

Informe

Tendencias en Beneficios para Empleados y Empleadas 2023

En busca del employee engagement



cobee

Índice



1.

Introducción

2.

Estado actual

- A. ¿Valorados o poco valorados en la empresa?
- B. Alta rotación de personal en personas más jóvenes
- C. El sueldo no es lo más importante
- D. La importancia de los beneficios adicionales

3.

Teletrabajo

- A. Modalidades a nivel general
- B. Todos quieren trabajar desde casa
- C. La pandemia de COVID-19 y el *home office*

4.

Inflación y salarios

- A. Inflación y salarios
- B. ¿Qué tanto hacen las empresas para compensar a sus empleados en un escenario inflacionario?
- C. Cambiar siempre es una posibilidad si se puede mejorar
- D. Así perciben su remuneración los colaboradores en México

5.

Transparencia e igualdad

- A. No hay paridad en puestos directivos
- B. ¿Una cultura empresarial de hombres?
- C. ¿Existe el plan de igualdad y diversidad en las empresas mexicanas?
- D. Claridad en los salarios de toda la plantilla

6.

Beneficios

- A. Beneficios vs. Sueldo
- B. Beneficios en empresas: Unas sí, otras no
- C. Insatisfacción en los beneficios actuales
- D. Beneficios más comunes en las empresas mexicanas
- E. Los beneficios con mayor adhesión
- F. Las plataformas de gestión de beneficios en México
- G. Las empresas que usan plataformas para gestionar beneficios no están satisfechos con ellas
- H. ¿Las empresas ofrecen beneficios personalizados a sus trabajadores?
- I. ¿Cómo se han modificado los beneficios tras la pandemia?
- J. El desinterés de algunas empresas por ofrecer beneficios

7.

Datos de muestra

8.

Sobre Cobee

- K. Ofrecer beneficios genera buena impresión en los trabajadores
- L. Seguro de gastos médicos, una de las gemas de la corona.
- M. Buen sueldo más beneficios, la combinación ideal



Borja Aranguren

CEO y cofundador de Cobee

En la actualidad, el ambiente laboral ha evolucionado a niveles que nunca antes se habían visto. Los trabajadores buscan un equilibrio entre su vida personal y laboral, así como el bienestar financiero y mental. La oferta de beneficios adicionales en una empresa es una muestra clara de interés en el bienestar de los empleados.

Este informe desvela el impacto de los beneficios adicionales en el ambiente laboral y cómo han evolucionado las empresas mexicanas en la implementación de estos programas.

El Informe de Tendencias en Beneficios para Empleados y Empleadas 2023 también muestra una percepción sobre la igualdad de género en puestos directivos, la claridad en los salarios y cómo ha cambiado el

panorama laboral con la pandemia de Covid-19.

Finalmente, se explorarán los beneficios más comunes en las empresas mexicanas y cómo éstos pueden ser personalizados para satisfacer las necesidades individuales de los trabajadores.

Es fundamental que los departamentos de Recursos Humanos evalúen el nivel de satisfacción de sus empleados para mejorar el branding empresarial y el compromiso de los empleados a través de planes de compensación total.

Aunque el desafío es complejo, es esencial en un entorno laboral cada vez más competitivo en México.

Estado actual

- A. ¿Valorados o poco valorados en la empresa?
- B. ¿Alta rotación de personal en personas más jóvenes
- C. El sueldo no es lo más importante
- D. La importancia de los beneficios adicionales





A. ¿Valorados o poco valorados en la empresa?

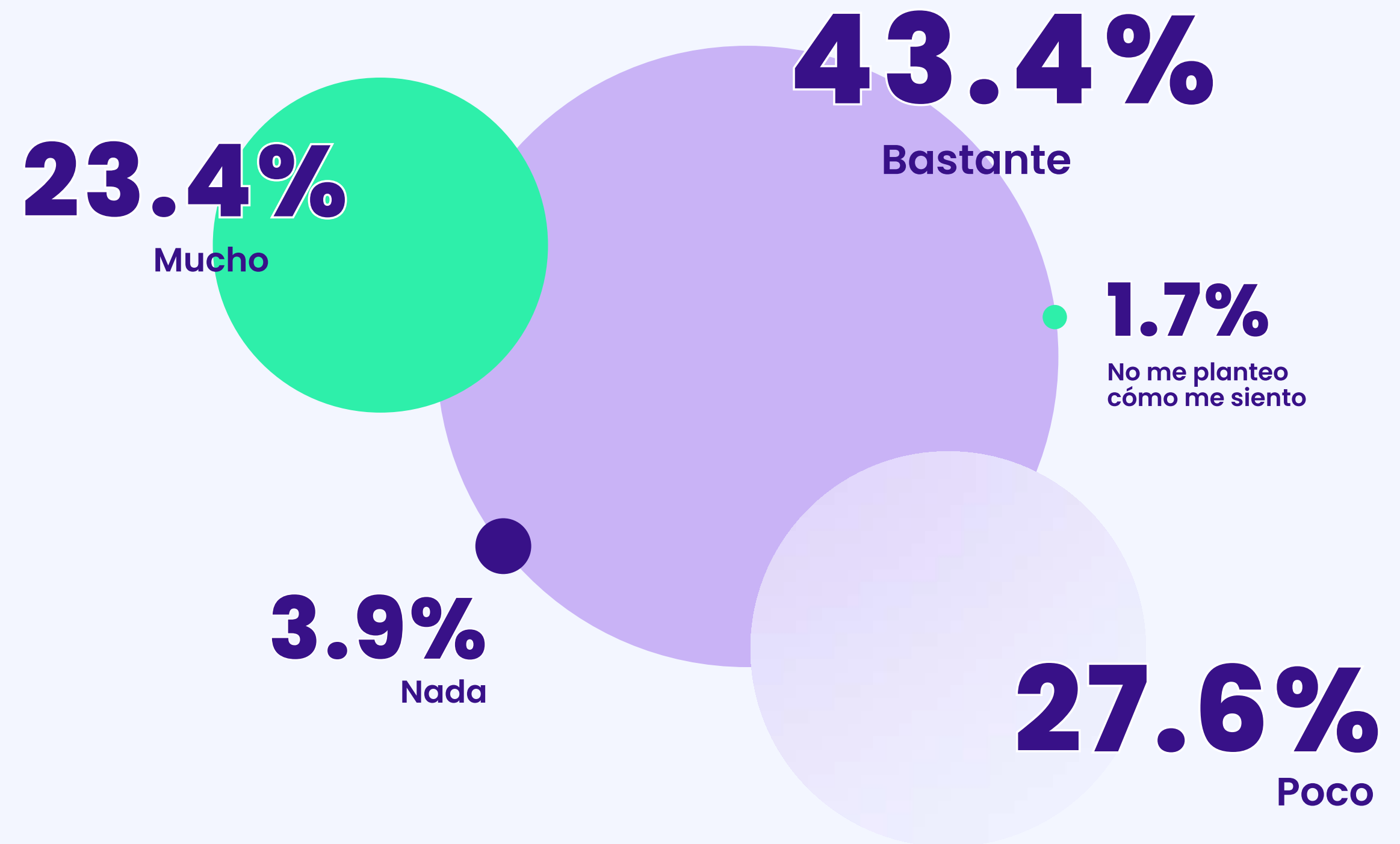
Sentirse valorado en una empresa es fundamental para el bienestar y el rendimiento de los empleados.

Cuando un colaborador se siente valorado, apreciado y reconocido por su labor, **aumenta su motivación y compromiso con la empresa**. Esto se traduce en un mejor rendimiento laboral, una mayor creatividad y satisfacción en el trabajo.

Por otro lado, si un empleado se siente ignorado o no valorado, puede experimentar sentimientos de frustración, desmotivación e incluso resentimiento hacia la empresa, lo que puede llevar a un rendimiento laboral deficiente e incluso a la rotación del personal.

El Informe Tendencias en Beneficios para Empleados y Empleadas 2023 ha encontrado que más de un tercio de los trabajadores encuestados (**un 31.5%**) se sienten **poco o nada valorados** en sus empresas.

¿Te sientes valorado/a y motivado/a en tu trabajo?





Esta cifra puede resultar preocupante, ya que la falta de valoración puede tener un impacto negativo en la moral y la motivación de los empleados, lo que a su vez puede afectar el rendimiento y la productividad en el lugar de trabajo.

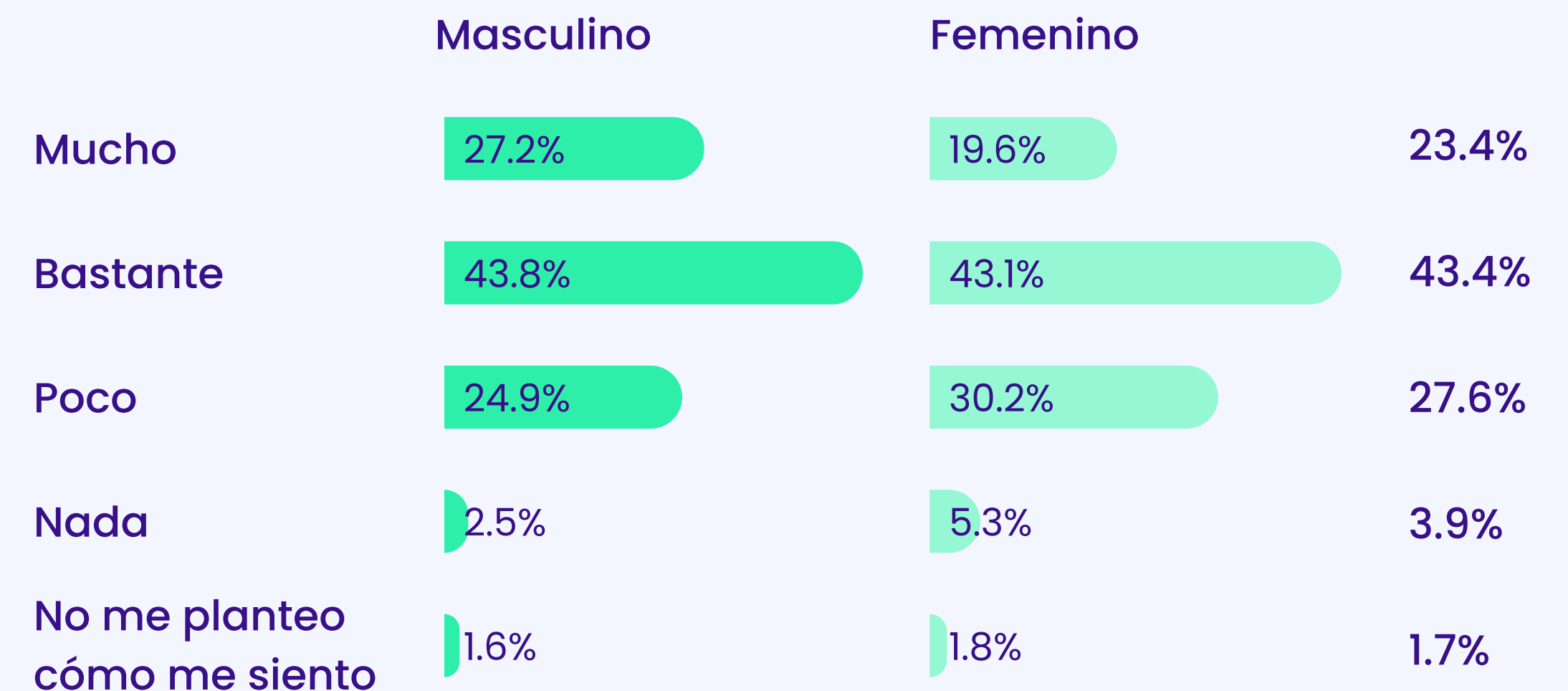
Sin embargo, el estudio también arrojó una interesante correlación: **a mayor de edad del trabajador, más valorado se siente.**

Esto podría deberse a que los trabajadores más experimentados tienen una mayor comprensión de su valor y experiencia, y pueden tener más confianza en sí mismos y en su capacidad para desempeñar su trabajo de manera efectiva.

Esto **destaca la importancia de que las empresas reconozcan el valor de todos sus empleados**, independientemente de su edad o nivel de experiencia.

Asegurarse de que los trabajadores se sientan valorados y apreciados no sólo puede mejorar la motivación en las empresas, sino que también **puede fomentar la lealtad y la retención de empleados a largo plazo.**

¿Te sientes valorado/a y motivado/a en tu trabajo?





B. Alta rotación de personal en personas más jóvenes

La **alta rotación de personal puede tener un impacto negativo** significativo en las empresas. Por un lado, la pérdida constante de empleados puede generar costos adicionales en términos de reclutamiento, selección y capacitación de nuevos trabajadores. Además, la rotación **puede afectar negativamente la productividad y la calidad del trabajo** debido a la falta de continuidad y estabilidad en los equipos laborales.

El informe destaca que más de una cuarta parte de los trabajadores encuestados (**un 26.8%**) **se han planteado cambiar de trabajo** en los últimos 6 meses. Esta cifra podría indicar una insatisfacción generalizada del capital humano, lo que podría tener un impacto negativo en la retención

de empleados y desde luego en el corto y mediano plazo en la productividad.

Además, el estudio ha encontrado que los trabajadores más jóvenes son los que tienen más probabilidades de considerar cambiar de trabajo. Los **menores de 35 años se han planteado cambiar en un 31.3% de los casos**, lo que sugiere que las empresas podrían tener dificultades para retener a los empleados más jóvenes.

Esto podría deberse a una serie de factores, como la búsqueda de nuevas oportunidades, el deseo de un mejor salario o beneficios, o la falta de satisfacción con el ambiente laboral. **Es importante que las empresas presten atención a estas preocupaciones y trabajen para abordarlas de manera proactiva.**

¿Qué se ha planteado en los últimos 6 meses sobre el trabajo?

Edad 22 - 34



Edad 35 - 45



Edad 46 - 54



- Permanecer en mi actual trabajo
- Cambiar de trabajo
- No me he planteado nada



C. El sueldo no es lo más importante

El sueldo no es lo más importante para que un colaborador se sienta a gusto en su trabajo.

Por lo menos eso es lo que se infirió de los trabajadores encuestados, ya que solo un **3.2% consideró que el sueldo es el aspecto más importante** al momento de evaluar su bienestar laboral.

Lo que indica que las empresas deberían considerar otros factores importantes para los empleados al diseñar sus ofertas laborales.

Para un 20% de los encuestados, lo más importante **son los beneficios adicionales**

al sueldo, como seguros médicos, bonos y tiempo libre remunerado.

