

Cómo serán los beneficios para empleados en 2030

wonest

Introducción

Las 7 tendencias del mercado
laboral en 2030

3

Agradecimientos

Evolución de los
beneficios para empleados
en 2030

4

Cambios a 2030

1

¿Cómo puedes empezar a
prepararte para el 2030?

5

Los retos actuales de RRHH

2

Conclusiones

INTRODUCCIÓN

Este informe es una mirada profunda y anticipada a cómo los beneficios laborales cambiarán en la próxima década.

La metodología que hemos utilizado ha sido entrevistas one-to-one con Top Voices y líderes del Área de Personas para descubrir las tendencias clave que están transformando el mercado, lo que realmente valoran los empleados y cómo tu empresa puede innovar para mejorar su oferta de valor.

Entrevistas conducidas por:



Belén Fernández

Diseño e Innovación
en Wonest



Javi Platón

Fundador de Be Product
y advisor Wonest



JUNTOS, HEMOS EXPLORADO
ASPECTOS TAN RELEVANTES COMO:

Tendencias del mercado laboral

Se identifican los principales cambios que afectarán al trabajo en España y a nivel global en los próximos años. Esta visión permitirá a las organizaciones **anticiparse a las disrupciones tecnológicas**, a la **evolución de habilidades** y a las demandas emergentes, preparándolas para **ser más competitivas en un entorno en transformación**.

Necesidades y expectativas de los empleados

Comprender las aspiraciones y prioridades actuales y futuras de los colaboradores es esencial para **atraer y fidelizar talento**. En este informe, analizamos cómo las organizaciones pueden **diseñar beneficios personalizados** que alineen los intereses de sus equipos con los objetivos de la empresa.

Evolución de los beneficios para empleados en 2030

A medida que avanzamos hacia un futuro cada vez más **digital y flexible**, los beneficios laborales tradicionales deberán transformarse.

Este informe predice **qué beneficios serán más valorados** y ofrece un marco para que las empresas puedan **innovar y adaptar** sus estrategias de bienestar.

Estrategias de implementación

El informe no solo explora las tendencias y expectativas, sino que también proporciona pautas prácticas sobre **cómo diseñar e implementar programas de beneficios alineados** con la estrategia general de la empresa. La **personalización, flexibilidad** y la **medición del retorno de inversión (ROI)** son claves para asegurar el éxito de estos programas.

Este informe no habría sido posible sin la increíble colaboración de quienes compartieron su tiempo, conocimientos y experiencias en las entrevistas.

¡Gracias por ayudarnos a pintar un panorama tan claro y optimista sobre el futuro de los beneficios para empleados en 2030!

UN GRAN AGRADECIMIENTO A:

Raquel Del Pie García (Cepsa)
Ana María Gómez Quevedo (SAP)
Eduardo Ruiz (Osborne)
Aleksandra Zumaquero (Royal Canin)
Fernando Álvarez (Leroy Merlin)
Kiko Morales (Cabify)
Laura Sol Orozco (Blue Banana)
Jaime Puig (HR Lovers)
Ramón Egea (Sequra)
Carlos Albalat (Iahorro)
Gutier Martinez (Auctane)
Borja Pérez (Manfred)
Julio Braceli (Growara)

Fernando Castellote Gandía
(Freshpeople)
María Ángeles Aguilar Martinez
(Freelance)
José Ángel López Palomo
(Grupo OHLA)
Raquel Tarín (Bit2Me)
Irati González (Nsign.tv)
Javier Bonache (Freelance)
Irene Pozo (Kairós)
Valeria Colombo (Freelance)
Marta Ruiz del Pie (Delectatech)

Pablo Gómez de Salazar
(Omnicom Media Group)
Juan Martínez de Salinas Murillo
(Freelance)
Ignacio Hörmann Swett (Stra-Pe)
Lidia Martínez Montoro (Freelance)
María Gilabert Hernando
(Be Top Speaker)
Andrea Fernández (Querygo)
Azahara Prieto (Alhona)
María Diez Arnáiz (SDi Digital Group)
Albert Balague (Tintas Robbilac)
Alfredo Antolin (Docplanner)

¡Gracias a todos por sumaros y aportar tanto valor! Vuestra visión, ideas y energía nos han permitido crear una guía práctica y proactiva que ayudará a muchas empresas a prepararse para el futuro. ¡Este informe es tan vuestro como nuestro!

Cambios a 2030



En 2030, el mercado laboral español será más tecnológico, flexible y diverso.

Tanto empresas como trabajadores deberán adaptarse a estas nuevas realidades, y el rol de Recursos Humanos será más estratégico que nunca.

La preparación, el aprendizaje continuo y la capacidad de adaptación serán fundamentales para prosperar en este entorno cambiante.

1

Impacto de la Inteligencia Artificial

2

Transformación de empleo en España

3

Nuevas profesiones y habilidades emergentes

4

Cambios en la dinámica laboral

5

Aspectos legales que impactarán el futuro del trabajo

6

Formación y educación:
El motor del cambio

1. Impacto de la Inteligencia Artificial

La IA jugará un papel crucial en el desarrollo económico de España, con un impacto estimado de 185.000 millones de euros. Además:

Se crearán nuevos empleos directamente relacionados con la IA

+300.000

El 50% de las empresas españolas integrarán alguna forma de IA en sus procesos productivos.

50%

Para aprender de un referente en IA para People, recomendamos seguir a hrguru.ai

2. Transformación de empleo en España

Se estima que el 36% de los empleos en España, lo que equivale a 7 millones de puestos de trabajo, se verán afectados por la automatización. Sectores clave como la hostelería, el comercio minorista y la manufactura serán los más impactados:

Además, alrededor de 1,6 millones de trabajadores tendrán que cambiar de ocupación en los próximos años.

