INFORME ANUAL

# Informe *de* Beneficios corporativos *2026*

HRTRENDS

Argentina

CONTENIDO

# Índice General

**Editorial** 04

PARTE 1- METODOLOGÍA DE LA ENCUESTA

Confidencialidad de datos y uso del informe 07

Composición de la muestra 08

PARTE 2- BENEFICIOS CORPORATIVOS

¿Qué están ofreciendo actualmente las empresas en Argentina? 10

Cobertura médica ¿Qué están ofreciendo las empresas? 11

Almuerzos 12

Transporte 13

Kit Escolar 14

Sobre la Flexibilidad y bienestar 15

Esquema de modalidad laboral implementado 15

Sobre la Desconexión Digital 16

Acceso a programas de bienestar 17

Ranking de beneficios de bienestar en las empresas 17

Beneficios relacionados con la salud mental 18

Cultura organizacional y reconocimientos 19

Reconocimientos en fechas clave 19

Tipos de reconocimientos en fechas especiales 19

¿Cuánto invierten las empresas en fechas clave? 22

CONTENIDO

# Índice General

PARTE 3. TENDENCIAS EN BENEFICIOS CORPORATIVOS

| | |
|---|---|
| Implementación y adopción de beneficios flexibles | 26 |
| Nivel de adhesión al plan de beneficios flexibles | 26 |

PARTE 4. COMUNICACIÓN DE LA PROPUESTA DE VALOR

| | |
|---|---|
| ¿La empresas cuentan con un plan de comunicación para sus beneficios? | 28 |
| ¿Cómo comunican los beneficios las empresas? | 28 |
| ¿Implementan soluciones tecnológicas para la autogestión y comunicación de beneficios? | 29 |
| Ranking de los principales retos en torno a los beneficios en las empresas | 29 |

PARTE 5. CANTIDAD DE DÍAS ADICIONALES POR TIPO DE LICENCIA

| | |
|---|---|
| Días adicionales por tipo de licencia | 30 |

PARTE 6. PROYECCIÓN DE AJUSTES SALARIALES

| | |
|---|---|
| Proyección de ajustes salariales 2026 | 32 |

PARTE 7. CONCLUSIONESIONES GENERALES

| | |
|---|---|
| Síntesis y recomendaciones | 35 |
| **Acerca de Bonda** | 36 |

APERTURA

# Editorial

04

# Editorial

El 2026 encuentra a las empresas operando en un escenario que combina señales de mayor estabilidad con una incertidumbre económica y laboral que aún no termina de disiparse. Los líderes de Recursos Humanos enfrentan uno de sus mayores desafíos: tomar decisiones sostenibles sin perder la capacidad de adaptarse a los cambios que están sucediendo.

Es por eso que desde **Bonda** decidimos volver a preguntar cuál es el contexto en el que se encuentran las empresas de Argentina, qué acciones están tomando y reflejar esos datos en este segundo *Informe de Beneficios*.

En comparación con los resultados del año pasado, los beneficios han ganado aún más protagonismo como herramienta estratégica. Crecen las iniciativas vinculadas al bienestar, la flexibilidad y el acompañamiento económico en el día a día. Pero también aparece con claridad una tensión. Las organizaciones saben hacia dónde avanzar: personalización, tecnología y experiencia, aunque todavía no logran escalar esos cambios de forma consistente en todas las empresas.

**Esta brecha entre *intención* y *ejecución* atraviesa todo el informe.** Las empresas reconocen que los beneficios personalizados impactan en la permanencia, pero aún predominan los modelos tradicionales.

Si algo deja en claro este estudio es que el diferencial no está en la cantidad de beneficios, sino en la capacidad de las empresas para integrarlos, comunicarlos y adaptarlos a lo que realmente los colaboradores necesitan. En ese camino, los beneficios se consolidan como una de las herramientas más potentes para acompañar, fidelizar y construir experiencia.

Esperamos que este informe sea un punto de partida para repensar, ajustar y animarse a construir organizaciones más orientadas a las personas.

***Equipo Bonda***

PARTE 01

# Metodología *de la* encuesta

06

# Metodología de la encuesta

**Tipo de estudio:** *cuantitativo* y *cualitativo*

**Formato:** encuesta *online*

**Período de recolección:** enero-marzo *2026*

**Muestra:** *139* empresas

## Confidencialidad de datos y uso de la encuesta

### Confidencialidad

Los resultados solo se presentan cuando hay suficientes datos para garantizar análisis representativos y fiables.

### Uso de la información

Este informe busca ofrecer una visión clara y actualizada sobre cómo están evolucionando los beneficios en las empresas en Argentina, identificando tendencias, desafíos y oportunidades.

Su objetivo está en servir como punto de referencia para que cada organización pueda evaluar su propia propuesta, tomar decisiones informadas y detectar espacios de mejora.

Los resultados deben ser tomados de forma referencial como una guía que puede adaptarse a las particularidades, cultura y objetivos de cada empresa.

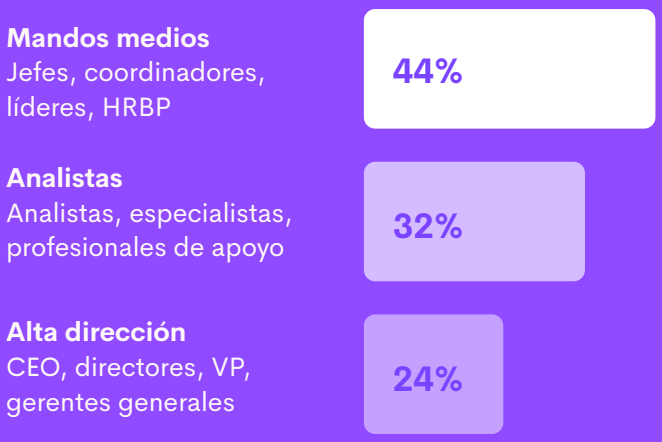
**El informe es un *punto de* referencia para tomar decisiones *informadas* y *detectar* espacios de mejora.**