Otro **27% valora más la posibilidad de desarrollo profesional**, lo que incluye la formación y capacitación en el trabajo, oportunidades de promoción y un entorno de trabajo desafiante e interesante.

Además, el **21% de los encuestados considera que el ambiente laboral es lo más importante**, lo que se refiere a la cultura empresarial, la comunicación abierta y la colaboración con los compañeros de trabajo

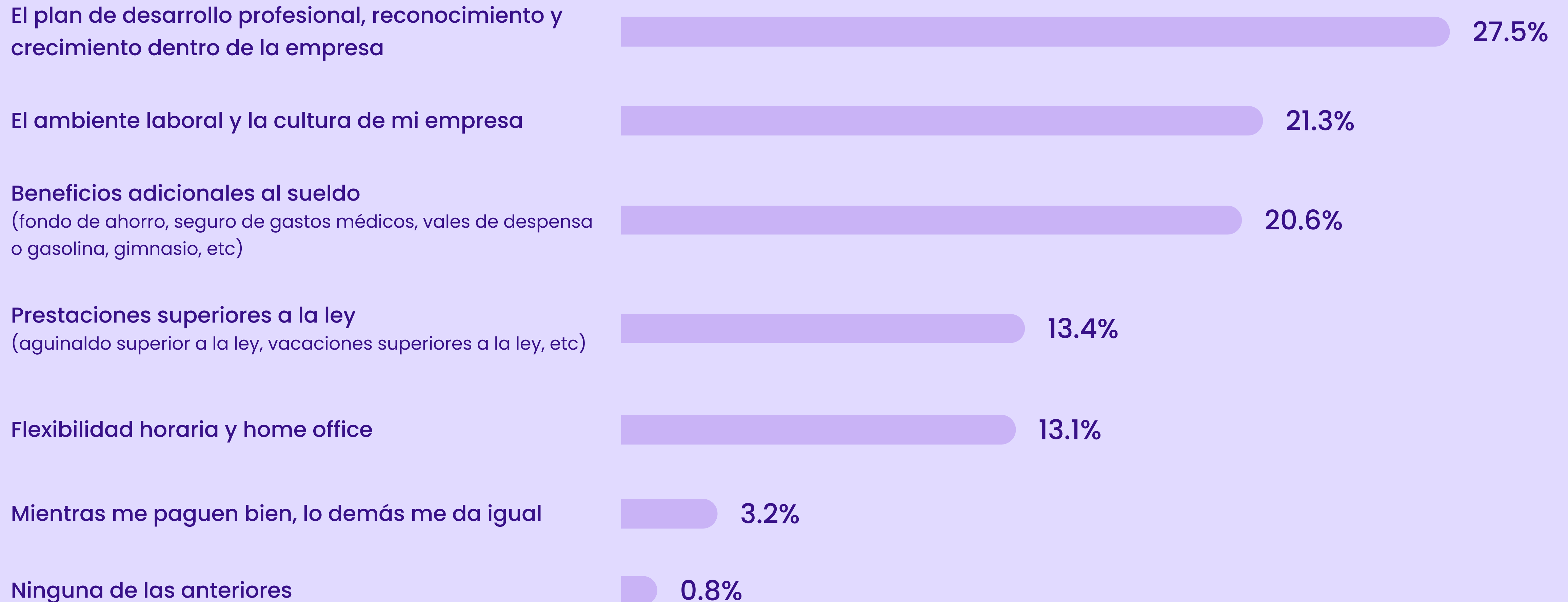
Estos hallazgos indican que, para atraer y retener talentos, las empresas deben considerar aspectos más allá del salario en sus paquetes de compensación.

Los departamentos de Recursos Humanos **deben fomentar una cultura de colaboración, inclusión y respeto; invertir en programas de formación y desarrollo**, e implementar prácticas encaminadas a tener balance de vida-trabajo.

Es recomendable consultar los requisitos que establece la NOM-35 en este sentido para lograr la prevención de riesgos psicosociales y asegurar una cultura de bienestar laboral.



¿Cuál de los siguientes aspectos es para ti el más importante para sentirte a gusto en tu trabajo?





D. La importancia de los beneficios adicionales

Los beneficios para empleados **son la primera cosa en lo que se fijan los trabajadores** mexicanos a la hora de buscar un nuevo trabajo.

Según el estudio, el 38% de los encuestados considera que los beneficios son lo más importante al elegir un empleo nuevo, además del salario.

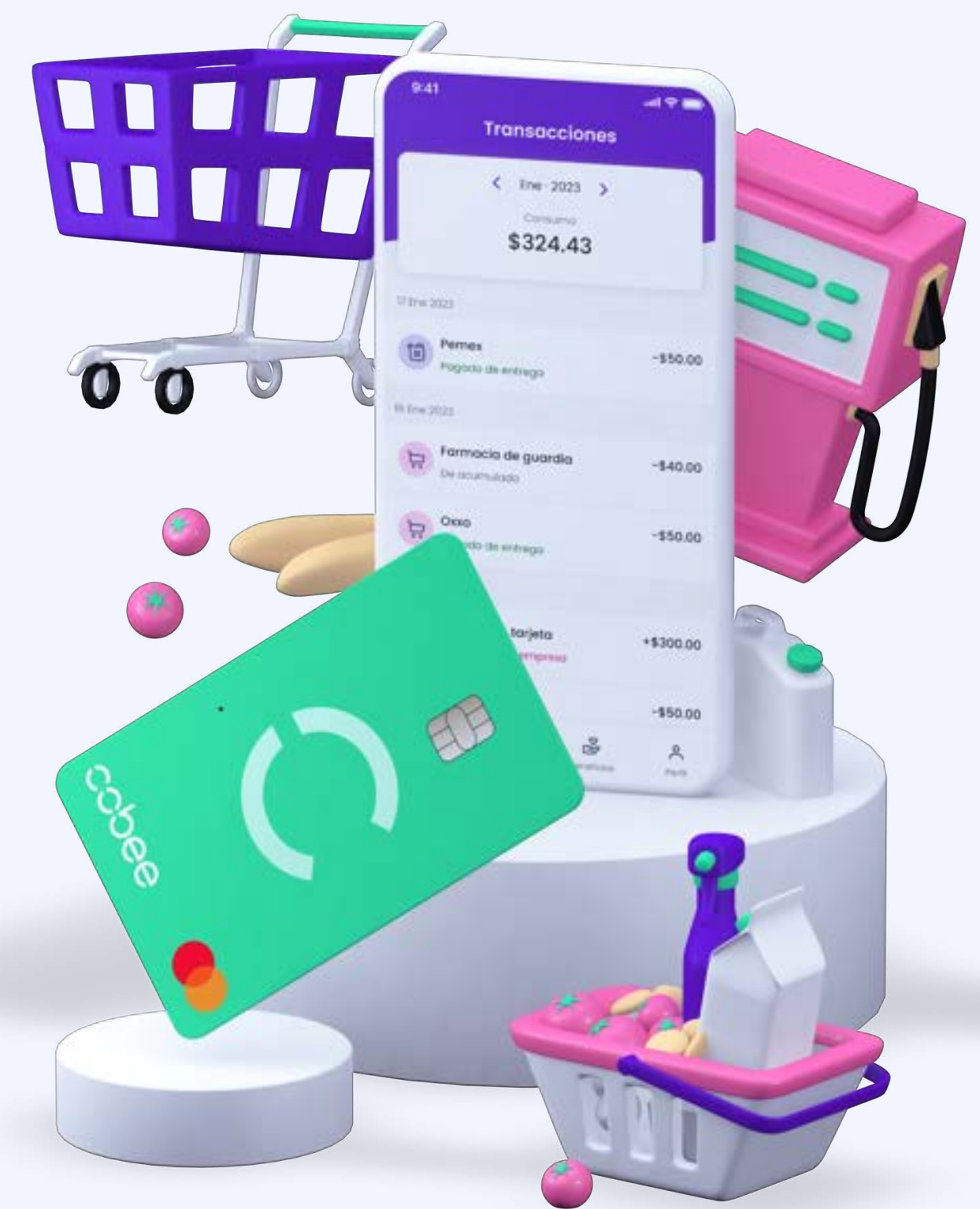
Estos resultados indican que las empresas deben poner foco en la construcción de una oferta de beneficios para sus prospectos pero también para sus empleados actuales.

Los beneficios para empleados pueden incluir seguros médicos, planes de pensión, bonos,

tiempo libre remunerado, programas de desarrollo profesional y otros incentivos como vales de comida, gasolina, gimnasio entre muchos otros.

Además de los beneficios mencionados, parece ser que los trabajadores mexicanos **también valoran otros aspectos importantes en un trabajo, como la cultura empresarial, la flexibilidad laboral y la oportunidad de crecimiento y desarrollo profesional.**

En resumen, los beneficios para empleados son una prioridad importante para los trabajadores mexicanos al elegir un empleo nuevo.





Dentro de las empresas en la actualidad, el área de Capital Humano puede identificar por medio de ciertos comportamientos, algunas evidencias de insatisfacción por parte de los colaboradores, las cuales se han incrementado a partir de la pandemia del COVID-19.

Casos como la rotación voluntaria, el clima laboral negativo o el bajo desempeño, son signos inequívocos de que los trabajadores no se encuentran motivados, confiados y/o enfocados en su trabajo.

Para enfrentar estas situaciones, la alternativa más adaptable son los beneficios.

En cualquier sentido, es importante no sólo contar con estos programas, sino asegurarse de que los colaboradores los conozcan y los aprovechen.

En Totalplay nos hemos enfocado en diseñar y elaborar un esquema de alternativas opcionales de bienestar financiero para el colaborador, en diversos aspectos.

Con esta iniciativa, contribuimos a reforzar el esquema de prestaciones y beneficios adicionales a lo que la ley establece, para mejorar nuestra propuesta de valor al empleado y reforzar el bienestar de nuestros colaboradores.

Roberto Chabat

Director de Compensación y Organización de TotalPlay

Teletrabajo

- A. Modalidades a nivel general
- B. Todos quieren trabajar desde casa
- C. La pandemia de Covid-19 y el *home office*





A. Modalidades a nivel general

El Informe Tendencias en Beneficios para Empleados y Empleadas 2023 encontró que el **67.4% trabaja totalmente presencial, mientras que sólo un 6.2% trabaja en remoto.**

El resto de los trabajadores tiene un formato híbrido, es decir, trabajan una parte del tiempo en la oficina y otra parte en casa o fuera de las instalaciones u oficinas de la empresa..

Estos resultados muestran que, **a pesar de la pandemia de COVID-19**, la mayoría de los trabajadores mexicanos **todavía trabajan en la oficina de forma presencial.**

Sin embargo, **los formatos híbridos se han vuelto cada vez más populares**, inicialmente

se implementaron como medida de prevención para el contagio del COVID-19, pero en muchos casos se mantuvieron después del anuncio del fin de la emergencia mundial.

Es importante destacar que la pandemia de COVID-19 ha tenido un impacto significativo en la forma en que las empresas y los trabajadores han abordado el trabajo.

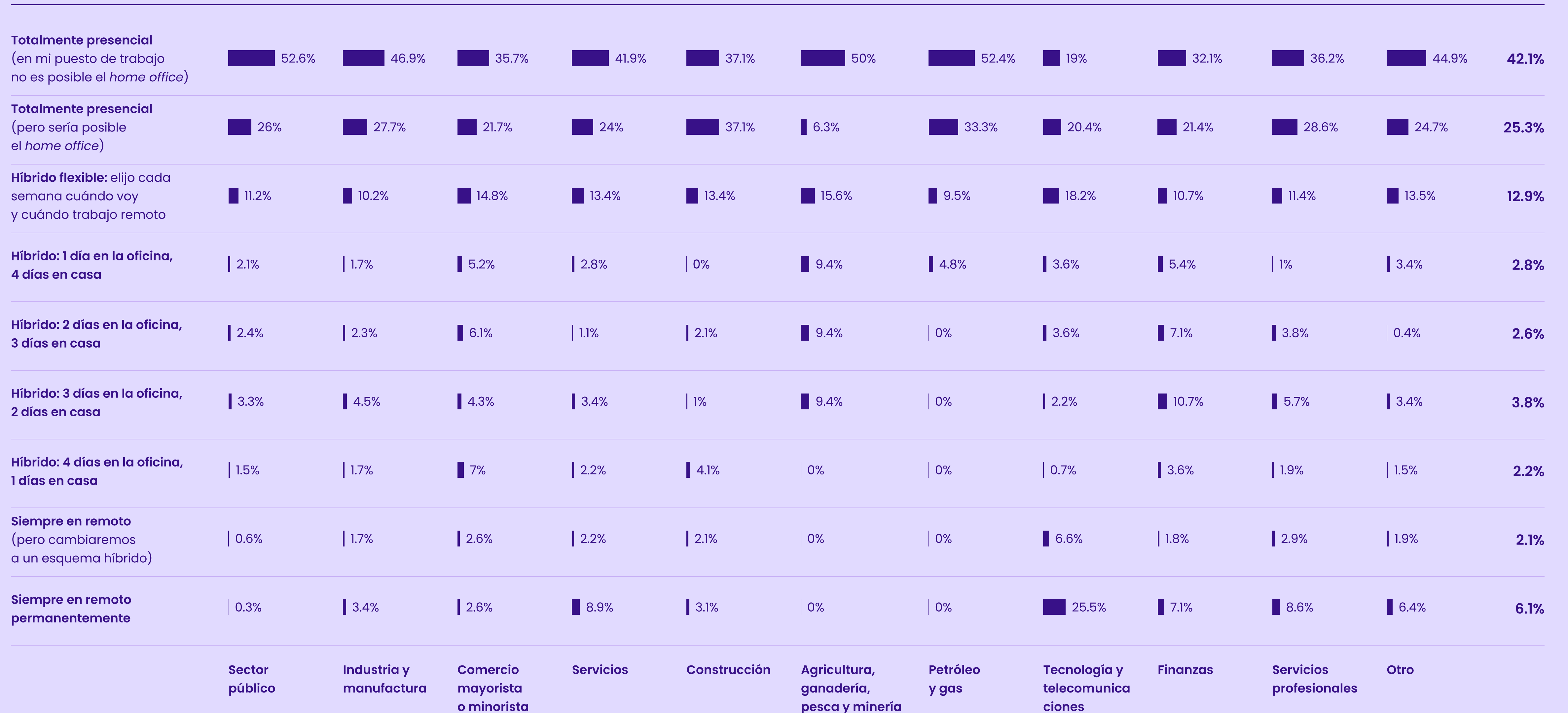
Muchas de ellas han tenido que adaptarse a nuevas formas de laborar para garantizar la seguridad y el bienestar de sus colaboradores, incluyendo el trabajo remoto y el formato híbrido.