Hostelería: 40% de los empleos en riesgo de automatización.

40%

Comercio minorista: 35% de los empleos en riesgo.

35%

Manufactura: 30% de los empleos en riesgo.

30%

3. Nuevas profesiones y habilidades emergentes

Con la evolución tecnológica, se crearán aproximadamente 2,1 millones de nuevos empleos, en su mayoría en áreas tecnológicas. Las profesiones más demandadas incluirán:

El 65% de los empleos requerirán habilidades digitales avanzadas, lo que hará que la formación continua y la recualificación sean esenciales para los trabajadores.

**Especialistas en IA
y machine learning.**

Analistas de datos.

**Expertos en
ciberseguridad.**

4. Cambios en la dinámica laboral

A medida que las empresas adoptan nuevas formas de trabajo, la dinámica laboral también sufrirá grandes transformaciones:

Teletrabajo: Se espera un aumento del 30% en comparación con los niveles pre-pandemia.

30%

Trabajo freelance: El 40% de la fuerza laboral será freelance o autónoma para 2030.

40%

Jornada laboral de 4 días: Se implementará en el 15% de las empresas.

15%

5. Aspectos legales que impactarán el futuro del trabajo

El entorno regulatorio también evolucionará para adaptarse a los cambios del mercado:

Ley de la Jornada Laboral

Ley de Transparencia Salarial

Ley de Trabajo Flexible

Se espera la aprobación de una ley que regule el teletrabajo y los horarios flexibles.

Economía gig

Se establecerá un marco legal para proteger a unos 2 millones de trabajadores de la "economía gig" o por encargo.

Reforma del sistema de pensiones

Para hacer frente al envejecimiento de la población, se prevé una reforma del sistema de pensiones.

6. Formación y educación: El motor del cambio

La constante necesidad de mejorar las habilidades será un aspecto clave en el futuro del trabajo:

El 70% de los trabajadores necesitarán recualificarse o adquirir nuevas competencias.

70%

Las empresas aumentarán su inversión en formación continua en un 25%.

25%

Las universidades ofrecerán un 40% más de programas de grado y posgrado en tecnología y ciencias de datos para preparar a las nuevas generaciones.

40%

Los retos actuales de RRHH



1

Fidelizar talento en la era de la flexibilidad: ¿cómo construir lealtad en un mercado laboral volátil?

2

Modelos de trabajo flexibles y remotos: el equilibrio entre productividad y bienestar.

3

Generación Z en el mercado laboral: cómo adaptar los beneficios y cultura a sus expectativas.

4

Salud mental como prioridad: las empresas que no cuiden el bienestar perderán la guerra por el talento.

5

Cultura organizacional en tiempos de crecimiento acelerado: el reto de mantener los valores en expansión.

6

Atraer talento especializado en sectores competitivos: una lucha constante por perfiles clave

7

Recursos Humanos como socio estratégico: ganar protagonismo en la toma de decisiones empresariales.

1

Fidelizar talento en la era de la flexibilidad

La fidelización del talento es un desafío crucial en la actualidad. Los empleados ya no se quedan en una empresa solo por el salario; buscan crecimiento profesional, un propósito claro y una conexión emocional con la organización.

TE LO CUENTAN EN PRIMERA PERSONA

Gutier Martínez (Auctane)

menciona que uno de los mayores problemas es que *“No conseguimos que nuestros empleados conozcan bien los beneficios que tienen, lo que reduce su impacto a medio y largo plazo.”*



Fernando Álvarez (Leroy Merlin)

propone implementar programas de formación para managers, enfocándolos en habilidades de coaching y desarrollo de empleados. *“El manager es una de las causas con mayor % de salidas de los empleados, si mejoras esta palanca reduces drásticamente la rotación”*



Irene Pozo (Kairós)

destaca la importancia de contar con un plan de carrera claro, señalando que los empleados buscan una guía más estructurada para crecer en la empresa y que esto afecta directamente a la tasa de rotación.



Fidelización frente a atracción:

José Ángel López Palomo (Grupo OHLA) subraya que los beneficios son más efectivos para fidelizar a los colaboradores que para atraerlos. La clave está en diseñar programas que mantengan a los empleados comprometidos a largo plazo.



2

Modelos de trabajo
flexibles y remotos

El equilibrio entre trabajo remoto y presencial sigue siendo un desafío. Los empleados valoran la flexibilidad total en cuanto a horarios y ubicación, pero las empresas buscan mantener una estructura que asegure la productividad y la cohesión del equipo.

TE LO CUENTAN EN PRIMERA PERSONA

En la entrevista con **María Diez (SDi Digital Group)**, se comenta cómo han desarrollado un modelo híbrido. Sin embargo, algunos colaboradores aún ven esto como insuficiente, prefiriendo trabajar 100% remoto.



Laura Sol Orozco (Blue Banana) resalta la importancia de que la organización sea flexible, garantizando espacios de colaboración y promoviendo el bienestar del equipo. Los empleados deben tener la libertad de elegir el lugar donde sientan que pueden generar mayor impacto en la organización, asegurando así un entorno productivo y equilibrado.



Raquel Tarín (Baux) resalta que uno de los grandes retos para Recursos Humanos es ser la "bisagra" entre los colaboradores y la dirección, asegurando que los modelos de trabajo flexibles no perjudiquen a los objetivos de negocio.



