



Beneficios Laborales **2026:**

Guía ante la **Inflación** y el **Salario Mínimo**



En 2026, la inflación y el alza del salario mínimo en México obligan a repensar los paquetes de compensaciones.

En **Pluxee**, vemos el reto como una oportunidad: quienes adapten **sus beneficios con flexibilidad y enfoque humano**, lograrán atraer y retener talento, manteniendo la competitividad y el control de costos.

Índice

- 03** Panorama económico y laboral en México
- 04** Competitividad salarial bajo presión: estrategias clave
- 05** Sostenibilidad financiera y bienestar: el nuevo desafío
- 06** Soluciones innovadoras Pluxee
- 07** Medición de impacto y ajuste continuo
- 08** Liderazgo y cultura: la clave de la retención
- 09** Conclusiones y pasos accionables
- 10** FAQ - Respuestas rápidas a las dudas más comunes





El entorno económico de 2026 presentará retos claros para empresas y colaboradores en México. La inflación seguirá presionando el poder adquisitivo, mientras el salario mínimo tendrá ajustes al alza, obligando a todas las organizaciones a revisar su estrategia de compensaciones y beneficios.

Actualmente, **el salario mínimo en México ha crecido más de un 8% anual en los últimos años** y se espera que esta tendencia continúe.

Además, la inflación impacta al doble: eleva los costos empresariales y aumenta las expectativas de los empleados.

El talento busca algo más que dinero: valora la flexibilidad, el bienestar y beneficios tangibles que mejoren su día a día.



» Puntos clave del contexto 2026:

- ✓ La inflación seguirá presente, con un **estimado anual de entre 5 y 7%**.
- ✓ Salario mínimo proyectado: **Continuará creciendo**, impulsado por la política gubernamental.
- ✓ Las empresas enfrentarán **mayor presión para atraer y retener talento**.
- ✓ Los colaboradores **valoran cada vez más los beneficios flexibles y el salario emocional**.



Enfrentar el alza salarial y la inflación requiere mucho más que solo subir sueldos.

Las empresas deben diseñar una estrategia de compensación total, donde el salario base, los incrementos, los beneficios flexibles y el salario emocional trabajen juntos. Así, puedes mantener la competitividad y cuidar tu presupuesto.

» Estrategias para equilibrar compensaciones:



Salario base justo:

Garantiza el cumplimiento de la ley y cuida la equidad interna.



Incremento salarial inteligente:

Analiza el contexto económico antes de definir porcentajes de aumento.



Beneficios flexibles: Ofrece opciones que respondan a las necesidades personales del talento (alimentación, movilidad o bienestar).



Salario emocional:

Reconoce, escucha y promueve el sentido de pertenencia.

Los equipos **valoran más un paquete de beneficios bien equilibrado que un solo aumento salarial**. La clave está en escuchar activamente al colaborador y adaptar las soluciones.



Hoy, el reto es claro: cuidar los costos sin perder el atractivo para tu talento, se puede lograr sostenibilidad financiera y alto bienestar al priorizar los beneficios que realmente valoran tus colaboradores.



»» Cómo mantener el equilibrio:

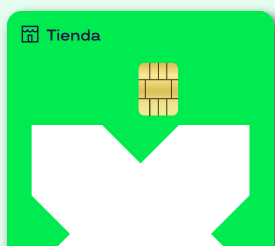
- ✓ **Identifica beneficios prioritarios:** Pregúntale a tu equipo qué opciones consideran indispensables (como alimentación, salud, tiempo libre o movilidad).
- ✓ **Optimiza la inversión:** Enfoca el presupuesto en beneficios percibidos como valiosos, no en cantidad.
- ✓ **Adapta modelos flexibles:** Permite que cada colaborador elija lo que más le conviene, dentro de un marco controlado.
- ✓ **Evalúa y ajusta:** Mide regularmente la satisfacción y el uso de cada beneficio; elimina lo que no genera impacto.

Las empresas que escuchan y ajustan rápido sus esquemas, logran mayor compromiso y menos rotación, sin aumentar los costos de nómina.



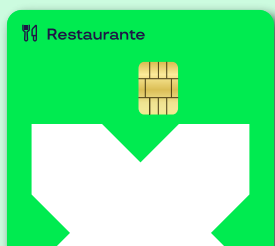
Integrar productos flexibles y prácticos es un diferenciador clave para el bienestar, soluciones como **Pluxee Tienda**, **Pluxee Restaurante** y **Pluxee Movilidad** pueden transformar la experiencia del colaborador y apoyar la sostenibilidad de la empresa.

» ¿Cómo pueden estos beneficios laborales sumar valor a tu estrategia?



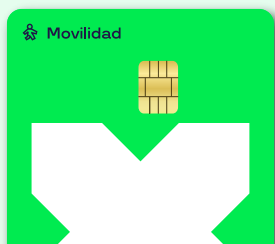
Pluxee Tienda:

Son **vales de despesa** que permiten a tus empleados comprar lo que realmente necesitan, dándoles libertad de elección y aumentando su satisfacción.



Pluxee Restaurante:

Los vales de restaurante, brindan **acceso a opciones de alimentación variada y saludable**, un beneficio tangible que mejora el día a día y la percepción de bienestar.