# Composición de la muestra

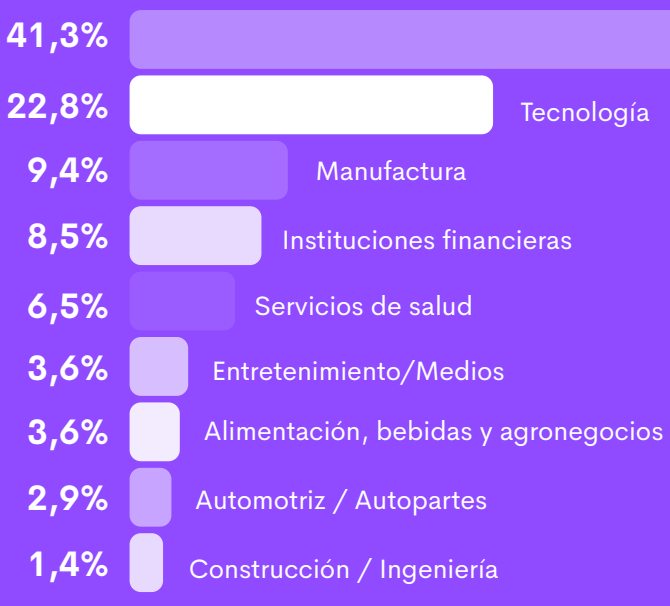
## Distribución por tamaño de empresa




## Distribución de cargos encuestados por rango




## Distribución por sector de las empresas encuestadas



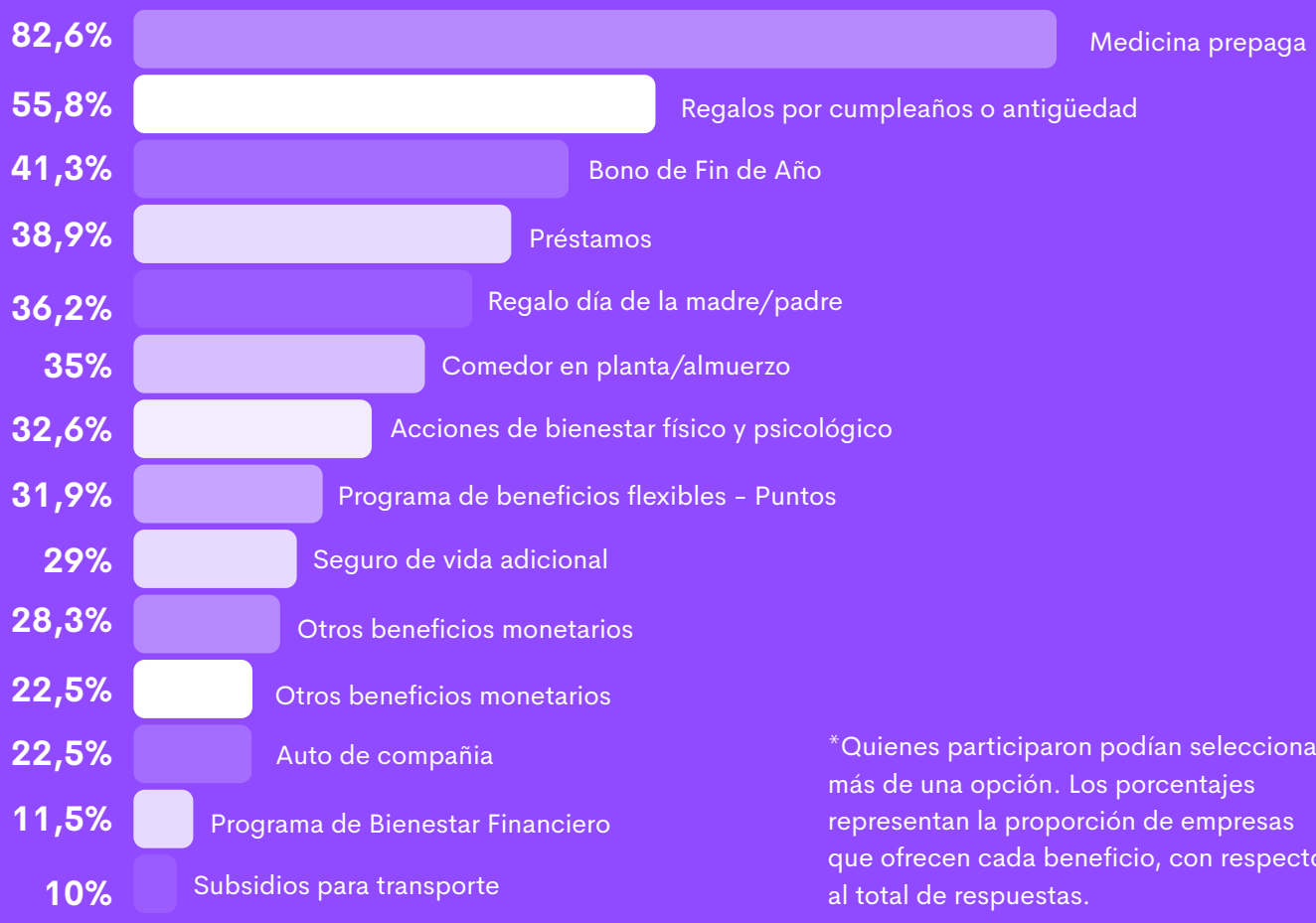

* La categoría **"Otros"** agrupa sectores reportados por las empresas que, si bien no alcanzan un nivel de representación suficiente para analizar de forma individual, aportan diversidad a la muestra y reflejan una amplia variedad de actividades económicas.

Incluye rubros como servicios de mecánica, provisión de materiales de construcción y decoración, sector público y fabricación de equipos o maquinaria, entre otros.

PARTE 02

# Beneficios *corporativos*

# ¿Qué están ofreciendo actualmente las empresas en Argentina?




*Quienes participaron podían seleccionar más de una opción. Los porcentajes representan la proporción de empresas que ofrecen cada beneficio, con respecto al total de respuestas.

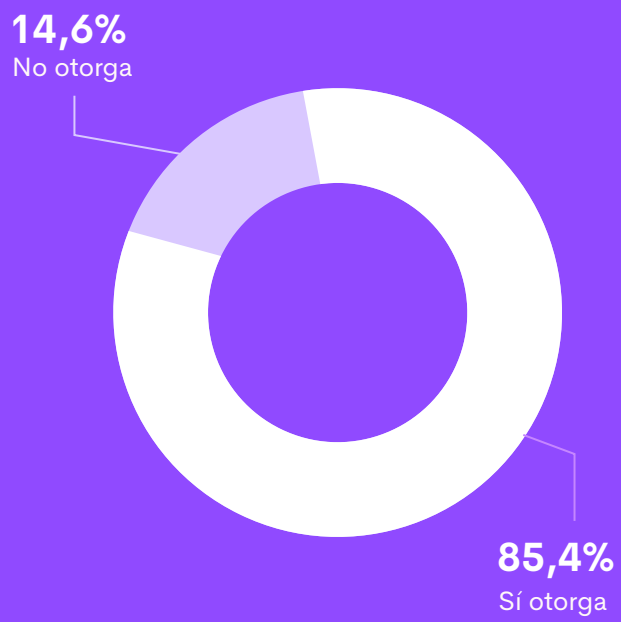
> En 2026 las empresas, bajo un contexto de presión inflacionaria, priorizan beneficios que alivian los gastos cotidianos, **otorgando beneficios como** *puntos canjeables*, *préstamos*, *subsidios* y *bonos*.

Mientras que en 2025 la conversación en beneficios comenzó a orientarse a la flexibilidad, en 2026 apunta hacia propuestas más tangibles, alineadas con el contexto económico.

COBERTURA MÉDICA

# ¿Qué están ofreciendo las empresas?

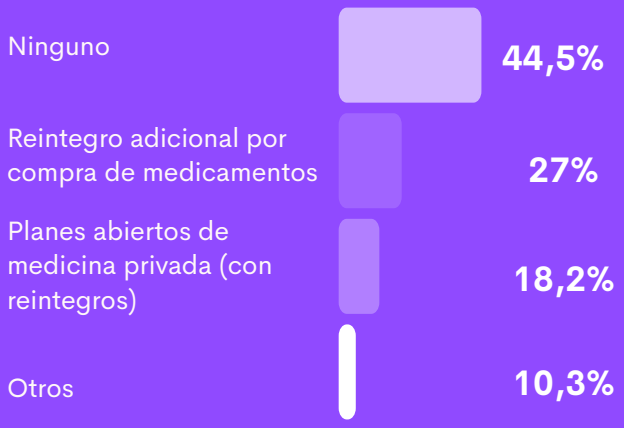
## ¿Las empresas otorgan cobertura médica privada?




