MetLife











El impacto del *Nearshoring* en las tendencias de beneficios para empleados en México

CDMX | 2024

metlife.com.mx

La información del presente documento es propiedad de MetLife, está prohibido su reproducción total o parcial. La información contenida es de carácter informativo.



Índice

1

Impacto laboral del *Nearshoring* en México

Página 4

Ir al capítulo ▶

2

Atracción de talento

Página 14

Ir al capítulo ▶

3

Retención de talento

Página 24

Ir al capítulo ▶

4

Beneficios para empleados

Página 43

Ir al capítulo ▶

5

Impacto del *Nearshoring* por estado

Página 52

Ir al capítulo ▶

6

Benchmark de coberturas de Gastos Médicos y Vida por estado

Página 80

Ir al capítulo ▶

1

Impacto laboral del *Nearshoring* en México



Nearshoring, oportunidad para México

El concepto de *Nearshoring*, que se refiere a la relocalización de la cadena de producción en zonas cercanas al mercado objetivo, ha cobrado gran relevancia en los últimos años, especialmente en México.

Este país, gracias a su mano de obra especializada y bajos costos logísticos, ofrece ventajas significativas para las empresas que sirven principalmente al mercado de Norteamérica.

En este análisis detallado, exploraremos cómo el *Nearshoring* está transformando el panorama laboral de México en el sector de manufactura apoyándonos en datos y tendencias actuales.



15,000 millones

de dólares provenientes del *Nearshoring* como aumento en la inversión extranjera directa.

1,5-2,5%

del PIB podría aumentar en los próximos años.

+400

empresas podrían estar llegando a México en los próximos años de acuerdo a anuncios hechos hasta hoy.

15-30%

es el aumento en la productividad laboral proyectado para 2030.

Impacto del *Nearshoring* en el mercado Mexicano

$35B USD incremento esperado en exportaciones en el corto-mediano plazo.

La integración económica entre Estados Unidos, Canadá y México, resultado del TLCAN y del TMEC, ha facilitado que el *Nearshoring* se haya convertido en un catalizador clave para el crecimiento económico del país.

Se estima que el *Nearshoring* ha contribuido con 15,000 millones de dólares en inversión extranjera directa, lo cual podría aumentar el PIB en un 1.5 - 2.5% en los próximos años. Adicionalmente, se espera un incremento de 35 mil millones de dólares en exportaciones en el corto-medio plazo. México ocupa el noveno lugar en inversión extranjera directa con compañías ubicándose desde China, EU, Canadá, Alemania y otros países de Europa.

El efecto económico ya está impactando a México. Se prevé que lleguen más de 400 nuevas empresas entre 2024 y 2025 y un incremento en la productividad laboral proyectado entre el 15% y el 30% para 2030. Esto generará también la necesidad de talento local ya que las regulaciones laborales limitan la contratación de trabajadores extranjeros a un 10%. Al cierre de 2023 hubo una demanda de 1.7 millones de metros cuadrados de espacio industrial, de los cuales el 84% corresponde a estados de la frontera norte.

Los sectores con mayor inversión incluyen la industria automotriz (incluyendo la electromovilidad), la aeroespacial, los dispositivos médicos, los semiconductores/chips/microelectrónicos y a agroindustria.

Fuentes: EY Nearshoring / Deloitte, El impacto del nearshoring en el talento / Forbes, Las tendencias del nearshoring para lo que resta del 2023 y el futuro cercano.

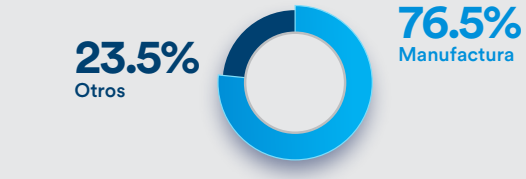
Regiones clave en México

Región norte: la proximidad fronteriza con Estados Unidos, junto con la infraestructura de redes de transporte y cruces fronterizos benefician a la manufactura, logística y almacenamiento debido a menores costos de transporte y tiempos de entrega más rápidos al mercado estadounidense.

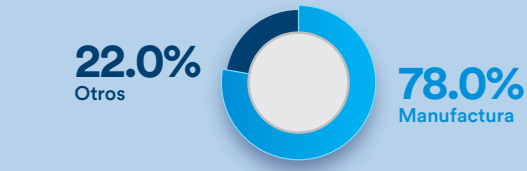
Región del Bajío: está estratégicamente ubicada cerca de importantes centros de transporte con acceso al Océano Atlántico, al Pacífico y a Sudamérica. Cuenta con una sólida industria manufacturera y fuerza laboral calificada, ideal para empresas de la industrias automotriz, aeroespacial y electrónica.

EL SECTOR DE MANUFACTURA EN MÉXICO REPRESENTA EL 22% DEL PIB DEL PAÍS

COMPAÑÍAS EXPANDIENDO OPERACIONES



COMPAÑÍAS NUEVAS DE ACUERDO A SUS ANUNCIOS DE INVERSIÓN



Fuente: Anuncios de inversión publicados en prensa de mayo 2022 a Junio 2024. Considera compañías con más de 250 empleados

Panorama laboral estimado en el sector de manufactura

La reducción de la PNEA y la tasa de desempleo, junto con la creciente demanda de empleo, indican un entorno favorable para el crecimiento económico en los estados analizados.

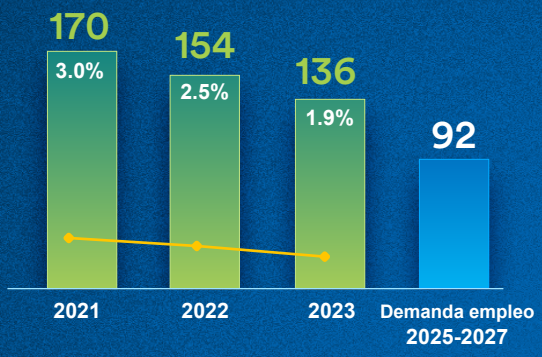


PNEA[1] DISPONIBLE EN MILES

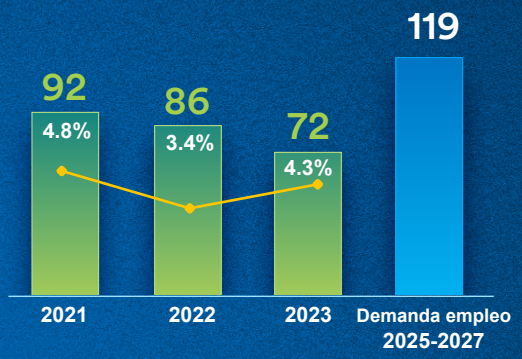
DEMANDA EN MILES DE EMPLEOS EN LOS PROXIMOS 3 AÑOS

TASA DE DESEMPLEO

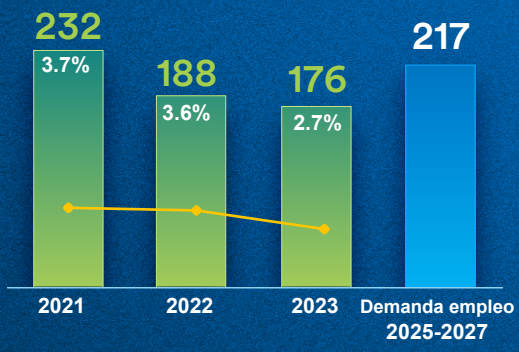
CHIHUAHUA



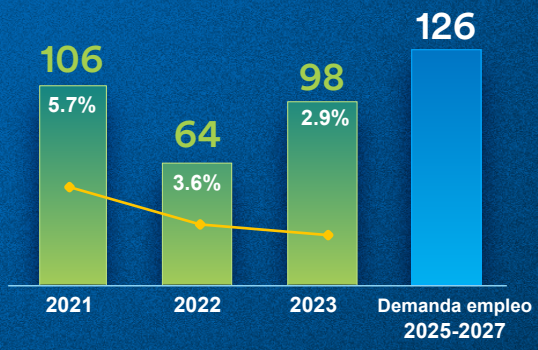
COAHUILA



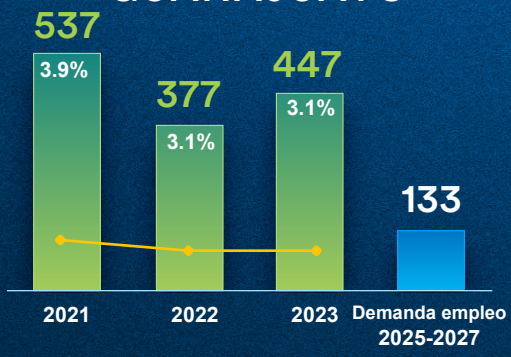
NUEVO LEÓN



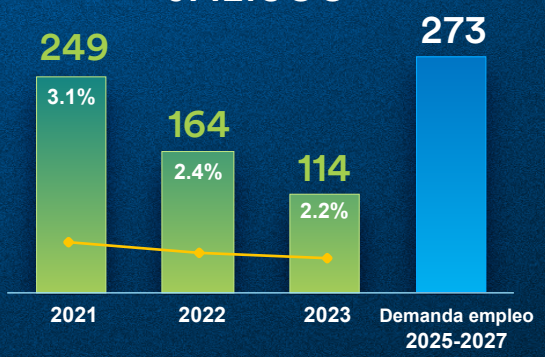
QUERÉTARO



GUANAJUATO



JALISCO



[1] Población No Económicamente Activa (PNEA) disponible es aquella que no trabajó ni buscó trabajo, pero que aceptaría un trabajo si se lo ofrecieran.
Fuentes: INEGI, IMSS, estimaciones con base en datos de los gobiernos de los estados de Nuevo León, Querétaro, Guanajuato y Chihuahua, asumiendo condiciones económicas similares a las actuales.

Retos esperados en el mercado laboral de México

Aumento de estándares de compensación, beneficios y fuerte competencia por talento calificado.

El Nearshoring está revolucionando el panorama económico y laboral en México, presentando tanto oportunidades como desafíos para las empresas que las obligará a mejorar sus estrategias de atracción y retención de talento.

Desafíos para las empresas

Escasez de talento calificado y necesidad de formación continua: la rápida expansión de las industrias y la llegada de nuevas empresas han aumentado la demanda de trabajadores con habilidades específicas. Para competir en este entorno, las empresas deben invertir en programas de capacitación y desarrollo profesional. Necesitan adoptar enfoques de *skilling, reskilling* y *upskilling* para equipar a sus empleados con las competencias necesarias para los roles emergentes, lo que mejora la capacidad de la empresa para cubrir vacantes, y aumenta la lealtad y la retención del personal.

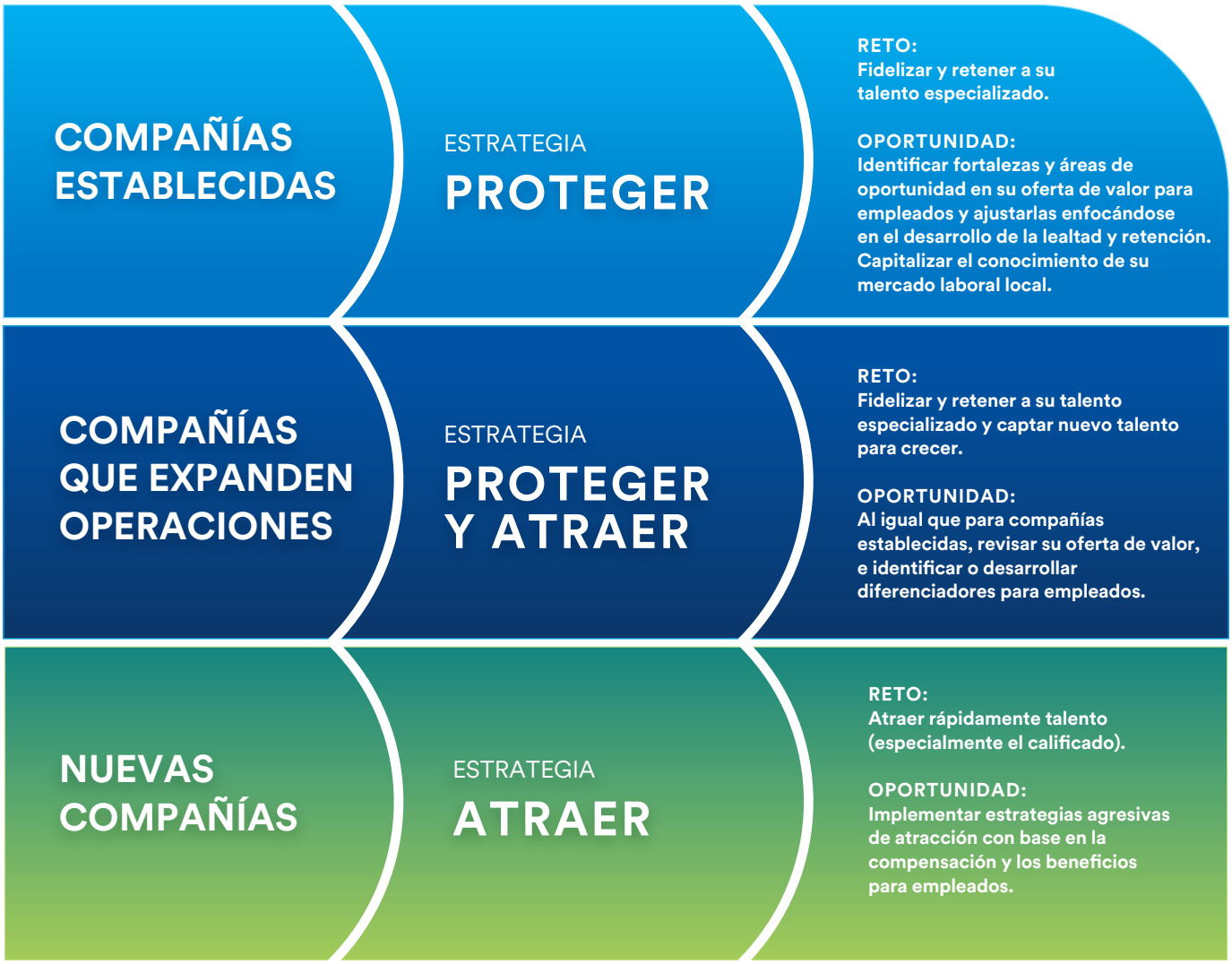
Gentrificación laboral: la llegada de empresas extranjeras y de nuevas industrias puede elevar los estándares salariales y de beneficios, excluyendo a los trabajadores locales menos calificados. Para mitigar este impacto, las empresas deben desarrollar programas de inclusión laboral que integren a trabajadores de diversas habilidades y niveles educativos. La colaboración con instituciones educativas y de formación técnica puede ayudar a crear un flujo de talento local que esté mejor preparado para las demandas del mercado.

