



Bienestar e incentivos más allá del aguinaldo: la diferencia cuando 3 de cada 10 colaboradores abandonan sus empresas

- *Integrar estrategias de salario emocional con beneficios, flexibilidad y bienestar, permite fidelizar al talento y reducir la rotación.*
- *En un entorno donde 3 de cada 10 trabajadores considera dejar su trabajo en diciembre, estas iniciativas fortalecen el compromiso y la satisfacción, con resultados positivos para las organizaciones en México.*

Las prioridades de las personas han cambiado drásticamente en el mundo laboral, lo que también transforma los modelos empresariales. Las nuevas generaciones de colaboradores no sólo valoran lo puramente económico, como es el caso del aguinaldo o bono de fin de año, sino que también priorizan aquellos que mejoran su bienestar integral.

En un entorno donde 3 de cada 10 colaboradores piensa en dejar su trabajo en diciembre; el salario emocional —que incluye entre otros elementos, beneficios que hacen sentir valorados a los colaboradores como pueden ser vales de despensa, vales de restaurante o tarjetas de regalo— mejora su desempeño y reduce la rotación laboral clave en este momento del año donde se empieza a escuchar el “nada más el aguinaldo y renuncio”, “2 colapsos mentales y llega el aguinaldo”.

Para **Karina García, Head of Talent Performance & Development de [Edenred México](#)**, *“El bienestar integral en el trabajo ha dejado de ser un extra o un beneficio ocasional; se ha convertido en un factor decisivo para la permanencia y la motivación de los colaboradores. No se trata solo de la rifa o la fiesta de fin de año, sino de un paquete de beneficios mucho más robusto que impacten en su bienestar físico, emocional y financiero.*

Incentivos para un cierre de año con baja rotación

El cierre de año es un momento perfecto para reforzar el compromiso que como empresa se tiene hacia los colaboradores. “Por ejemplo, hoy prefieren una tarjeta de despensa para poder comprar las croquetas de sus mascotas, que ganarse una licuadora en la rifa de la empresa” afirma la experta.

Entender los intereses de los colaboradores es esencial, permite construir ambientes positivos y relaciones laborales sólidas. Contar con una estrategia de beneficios integrales y salario emocional reduce la rotación, pues los colaboradores que se sienten valorados suelen quedarse. Más de la mitad prioriza el equilibrio entre vida personal y laboral, y el 45% considera esencial la flexibilidad. Estos incentivos ayudan a las empresas a retener a su talento y fomentar un compromiso auténtico y duradero.

Beneficios para colaboradores y para la marca empleadora

Los colaboradores buscan algo más que un salario competitivo. Valoran la diversidad, un buen equilibrio entre vida y trabajo y oportunidades de desarrollo. Estos elementos se han convertido en prioridades que definen la satisfacción y el compromiso en su lugar de trabajo.

No obstante, atender estas expectativas también refuerza la imagen de la empresa como un lugar atractivo para trabajar. Una marca empleadora sólida facilita la atracción de talento y genera una reputación de confianza y cuidado en su sector.

Nuevos propósitos empresariales: construir un lugar a largo plazo

Cada vez más empresas adoptan estrategias de calidad de vida que atienden las necesidades reales de su personal. Al cierre de año, cuando muchos colaboradores reconsideran sus objetivos personales y laborales, estos incentivos pueden marcar la diferencia y ayudar a construir un equipo con visión de crecimiento.

Las empresas en México que adoptan una estrategia integral de incentivos e iniciativas enfocadas en bienestar no solo elevan su productividad, sino que también se convierten en entornos donde el talento encuentra razones para quedarse y desarrollarse. Invertir en beneficios integrales y de salario emocional que respondan a las necesidades personales y profesionales de los colaboradores refuerza la identidad de la empresa y genera un ambiente donde visualizan su futuro a largo plazo, lo cual permite comenzar el próximo año con un equipo alineado y motivado.

Acerca de Edenred

Edenred es la plataforma de pagos y servicios digitales que apoya diariamente a los colaboradores en el mundo laboral. Conecta, en 45 países a 60 millones de usuarios con 2 millones de comerciantes asociados a través de casi 1 millón de clientes corporativos.

Edenred ofrece soluciones de pago para usos específicos dedicados a alimentación (como vales de comida), motivación (como tarjetas regalo, plataformas de implicación de empleados), movilidad (como soluciones multienergía, mantenimiento, peajes, aparcamiento y movilidad) y pagos empresariales (como tarjetas virtuales).

Fiel al propósito del Grupo, “Enrich connections, for good», estas soluciones mejoran el bienestar y el poder adquisitivo de los usuarios. Mejoran el atractivo y la eficiencia de las empresas y vitalizan el empleo y la economía local. También promueven el acceso a alimentos más saludables, productos más amigables con el medio ambiente y una movilidad más fluida.

Los 12.000 empleados de Edenred se comprometen a diario a hacer del mundo del trabajo un mundo conectado más eficiente, seguro y responsable.

En 2022, gracias a sus activos tecnológicos globales, el Grupo gestionó unos 38.000 millones de euros de negocio, generado principalmente mediante aplicaciones móviles, plataformas online y tarjetas.

Cotizada en Euronext Paris, Edenred forma parte de los índices CAC 40, CAC 40 ESG, CAC Large 60, Euronext 100, Euronext Tech Leaders, FTSE4Good y MSCI Europe.

Las marcas y logotipos mencionados y utilizados en este comunicado de prensa son marcas registradas por EDENRED S.E., sus subsidiarias o terceros. No pueden usarse comercialmente sin el consentimiento de su propietario.

CONTACTOS

Jefa de Relaciones Públicas y Comunicación

Lesly Rodríguez

+52 (56) 1999 7231

lesly.rodriguez@edenred.com

Relaciones con prensa: Another Company

Fernanda Vargas

+52 (55) 2305 8283

fernanda.vargas@another.co