## Política de otorgamiento de cobertura médica privada




## ¿Qué otros beneficios complementarios brindan en materia de salud, adicionales al plan médico?



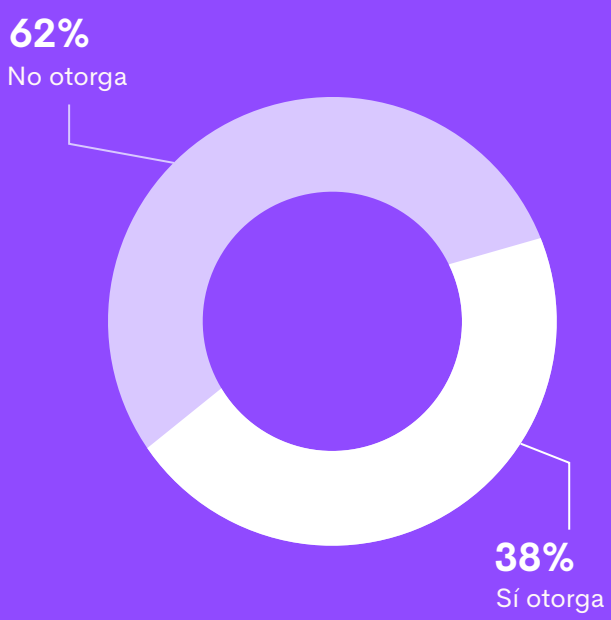

**Ofrecer una prepaga dejó de ser un elemento distintivo al momento de atraer talento en las empresas**, *hoy es un commodity*. Asimismo, la segmentación por jerarquía y la falta de beneficios complementarios pueden generar brechas en la experiencia de salud dentro de las organizaciones.

La categoría **"Otros"** incluye beneficios con bajo nivel de adopción que amplían la propuesta de salud más allá de la cobertura médica tradicional. Entre ellos se encuentran descuentos en medicamentos, servicios de salud preventiva como odontología, chequeos y vacunación, así como iniciativas de bienestar emocional, físico y mental, como programas de asistencia al empleado (EAP), asesoría nutricional o acceso a gimnasio.

# Almuerzos

¿Las empresas otorgan subsidio o servicio para el almuerzo?

Contrariamente a otros beneficios más instalados, **el almuerzo** *no es un estándar* **en la mayoría de las empresas**, lo que lo posiciona como un beneficio diferencial para las empresas que lo ofrezcan.




¿Cuál es el promedio de monto por bono de almuerzo?

ENTRE

**$110.460 y $315.600**

PERIOCIDAD

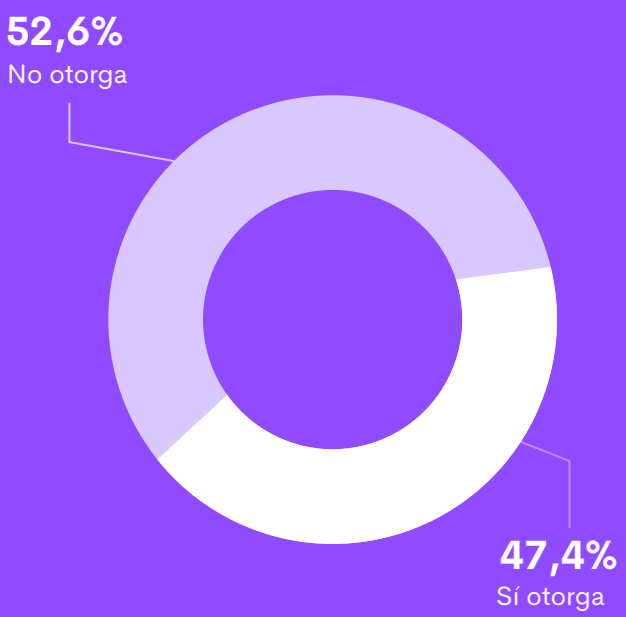
**Mensual**

**Aplica a toda la población en aquellas empresas que lo ofrecen**

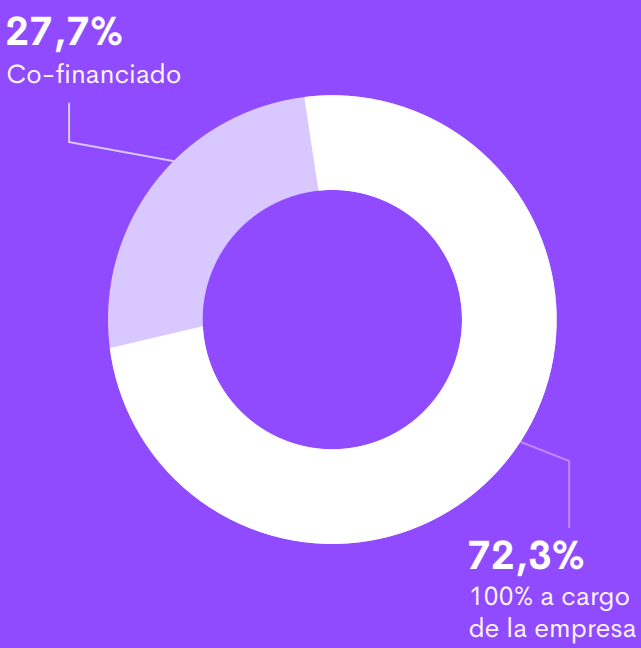
*Datos obtenidos del **reporte de Promedios de montos de Regalos e Incentivos en Argentina 2026**

# Transporte

¿Las empresas ofrecen beneficios vinculados a la movilidad de los colaboradores?




Financiamiento del beneficio de transporte




¿Qué tipo de soluciones brindan?

**31,5%** Reintegro de viáticos

**13,1%** Car allowance

**24,6%** Taxis, remis, apps de movilidad

**13,9%** Combis

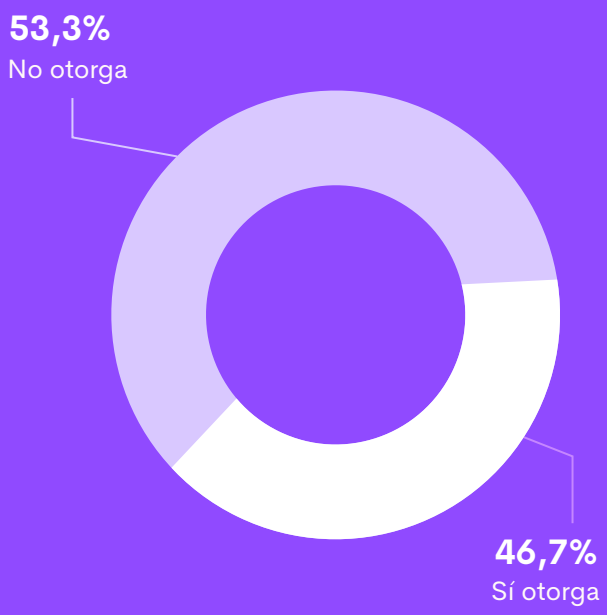
**16,9%** Gift Cards para apps de movilidad

La mayoría de las empresas que ofrecen beneficios de transporte lo hace cubriendo el costo en su totalidad, consolidándose como **un beneficio de alto valor percibido.**

Al comparar con 2025, se observa un cambio relevante. El porcentaje de empresas que no ofrecía este beneficio pasó de 59% a 52,6%. **Esto evidencia una mayor adopción en el mercado y refuerza el rol del transporte como una herramienta cada vez más utilizada para acompañar el gasto cotidiano de los colaboradores**.