Reubicación del talento: el desplazamiento de los trabajadores a regiones con mayores oportunidades laborales puede causar escasez de mano de obra en otras áreas y aumentar los costos de vida en las regiones receptoras. Las empresas deben ser proactivas en sus estrategias de reclutamiento, ofreciendo paquetes de reubicación atractivos y beneficios adicionales para facilitar la transición de los trabajadores. Además, deben trabajar con gobiernos locales para mejorar la infraestructura y los servicios en las áreas receptoras.

Mayores costes de mano de obra: el competir por el talento calificado puede causar un aumento en los costos de mano de obra. Para enfrentar este desafío, las empresas deben buscar formas de optimizar sus operaciones y mejorar la eficiencia, además de incluir la adopción de prácticas de trabajo flexibles que atraigan a un mayor número de trabajadores, como compensaciones y beneficios competitivos que les permita atraer y retener al talento.

Las estrategias de atracción y retención de talento son claves

Todas las compañías competirán por el mismo talento usando compensaciones y beneficios.



Las empresas que adopten estrategias de manera temprana pueden beneficiarse significativamente de los beneficios del ***Nearshoring.***

Ficha técnica

PERFILES

Entrevistas a:



EMPLEADOR



EMPLEADO

- Perfil operativo
- Perfil administrativo

ESTADOS CON MAYOR IMPACTO

Norte

- *Chihuahua*
- *Coahuila*
- *Nuevo León*

Bajío

- *Querétaro*
- *Guanajuato*
- *Jalisco*



LEVANTAMIENTO

Fecha de inicio:
15 de mayo de 2024

Fecha de término:
17 de junio de 2024

2

Atracción de talento

Las empresas deben enfocarse en mejorar sus prácticas de compensación y beneficios, así como cerrar la brecha entre las expectativas de los empleados y la oferta de valor.

Durante el siguiente capítulo exploraremos en profundidad las estrategias más efectivas para la atracción de talento. Analizaremos cómo la dificultad para atraer talento aumenta proporcionalmente con la especialización y nivel de los perfiles de las vacantes a cubrir, siendo los perfiles administrativos uno de los más desafiantes.

Esta sección también revelará una brecha significativa entre lo que los empleadores ofrecen y lo que los empleados realmente valoran, destacando la importancia de beneficios intangibles como los seguros, de la mano con una comunicación efectiva y una cultura laboral positiva.

Desde la perspectiva de los empleados, revelaremos cómo los beneficios tangibles ofrecidos por las empresas son percibidos como ligeramente superiores a los de la competencia, y cómo esto impacta en su percepción.

Finalmente, abordaremos el impacto crítico del mal liderazgo como la principal razón por la cual los empleados deciden abandonar una empresa y la importancia de las encuestas de salida para detectar y corregir este problema.

A lo largo del capítulo mostraremos datos promedio considerando los 6 estados seleccionados y el detalle de cada estado se mostrará en el capítulo 5.



Principales prácticas de atracción de talento

84% de los reclutadores considera que las prácticas de atracción han sido efectivas enfocándose principalmente en ofrecer más y mejores prestaciones.

La clave para atraer talento radica en ofrecer un paquete de compensación atractivo que incluya tanto prestaciones tangibles como intangibles.

Para los empleadores, los canales más efectivos para cubrir vacantes son las bolsas de trabajo y portales de empleo, lo que les da un amplio acceso a candidatos.

Impulsar el talento interno es otra práctica clave, promoviendo el crecimiento y la retención de los empleados actuales.

Las redes sociales también son esenciales, permitiendo una amplia y diversa búsqueda de candidatos y mejorando la marca empleadora.

Para los empleados, las recomendaciones son la principal fuente para encontrar nuevas oportunidades laborales, aprovechando sus redes de confianza. Sin embargo, esta fuente es la que menos utilizan los empleadores.

Las bolsas de trabajo y portales de empleo también son cruciales, ofreciendo una gama de vacantes y facilitando una búsqueda organizada.

Además, las redes sociales permiten a los candidatos conectarse directamente con empleadores y presentar su perfil de manera atractiva.

La alineación entre las prácticas utilizadas por los empleadores para cubrir vacantes y las preferencias de los empleados en su búsqueda de trabajo revela un ecosistema de empleo interconectado y eficiente.

PRÁCTICAS DE ATRACCION DE TALENTO QUE HAN SIDO MÁS EFECTIVAS PARA EL EMPLEADOR

46%

Ofrecer más y/o mejores prestaciones: bonos, caja o fondo de ahorro e incentivos.

24%

Prestaciones intangibles: Capacitación, crecimiento, seguros, protecciones y estabilidad.

23%

Otras: Participación en eventos, uso de medios tradicionales y alternativos.

Tiempo para cubrir una vacante

Los tiempos de contratación promedio se han mantenido estables en los últimos 5 años.

Operativo



8
Días

Administrativo



12
Días

La complejidad del puesto impacta en los días para cubrir una vacante.

El 70% de los empleadores considera que el perfil administrativo es el más difícil de atraer debido a las siguientes razones:

- **20%** al perfil académico requerido.
- **17%** a la experiencia.
- **11%** a especificaciones complicadas.
- **10%** el puesto es complicado de ejercer.
- **10%** a un mejor salario.

Factores que influyen en el tiempo para cubrir una vacante



- **27%** La competencia ofrece esquemas más llamativos de compensación y beneficios.
- **19%** La empresa solicita perfiles más complejos y difíciles de encontrar.
- **16%** La expectativa de los candidatos excede la oferta de la empresa.



- **21%** La empresa solicita perfiles más complejos y difíciles de encontrar.
- **20%** La competencia ofrece esquemas más llamativos de compensación y beneficios.
- **18%** Los procesos internos son más complejos y lentos.

Oferta de valor de los empleadores

Los beneficios intangibles representan una oportunidad para el paquete de beneficios a candidatos.

La oferta de valor de los empleadores está diversificándose para adaptarse a las cambiantes expectativas de los candidatos.

Los beneficios intangibles, como los seguros, asistencias y capacitaciones, son mejoras prioritarias que las empresas deben atender para cubrir las expectativas de los candidatos.

Ofrecer beneficios intangibles a los candidatos permite a las empresas atraer y retener mejor talento, mejorar la productividad y fortalecer su reputación. Esto crea un entorno laboral positivo y sostenible, beneficiando a todas las partes involucradas.

Áreas de mejora como la flexibilidad laboral, diversidad / inclusión y salud integral son importantes para la satisfacción de los empleados, aunque tienen un impacto menor en la productividad inmediata.

La compensación directa e indirecta, que incluye salarios, bonificaciones y otros incentivos, sigue siendo esencial, al igual que una infraestructura adecuada y beneficios tangibles como vales y descuentos.

Estas estrategias combinadas crean un entorno de trabajo atractivo y motivador, crucial para atraer y retener talento.

Oferta de valor de la empresa vs expectativa de los candidatos

1. **Compensación directa/indirecta** (sueldo)
2. **Infraestructura y herramientas de trabajo** (espacios de trabajo, instalaciones, equipamiento)
3. **Beneficios tangibles** (vales, bonos, descuentos, etc)
4. **Beneficios intangibles** (seguros, asistencias, capacitaciones, etc)
5. **Diversidad, equidad e inclusión** (iniciativas incluyentes para todo tipo de perfiles)
6. **Flexibilidad laboral** (esquemas y modalidades de trabajo diversas y personalizadas)
7. **Salud integral** (bienestar emocional, físico y financiero)



Diferencias en la percepción de la oferta de valor

Para ambos perfiles, las perspectivas respecto a la oferta de valor de sus empleadores son diferentes.

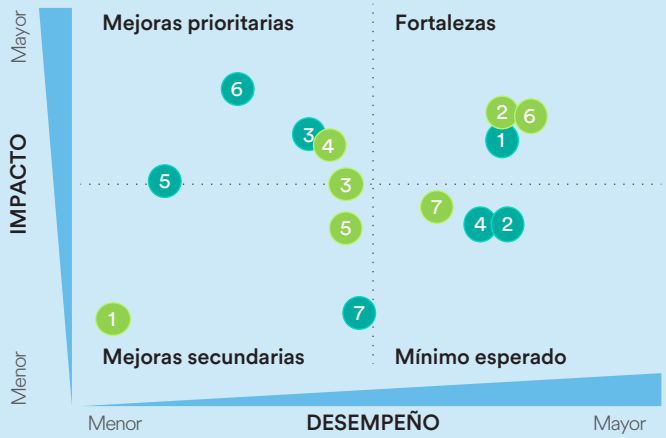
Perfil operativo

Para el empleador el sueldo e infraestructura que ofrece al empleado representan una fortaleza para agregar valor a su oferta laboral, pero desde la perspectiva del empleado operativo el sueldo tiene menor desempeño en la satisfacción y le da una mayor importancia a las instalaciones de trabajo y a los beneficios tangibles.



Perfil administrativo

Empleadores y empleados administrativos tienen perspectivas diferentes. Priorizan aspectos distintos del trabajo y superan sus expectativas con beneficios diferentes. Sin embargo, hay un punto en común: ambos coinciden en que los beneficios tangibles, como vales, bonos y descuentos, podrían mejorarse.



EMPLEADOR EMPLEADOS

1. **Compensación directa/indirecta** (sueldo)
2. **Infraestructura y herramientas de trabajo** (espacios de trabajo, instalaciones, equipamiento)
3. **Beneficios tangibles** (vales, bonos, descuentos, etc)
4. **Beneficios intangibles** (seguros, asistencias, capacitaciones, etc)
5. **Diversidad, equidad e inclusión** (iniciativas incluyentes para todo tipo de perfiles)
6. **Flexibilidad laboral** (esquemas y modalidades de trabajo diversas y personalizadas)
7. **Salud integral** (bienestar emocional, físico y financiero)

Beneficios intangibles representan una oportunidad para el paquete de beneficios a candidatos

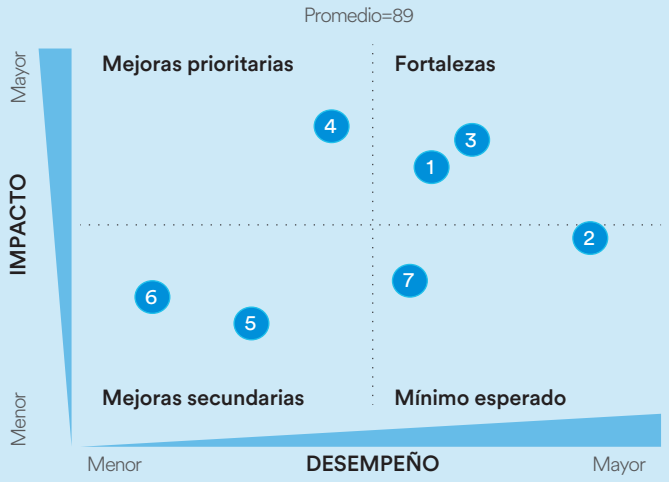
Desde la perspectiva del empleador, el sueldo y los beneficios tangibles, como vales, bonos y descuentos, son puntos fuertes en su propuesta de valor debido a su alto impacto y desempeño. Sin embargo, los beneficios intangibles representan un área que podría mejorarse de manera prioritaria.

Oferta de valor vs Expectativa de los candidatos

Perfil operativo



Perfil administrativo



1. **Compensación directa/indirecta** (sueldo)
2. **Infraestructura y herramientas de trabajo** (espacios de trabajo, instalaciones, equipamiento)
3. **Beneficios tangibles** (vales, bonos, descuentos, etc)
4. **Beneficios intangibles** (seguros, asistencias, capacitaciones, etc)
5. **Diversidad, equidad e inclusión** (iniciativas incluyentes para todo tipo de perfiles)
6. **Flexibilidad laboral** (esquemas y modalidades de trabajo diversas y personalizadas)
7. **Salud integral** (bienestar emocional, físico y financiero)



EMPLEADOR

Tácticas implementadas para responder a las expectativas de los candidatos y a la oferta de la competencia.*

41%

Atender/escuchar propuestas/necesidades, mejorar comunicación y la experiencia.

38%

Ofrecer mejores prestaciones, incentivos, bonos.

18%

Oportunidad de crecimiento laboral/profesional, capacitación.

