



## La transformación digital de los vales, tecnología en beneficio de los empleados

**Por. Pablo Habichayn.**

**Director de Recursos Humanos en Edenred México.**

El concepto y programas que conforman la previsión social han recorrido un largo camino ampliando y perfeccionando esquemas de prestaciones para trabajadores, los cuales complementan su desarrollo integral; e incentivan la construcción de un mejor ambiente en la empresa donde laboran.

Hoy los esquemas de beneficios incluyen prestaciones como vales de despensa, tarjetas de gasolina, así como incentivos en la modalidad de teletrabajo, que son buscados por miles de aspirantes a un puesto de trabajo. [Manpower](#), a través de su estudio: *Lo que los Trabajadores Quieren: Resolviendo la escasez de talento 2020*, señala que, aunque la oferta salarial sigue siendo el principal factor de atracción y retención en personas, los sueldos están creciendo a la mitad de la velocidad que hace 10 años, especialmente para los trabajadores de menores ingresos, y es aquí donde entran los incentivos a reforzar la oferta laboral.

¿Cómo otorgarlos? Hace unos años se repartían incentivos en papel que posteriormente se podían utilizar en negocios, supermercados y restaurantes, sin embargo, dichos tiempos han quedado atrás. Actualmente se entregan a través de una tarjeta con chip y una aplicación móvil desde la que se puede gestionar su uso.

Esto ha tenido grandes ventajas para la empresa y el trabajador, reduciendo tiempos y fomentando la digitalización, por la cual el [30% de los consumidores hoy utilizan los servicios de pago de alguna empresa 'big tech'](#); a la par, se estima que para 2024 existan 4 mil millones de



usuarios de billeteras electrónicas (aumento considerable si tenemos en cuenta que en 2019 hubo 2.3 mil millones).

## ¿En qué radican los paquetes de beneficios?

Dependiendo de las necesidades de tu capital humano, es posible crear planes que se adapten y resuelvan los requerimientos de los trabajadores. Actualmente, es importante considerar que las prioridades en materia de incentivos se han dirigido hacia temas de preservación de la salud física y mental, bienestar integral (flexibilidad de horario, apoyo económico para insumos y herramientas en teletrabajo) licencia de paternidad, políticas ilimitadas de tiempo libre, por mencionar algunas.

Lo anterior forma parte de lo que conocemos como salario emocional, con lo que también se recompensa la lealtad, el aprendizaje y desarrollo de los colaboradores, pero de manera no monetaria. Si estos incentivos se combinan con beneficios financieros atractivos, políticas de equilibrio entre vida y trabajo e implementación de comunicación virtual para que el empleado pueda realizar su trabajo desde casa, las empresas tendrán mayor probabilidad de atraer y conservar al mejor equipo interno.

¿Hacia dónde vamos como empresas de prepago empresarial? Es fundamental ubicarnos en un ciclo de evolución continuo, que hoy está marcado por una acción: **conectar**. Este verbo es fundamental en el presente y futuro de las prestaciones y su relación con la atracción de talento. Los siguientes pasos para las empresas deberán dirigirse hacia acciones como potenciar el talento humano y aprovechar la digitalización de la mejor manera, llegando a la desmaterialización del producto (pasar del plástico hacia los dispositivos móviles con fines de eficiencia y menos uso de materiales físicos), utilizando la potencia y características de las plataformas virtuales en la generación de soluciones rentables y sostenibles basadas en varios ejes como **escalabilidad, innovación, responsabilidad social corporativa (RSC) y prioridad hacia los clientes y atención a sus necesidades.**