Pluxee Movilidad:

Los vales de gasolina Pluxee ayudan a optimizar la movilidad de tu equipo, **reduciendo el estrés por traslados y favoreciendo la puntualidad en grandes ciudades**.

Cuando una organización integra estos beneficios de manera inteligente, logra mayor engagement, percepción de valor y un mejor control de costos, porque cada colaborador encuentra lo que realmente le importa.



Para que tu estrategia de beneficios sea efectiva, necesitas medir resultados y ajustar constantemente.

Te recomendamos establecer indicadores claros y abrir canales de retroalimentación directa con tu equipo.



» KPIs esenciales para evaluar beneficios:

**Satisfacción del colaborador:**

Realiza encuestas periódicas sobre el valor percibido de los beneficios.



Uso y adopción: Mide la frecuencia de uso de cada producto o servicio (ej. **Pluxee Tienda o Movilidad**).

**Retención y rotación:**

Compara tasas de retención antes y después de implementar nuevos beneficios.



ROI de los beneficios: Calcula el impacto de cada peso invertido en satisfacción, productividad o disminución de rotación.

La clave está en escuchar y ajustar rápido. Si detectas que un beneficio no genera impacto, redirige la inversión hacia lo que tu equipo valora más. Así, garantizas sostenibilidad y compromiso real.



El éxito en la gestión de beneficios va mucho más allá de las cifras: depende del liderazgo y de una cultura organizacional sólida. Los líderes que practican la escucha activa y muestran empatía logran equipos más leales y comprometidos, incluso en épocas de ajuste salarial.

» Buenas prácticas para líderes y cultura organizacional:

- ✓ **Comunicación transparente:**
Explica a tu equipo el porqué de los cambios y cómo se eligieron los nuevos beneficios.
- ✓ **Escucha activa:**
Abre espacios para que los colaboradores expresen inquietudes y sugerencias sobre sus necesidades reales.
- ✓ **Reconocimiento y bienestar emocional:**
Valora los logros y cuida la salud mental, no solo el salario.
- ✓ **Coherencia y ejemplo:**
Sé el primero en adoptar y promover los beneficios, mostrando el valor que tienen.



Cuando el liderazgo es cercano y coherente, cualquier ajuste en compensaciones o beneficios se transforma en oportunidad de fortalecer la confianza y la cultura empresarial.



Rediseñar los paquetes de compensaciones y beneficios en 2026 no es solo una reacción a la inflación y el alza salarial: es una **oportunidad para fortalecer la competitividad, el bienestar y la cultura dentro de tu empresa.**

Si priorizas la flexibilidad, la escucha activa y la integración de soluciones innovadoras como **Pluxee**, puedes lograr un impacto positivo y sostenible.



» Accionables para empezar hoy:

- ✓ Analiza el contexto económico y las expectativas de tu equipo.
- ✓ Evalúa y prioriza los beneficios más valorados por tus colaboradores.
- ✓ Incorpora soluciones flexibles y prácticas, como **Pluxee Tienda, Restaurante y Movilidad.**
- ✓ Establece KPIs y mide periódicamente la satisfacción y el uso de los beneficios.
- ✓ Fomenta una cultura de escucha activa y liderazgo empático.



Inicia con pequeños cambios, escucha a tu equipo y ajusta sobre la marcha.

Así, **estarás preparado para responder a los retos de 2026** y posicionar a tu empresa como un empleador atractivo y sostenible.

» Respuestas rápidas a las dudas más comunes

? ¿Cómo afecta la inflación a los beneficios laborales en México para 2026?

La inflación reduce el poder adquisitivo, por lo que los beneficios deben adaptarse para proteger el bienestar del talento. Incluir opciones flexibles y ajustar los montos o esquemas de beneficios puede marcar la diferencia.

? ¿Qué es el salario emocional y por qué es relevante en 2026?

El salario emocional comprende reconocimientos, ambiente laboral y beneficios no monetarios que mejoran la experiencia del colaborador. En 2026, será clave para retener talento ante la presión salarial e inflación.

? ¿Cómo puedo saber si los beneficios que ofrezco son realmente valorados?

Te sugerimos aplicar encuestas de satisfacción, analizar los datos de uso y abrir canales de retroalimentación directa. Así podrás enfocar tu presupuesto en lo que realmente importa a tu equipo.

? ¿Pluxee puede ayudar a mi empresa a ser más productiva y competitiva?

Sí. Las soluciones de **Pluxee** como **Tienda, Restaurante, Movilidad** permiten personalizar los beneficios, controlar costos y ofrecer opciones relevantes para cada colaborador, apoyando la flexibilidad y el compromiso.



En definitiva, el futuro de la compensación y los beneficios en México exige acción, empatía y visión. Si bien la inflación y el alza del salario mínimo representan desafíos reales, también abren la puerta a repensar lo que significa cuidar al talento.

En **Pluxee**, celebramos a quienes ven el cambio como oportunidad, hoy tienes en tus manos las herramientas, estrategias y soluciones para construir un entorno laboral flexible, competitivo y humano. Da el primer paso: analiza, escucha y actúa. Así, tu empresa marcará la diferencia y será referente del bienestar y la sostenibilidad en un México que evoluciona.

¿Listo para transformar el futuro de tu organización junto a Pluxee?

¡El momento es ahora!

Contáctanos y solicita una asesoría sin costo.

pluxee.mx     