*Se presentan las principales menciones | Multiplicidad: 1.5 | Base: 360

Percepción de la oferta de valor vs la competencia

Empleados ven poca diferenciación entre la oferta de valor de su empresa vs la competencia.

Tanto los perfiles **operativos** como **administrativos** coinciden en que muchos beneficios actuales que les ofrecen sus empleadores son percibidos como iguales a los que ofrece la competencia en varios aspectos clave.

Los empleados operativos consideran que los beneficios tangibles (como vales, bonos y descuentos) y la compensación directa/indirecta son ligeramente superiores o iguales en comparación con la competencia. Sin embargo, la mayoría ve la infraestructura, diversidad/inclusión, flexibilidad laboral, salud integral y beneficios intangibles como iguales a los ofrecidos por otras empresas, destacando una falta de diferenciación clara.

Los empleados administrativos tienen una percepción similar. La mayoría cree que la infraestructura y herramientas de trabajo, beneficios tangibles y compensación directa/indirecta son iguales o ligeramente superiores a los de la competencia. La flexibilidad laboral, diversidad e inclusión, salud integral y beneficios intangibles también son mayormente vistos como iguales, con una ligera inclinación a percibir los beneficios tangibles como superiores.



Con respecto a la competencia, mis beneficios actuales son:



Operativo

	Empleador			Empleado		
Infraestructura y herramientas de trabajo (espacios de trabajo, instalaciones, equipamiento)	36	56	6	26	61	10
Beneficios tangibles (vales, bonos, descuentos, etc)	39	52	5	30	53	13
Diversidad, equidad e inclusión (iniciativas incluyentes para todo tipo de perfiles)	33	55	6	26	56	14
Flexibilidad laboral (esquemas y modalidades de trabajo Diversas y personalizadas)	34	55	6	29	53	6
Compensación directa/indirecta (sueldo)	38	57	4	26	56	16
Salud integral (bienestar emocional, físico y financiero)	31	58	6	26	57	13
Beneficios intangibles (seguros, asistencias, capacitaciones, etc)	34	57	6	29	57	11

Administrador

	Empleador			Empleado		
Infraestructura y herramientas de trabajo (espacios de trabajo, instalaciones, equipamiento)	37	56	4	26	62	11
Beneficios tangibles (vales, bonos, descuentos, etc)	38	53	7	31	59	8
Diversidad, equidad e inclusión (iniciativas incluyentes para todo tipo de perfiles)	33	58	4	25	61	11
Flexibilidad laboral (esquemas y modalidades de trabajo Diversas y personalizadas)	34	56	8	25	64	11
Compensación directa/indirecta (sueldo)	37	55	5	28	61	9
Salud integral (bienestar emocional, físico y financiero)	34	55	6	26	63	10
Beneficios intangibles (seguros, asistencias, capacitaciones, etc)	37	54	6	28	58	12

3

Retención de talento

La retención de empleados es esencial para el éxito organizacional y su correcta gestión contribuye a contar con una fuerza laboral leal y motivada.

La retención de los empleados es crucial para el éxito sostenido de cualquier organización. Este capítulo explora cómo la satisfacción, la recomendación y la permanencia de los empleados están interrelacionados y pueden ser gestionados para mejorar la estabilidad laboral.

Existe una alta relación entre la permanencia del empleado y su nivel de saturación, es decir, a mayor antigüedad mayor satisfacción.

Por otro lado, la recomendación se encuentra altamente relacionada con el ambiente laboral y las prestaciones atractivas.

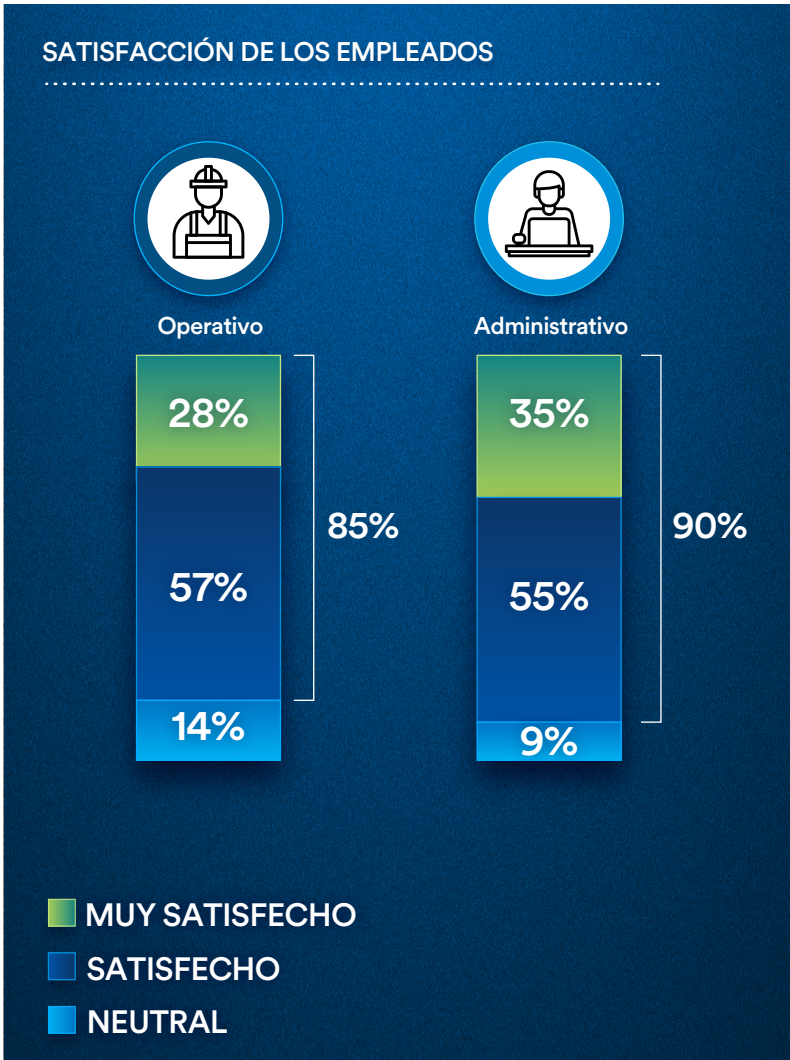
Adicionalmente, este capítulo proporciona una visión integral de los factores claves para la retención como lo son el crecimiento profesional, la cultura organizacional, la influencia de liderazgos y las prácticas DEI.

A lo largo del capítulo mostraremos datos promedio considerando los 6 estados seleccionados y el detalle de cada estado se mostrará en el capítulo 5.

Satisfacción y permanencia en la compañía

Los empleados en roles administrativos tienen un mayor nivel de satisfacción que los empleados operativos.





Comportamiento de la satisfacción

La percepción del empleador sobre el aumento en la satisfacción difiere de lo declarado por los empleados. Mientras que el empleador percibe una mejoría, al menos la mitad de los empleados considera que se mantuvo sin cambios.

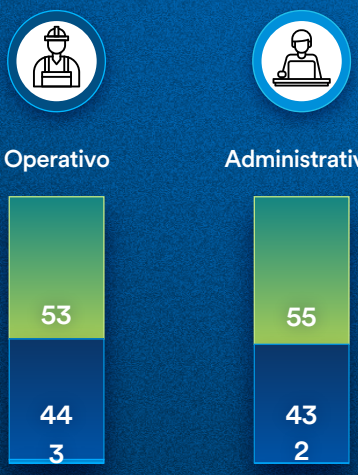


EMPLEADOR



EMPLEADO

CAMBIOS EN EL NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LOS COLABORADORES EN LOS ÚLTIMOS AÑOS



CAMBIOS EN EL NIVEL DE SATISFACCIÓN EN LOS ÚLTIMOS AÑOS



- SU SATISFACCIÓN AUMENTÓ
- SU SATISFACCIÓN PERMANECE IGUAL
- SU SATISFACCIÓN DISMINUYÓ

Percepciones alrededor de la satisfacción

Empleados y empleadores coinciden en la relevancia de la satisfacción pero no en el comportamiento del indicador.

Para el empleado y el empleador, el tiempo de permanencia está directamente relacionado con el nivel de satisfacción.



EMPLEADOR

SATISFACCIÓN EN RELACIÓN AL TIEMPO DE PERMANENCIA PROMEDIO DE LOS EMPLEADOS





EMPLEADO

SATISFACCIÓN EN RELACIÓN A LA EXPECTATIVA DE TIEMPO A QUEDARSE EN LA EMPRESA



Los empleados cuentan con disposición de permanecer en la empresa a largo plazo, lo que genera una oportunidad potencial de continuar construyendo alrededor de la satisfacción de los empleados.



EMPLEADOR

TIEMPO DE PERMANENCIA PROMEDIO
DE LOS EMPLEADOS DENTRO DE LA EMPRESA





EMPLEADO

EXPECTATIVA DE TIEMPO DE LOS
EMPLEADOS A QUEDARSE EN LA EMPRESA



Tasa de recomendación

Al medir la tasa neta de recomendación, su desempeño es superior al promedio global y de LATAM.

Coincidencia entre Empleador y Empleado

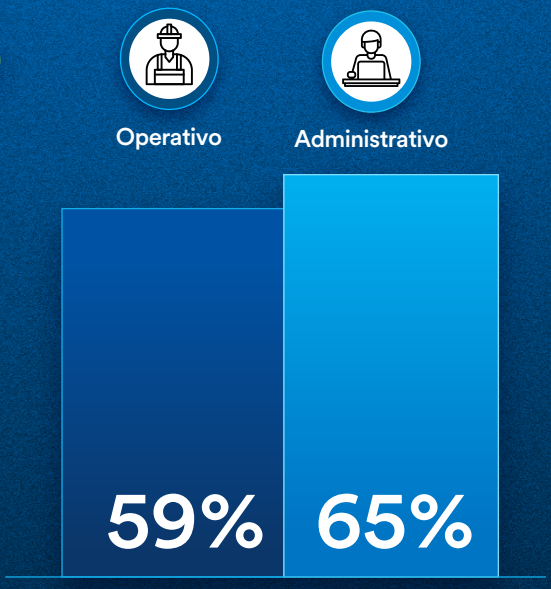
Tanto empleadores como empleados coinciden en sus percepciones sobre la recomendación de la empresa. La tasa de recomendación es del 59% para empleados operativos y del 65% para empleados administrativos.

Estos porcentajes están por encima del promedio global del 18% y del promedio de LATAM del 56%, lo que indica una percepción positiva generalizada en las empresas[1]. Sin embargo, es importante considerar el efecto del sesgo de cortesía que caracteriza a los latinoamericanos.









[1] Ipsos benchmark global 2024

Medición de la Recomendación

El 66% de las empresas mide si los empleados recomendarían la empresa como un buen lugar para trabajar, una práctica que es crucial para entender y mejorar el ambiente laboral. Sin embargo, solo el 21% de los empleados operativos y el 28% de los administrativos tienen conocimiento de estas encuestas, lo que sugiere que hay una falta de comunicación sobre la implementación de estas herramientas.

Principales motivos de recomendación

El empleador cree que el ambiente laboral es clave para que el empleado recomiende la empresa. El empleado valora más las prestaciones atractivas.



Otros factores clave para la retención del talento

Además de la recomendación y la satisfacción, el crecimiento profesional, el liderazgo y la cultura organizacional tienen un rol clave en la retención.

Según la perspectiva del empleador, las estrategias de retención más eficaces, se centran principalmente en proporcionar oportunidades claras y concretas para el crecimiento y desarrollo profesional dentro de la organización. **Según el empleador este aspecto es el más valorado por los trabajadores, con más del 50% de ellos mencionándolo.**

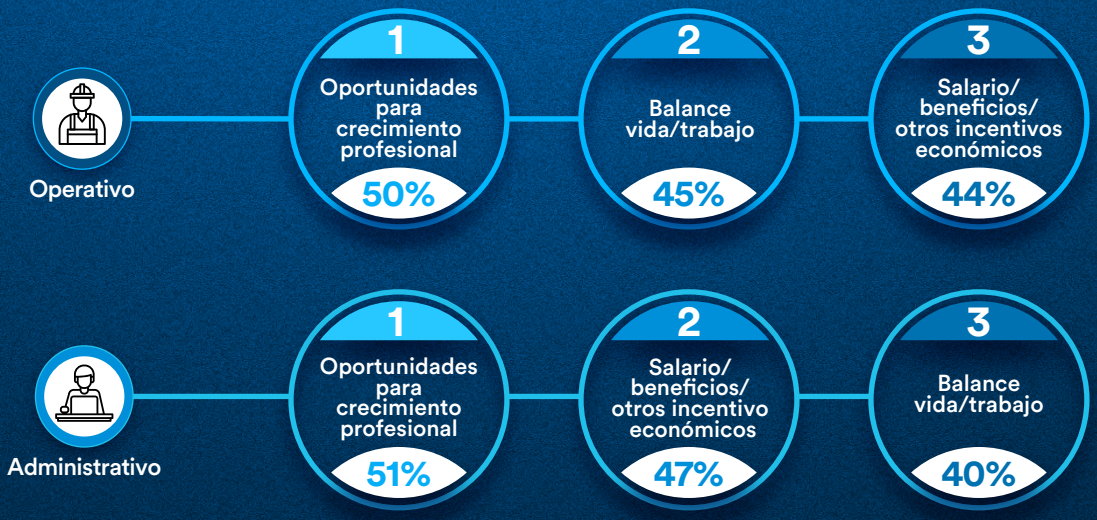
Otro factor crítico es el equilibrio adecuado entre la vida personal y las responsabilidades laborales, lo que contribuye significativamente al bienestar y satisfacción de los empleados.

