

Las Huellas de Fin de Año

El qué y el cómo de las festividades organizadas por Talento Humano.

kudert 



Antes de comenzar...

Tenemos un mensaje para ti

El propósito detrás de la fiesta

Fin de año no es una agenda, es un ritual de cierre en la empresa

Octubre, Noviembre y Diciembre son los periodos en que el área de Talento Humano transforma tareas en **símbolos significativos**: una cena que integra al equipo, un mensaje que conecta con los propósitos del siguiente año, un reconocimiento que dice '**te vi trabajar**'.

- ❑ **El secreto:** No existe una única fórmula navideña. Lo que funciona en una empresa, no funciona de la misma forma en otra. Pero sí puede existir un **punto de partida** entre ambas.

Octubre

Evaluación de proveedores y organización del cierre de año.

Noviembre

Reconocimiento a los mejores colaboradores y equipos a lo largo del año.

Diciembre

Cena de Navidad y ritual de cierre.

Cerrar el año no es un trámite. Es darle sentido a lo que construiste con acciones.

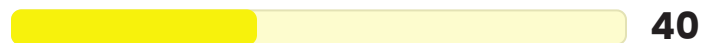


La historia de CARGO SAC: Un caso de éxito



Cargo SAC es una empresa de **logística internacional** que mueve mercancías a diario con precisión. Esa misma filosofía llevó a un cierre de año distinto: actividades diseñadas **no desde lo habitual del rubro**, sino como hitos capaces de reforzar la unión y el trabajo en equipo.

Aquí te mostramos la ruta que siguieron, un ejemplo real que puede inspirar el camino de tu propia organización:



Octubre: Estrategia de Proveedores

El equipo de Talento Humano se reunió con al área de finanzas para **revisar la experiencia de los proveedores clave** (ej. capacitaciones, catering, bienestar) y evaluar su impacto durante el año.



Noviembre: Reconocimiento Personalizado

En lugar de un regalo genérico, Cargo SAC ofreció un "feedback del año" y permitió a los colaboradores **elegir su recompensa** entre tres opciones: tarjeta de experiencias, bonos de trabajo o regalos especiales.



Diciembre: Cena y Ritual de Cierre

La Cena de Navidad incluyó un "**ritual de cierre**": cada área escribió en una tarjeta su aprendizaje del año y su propósito para el siguiente, creando un mural visible hasta enero.

El Gran Dilema: Conocer a tu equipo

Es un hecho que, al final del año, debes organizar un cierre para toda la empresa.

Tienes la fecha, el presupuesto y el menú, pero lo que no sabes es **cómo son realmente las personas** que asistirán y cómo reaccionarán a tus actividades. Aquí están las preguntas cruciales:



¿Competición o Colaboración?

¿Mi equipo disfruta una premiación con trofeos o prefiere actividades de integración espontáneas?



¿Formalidad o Espontaneidad?

¿Se sienten más cómodos con discursos formales, o con un karaoke improvisado donde todos se rían juntos?

Ese es el gran dilema: no basta con tener el plan, necesitas **conocer la cultura de tu organización** para que todo funcione.

Aquí entra el **Talent MAP de Kudert**, una herramienta esencial para el diseño de experiencias auténticas.

¿Por qué importa saber de tu equipo en fin de año? Reconocimientos, cenas o reportes: cada acción de cierre puede ser superficial o **significativa**.

¿Tus planes reflejan la cultura auténtica de tu empresa?



¿Qué es el Talent MAP?



Radiografía cultural

Es como ponerle rayos X a la cultura de tu organización para entender sus dinámicas internas.



GPS emocional y estratégico

Te dice cómo se comporta tu gente, qué valoran, y cómo prefieren ser reconocidos.



Hoja de ruta

El mapa invisible que te ayuda a decidir si necesitas trofeos, videos o actividades de voluntariado.



Con el Talent MAP puedes conocer a tu equipo en tres dimensiones clave:

- **Estilos predominantes:** Saber si tu equipo es más **colaborativo, competitivo, creativo o estructurado**.
- **Toma de decisiones:** Conocer si actúan rápido e intuitivo, o si requieren análisis detallado.
- **Motivadores:** Identificar qué les impulsa más: el reconocimiento público, los logros de equipo, la innovación o la estabilidad.

Es el punto de partida para diseñar experiencias que realmente conecten con tu equipo.

Aplicando el Talent MAP en Cargo S.A.C.

El reto era diseñar actividades auténticas y que no fueran repetitivas.

Con el **Talent MAP de Kudert**, el equipo de Talento Humano de Cargo SAC descubrió información clave sobre su personal:

Estilo dominante

El equipo era marcadamente **colaborativo**, disfrutando más de actividades en conjunto que de logros individuales.

Proceso de decisión

La mayoría tomaba decisiones de forma **intuitiva y rápida**, por lo que ceremonias largas o muy formales no tendrían éxito.

Principal motivador

Lo que más les motivaba era el **reconocimiento público** y los **logros compartidos**.

Estrategia y resultados en Cargo SAC

¿Cómo aplicaron el conocimiento del Talent MAP?



Reconocimiento Colectivo

Entregaron premios por **proyectos y equipos** en lugar de solo enfocarse en galardones individuales.