# Kit Escolar

¿Las empresas otorgan Kit Escolar o Ayuda Escolar?




## Frecuencia de otorgamiento



| | |
|---|---|
| Anual | 81,2% |
| Semestral | 12,4% |
| Eventual/otros | 6,4% |

## Tipo de beneficio

| | | |
|---|---|---|
| **58,3%** Kit escolar físico | **27,6%** Monto económico/ reintegro | **14,1%** Puntos/ beneficios flexibles |

# Rango de edades cubierto

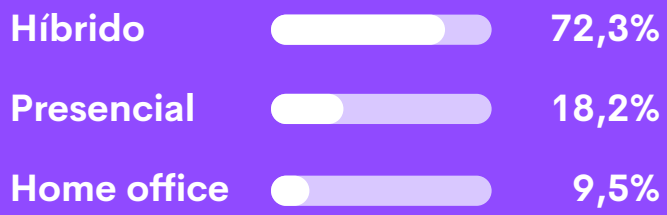
| | |
|---|---|
| Nivel **primario** *(6-12 años)* | **52,1%** |
| Nivel **inicial** *(3-5 años)* | **28,4%** |
| Nivel **secundario** *(13-18 años)* | **19,5%** |

**Lee esta nota sobre el ROI de los *beneficios***

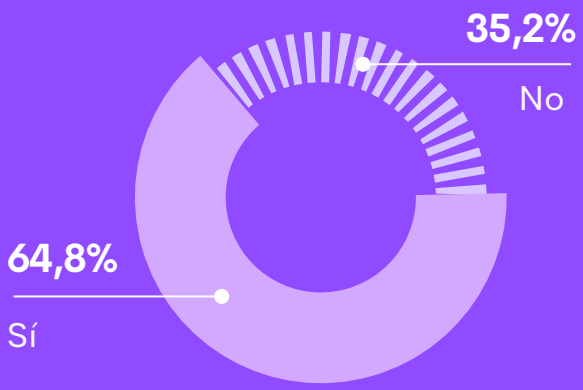


# Sobre la Flexibilidad y bienestar

Modalidad laboral implementado



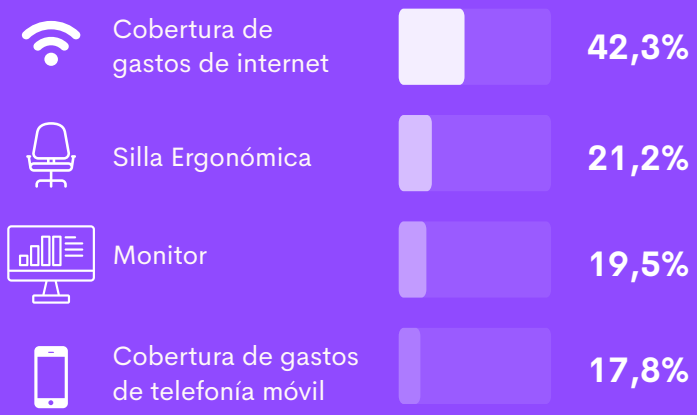

¿Es flexible la modalidad híbrida?




Con más del 70% de adopción, **el *modelo híbrido* se consolida como la forma predominante de trabajo en Argentina**. Sin embargo, al compararlo con 2025, se observa una leve baja de 5 puntos porcentuales (77,3% vs. 72,3%), **lo que podría indicar una etapa de ajuste en su implementación**.

Este descenso nos muestra una posible reconfiguración hacia esquemas más definidos, donde algunas organizaciones revisan el alcance del modelo híbrido o refuerzan la presencialidad en función de sus necesidades operativas y culturales.

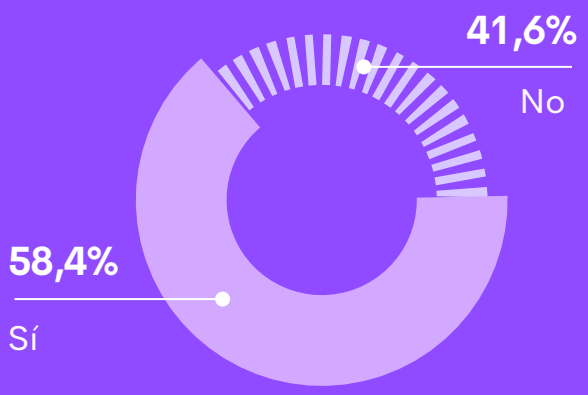
¿Qué elementos o servicios otorgan las empresas para el trabajo remoto?



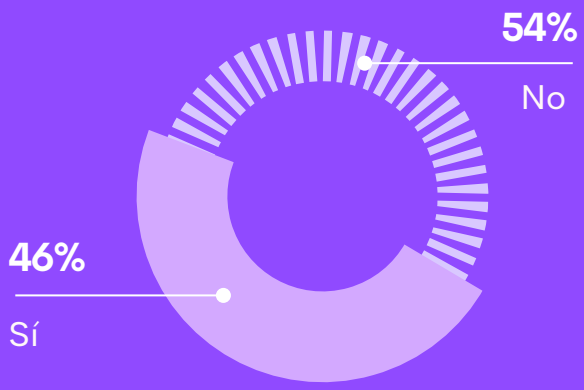

*Pregunta de respuesta múltiple. El porcentaje indica la cantidad de empresas que otorgan cada elemento.

# Sobre la Desconexión Digital

¿Las empresas cuentan con políticas de desconexión digital?




¿Se respeta la desconexión digital en la práctica?




> De acuerdo con las respuestas a pesar de que el 58,4% de las empresas cuentan con políticas de desconexión digital **existe una contradicción en la práctica, ya que el 54%** ***afirma no cumplirlas.***

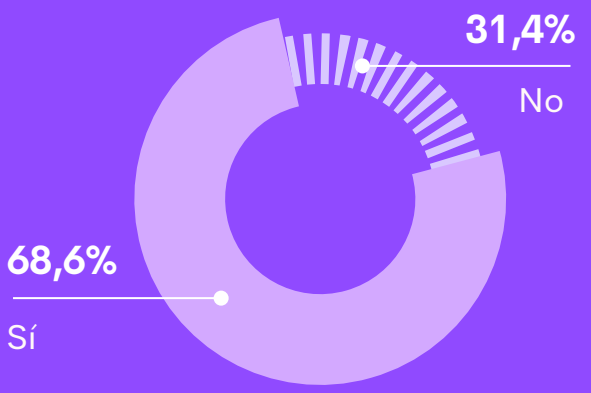
**a pesar de que el 58,4% cuenta con políticas de desconexión digital, el**

**54%**

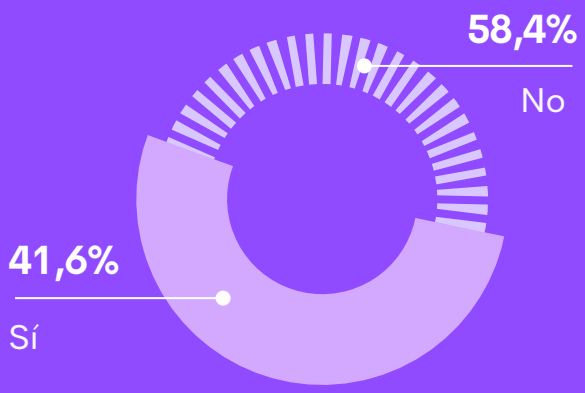
**afirma no cumplir con ellas**

# Acceso a programas de bienestar

¿Se brindan actividades relacionadas con el bienestar de los colaboradores?




