

El 31 % de los trabajadores destinaría más de 200 euros mensuales de su sueldo a un plan de pensiones

Estos últimos meses han generado un importante cambio en las necesidades de los trabajadores. La incertidumbre económica y los altibajos del estado de pandemia han hecho que muchos se planteen la opción de buscar nuevas fórmulas de ahorro. A esto se le suma la reforma del reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), que se adecua a las medidas tributarias anunciadas en los Presupuestos Generales del Estado (30 de diciembre de 2021 en la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones). En esta se contempla modificar las deducciones de las aportaciones a los planes de pensiones, tanto individuales como de empresa. Con el nuevo modelo que se plantea, la aportación anual a planes de pensiones individuales no podrá ser superior a los 2.000 euros, lo que supone una cuantiosa reducción (6.000 euros) de la cantidad anual

estipulada actualmente, en beneficio de los planes de empleo, que pasan de los 8.000 a los 10.000 euros. Se trata de una rebaja drástica con la que se pretende incentivar y favorecer los planes de empleo por lo que, a partir de ahora, quienes quieran sacar el máximo provecho a un plan de jubilación, deberán hacerlo a través de su empresa.

Teniendo en cuenta este contexto, los planes de beneficios que ofrecen las empresas a sus empleados toman más importancia que nunca. Según el informe "Tendencias en Beneficios Sociales 2021" elaborado por **Cobee**, especialistas en planes de beneficios, el 63 % de los encuestados reconoce tener interés en contar con planes de pensiones entre los beneficios ofertados por su empresa, afirmando la mitad de ellos haber visto incrementado su interés en este tipo de compensación en los últimos meses. Ante la



nueva situación, este tipo de compensación ofertada por las empresas se propone como la mejor solución para aquellos que quieran sacar el máximo partido a su plan de jubilación, con un atractivo que reside en la sencillez y transparencia con la

que se gestionan. Por ello, el 31 % de los empleados estaría dispuesto a invertir una media de 212 euros de su salario en el beneficio "plan de pensiones"; teniendo en cuenta que, además, la empresa doblaría esta cantidad.

El ambiente y la estabilidad laboral, factores más importantes que el salario

La **Asociación para el Desarrollo de la Experiencia de Cliente (DEC)** y la consultora **Bain & Company** han presentado los resultados del I Informe de Experiencia de Empleado, un estudio que ha contado con la colaboración de Medallia, especializada en gestión de la experiencia, y cuyo objetivo es conocer cuál es el grado de satisfac-

ción de los trabajadores españoles con las organizaciones en las que desempeñan sus funciones. Santiago Casanova, socio de Bain & Company en España, afirmó que el estudio indica que en España hay más promotores que detractores. Es decir, un 41 % de empleados recomendarían su empresa para trabajar, frente al 21 % que no

lo haría. Por otro lado, cuanto mayor es la antigüedad del empleado en la empresa, mayor es el grado de recomendación (51 %), frente a los empleados con menos de dos años, que se muestran más críticos (36 %). Si se tiene en cuenta el puesto que estas personas ocupan en las empresas, los directivos muestran un mayor índice de recomendación (56 %). Por el contrario, las personas que realizan funciones administrativas son las más detractoras (34 %).

Por sectores

En cuanto a sectores: transporte, energía y formación son los considerados como los que generan mejor experiencia, frente a los sectores que engloban los electrodomésticos, la restauración y las bebidas. Sobre este aspecto, Casanova explicó que "existe una alta variabilidad en los datos de recomendación en este ámbito, por lo que la satisfacción depende más de la empresa en la que se trabaja que del sector al que pertenece". Otro dato po-

sitivo es la evolución ascendente del e-NPS en la mayoría de sectores.

A la hora de ordenar los factores más importantes para valorar la experiencia de trabajar, el salario, la estabilidad y el ambiente laboral son los más repetidos. Sin embargo, aunque el salario aparece en todas las respuestas, los encuestados muestran una percepción de estar bien remunerados y lo ven como una expectativa importante de reconocimiento, no influye de manera determinante en EX. Anteponen el buen ambiente y la percepción de estabilidad laboral.

Santiago Casanova explicó que también se preguntaron en qué se diferencian las compañías que obtenían un mayor e-NPS. Y descubrieron que eran las que son capaces de destacar muy por encima de otros sectores en la valoración de sus empleados en cuanto a atributos objetivos como los beneficios laborales y el aprendizaje, y atributos subjetivos como el Reto Intelectual, qué supone su labor diaria, y el Cometido de la Empresa.

