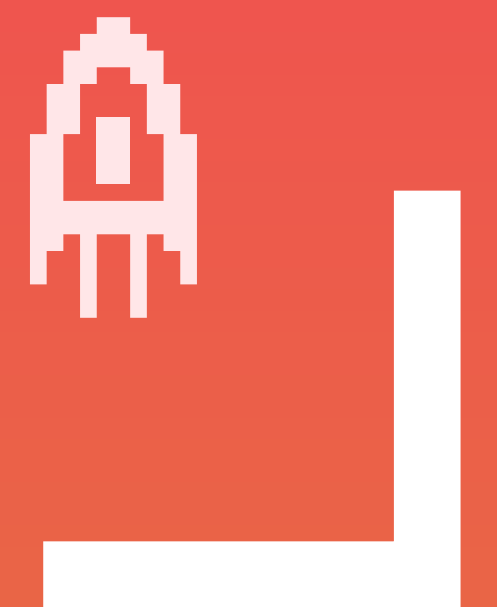


Estudio de Engagement

MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD

*Hallazgos y
oportunidades*

2025



En alianza con
PROVOKERS



Las organizaciones enfrentan el desafío de diseñar estrategias que equilibren las necesidades de sus colaboradores con los objetivos del negocio. En 2025, el reto será ofrecer experiencias que fomenten la **motivación, el reconocimiento y el crecimiento profesional**, allí radican las expectativas actuales de los colaboradores, su nivel de compromiso y su productividad.

Contenidos

1 Entendiendo el Contexto Actual y el Perfil del Colaborador en LATAM

Un análisis de las prioridades y retos económicos que enfrentan los colaboradores en la región.

2 Los Pilares de Satisfacción y Compromiso en el Trabajo

Descubre cómo el reconocimiento y las oportunidades de crecimiento impactan la satisfacción laboral.

3 Expectativas y Necesidades para el 2025

La importancia de la personalización de incentivos y el reconocimiento constante para mantener equipos motivados.

4 Buenas Prácticas en Incentivos y Beneficios

Estrategias clave para ofrecer flexibilidad, bienestar e incentivos que generen un impacto emocional duradero.

5 Estrategias de Crecimiento Profesional y Retención

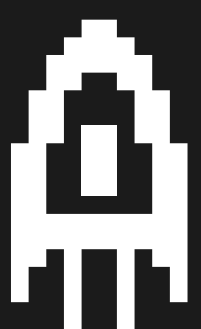
La relevancia de la capacitación, promoción interna y planes de carrera para atraer y retener talento.

6 Conclusiones y Hallazgos Clave para el 2025

Cómo las soluciones de Apprecio gestionan objetivos organizacionales con las expectativas de colaboradores y clientes.

7 El papel que Apprecio puede jugar en la gestión de tus estrategias

Cómo las soluciones de Apprecio gestionan objetivos organizacionales con las expectativas de colaboradores y clientes.



Jaime Villatoro

CEO de Apprecio



En Apprecio I Dcanje, sabemos que las personas son el motor de toda organización. Los colaboradores no solo buscan un lugar de trabajo, sino un espacio donde puedan crecer, sentirse valorados y construir algo que tenga sentido para ellos. En los últimos años, hemos visto cambios significativos en las expectativas y necesidades de los equipos y es fundamental que como líderes estemos atentos y dispuestos a responder.

Este estudio, desarrollado junto a nuestro aliado en investigación de mercados **Provokers**, captura el pulso actual de los colaboradores en Colombia, México, Chile y Perú, ayudándonos a comprender de manera profunda lo que realmente importa en sus experiencias laborales. Nos permite ver las oportunidades y retos que tenemos para crear entornos de trabajo en los que cada persona se sienta reconocida y donde el compromiso sea natural, no impuesto.

Cuando el talento está comprometido, los resultados se multiplican. Por eso nuestro propósito es acompañarte a recorrer este camino, partiendo desde el conocimiento de las personas y sus expectativas, hasta diseñar y gestionar estrategias de motivación e incentivos que realmente transformen.

Te invito a leer este estudio, donde encontrarás insights y recomendaciones que, espero, te inspiren a elevar la experiencia de tus equipos este 2025. Construir una cultura de aprecio que potencie los resultados de toda tu organización es posible y en Apprecio I Dcanje queremos acompañarte en cada paso.

01

Entendiendo el Contexto Actual y el Perfil del Colaborador en LATAM

Perfil demográfico y prioridades

Los colaboradores de los países encuestados México, Colombia, Chile y Perú comparten objetivos y sueños similares, impulsados principalmente por

la estabilidad familiar, el crecimiento profesional y el deseo de mejorar su calidad de vida.

Según nuestro estudio, los 4 principales anhelos de los colaboradores son



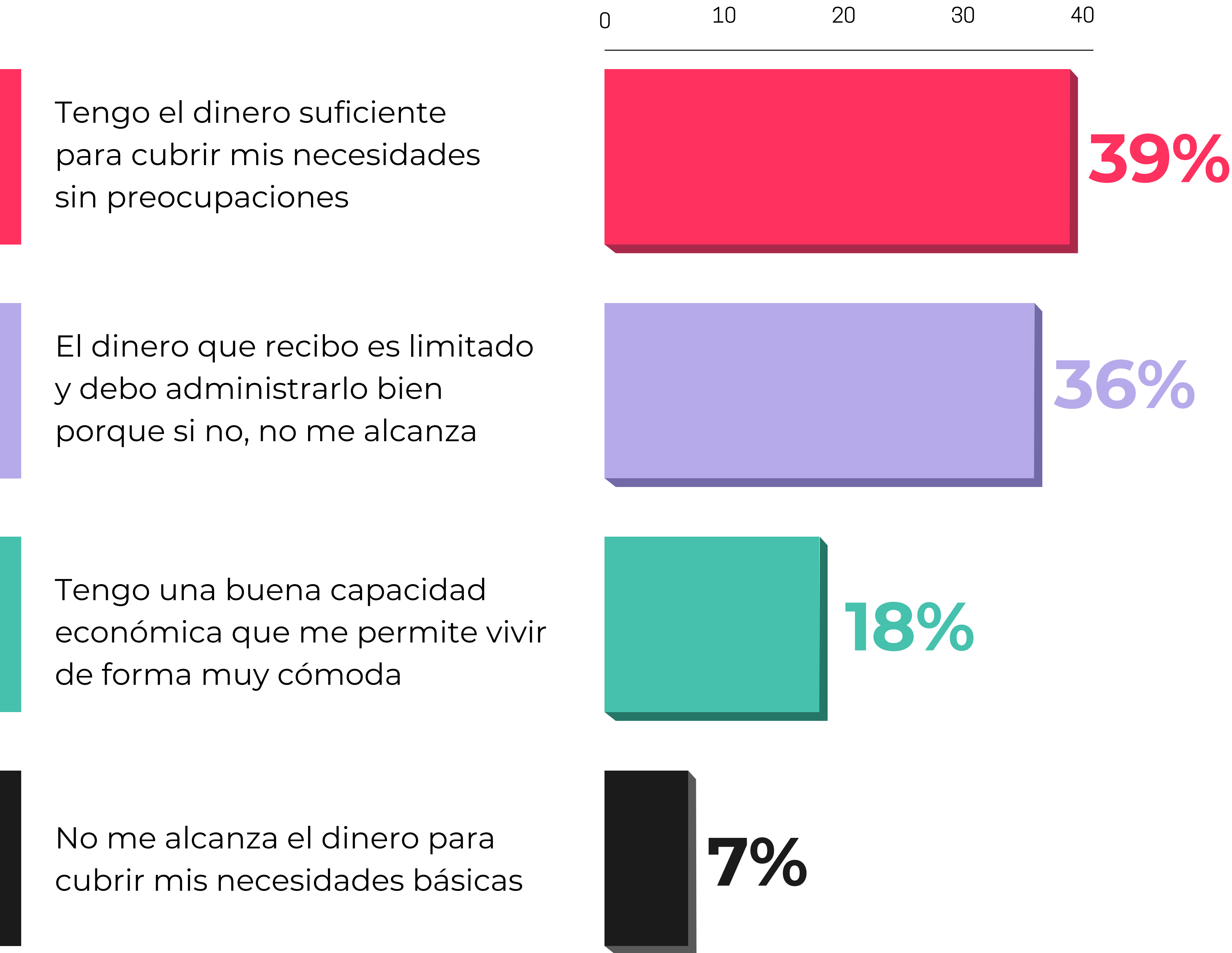
La educación de sus hijos, la compra de una vivienda y el pago de deudas, refleja una necesidad de **estabilidad económica** que va más allá de su rol laboral.



Situación económica y retos personales

Actualmente, el 43% de los encuestados declara enfrentar limitaciones económicas, lo que refuerza la importancia de ofrecer beneficios tangibles en el trabajo. Este contexto revela que muchas veces los colaboradores no solo buscan un trabajo que les proporcione ingresos, sino que

también **necesitan apoyos que les ayuden a cubrir sus necesidades básicas y alcanzar sus metas personales, como ahorrar para comprar una vivienda o para la educación de sus hijos.**



43% de los encuestados declara enfrentar limitaciones económicas, **esto refuerza la importancia de ofrecer beneficios tangibles en el trabajo**