La pandemia también **ha llevado a muchos trabajadores a reconsiderar sus prioridades** y expectativas en el lugar de trabajo.

Muchos han reconocido la importancia de la flexibilidad laboral y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, lo que ha llevado a un aumento en la demanda de formatos híbridos y remotos.



¿Cuál de los siguientes opciones se ajusta más a tu situación actual?





B. Todos quieren trabajar desde casa

Los **trabajadores valoran cada vez más la opción de hacer teletrabajo** debido a sus múltiples beneficios.

En primer lugar, les **permite tener un mayor equilibrio entre su vida personal y profesional**, ya que pueden evitar desplazamientos diarios y trabajar desde la comodidad de su hogar.

Además, **reduce los costos** asociados con transporte y los gastos de oficina, lo que puede ser una gran ventaja económica.

El teletrabajo también **puede mejorar la productividad**, ya que algunos trabajadores encuentran más fácil concentrarse y trabajar de manera eficiente sin las distracciones del entorno de la oficina.

En este informe vemos que 89% de las personas que tienen un trabajo siempre presencial están dispuestas a cambiar a otra empresa que les ofrezca algún o algunos días de teletrabajo.

Estos resultados muestran que **la flexibilidad laboral se ha convertido en un factor cada vez más importante** para los trabajadores en México, especialmente después de la pandemia de COVID-19.

El trabajo en remoto o teletrabajo ha ganado popularidad en todo el mundo como una forma de ofrecer mayor flexibilidad laboral y mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal de los talentos que conforman una empresa.

El estudio muestra que los trabajadores mexicanos también están interesados en esta forma de trabajo.

Además, el 68% de los encuestados que ya trabajan en un formato híbrido también están interesados en trabajar completamente en remoto.

Estos resultados sugieren que **las empresas deben considerar la posibilidad de ofrecer trabajo en remoto o formatos híbridos como una forma de atraer y retener a los mejores talentos**.

Además, las empresas pueden mejorar la satisfacción y la productividad de los trabajadores al ofrecer una mayor flexibilidad laboral.



C. La pandemia de COVID-19 y el *home office*

Sobre las políticas de teletrabajo en México, el Informe Tendencias en Beneficios para Empleados y Empleadas 2023 ha revelado que **el 69% de las empresas ha mantenido su política de teletrabajo después del inicio de la pandemia.**

Además, el 23.5% de las empresas ha reducido los días de trabajo en remoto, mientras que solo el 6.9% ha aumentado estos días.

Esto sugiere que, aunque muchas empresas adoptaron el teletrabajo a raíz de la pandemia, son pocas las que entendieron que el *home-office* llegó para quedarse y que los formatos híbridos o completamente remotos son cada vez más exigidos por los empleados

El 31% de los encuestados afirmó que preferiría trabajar en un formato híbrido, mientras que el 14% prefiere trabajar de forma completamente remota.

A partir de esto se puede inferir que las empresas necesitan reconsiderar sus políticas de trabajo para retener a los mejores talentos y fomentar la productividad y la satisfacción de los trabajadores.

Los profesionistas, técnicos o **trabajadores en general están buscando opciones más flexibles y las empresas que no estén dispuestas a adaptarse a estas necesidades pueden perder personas talentosas.**



La compensación ya no es el factor decisivo para aceptar o dejar un empleo.

Otros aspectos, como la cultura y las oportunidades de desarrollo, tienen un peso mucho mayor en las conversaciones.

Sin embargo, el reconocimiento de mejores beneficios y la percepción de una remuneración adecuada son fundamentales para el compromiso y la motivación de las personas.

Por esta razón, las empresas deben esforzarse por ofrecer condiciones más

competitivas y atractivas, teniendo en cuenta esquemas de beneficios personalizados y flexibles que se ajusten a las necesidades de diferentes grupos.

Esto permitirá a los empleados elegir lo que más valoran de acuerdo con su etapa de vida y preferencias.

Raquel Castañeda Sauza

Sr. People Director en Incode Technology

Inflación y salarios

- A. Inflación y salarios
- B. ¿Qué tanto hacen las empresas para compensar a sus empleados en un escenario inflacionario?
- C. Cambiar siempre es una posibilidad si se puede mejorar
- D. Así perciben su remuneración los colaboradores en México





A. Mejorar el salario, una prioridad

Mejorar el salario es una prioridad para todo trabajador porque es la principal fuente de ingresos para cubrir sus necesidades y las de sus familias.

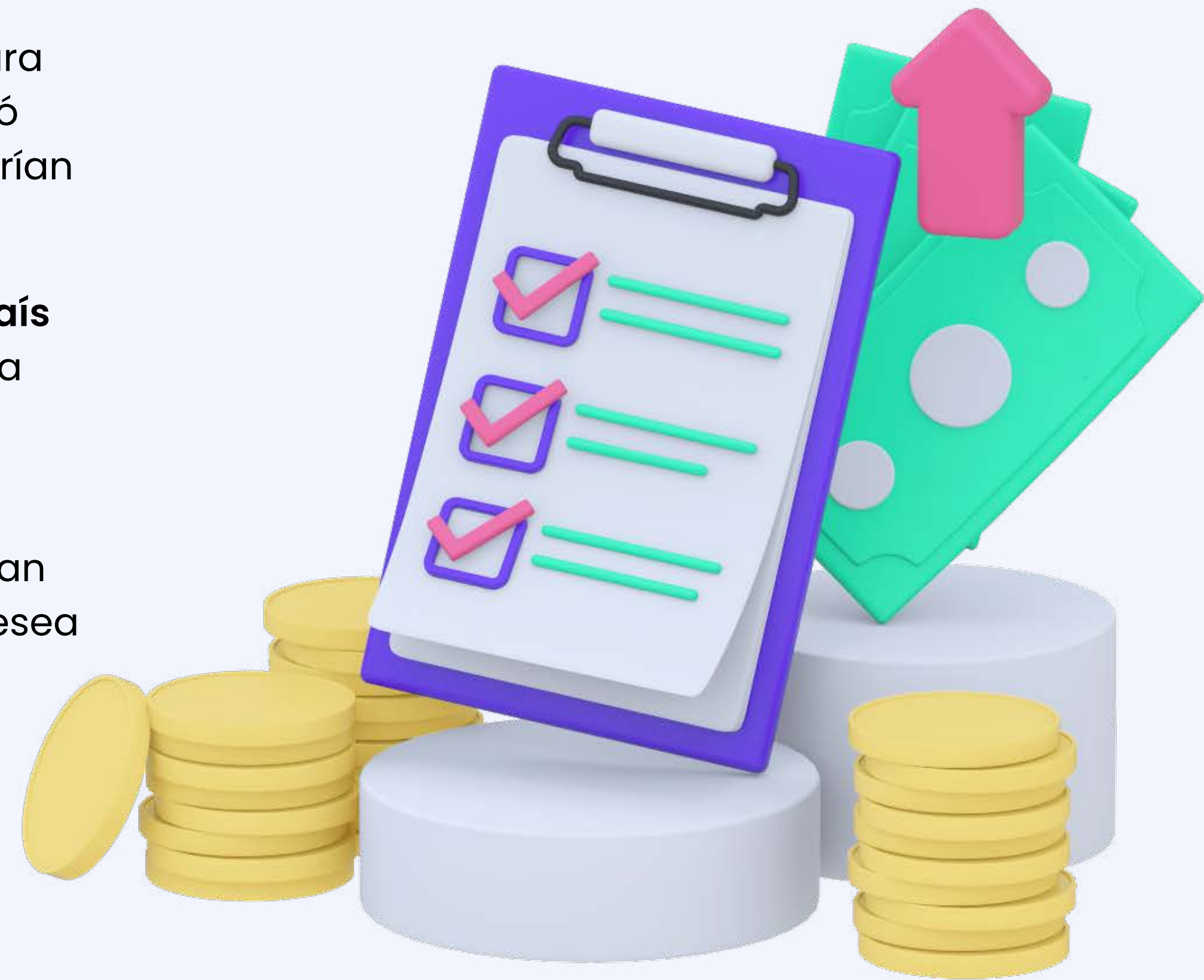
Un salario adecuado no sólo garantiza la supervivencia económica del empleado, sino que también **proporciona seguridad financiera y mejora su calidad de vida.**

Además, un salario justo y competitivo es un incentivo para el trabajador, quien se sentirá más motivado y comprometido y, por lo tanto, será más productivo y eficiente.

El Informe Tendencias en Beneficios para Empleados y Empleadas 2023 preguntó a 1,517 trabajadores qué cosas cambiarían de sus empleos actuales.

61.1% de los trabajadores en nuestro país asegura querer mejorar su sueldo para compensar la inflación.

La encuesta también encontró que un 45% de los encuestados añadiría un plan de beneficios, mientras que el 26.8% desea más beneficios en su plan actual.





El aumento de los precios de los productos y servicios en México ha llevado a muchos trabajadores a buscar un aumento en sus salarios.

El estudio podría develar que los trabajadores están **preocupados por su capacidad para mantenerse a sí mismos** y a sus familias en un entorno económico difícil.

Es importante para los empleadores considerar estas preocupaciones y ofrecer salarios competitivos para atraer y retener talento.

Además del salario, los trabajadores también están **interesados en los planes de beneficios**.

Como mencionamos, al preguntar qué aspectos cambiarían de su trabajo actual, **el 45% de los**

encuestados contestó que le gustaría añadir un plan de beneficios, lo que podría indicar que los colaboradores buscan más allá del salario para **garantizar su seguridad financiera y bienestar físico y mental** a largo plazo

Los empleadores pueden mejorar su oferta de beneficios, incluyendo seguros médicos, planes de ahorro y otras prestaciones laborales para retener a los empleados.

Respecto al 26.8% de los trabajadores encuestados que quieren más beneficios en su plan actual, esto sugiere que, aunque algunos empleadores ofrecen planes de beneficios, **pueden no ser lo suficientemente atractivos** para los trabajadores.

Los empleadores deben considerar revisar y mejorar los planes de beneficios actuales para satisfacer las necesidades y expectativas de los empleados.



B. ¿Qué tanto hacen las empresas para compensar a sus empleados en un escenario inflacionario?

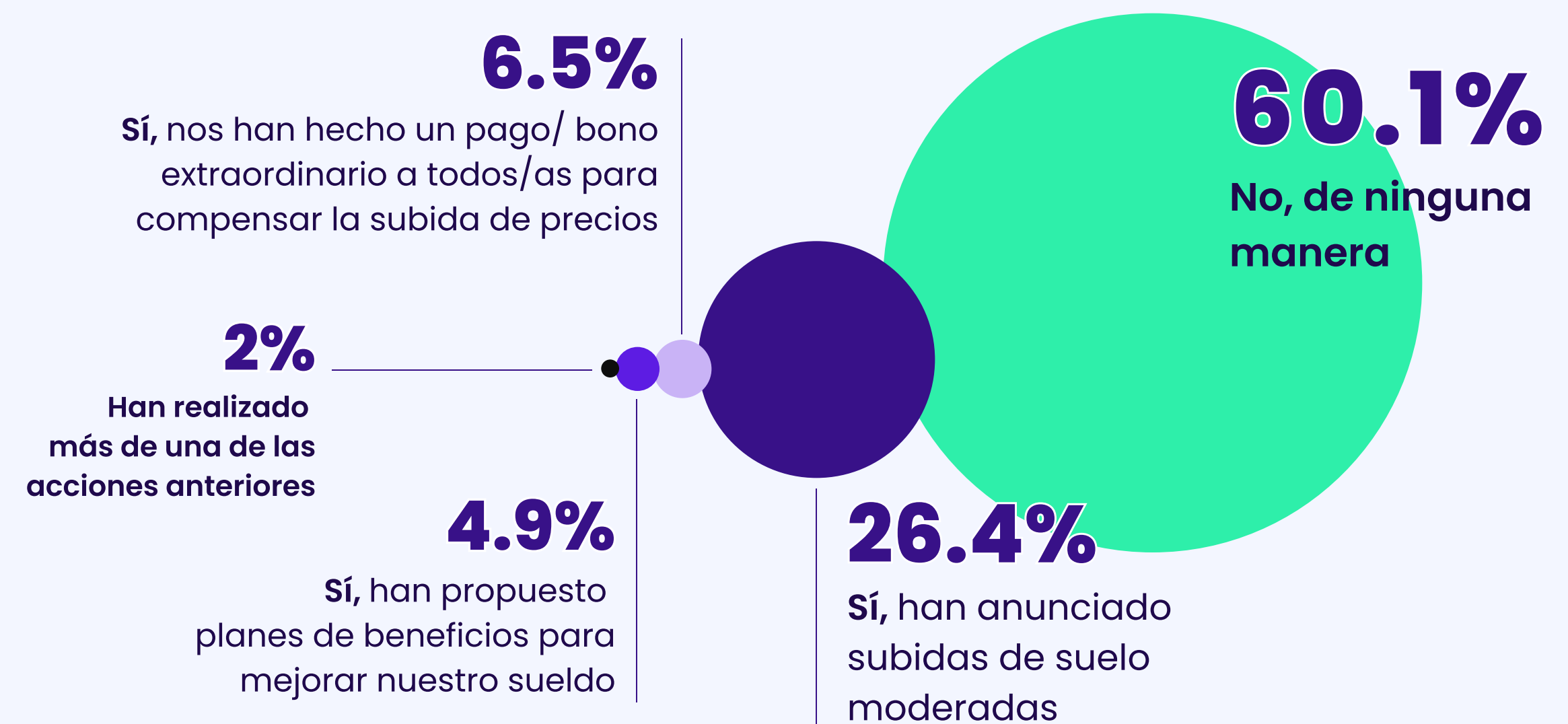
La inflación afecta a los mexicanos en la compra de productos y servicios porque los precios de estos aumentan constantemente.

Cuando los precios suben, el poder adquisitivo del dinero disminuye y las personas tienen que gastar más para obtener los mismos bienes y servicios que antes.

Esto puede afectar su posibilidad de satisfacer sus necesidades básicas y también puede limitar su capacidad para ahorrar o invertir en el futuro.

En los resultados de las encuestas podemos observar que el **60% de las empresas mexicanas no ha tomado medidas para compensar la inflación** de sus trabajadores de acuerdo a las respuestas obtenidas.

¿Le ha compensado su empresa de alguna forma por la inflación ocurrida este año?



La encuesta indica que muchos trabajadores están **preocupados por la capacidad de sus salarios para mantener su nivel de vida**, mientras que los empleadores no han tomado medidas para abordar estas preocupaciones.

