

There are no translations available.

## **Circular 2562-2024**

**Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre las prestaciones disruptivas.**

**El artículo fue escrito por Gerardo Hernández, el 29 de diciembre del 2023, publicado en el diario “El Economista”.**

## **Conservación de óvulos, año sabático y otras prestaciones disruptivas que ya son realidad**

Su adopción es lenta, pero ya han comenzado a permear en el mundo del trabajo: prestaciones superiores a la ley que se salen de lo tradicional, como seguros para mascotas o licencias gratuitas de plataformas de streaming, esto como parte de las estrategias que están adoptando las empresas para competir por el talento.

Poder congelar los óvulos para asumir la maternidad en el momento que la persona desee o tomarse un año sin goce de sueldo con la garantía de conservar el puesto al retornar al trabajo son algunas de las **prestaciones laborales disruptivas** que ya son realidad en el mercado laboral.

AON identifica al menos **13 beneficios disruptivos** que ya ofrecen algunas empresas en el

país a sus empleados, entre los que se encuentran la conservación óvulos, el año sabático y hasta afiliación gratuita a plataformas de streaming.

“La evolución de la oferta de valor va [ligada a los cambios en la población trabajadora](#) desde las edades hasta los intereses que tienen los empleados, en especial los más jóvenes. Por ejemplo, hoy los jóvenes quieren hacer muchas cosas en temas de

**desarrollo profesional y personal**

incluso antes de convertirse en padres, pero el reloj biológico de las mujeres para ser madres puede interferir con el deseo de hacer una maestría o recorrer el mundo”, expone Rocío Hernández, directora de Consultoría en Compensación de AON México.

¿Cuáles son las prestaciones innovadoras que ya empiezan a ganar terreno en el mundo del trabajo? De acuerdo con la firma de consultoría entre estos beneficios se encuentran:

- Congelamiento de óvulos
- Apoyo en trámites de adopción
- Exámenes médicos para familiares
- Telemedicina
- Ayuda de transporte con plataformas digitales
- Licencias de maternidad y paternidad superiores a la Ley
- Afiliación gratuita a plataformas de streaming
- Estacionamiento para bicicletas
- Subsidio para el cuidado de adultos mayores
- Programas de salud física, mental y financiera
- Flexibilidad para trabajar desde cualquier lugar
- Año sabático sin goce de sueldo, pero con garantía de conservar el puesto de trabajo
- Seguro de mascotas

Rocío Hernández reconoce que **estos beneficios aún son poco comunes** y su adopción es lenta, las empresas transnacionales son las que lideran en este tema. Sin embargo, la especialista no descarta que puedan acelerarse en los próximos años.

Aunque la fuerza laboral valora mucho los beneficios tradicionales como los vales de

despensa, fondos de ahorro o días de descanso adicionales, “en el 13% de las empresas ya se ofrecen beneficios flexibles” y las personas pueden acceder a prestaciones como el seguro de mascotas o exámenes médicos para la familia. “Complementan los beneficios con base en sus necesidades”

“La concientización de los tomadores de decisiones en el sentido de tratar de darle a los colaboradores los **beneficios que realmente sean importantes** para ellos. Otro factor que puede acelerar esto es el tema financiero, como beneficios fiscales”, apunta la especialista.

Para Rocío Hernández, una de las grandes lecciones de la adopción de prestaciones innovadoras es que no hay necesidad o intereses absurdos, cada persona [valora una prestación en función de diversos factores](#), por ello la oferta debe evaluarse y adaptarse constantemente.

## **Pandemia: Un antes y un después en prestaciones**

José Luis Avilés, director ejecutivo de Beneficios Globales de Mercer Marsh Beneficios para Latinoamérica, considera que la incorporación de las nuevas generaciones al mundo laboral es uno de los factores que más inciden en la adopción de [prestaciones innovadoras](#), pero la pandemia también influyó en esto, especialmente por la demanda de un mejor equilibrio entre la vida personal y laboral, y el cuidado integral de la salud.

Los acuerdos de trabajo flexible, las políticas de **balance vida-trabajo**, programas de bienestar integral, desarrollo profesional y medidas para promover la diversidad e inclusión, son parte de los nuevos ejes que componen la oferta de beneficios a los empleados.

Según la Encuesta de Beneficios 2023 de Marsh, entre las prestaciones disruptivas que ofrecen las empresas que operan en México se encuentran:

- Licencias de maternidad y paternidad superiores a la ley
- Programas de apoyo a la salud mental
- Subsidio para personas con discapacidad
- Apoyo para adopción
- Apoyo para fertilidad
- Ayuda para cambiar el sexo

Jose Luis Aviles subraya que las empresas deben medir constantemente la competitividad de sus paquetes de beneficios. “En años pasado revisabamos la oferta cada dos o tres años, hoy ésta se debe revisar de manera anual, y no solo es algo que debe estar en la agenda de Recursos Humanos, tambien debe ser prioridad en las areas de finanzas, de riesgos y en del CEO de la empresa . En la pandemia tomo una relevancia fuerte”.

**“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”**