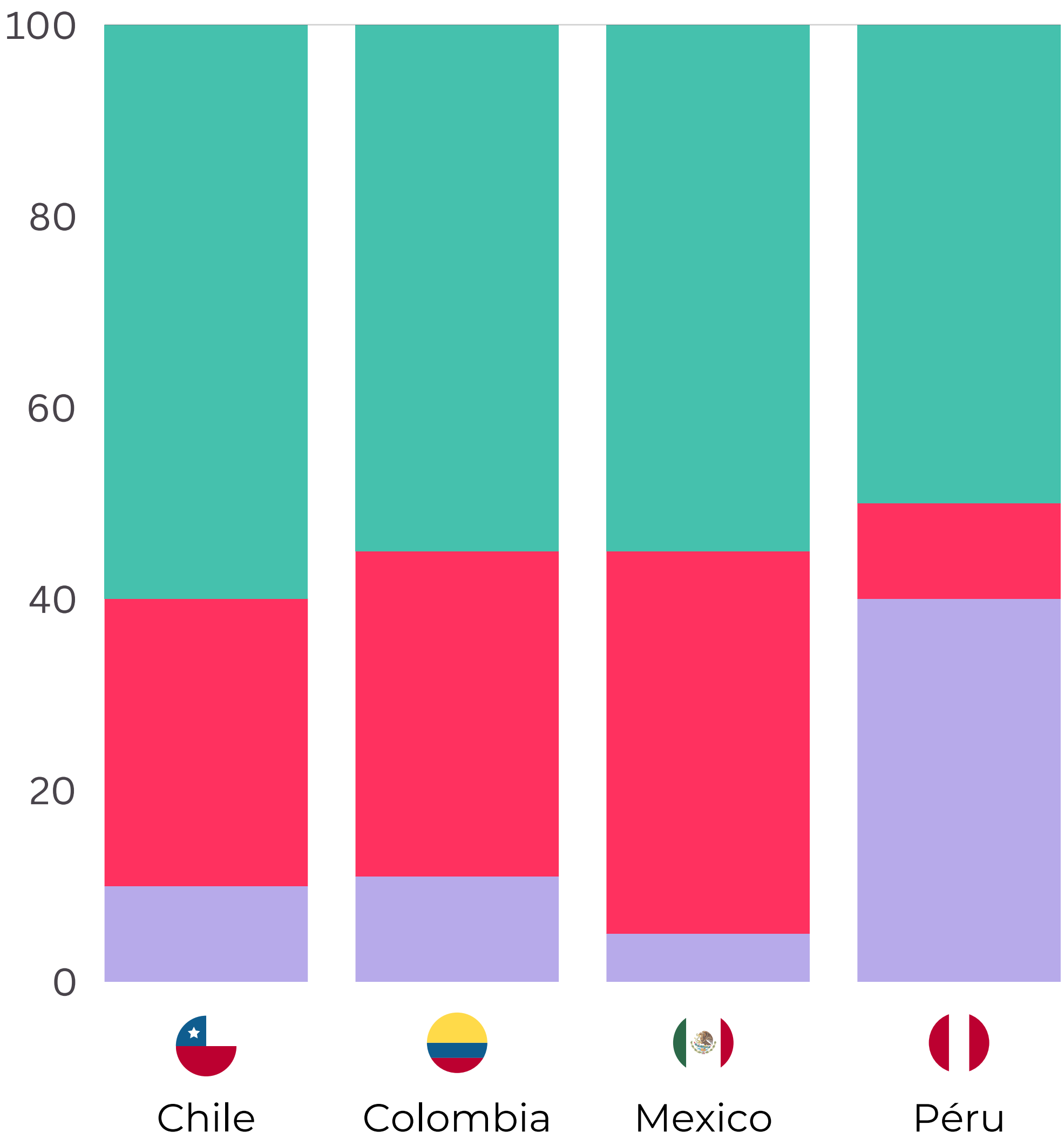


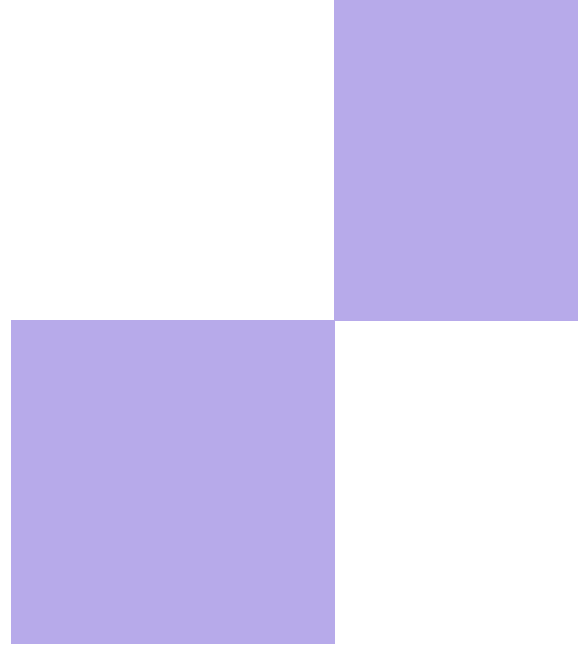
Sacrificios y compromisos

En cuanto a lo que sienten como mayor sacrificio y renuncias ligadas a su trabajo, en los 4 países encuestados **destaca la percepción de haber renunciado o sacrificar tiempo personal y familiar**

para cumplir con sus responsabilidades laborales, lo que revela una necesidad creciente de un balance entre vida y trabajo.

¿QUÉ HAS TENIDO QUE SACRIFICAR EN LOS ÚLTIMOS 2 AÑOS?





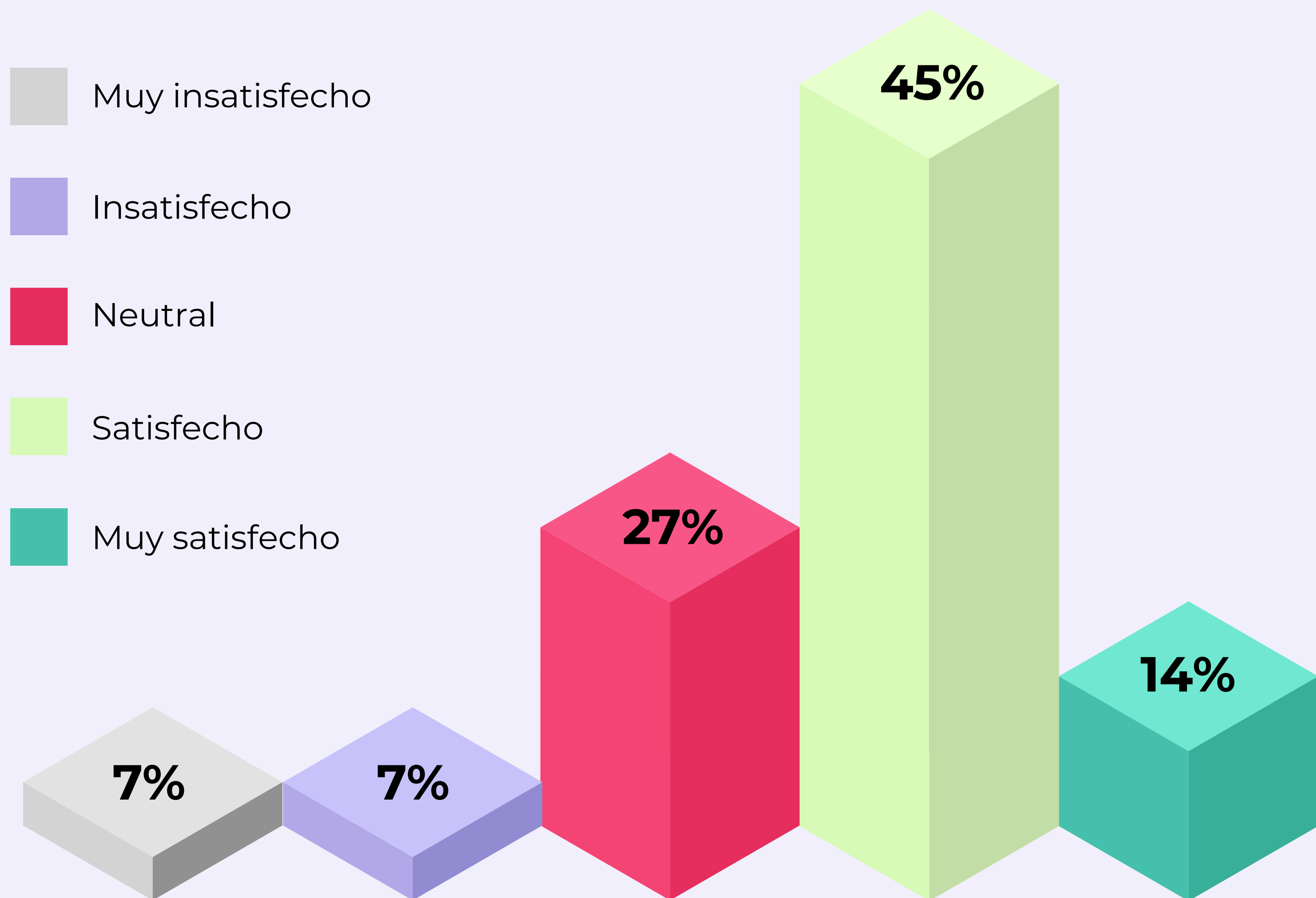
Los Pilares de Satisfacción y Compromiso en el Trabajo

Niveles de satisfacción y compromiso

En promedio, el **60% de los colaboradores en estos países se declara satisfecho con su trabajo**, aunque persisten desafíos

importantes en cuanto a la retención de talento, especialmente en Perú y México, donde se reporta una menor satisfacción.

¿Qué tan satisfecho(a) estás con tu trabajo en general?



Este dato refleja que las organizaciones en estos países tienen la oportunidad de mejorar sus niveles de satisfacción y compromiso, comenzando por ofrecer más oportunidades de reconocimiento y crecimiento profesional.

Retos del compromiso

La falta de oportunidades de crecimiento, el desequilibrio entre vida personal y laboral y la ausencia de reconocimiento figuran entre los factores principales de desmotivación.

Uno de los hallazgos más relevantes del informe es que el reconocimiento es crucial para el compromiso y la satisfacción del colaborador.



El 65% de los encuestados en LATAM considera que debería ser reconocido mensualmente o trimestralmente por sus esfuerzos.

65% espera un reconocimiento constante para mantenerse comprometido.

El valor del reconocimiento y la cultura organizacional

Para el colaborador actual, el reconocimiento continuo y personalizado es esencial para mantenerse comprometido.

A pesar de que el salario sigue siendo un motivador importante, el reconocimiento regular y la validación del trabajo son factores clave para mantener alta la motivación. Las encuestas mostraron que un alto porcentaje de los colaboradores (especialmente entre 25 y 45 años) prefieren que sus líderes los

reconozcan de manera frecuente y en función de su desempeño.



03

Expectativas y Necesidades para el 2025

Frecuencia de reconocimientos y validación

El estudio revela que el 65% de los colaboradores prefieren recibir reconocimientos mensuales o trimestrales. Este hallazgo subraya la importancia de validar los logros de los equipos de forma constante. Las soluciones de reconocimiento automático y en tiempo real cobran relevancia

Incentivos atractivos y efectivos

Los colaboradores consideran que ciertos incentivos, como bonos y oportunidades de desarrollo, son clave para mantener su motivación.



La personalización de los incentivos es una tendencia en aumento acelerado y el 52% de los encuestados en LATAM considera que los incentivos personalizados son más efectivos que los genéricos. Sin embargo, muchas empresas aún mantienen enfoques demasiado estandarizados en sus programas de incentivos.

Por eso, esta flexibilidad y variedad en las recompensas hacen que el programa sea atractivo y relevante para cada persona.



65%

prefiere recibir reconocimientos mensuales o trimestrales.

considera que los incentivos personalizados son más efectivos que los genéricos.

