



“Los modelos de compensación están evolucionando hacia **propuestas integrales** enfocadas en el bienestar del empleado”



ELENA CELDA, CEO de PLUXEE A SODEXO COMPANY

Los cambios en las motivaciones de los trabajadores han llevado a las empresas a repensar sus propuestas de valor al empleado y a orientarlas hacia modelos con un mayor peso del bienestar de los empleados. Pluxee a Sodexo company lleva casi 40 años operando en el mercado español, acompañando a las empresas en este propósito. Con el objetivo de conocer hacia dónde se dirigen los modelos de compensación y cómo ha evolucionado la compañía en este tiempo, hablamos con Elena Celda, CEO de la empresa.

¿Por qué la satisfacción laboral es ahora más relevante que nunca y cómo impacta el salario emocional en el grado de satisfacción de los empleados?

El panorama laboral actual, tanto en España como a nivel global, está atravesando uno de los momentos más complejos de los últimos años. Los cambios en las motivaciones de los empleados han ocasionado fenómenos como la Gran Renuncia y la disminución en el compromiso. Esto ha derivado en una gran dificultad en la captación de perfiles y ha obligado a las empresas a revisar sus estrategias de gestión de talento. Los datos son claros en este sentido, hasta el punto de que uno de cada tres trabajadores (34,5%) afirma sentirse poco o nada valorado y motivado en su puesto actual de trabajo. De hecho, solo el 16% afirma sentirse muy valorado y motivado en su compañía, tal como hemos constatado en nuestro “Estudio de Tendencias en Recursos Humanos 2023”.

Ante este panorama, resulta evidente la importancia de trabajar más que nunca la relación empresa-empleado, la satisfacción laboral y el denominado salario emocional, en definitiva, todos aquellos componentes cualitativos de un trabajo, que pueden ser desde elementos de beneficio tangibles como el seguro médico o la tarjeta comida -los dos más demandados por los empleados-, hasta otros como las opciones de conciliación personal y profesional, la posibilidad de crecer profesionalmente o el cuidado de la salud física y mental.

Desde Pluxee a Sodexo company trabajan junto con los departamentos de RRHH en mejorar el bienestar de los empleados y su calidad de vida. ¿Cómo acompañan a las empresas?

Cuidar del bienestar de nuestros clientes y sus empleados es la base de nuestra compañía y ese principio está presente en el acompañamiento a nuestros clientes desde el momento en que se inicia una relación entre ambas

partes—desde la personalización de nuestros productos hasta la mejora continua de nuestros activos digitales, pasando por nuestro servicio de atención al cliente—.

En cuanto a nuestra línea de negocio —la compensación y beneficios a empleados—, ofrecemos una propuesta personalizada de servicios a través de una completa gama de innovadoras soluciones digitales de beneficios y compensación como nuestras tarjetas Restaurante y Transporte o nuestros beneficios de Guardería y Formación.

Además, vale la pena destacar que nuestras empresas clientes pueden personalizar sus propuestas a medida, según sus necesidades y las de sus empleados. Por poner un ejemplo, pueden ofrecer los productos que citaba anteriormente en diferentes modalidades, ya sea como beneficio social a sus empleados o en modalidad de retribución flexible. O, incluso, pueden hacerlo en una modalidad híbrida que combina las dos anteriores. En cualquiera de los formatos, el empleado se ve beneficiado y consigue

ahorrar en conceptos tan cotidianos como la comida o el transporte en los desplazamientos al trabajo.

Por otra parte, el componente tecnológico en las soluciones que se ofrecen permite aumentar el compromiso de los empleados.

¿Nos puede explicar sus líneas de trabajo?

No hay sector que pueda mantenerse alejado de la necesaria digitalización, y los beneficios a empleados también están pasando por ese proceso de evolución, algo que desde Pluxee a Sodexo company estamos viviendo en primera persona, apostando fuertemente por ello.

En este sentido, en nuestra compañía nos encontramos en un proceso continuo de incorporación de nuevas tecnologías que van desde la mejora continua de los canales desde los que nuestros clientes gestionan los beneficios de sus empleados hasta la propia aplicación que los beneficiarios o usuarios de los productos utilizan para consultar su saldo, movimientos, buscar establecimientos o utilizar formularios de contacto. De forma gradual estamos incorporando más funcionalidades y se

mejoran las existentes, ya que creemos en la importancia de cuidar siempre la experiencia y tiempos de gestión de nuestros clientes -las empresas- pero también la de sus empleados. Tanto es así que, en nuestra última encuesta de satisfacción realizada el pasado año, el 87% de nuestros clientes indicó estar “muy satisfecho de la experiencia de sus empleados con los productos y servicios de Pluxee a Sodexo company”.