¿Cuentan con instancias de retroalimentación y feedback sobre estos beneficios?




**Más de la mitad de las empresas afirmaron que no miden ni relevan feedback sobre sus iniciativas**, lo que limita su capacidad de evaluar su impacto, ajustar estrategias y evolucionar en función de las necesidades de sus equipos.

## Ranking de beneficios de bienestar en las empresas

**52,6%** Actividades de bienestar físico

**47,4%** EAP (asistencia al empleado)

**44,5%** Organización de torneos internos

**36,5%** Charlas de prevención

**28,5%** Nutrición y snacks saludables

**26,3%** Mindfulness y bienestar mental

**22,6%** Masajes

**18,3%** Médico in company

**15,3%** Sala de entretenimiento

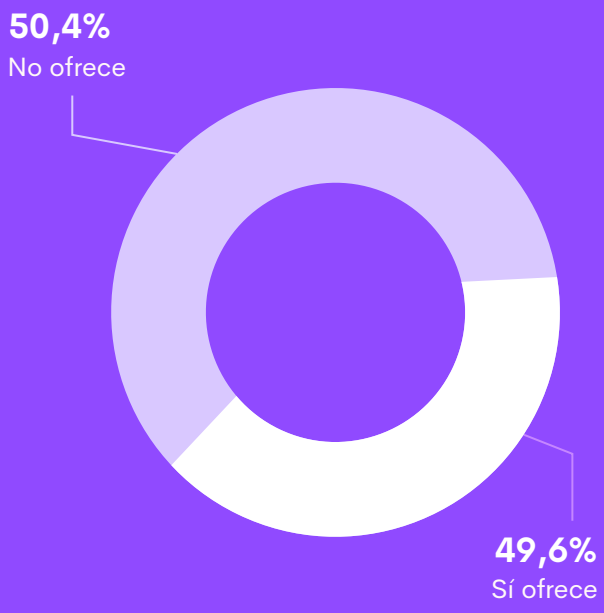
**12,4%** Equipos deportivos en casa

**10,9%** RCP/ Primeros Auxilios

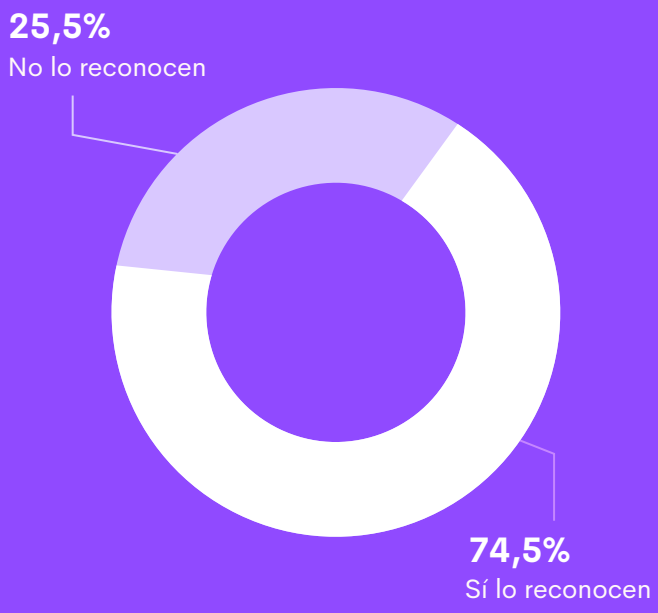
* Quienes participaron podían seleccionar más de una opción. Los porcentajes representan la proporción de empresas que ofrecen cada beneficio, con respecto al total de respuestas.

# Beneficios relacionados con la salud mental

Beneficios relacionados con la salud mental



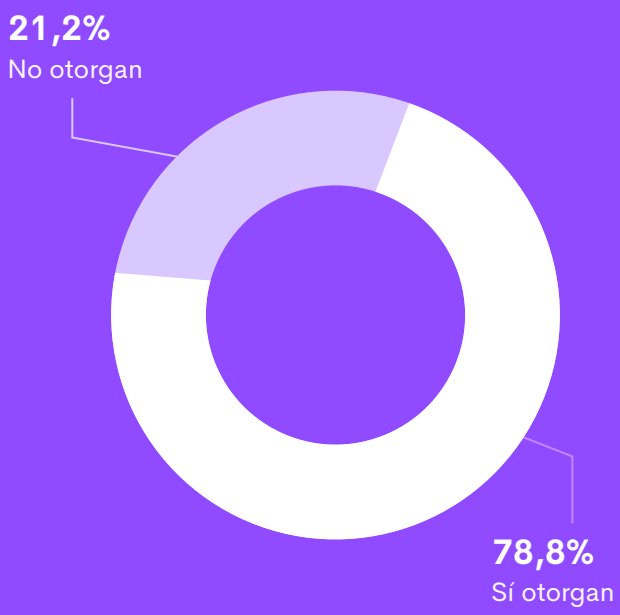

¿Las organizaciones reconocen a la salud mental como un problema?




Las empresas identifican la importancia de **abordar la salud mental desde una mirada integral**. Sin embargo, esto no se traduce necesariamente en iniciativas, que solo son ***ofrecidas en la mitad de los casos***.

# Cultura organizacional y reconocimientos

## Reconocimientos en fechas especiales




Los reconocimientos en fechas especiales están **ampliamente instalados en las empresas**, consolidándose como una de las prácticas más extendidas dentro de los beneficios que ofrecen.

## Tipos de reconocimientos en fechas especiales

### Día de cumpleaños



**73,8%** Sí otorgan

**26,2%** No otorgan

### Navidad



**74,5%** Sí otorgan

**25,5%** No otorgan

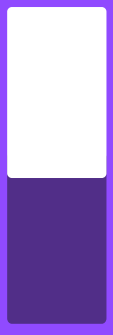
### Día del padre/madre



**68,2%** Sí otorgan

**31,8%** No otorgan

### Día del niño



**61,3%** Sí otorgan

**38,7%** No otorgan

### Antigüedad



**55,4%** Sí otorgan

**44,6%** No otorgan

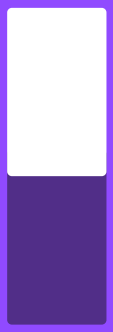
### Nacimiento



**49,6%** Sí otorgan

**50,4%** No otorgan

### Matrimonio



**44,5%** Sí otorgan

**55,5%** No otorgan

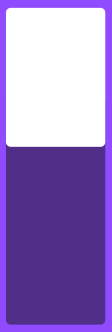
### Día de la primavera



**38%** Sí otorgan

**62%** No otorgan

### Pascuas



**36,5%** Sí otorgan

**63,5%** No otorgan

### Graduación



**29,9%** Sí otorgan

**70,1%** No otorgan

### Día de la Mujer



**27,7%** Sí otorgan

**72,3%** No otorgan

## ¿Cómo entregan las empresas estos reconocimientos en fechas especiales?

### Día de cumpleaños



**84,7%** Obsequio **15,3%** Puntos

### Navidad



**89,1%** Obsequio **10,9%** Puntos

### Día del padre/madre



**85%** Obsequio **15%** Puntos

### Día del niño



**85,8%** Obsequio **14,2%** Puntos

### Antigüedad



**71,8%** Obsequio **28,2%** Puntos

### Nacimiento



**73,6%** Obsequio **26,4%** Puntos

### Matrimonio



**70,6%** Obsequio **29,4%** Puntos

### Día de la primavera



**69,2%** Obsequio **30,8%** Puntos

### Pascuas



**78,1%** Obsequio **21,9%** Puntos

### Graduación



**60,9%** Obsequio **39,1%** Puntos

### Día de la Mujer



**68,6%** Obsequio **31,4%** Puntos

*Con base en las empresas que sí otorgan. Obsequio físico Puntos canjeables por Gift Cards