52%



04

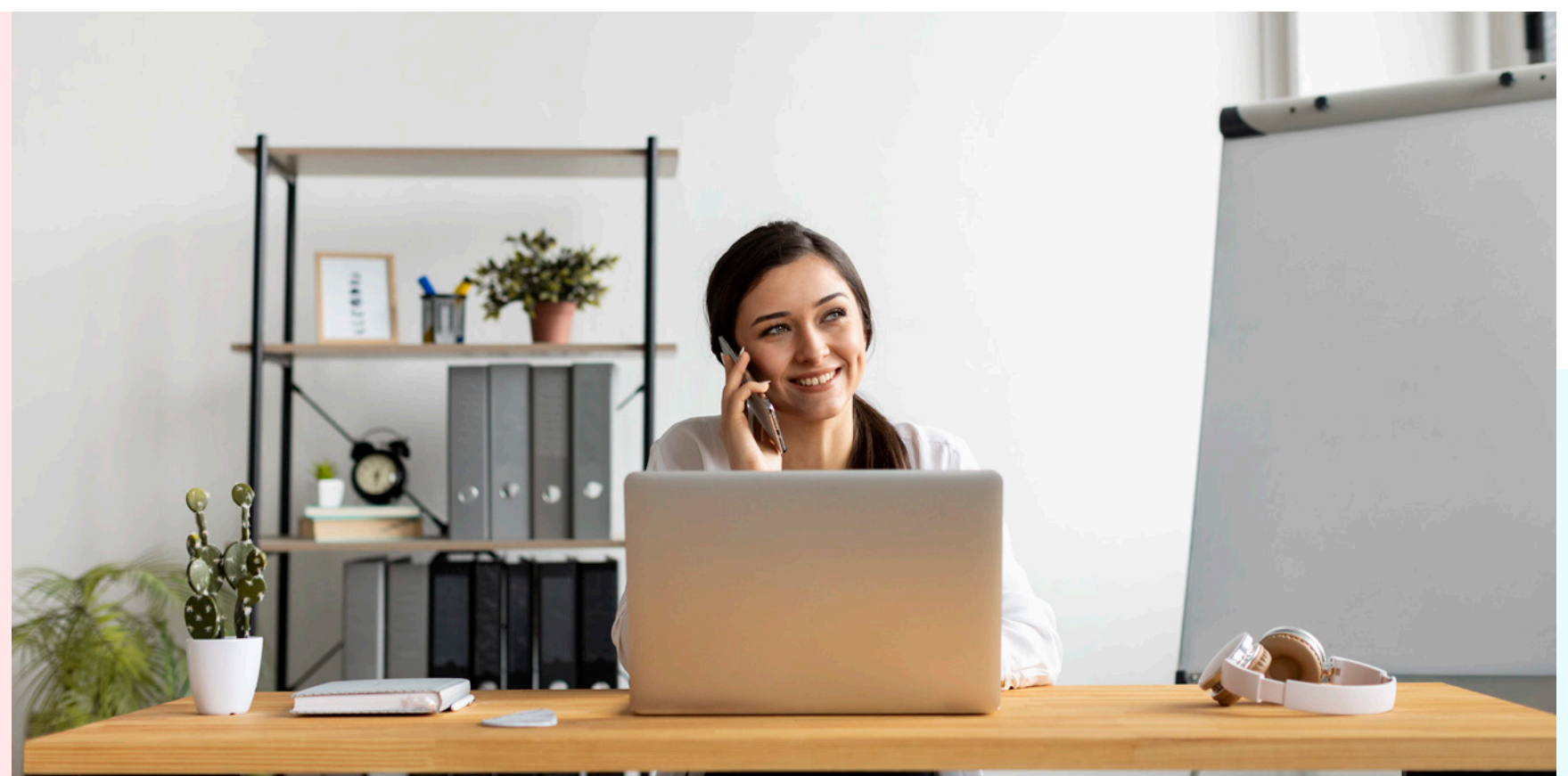
Buenas Prácticas en Incentivos y Beneficios

Flexibilidad y autonomía

Uno de los cambios más significativos en las expectativas de los colaboradores en LATAM es la creciente demanda de flexibilidad laboral. La posibilidad de trabajar de manera remota y contar con horarios flexibles ha ganado una importancia crucial, especialmente para los colaboradores de entre 25 y 45 años. Estos beneficios permiten un mejor equilibrio entre la vida personal y profesional y contribuyen al bienestar general de los colaboradores.

En términos de bienestar, los colaboradores también valoran enormemente los beneficios en especie (salud, educación, recreación), lo que representa una oportunidad para las empresas de diversificar sus estrategias de incentivos.

El trabajo remoto y los programas de bienestar son considerados esenciales para alcanzar un buen equilibrio entre vida personal y trabajo.

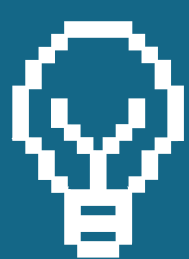
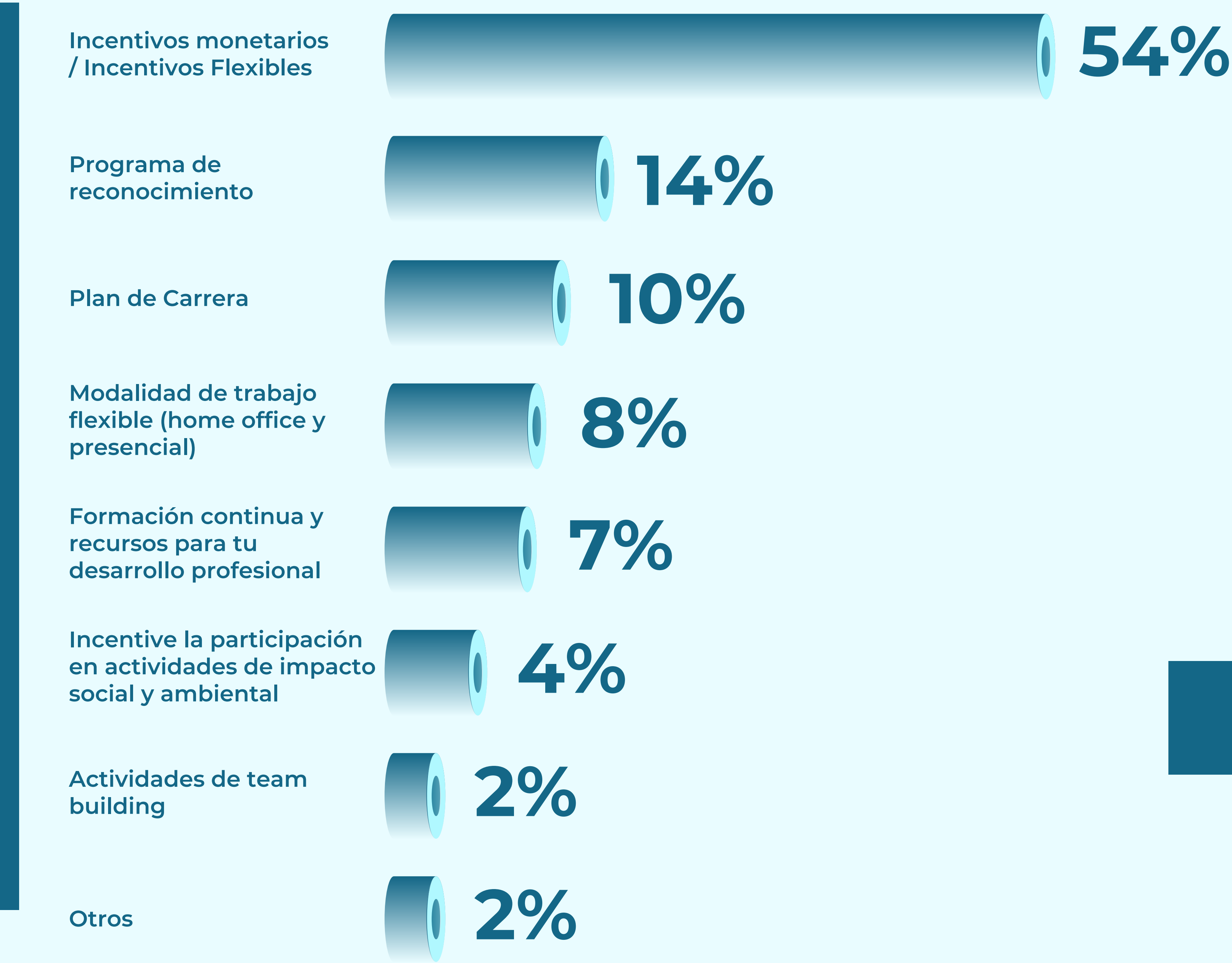


Incentivos Monetarios y no monetarios

Aunque los incentivos monetarios como bonos y compensaciones flexibles siguen siendo efectivos, los colaboradores valoran cada vez más los beneficios en especie y el desarrollo profesional. La opción de personalización de estos incentivos es muy apreciada y esperada. Que cada colaborador

elija lo que mejor se adapta a sus necesidades y estilo de vida, desde bonos en canasta familiar hasta programas de entretenimiento o vestuario son esenciales para que cada persona realmente perciba el valor esperado.

Lo que más valoran en temas de incentivos



Consejo importante ¿Por qué no debes usar solo bonos en dinero?

El dinero es un motivador inmediato, pero no es efectivo a largo plazo. Según la psicología de la motivación, los bonos en efectivo se asocian más con el salario que con una verdadera recompensa por esfuerzo. Además, muchas veces el bono se usa para pagar deudas o cubrir gastos diarios, lo que diluye su efecto motivador. En lugar de eso, los incentivos deben ofrecer una experiencia que se perciba como valiosa, memorable y emocionalmente gratificante.

Los incentivos deben ser experiencias que generen una conexión emocional y motiven a los colaboradores a continuar superándose. Incentivos personalizados, como premios que los colaboradores elijan o experiencias significativas, son mucho más efectivos para fomentar la motivación y el compromiso a largo plazo.

