**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)](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/OtrTemEcon/ECOVID-IE_TercEdi.pdf), 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*](https://www.edenred.mx/teletrabajo/)*, 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.

1. **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*](https://nuevo.edenred.mx/vales-de-despensa/) *y* [*Regalo*](https://www.edenred.mx/tarjetas-de-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.