Eduardo Ruiz (Osborne): *“Los empleados buscan autonomía y control sobre su jornada laboral. La flexibilidad será uno de los beneficios más valorados para mantener un buen equilibrio entre vida personal y trabajo.”*



3

Generación Z
en el mercado laboral

La Generación Z trae consigo expectativas muy diferentes. Valoran más la flexibilidad, la transparencia y la conexión con los valores de la empresa que los beneficios tradicionales, y esto está obligando a las empresas a adaptarse rápidamente.

TE LO CUENTAN EN PRIMERA PERSONA

En la entrevista con **Jaime Puig (HR Lovers)**, se habla de la impaciencia de la generación Z por obtener títulos o promociones rápidamente, lo que está creando presión en los departamentos de Recursos Humanos para ofrecer planes de carrera más ágiles



Durante la entrevista, **Carlos Albalat (lahorro)** comenta que las nuevas generaciones, como la Generación Z y la futura Generación Alfa, no comprenden la tradicional jornada laboral de 8 horas en un lugar fijo, creando un reto para adaptar los modelos de trabajo a sus expectativas.



Juan Martínez de Salinas Murillo (Freelance) menciona que la Generación Z demandará cada vez más flexibilidad y beneficios que no solo se centren en la conciliación familiar, sino también en necesidades individuales como el crecimiento personal.



Valeria Colombo (Freelance) resalta que la generación Z espera una mayor autonomía y responsabilidad en el trabajo, lo que les motiva a permanecer en una empresa.



4

Salud mental
como prioridad

La salud mental ya no es un tema secundario; ahora es una prioridad. Las empresas que cuidan y se preocupan del bienestar emocional de sus equipos logran fidelizar a sus mejores talentos.

TE LO CUENTAN EN PRIMERA PERSONA

Valeria Colombo (Freelance) detalla un programa de bienestar que incluye apoyo psicológico y días de desconexión, diseñado para reducir el burnout y aumentar la satisfacción del empleado. Esta es una clara muestra de cómo invertir en bienestar puede transformar el ambiente laboral.



Conversando con **Pablo Gómez de Salazar (Omnicom Media Group)**, subraya que la automatización y la presión por la transparencia salarial están generando tensiones en los equipos. Por ello, es fundamental que el bienestar mental forme parte central de la estrategia de Recursos Humanos, asegurando un entorno de trabajo saludable y motivador.



“Los cambios culturales, como la incorporación de programas de bienestar emocional, son difíciles de implementar, pero tendrán un impacto significativo en la forma en que los empleados perciben a la empresa.” asegura **Raquel Del Pie García (Cepsa)**.



5

Cultura organizacional
en tiempos de
crecimiento acelerado

Mantener una cultura fuerte durante períodos de rápido crecimiento es uno de los mayores desafíos. El enfoque tiende a estar en la expansión, y es fácil perder de vista los valores fundamentales que definen a la empresa.

TE LO CUENTAN EN PRIMERA PERSONA

En la entrevista con **María Díez (SDi Digital Group)**, analizamos cómo están desarrollando programas de integración para asegurar que los nuevos colaboradores absorban los valores clave desde el primer día.



En la entrevista con **Kiko Morales (Cabify)**, se detalla cómo la empresa mantiene la cultura viva mediante workshops semanales donde los equipos refuerzan los valores organizacionales.



Borja Pérez (Manfred) destaca que la cultura y la fidelización del talento son más difíciles en momentos de crecimiento, especialmente cuando se destinan más recursos a la contratación que a aumentar los salarios o reconocer el valor del empleado actual.



6

Atraer talento
especializado en
sectores competitivos

Atraer talento especializado es cada vez más difícil, especialmente en sectores como la tecnología y el retail. Los candidatos buscan mucho más que un salario competitivo; quieren un entorno que les ofrezca desafíos y oportunidades de crecimiento.

TE LO CUENTAN EN PRIMERA PERSONA

En la entrevista con **Laura Sol Orozco (Blue Banana)** descubrimos cómo su estrategia de Employer Branding centrada en valores de la compañía les ha ayudado a crecer de 10 empleados a 220 con una rotación muy baja en el sector del retail.



Hablando con **Valeria Colombo (Freelance)**, vemos que los candidatos jóvenes buscan más que una simple oferta económica; esperan proyectos que los desafíen y que se alineen con sus valores.



Pablo Gómez de Salazar (Omnicom Media Group) afirma que *“la batalla por el talento ha evolucionado.”* Las empresas deben adaptarse para definir qué tipo de talento realmente necesitan y cómo atraerlo en un contexto de automatización y mayor transparencia. Ser claros y auténticos en este proceso será fundamental.



Ramón Egea (Sequra) afirma que atraer talento técnico es uno de los mayores retos, especialmente para las empresas más pequeñas. Tienen que competir con grandes corporaciones que ofrecen paquetes salariales más altos, lo que requiere estrategias creativas y atractivas para destacar.



7

**Recursos Humanos
como socio estratégico**

El rol de Recursos Humanos está evolucionando para convertirse en un socio estratégico dentro de la organización. Ya no se trata solo de gestionar personas, sino de influir en las decisiones clave que impactan la cultura, el bienestar y el rendimiento de la empresa.

TE LO CUENTAN EN PRIMERA PERSONA

Albert Balagué (Tintas Robbilac) detalla cómo su departamento de Recursos Humanos colabora estrechamente con la dirección para alinear los programas de talento con los objetivos estratégicos del negocio, asegurando que todos estén remando en la misma dirección.