05

Estrategias de Crecimiento Profesional y Retención

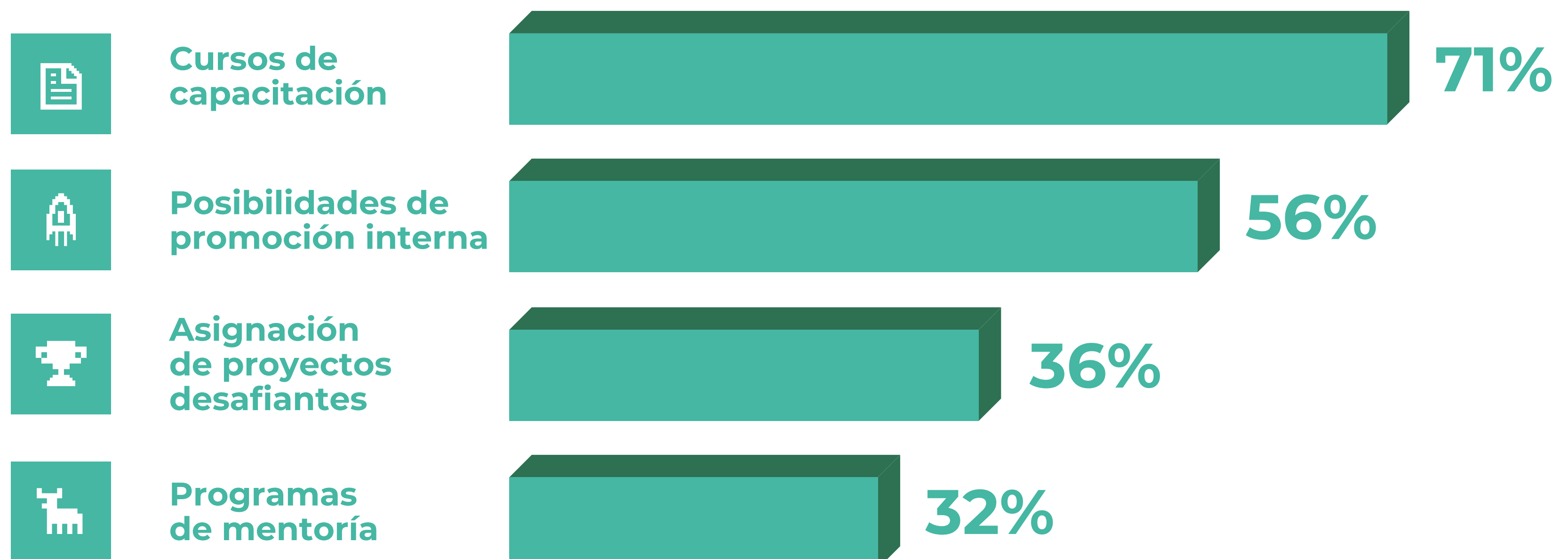
Capacitación y crecimiento Interno

Creer profesionalmente sigue siendo una de las principales motivaciones para los colaboradores en lo que respecta a las oportunidades de capacitación y promoción interna.

De acuerdo con el informe, los colaboradores valoran enormemente las oportunidades de capacitación, los proyectos desafiantes, y las posibilidades de promoción interna. Este deseo es especialmente fuerte en los colaboradores más jóvenes (18-35 años),

quienes buscan un plan de carrera claro y oportunidades de mentoría.

Sin embargo, el 56% afirma que su organización no está impulsando suficientemente estas oportunidades de desarrollo e informa que solo el 26% de los líderes actualmente gestiona estos programas de manera consistente, lo que representa una oportunidad importante para las organizaciones que desean destacarse.



56% afirma que su organización no está impulsando oportunidades de desarrollo

Solo el 26% de los líderes gestiona programas de formación y promoción interna



06

5 Conclusiones y Hallazgos Clave para el 2025

1

El reconocimiento será fundamental

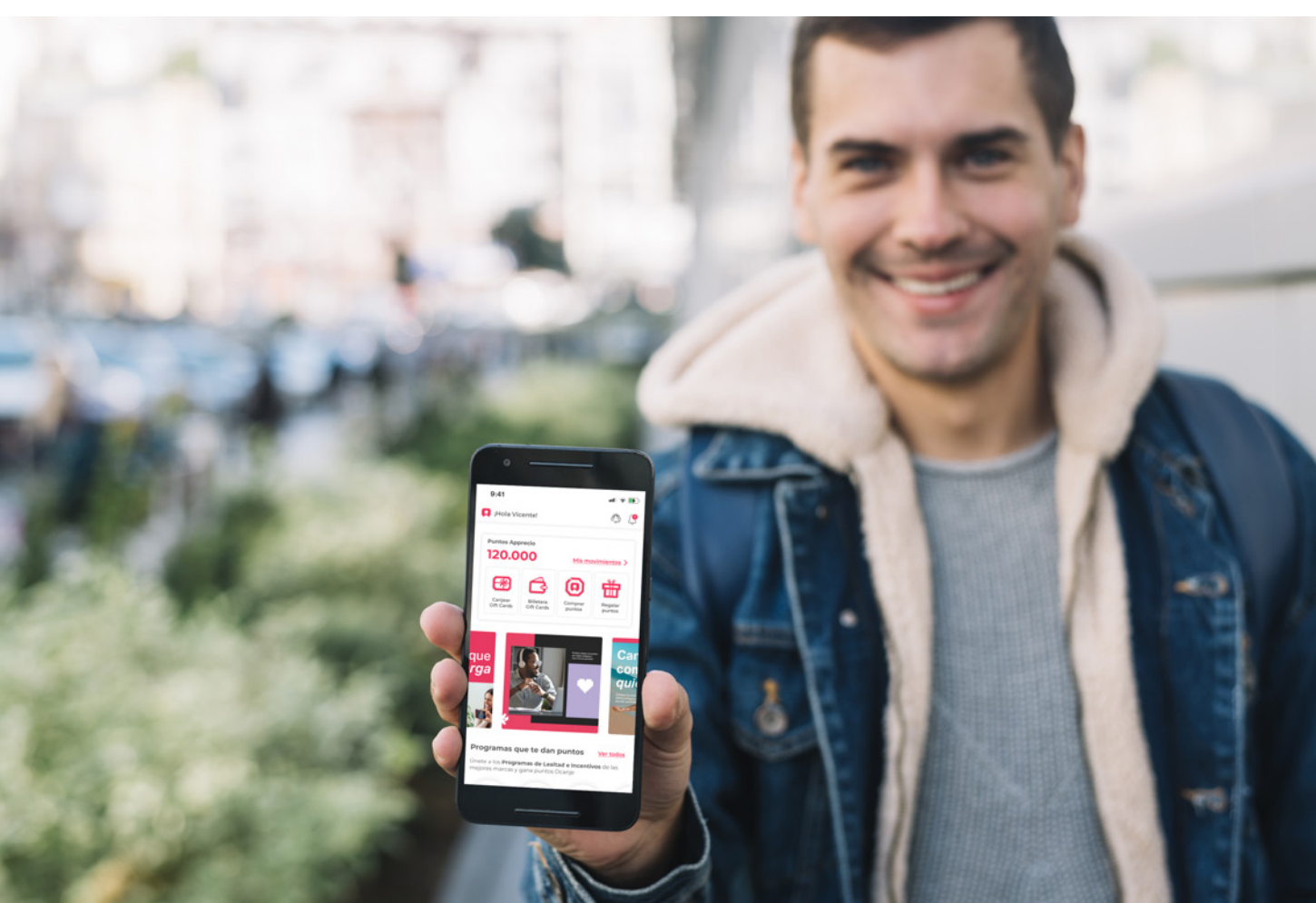
La clave para mantener un equipo comprometido en 2025 será el reconocimiento constante y genuino. Las empresas deben integrar sistemas de reconocimiento que sean automatizados, oportunos y basados en el desempeño, para generar una cultura de aprecio que impulse la motivación de los equipos.



2

La personalización de los Incentivos será la norma

El futuro de los incentivos se dirige hacia la personalización. Opciones que se adapten a las necesidades individuales de cada colaborador. Desde beneficios en especie hasta desarrollo profesional, la flexibilidad y la variedad en los programas de incentivos serán claves para mantener la motivación alta y alineada con los intereses personales.



3

El crecimiento profesional como prioridad

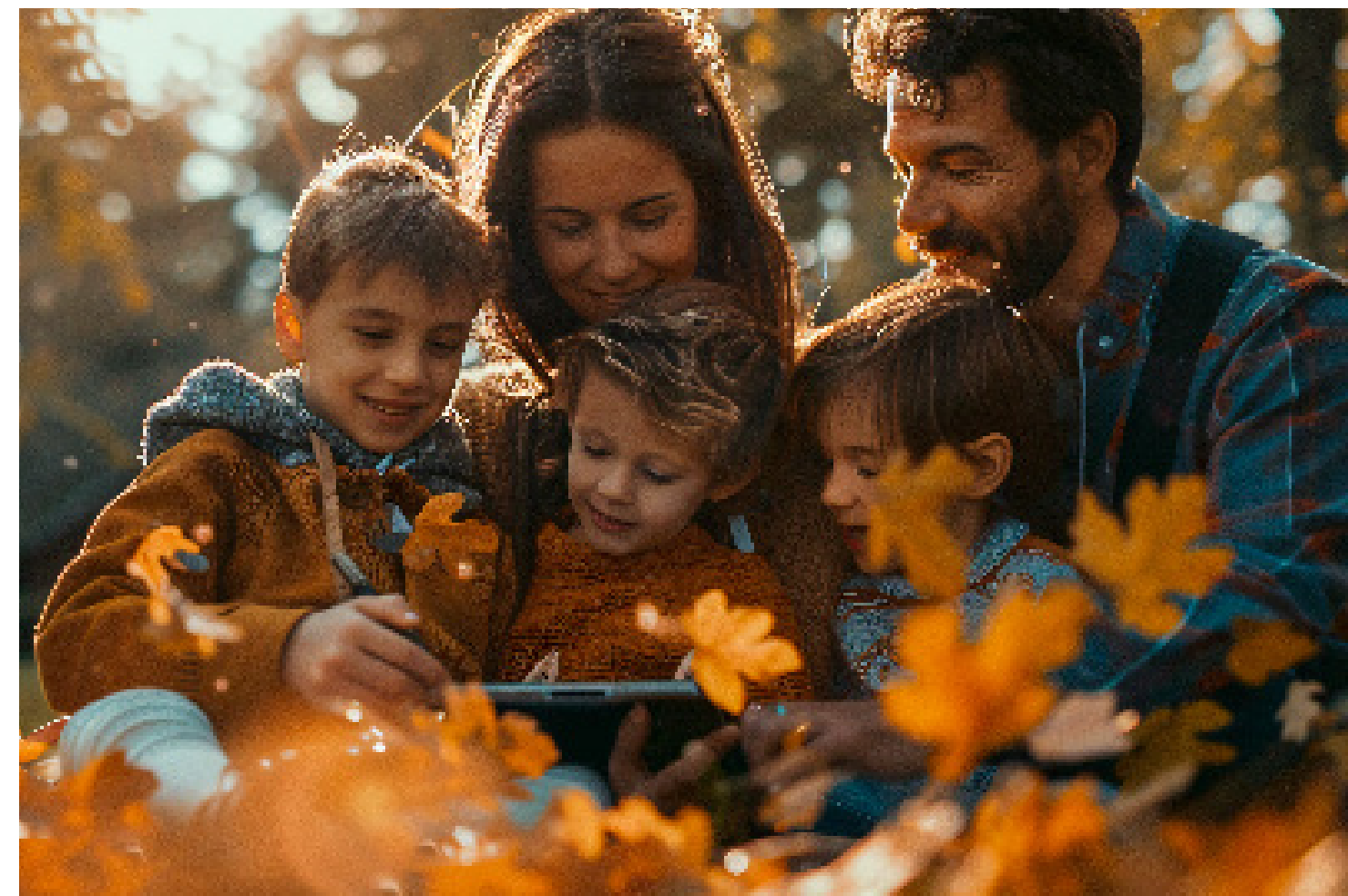
El deseo de crecimiento profesional sigue siendo una de las motivaciones más fuertes para los colaboradores, especialmente entre los más jóvenes. Ofrecer programas de formación continuos, planes de carrera claros y oportunidades de promoción interna será un factor diferencial para atraer y retener talento en el futuro.