Finalmente, el empleador considera que una oferta de salarios competitivos y beneficios atractivos son otros de los factores clave en la retención.



EMPLEADOR

PRÁCTICAS DE RETENCIÓN MÁS EXITOSAS Y/O VALORADAS POR LOS COLABORADORES SEGÚN EL EMPLEADOR





La valoración de los factores cambia cuando se le pregunta al empleado.

Los empleados operativos dan más importancia al paquete de beneficios debido a la naturaleza de su trabajo, que podría ser físicamente más demandante y, por tanto, necesitan compensaciones adicionales como seguros Médicos, fondos de ahorro, y beneficios que les proporcionen seguridad y bienestar.

En cambio, para los empleados administrativos, la ubicación del trabajo es más relevante. Esto podría deberse a la flexibilidad laboral o al deseo de minimizar tiempos de traslado, lo cual impacta directamente en su calidad de vida, especialmente si tienen la posibilidad de trabajar desde casa o si el desplazamiento al trabajo representa una parte significativa de su rutina diaria.



FACTORES MÁS IMPORTANTES QUE DEBE OFRECER LA EMPRESA PARA LA RETENCIÓN DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL EMPLEADO

	1	2	3
Operativo	Salario 74%	Paquete beneficios* 47%	La ubicacion del trabajo 39%
Administrativo	Salario 77%	La ubicacion del trabajo 46%	Paquete beneficios* 39%

*Fondo de ahorro, vacaciones superiores a la ley, vales, aumento, seguros etc.

El empleado espera al menos un incremento salarial del 33%[1] para considerar cambiar de lugar de trabajo.

[1] promedio de los seis estados considerados en el estudio

El liderazgo como uno de los principales retos a resolver

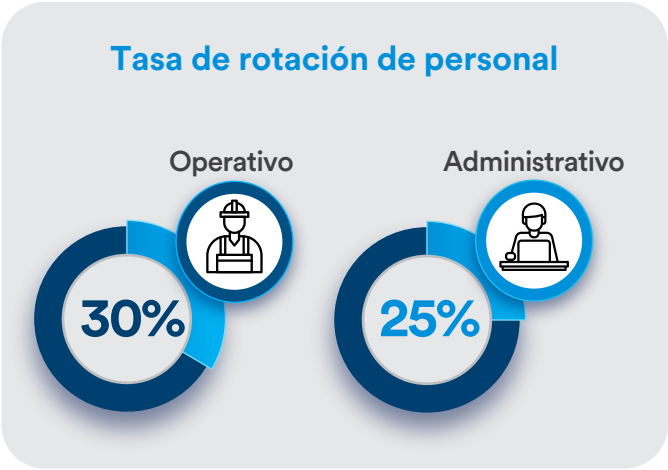
El mal liderazgo es la principal razón por la que los colaboradores dejan las empresas.

La encuesta muestra que el mal liderazgo es la principal razón por la cual los empleados consideran dejar sus trabajos, tanto en los puestos operativos como en los administrativos.

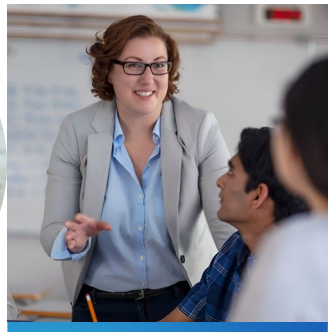
Esta percepción es crucial, ya que un liderazgo deficiente puede afectar negativamente la moral, la motivación y el compromiso de los empleados. Los empleados que sienten que sus líderes no los apoyan adecuadamente, no valoran sus contribuciones o no comunican efectivamente las expectativas y objetivos, son más propensos a buscar oportunidades en otros lugares.

Los empleadores deben prestar más atención a las necesidades y preocupaciones de sus empleados, especialmente en términos de liderazgo y equilibrio entre vida y trabajo, para mejorar la retención y satisfacción laboral. Un liderazgo efectivo no solo inspira y motiva a los empleados, sino que también crea un ambiente de trabajo positivo y de apoyo, donde los empleados se sienten valorados y comprendidos.

Implementar encuestas de salida de manera más consistente puede proporcionar información valiosa para abordar estos desafíos. Estas encuestas permiten a las organizaciones identificar patrones y problemas recurrentes que pueden estar contribuyendo a la rotación de personal. Con esta información, las empresas pueden tomar medidas proactivas para mejorar sus prácticas de liderazgo, ofrecer programas de desarrollo y capacitación para sus líderes y crear políticas que fomenten un mejor equilibrio entre vida y trabajo.







Empleador

PRINCIPALES RAZONES POR LAS QUE LOS COLABORADORES CONSIDERAN DEJAR SU TRABAJO ACTUAL

Operativo



45%
● Equilibrio entre vida y trabajo

39%
Sentirse listos para un cambio

36%
Crecimiento profesional

Administrativo



44%
Crecimiento profesional

37%
Sentirse listos para un cambio

34%
● Equilibrio entre vida y trabajo

● ● = Vinculado a la salud mental

Empleado

PRINCIPALES RAZONES POR LAS QUE CONSIDERA DEJAR EL TRABAJO ACTUAL

La importancia de la salud mental en los empleados impacta la permanencia con su empleador

Operativo



54%
● El comportamiento del jefe /mal liderazgo

26%
● Equilibrio entre vida y trabajo

26%
Salario, beneficios o incentivo económicos insuficientes

Administrativo



56%
● El comportamiento del jefe /mal liderazgo

32%
● Equilibrio entre vida y trabajo

26%
Falta de políticas de trabajo flexibles

El 53% de los empleadores realiza una encuesta de salida cuando el colaborador deja la empresa.

Confianza en el crecimiento a futuro

71% de los empleados operativos confían en que su carrera profesional avanzará en 5 años vs un 80% de confianza en los empleados administrativos.

En general, tanto los empleados operativos como los administrativos muestran un alto nivel de confianza en el avance de sus carreras y en los cambios dentro de su industria en los próximos cinco años. Sin embargo, los empleados administrativos tienen un nivel ligeramente superior de confianza comparado con los empleados operativos.

Esta confianza en el futuro profesional y en la evolución de la industria es crucial para la motivación y la retención de talento dentro de las organizaciones.

CONFIANZA EN EL AVANCE DE SU CARRERA PROFESIONAL EN LOS PRÓXIMOS 5 AÑOS



CONFIANZA EN QUE SU INDUSTRIA CAMBIARÁ EN LOS PRÓXIMOS 5 AÑOS



La cultura organizacional como pilar esencial de la retención

4 de cada 10 empleadores consideran que mejorar la cultura organizacional es un reto para retener al talento.

La cultura organizacional se presenta como un pilar fundamental para la retención del talento en una empresa. De acuerdo con los datos, el 40% de los empleadores identifican la mejora del ambiente laboral, la atención y la inclusión como los desafíos más relevantes para mantener a su personal comprometido y satisfecho.

Este enfoque en la cultura organizacional es clave, ya que no solo se trata de ofrecer un salario competitivo o mejores prestaciones, sino de crear un entorno donde los empleados se sientan valorados y parte de una comunidad.

Además, un 53% de los empleadores ha implementado cambios en sus políticas, como mejorar las prestaciones, incentivos y bonos, mientras que un 44% se ha enfocado en reconocer, valorar y apoyar a sus empleados.

Esto subraya la importancia de las prácticas que fortalecen la cultura organizacional, ya que estas acciones pueden ser decisivas para que el talento decida quedarse en una empresa. Adicionalmente, las empresas deben invertir en un ambiente de trabajo positivo y en políticas inclusivas y de apoyo.





EMPLEADOR

Retos y/o desafíos más relevantes para la retención según el empleador

40% Cultura organizacional: mejor ambiente laboral, atención e inclusión.

34% Ofrecer prestaciones intangibles: capacitación, crecimiento, protección y estabilidad.

17% Mejor oferta salarial.

14% Más y/o mejores prestaciones, incentivos y bonos.

Cambios y/o prácticas implementadas por el empleador para retener al talento

53% Aumentar o mejorar las prestaciones, incentivos y bonos.

44% Reconocer, valorar, apoyar y atender a los empleados.

32% Aumentar o mejorar las prestaciones intangibles: capacitación, crecimiento, protección y estabilidad.

13% Aumentos de sueldo.

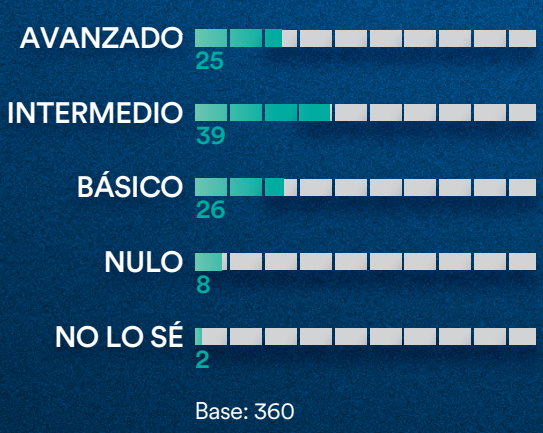
Pese a que el empleador reconoce madurez respecto a prácticas en DEI, la realidad es contraria

Existe una brecha en la percepción y comunicación de las iniciativas de diversidad e inclusión dentro de las empresas.



EMPLEADOR

Nivel de madurez respecto a las prácticas de inclusión y diversidad en la empresa.

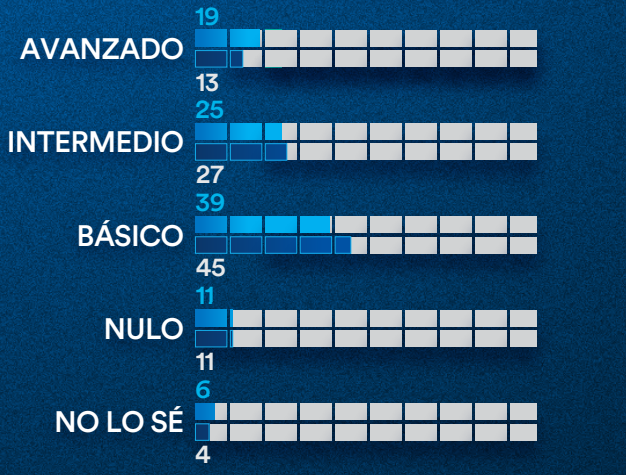


Base: 360



EMPLEADO

Nivel de madurez respecto a las prácticas de inclusión y diversidad en su empresa.



Base: 360 Op / 360 Adm

Administrativo **Operativo**



EMPLEADOR

64%

de los empleadores considera que hay madurez respecto a prácticas de DEI.



EMPLEADO

42%

de los empleados considera que hay madurez respecto a las prácticas DEI.

61%

considera importante que la empresa donde trabaja demuestre su compromiso sobre la diversidad e inclusión

CAMBIOS EN LA PRESENCIA DE TEMAS DE DEI EN LOS ÚLTIMOS 2-3 AÑOS

61%

Ha aumentado

Operativo

37%

Ha aumentado

Administrador

44%

Ha aumentado

Para el empleado la DEI son también puntos importantes dentro de la cultura

Prácticas y políticas más firmes en este tema son reconocidas como necesarias por los empleados.



EMPLEADO

ACCIONES SUGERIDAS PARA ELIMINAR LOS OBSTÁCULOS Y/O PREJUICIOS PRESENTES EN LA ACTIVIDAD LABORAL.

Operativo

1. Implementar prácticas y políticas más firmes de diversidad, equidad e inclusión. 64%
2. Realizar pláticas abiertas y honestas con todos los integrantes del equipo. 54%
3. Crear grupos integrados por empleados para exponer sus necesidades y compartir sus experiencias. 54%

Base: 360

Administrativo

1. Implementar prácticas y políticas más firmes de diversidad, equidad e inclusión 68%
2. Crear grupos integrados por empleados para exponer sus necesidades y compartir sus experiencias. 55%
3. Realizar pláticas abiertas y honestas con todos los integrantes del equipo 49%

Base: 360

4

Beneficios a empleados

Es crucial alinear las percepciones y prioridades entre empleadores y empleados en cuanto a beneficios laborales para lograr un entorno de trabajo más equilibrado y satisfactorio.

En este capítulo exploraremos la percepción del valor de los beneficios para los empleados.

Analizaremos aquellos que cubren su necesidades básicas, balance vida trabajo y protección.

Además, el capítulo destaca la disonancia en cuanto a los beneficios adicionales que se consideran más deseables. Mientras los empleadores priorizan prestaciones económicas como vales y bonos, los empleados manifiestan una mayor preferencia por los seguros y la seguridad a largo plazo para ellos y sus familias.

En resumen, este capítulo ofrece una visión crítica sobre la alineación de las políticas de beneficios dentro de las organizaciones, subrayando la importancia de comprender y responder a las verdaderas necesidades y expectativas de los empleados para fomentar un entorno laboral más satisfactorio y productivo.

A lo largo del capítulo mostraremos datos promedio considerando los 6 estados seleccionados y el detalle de cada estado se mostrará en el capítulo 5.



Beneficios más valorados por los empleados

El seguro de Vida es el beneficio más valorado por los perfiles operativos y administrativos.

Ambos perfiles de empleados, operativos y administrativos valoran de manera similar ciertos beneficios clave, como son seguros de Vida y aguinaldos superiores a 15 días, que ocupan las primeras posiciones en ambos casos.

Los horarios flexibles, fondos de ahorro y seguros de Gastos Médicos también son consistentemente valorados, aunque con algunas variaciones en el orden de preferencia.

Estas preferencias son bastante consistentes en diferentes estados de México, aunque con algunas variaciones menores en el orden de importancia de los beneficios.