Durante su entrevista, **Ignacio Hörmann Swett (Founder Stra-Pe)** recalca que uno de los grandes desafíos para RRHH es romper con su rol tradicional de área administrativa y transaccional. *“Necesitan convertirse en actores estratégicos que colaboren activamente con la dirección de la empresa.”*



En la entrevista con **Borja Pérez (Manfred)** comprendemos que el desafío para RRHH es ser visto como un aliado estratégico que no solo contrata y gestiona talento, sino que también desempeña un rol fundamental en la fidelización del mismo y en la construcción de una cultura organizacional sólida, especialmente en momentos de crecimiento.



Andrea Fernández (Querygo) señala que el reto principal es tener una hoja de ruta clara que alinee las necesidades del negocio con las de los colaboradores, evitando actuar solo por modas o tendencias pasajeras.





"El trabajo flexible no será una tendencia, será la norma. Las empresas que no lo adopten estarán condenadas a perder talento clave."

– Jaime Puig (HR Lovers)

Las 7 tendencias del mercado laboral en 2030



1

La personalización total de la experiencia laboral será clave para atraer y fidelizar talento en 2030.

2

La salud mental seguirá siendo una prioridad en 2030: el bienestar emocional será el centro de los programas de Recursos Humanos.

3

La automatización redefinirá el rol de los empleados: la clave estará en la formación continua y la adaptación.

4

El trabajo flexible no será una opción en 2030, será el estándar del mercado laboral.

5

La Generación Z demandará una mayor responsabilidad social y sostenibilidad en las empresas para comprometerse a largo plazo.

6

La gestión de la diversidad intergeneracional será esencial para garantizar la cohesión en los equipos.

7

Los departamentos de Recursos Humanos deberán jugar un rol más estratégico en la toma de decisiones empresariales.

1

**Personalización de
la experiencia laboral**

Hacia 2030, los colaboradores exigirán que sus experiencias laborales estén completamente personalizadas, tanto en términos de beneficios como de trayectoria profesional. Los paquetes de beneficios genéricos serán cosa del pasado, y las empresas deberán ofrecer opciones a la carta que se adapten a las necesidades individuales.

TE LO CUENTAN LOS EXPERTOS

“En 2030, las estrategias de personas serán cada vez más individualizadas. Vamos a tratar de segmentar más para fidelizar a los perfiles únicos que necesitan experiencias personalizadas” explica **Ana María Gómez Quevedo (SAP)**.



Juan Martínez de Salinas Murillo (Freelance) destaca que *“Cada empleado tendrá la posibilidad de personalizar su paquete de beneficios en función de su etapa de vida y sus intereses. El modelo de 'beneficios estándar' desaparecerá”*.



María Diez (SDi Digital Group) observa cómo la personalización de la experiencia laboral, incluyendo planes de carrera, será esencial para fidelizar a las nuevas generaciones.



Ramón Egea (Sequra) subraya que la flexibilidad y la personalización se extenderán más allá de lo que conocemos hoy, con empleados que podrían tener trabajos fragmentados entre varias empresas para crear una experiencia más rica y variada.



2

Salud mental
como prioridad

La salud mental será un factor crítico en los programas de Recursos Humanos para 2030. Las empresas deberán garantizar que sus colaboradores cuenten con el apoyo necesario para gestionar el estrés y mantener su bienestar emocional.

TE LO CUENTAN LOS EXPERTOS

Raquel Tarín (Baux) subraya que la salud mental será crucial: *"Estamos viendo una mayor demanda de programas de apoyo emocional, y para 2030 esto no será opcional, será obligatorio para atraer y fidelizar talento"*.



Irene Pozo (Kairós) comenta que las encuestas de clima muestran que los empleados valoran cada vez más el apoyo a la salud mental, pidiendo programas de bienestar emocional y más días de desconexión.



María Ángeles Aguilar Martínez (Freelance) especifica que la generación Z exige aplicaciones que ofrezcan apoyo psicológico real, y que la salud mental será un aspecto fundamental para crear lugares de trabajo atractivos.



Irati González (Nsign.tv) concuerda en que los empleados más jóvenes son muy conscientes de la importancia de la salud mental, y espera que en 2030 este tema sea parte de los beneficios clave en todas las empresas.



3

**Automatización y
formación continua**

La automatización y la inteligencia artificial transformarán los roles laborales. Las tareas repetitivas serán automatizadas, lo que obligará a los empleados a adaptarse y desarrollar habilidades técnicas avanzadas a través de la formación continua.

TE LO CUENTAN LOS EXPERTOS

En la entrevista con **Albert Balague (Tintas Robbilac)**, se menciona cómo la automatización está reduciendo la cantidad de trabajos operativos, lo que está creando una demanda para empleados más cualificados.



Kiko Morales (Cabify) menciona que *"la inteligencia artificial reducirá el número de empleos operativos, pero creará la necesidad de formar a los empleados para manejar nuevas tecnologías, y eso requerirá un enfoque continuo en la formación"*



Borja Pérez (Manfred) señala que la automatización está redefiniendo muchos roles, y que las empresas deben invertir en programas de reskilling para preparar a sus colaboradores para los cambios tecnológicos.



Ramón Egea (Sequra) menciona que, debido al impacto de la inteligencia artificial, en 2030 podríamos ver menos contrataciones, ya que un solo desarrollador podría hacer el trabajo de varios gracias a la automatización.



4

Trabajo flexible
como estándar

El trabajo flexible ya no será una tendencia, sino el estándar. Las empresas deberán adaptarse a modelos de trabajo que permitan a los empleados gestionar sus horarios y ubicación de manera autónoma, garantizando al mismo tiempo la productividad.

TE LO CUENTAN LOS EXPERTOS

En la entrevista con **Jaime Puig (HR Lovers)**, reflexionamos sobre cómo el trabajo flexible y asíncrono será clave para atraer talento, especialmente entre las generaciones más jóvenes.