4

El balance entre vida personal y trabajo es esencial

La flexibilidad laboral y los beneficios que apoyan el bienestar integral de los colaboradores seguirán siendo una prioridad en 2025. El trabajo remoto, los horarios flexibles y los programas de bienestar son considerados esenciales para un buen equilibrio entre la vida personal y profesional. Las organizaciones que ofrezcan estos beneficios fortalecerán la lealtad de sus equipos, mejorando no solo su satisfacción, sino también su productividad.



5

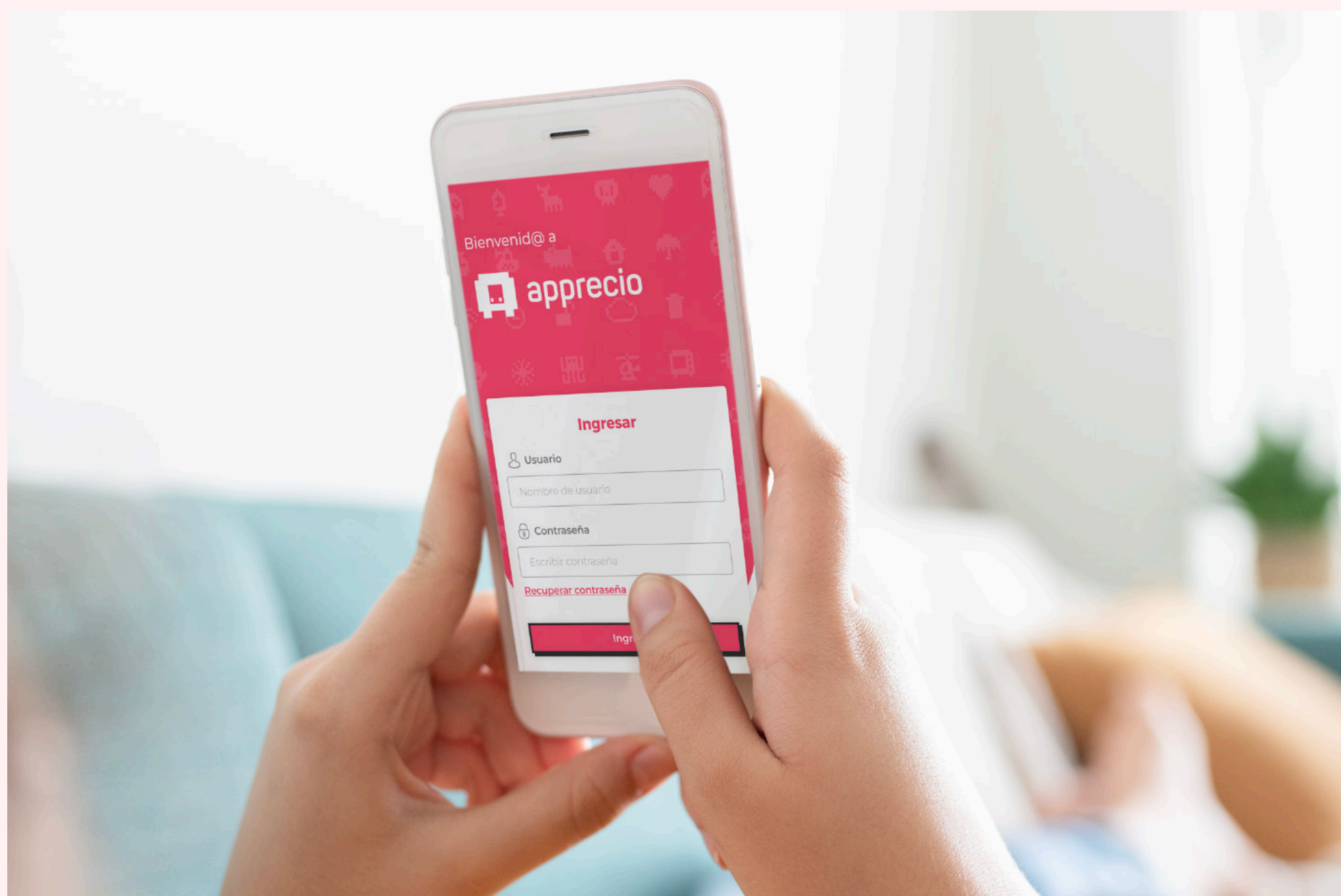
Los líderes juegan un papel clave en la gestión del talento

Los líderes deben ser los principales impulsores de los programas de desarrollo y reconocimiento. Para 2025, las organizaciones deben asegurar que sus líderes estén capacitados para implementar estrategias de fidelización efectivas y ser ellos mismos agentes activos en la creación de una cultura de reconocimiento y crecimiento profesional.

07

El papel que Apprecio / Dcanje puede jugar en la gestión de tus estrategias

Nuestro ecosistema digital de incentivos y reconocimientos no solo aborda las necesidades identificadas en este estudio, sino que ofrece soluciones innovadoras que alinean los objetivos organizacionales con las expectativas de los colaboradores y clientes.



Reconocimiento continuo: la clave del compromiso

Los datos son claros: el 65% de los colaboradores en LATAM esperan un reconocimiento constante para mantenerse comprometidos. Apprecio I Dcanje ofrece módulos personalizados que permiten a las organizaciones reconocer logros y esfuerzos en tiempo real. Cumplimiento de objetivos, muros de reconocimientos públicos y fechas especiales como cumpleaños.

Gamificación: motivación y desempeño potenciados

La gamificación se ha convertido en una herramienta poderosa para dinamizar el trabajo y la interacción. Con Apprecio I Dcanje, las empresas pueden implementar desafíos y dinámicas que inspiran a los equipos a dar lo mejor de sí mismos siendo reconocidos en todo el camino. Nuestro sistema de puntos recompensa la participación activa en metas, entrenamientos y proyectos clave, convirtiendo la rutina laboral en una experiencia motivadora.

Recompensas e incentivos flexibles

El 52% de los colaboradores consideran que los incentivos personalizados son más efectivos que los genéricos. En Apprecio I Dcanje, entendemos que cada persona es única. Por eso, nuestra plataforma permite diseñar programas de reconocimiento flexibles y personalizables ofreciendo un catálogo con más de 10,000 opciones de marcas, experiencias y productos donde el colaborador es quien escoge el incentivo que más se ajuste a su realidad y preferencia.

Insights accionables para decisiones estratégicas

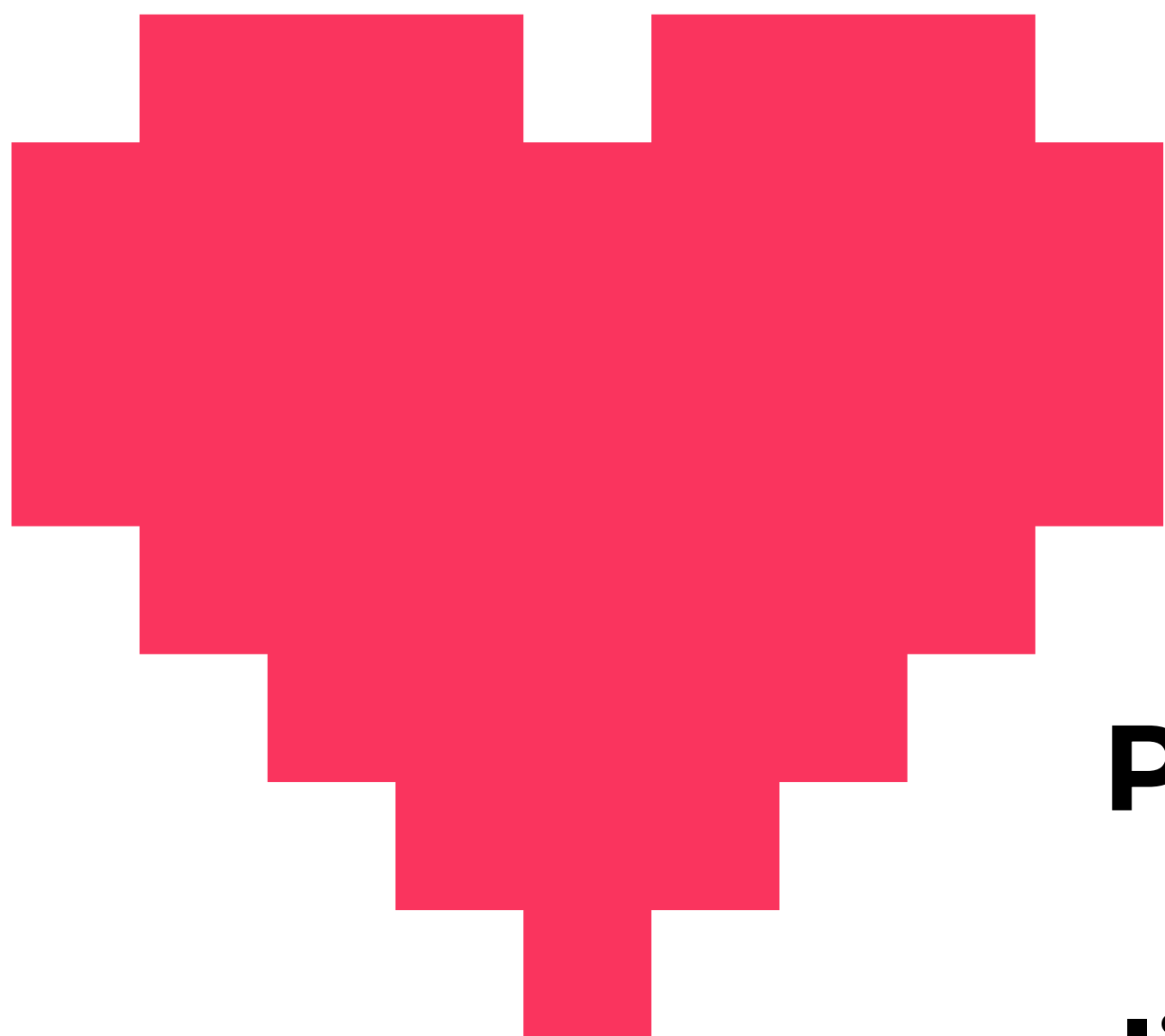
Gracias a nuestra tecnología de análisis y al Índice de Engagement Apprecio I Dcanje, las organizaciones pueden medir y segmentar el compromiso de sus equipos y clientes en tiempo real. Este conocimiento profundo permite ajustar las estrategias de manera ágil, asegurando que las iniciativas siempre estén alineadas con los objetivos organizacionales.



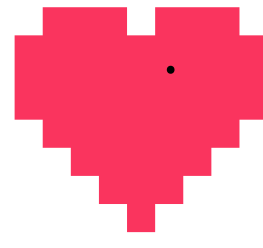
Sobre Apprecio / Dcanje

Somos un ecosistema de engagement y reconocimientos flexibles que mejora la productividad de las empresas en toda su cadena de valor, desde motivar equipos de trabajo hasta fidelizar clientes.