Feria de Logros Creativa

Sustituyeron la cena formal por una **feria** donde cada área presentó sus hitos de manera interactiva.



Video Colaborativo

Proyectaron un **video espontáneo** con mensajes de los líderes, alineado con el valor de la rapidez e intuición.

Los resultados fueron medibles y significativos:

+35%

Participación anual

Aumento de la asistencia en comparación con celebraciones de años anteriores.

92%

Satisfacción del Equipo

Percepción de las actividades como auténticas y alineadas con la cultura de Cargo SAC.

7 de 10

Valoración del Evento

Colaboradores que lo mencionaron como "el cierre más genuino y colaborativo" en la historia.

The background features a stylized, layered mountain range in shades of light blue and purple. A winding road with a dashed yellow line runs through the center of the image, curving from the bottom right towards the top left.

**Ahora que sabemos el
punto de partida...**

¡Te contamos cómo hacerlo!

Octubre: Estrategia y preparación

Evaluación de los proveedores y organización a fin de año.

Octubre es el mes donde todo empieza a acelerarse, pero es el momento de ordenar el año con estrategia. No se trata solo de "tachar tareas", sino de establecer las bases para un cierre exitoso.

 **Consejo clave:** No dejes estas evaluaciones para último minuto. Hacerlas con tiempo te dará claridad para renegociar alianzas, cerrar contratos y organizar actividades con antelación.

♦ ¿Cómo hacerlo tangible? Matriz de Evaluación de Proveedores

Proveedores	¿La calidad de sus productos es...?	¿Cumple con los tiempos establecidos?	¿Su logística es de calidad...?	¿La comunicación es...?	¿Seguiré con ellos?	Observaciones
Proveedor A	☐ Exc. ☐ Bueno ☐ Reg.	☐ Siempre ☐ A veces ☐ Nunca	☐ Alta ☐ Media ☐ Baja	☐ Fluida ☐ Regular ☐ Difícil	☐ Sí ☐ No	
Proveedor B	☐ Exc. ☐ Bueno ☐ Reg.	☐ Siempre ☐ A veces ☐ Nunca	☐ Alta ☐ Media ☐ Baja	☐ Fluida ☐ Regular ☐ Difícil	☐ Sí ☐ No	
Proveedor C	☐ Exc. ☐ Bueno ☐ Reg.	☐ Siempre ☐ A veces ☐ Nunca	☐ Alta ☐ Media ☐ Baja	☐ Fluida ☐ Regular ☐ Difícil	☐ Sí ☐ No	

Noviembre: Reconocimiento

El primer paso es identificar. Para hacerlo fácil y objetivo, apóyate en el 9Box, herramienta que te ayuda a ubicar a tus colaboradores según su desempeño y potencial.

Recuerda: Siempre hazlo público. Evalúa el potencial de cada talento en su gestión del año.

♦ Ahora: ¿Qué puedes hacer para salir de lo común?

1

Formal

- Placas, cenas, gift cards o premios en establecimientos.

2

Creativo

- **Medallas divertidas al estilo**
“El Crack de la Innovación”,
“El Maestro de la Paciencia”.

3

Emocional

- Video sorpresa con mensajes del equipo y mural de agradecimientos.

¿Y si quiero algo más creativo?

Te damos un ejemplo:

Ya te contamos que Cargo SAC es una empresa de logística con más de 100 personas.

Este año, su equipo de Talento Humano usó las **PowerUP Cards de Kudert** para hacer que los reconocimientos fueran más auténticos:



A Lucía (perfil dominante) la reconocieron como “*Visionaria del Año*”, porque siempre impulsó decisiones rápidas en proyectos críticos.



A Juan (perfil influyente) le dieron el premio “*Conector del Año*”, por su habilidad para unir áreas y mantener la motivación alta.



Diciembre

Planifica un detalle que sí **conecte con tu cultura organizacional**, evitando los regalos “genéricos” que terminan olvidados en un cajón.

Innova con:

Suscripción digital: Netflix, Spotify, Masterclass o plataformas de audiolibros.

Gift card de experiencias: cine, spa, cenas, conciertos, clases (cocina, mixología, baile).

Retiro de bienestar: medio día de yoga, meditación, masaje o actividad de desconexión.

Experiencia grupal: cata de café/vino/chocolate o tour cultural.

Y... ¿Cómo lo hago especial?

Descubriendo las motivaciones de tu gente (Con el TALENT MAP)

 **Quién disfruta más de un reconocimiento público, según su perfil: influyente, dominante, cumplido o sólido.**

 **Quién valora un detalle personalizado.**

 **Quién conecta más con objetos orientados a su personalidad.**

Si este mapa te inspiró, imagina lo que **puede lograr tu equipo cuando cada cierre de año tiene propósito.**

En Kudert, diseñamos herramientas para guiarte en cada punto del mapa que recorre tu equipo.

Y si las actividades de fin de año parecían repetirse sin rumbo... ahora tienes un mapa para darles sentido.

“

¿Quieres llevar este enfoque a tu cierre de año?

En Kudert transformamos actividades en experiencias que potencian el talento.

”

Hablemos por WhatsApp

Quiero saber más de Kudert