La falta de acción de las empresas para compensar a sus empleados en un escenario inflacionario puede tener un impacto negativo en la retención de los empleados.

Los trabajadores que **sienten que su salario no está a la par con la inflación** pueden buscar oportunidades en otras empresas que ofrecen mejores condiciones.

Los empleadores pueden perder talentos valiosos y tener dificultades para atraer nuevos empleados si no toman medidas para abordar la inflación.

Las empresas pueden considerar ajustar los salarios de sus empleados para reflejar la inflación y ofrecer planes de beneficios que ayuden a los empleados a mantener su calidad de vida.

La falta de acción solo **puede llevar a un aumento en la rotación de los empleados y disminuir la satisfacción y la productividad** en el lugar de trabajo.





C. Cambiar siempre es una posibilidad si se puede mejorar

El 73% de los trabajadores mexicanos está dispuesto a cambiar de trabajo si su empresa no le compensa por la inflación.

Especialmente, los jóvenes son los más dispuestos a buscar nuevas oportunidades si sus empresas no responden a sus expectativas.

Las respuestas obtenidas muestran que los trabajadores están cada vez más preocupados por la capacidad de sus salarios para mantener su nivel de vida,

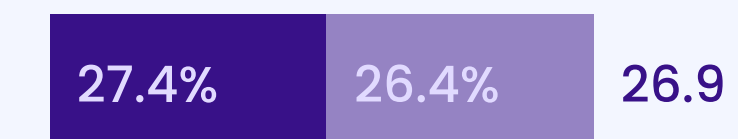
y podrían por otro lado **esperar que sus empresas tomen medidas inmediatas** para abordar este “problema” y buscar soluciones desde la propia empresa.

El hecho de que la mayoría de los trabajadores estén dispuestos a cambiar de trabajo si sus empresas no les compensan por la inflación **es una señal clara de que las empresas necesitan tomar medidas para satisfacer las necesidades y expectativas de sus empleados.**

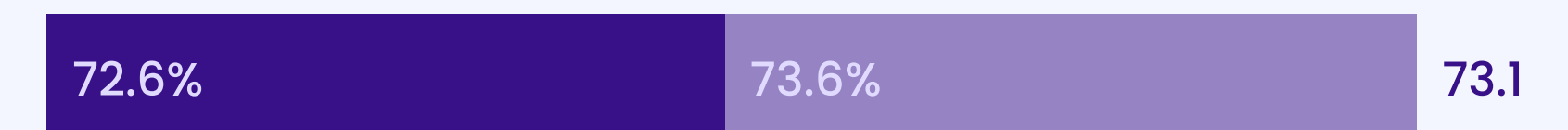
Los jóvenes son especialmente propensos a buscar nuevas oportunidades.

Estás dispuesto a cambiar de trabajo

No, de ninguna manera



Sí, buscaría otro empleo donde me pagaran más o tomaran medidas para compensar por la inflación



● Masculino

● Femenino

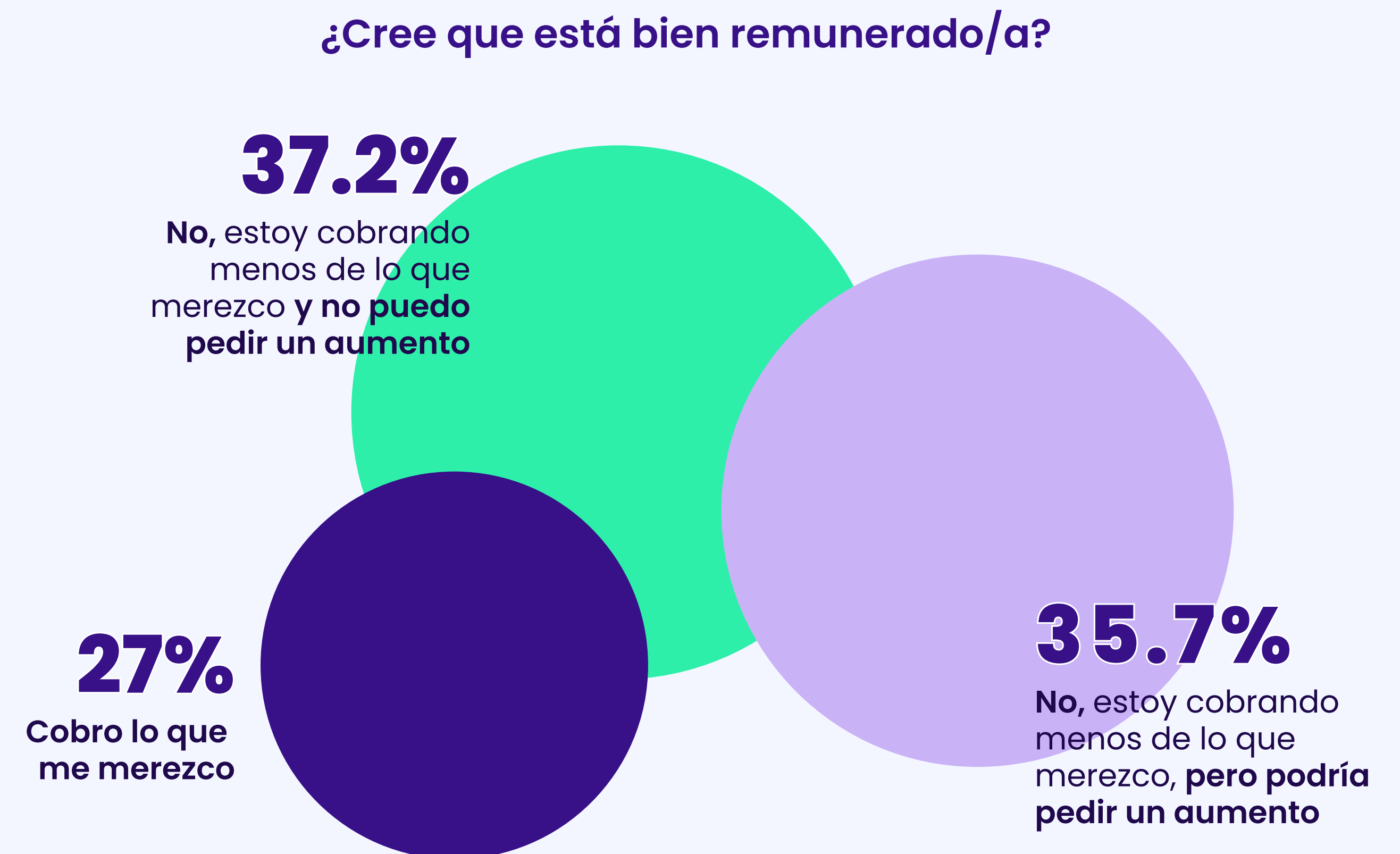


D. Así perciben su remuneración los colaboradores en México

Si los trabajadores sienten que su salario es justo y adecuado para las tareas que realizan, es más probable que se perciban valorados y respetados en su trabajo, lo que puede **aumentar su productividad y su lealtad a la empresa.**

Por otro lado, si los empleados perciben que su salario no es justo o se consideran mal remunerados, pueden sentirse desmotivados, frustrados e insatisfechos en su trabajo, lo que puede aumentar la rotación laboral y afectar negativamente la reputación de la empresa.

En el informe se encuentra que el **27% de los encuestados considera que está bien remunerado** en su trabajo actual.





El **73% restante cree que su salario no está a la altura** de sus habilidades y experiencia, lo que podría indicar una brecha significativa entre lo que se paga a los trabajadores y lo que esperan ganar.

Los resultados también muestran que **los trabajadores más jóvenes son los más propensos a sentirse mal remunerados.**

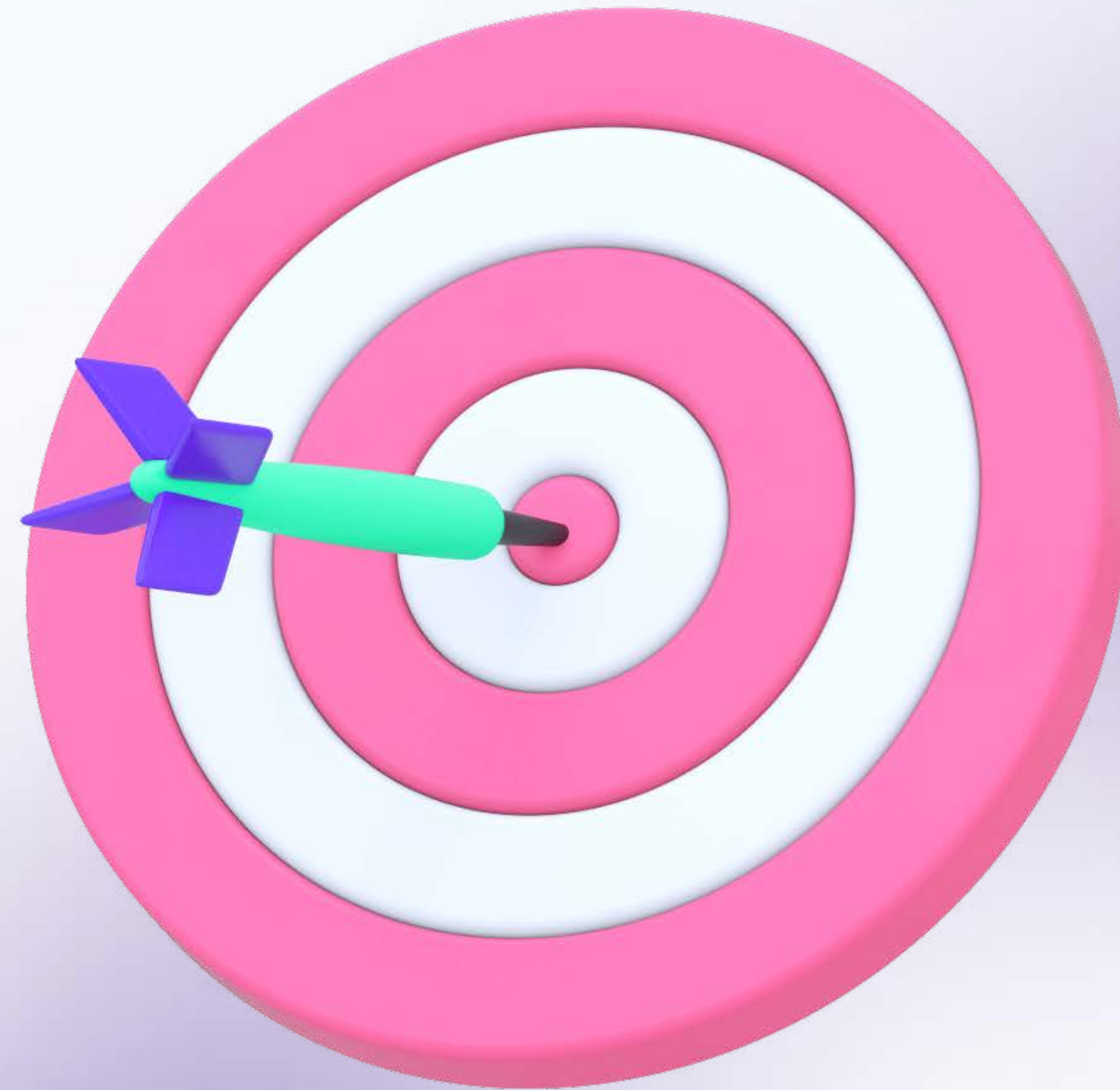
Muchos de ellos están entrando al mercado laboral con altas expectativas en cuanto a salarios y beneficios, pero a menudo se encuentran con salarios bajos y pocos incentivos para permanecer en sus trabajos actuales.

La falta de compensación adecuada también puede tener un impacto significativo en la retención de talento.



Transparencia e igualdad

- A. No hay paridad en puestos directivos
- B. ¿Una cultura empresarial de hombres?
- C. ¿Existe el plan de igualdad y diversidad en las empresas mexicanas?
- D. Claridad en los salarios de toda la plantilla





A. No hay paridad en puestos directivos

La igualdad de género en puestos directivos en México aún es una asignatura pendiente.

El Informe Tendencias en Beneficios para Empleados y Empleadas 2023 ha revelado que el **57.4% de las empresas en el país no mantienen una situación de paridad en sus puestos directivos.**

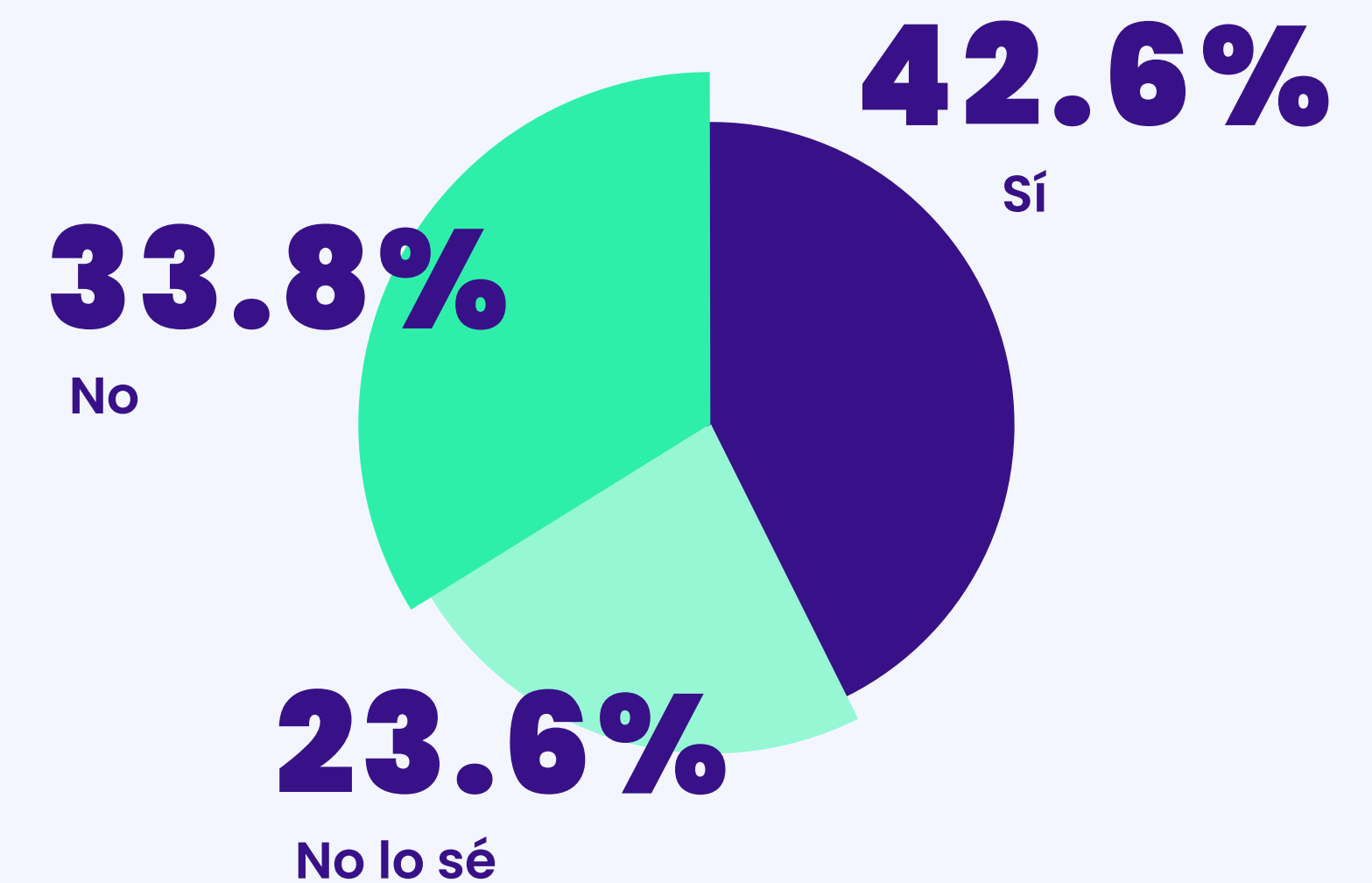
Las respuestas obtenidas para este estudio muestran que, en promedio, **las mujeres ocupan solo el 37% de los puestos de dirección** en las empresas mexicanas, lo que indica que hay una brecha significativa en la representación de género en los niveles superiores de las organizaciones.