Nuestro propósito es mejorar la productividad de las organizaciones construyendo culturas basadas en el aprecio (Reconocimiento + Incentivos). Con el usuario al centro - Qué quiere, qué lo mueve y qué lo hace amar la marca- ayudamos a mejorar su experiencia a través de recompensas que realmente lo motiven potenciando su lealtad y compromiso.



Mejoramos las experiencias de reconocimiento. Potenciamos la lealtad de colaboradores y clientes. Impactamos la productividad de toda la cadena de valor de las marcas.



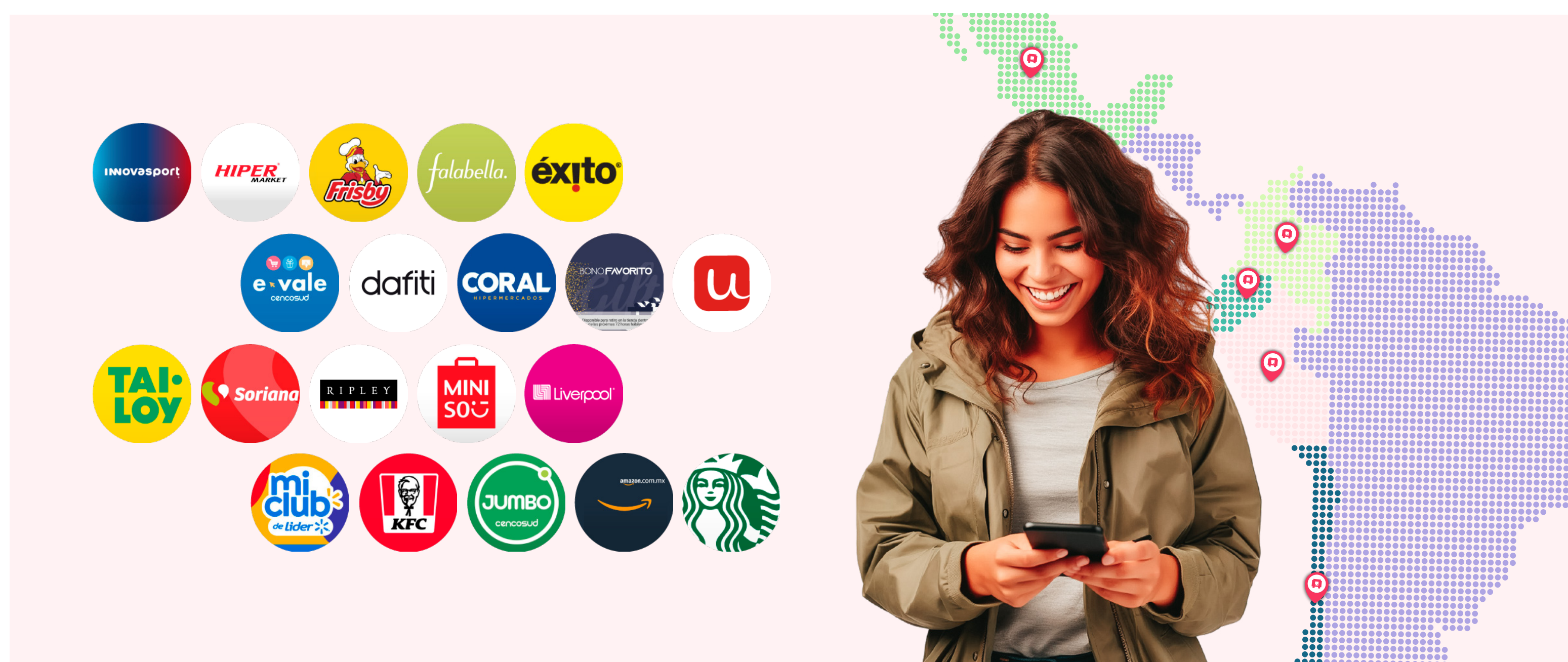
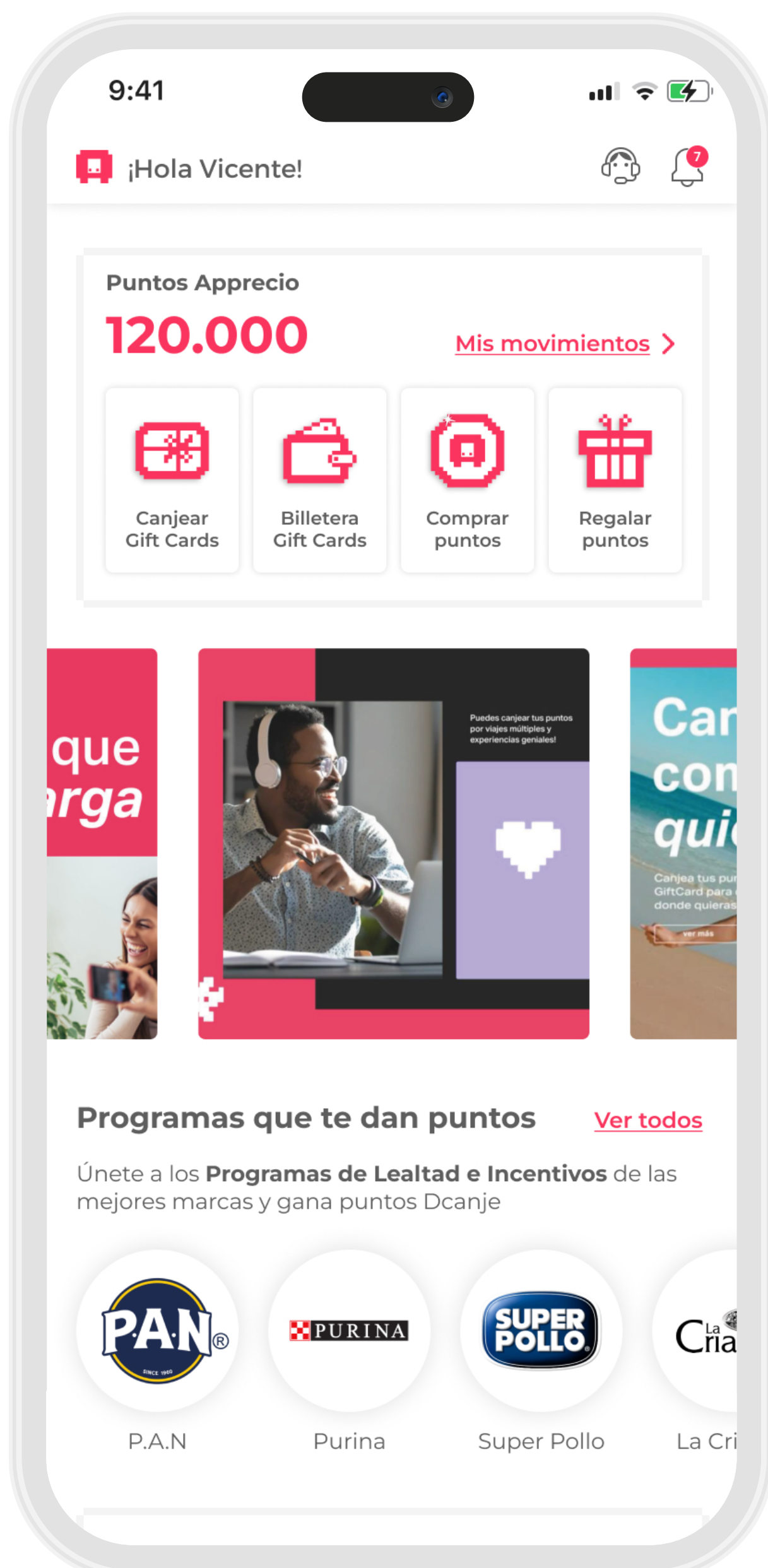
Nuestras soluciones

Incentivos que enamoran con Rewards

Todo empieza con el valor de escoger lo que realmente quieren como beneficio.

Con nuestra plataforma 100% digital y gratuita, entregas puntos como parte de tu estrategia de incentivos y permites que tus usuarios acumulen y canjeen sus recompensas en más de 10,000 opciones en LATAM.

Es simple, transparente y sin letra chica, 1 de tu moneda local = 1 punto Apprecio | Dcanje y con una vigencia inigualable en el mercado de 2 años.

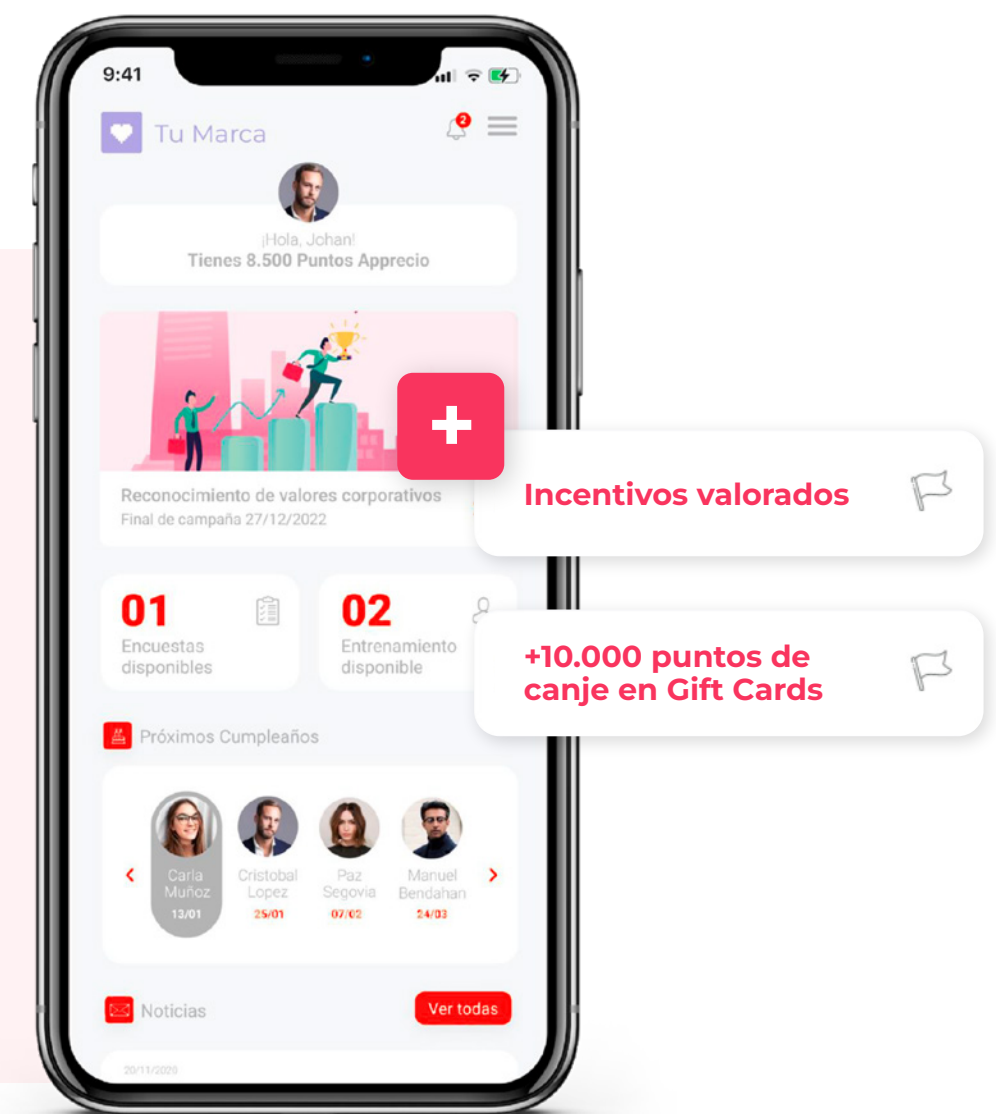


Conecta Rewards con nuestras Soluciones especializadas y optimiza toda la experiencia

Mantén a tu equipo conectado y motivado con **Teams Motivation**

Esta Web App personalizable es ideal para conectar tus incentivos con todo tu programa de cultura y reconocimiento.