# ¿Cuánto invierten las empresas en fechas clave?

Esto es lo que están destinando, en promedio por colaborador, a los reconocimientos en fechas especiales.

## Día de cumpleaños

| | |
|---|---|
| Entre $30.000 y $40.000 | 41,3% |
| Entre $40.000 y $55.000 | 33,9% |
| Más de $55.000 | 24,8% |

## Navidad

| | |
|---|---|
| Entre $30.000 y $40.000 | 36,5% |
| Entre $40.000 y $55.000 | 34,3% |
| Más de $55.000 | 29,2% |

## Día del padre/madre

| | |
|---|---|
| Entre $30.000 y $40.000 | 44,5% |
| Entre $40.000 y $55.000 | 31,4% |
| Más de $55.000 | 24,1% |

## Día del niño

| | |
|---|---|
| Entre $30.000 y $40.000 | 47,4% |
| Entre $40.000 y $55.000 | 29,6% |
| Más de $55.000 | 23% |

## Antigüedad

| | |
|---|---|
| Entre $30.000 y $40.000 | 39,8% |
| Entre $40.000 y $55.000 | 33,3% |
| Más de $55.000 | 26,9% |

## Nacimiento

| | |
|---|---|
| Entre $30.000 y $40.000 | 42,3% |
| Entre $40.000 y $55.000 | 30,7% |
| Más de $55.000 | 27% |

## Matrimonio

| | |
|---|---|
| Entre $30.000 y $40.000 | 43% |
| Entre $40.000 y $55.000 | 30% |
| Más de $55.000 | 27% |

## Día de la primavera

| | |
|---|---|
| Entre $30.000 y $40.000 | 48,9% |
| Entre $40.000 y $55.000 | 27,6% |
| Más de $55.000 | 23,5% |

### Pascuas

| | |
|---|---|
| Entre $30.000 y $40.000 | 50,4% |
| Entre $40.000 y $55.000 | 26,3% |
| Más de $55.000 | 23,3% |

### Graduación

| | |
|---|---|
| Entre $30.000 y $40.000 | 46% |
| Entre $40.000 y $55.000 | 28,5% |
| Más de $55.000 | 25,5% |

### Día de la Mujer

| | |
|---|---|
| Entre $30.000 y $40.000 | 52,6% |
| Entre $40.000 y $55.000 | 25,5% |
| Más de $55.000 | 21,9% |

## ¿La empresa ofrece algún programa de descuentos en comercios?



**62,4%**
**Sí** se ofrece

**37,6%**
**No** se ofrece

## ¿Los beneficios en las empresas están adaptados a las necesidades y características de los usuarios?



**57,7%**
**Sí** están adaptados

**42,3%**
**No** están adaptados

## ¿Las empresas consideran que los beneficios personalizados motivarían la permanencia de los colaboradores?

**Casi 9 de cada 10** empresas creen que la personalización impacta directamente en la permanencia.

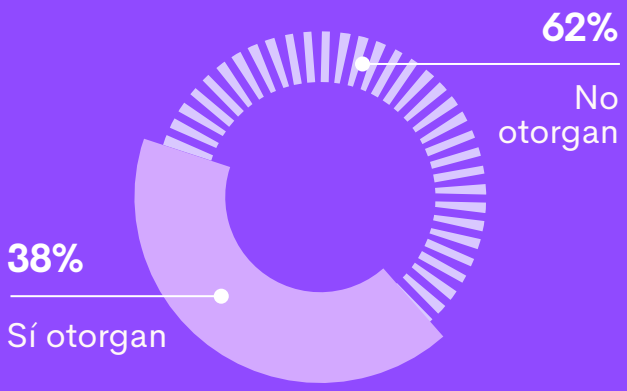
**88,3%**

**Sí lo consideran**

No lo consideran **11,7%**

## ¿Otorgan beneficios adicionales?

(Con base en las respuestas de los que los otorgan)




Aquí se destacan:

- **Bonos extraordinarios**
- **Días libres adicionales**
- **Capacitaciones**
- **Cursos y formación**

PARTE 03

# Tendencias *en beneficios* corporativos

# Implementación y adopción de beneficios flexibles

(Con base en las que brindan algún tipo de beneficio)

**31,4%**

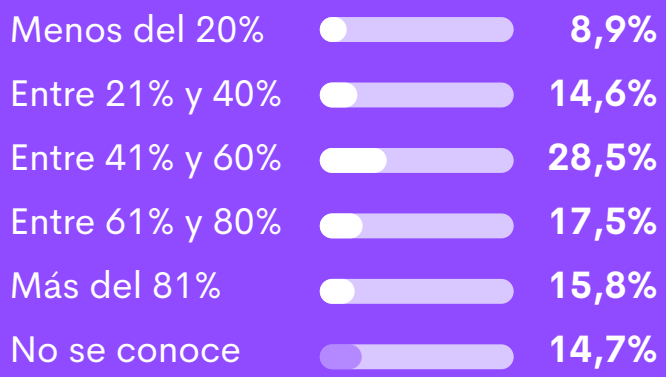
**Modelo de Beneficios flexibles**

| | |
|---|---|
| Modelo tradicional | **68,6%** |

*El modelo tradicional implica un paquete fijo, sin personalización para los colaboradores.