Los empleados valoran altamente la seguridad financiera (seguros de Vida, fondos de ahorro) y la compensación adicional (aguinaldo), así como la flexibilidad y beneficios médicos, lo cual resalta la importancia de estos factores para su s atisfacción y retención.



Beneficios más valorados

EMPLEADO

Ranking	Operativo	Administrativo
1	Seguros de Vida	Seguros de Vida
2	Aguinaldo de más de 15 días	Aguinaldo de más de 15 días
3	Seguro de Gastos Médicos	Horarios flexibles
4	Fondo de ahorro	Fondos de ahorro
5	Horarios flexibles	Seguro de Gastos Médicos
6	Vacaciones superiores a la ley	Vacaciones superiores a la ley
7	Seguros de Vida seres queridos	Seguros de vida seres queridos
8	Caja de ahorro	Seguro de GM seres queridos
9	Seguro de GM seres queridos	Caja de ahorro
10	Préstamos o adelantos de nómina	Préstamos o adelantos de nómina

52%

Considera que el seguro que le brinda la empresa no cubre sus necesidades

41%

Considera que el seguro que le brinda la empresa no cubre sus necesidades

Beneficios de balance vida personal/laboral

El horario flexible es lo más valorado y se ha mantenido igual lo que impacta positivamente.

A continuación, se muestra una visión detallada sobre los beneficios que impactan el balance entre la vida personal y laboral, tanto desde la perspectiva de los empleadores como de los empleados.

Un punto clave es la coincidencia en la valoración del horario flexible como el beneficio más importante, siendo el más valorado tanto por empleadores (76%) como por empleados (71%). Esto subraya la creciente importancia de la flexibilidad en el entorno laboral moderno, donde la capacidad de ajustar los horarios de trabajo a las necesidades personales se ha vuelto crucial para el bienestar de los empleados.

Además, otros beneficios como la permisividad en los horarios/jornada y el home office también son altamente valorados, aunque con ligeras diferencias en la percepción entre empleadores y empleados.

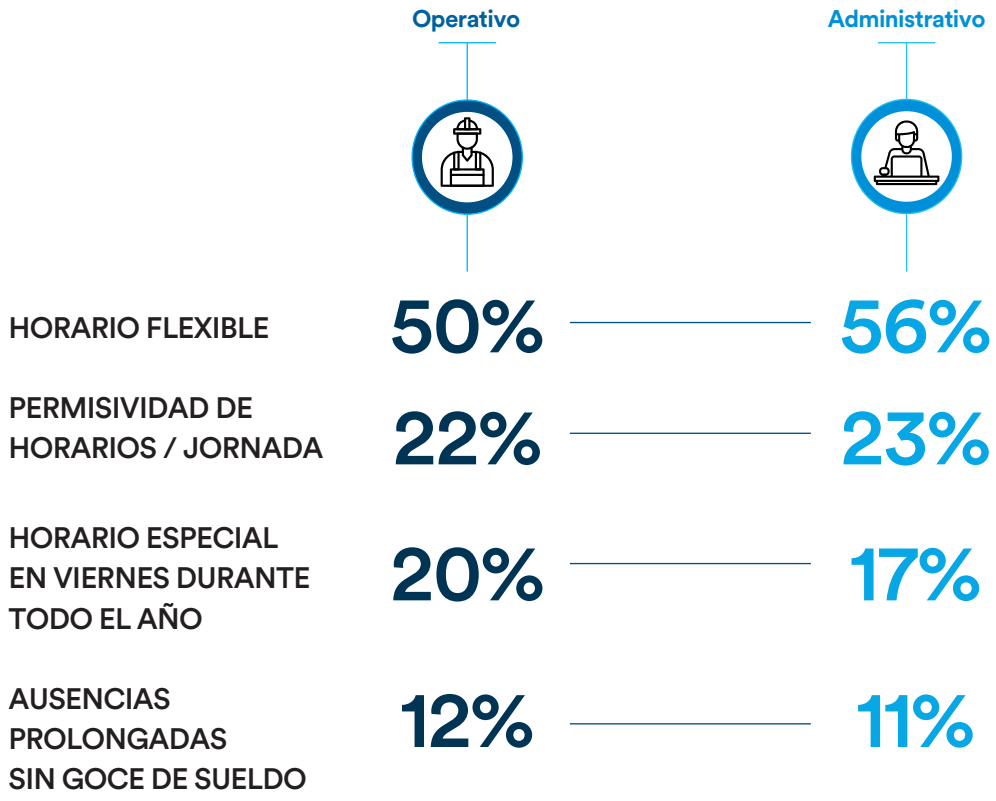
Mientras que los empleadores ven el horario flexible y la permisividad como los principales factores para un buen balance, los empleados también otorgan gran valor al trabajo remoto, con un 58% valorándolo altamente.

En algunas regiones, como Coahuila y Chihuahua, los empleados operativos destacan aún más la importancia del horario flexible, con cifras que alcanzan hasta el 80%. Esto resalta las variaciones regionales y sectoriales en la valoración de estos beneficios, indicando que las empresas deben considerar tanto las necesidades generales como las específicas de sus empleados al diseñar políticas de trabajo que fomenten un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal.

En resumen, las estadísticas que se muestran a continuación reflejan una alineación significativa entre lo que las empresas ofrecen y lo que los empleados valoran, especialmente en lo que respecta a la flexibilidad horaria.

También destaca áreas de mejora y ajuste, como la integración de más opciones de trabajo remoto y personalización de beneficios según las necesidades específicas de cada grupo de empleados.

Principales beneficios de balance vida personal/laboral que se ofrecen al empleado



20%

de los empleados no cuenta con ningún tipo de beneficio para balance entre vida personal/laboral

Beneficios de balance entre vida personal/laboral más valorados



EMPLEADOR

Operativo		Administrativo	
HORARIO FLEXIBLE	76%	71%	HORARIO FLEXIBLE
PERMISIVIDAD DE HORARIOS/JORNADA	58%	58%	HOME OFFICE
HORARIO ESPECIAL EN VIERNES	36%	51%	PERMISIVIDAD HORARIOS/JORNADA
HORARIO ESPECIAL CAPACIDADES DIFERENTES	31%	35%	HORARIO ESPECIAL EN VIERNES



EMPLEADO

HORARIO FLEXIBLE	66%	65%	HORARIO FLEXIBLE
PERMISIVIDAD DE HORARIOS/ORNADA	48%	44%	PERMISIVIDAD DE HORARIOS/JORNADA
HORARIO ESPECIAL EN VIERNES	39%	41%	HORARIO ESPECIAL EN VIERNES
HOME OFFICE	33%	38%	HOME OFFICE

Disonancia en beneficios adicionales

Los empleadores consideran prestaciones económicas, mientras que los empleados consideran más deseables los seguros.

Existe una clara disonancia en la percepción de los beneficios adicionales entre empleadores y empleados.

Mientras que los empleadores piensan que los colaboradores piden principalmente vales y bonos (ubicados en el primer lugar), seguidos de prestaciones superiores y seguros (Vida, GMM, extensión a familiares), la realidad es que los empleados valoran de manera distinta estos beneficios.

Para los empleados, tanto en perfiles operativos como administrativos, los seguros ocupan el primer lugar en importancia.

Esto muestra que los empleados están más preocupados por la seguridad y protección a largo plazo que por beneficios económicos inmediatos.

Ambos perfiles también valoran las prestaciones superiores, pero los empleados operativos colocan el aumento salarial como su tercera prioridad, mientras que los administrativos optan por los vales y bonos en esa posición.

Este contraste pone de manifiesto la necesidad de un mejor entendimiento y comunicación entre ambas partes. Las empresas podrían mejorar la satisfacción y el compromiso de sus colaboradores si alinean sus políticas de beneficios con las verdaderas expectativas y necesidades de los empleados.



Beneficio adicional y/o nuevo que los colaboradores piden con mayor frecuencia según los empleadores

Ranking

1. Vales y bonos
2. Prestaciones superiores
3. Seguros (Vida, GMM, extensión a familiares)

Beneficio adicional y/o nuevo que a los empleados les gustaría tener

EMPLEADO

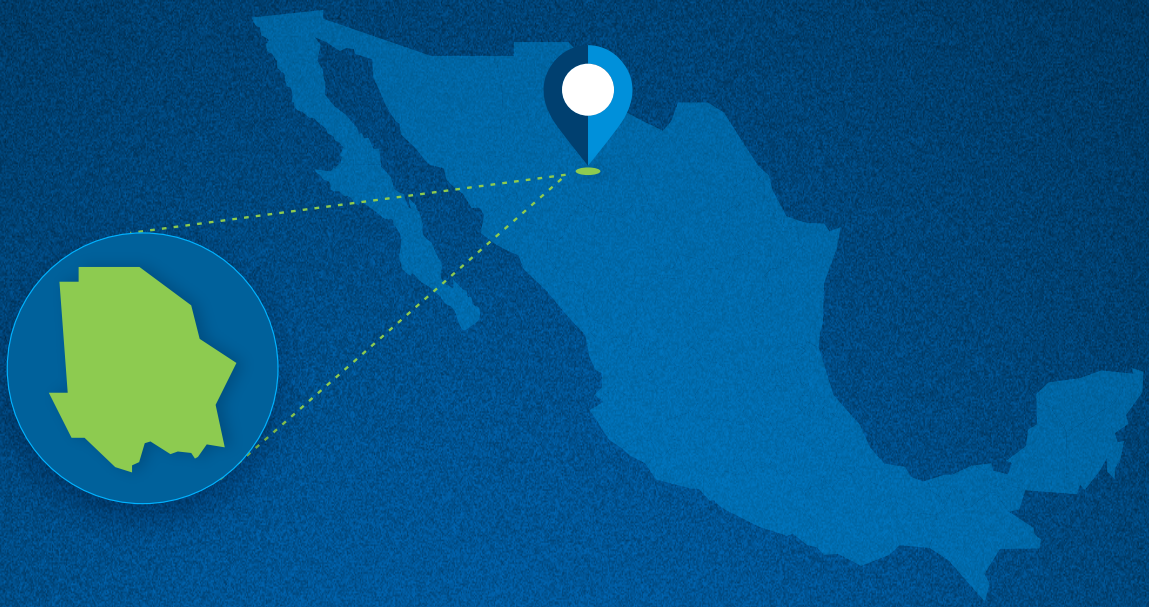
Ranking

	Operativo	Administrativo
1	Seguros (Vida, GMM, extensión a familiares)	Seguros (Vida, GMM, extensión a familiares)
2	Prestaciones superiores	Prestaciones superiores
3	Aumento salarial	Vales y bonos

5

Impacto del *Nearshoring* por estado

Chihuahua



PRINCIPALES DIFERENCIAS

Los empleados en Chihuahua piden el menor incremento salarial para considerar cambiar de lugar de trabajo, **20% incremento vs 33% del promedio de los estados.**

Junto con Jalisco, son los únicos estados que como principal táctica para cubrir una vacante, ofrecen **mejores prestaciones, incentivos, bonos.**

Tiene el mayor porcentaje de empleados que están dispuestos a permanecer en su empresa más de 5 años / hasta su retiro. Principalmente los empleados administrativos con **un 85% vs un 66% del promedio.**

20% CHIHUAHUA **vs 33%** PROMEDIO DE LOS ESTADOS

85% CHIHUAHUA **vs 66%** PROMEDIO DE LOS ESTADOS

ATRACCIÓN DE TALENTO

Prácticas de atracción efectivas

80% de los reclutadores considera que las prácticas de atracción han sido efectivas enfocándose principalmente en ofrecer más y mejores prestaciones.

Existe una brecha entre la oferta de valor y los aspectos deseados por perfil de empleado

50% de los empleadores considera las prestaciones y bonos como una de las principales prácticas para responder a las expectativas de los candidatos.

Impulso al talento interno, práctica para cubrir vacantes

El empleador considera que la principal práctica para cubrir vacantes es el impulso del talento interno, seguida de las bolsas de empleo y plan de referidos.

Perfil administrativo más complejo

61% considera que el perfil administrativo es el más difícil de atraer debido a la experiencia requerida del perfil. El tiempo promedio para cubrir la vacante es de 13 días y 25% declara que este tiempo ha aumentado en los últimos 5 años.

Oferta de la competencia es similar a sus beneficios actuales

65% considera que sus beneficios actuales son iguales a los que ofrece la competencia.

RETENCIÓN DE TALENTO



Consideración cambio de trabajo

20% es el incremento salarial mínimo para que el empleado considere cambiar de lugar de trabajo.



Mal liderazgo es la principal razón para dejar un trabajo

50% de los empleados dejan la empresa por un mal liderazgo y es un factor no mencionado por los empleadores. Solamente el 33% de las empresas aplican encuestas de salida.



Mayor expectativa de permanencia de empleados

70% de los empleados operativos planean quedarse más de 5 años, mientras que para el personal administrativo es el 85%. El empleador considera un porcentaje menor para ambos perfiles.



Brecha entre perspectivas de recomendación

76% de los empleados recomendarían a su empresa. El 58% de las empresas mide el nivel de recomendación, pero solamente el 28% de los colaboradores tiene conocimiento.



Los motivos de recomendación varían

62% de los empleados mencionan las prestaciones atractivas como motivo de recomendación.



Brecha entre perspectivas de factores de retención

80% de los empleados mencionan el salario como factor principal para permanecer en su trabajo, seguido por el 65% que menciona prestaciones.