Julio Braceli (Growara) destaca la importancia de la hiperpersonalización, la flexibilidad extrema, y el uso de la tecnología para mejorar la experiencia del empleado y la productividad.



Irati González (Nsign.tv) señala que la flexibilidad no se puede perder y que, en el futuro, el trabajo por objetivos será la norma, eliminando la cultura de 'calentar la silla'.



Javier Bonache (Freelance) resalta la importancia de la flexibilidad en el entorno laboral del futuro: *"El trabajo híbrido ya no será solo una ventaja, será el mínimo esperado por cualquier empleado en 2030"*.



5

**Responsabilidad
social y sostenibilidad**

La generación Z exigirá un compromiso real con la sostenibilidad y la responsabilidad social corporativa. Las empresas deberán demostrar que están alineadas con estos valores si quieren atraer y fidelizar talento a largo plazo.

TE LO CUENTAN LOS EXPERTOS

En la entrevista con **Jaime Puig (HR Lovers)** se subraya cómo la falta de alineación con los valores de sostenibilidad puede ser una razón por la que los colaboradores deciden dejar una empresa.



Irene Pozo (Kairós) asegura que la sostenibilidad será un factor decisivo para atraer talento joven, ya que las generaciones más jóvenes están interesadas en trabajar para empresas con un fuerte compromiso social y ambiental.



Ramón Egea (Sequra) comenta que la sostenibilidad será un elemento diferenciador clave para las empresas que busquen atraer talento joven.



"La sostenibilidad será un valor no negociable para la generación Z y Alfa, que no solo exigirán ver iniciativas sostenibles, sino que querrán formar parte activa de ellas en el lugar de trabajo" afirma **María Gilabert Hernando (Founder Be Top Speaker)**.



6

Gestión de
la diversidad
intergeneracional

Con la coexistencia de múltiples generaciones en la fuerza laboral, las empresas deberán encontrar maneras de gestionar las expectativas, valores y prioridades de cada grupo, garantizando un entorno inclusivo y cohesionado.

TE LO CUENTAN LOS EXPERTOS

En la entrevista con **Laura Sol Orozco (Blue Banana)**, se mencionan las diferencias generacionales que están creando tensiones en la empresa.



En la entrevista con **Gutier Martínez (Auctane)**, se discute cómo las empresas deben personalizar sus políticas para garantizar que todas las generaciones se sientan valoradas y representadas..



Javier Bonache (Freelance) remarca la necesidad de adaptar las políticas de la empresa para que sean inclusivas y atractivas para todas las generaciones, asegurando que se valoren las diferencias intergeneracionales.



"Las empresas deberán adaptar sus políticas y beneficios para ser atractivas para todas las generaciones, lo que será clave para mantener la cohesión en equipos diversos" explica **Kiko Morales (Cabify)**.



7

Recursos Humanos
como socio estratégico

Los departamentos de Recursos Humanos deberán asumir un papel más estratégico dentro de las organizaciones, influyendo en decisiones clave que impactan en la cultura, la productividad y el bienestar de los colaboradores.

TE LO CUENTAN LOS EXPERTOS

En la entrevista con **Fernando Castellote (Freshpeople)**, se menciona que Recursos Humanos debe ser una voz clave en la toma de decisiones empresariales para garantizar que las estrategias de talento estén alineadas con los objetivos del negocio.



Albert Balague (Tintas Robbilac) destaca cómo el departamento de Recursos Humanos está colaborando de manera más estrecha con la dirección para influir en las políticas organizativas.



Gutier Martínez (Auctane) discute cómo Recursos Humanos debe desempeñar un rol más proactivo en la estrategia de crecimiento y expansión de la empresa.



Raquel Tarín (Baux) afirma: *"Recursos Humanos jugará un papel más estratégico, ayudando a alinear las políticas de talento con los objetivos de la empresa para garantizar la sostenibilidad del negocio".*





"El futuro de los beneficios no se centrará en lo económico, sino en ofrecer a las personas la flexibilidad y el apoyo que necesitan para vivir mejor."

– María Diez (SDi Digital Group)

Las tendencias del mercado laboral hacia 2030 revelan un panorama en el que la **personalización, el bienestar mental, y la flexibilidad** serán fundamentales para atraer y fidelizar talento. La automatización y la demanda de una mayor **responsabilidad social** impulsarán a los departamentos de Recursos Humanos a tomar un papel más **estratégico** dentro de las organizaciones. En este contexto, aquellas empresas que logren adaptarse a estas tendencias estarán mejor posicionadas para competir y prosperar en un mercado laboral en constante evolución.

Conclusión

Evolución de los beneficios para empleados en 2030



En 2030, los beneficios para empleados se habrán transformado de un paquete estático y genérico a un ecosistema dinámico y flexible, que se adapta a las necesidades individuales de cada trabajador.

Estos beneficios no solo tendrán el objetivo de fidelizar talento, sino también de potenciar el bienestar integral del empleado, mejorar su productividad y garantizar que sus valores personales estén alineados con los de la organización.

Los beneficios dejarán de ser simplemente un incentivo económico y pasarán a ser herramientas clave para atraer, motivar y comprometer a los colaboradores a largo plazo.

¿PARA QUÉ SERVIRÁN?

Fidelización y atracción de talento: Los beneficios serán fundamentales para fidelizar a los empleados clave y atraer a los mejores candidatos, ofreciendo experiencias laborales personalizadas.

Aumento de la productividad: Beneficios bien diseñados pueden reducir el estrés, mejorar la salud mental y física, y aumentar el compromiso, lo que impacta directamente en la productividad.

