



## Renuncias post-aguinaldo: pasar de la retención a la fidelización en 2025 es vital para las empresas

- *El mercado laboral se transforma y 7 de cada 10 trabajadores planea cambiar de empleo en el nuevo año, de acuerdo con datos del sector.*
- *Por esta razón, las organizaciones deben establecer estrategias que fortalezcan la fidelización, impulsen una nueva cultura y clima laboral.*

El inicio de 2025 es un momento de *bajón* empresarial marcado por el éxodo post-aguinaldo de colaboradores, las evaluaciones de fin de año y la cuesta de enero. A esto se suman retos fuertes que ya “enseñan las garras”: 73% de las empresas reconoce que sus colaboradores estarán insatisfechos el próximo año, de acuerdo con [proyecciones](#) del sector.

Por otro lado, algunos estudios relevan que **7 de cada 10** trabajadores planea cambiar de empleo en 2025. Estos fenómenos dan lugar a un escenario en el que la fidelización será vital para asegurar la permanencia y motivación del talento.

*“Una de las mejores maneras de comenzar el nuevo año es con estrategias que fortalezcan el engagement laboral, lo cual es clave para pasar de la retención a una fidelización”. Esto ayuda a construir un entorno que prioriza el bienestar y el crecimiento mutuo, en un contexto en el que las prioridades de los colaboradores están cambiando, y donde mejorar la experiencia del colaborador será un pilar para los resultados de negocio”,* explicó **Karina García, Head of Talent Performance & Development de [Edenred México](#).**

### Diferencias entre retención y fidelización

Retener implica mantener a los colaboradores dentro de la empresa, pero no garantiza su compromiso ni su satisfacción. Es un enfoque reactivo que busca evitar la fuga de talento, muchas veces sin abordar las causas que generan insatisfacción.

En contraste, fidelizar consiste en construir una relación sólida con los equipos. Significa fomentar la lealtad a través de distintos tipos de incentivos, oportunidades de desarrollo y un entorno que inspire orgullo y pertenencia. Este enfoque no sólo reduce la rotación, sino que impulsa un mayor nivel de desempeño y creatividad.

De hecho, las empresas con altos niveles de compromiso en sus equipos pueden reducir la rotación entre 25% y 65%, mientras que los colaboradores fidelizados pueden ser hasta 22% más productivos que aquellos que no lo están.

## **Convertir la rotación en una oportunidad**

Si bien la rotación laboral puede afectar la estabilidad y la continuidad de los proyectos, a menudo resulta inevitable, por lo que es necesario mantener una “tasa sana” de rotación y que ésta no se incremente. Dado el caso, es necesario transformarla en una oportunidad para fidelizar a quienes permanecen.

Para lograrlo, es necesario que cada trabajador se sienta parte esencial de la organización. Esto implica atender sus necesidades y reconocer su valor más allá de un contrato laboral. Algunas de las prestaciones o beneficios que resulta más atractiva en un empleo es la flexibilidad laboral/*home office*.

A ello se suman beneficios que mejoran su poder adquisitivo y alimentación como vales de despensa y restaurante, de acuerdo con los [resultados](#) del estudio “*Market Research 2025: el mercado laboral en México y Latam*”.

*“Evolucionar de la retención a la fidelización en 2025 es un desafío que requiere compromiso, pero los beneficios son incalculables. Al construir relaciones auténticas con los equipos, las empresas reducen la rotación y aseguran un entorno dinámico y colaborativo. Este inicio de año representa la oportunidad perfecta para implementar acciones que generen un impacto positivo en la organización y en las personas que la integran”,* concluyó **Karina García**.

---

### **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.rodriquez@edenred.com](mailto:lesly.rodriquez@edenred.com)

### **Relaciones con prensa: Another Company**

Fernanda Vargas

+52 (55) 2305 8283

[fernanda.vargas@another.co](mailto:fernanda.vargas@another.co)

---