Por otro lado, nos mantenemos siempre en un proceso continuo de evolución de nuestros productos y servicios en materia de usabilidad, funcionalidades y facilidad de uso. Para ello escuchamos activamente las demandas del mercado y de nuestros clientes, con el fin de poder adelantarnos en lo posible a las expectativas de las empresas que confían en nosotros.

Junto al desarrollo tecnológico, la sostenibilidad es un tema que gana peso cada día en

todos los sectores. ¿Qué papel juega en el ámbito profesional?

Al igual que otras muchas empresas, los modelos de compensación y beneficios han ido evolucionando hacia modelos de “cero emisiones” con el objetivo de ser más sostenibles y adecuados a los tiempos que vivimos.

En Pluxee a Sodexo company tenemos un fuerte compromiso a nivel global con nuestra huella de carbono, y en base a ello, todas nuestras decisiones de negocio tienen en cuenta



“Las motivaciones de los empleados en relación con el trabajo han evolucionado hacia intangibles más allá del propio salario monetario”

el impacto ambiental asociado. Esto se puede apreciar en aspectos tangibles de nuestra actividad, por ejemplo, en el creciente uso de tarjetas virtuales que potenciamos entre nuestros clientes. En este sentido, el 37,4% de las tarjetas Restaurante y Transporte emitidas por Pluxee a Sodexo company desde enero de 2022 ya son 100% digitales, lo que supone una reducción en la huella de carbono de la tarjeta de un 84%. Esto convierte a las tarjetas digitales en un medio mucho más sostenible que su versión física.

En cuanto a las tarjetas físicas, también son medioambientalmente responsables, ya que se elaboran con PVC reciclado a partir de materiales que han alcanzado el final de su vida útil. Además, y con el objetivo de neutralizar completamente las emisiones de carbono derivadas de la producción de las tarjetas recicladas, compensamos la huella de carbono generada con una inversión proporcional

en ONG especializadas en acciones de neutralización de carbono, lo que acredita estas tarjetas con el estándar “carbon neutral”.

Pero esto es solo el principio, y nuestro verdadero compromiso persigue que nuestra actividad sea neutra en emisiones de carbono, de acuerdo con el estándar The Net Zero.

¿Cómo será el futuro de la compensación a empleados? ¿Cuáles son sus previsiones?

Como comentaba al inicio, no cabe duda de que las motivaciones de los empleados en relación con el trabajo han evolucionado hacia intangibles más allá del propio salario monetario. Este cambio de percepción ha provocado que muchas organizaciones tengan dificultades para cubrir diferentes puestos de trabajo. De hecho, el 73,1% de las empresas afirma haber tenido problemas para captar perfiles durante el pasado año 2022, según hemos constatado en nuestro “Estudio de Tendencias en Recursos Humanos”.

Por este motivo, los modelos de compensación evolucionarán hacia propuestas mucho más integrales que incluyan, más allá de la propia retribución dineraria, conceptos relacionados con la conciliación personal y profesional y el bienestar del empleado. De hecho, los propios trabajadores definen su Top 3 de beneficios ideales y vemos que está integrado -por orden de importancia- por el seguro de salud, la flexibilidad horaria y la tarjeta comida.

En cuanto a los propios modelos retributivos, también se encuentran en proceso de evolución. Según nuestros datos, 4 de cada 10 empresas han comenzado a ofrecer en 2023 modelos retributivos más completos (o tienen previsto hacerlo), combinando elementos como los beneficios sociales, los planes de retribución flexible o una mezcla de ambos, como fórmula para reforzar la propuesta de valor al empleado.

En este año están sentándose las bases para alinear las actividades de los departamentos de RRHH con las prioridades de los trabajadores. Y no cabe duda de que los próximos años continuaremos asistiendo a un proceso de evolución en el ámbito de la compensación. En este proceso de cambio del ámbito laboral y de las estrategias de gestión de talento, tendrán éxito aquellos que consigan readaptarse con agilidad, aquellos que se anticipen y apuesten por el bienestar de sus equipos. ●