Promover el bienestar integral: Los beneficios futuros no solo incluirán salud y finanzas, sino también programas de bienestar mental, flexibilidad laboral y desarrollo profesional, con un enfoque en la calidad de vida de los empleados.

Alineación con valores sociales y sostenibilidad: Los beneficios serán una forma de mostrar que las empresas se preocupan por el medio ambiente, la responsabilidad social y el bienestar general, alineándose con los valores de las generaciones más jóvenes.

La evolución de los beneficios hacia el 2030 no solo busca satisfacer las necesidades de una fuerza laboral cada vez más diversa y exigente, sino también alinear estas prácticas con los objetivos estratégicos y operativos de las empresas. A continuación, se amplían las 10 oportunidades de evolución en los beneficios laborales, detallando su impacto, los destinatarios clave y las métricas organizativas que afectaría.

1

Personalización de beneficios a la carta

2

Enfoque en el bienestar mental y emocional

3

Flexibilidad laboral total

4

Beneficios enfocados en sostenibilidad y responsabilidad social

5

Formación continua y desarrollo profesional personalizado

6

Bienestar financiero y planificación

7

Tecnología para la gestión de beneficios

8

Beneficios de diversidad e inclusión

9

Beneficios para mascotas y nuevas estructuras familiares

10

Programas de bienestar físico innovadores

1

**Personalización de
beneficios a la carta**

La personalización será el eje central de los beneficios laborales en 2030. Las empresas deberán abandonar los paquetes genéricos y ofrecer a sus empleados la capacidad de elegir beneficios específicos que se ajusten a sus necesidades y preferencias personales, como horarios flexibles, planes de bienestar, desarrollo profesional, entre otros. Este enfoque permitirá a los empleados seleccionar lo que mejor se adapte a su etapa de vida y sus prioridades, aumentando la percepción de valor de estos beneficios.

Fidelización de empleados

Los empleados que sienten que sus beneficios están alineados con sus necesidades son más propensos a permanecer en la empresa.

Satisfacción del empleado (NPS)

Los empleados que sienten que sus beneficios están alineados con sus necesidades son más propensos a permanecer en la empresa.

Productividad

La personalización puede mejorar la percepción de la empresa como un lugar que se preocupa por su bienestar individual.

2

**Enfoque en el bienestar
mental y emocional**

La salud mental ya no será un "extra", sino una parte esencial del paquete de beneficios. Los programas de bienestar emocional incluirán acceso a terapeutas, sesiones de mindfulness, días de desconexión digital, y apoyo emocional continuo para reducir el estrés y prevenir el burnout. La atención al bienestar emocional garantizará una fuerza laboral más equilibrada, con empleados más comprometidos y menos absentismo.

MÉTRICAS ORGANIZATIVAS QUE TOCA:

Reducción del absentismo laboral

Menor cantidad de días por baja debido a problemas emocionales o de salud mental.

Engagement y compromiso del empleado

Un equipo emocionalmente saludable es más propenso a estar comprometido con los objetivos de la empresa.

Costos de salud

Menor gasto en seguros de salud y beneficios médicos gracias a una mejor prevención y gestión del bienestar mental.

3

Flexibilidad
laboral total

El trabajo flexible será un estándar en 2030. Los empleados podrán decidir dónde y cuándo trabajar, con la confianza de cumplir con sus objetivos sin estar atados a un horario tradicional. Este modelo incluye no solo el trabajo remoto, sino también la flexibilidad de horas, con un enfoque en el rendimiento y los resultados. Las empresas deberán estructurar su gestión en torno a objetivos medibles y herramientas colaborativas para permitir que esta flexibilidad funcione sin perder cohesión de equipo.

MÉTRICAS ORGANIZATIVAS QUE TOCA:

Productividad individual y de equipo

La flexibilidad mejora la satisfacción y, en muchos casos, la eficiencia.

Tasa de rotación de empleados

Las opciones de flexibilidad laboral reducen la rotación, especialmente entre las generaciones más jóvenes.

Tiempo de entrega de proyectos

Monitoreo de la capacidad de los empleados para cumplir objetivos a pesar de no seguir horarios tradicionales.

4

Beneficios enfocados
en sostenibilidad y
responsabilidad social

La sostenibilidad será una prioridad para la generación Z y millennials. Las empresas ofrecerán incentivos por usar transporte sostenible, permitirán días de voluntariado pagados, y se involucrarán en causas sociales relevantes. Estos beneficios mostrarán el compromiso de la empresa con el medio ambiente y la sociedad, alineándose con los valores de los empleados más jóvenes y reforzando la marca empleadora.

MÉTRICAS ORGANIZATIVAS QUE TOCA:

Reputación y marca empleadora:

La flexibilidad mejora la satisfacción y, en muchos casos, la eficiencia.

Tasa de atracción de talento

(Especialmente generación Z)

Empresas con políticas sostenibles serán más atractivas para nuevas generaciones de empleados.

Impacto medio- ambiental:

Reducción de la huella de carbono, uso de transporte público, o reducción del consumo energético.

5

Formación continua y
desarrollo profesional
personalizado

Los programas de formación continua y desarrollo profesional personalizado se convertirán en un pilar de los beneficios. Las empresas deberán ofrecer planes de reskilling (reentrenamiento) y upskilling (mejora de habilidades) adaptados a las necesidades específicas de cada colaborador, dándoles la oportunidad de avanzar en su carrera y adaptarse a los cambios en la tecnología y el mercado. Esto no solo aumentará la satisfacción del empleado, sino también la competitividad de la empresa en un entorno de cambio constante.

MÉTRICAS ORGANIZATIVAS QUE TOCA:

Tasa de promoción interna

El éxito de estos programas se verá reflejado en la capacidad de promover empleados desde dentro de la organización.