## Nivel de adhesión al plan de beneficios flexibles

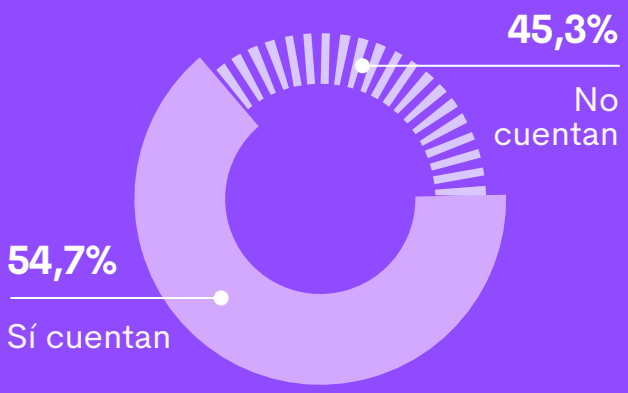
(Solo entre empresas que lo implementaron)



PARTE 04

# Comunicación *de la* propuesta de valor

# ¿Las empresas cuentan con un plan de comunicación para sus beneficios?




CANALES

# ¿Cómo comunican los beneficios las empresas?

1. E-mail
2. Carteleras físicas
3. Manual o guías de beneficios
4. Newsletter mensual
5. Intranet
6. Videos en espacios comunes
7. Redes sociales internas
8. Comunicación personalizada (1 a 1)
9. Sesiones grupales
10. Statement de compensación total

# ¿Implementan soluciones tecnológicas para la autogestión y comunicación de beneficios?

**49,6%**
**Sí**, implementamos tecnología.

**21,9%**
**No**, lo hemos pensado pero no tenemos quién lo haga.

**18,2%**
**Parcialmente**, preguntamos algunas cosas en otras encuestas que hemos hecho.

**10,3%**
**No sabía** que esto se podía hacer y lo necesito.

# Ranking de los principales retos en torno a los beneficios en las empresas

| | | |
|---|---|---|
| 01 | Otorgar beneficios más personalizados y que generen mayor impacto en los colaboradores | **53,3%** |
| 02 | Gestionar eficazmente la administración de los beneficios | **40,9%** |
| 03 | Ampliar la propuesta de valor a los empleados | **39,4%** |
| 04 | Optimizar los costos vinculados a los beneficios | **38,0%** |
| 05 | Actualizar el plan de beneficios para alinearlo con el mercado | **27,7%** |
| 06 | Otros | **6,6%** |

*Quienes participaron podían seleccionar más de una opción.

Más de la mitad de las empresas identifica **la personalización como el principal desafío**, evidenciando una búsqueda clara por ofrecer beneficios más relevantes y alineados con las necesidades de los colaboradores.

Sin embargo, esta intención convive con barreras como la gestión operativa y la optimización de costos. En este contexto, la clave ya no pasa sólo por ampliar la propuesta de valor, sino por lograr implementarla de manera eficiente.

PARTE 05

# Días adicionales *por tipo* de licencia

# Licencias y días adicionales

En la Encuesta de beneficios tuvimos distintas preguntas enfocadas en si la empresa ofrece días adicionales o extensiones de licencias para sus colaboradores. A continuación mostramos aquellas que tuvieron **mayor porcentaje de respuesta:**

## Día de cumpleaños



**72,4%** 1 día | **9,3%** 2 días o más | **18,3%** No otorga

## Licencia de paternidad extendida



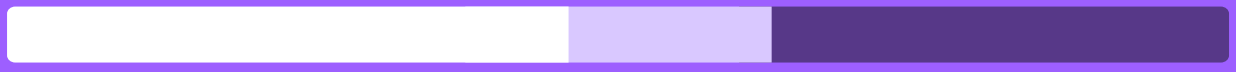
**41,6%** 3 a 5 días | **22,8%** Más de 5 días | **35,6%** No otorga

## Matrimonio



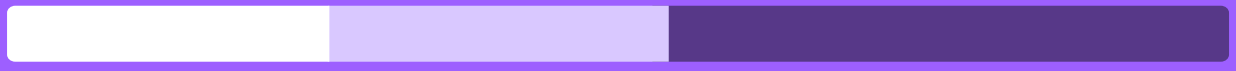
**48,2%** 5 días | **19,7%** Más de 5 días | **32,1%** No otorga

## Mudanza



**56,3%** 1 día | **14,5%** 2 días o más | **29,2%** No otorga

## Días libres sin motivos relacionados



**38,7%** 1 o 2 días | **21,4%** 2 días o más | **39,9%** No otorga

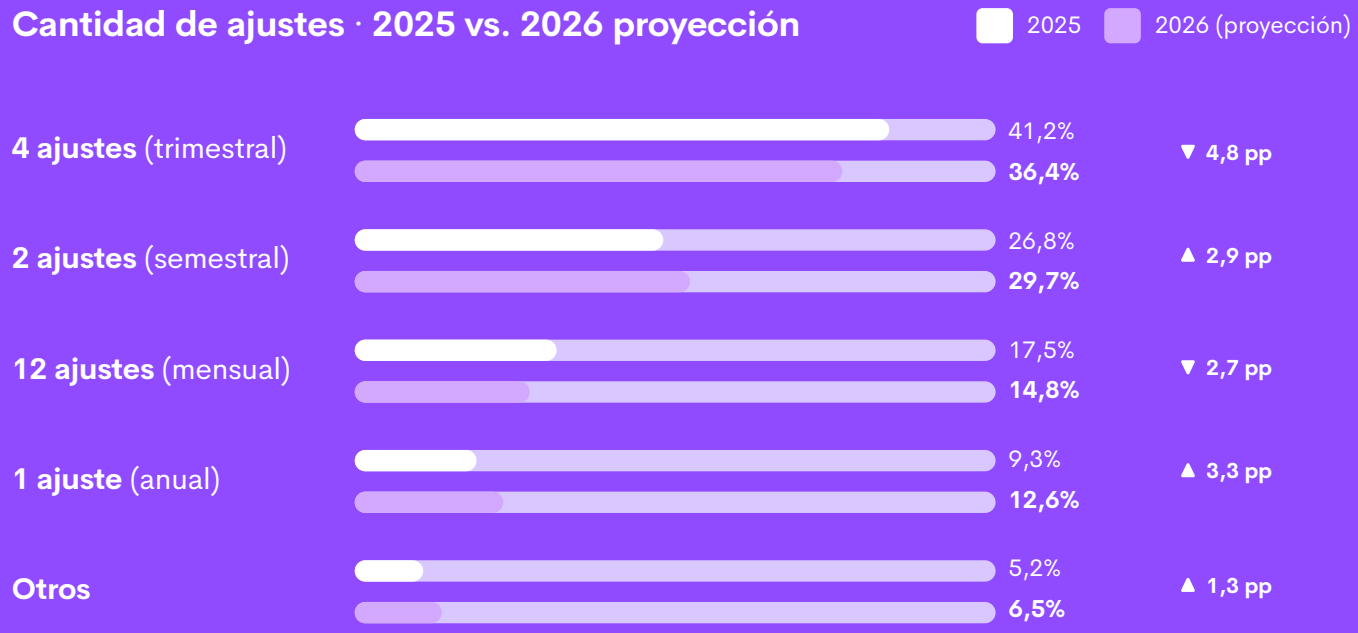
Beneficio estándar | Beneficio extendido | No otorga adicionales

PARTE 06

# Proyección *de ajustes* salariales

# ¿Cómo están las empresas proyectando ajustes salariales?

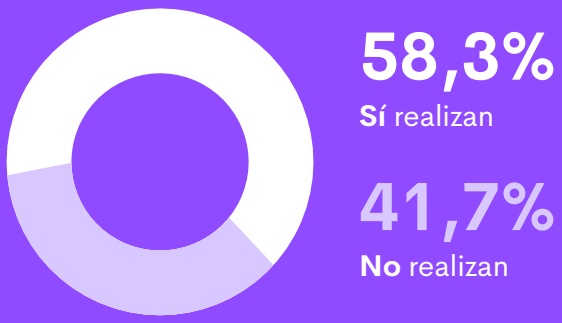
## Cantidad de ajustes · 2025 vs. 2026 proyección




## Tipo de ajuste




## ¿Realizan revisiones extraordinarias?



PARTE 07

# Conclusiones *generales*

# Conclusiones Generales

Uno de los principales hallazgos de este informe es la brecha entre intención y ejecución, pero también la oportunidad que esto representa.
**Las organizaciones ya reconocen el valor de la** *personalización*, la flexibilidad y el bienestar, ya están avanzando (aunque de forma progresiva) hacia modelos más alineados con las necesidades de las personas. Este proceso de transformación se refleja en distintas dimensiones: beneficios en evolución, niveles de adopción en crecimiento y una comunicación que comienza a ganar protagonismo como habilitador clave.

