

Comenzamos en:

03:00

Crea un lugar de trabajo **más feliz ;)**



En 2026, los beneficios se eligen (no se asignan)

Con Buk 

Equipo de trabajo



**Customer Education
Specialist**

Gabriela Cubillos

Pregunta del día

¿Por qué te darían puntos hoy?



En 2026, los beneficios se eligen (no se asignan)

El reto actual: beneficios para personas, no para cargos



En 2026, los beneficios se eligen (no se asignan)

Sistema de puntos: qué es y cómo funciona

Punto 1

Los puntos representan el presupuesto de beneficios asignado por la empresa

Punto 2

Cada beneficio tiene un costo en puntos

Punto 3

El colaborador decide cómo distribuirlos según sus necesidades



En 2026, los beneficios se eligen (no se asignan)

Para qué sirve el **sistema de puntos**



Para la empresa

Control del presupuesto de beneficios

Optimización del gasto

Mayor uso del catálogo

Mejor planeación financiera



Para el colaborador

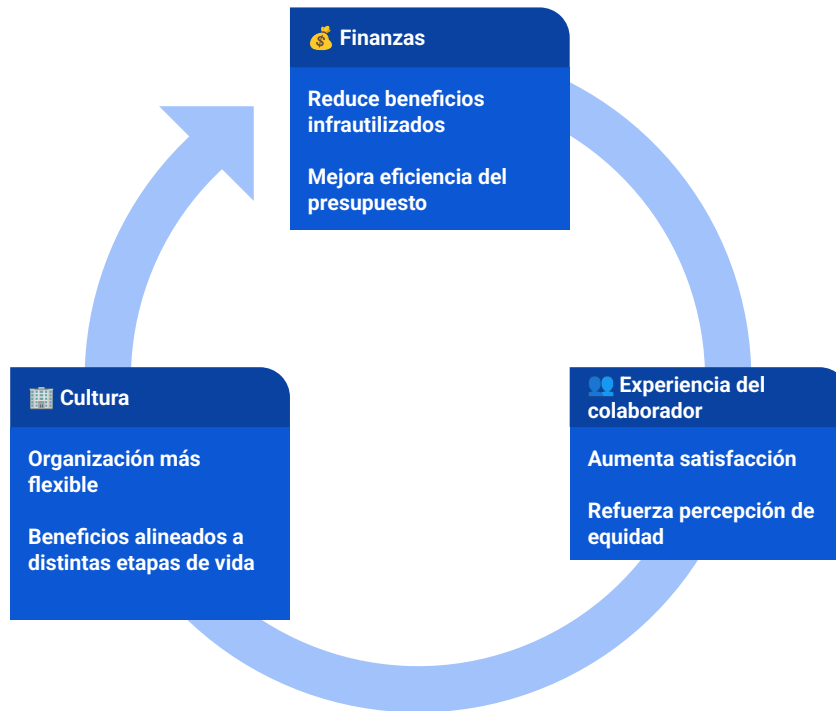
Personalización de beneficios

Autonomía en decisiones

Mayor percepción de reconocimiento

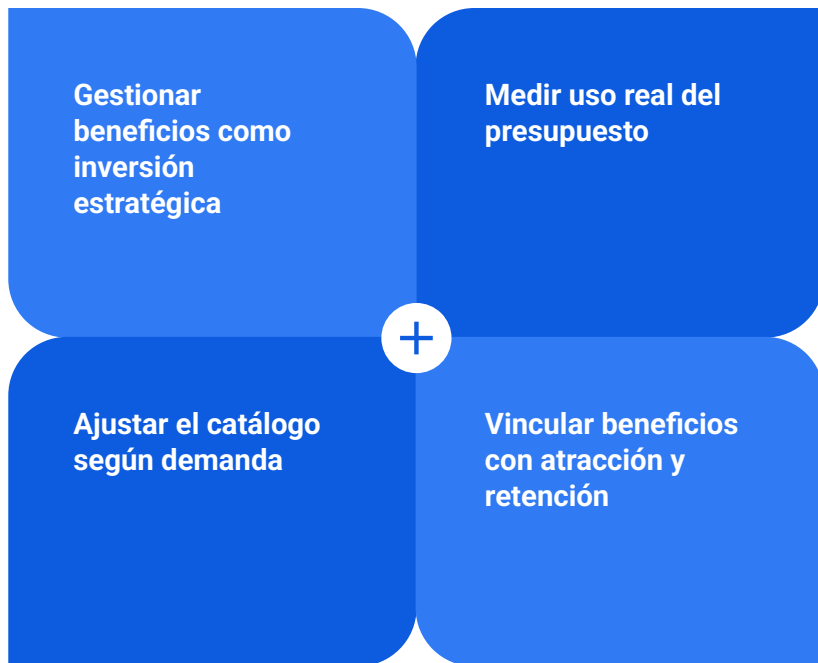
En 2026, los beneficios se eligen (no se asignan)

Impacto organizacional



En 2026, los beneficios se eligen (no se asignan)

Cuando los beneficios se vuelven estrategia



En 2026, los beneficios se eligen (no se asignan)

Unilever

Hace algunos años, Unilever enfrentaba un reto común: tenía beneficios tradicionales iguales para todos, pero el uso era muy desigual y muchos colaboradores sentían que no respondían a sus necesidades reales.

Qué hicieron

La compañía migró hacia un modelo de beneficios flexibles en varios países, donde:

Asignaron un presupuesto anual por colaborador

Transformaron ese presupuesto en un sistema elegible (similar a puntos)

Permitieron que cada persona eligiera beneficios según su etapa de vida

Resultados que reportaron

Mayor percepción de equidad en beneficios

Incremento en la satisfacción con la compensación total

Mejor uso del presupuesto destinado a bienestar

Más engagement con la propuesta de valor del empleador

Principio de **autonomía y elección**

La Teoría de la Autodeterminación de Edward Deci y Richard Ryan demuestra que las personas se comprometen más cuando se cumplen tres necesidades psicológicas:

Autonomía → poder elegir

Competencia → poder desarrollarse

Vinculación → sentirse apoyados

👉 Los sistemas flexibles de beneficios funcionan porque activan la autonomía del colaborador.



Tips para buen catalogo de beneficios



Tips para crear un buen plan de **Beneficios flexibles**

Define el valor monetario del punto

Cada punto debe representar dinero real para que el plan sea claro y gestionable.

Establece los logros que otorgan puntos

Define qué acciones generan puntos (desempeño, metas, antigüedad, reconocimiento, programas internos, etc.).

Determina la cantidad de puntos por actividad

Los puntos deben asignarse de forma coherente con el impacto del logro y el presupuesto disponible.

Define la periodicidad de asignación

Mensual, trimestral o anual, según la estrategia de compensación y motivación.

Crea un marketplace interno de beneficios y productos

Un espacio donde el colaborador pueda explorar, comparar y usar sus puntos fácilmente.

Incluye sistema de reembolsos de ocio y bienestar

Permite cubrir actividades externas como deporte, salud mental o hobbies.

Negocia convenios y descuentos corporativos

Amplían el catálogo sin aumentar el presupuesto.

Plataforma

Conozcamos como Buk nos permite hacerlo



Crea un lugar de trabajo **más feliz ;)**

·buk· Gestión de
Personas