Índice de compromiso

Los empleados que ven posibilidades de desarrollo dentro de la empresa tienen mayores tasas de compromiso.

Productividad y eficiencia

Empleados más capacitados en sus áreas aumentan el rendimiento general de la empresa.

6

**Bienestar financiero y
planificación**

Los colaboradores también valorarán los programas de bienestar financiero, que incluirán asesoramiento personalizado para la gestión del ahorro, opciones de inversión, y planes de pensiones más flexibles. Esto permitirá que los empleados se sientan más seguros financieramente, reduciendo el estrés relacionado con problemas económicos y mejorando su enfoque en el trabajo.

MÉTRICAS ORGANIZATIVAS QUE TOCA:

Engagement del empleado

Los colaboradores que tienen menos preocupaciones financieras suelen estar más comprometidos.

Fidelización a largo plazo

Programas de pensiones atractivos pueden aumentar la lealtad de los empleados con la empresa.

Costos de gestión de beneficios

Optimización en los planes de pensión y seguros financieros ofrecidos.

7

**Tecnología para la
gestión de beneficios**

La tecnología jugará un rol crucial en la evolución de los beneficios. Las empresas utilizarán plataformas digitales que permitan a los empleados gestionar sus beneficios de forma sencilla y transparente. Estas herramientas facilitarán la personalización, permitiendo a los empleados elegir entre distintas opciones de acuerdo a sus prioridades y necesidades, mientras Recursos Humanos recopila datos para optimizar la oferta de beneficios.

MÉTRICAS ORGANIZATIVAS QUE TOCA:

Uso de beneficios

Monitoreo del uso y personalización de los beneficios ofrecidos a través de plataformas.

Productividad en la administración de RRHH

Reducción de la carga administrativa de Recursos Humanos al automatizar procesos.

Costos operativos

Reducción de costos a largo plazo al centralizar y optimizar la gestión de beneficios.

8

Beneficios de
diversidad e inclusión

La inclusión será una prioridad para 2030. Los beneficios estarán diseñados para respaldar a una fuerza laboral diversa, incluyendo diferentes generaciones, empleados LGBTQ+, aquellos con discapacidades, o los que provienen de diferentes culturas. Las empresas deberán ofrecer apoyo tangible y acceso a servicios de apoyo para diferentes comunidades.

MÉTRICAS ORGANIZATIVAS QUE TOCA:

Diversidad e inclusión en la fuerza laboral

Incremento en la representación de grupos subrepresentados.

Engagement de grupos subrepresentados

Mayor satisfacción y compromiso de empleados LGBTQ+, discapacitados, etc.

Reputación de marca empleadora

Las políticas inclusivas aumentan la percepción positiva de la empresa.

9

Beneficios para
mascotas y nuevas
estructuras familiares

Los colaboradores valorarán cada vez más beneficios que se alineen con su vida personal, como días libres para cuidar a mascotas, seguros veterinarios, o apoyo para diferentes modelos familiares. Estos beneficios reflejan las prioridades cambiantes de las generaciones más jóvenes.

MÉTRICAS ORGANIZATIVAS QUE TOCA:

Engagement del empleado

Mejora en el compromiso de los colaboradores al sentirse comprendidos y apoyados en sus situaciones familiares.

Fidelización en empleados jóvenes

Mayor fidelización entre millennials y Generación Z, quienes valoran estos beneficios.

Satisfacción general del empleado

Aumento en las métricas de satisfacción laboral relacionadas con la conciliación familiar.

10

Programas de bienestar
físico innovadores

El bienestar físico será fundamental en 2030, con programas más allá de los gimnasios tradicionales. Las empresas ofrecerán acceso a aplicaciones de fitness, clases virtuales de ejercicio, programas de nutrición, y seguimiento de la salud mediante wearables. Esto permitirá a los colaboradores mejorar su salud física de manera más accesible y personalizada.

MÉTRICAS ORGANIZATIVAS QUE TOCA:

Reducción en el costo del seguro médico

A través de la promoción de hábitos saludables, se reduce el riesgo de enfermedades y, por ende, los costos asociados.

Productividad

Los empleados con una mejor salud física tienden a ser más productivos y a faltar menos al trabajo.

Engagement

Los programas de bienestar físico aumentan la motivación y satisfacción del equipo.



"Los beneficios no deben ser vistos como un gasto, sino como una inversión estratégica para garantizar el bienestar y la fidelización a largo plazo."

– Fernando Castellote Gandia
(FreshPeople)

¿Cómo puedes
empezar a
prepararte para el
2030?



1

Revisa tu cultura, valores y propósito

2

Promueve un liderazgo empático y conectado

3

Fomenta la autonomía: Poder elegir

4

Diseña soluciones personalizadas

5

Demuestra el impacto en los resultados

1. Revisa tu cultura, valores y propósito

Tendencia

Propósito y sostenibilidad son factores clave para atraer y fidelizar el talento. Las nuevas generaciones no solo buscan un trabajo, **buscan un propósito que esté alineado con sus valores personales.**

Cómo prepararse para 2030

Revisa el **propósito** de tu empresa y verifica que **se entienda** por toda la organización. Garantiza que el **trabajo sea significativo** y que las personas entiendan el impacto de su trabajo . Utiliza tus **valores** y se **coherente** entre lo que dices y lo que haces y promueve una **cultura de la confianza**, no del control.

Reflexión desafiante

¿Realmente todos tus colaboradores **entienden el propósito** de la empresa?

¿Cuántos empleados dirían que su **trabajo es significativo**?

Si mañana tu empresa dejara de existir, ¿qué **impacto real** tendría en la sociedad?