BENEFICIOS A EMPLEADOS



Seguro de Vida el más valorado

OPERATIVOS

1. Vida
2. Aguinaldo +15 días
3. Gastos Médicos
4. Fondo de ahorro
5. Horarios flexibles

ADMINISTRATIVOS

1. Vida
2. Aguinaldo +15 días
3. Horarios flexibles
4. Fondo de ahorro
5. Gastos Médicos



Horario flexible es beneficio más valorado de balance

La perspectiva del empleador coincide con la realidad del empleado, acerca de los beneficios de balance entre vida personal/laboral que más valoran.



Los beneficios que piden los empleados como adicionales son:

OPERATIVOS

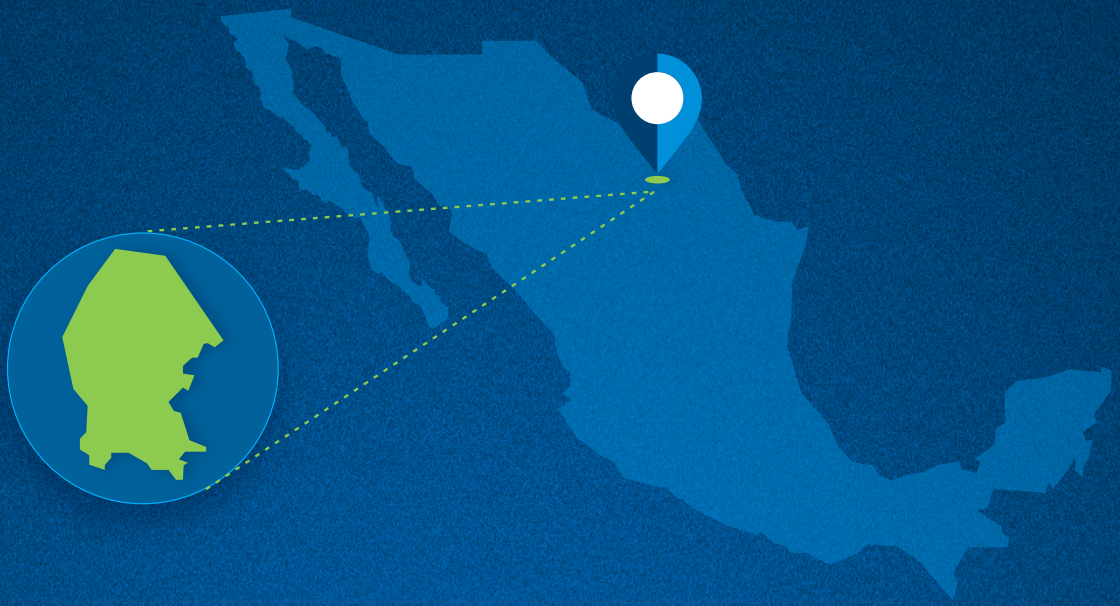
1. Seguros
2. Aumento salarial
3. Flexibilidad laboral

ADMINISTRATIVOS

1. Seguros
2. Flexibilidad laboral
3. Prestaciones superiores

CHIHUAHUA

Coahuila



PRINCIPALES DIFERENCIAS

Tiene el mayor nivel de recomendación entre los empleados a nivel administrativo con un **95% vs 65% del promedio de los estados.**

95% vs 65%

COAHUILA — PROMEDIO DE LOS ESTADOS

Tiene los empleados que más han aumentado su nivel de satisfacción en los últimos años. Principalmente los de perfil adminsitrativo, donde el **62% ha tenido un incremento de su satisfacción vs un 40% del promedio de los estados.**

62% vs 40%

COAHUILA — PROMEDIO DE LOS ESTADOS

Tiene el mayor nivel de satisfacción entre los empleados a nivel administrativo con **un 97% vs 87% del promedio de los estados.**

97% vs 87%

COAHUILA — PROMEDIO DE LOS ESTADOS

ATRACCIÓN DE TALENTO

Prácticas de atracción efectivas

79% de los reclutadores considera que las prácticas de atracción han sido efectivas enfocándose principalmente en ofrecer más y mejores prestaciones.

Existe una brecha entre la oferta de valor y los aspectos deseados por perfil de empleado

50% de los empleadores considera que atender/escuchar propuestas/ necesidades, mejorar comunicación y la experiencia, es una de las principales prácticas para responder a las expectativas de los candidatos. En segundo lugar usan las prestaciones como estrategia.

Bolsas de trabajo, práctica para cubrir vacantes

El empleador considera que la principal práctica para cubrir vacantes en ambos perfiles son las bolsas de trabajo, aunque para personal operativo se podría usar un programa de referidos y para administrativo la bolsa de trabajo.

Perfil administrativo más complejo

73% considera que el perfil administrativo es el más difícil de atraer debido a la experiencia requerida del perfil. El tiempo promedio para cubrir la vacante es de 12 días y 17% declara que este tiempo ha aumentado en los últimos 5 años.

Oferta de la competencia es igual a la ofrecida

59% considera que sus beneficios actuales son iguales a los que ofrece la competencia.

RETENCIÓN DE TALENTO

Consideración cambio de trabajo

35% es el incremento salarial mínimo para que el empleado considere cambiar de lugar de trabajo.

Mal liderazgo es la principal razón para dejar un trabajo

60% de los empleados dejan la empresa por un mal liderazgo y es un factor mencionado por los empleadores únicamente para personal operativo. Solamente el 48% de las empresas aplican encuestas de salida.

Mayor expectativa de permanencia de empleados

70% de los empleados operativos planean quedarse más de 5 años, mientras que para el personal administrativo es el 58%.

Brecha entre perspectivas de recomendación

80% de los empleados recomendarían a su empresa. El 73% de las empresas mide el nivel de recomendación, pero solamente el 10% de los colaboradores tiene conocimiento.

Los motivos de recomendación varían

55% de los empleados mencionan las prestaciones como el principal motivo de recomendación.

Brecha entre perspectivas de factores de retención

85% de los empleados mencionan el salario como factor principal para permanecer en su trabajo, seguido por el 60% que menciona prestaciones.

BENEFICIOS A EMPLEADOS



Seguro de Vida el más valorado

OPERATIVOS

1. Vida
2. Aguinaldo +15 días
3. Horarios flexibles
4. Vacaciones superiores
5. Gastos Médicos

ADMINISTRATIVOS

1. Vida
2. Aguinaldo +15 días
3. Horarios flexibles
4. Vacaciones superiores
5. Vida familiares



Horario flexible es el beneficio más valorado de balance

La perspectiva del empleador coincide con la realidad del empleado, acerca de los beneficios de balance entre vida personal/laboral que más valoran.



Los beneficios que piden los empleados como adicionales son:

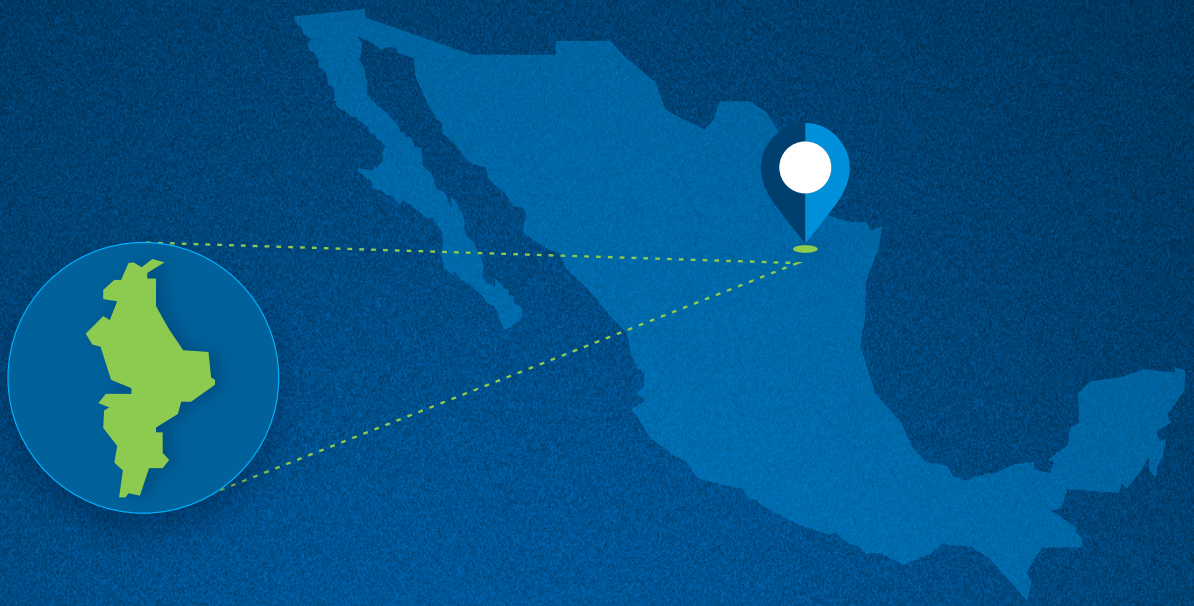
OPERATIVOS

1. Seguros
2. Flexibilidad laboral
3. Aumento salarial

ADMINISTRATIVOS

1. Seguros
2. Prestaciones superiores
3. Vales y bonos

Nuevo León



PRINCIPALES DIFERENCIAS

Tiene el menor nivel de recomendación entre los empleados a nivel operativo con **un 32% vs 59% del promedio de los estados.**

A diferencia del resto de los estados, dentro del top 3 de razones por las que los empleados dejan su trabajo está la **falta de políticas de trabajo flexibles y el ambiente laboral negativo.**

Solo el 30% de las empresas aplican una encuesta de salida, **vs el 47% del promedio de los estados.**

32% vs 59%

NUEVO LEÓN — PROMEDIO DE LOS ESTADOS

30% vs 47%

NUEVO LEÓN — PROMEDIO DE LOS ESTADOS

ATRACCIÓN DE TALENTO

Prácticas de atracción efectivas

90% de los reclutadores considera que las prácticas de atracción han sido efectivas, enfocándose principalmente en ofrecer más y mejores prestaciones.

Existe una brecha entre la oferta de valor y los aspectos deseados por perfil de empleado

43% de los empleadores considera el atender, escuchar propuestas y mejorar la comunicación como una de las principales prácticas para responder a las expectativas de los candidatos. En segundo lugar usan como estrategia las prestaciones.

Redes sociales, práctica para cubrir vacantes

El empleador considera que la principal práctica para cubrir vacantes son las redes sociales, seguidas del impulso al talento interno y las bolsas de trabajo.

Perfil administrativo más complejo

75% considera que el perfil administrativo es el más difícil de atraer debido a que es un puesto difícil de ejercer. El tiempo promedio para cubrir la vacante es de 11 días y 33% declara que este tiempo ha disminuido en los últimos 5 años.

Oferta de la competencia es igual

60% considera que sus beneficios actuales son iguales a los que ofrece la competencia.

RETENCIÓN DE TALENTO

Consideración cambio de trabajo

27% es el incremento salarial mínimo para que el empleado considere cambiar de lugar de trabajo.

Mal liderazgo es la principal razón para dejar un trabajo

30% de los empleados dejan la empresa por un mal liderazgo y es un factor no mencionado por los empleadores. El 73% de las empresas aplican encuestas de salida.

Mayor expectativa de permanencia de empleados

55% de los empleados operativos y administrativos planean quedarse más de 5 años. El empleador tiene una perspectiva más positiva para los empleados administrativos que para los operativos.

Brecha entre perspectivas de recomendación

54% de los empleados recomendarían a su empresa. El 72% de las empresas mide el nivel de recomendación, pero solamente el 23% de los colaboradores tiene conocimiento.

Los motivos de recomendación varían

86% de los empleados mencionan las prestaciones atractivas como motivo de recomendación.

Brecha entre perspectivas de factores de retención

74% de los empleados operativos mencionan las prestaciones como factor principal de retención, mientras que el 60% de empleadores mencionan la oportunidad de crecimiento como principal factor.

BENEFICIOS A EMPLEADOS



Seguro de Vida el más valorado

OPERATIVOS

1. Vida
2. Aguinaldo +15 días
3. Fondo de ahorro
4. Horarios flexibles
5. Gastos Médicos

ADMINISTRATIVOS

1. Vida
2. Aguinaldo +15 días
3. Fondo de ahorro
4. Horarios flexibles
5. Gastos Médicos



Horario flexible es el beneficio más valorado de balance

La perspectiva del empleador coincide con la realidad del empleado, acerca de los beneficios de balance entre vida personal/laboral que más valoran.