Esto no solo es un problema de equidad de género, sino que también puede tener un impacto en el rendimiento empresarial.

Para abordar este problema, **es importante que las empresas tomen medidas para fomentar la diversidad de género** en sus puestos directivos.

Esto podría incluir la implementación de políticas de igualdad de género, la eliminación de barreras que impiden el avance de las mujeres en la empresa y la promoción de la igualdad salarial.

¿Hay en su empresa una situación de paridad entre el número de hombres y mujeres en puestos directivos?





B. ¿Una cultura empresarial de hombres?

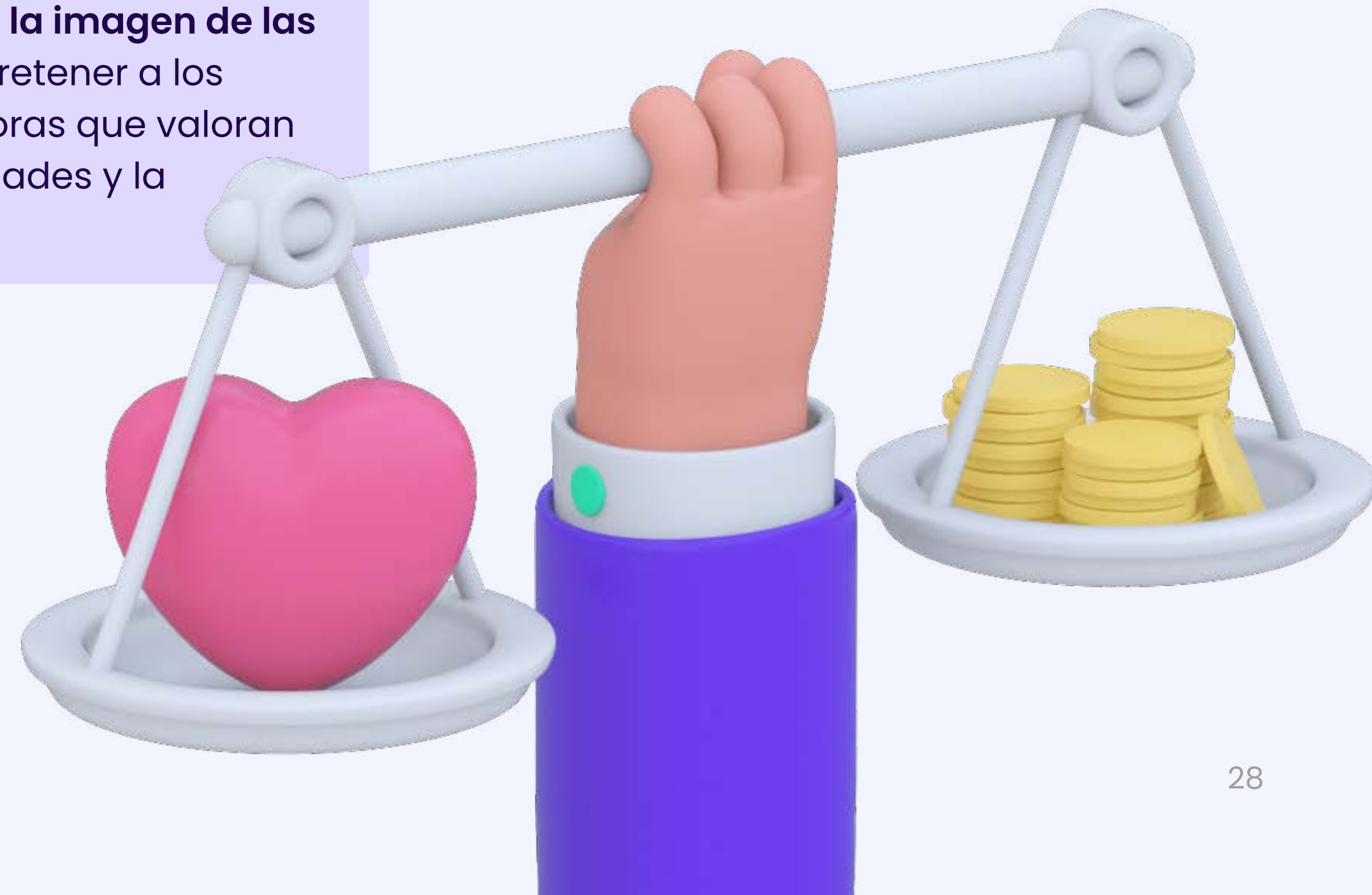
Del total de encuestados que afirmaron que en sus empresas existen más hombres que mujeres en puestos directivos, **el 62.7% de ellos cree que es "casualidad"**.

Es claro que esto no es fruto de la casualidad, pues **la proporción de mujeres/hombres en puestos directivos es menor a la de mujeres/hombres dentro de la población económicamente activa** (Statista, 2022).

La falta de equidad de género en el ámbito laboral es un tema que preocupa en México y en muchos otros países.

A pesar de los esfuerzos por promover la igualdad de oportunidades, todavía hay oportunidades importantes en los puestos de liderazgo.

La falta de paridad en los puestos directivos de las empresas mexicanas **es un problema que debe ser abordado para mejorar el desempeño y la imagen de las mismas**, y para atraer y retener a los trabajadores y trabajadoras que valoran la igualdad de oportunidades y la diversidad.





C. ¿Existe el plan de igualdad y diversidad en las empresas mexicanas?

Según los datos obtenidos en el Informe Tendencias en Beneficios para Empleados y Empleadas 2023, **el 23.5% de los encuestados asegura que en su empresa no existe un plan de igualdad o diversidad.** Otro 32.3% afirma desconocer si en su compañía lo tienen.

La falta de un plan específico para la promoción de la igualdad y diversidad puede tener graves consecuencias en el ambiente laboral y en la percepción de los trabajadores y trabajadoras respecto a su empresa.

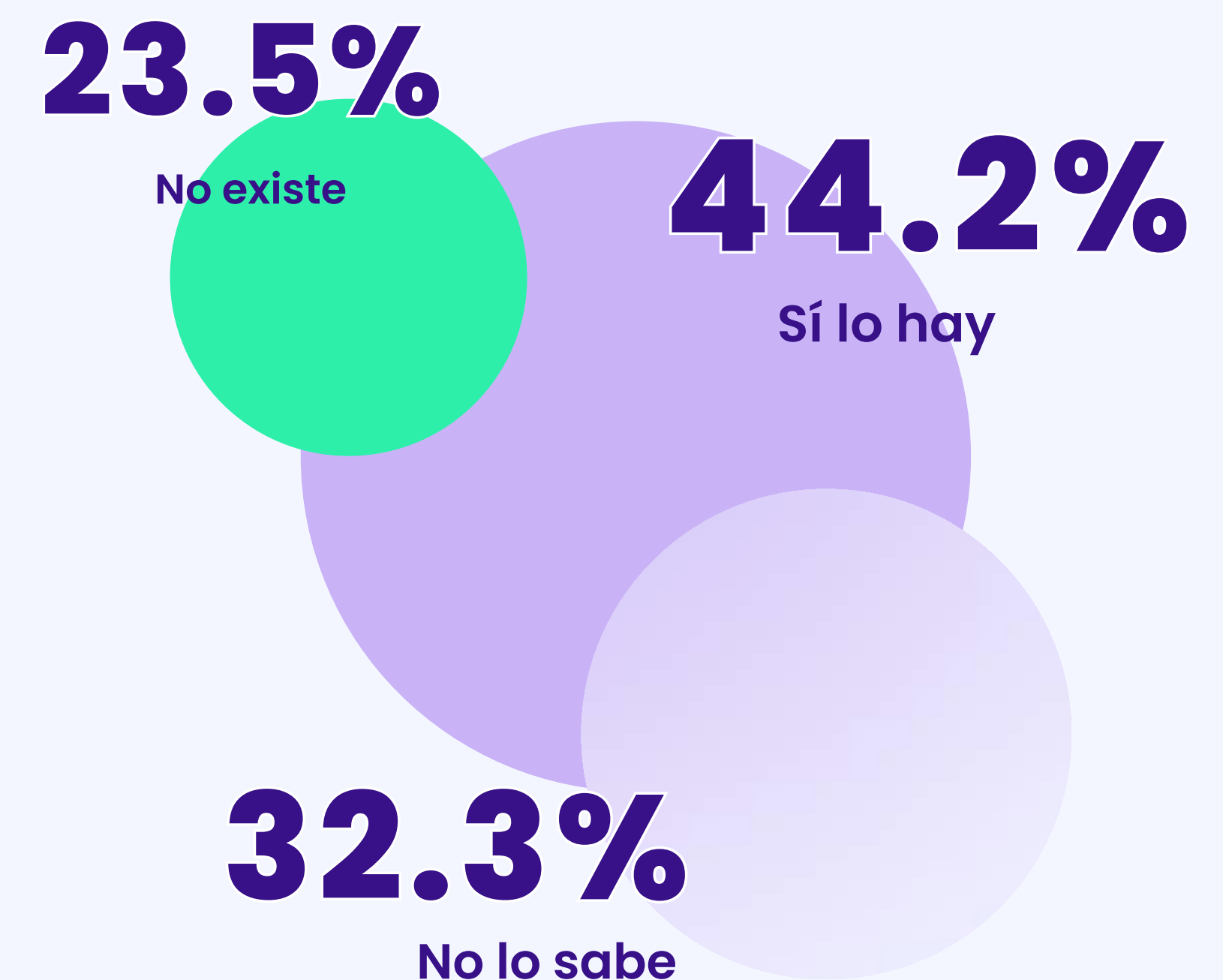
El estudio **refleja una falta de conciencia y compromiso por parte de las empresas** en la lucha por la igualdad de género. Es importante destacar que la promoción de la igualdad y diversidad en el trabajo no solo se refiere a la igualdad de género, sino también

a la inclusión de personas de distintas edades, orígenes étnicos, culturales y de orientación sexual, así como personas con capacidades diferentes.

La diversidad es fundamental para el crecimiento y éxito de cualquier organización, ya que permite la inclusión de distintas perspectivas y experiencias, lo que a su vez fomenta la innovación y mejora la toma de decisiones.

Estos resultados invitan a que las empresas mexicanas se comprometan a implementar políticas de igualdad y diversidad efectivas, lo que puede no solo mejorar la calidad de vida de sus trabajadores y trabajadoras, sino **también contribuir al crecimiento económico y social del país.**

¿Sabes si en su empresa hay algún plan de igualdad y diversidad?





D. Claridad en los salarios de toda la plantilla

Mantener claridad en los salarios de toda la plantilla es **esencial para lograr una mayor transparencia y equidad en la empresa.**

Esto ayuda a **reducir la posibilidad de conflictos internos y aumenta la confianza y el compromiso de los empleados.**

Además, al tener una estructura salarial clara, la empresa puede atraer y retener talentos de calidad, lo que a largo plazo puede mejorar la productividad y los resultados financieros de la organización.

En el informe se encontró que el **38.6% de los trabajadores está a favor de hacer públicos los sueldos** de toda la plantilla en las empresas.

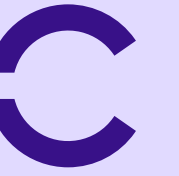
Por otro lado, un **29.2% cree que esto generaría problemas internos** en la empresa.

Las respuestas de los encuestados mostraron que hay una diferencia significativa en las respuestas en función de la edad y el género.

Los **trabajadores jóvenes de entre 18 y 24 años** son los que más quisieran visibilidad pública sobre los salarios, mientras que **los de mayor edad favorecen menos la idea.**

En cuanto al género, las mujeres están más a favor de hacer públicos los salarios que los hombres, con un 42.1% frente a un 36.5%.

Hacer públicos los salarios no es un debate fácil. Por un lado, **se considera un dato sensible** y de hacerse público podría vulnerar a ciertos colaboradores, pero por otro lado, **las empresas deberían velar por ser cada vez más transparentes en la forma en la que se está compensando a los trabajadores** para demostrar que existe una igualdad salarial.



¿Te gustaría que su empresa hiciera públicos los sueldos de toda la plantilla?

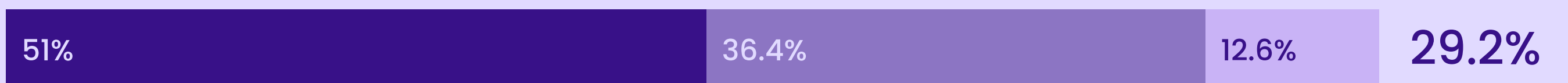
Sí, es necesario saber lo que gana todo el mundo



Sí, pero habría que hacerlo de forma anónima



No, creo que generaría problemas entre las personas por las diferencias



No, no creo que esto deba divulgarse por protección



● Edad 22-34 ● Edad 35-45 ● Edad 46-54



Este estudio muestra de manera muy clara que el mundo ha cambiado. Es fundamental que las empresas escuchen las necesidades de sus colaboradores, poniendo a la persona al centro y humanizando a la empresa.