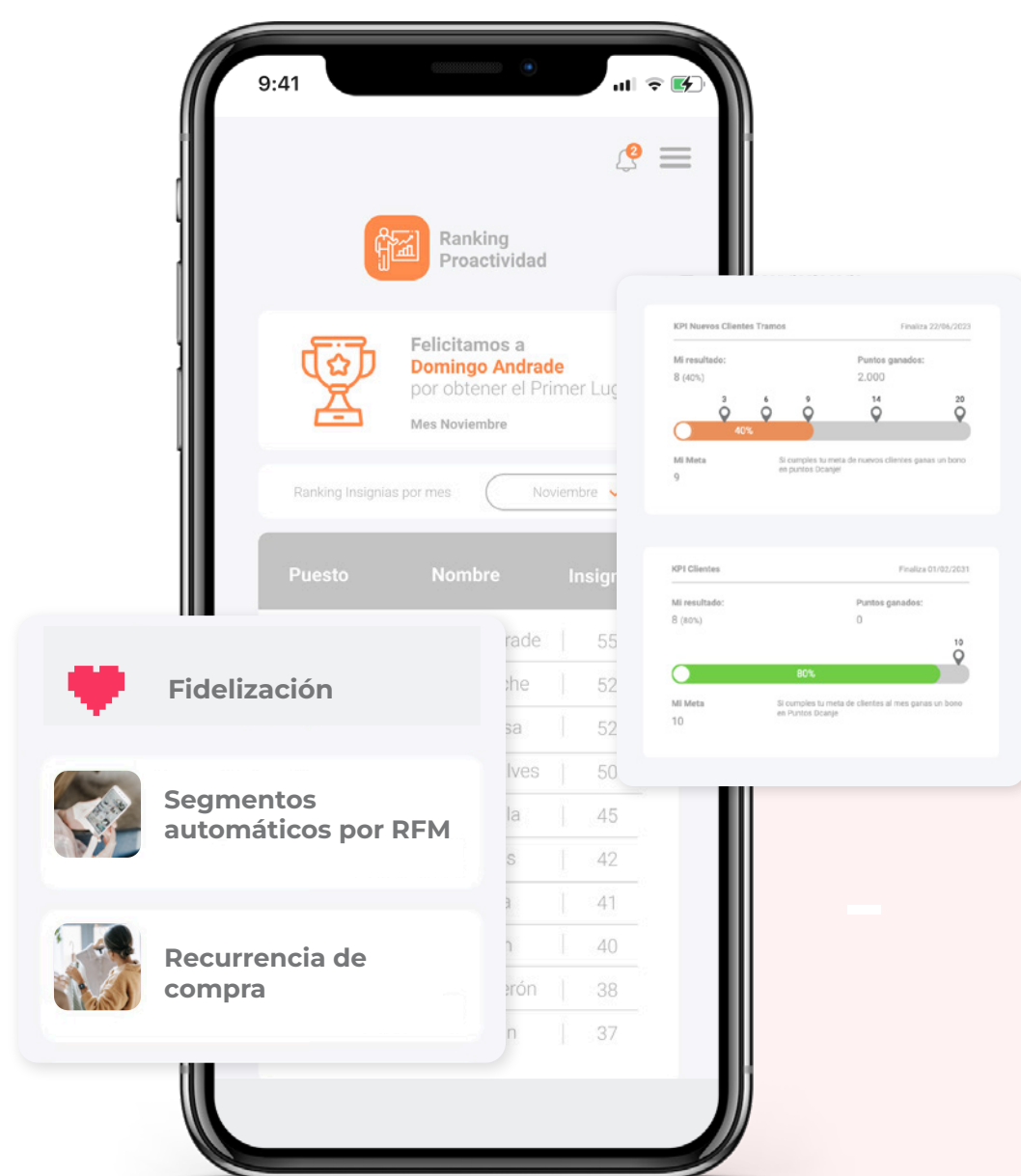
Este sistema cuenta con módulos autogestionables para activar noticias de tu organización, encuestas, entrenamientos en línea, muros de reconocimiento, medición de resultados, campañas segmentadas y más. **Todo en un solo lugar.**



Impulsa las ventas de tu equipo comercial con **Force Manager**

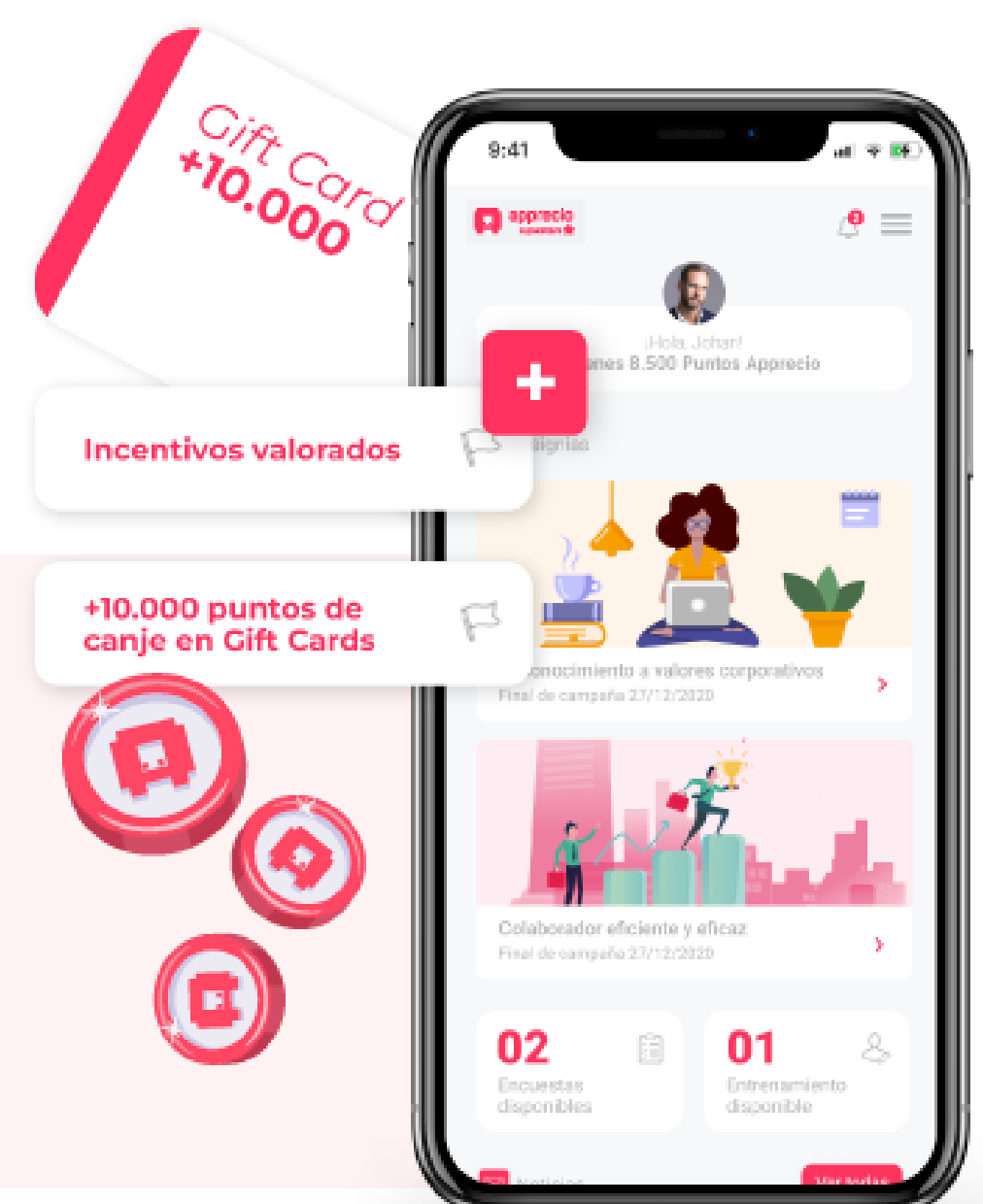
Un sistema personalizado con módulos, para comunicar metas, objetivos, entrenamientos y premios en el mismo lugar.

Sus diferentes módulos, te permiten llevar el control de todos tus ejecutivos de venta directos o tercerizados, tener análisis en tiempo real su gestión, gestionar campañas de ventas segmentadas y premiarlos en tiempo real con incentivos que realmente valoran.



Aumenta tus ventas con nuestra solución a clientes **Smart Loyalty**

Esta plataforma te permite tener un programa de fidelización propio, **conocer el comportamiento de tus clientes, segmentarlos y activar campañas personalizadas** para impulsar tu venta y entregar; entre otros, **cashbacks** que también promueven la re-compra.



Sobre *Provokers*

Provokers: Investigación de Mercados y Consultoría Estratégica en Iberoamérica

En Provokers, la investigación de mercados no solo ayuda a las empresas a comprender a fondo a sus consumidores y el entorno en el que operan, sino que también juega un papel crucial en la mejora de sus procesos internos, particularmente a través de investigaciones y estrategias de ****endomarketing****. Provokers se distingue como un socio estratégico que, más allá de ser una agencia de investigación, se integra profundamente en las dinámicas internas de las empresas

para ofrecer soluciones personalizadas que potencian tanto la relación con el cliente externo como la conexión y motivación de los colaboradores internos. Este enfoque integral favorece un alineamiento efectivo entre los diferentes actores dentro de la organización, promoviendo un ambiente de trabajo más coherente y productivo.