Los beneficios que piden los empleados como adicionales son:

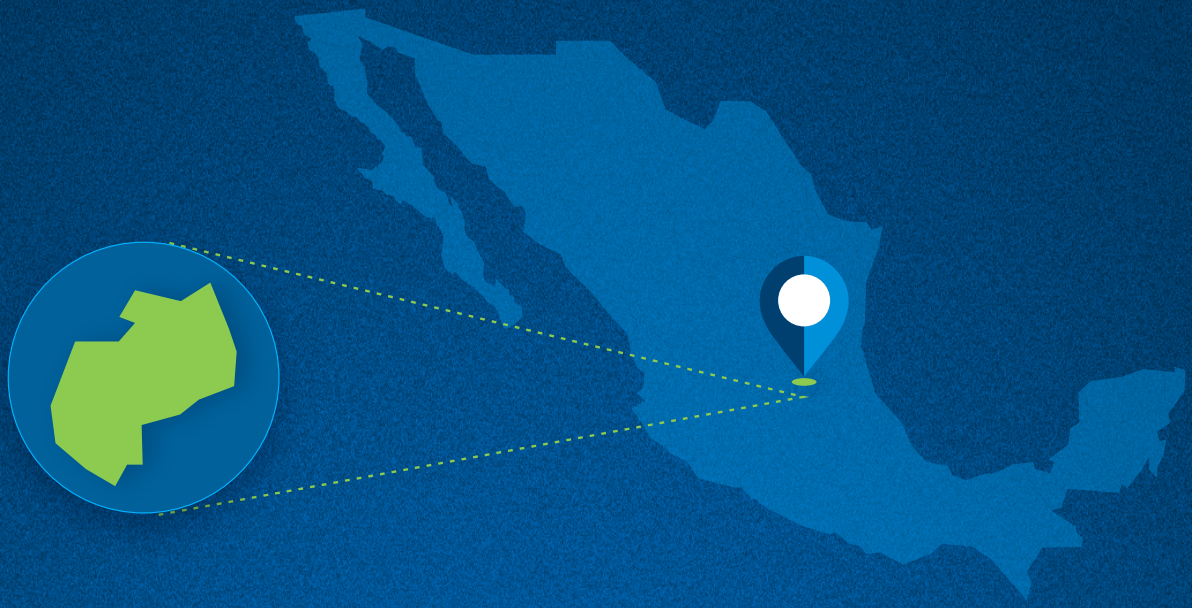
OPERATIVOS

1. Prestaciones superiores
2. Flexibilidad laboral
3. Seguros

ADMINISTRATIVOS

1. Prestaciones superiores
2. Aumento salarial

Querétaro



PRINCIPALES DIFERENCIAS

Tiene la mayor tasa de rotación, en especial el perfil operativo con un **47% vs un 30% del promedio de los estados.**

Es el único estado que tiene el beneficio del plan dental **dentro del top 3 de los más valorados.**

Es el estado que cubre en un menor tiempo las vacantes, en especial el perfil operativo que le toma en **promedio 6 días.**

47% vs 30%

QUERÉTARO — PROMEDIO DE LOS ESTADOS

ATRACCIÓN DE TALENTO

Prácticas de atracción efectivas

80% de los reclutadores considera que las prácticas de atracción han sido efectivas, enfocándose principalmente en ofrecer más y mejores prestaciones.

Existe una brecha entre la oferta de valor y los aspectos deseados por perfil de candidato

45% de los empleadores considera el atender, escuchar propuestas y mejorar la comunicación como una de las principales prácticas para responder a las expectativas de los candidatos, seguido por oferta de prestaciones.

Bolsa de trabajo es la principal práctica para cubrir vacantes

El empleador menciona que las bolsas de trabajo/portal de empleo y las redes sociales son prácticas que puede usar en ambos tipos de perfil de empleado.

Perfil administrativo más complejo

61% considera que el perfil administrativo es el más difícil de atraer, especialmente por su perfil académico. El tiempo promedio para cubrir la vacante es de 10 días hábiles y 30% declara que este tiempo ha aumentado en los últimos 5 años.

Oferta de la competencia es igual

69% considera que sus beneficios actuales son iguales a los que ofrece la competencia.

RETENCIÓN DE TALENTO

Consideración cambio de trabajo

35% es el incremento salarial mínimo para que el empleado considere cambiar de lugar de trabajo.

Mal liderazgo es la principal razón para dejar un trabajo

53% en promedio de los empleados dejan la empresa por un mal liderazgo y solamente el 48% de las empresas aplican encuestas de salida cuando un empleado deja la empresa.

Mayor expectativa de permanencia de empleados

69% de los empleados planean quedarse más de 5 años mientras que los empleadores creen que solamente el 25% de los operativos y 45% de los administrativos planea quedarse a largo plazo.

Brecha entre perspectivas de recomendación

43% de los empleados recomendarían a su empresa. El 57% de las empresas mide el nivel de recomendación, pero solamente el 21% de los colaboradores tiene conocimiento.

Los motivos de recomendación varían

63% de los empleados administrativos mencionan las prestaciones atractivas, mientras que el perfil operativo lo menciona en un 43%.

Brecha entre perspectivas de factores de retención

82% de los empleados administrativos mencionan el salario como factor principal de retención, mientras que los empleadores lo sitúan en segundo lugar después de oportunidades de crecimiento.

BENEFICIOS A EMPLEADOS



Seguro de Vida el más valorado

OPERATIVOS

1. Vida
2. Fondo de ahorro
3. Aguinaldo +15 días
4. Gastos Médicos
5. Vacaciones superiores

ADMINISTRATIVOS

1. Vida
2. Fondo de ahorro
3. Aguinaldo +15 días
4. Gastos Médicos
5. Vacaciones superiores



Horario flexible es el beneficio más valorado de balance

15% de los empleados operativos no cuentan con algún tipo de beneficio para balance entre vida personal/laboral.
El horario flexible es el más valorado por los empleados.



Empleados piden beneficios tangibles y seguros como adicionales

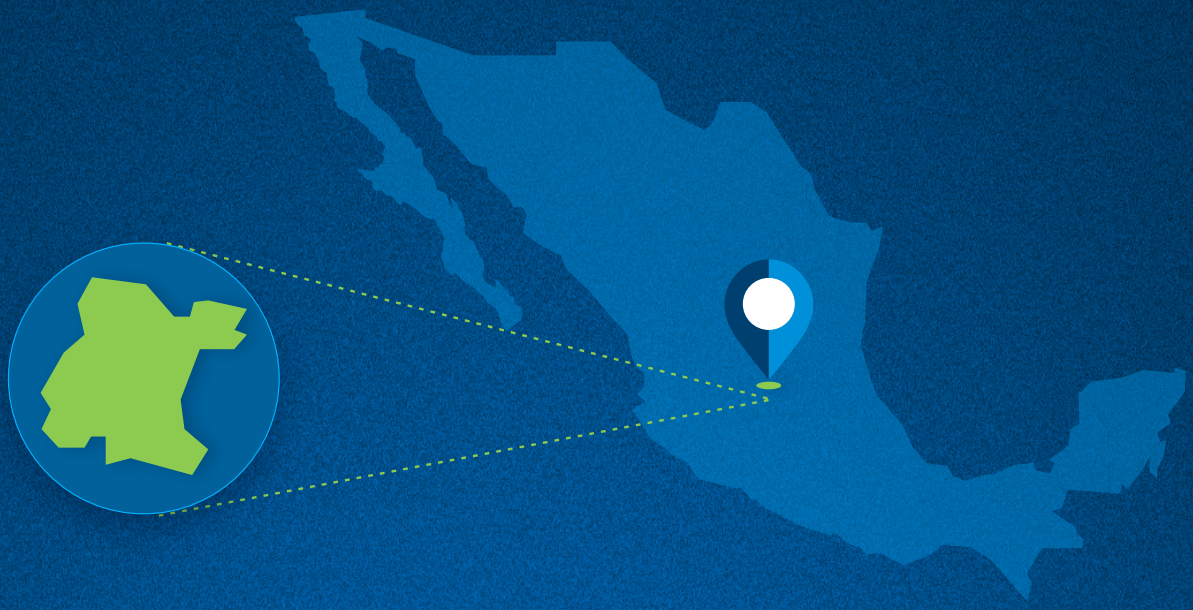
OPERATIVOS

1. Prestaciones superiores
2. Flexibilidad laboral
3. Seguros

ADMINISTRATIVOS

1. Vales y bonos
2. Seguros
3. Prestaciones superiores

Guanajuato



PRINCIPALES DIFERENCIAS

Los empleados tienen el mayor nivel de confianza en el avance de su carrera profesional en los próximos 5 años. Principalmente en el personal operativo con **un 93% vs 71% del promedio de los estados**.

93% vs 71%

GUANAJUATO — PROMEDIO DE LOS ESTADOS

Cuentan con el mayor porcentaje de empresas que aplica una encuesta de salida, **un 67% vs el 47% del promedio de los estados**.

67% vs 47%

GUANAJUATO — PROMEDIO DE LOS ESTADOS

Cuenta con el mayor porcentaje de reclutadores que considera que las prácticas de atracción han sido efectivas, **un 92% vs el 84% del promedio de los estados**.

92% vs 84%

GUANAJUATO — PROMEDIO DE LOS ESTADOS

ATRACCIÓN DE TALENTO

Prácticas de atracción efectivas

92% de los reclutadores considera que las prácticas de atracción han sido efectivas, enfocándose principalmente en ofrecer más y mejores prestaciones.

Existe una brecha entre la oferta de valor y los aspectos deseados por perfil de candidato

43% de los empleadores considera el atender, escuchar propuestas y mejorar la comunicación como una de las principales prácticas para responder a las expectativas de los candidatos, seguido por oferta de prestaciones.

Talento interno es la principal práctica para cubrir vacantes

El empleador menciona que para ambos tipos de perfil no es necesario el uso de prácticas diferentes.

Perfil administrativo más complejo

72% considera que el perfil administrativo es el más difícil de atraer, especialmente por su perfil académico. El tiempo promedio para cubrir la vacante es de 10 días hábiles y 30% declara que este tiempo ha aumentado en los últimos 5 años.

Oferta de la competencia es igual

55% considera que sus beneficios actuales son iguales a los que ofrece la competencia.

RETENCIÓN DE TALENTO

Consideración cambio de trabajo

36% es el incremento salarial mínimo para que el empleado considere cambiar de lugar de trabajo.

Mal liderazgo es la principal razón para dejar un trabajo

65% en promedio de los empleados dejan la empresa por un mal liderazgo y es un factor no mencionado por los empleadores. Solamente el 67% de las empresas aplican encuestas de salida.

Mayor expectativa de permanencia de empleados

73% de los empleados planean quedarse más de 5 años mientras que los empleadores creen que solamente el 64% planea quedarse a largo plazo.

Brecha entre perspectivas de recomendación

67% de los empleados recomendarían a su empresa. El 77% de las empresas mide el nivel de recomendación, pero solamente el 36% de los colaboradores tiene conocimiento.

Los motivos de recomendación varían

47% de los empleados mencionan las prestaciones como motivo de recomendación mientras que para los empleadores es el ambiente laboral.

Brecha entre perspectivas de factores de retención

83% de los empleados mencionan al salario como factor principal de retención mientras que los empleadores lo sitúan en segundo lugar después de oportunidades de crecimiento.

GUANAJUATO

BENEFICIOS A EMPLEADOS



Seguro de Vida el más valorado

OPERATIVOS

1. Vida
2. Gastos Médicos
3. Aguinaldo +15 días
4. GM familiares
5. Vida familiares

ADMINISTRATIVOS

1. Vida
2. Gastos Médicos
3. Aguinaldo +15 días
4. Fondo de ahorro
5. GM familiares



Horario flexible es el beneficio más valorado de balance

33% de los empleados no cuentan con algún tipo de beneficio para balance entre vida personal/laboral. Los empleados administrativos valoran más poder tener horarios flexibles, mientras que los operativos valoran más tener la posibilidad de trabajar desde casa.



Empleados piden beneficios tangibles y seguros adicionales

OPERATIVOS

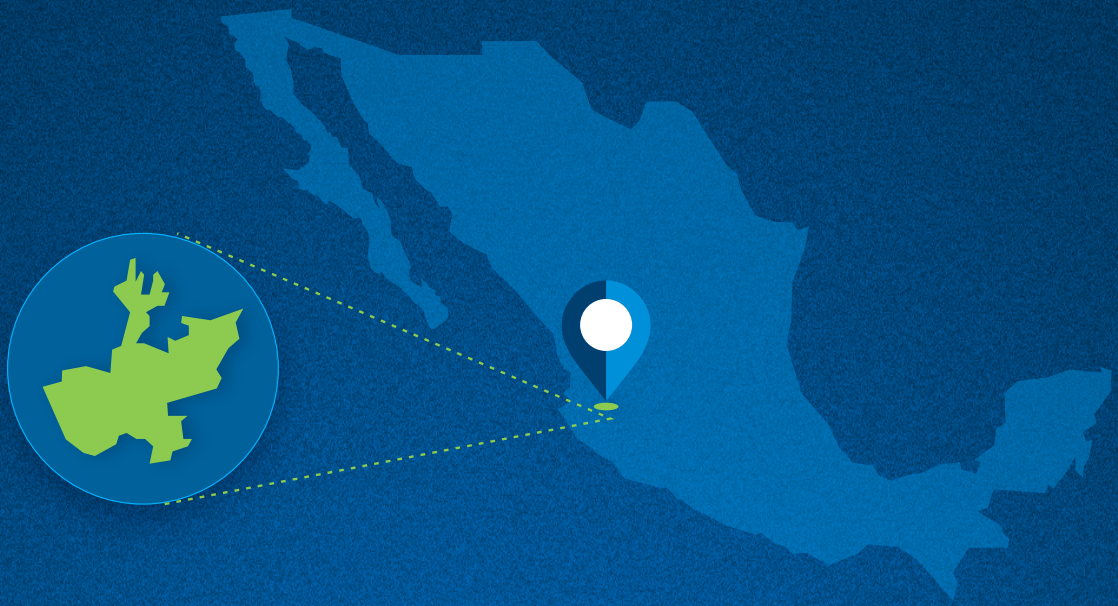
1. Prestaciones superiores
2. Seguros
3. Vales y bonos

ADMINISTRATIVOS

1. Vales y bonos
2. Seguros
3. Prestaciones superiores

GUANAJUATO

Jalisco



PRINCIPALES DIFERENCIAS

Junto con Chihuahua, son los únicos estados que como principal táctica para cubrir una vacante ofrecen mejores prestaciones, incentivos, bonos.