Podemos ver que el sueldo ha dejado de ser lo más relevante, las personas buscan flexibilidad y beneficios que se adapten a sus necesidades y, mientras las empresas no entiendan esto, perderán talento y gastarán recursos en cuestiones que sus colaboradores no usan o necesitan.

El futuro es la flexibilidad y la flexibilidad traducida en la oportunidad de decidir "qué me genera valor". Si cuidamos a nuestros colaboradores ellos cuidarán de nuestra empresa. Así de simple.

Isabel Martínez-Carrera

Head of People Latam para WeWork

Beneficios

- A.** Beneficios vs. Sueldo
- B.** Beneficios en empresas: Unas sí, otras no
- C.** Insatisfacción en los beneficios actuales
- D.** Beneficios más comunes en las empresas mexicanas
- E.** Los beneficios con mayor adhesión
- F.** Las plataformas de gestión de beneficios en México
- G.** Las empresas que usan plataformas para gestionar beneficios no están satisfechos con ellas
- H.** ¿Las empresas ofrecen beneficios personalizados a sus trabajadores?
- I.** ¿Cómo se han modificado los beneficios tras la pandemia?
- J.** El desinterés de algunas empresas por ofrecer beneficios
- K.** Ofrecer beneficios genera buena impresión en los trabajadores
- L.** Temas primordiales para la mayoría de los mexicanos
- M.** Seguro de gastos médicos, una de las gemas de la corona
- N.** Buen sueldo más beneficios, la combinación ideal



A. Beneficios vs. Sueldo

El Informe Tendencias en Beneficios para Empleados y Empleadas 2023 reveló que **el 59.6% del talento existente en el mercado se fija en otros factores como los beneficios** que ofrece una empresa además de en el sueldo cuando postulan a un nuevo trabajo.

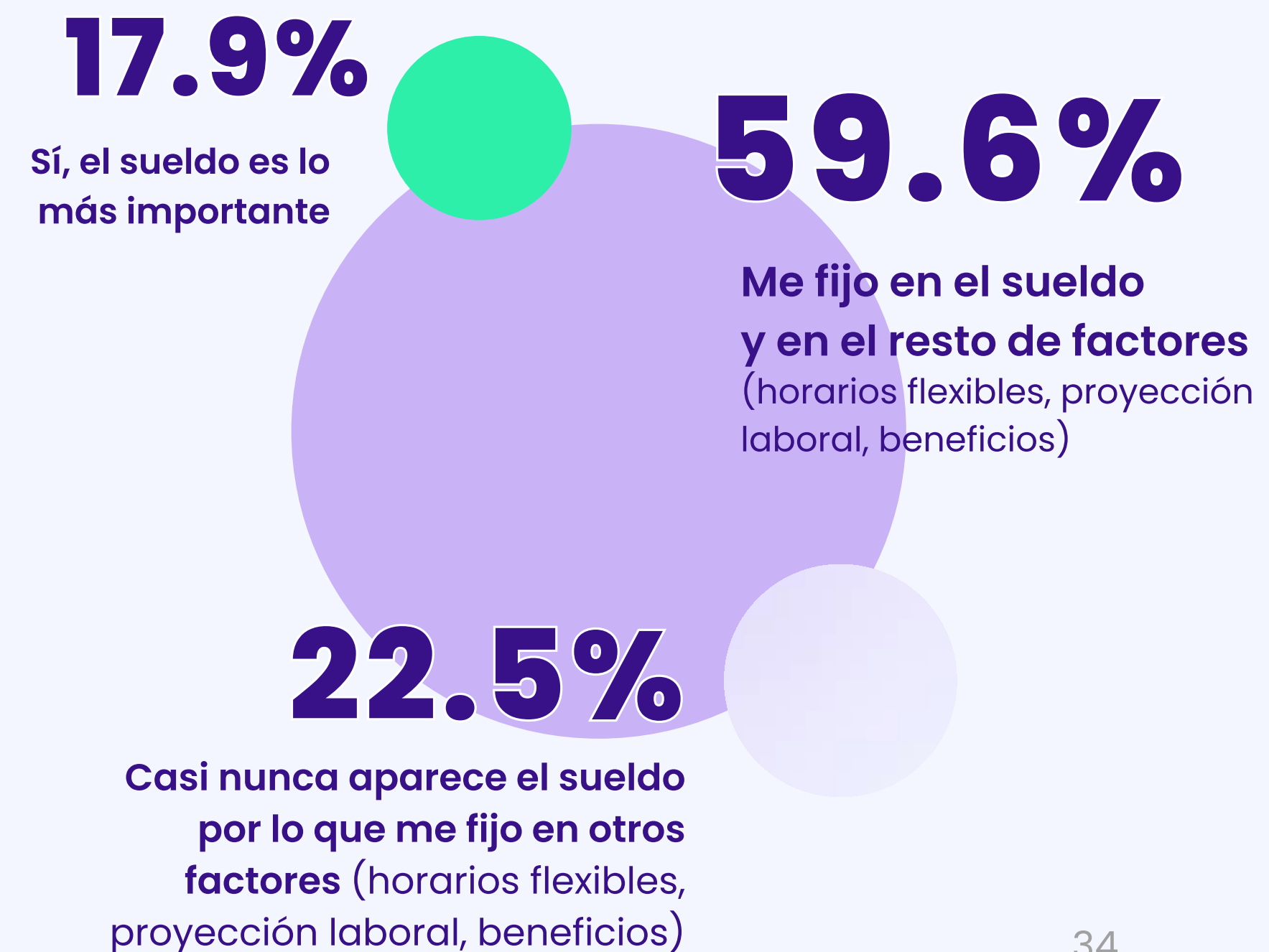
Este resultado indica que los profesionistas, técnicos y trabajadores **en general valoran mucho los beneficios adicionales que ofrece una empresa**, como seguros de salud, programas de capacitación, descuentos en productos o servicios, entre otros.

Este cambio en la percepción de los trabajadores se debe en gran medida a la pandemia de COVID-19, que ha llevado a muchas empresas a reevaluar sus políticas de beneficios.

Muchas de ellas han implementado nuevos beneficios o han mejorado los existentes para retener a sus empleados o atraer nuevos talentos en un mercado laboral cada vez más competitivo. El Informe también reveló que **los beneficios más valorados** por los trabajadores son los seguros de salud y de vida, los programas de capacitación y desarrollo profesional, los días de vacaciones adicionales y los horarios flexibles.

Además, los trabajadores de la Generación Z y los Millennials son los que más valoran los beneficios, mientras que los de la Generación X y los Baby Boomers aún se enfocan más en el sueldo. **Esto es una clara indicación de que los beneficios dentro de un programa de compensaciones son cada vez más importantes** y deben tomarse en cuenta.

Cuando se postula a una oferta de trabajo, ¿se fija solo en el sueldo que aparece en la oferta?





B. Beneficios en empresas: Unas sí, otras no

El 46.4% de las empresas en México ofrece algún tipo de plan de beneficios a sus trabajadores, mientras que el **53.6% no lo hacen.**

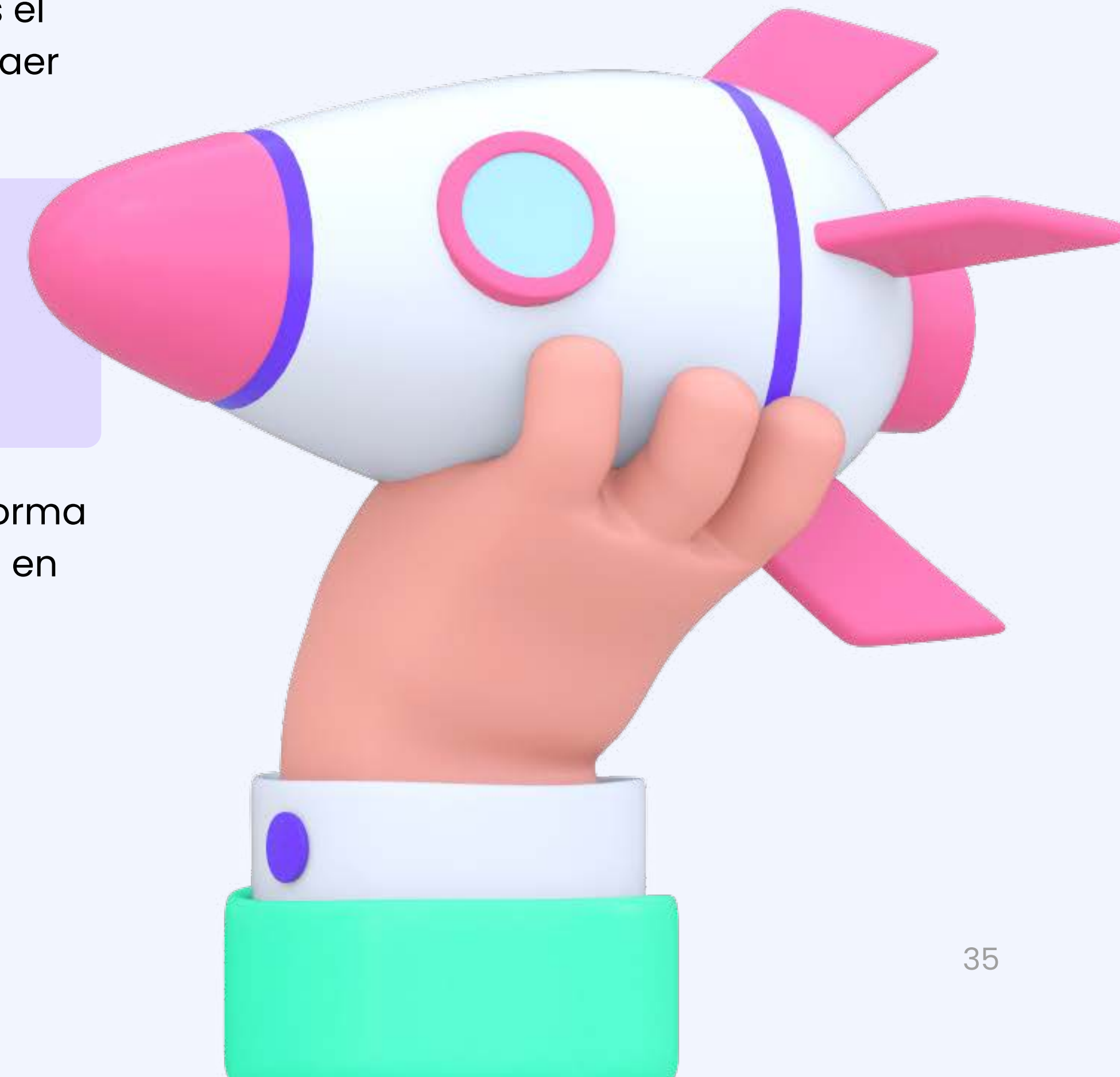
Esta cifra muestra que aún hay un importante número de empresas que **no están dispuestas a otorgar beneficios a los empleados**, ya sea porque no quieren invertir más en ellos, porque no le ven el valor o por otras razones

Como ya mencionamos, el 59.6% de los mexicanos valora los beneficios además de los salarios cuando aplica a un nuevo trabajo.

Las empresas no pueden darse entonces el lujo de no ofrecerlos si es que quieren atraer y retener al mejor talento.

Es importante que las empresas consideren los beneficios como una **inversión a largo plazo** en el bienestar y la satisfacción de su personal.

Además, los beneficios pueden ser una forma de atraer y retener a los mejores talentos en un mercado laboral cada vez más competitivo.





C. Insatisfacción en los beneficios actuales

Ofrecer beneficios adicionales a los que establece la ley en México **puede ser una estrategia efectiva para atraer y retener talento en la empresa.**

Al ofrecer beneficios como horarios flexibles, días libres adicionales, seguro de gastos médicos mayores, programas de bienestar, capacitación y desarrollo profesional, entre otros, se puede mejorar la satisfacción y el compromiso de los empleados con la empresa.

Esto puede tener un impacto positivo en la productividad y la rentabilidad de las organizaciones a largo plazo.

Aunque tener un plan de beneficios puede ser atractivo para los empleados, no siempre es suficiente.

De hecho, el informe encontró que el **40.1% de los mexicanos** que tienen un plan de beneficios en su empresa actual **no están satisfechos** con el mismo.

Esto sugiere que las empresas deben prestar más atención a los beneficios que ofrecen a sus trabajadores y asegurarse de que sean adecuados y relevantes para ellos, personalizándolos de ser posible.

Resalta la importancia de **los beneficios como un factor clave en todo** para los responsables de People o Recursos Humanos.

Y, ¿en qué medida es importante para usted este plan de beneficios que le están ofreciendo su empresa?

Me parece importante, pero actualmente mi empresa no me ofrece lo que necesito/me gustaría

40%

Es importante y estoy satisfecho/a con lo que me ofrece mi empresa

59%

Me es indiferente que mi empresa me ofrezca un plan de beneficios o no

1%



D. Beneficios más comunes en las empresas mexicanas

Acorde al Informe Tendencias en Beneficios para Empleados y Empleadas 2023, **se encontró que los vales de despensa, el seguro de vida y el fondo de ahorro son los beneficios más comunes que ofrecen las empresas a sus empleados.**

El 64.3% de las empresas encuestadas ofrece vales de despensa, mientras que el 58.9% ofrece un seguro de vida y el 50.4% tiene un fondo de ahorro.

Otros beneficios comunes incluyen el acceso a planes de salud y bienestar, días de vacaciones adicionales y horarios flexibles de trabajo.

La satisfacción con los beneficios del trabajo puede tener un gran impacto positivo para mantener al actual talento y atraer nuevos.

Las empresas deben tener en cuenta las necesidades y deseos de sus empleados al **diseñar planes de beneficios para asegurar que sean efectivos y atractivos** y no simplemente dar “prestaciones genéricas”



¿Cuál de los siguientes beneficios le ofrece su empresa?