*Nuestros proceso de investigaciones y consultoría **potencian la propuesta de valor de las compañías.***



Partimos de datos y hechos que inspiran las estrategias. Para esto hacemos investigación para:

-
- Functionality**
- WANTED
- Agents in area
 - Properties in area
 - Show to address book
 - Showing to WhatsApp
 - Copy to clipboard
 - Scan that you were @ show
 - Profile of someone
 - School mapping to near schools
 - Developing journey for "open hour"
 - Save for later
 - Show that you've viewed it - phone
 - No. of properties in area
 - Flags for rental/s+ property in area
- Stats on show }
value
cleanse
goes to notebook
Some expense
to call SMS WhatsApp

A group of people in a modern, industrial-style office. A man in a blue shirt is standing and pointing at a large whiteboard, presenting to a group of people seated around him. The office has large windows, exposed brick walls, and a high ceiling with industrial lighting.

- Team building
- Alineación estratégica
- Innovación
- Propósito de marca
- Problemáticas específicas para el trabajo en equipo

Adicionalmente en Provokers, vamos más allá de la investigación convencional. A través de nuestro exclusivo Observatorio Provokers, donde realizamos estudios propios desde diferentes países de Iberoamérica, abordando temáticas específicas y de relevancia estratégica. Este enfoque nos permite profundizar en los aspectos más significativos y ocultos del comportamiento humano, así como identificar tendencias emergentes que están transformando los mercados. Ponemos este conocimiento al servicio de nuestros clientes ****de forma gratuita****.



Nuestra experiencia de más de 30 años, permite a las marcas pueden anticiparse a los cambios, identificar nuevas oportunidades y tomar decisiones basadas en datos sólidos y reveladores. Nuestra misión es brindar a nuestros clientes herramientas únicas que potencian su ventaja competitiva, asegurando que las marcas estén siempre un paso adelante, con información que inspira e impulsa estrategias provocadoras que hagan la diferencia.





Anexos

Ficha Técnica
Estudio Engagement

ADN del estudio



Objetivo general:

Identificar oportunidades con relación a los deseos y necesidades que tienen los empleados actualmente para ser aplicables a través de sus programas.

Metodología:

Realización de encuestas online.

Target:

- Hombres y mujeres
- Mayores de 18 años
- Que cuentan actualmente con un empleo a tiempo completo o parcial
- Residentes en las 5 principales ciudades de Chile, Colombia, Perú y México

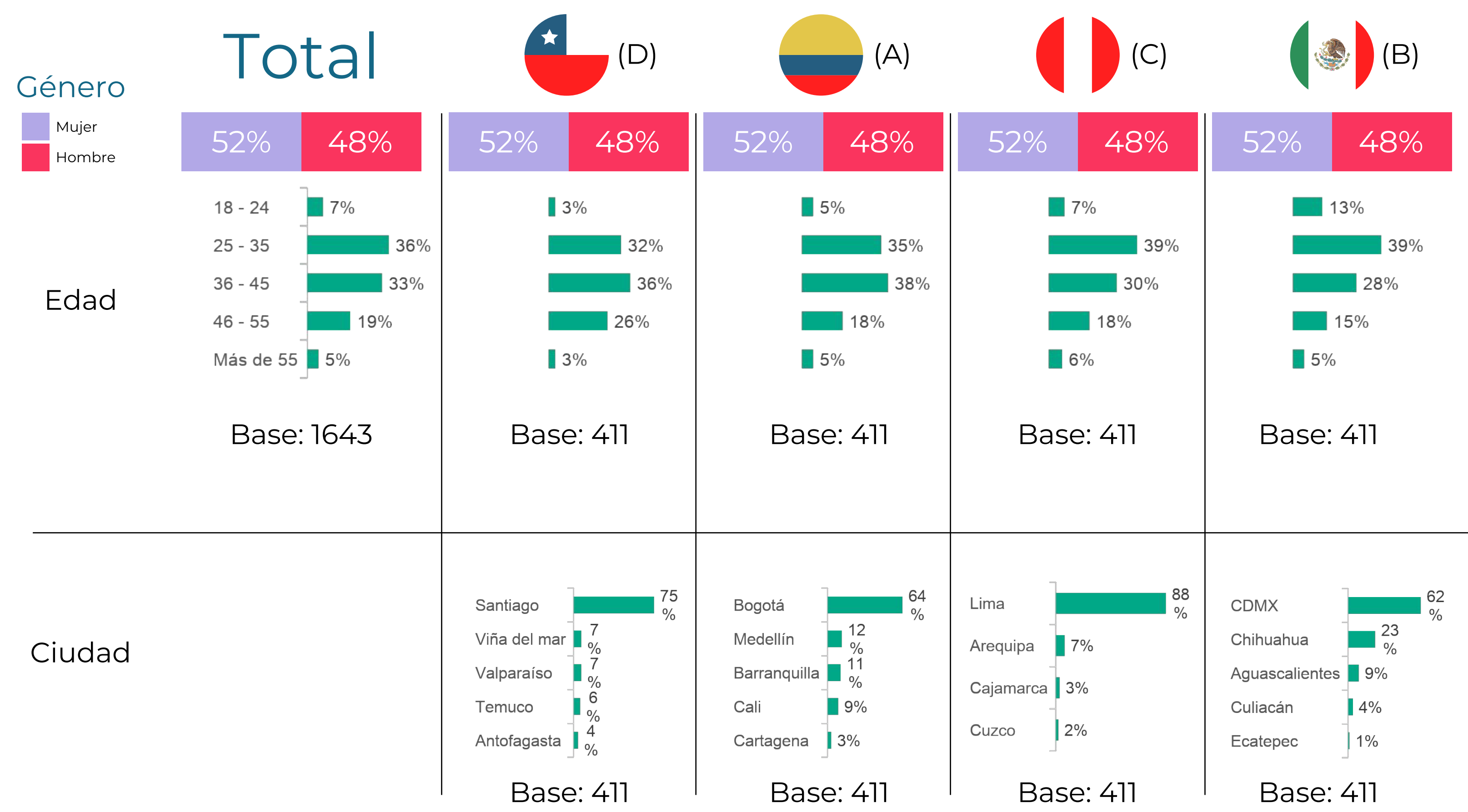
Longitud de encuesta 15 min

Diseño muestral:

<i>País</i>	<i>Muestra sin ponderar</i>	<i>Muestra ponderada</i>
Chile	814	411
Colombia	371	411
Perú	300	411
México	158	411
TOTAL	1643	1643

Nota: Para fines de análisis los datos se ponderan asignando el mismo peso a los 4 países evaluados

Perfil Demográfico



Seleccione su género RU/ Por favor dígame cuál es su edad exacta RA/ ¿En qué ciudad vive? RU

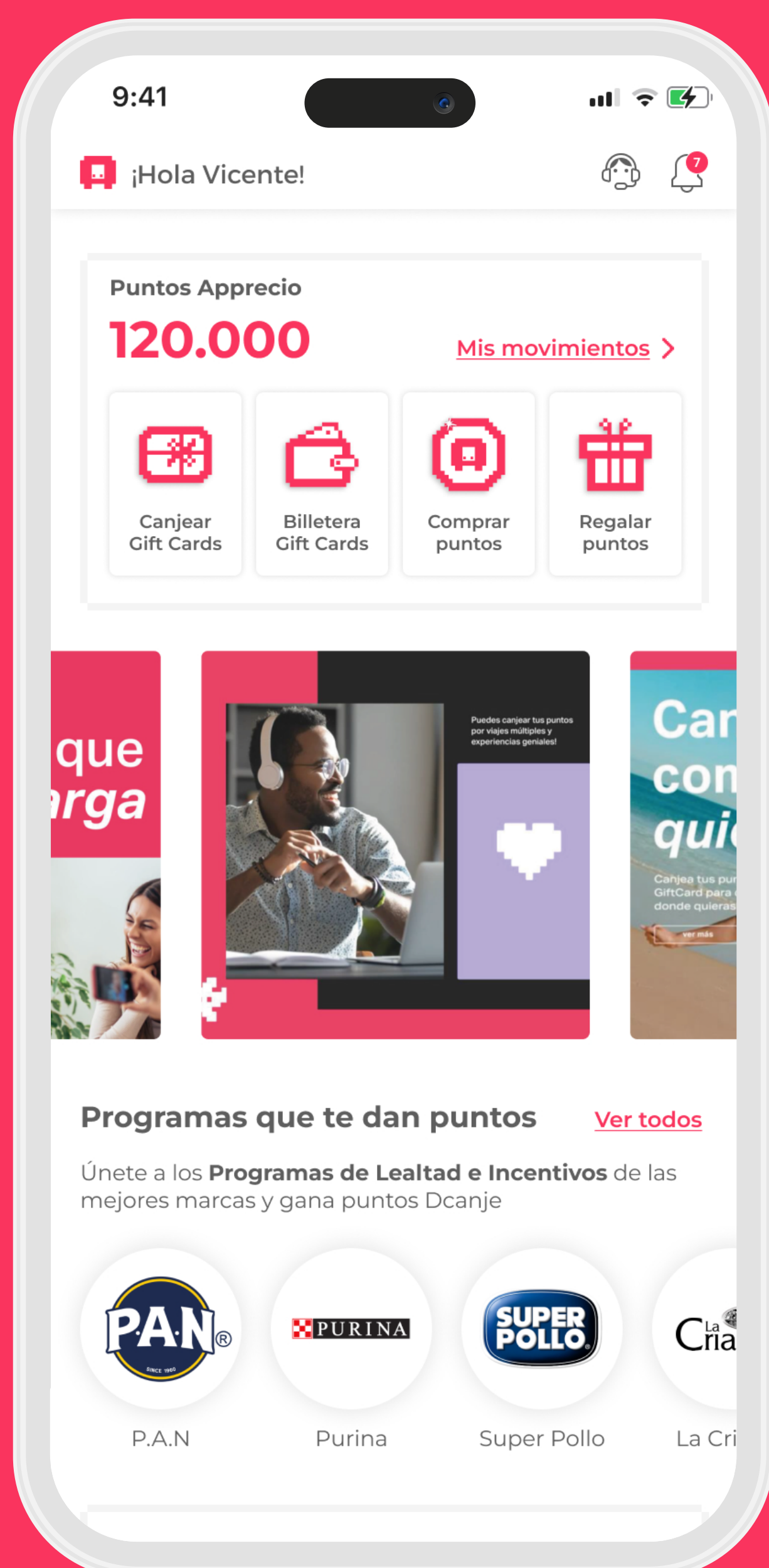
*ABCD Diferencia significativa entre Países





¡Impulsa a tu negocio y fideliza a tus clientes con Apprecio | Dcanje!

La plataforma # 1 de LATAM que potencia tu negocio unificando reconocimientos para colaboradores y clientes en un solo lugar.



 **+3.500**
Empresas confían
en nosotros.

 **+10.000**
Tiendas para
canjear y disfrutar.

 **+500.000**
Han recibido
Apprecio en LATAM.