



Dos lecciones fundamentales del mundo laboral con rumbo al 2022

Con la entrada de un nuevo año siempre llegan los momentos de pensamiento, reflexión y trabajo hacia el próximo ciclo. Desde marzo de 2019, México entró en un periodo de transformación acelerada en el mundo laboral. Entre cierres y aperturas de espacios, el modelo de teletrabajo, el **home office** y el **sistema híbrido** se están estableciendo en las actividades diarias de millones de empleados; por lo cual, muchos de los esfuerzos del departamento de Recursos Humanos en muchas empresas se dirigen hacia la búsqueda de más y mejores opciones para robustecer estos esquemas y convertirlos en una herramienta de **fidelización y retención de talento**.

A la fecha, un alto porcentaje de empleados utiliza la mayor parte de su semana trabajando desde casa, pero también han sentido la necesidad de asistir de nuevo a sus centros físicos de trabajo, lo que nos lleva a analizar los dos grandes aprendizajes del 2021 en materia de trabajo.

1. Acceso y fomento a la flexibilidad laboral

De acuerdo con la Encuesta sobre el impacto generado por la covid-19 en las empresas ([ECOVID-IE](#)), el teletrabajo en México a tiempo completo es una medida únicamente adoptada por el 5.7% de los negocios, lo que representa una disminución si se compara con el 7.6% del 2020. La tendencia nos indica que se quiere volver a las oficinas, pero con los beneficios probados del teletrabajo (**productividad, equilibrio personal y laboral, ahorro por desplazamiento y mobiliario**, etcétera), un lugar que ofrezca este sistema será mucho más atractivo para las personas en busca de trabajo y será más apreciado por quienes ya laboran ahí.

*“La flexibilidad laboral es un incentivo como tal, pero si esta opción se fortalece con beneficios como, por ejemplo, la cobertura de pagos de **luz o Internet** mientras están trabajando en casa, la confianza y productividad del colaborador aumenta, llevando a un ambiente idóneo de trabajo y a una gestión enfocada a resultados. Esto lo entendimos en 2021 e innovamos con nuestra solución [Teletrabajo Edenred](#), con la que apoyamos a empresas y trabajadores a crear un ambiente remoto ideal, así como a promover la retención y captación del mejor personal”*, apunta Francisco Brunet, director de la unidad Benefits en Edenred México.

2. La digitalización de prestaciones

Esta fue otra de las lecciones laborales para aplicar en 2022, sobre todo por el auge de plataformas, canales virtuales y transacciones sin contacto. Se ha visto que los empleados ya estaban empezando a demandar nuevas formas de compensación que fueran más allá de lo monetario, enfatizando el **entretenimiento**, la **formación** y la **salud**



física y mental. El mundo virtual ha llevado a las empresas a buscar formas que se adapten al trabajo a distancia y a los cambios de hábito de los colaboradores.

*“La tendencia que hemos observado desde Edenred la de poner mayor atención en la oferta de incentivos relacionados con **salario emocional: asesorías de salud mental, nutrición, capacitación profesional** a distancia y ayuda con las compras diarias (como **despensa o cargas gasolina**), también se ha vuelto más común reconocer el trabajo de los colaboradores a través de **obsequios en formato digital**. En estas últimas categorías, nuestras soluciones [Despensa](#) y [Regalo](#) se han establecido como pilares en muchos de nuestros clientes como parte de una oferta integral de prestaciones”,* añade Brunet.

Es así que, al desmaterializar los incentivos para empleados, se crea una situación de ganar para la empresa y el colaborador. Por ejemplo, a través de las tarjetas de regalo, podemos encontrar beneficios como inmediatez, universalidad, comodidad y adaptabilidad.

El uso de **incentivos digitales** seguirá previsiblemente su incremento, dado que las empresas y empleados están experimentando sus mejoras. Las soluciones de **vales de despensa y regalo** permiten a las empresas continuar beneficiando, de manera digital a sus colaboradores, frente a un modelo de trabajo que continuará en evolución constante. Esto, sumado a la **flexibilidad en los centros de trabajo**, son aspectos que, como empresa, no debes dejar pasar el año que viene, ya que son caminos hacia los que se dirigen los Recursos Humanos en muchas empresas.