N° empleados	<10	10-50	51-100	101-250	251-500	>500	
Vales de despensa	41.7%	45.1%	57.3%	71.2%	69.2%	67%	63.1%
Seguro de vida	16.7%	27.5%	40%	53.4%	53.8%	62.9%	52.6%
Fondo de ahorro	16.7%	29.4%	36%	49.3%	48.7%	61%	50.4%
Capacitación (online o presencial)	25%	37.3%	44%	45.2%	44.9%	48.9%	48.9%
Seguro de gastos médicos mayores	33.3%	29.4%	37.3%	41.1%	50%	48.9%	43.9%
Caja de ahorro	8.3%	25.5%	26.7%	37%	44.9%	50.5%	41.6%
Equipo informático: pc, tablet, celular	33.3%	24.5%	36%	31.5%	33.3%	35.7%	33.4%
Apoyo psicológico	16.7%	12.7%	16%	23.3%	16.7%	31.9%	24.6%
Plan de pensiones	8.3%	13.7%	10.7%	20.5%	12.8%	28.6%	21.6%
Cupones de descuento	0%	11.8%	13.3%	13.7%	20.5%	26.9%	20.7%
Seguro de gastos médicos menores	8.3%	14.7%	16%	9.6%	15.4%	20.9%	17.5%



N° empleados	<10	10-50	51-100	101-250	251-500	>500	
Seguro dental	0%	7.8%	8%	9.6%	16.7%	19.8%	15.1%
Subsidio en comedor de empleados	16.7%	4.9%	5.3%	24.7%	6.4%	19.2%	14.8%
Adelanto de nómina	8.3%	17.6%	17.3%	15.1%	19.2%	10.4%	13.6%
Apoyo para estacionamiento	0%	8.8%	10.7%	13.7%	7.7%	15.4%	12.6%
Gimnasio	8.3%	8.8%	5.3%	9.6%	9%	16.8%	12.6%
Guardería	0%	7.8%	9.3%	8.2%	5.1%	17%	12.4%
Vales de gasolina	16.7%	15.7%	17.3%	13.7%	10.3%	9.9%	12.1%
Automóvil	8.3%	15.7%	9.3%	4.1%	10.3%	8.8%	9.5%
Acciones de empresa	8.3%	4.9%	1.3%	6.8%	5.1%	6.6%	5.7%
Otros	8.3%	4.9%	4%	4.1%	1.3%	6.6%	5.3%
Vales de restaurante	0%	2.9%	2.7%	4.1%	1.3%	6.6%	4.7%
Ninguna de las anteriores (solamente prestaciones de ley)	8.3%	2.9%	0%	0%	2.6%	1.1%	1.4%



E. Los beneficios con mayor adhesión

En el informe se encontró que de entre todos los beneficios que las empresas dan a sus colaboradores, el **apoyo psicológico, la guardería y el adelanto de nómina** son los **menos utilizados**.

Esto **no quiere decir que sean beneficios poco atractivos**, simplemente son **beneficios específicos** que solamente algunos colaboradores tienen la necesidad de utilizar.

En cambio, beneficios como el **vale de restaurante, el vale de despensa y el apoyo en capacitación** son de los que mayor adhesión tienen, ya que **su demanda es generalizada**.

Los resultados apuntalan la idea de que **las empresas necesitan dar planes de beneficios más completos y sobre todo, personalizados para satisfacer las necesidades y expectativas** de todas las personas que conforman las organiza

Una buena idea sería contar con un plan de beneficios flexibles, en donde la empresa pueda otorgar una bolsa mensual de beneficios y que los colaboradores elijan cuáles utilizar bajo demanda y acorde a lo que realmente necesitan.





¿Cuál de los siguientes beneficios le ofrece su empresa, pero usted no utiliza?

Utilizo todos	45.1%
Apoyo psicológico	10.4%
Guardería	6.9%
Adelanto de nómina	5.9%
Ninguna de las anteriores (solamente prestaciones de ley)	5.6%
Caja de ahorro	5.3%
Cupones de descuento	4.9%
Gimnasio	4.5%
Seguro de vida	3.6%
Seguro de gastos médicos mayores	3.2%
Seguro dental	3.2%
Capacitación (online o presencial)	2.9%

Subsidio en comedor de empleados	2.7%
Vales de despensa	2.4%
Apoyo para estacionamiento	2.2%
Seguro de gastos médicos menores	2%
Fondo de ahorro	1.9%
Plan de pensiones	1.7%
Acciones de empresa	1.6%
Equipo informático: pc, tablet, celular	1.4%
Vales de gasolina	1.4%
Automóvil	1.3%
Otros	0.6%
Vales de restaurante	0.3%



F. Las plataformas de gestión de beneficios en México

Casi la mitad de las empresas que ofrecen algún tipo de plan de beneficios a sus empleados no tienen una plataforma para gestionarlos.

El **48.2%** de las empresas encuestadas admitió no tener un **sistema centralizado** para administrar y comunicar los beneficios a sus trabajadores.

Esta falta de plataforma puede dificultar el acceso y la comprensión de los beneficios por parte de los empleados. La falta de una plataforma puede hacer que la gestión de los beneficios sea más costosa y compleja para los empleadores, lo que **puede afectar la eficiencia y la eficacia de la gestión de recursos humanos**.

Una plataforma de gestión de beneficios para empleados puede ser una herramienta altamente beneficiosa para un empleador.

Al ofrecer beneficios personalizados y flexibles a través de una plataforma digital fácil de usar, los empleados pueden seleccionar aquellos que se adaptan mejor a sus necesidades y estilo de vida.

Además, una plataforma de este tipo **puede automatizar procesos administrativos, ahorrando tiempo y recursos a las empresas**, y permitir una mejor comunicación y transparencia entre empleados y el departamento de Recursos Humanos.

Todo esto se traduce en una mayor productividad, compromiso y felicidad de los empleados, lo que **puede impactar positivamente en la cultura empresarial** y, en última instancia, en la rentabilidad de la empresa.

G. Las empresas que usan plataformas para gestionar beneficios no están satisfechos con ellas

De acuerdo con el informe y con lo descrito en el punto anterior, el **48.2% de las empresas que ofrecen planes de beneficios a sus trabajadores no tiene una plataforma para gestionarlos**, lo que puede causar dificultades a la hora de ofrecer y administrar estos beneficios de manera eficiente.

Pero, si a esto le sumamos que, el 25.6% de las empresas que sí cuentan con una plataforma de beneficios **no están nada satisfechas con su funcionamiento**, esto nos dice que hay un margen importante de mejora en cuanto a la implementación y uso de estas tecnologías y/o herramientas.

Contar con una mala plataforma para gestionar los beneficios a los empleados puede tener un impacto negativo en la empresa.

En primer lugar, puede generar una experiencia negativa para los colaboradores, lo que **puede disminuir su satisfacción y compromiso con la organización**.

Por otro lado, una plataforma ineficiente puede requerir una cantidad significativa de tiempo y recursos para su mantenimiento, lo que puede aumentar los costos y la complejidad de la gestión de beneficios.





H. ¿Las empresas ofrecen beneficios personalizados a sus trabajadores?

Los beneficios personalizados a los trabajadores son una herramienta clave para las empresas en la gestión del talento y la retención de empleados.

Ofrecer un paquete de beneficios personalizado a cada empleado no solo aumenta la satisfacción y el compromiso de los trabajadores, sino que también **mejora su calidad de vida y reduce el estrés financiero.**

El informe encontró que sólo el 14.8% de los planes de beneficios en el país está personalizado.


Esto significa que la mayoría de las empresas ofrecen paquetes de beneficios estandarizados que no se adaptan a las necesidades individuales de los trabajadores.

Al crear un paquete de beneficios a medida, las empresas **pueden diferenciarse de sus competidores y atraer y retener talentos** en un mercado laboral cada vez más competitivo.

Además, los empleados que reciben beneficios personalizados están más satisfechos con su trabajo y se sienten más valorados por la empresa, lo que se traduce en una **mayor productividad y rentabilidad a largo plazo.**

¿Cuál de las siguientes afirmaciones se ajusta más al plan de beneficios de su empresa?

Está personalizado: mi empresa me ha preguntado por mis necesidades y se ha adaptado a las mismas.

 14.8%

No está personalizado: todos/as tenemos los mismos beneficios

 76.6%

Puedo elegir qué beneficios usar, pero no me preguntaron cuáles quería

 8.7%



I. ¿Cómo se han modificado los beneficios tras la pandemia?

La pandemia de COVID-19 ha tenido un impacto significativo en la forma en que las empresas ofrecen beneficios a sus empleados.

La **prioridad ha sido la seguridad y el bienestar de los trabajadores**, lo que ha llevado a la implementación de políticas como el teletrabajo, el acceso a recursos de salud mental y la flexibilidad laboral.

Además, muchas empresas **han ampliado sus beneficios para incluir programas de apoyo financiero**, capacitación en línea y acceso a tecnología para trabajar desde casa.

La pandemia ha demostrado la necesidad de que las empresas se adapten rápidamente y proporcionen beneficios que satisfagan las necesidades cambiantes de los empleados en tiempos difíciles.

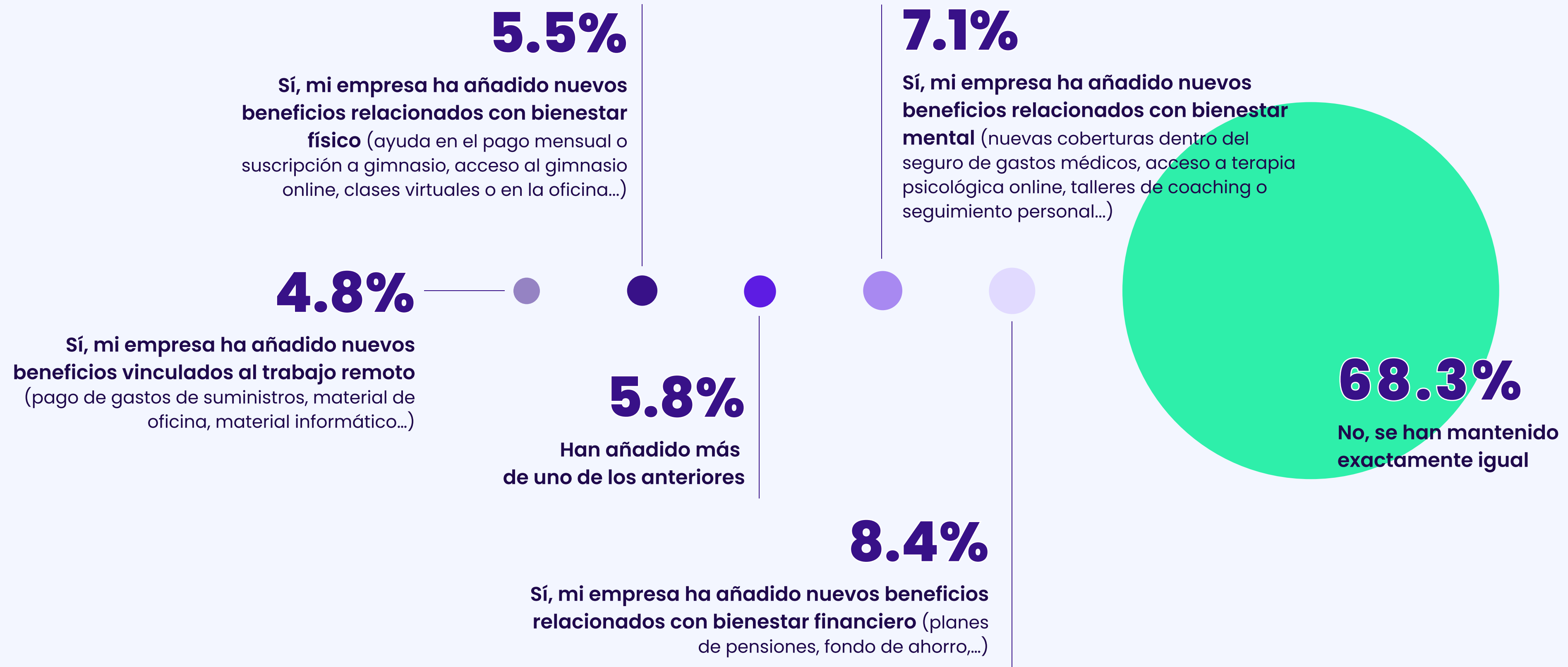
El informe destaca que el 31.7% de las empresas ha modificado sus planes de beneficios tras la pandemia: **el 8.4% ha añadido beneficios vinculados al bienestar financiero y el 7.1% al bienestar mental.**

El bienestar financiero y el bienestar mental son dos aspectos fundamentales para el desempeño laboral de cualquier trabajador, y son cada vez más importantes para las empresas.

La pandemia de COVID-19 **ha puesto de manifiesto la necesidad de apoyar a los trabajadores en estos aspectos**, ya que el estrés financiero y emocional ha aumentado significativamente.



¿Han cambiado su plan de beneficios tras la pandemia?



J. El desinterés de algunas empresas por ofrecer beneficios

No ofrecer beneficios a los empleados puede generar impactos negativos a una empresa.

De ahí que, **ofrecer beneficios atractivos y personalizados a los empleados puede ser una estrategia efectiva para mejorar la satisfacción y el compromiso de los trabajadores**, y para fortalecer la posición de la empresa en el mercado laboral.

El 46.4% de las empresas en el país ofrece algún plan de beneficios a sus trabajadores, mientras que el 53.6% no lo hace.