En paralelo, **el contexto económico sigue siendo un factor determinante, pero también un impulsor de cambio.** Las políticas salariales muestran una tendencia hacia una mayor previsibilidad, mientras que los beneficios se consolidan como una herramienta estratégica para complementar el salario, especialmente aquellos que impactan directamente en el día a día de los colaboradores.

**El modelo híbrido ya se establece como estándar, y las** *iniciativas de bienestar* **continúan expandiéndose.** El desafío ahora está en evolucionar hacia propuestas más integrales, medibles y centradas en la experiencia. En este camino, la salud mental gana relevancia y abre espacio para el desarrollo de estrategias que tomen en cuenta esta dimensión.

A su vez, **la tecnología emerge como un habilitador clave en esta** *evolución*.
La digitalización de beneficios atraviesa un punto de crecimiento interesante, mientras muchas empresas ya lo dominan, otras comienzan a explorar su implementación. Esto no solo refleja una tendencia, sino una oportunidad concreta para elevar la personalización, optimizar la gestión y potenciar su comunicación, sobre todo frente a la adopción de Inteligencia Artificial en el área y los procesos.

Finalmente, **el informe muestra un ecosistema en movimiento**, donde las decisiones que toman hoy las empresas ya están impactando en la experiencia de las personas.

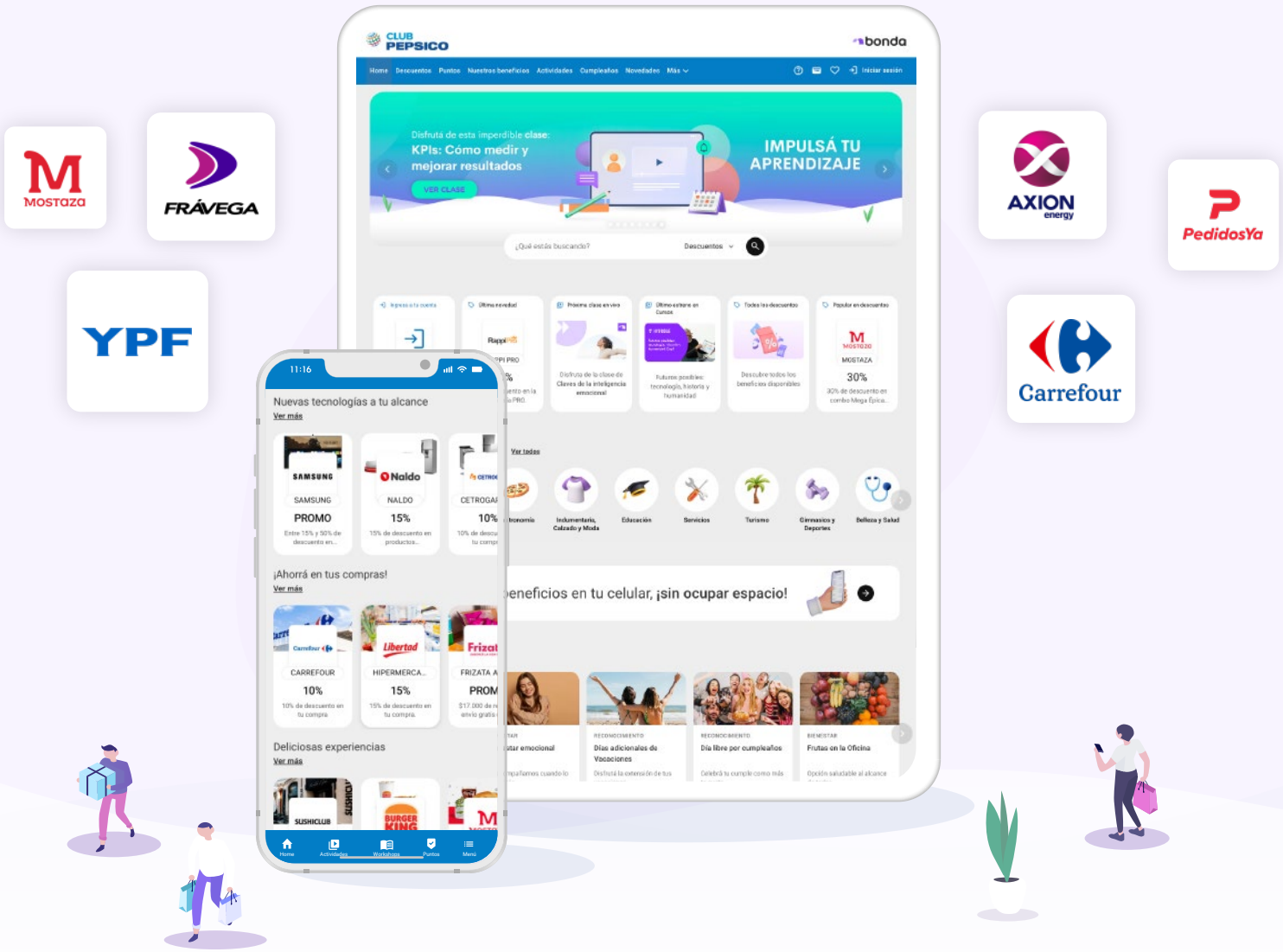
La oportunidad hacia los meses venideros está en integrar estrategia, tecnología y prácticas que permitan mayor acceso, mejor uso, más relevancia en los hábitos de consumo de los colaboradores.
Las organizaciones que logren dar este paso serán capaces de construir vínculos más sólidos con sus equipos, generando un acompañamiento más cercano, que fideliza y marca la diferencia.

NUESTRA PLATAFORMA

# Somos *Bonda*

En **Bonda** somos la compañía líder en *Programas de Beneficios* para colaboradores y clientes en Latinoamérica, con presencia en Argentina, Chile, Colombia, Perú, México y Uruguay. Desde 2010, hemos evolucionado para ofrecer una plataforma integral, conectando empresas con sus colaboradores y clientes a través de beneficios flexibles, reconocimientos y bienestar.

Nuestra plataforma incluye módulos de **Club de Descuentos**, **Incentivos**, **Regalos**, **Reconocimientos a través de puntos canjeables por GiftCards**, **Bienestar** y **Cursos**, permitiendo a las empresas potenciar la experiencia de sus equipos. Con *más de 1000 clientes* y una red de beneficios en marcas líderes, seguimos innovando para fortalecer el sentido de pertenencia y el bienestar en el ámbito corporativo.



CONVERSEMOS

# Si querés potenciar tu estrategia de beneficios, *conversemos*

Sumate a la red de profesionales de HR que ya están transformando la forma de gestionar beneficios, compartiendo aprendizajes, tendencias y mejores prácticas para generar mayor impacto en sus organizaciones.



¡Comunidad **Whatsapp**!

ventas@bonda.com

bonda