2. Promueve un liderazgo empático y conectado

Tendencia

La IA y la automatización van a transformar los trabajos y las tareas, pero **el liderazgo humano no podrá ser reemplazado**. Las empresas que promuevan un liderazgo empático, donde los líderes se conectan con sus equipos a nivel personal, emocional y profesional, serán las que mantengan un **equipo comprometido**.

Cómo prepararse para 2030

Define claramente **el tipo de liderazgo** que necesita tu organización. Los líderes del futuro no solo deben guiar desde los números, sino también desde la empatía y la escucha activa. Invertir en **formación de liderazgo emocional** y en **habilidades blandas** será tan crucial como desarrollar habilidades técnicas.

Reflexión desafiante

¿Sabes cuántas personas han dejado tu organización **por su líder**?

¿Cuántos colaboradores se sienten cómodos hablando de sus **preocupaciones y desafíos** con sus líderes?

¿Qué estás haciendo hoy para desarrollar líderes que puedan **inspirar y acompañar** a sus equipos?

3. Fomenta la autonomía: Poder elegir

Tendencia

La **flexibilidad** laboral será un estándar para 2030. Las empresas que no ofrezcan opciones de trabajo híbrido, remoto o flexibilidad de horario perderán talento frente a competidores más ágiles. La demanda de flexibilidad ha crecido, no solo en el lugar, sino también en **cómo se mide el trabajo**: por resultados, no por horas.

Cómo prepararse para 2030

Para entender a tus colaboradores y ofrecerles la flexibilidad que demandan, necesitas primero **escuchar activamente y conocer sus necesidades y expectativas**. Fomenta la autonomía para que puedan elegir sus beneficios, en base a sus necesidades, en qué tipo de capacitación invierten, en qué horario trabajan, desde dónde lo hacen... Para ello se debe invertir en la **cultura de la confianza en base a consecución de objetivos**.

Reflexión desafiante

¿Cuántos empleados estarían más comprometidos si tuvieran mayor **control sobre su tiempo**?

¿Qué beneficios ganaría tanto tu equipo cómo tu organización al **promover la autonomía** de las personas?

¿Cómo puedes medir el **compromiso** aunque no veas cada día a tus empleados?

4. Diseña soluciones personalizadas

Tendencia

En 2030, la **hiper personalización** será el estándar en la forma en que se diseñan las soluciones para impactar en la experiencia de los empleados, desde los beneficios hasta el desarrollo profesional. Cada colaborador espera que la empresa se preocupe por su **bienestar individual y familia** y que ofrezca **apoyo proactivo**

Cómo prepararse para 2030

Conoce a tus personas: escucha activamente sus necesidades y expectativas durante todo su viaje de empleado. Ofrece **beneficios personalizados** según intereses, situación vital y viendo a las personas de **manera integral** (identificando necesidades en otros ámbitos de su vida). Deja que cada persona **elija lo que necesita** y le aporte valor en cada situación, **hazles sentir únicos.**

Reflexión desafiante

¿Cuántos empleados estarían más comprometidos si la empresa les **apoya en las situaciones relevantes** en su vida?

Tus beneficios actuales, ¿reflejan las **necesidades cambiantes** de tus empleados en diferentes etapas de su vida?

¿Cómo impactaría la **personalización de beneficios** en la **satisfacción y fidelización** de tu talento?

5. Demuestra el impacto en los resultados

Tendencia

En 2030, las empresas exitosas integrarán la gestión de personas en su estrategia global, reconociendo que **el capital humano es el mayor diferenciador competitivo** en un mercado altamente automatizado y tecnificado.

Cómo prepararse para 2030

Analiza los **KPIs del área**, indagando en **causas** (rotación, absentismo, etc.) y tradúcelo a lenguaje de negocio (€). **Evalúa de forma continua** el **compromiso** y **capacita a los líderes** para identificar y abordar problemas antes de que afecten a los resultados. **Cuantifica aspectos intangibles** como la desmotivación y el bajo rendimiento, integrando además **testimonios** de los empleados para evidenciar el impacto de las medidas implementadas en la organización.

Reflexión desafiante

¿Estás identificando los síntomas ocultos del **bajo compromiso**?

¿Tus **líderes** están **capacitados** para **identificar problemas** en sus equipos antes de que impacten en el negocio?

¿Sabes contar el impacto con **términos de negocio**?

CONCLUSIONES

Retos

Fidelizar talento en la era de la flexibilidad.
Modelos de trabajo flexibles y remotos.
Generación Z en el mercado laboral.
Salud mental como prioridad.
Cultura organizacional en tiempos de crecimiento acelerado.
Atraer talento especializado en sectores competitivos.
Recursos Humanos como socio estratégico.

2024

Transformaciones clave

Impacto de la Inteligencia Artificial.
Transformación del empleo en España.
Nuevas profesiones y habilidades emergentes.
Cambios en la dinámica laboral.
Aspectos legales que impactarán el futuro del trabajo.
Formación y educación: El motor del cambio.

Tendencias

Personalización de la experiencia laboral.
Salud mental en el centro.
Automatización y formación continua.
Responsabilidad social y sostenibilidad.
Gestión de la diversidad intergeneracional.
Recursos Humanos como socio estratégico.

2030

El futuro siempre traerá cambios y nuevas formas de trabajar, pero hay algo que no cambiará de aquí a 2030:

Las personas seguirán siendo el motor de las organizaciones.

Ahora es tu turno. ¿Estás listo para liderar el cambio?

¿Te ayudamos a
diseñar ese futuro?

+34 919 058 058

belen.fernandez@wonestglobal.com

wonest