



Es tiempo de agradecer. Aquí te decimos cómo incentivar a tus colaboradores en esta temporada navideña

Ciudad de México, 15 de diciembre de 2021. El 2021 está a punto de terminar y, como el año pasado, han sido tiempos complicados. El sector empresarial, sobre todo, el de las MiPYMES, se ha visto fuertemente impactado por el paso del COVID-19, no obstante, la labor de muchos empleados ha sido factor clave para que muchos negocios sobrevivan y se levanten con miras al 2022.

Todos estos esfuerzos deben verse reflejados de alguna manera, a fin de mantener un espíritu laboral de eficiencia y satisfacción; de igual manera, para crear o fortalecer vínculos de fidelización entre empleados y su lugar de trabajo, es decir, desarrollar integralmente una óptima cultura organizacional.

Por ello, una de las principales preocupaciones en el departamento de Recursos Humanos de las empresas es tener los mejores planes para motivar e incentivar al personal, teniendo en cuenta las nuevas tendencias y modelos de trabajo. La consultora Michael Page en su estudio de [Remuneración 2021 para México y Centroamérica](#), apunta que menos de la mitad de los empleados encuestados afirmaron sentirse orgullosos de decir a otros la empresa en la que laboran. Para aumentar esa cifra es importante entender el nuevo contexto laboral.

Nuevas modalidades, nuevos incentivos

[El teletrabajo, el home office](#) y los esquemas híbridos son constantes en los años por venir y, obviamente, con este cambio, las formas de motivar y retener a los empleados también experimentan cambios. Las nuevas generaciones no buscan sólo una compensación monetaria, sino que quieren retos, experiencias, desafíos y beneficios distintos al salario.

Sobre esto, **Francisco Brunet, director de la unidad Benefits en Edenred México**, comentó lo siguiente: *"Hoy más que nunca, el plus de la recompensa no monetaria es más relevante por elementos como la flexibilidad de horario o un mayor equilibrio entre la vida personal y laboral, aspectos que serán fundamentales en las estrategias de beneficios para el futuro inmediato, sin embargo, no hay que dejar de lado la oferta de soluciones potenciadas por tecnología, ya que el conjunto de todo afecta positivamente la retención del talento y su compromiso con la empresa"*.

Tres beneficios infaltables en estas fechas

Dentro de una estrategia integral para compensar el trabajo de los colaboradores en la época decembrina es importante contar con tres tipos de prestaciones, pensando que en estas fechas, las compras y los obsequios son más frecuentes:



- **Vales de Despensa.** Prestación imprescindible para que tus colaboradores tengan lista su fiesta de Navidad y Año Nuevo. Hoy, la solución de despensa de Edenred se ha robustecido con una app que le brinda a cada usuario transparencia y control sobre sus movimientos, geolocalización de establecimientos, compras online, así como bloqueo y desbloqueo de tarjetas. Entre otros beneficios encontrarás que el monedero electrónico no caduca, tiene validez para comprar en 13 países del mundo.
- **Vestimenta.** Año nuevo, guardarropa nuevo. Aumenta la confianza y el ánimo de tus colaboradores con esta prestación que sirve como apoyo para la compra de ropa, calzado y accesorios, ayudando a mejorar la calidad de vida de los empleados. A nivel nacional, la solución de Edenred es aceptada en 19 mil comercios.
- **Regalo.** Los obsequios convencionales quedaron atrás. Hoy, puedes dar un beneficio extra a tus colaboradores y premiar sus logros a través de tarjetas de regalo para que ellos elijan lo que ellos quieran. Regalo Edenred suma la tecnología móvil con un incentivo sólido para dar, en una tarjeta, bonos por productividad, puntualidad o simplemente como beneficio en esta temporada.

Estos tres apoyos se vuelven imprescindibles y son de los que más agradecerán tus empleados, ya que les ayuda a balancear los gastos que resultan de este periodo de fiestas y, como empresa, representa una de las mejores formas de mostrar a tus colaboradores el reconocimiento de su esfuerzo a lo largo del año, aumentando su poder adquisitivo y simplificando su vida diaria.

Otros incentivos de valor para tu estrategia

Como se mencionó anteriormente, los modelos laborales y las motivaciones de los trabajadores han cambiado. Entonces, para dar una oferta de salario emocional más amplia hay que tener en cuenta estos factores, y por eso te dejamos una serie de prestaciones que puedes otorgar con base en las nuevas formas de trabajar.

- **Periodo de vacaciones ampliado**
- **Atención a la salud física y mental (puede ser a través de webinars)**
- **Flexibilidad de tiempos y horarios**
- **Capacitación constante**
- **Días libres por maternidad o paternidad**
- **Short Fridays**

Diciembre es un mes de reflexión y preparación en muchos sentidos. En el ámbito laboral, tener al mejor talento disponible depende de saber conjuntar un esquema competitivo de compensaciones económicas, incentivos y salario emocional. Esta fórmula puede empezar a



implementarse en esta temporada y darle continuidad con el tiempo, reflejándose en mejor productividad, trabajadores motivados y obtención más rápida de resultados.