% afirma que le gustaría pedir un aumento salarial pero que no se atreve, un porcentaje que sube hasta el 53% en el caso de los millennials -frente al 25% de los boomers-.

Los planes de beneficios como antídoto a la inflación y la rotación laboral

Ante la problemática causada por la inflación, la compensación total se ha posicionado como una forma de retribuir mucho más inteligente, permitiendo a la compañía personalizar la experiencia del pago de salarios de manera diferente a la nómina mensual. Entre las personas que sí poseen algún

tipo de plan de beneficios en su empresa, uno de cada tres (36%) asegura disponer de retribución flexible -productos y servicios pagados desde su nómina con ventajas fiscales-, el 32% beneficios sociales -productos y servicios pagados directamente por su empresa-, el 20% una combinación de ambos y, llamativamente, casi el 13% desconoce exactamente en qué consiste su plan de beneficios. Sin embargo, a pesar de contar con esos planes, uno de cada tres manifiesta su descontento con el formato que le ofrece su empresa actualmente.

Y es que la compensación total es la mejor herramienta para atraer y retener el talento hasta el punto de que un 83% cree que ofrecer un plan de beneficios es una muestra clara de que la empresa se preocupa por sus equipos. Así, no es raro que, en lo que respecta a aquellas personas que no disponen de planes de beneficios, el 42% afirme que es por falta de interés en el bienestar del equipo, casi el doble del resto de opciones: falta de presupuesto (22%) o falta de personal en recursos humanos (19%). Ahora bien, esta valoración varía según el número de empleados en las empresas ya que, por ejemplo, las pymes con menos de 50 empleados creen que la verdadera razón (40%) es la falta de recursos más que la falta de interés.

Por otro lado, el nivel de educación financiera y laboral a veces se convierte en un problema para miles de trabajadores y trabajadoras que no saben interpretar de la forma más correcta sus nóminas. De hecho, dos de cada tres personas aseguran que no sabe lo que es realmente la retribución flexible, algo que repercute directamente en el momento de asimilar el ahorro que pueden obtener mes a mes al hacer uso de sus beneficios. Y de ese 31% que sí sabe lo que es la retribución flexible, 3 de cada 4 aseguran que nunca se lo han ofrecido en ninguna de sus experiencias laborales.

La pandemia provoca un cambio a mejor

La pandemia ha afectado de forma directa la forma en la que las compañías ofrecen sus planes de beneficios. De hecho, casi el 60% de las empresas en España han modificado su configuración: un 16% ha añadido nuevos beneficios vinculados al bienestar físico -suscripciones a gimnasios o a clases virtuales-, un 15% ha añadido prestaciones relacionadas con el bienestar mental -nuevas coberturas en los seguros de salud, terapia psicológica, talleres de coaching...- y un 11% ha mejorado los beneficios relacionados con el bienestar financiero -planes de pensiones, seguros de jubilación...-.

De igual manera, los propios trabajadores y trabajadoras también han modificado ligeramente sus preferencias tras el parón vivido con la pandemia. El 45% asegura que ahora se preocupa mucho más por temas de salud y bienestar, aunque coincidiendo con el fin de las restricciones por la pandemia, la cifra es casi 6 puntos menor que un año antes. Le siguen las finanzas personales, que pasa del 20% de 2022 al 25%, el entretenimiento (12%) y la formación (10%).

Datos de contacto:

Cobee
916611737

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Nacional](#) [Finanzas](#) [Seguros](#) [Recursos humanos](#) [Servicios Técnicos](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>