Es el estado que más ha disminuido su tasa de rotación, principalmente entre sus empleados administrativos con **un 47% de reducción, vs un 24% del promedio de los demás estados.**

Jalisco tiene la menor tasa de rotación entre los empleados administrativos, **un 18% vs un 25% del promedio de los estados.**

47% vs 24%

JALISCO — PROMEDIO DE LOS ESTADOS

18% vs 25%

JALISCO — PROMEDIO DE LOS ESTADOS

ATRACCIÓN DE TALENTO

Prácticas de atracción efectivas

83% de los reclutadores considera que las prácticas de atracción han sido efectivas, enfocándose principalmente en ofrecer más y mejores prestaciones.

Existe una brecha entre la oferta de valor y los aspectos deseados por perfil de candidato

47% de los empleadores considera las prestaciones, incentivos y bonos como una de las principales prácticas para responder a las expectativas de los candidatos.

Bolsas de trabajo, buena práctica para cubrir vacantes

El empleador considera que la principal práctica para cubrir vacantes son las bolsas de trabajo, seguidas de las redes sociales y el impulso al talento interno.

Perfil administrativo más complejo

78% considera que el perfil administrativo es el más difícil de atraer, especialmente por su perfil académico. El tiempo para cubrir la vacante es de 14 días hábiles, 15% declara que este tiempo ha aumentado en los últimos 5 años.

Oferta de la competencia es igual

63% considera que sus beneficios actuales son iguales a los que ofrece la competencia.

RETENCIÓN DE TALENTO

Consideración cambio de trabajo

34% es el incremento salarial mínimo para que el empleado considere cambiar de lugar de trabajo.

Mal liderazgo es la principal razón para dejar un trabajo

60% de los empleados dejan la empresa por un mal liderazgo y es un factor no mencionado por los empleadores. El 50% de las empresas en Jalisco aplican encuestas de salida.

Mayor expectativa de permanencia de empleados

63% de los empleados operativos planean quedarse más de 5 años, mientras que para el personal administrativo es el 55%. El empleador tiene una perspectiva más positiva de permanencia del personal administrativo.

Brecha entre perspectivas de recomendación

54% de los empleados recomendarían a su empresa. El 58% de las empresas mide el nivel de recomendación, pero solamente el 28% de los colaboradores tiene conocimiento.

Los motivos de recomendación varían

42% de los empleados mencionan las prestaciones como principal motivo de recomendación, mientras que para el empleador es el ambiente laboral.

Brecha entre perspectivas de factores de retención

80% de los empleados mencionan el salario como factor principal de retención, mientras los empleadores lo mencionan como un segundo lugar.

BENEFICIOS A EMPLEADOS



Seguro de Vida el más valorado

OPERATIVOS

1. Vida
2. Aguinaldo +15 días
3. Fondo de ahorro
4. Gastos Médicos
5. Horarios flexibles

ADMINISTRATIVOS

1. Vida
2. Aguinaldo +15 días
3. Horarios flexibles
4. Gastos Médicos
5. Vacaciones superiores



Horario flexible es el beneficio más valorado de balance

La perspectiva del empleador coincide con la realidad del empleado, acerca de los beneficios de balance entre vida personal/laboral que más valoran.



Empleados piden beneficios tangibles y seguros adicionales

OPERATIVOS

1. Seguros
2. Prestaciones superiores
3. Aumento salarial

ADMINISTRATIVOS

1. Seguros
2. Vales y bonos
3. Prestaciones superiores

RESUMEN DE ATRACCIÓN DE TALENTO

Estados	Practicas atracción (% reclutadores que considera que han sido efectivas)	Principal táctica para responder a las expectativas de los candidatos y a la oferta de la competencia	Tiempo promedio para cubrir la vacante		Principal táctica para responder a las expectativas de los candidatos y a la oferta de la competencia			
					OPERATIVO		ADMINISTRATIVO	
					Superior a la competencia	Inferior a la competencia	Superior a la competencia	Inferior a la competencia
Chihuaha	80%	50% Mejores prestaciones, incentivos, bonos.	8 días	13 días	32%	5%	27%	7%
Coahuila	79%	50% Escuchar propuestas/necesidades, mejor comunicación y experiencia.	7 días	12 días	36%	10%	24%	13%
Nuevo León	90%	43% Escuchar propuestas/necesidades, mejor comunicación y experiencia.	9 días	11 días	21%	17%	20%	22%
Querétaro	80%	45% Escuchar propuestas/necesidades mejor comunicación y experiencia.	6 días	10 días	11%	10%	24%	18%
Guanajuato	92%	43% Escuchar propuestas/necesidades mejor comunicación y experiencia.	9 días	14 días	45%	7%	31%	8%
Jalisco	83%	47% Mejores prestaciones, incentivos, bonos.	9 días	14 días	24%	9%	30%	12%

RESUMEN DE RETENCIÓN DE TALENTO

Estados	% de Incremento de salario, para considerar cambio de trabajo	Expectativa de permanecer en la empresa (% empleados que planean estar más de 5 años o hasta su retiro)		% recomendación empleados		Principal motivo de recomendación de los empleados		Principal motivo de recomendación de los empleados	
						OPERATIVO	ADMINISTRATIVO	OPERATIVO	ADMINISTRATIVO
Chihuaha	20%	70%	85%	68%	83%	Prestaciones son atractivas 62%	Prestaciones son atractivas 62%	Salario 80% Paquete beneficios 68%	Salario 87% Paquete beneficios 62%
Coahuila	35%	70%	58%	75%	85%	Prestaciones son atractivas 67%	Prestaciones son atractivas 42%	Salario 82% Paquete beneficios 55%	Salario 88% Paquete beneficios 65%
Nuevo León	27%	55%	55%	32%	75%	Prestaciones son atractivas 80%	Prestaciones son atractivas 92%	Paquete beneficios 40% Salario 47%	Salario 47% Paquete beneficios 35%
Querétaro	35%	69%	69%	50%	35%	Prestaciones son atractivas 63%	Prestaciones son atractivas 43%	Salario 78% Paquete beneficios 42%	Salario 82% Paquete beneficios 43%
Guanajuato	36%	73%	72%	75%	58%	Prestaciones son atractivas 45%	Prestaciones son atractivas 48%	Salario 83% Paquete beneficios 38%	Salario 82% Paquete beneficios 33%
Jalisco	34%	63%	55%	53%	55%	Prestaciones son atractivas 40%	Prestaciones son atractivas 42%	Salario 83% Paquete beneficios 52%	Salario 77% Paquete beneficios 50%

RESUMEN DE BENEFICIOS MÁS VALORADOS POR LOS EMPLEADOS

Estados	Beneficios más valorados por los empleados		Beneficios de balance Vida personal/ laboral más valorados por los empleados		Beneficios adicionales/nuevos que busca el empleado	
	OPERATIVO	ADMINISTRATIVO	OPERATIVO	ADMINISTRATIVO	OPERATIVO	ADMINISTRATIVO
Chihuaha	1. Vida 2. Aguinaldo + 15 días 3. Gastos Médicos	1. Vida 2. Aguinaldo + 15 días 3. Horarios flexibles	**80%** Horario flexible	**72%** Horario flexible	**Seguros**	**Seguros**
Coahuila	1. Vida 2. Aguinaldo + 15 días 3. Horarios flexibles	1. Vida 2. Aguinaldo + 15 días 3. Horarios flexibles	**75%** Horario flexible	**77%** Horario flexible	**Seguros**	**Seguros**
Nuevo León	1. Vida 2. Aguinaldo + 15 días 3. Fondo de ahorro	1. Vida 2. Aguinaldo + 15 días 3. Fondo de ahorro	**72%** Horario flexible	**67%** Horario flexible	**Prest. superiores**	**Prest. superiores**
Querétaro	1. Vida 2. Fondo de ahorro 3. Aguinaldo + 15 días	1. Vida 2. Fondo de ahorro 3. Aguinaldo + 15 días	**53%** Horario flexible	**53%** Horario flexible	**Prest. superiores**	**Vales y Bonos**
Guanajuato	1. Vida 2. Gastos Médicos 3. Aguinaldo + 15 días	1. Vida 2. Gastos Médicos 3. Aguinaldo + 15 días	**50%** Home Office	**62%** Horario flexible	**Prest. superiores**	**Vales y Bonos**
Jalisco	1. Vida 2. Aguinaldo + 15 días 3. Fondo de ahorro	1. Vida 2. Aguinaldo + 15 días 3. Horarios flexibles	**72%** Horario flexible	**62%** Horario flexible	**Seguros**	**Seguros**

6

Benchmark de coberturas de Gastos Médicos y Vida por estado

En este capítulo mostraremos un panorama de referencia respecto a las coberturas de seguros prevalentes en cada estado, tomando como base la cartera vigente de MetLife. En particular, revelaremos aquellas coberturas de Gastos Médicos y Vida más ofrecidas por los empleadores, junto con los promedios de sumas aseguradas, deducibles, coaseguros y de otros indicadores.



Indicadores Vida

Porcentaje de clientes que ofrecen las siguientes coberturas en cada estado:

ESTADO	S.A. Promedio por fallecimiento	Muerte accidental	Muerte accidental o pérdida de miembros	Muerte accidental colectiva	Invalidez	Exención de pago
Chihuahua	19 - 24 meses	9%	78%	4%	81%	44%
Coahuila	19 - 24 meses	14%	69%	2%	76%	57%
Nuevo León	19 - 24 meses	11%	77%	5%	80%	46%
Querétaro	19 - 24 meses	6%	80%	10%	91%	71%
Guanajuato	19 - 24 meses	6%	80%	5%	86%	70%
Jalisco	19 - 24 meses	8%	80%	4%	82%	68%

Fuente: Cartera en vigor de MetLife a junio 2024

Indicadores Gastos Médicos Mayores

ESTADO	S.A. Básica promedio (UNAM)	Deducible promedio (UMAM)	Coaseguro promedio	Incremento promedio de tabulador quirúrgico (% Adicional al GUA)
Chihuahua	2,925	2.0	10%	37%
Coahuila	7,157	2.5	10%	17%
Nuevo León	10,260	2.6	10%	21%
Querétaro	5,383	2.0	10%	29%
Guanajuato	5,632	1.9	10%	14%
Jalisco	9,335	2.0	10%	13%

Fuente: Cartera en vigor de MetLife a junio 2024

Indicadores Gastos Médicos Mayores

Porcentaje de clientes que ofrecen las siguientes coberturas en cada estado:

ESTADO	Maternidad: parto natural y cesárea	Corrección de la vista	Padecimientos preexistentes	Cobertura en el extranjero	Emergencia en el extranjero	Conversión de póliza	Eliminación de deducible y coaseg. por accidente
Chihuahua	S.A. prom: 20 UMAM	64% S.A. prom: 33 UMAM	91% T. esp. prom: 1 año	14%	84%	33%	7%
Coahuila	S.A. prom: 21 UMAM	70% S.A. prom: 14 UMAM	77% T. esp. prom: 1.1 años	6%	72%	25%	13%
Nuevo León	S.A. prom: 18 UMAM	55% S.A. prom: 17 UMAM	85% T. esp. prom: 1.4 años	13%	81%	38%	6%
Querétaro	S.A. prom: 38 UMAM	64% S.A. prom: 48 UMAM	90% T. esp. prom: 1.3 años	14%	85%	42%	9%
Guanajuato	S.A. prom: 20 UMAM	40% S.A. prom: 19 UMAM	86% T. esp. prom: 1 año	7%	73%	21%	3%
Jalisco	S.A. prom: 20 UMAM	74% S.A. prom: 13 UMAM	74% T. esp. prom: 1.5 años	11%	72%	25%	8%

Fuente: Cartera en vigor de MetLife a junio 2024

Indicadores Gastos Médicos Mayores

Porcentaje de clientes que ofrecen las siguientes coberturas en cada estado:

ESTADO	Asistencia integral	Dental	Visión	Continuación Familiar	Enf. catastróficas en el extranjero
Chihuahua	100%	51%	12%	8%	2%
Coahuila	100%	40%	13%	8%	NA
Nuevo León	100%	36%	9%	5%	3%
Querétaro	100%	64%	25%	6%	6%
Guanajuato	100%	55%	18%	3%	2%
Jalisco	100%	56%	18%	11%	4%

Fuente: Cartera en vigor de MetLife a junio 2024

El *Nearshoring* representa una gran oportunidad para las compañías mexicanas y el crecimiento del país.

La atracción y retención de talento calificado es una estrategia fundamental para los 6 estados analizados para mantener la competitividad y aprovechar las oportunidades del mercado.

Los seguros y la flexibilidad laboral son dos de los elementos más valorados por los empleados.

Los seguros opcionales son una gran herramienta para cubrir la diferencias que podrían existir desde las expectativas de los empleados en términos de beneficios de protección, fortaleciendo la oferta de los empleadores sin generar mayores costos para las empresas.

Las empresas deben diseñar ofertas de valor más atractivas que consideren coberturas y beneficios innovadores.

En MetLife, estamos listos para ayudarte a contar con una oferta de beneficios para tus empleados que te permita diferenciarte y atraer al talento.

¡Hablemos!





metlife.com.mx

MetLife México, S.A. de C.V. es filial de MetLife, Inc., que operan bajo la marca “MetLife”.
La presencia de la marca "MetLife" es únicamente con fines publicitarios.

Los productos son ofrecidos por MetLife México, S.A. de C.V. filial de MetLife Inc., que opera bajo la marca “MetLife”
y son comercializados por intermediarios autorizados. Todo lo anterior de acuerdo con las condiciones generales del seguro contratado.