Sin embargo, la cifra más preocupante es un dato mostrado en otro apartado de este mismo informe donde se señala que el 30.7% de los trabajadores encuestados no está satisfecho con su plan de beneficios, lo que sugiere que **las empresas tienen que hacer un mayor esfuerzo para ofrecer planes más atractivos a sus empleados.**





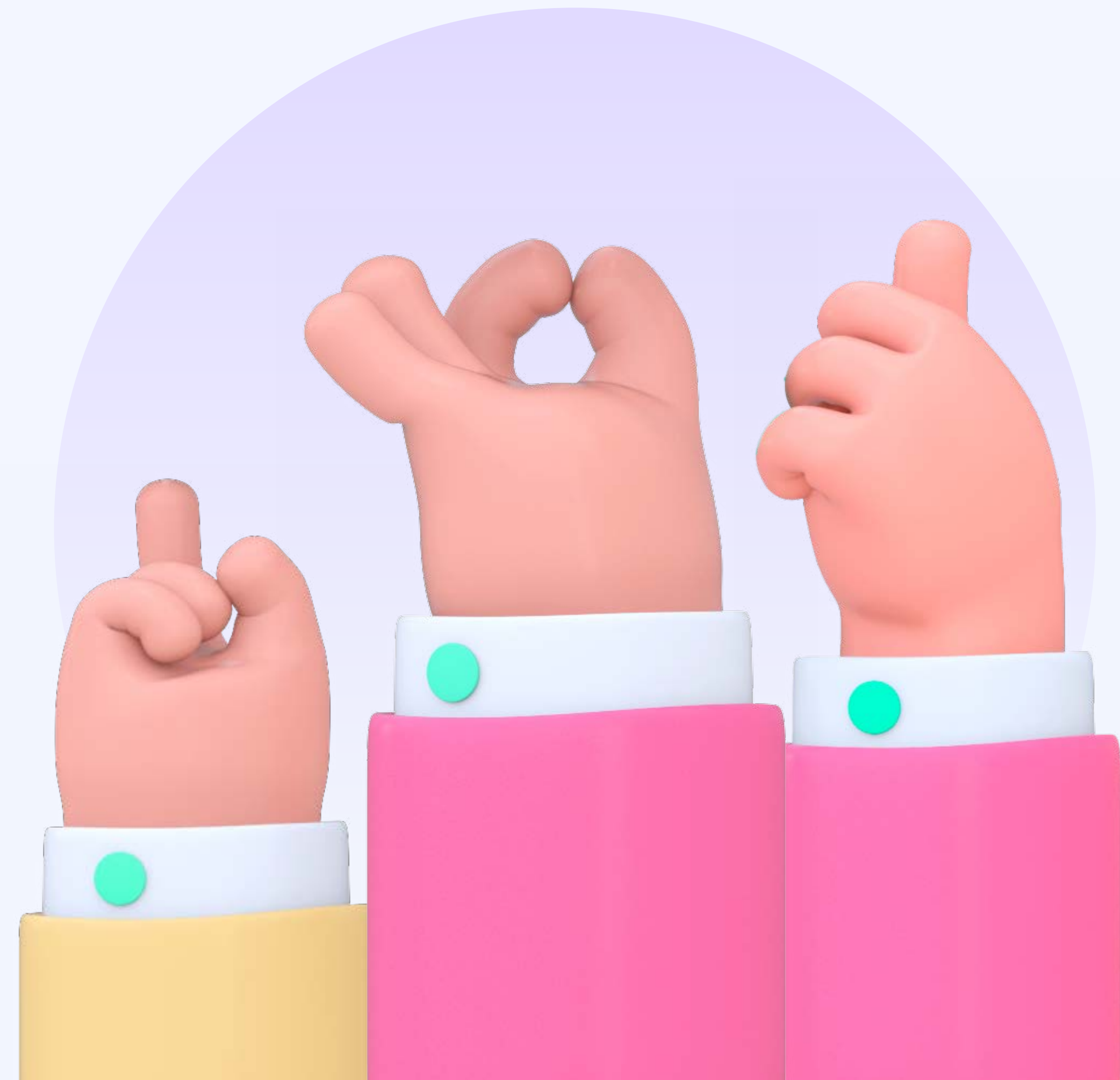
K. Ofrecer beneficios genera buena impresión en los trabajadores

El 91.1% de los encuestados **considera que tener un plan de beneficios es una muestra clara del interés de una empresa por el bienestar de sus equipos.**

Esta percepción refleja la importancia que le dan los trabajadores al valor agregado que una empresa puede brindarles más allá de su salario.

Un plan de beneficios bien diseñado **puede mejorar en todo lo que hacen a los empleados**, también como ya lo mencionamos puede impactar en reducir la rotación de personal y, en última instancia, aumentar la productividad y rentabilidad de la empresa.

Por lo tanto, ofrecer beneficios se ha convertido en un elemento clave para atraer y retener talento en el mercado laboral actual.





Interesante analizar en esta era post pandemia como 9 de cada 10 empleados valora la flexibilidad laboral y el enfoque a los beneficios que generen bienestar, el trabajar en estos aspectos será clave para la retención del talento y la mejora de la experiencia del empleado.

Sergio Arangua

CHRO Solística, empresa de grupo FEMSA

L. Seguro de gastos médicos, una de las gemas de la corona

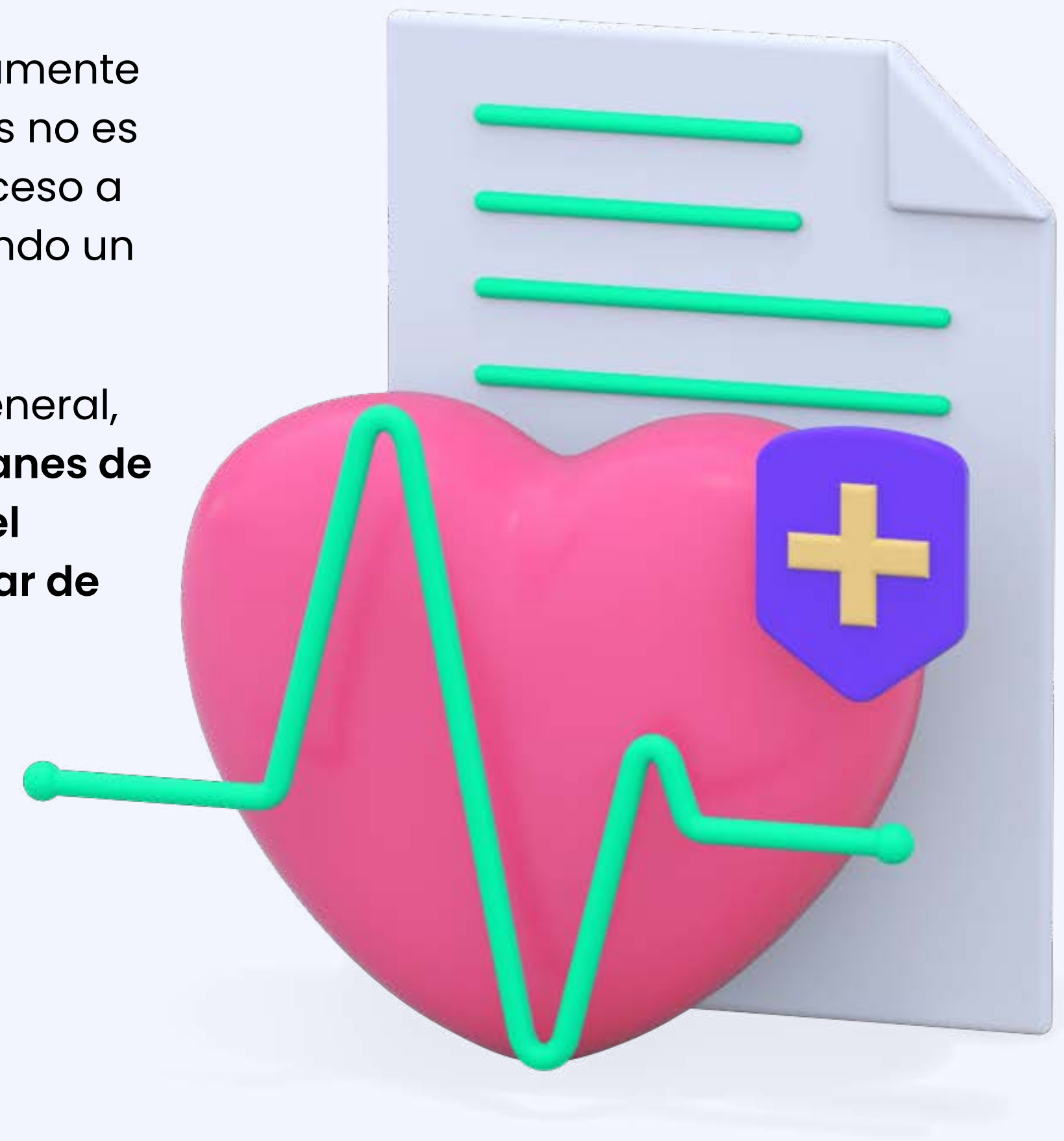
El **seguro de gastos médicos mayores** es el **beneficio más valorado** por los empleados mexicanos en el ámbito laboral.

De hecho, según el estudio, este beneficio es considerado como **una de las principales necesidades para los trabajadores en el país.**

El seguro de gastos médicos mayores es una prestación que las empresas pueden ofrecer a sus empleados para cubrir los gastos de enfermedades o accidentes graves que puedan requerir atención médica especializada, hospitalización y cirugía.

El hecho de que este beneficio sea altamente valorado por los empleados mexicanos no es sorprendente, considerando que el acceso a servicios de salud de calidad sigue siendo un reto en México.

El estudio también encontró que, en general, los empleados mexicanos **ven a los planes de beneficios como una muestra clara del interés de una empresa por el bienestar de sus equipos.**





Si fuera la persona encargada de configurar el plan de beneficios de su empresa, ¿cuál de estos elegiría?

Seguro de gastos médicos mayores	39.8%
Vales de despensa	37%
Fondo de ahorro	37.5%
Caja de ahorro	33.8%
Vales de gasolina	26.7%
Plan de pensiones	23.4%
Seguro de vida	20.6%
Capacitación (online o presencial)	19.6%
Automóvil	17.1%
Apoyo psicológico	15.8%
Seguro dental	15.6%

Gimnasio	14.5%
Cupones de descuento	14.2%
Equipo informático: pc, tablet, celular	12%
Guardería	12.8%
Subsidio en comedor de empleados	11.6%
Seguro de gastos médicos menores	11.1%
Acciones de empresa	8%
Adelanto de nómina	6.9%
Vales de restaurante	4.9%
Apoyo para estacionamiento	3.4%
Otros	1.7%



M. Buen sueldo más beneficios, la combinación ideal

Un buen sueldo es importante, pero **ofrecer beneficios a los empleados puede ser la diferencia** entre tener un equipo motivado y comprometido o no.

La combinación de ambos puede mejorar la calidad de vida de los trabajadores, además de su fidelidad con la empresa, lo que a su vez mejora los resultados generales de una organización.

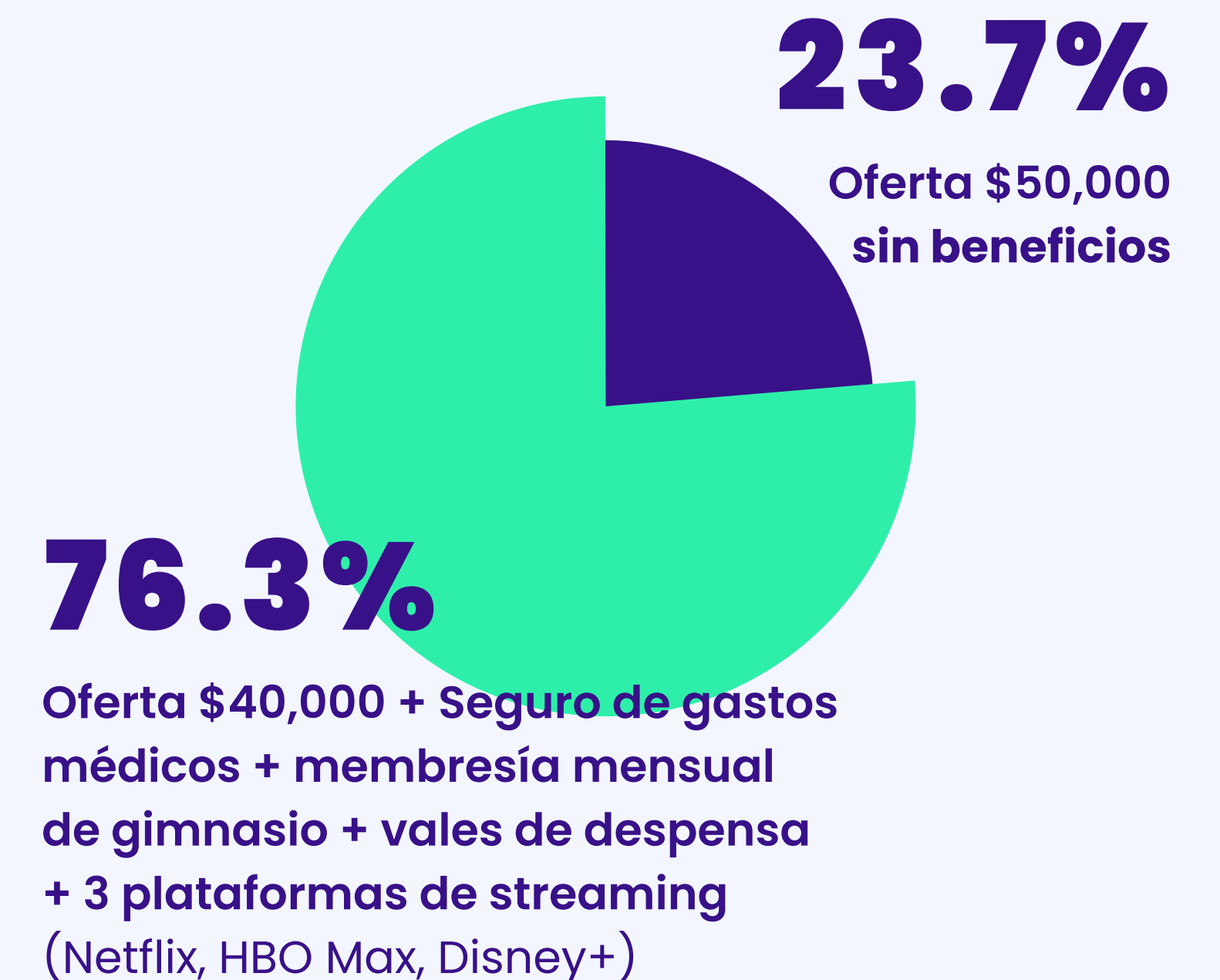
Ofrecer beneficios es una inversión en los empleados y en la empresa, ya que **ayuda a retener el talento y a atraer a nuevos**

candidatos con habilidades y experiencia valiosas.

En el informe, se detectó que 76.3% de los mexicanos **prefiere un empleo con beneficios** de \$40,000 en lugar de uno sin beneficios de \$50,000, lo que demuestra la importancia que los beneficios tienen para los trabajadores en México.

Esto sugiere que las empresas deben considerar ofrecer planes de beneficios para atraer y retener a los mejores talentos en un mercado laboral competitivo.

¿Con cuál de estas dos ofertas de trabajo se quedaría?



Datos de muestra





Este informe está basado en una encuesta realizada en abril de 2023 por Cobee en colaboración con Netquest a 1,517 empleados y empleadas que trabajan en México.

El estudio realizado tiene como objetivo conocer las opiniones y percepciones de los trabajadores y trabajadoras sobre su condiciones de trabajo, su compensación y la satisfacción con su empresa.

En esta primera edición de nuestro informe se ha puesto el foco en las necesidades de los empleados y empleadas, la inflación, el estado actual de los beneficios, las expectativas de las diferentes generaciones y las tendencias emergentes.

- **Sexo**

756 Hombres, 761 Mujeres

- **Edad**

22-34 años: 712 participantes

35-45 años: 629 participantes

46-54 años: 176 participantes

- **Tamaño de la empresa**

Menos de 10: 100 participantes

10-50: 340 participantes

51-100: 192 participantes

101-250: 170 participantes

251-500: 140 participantes

Más de 500: 575 participantes

- **Sector**

Sector público: 331; **Industria y manufactura:** 177; **Comercio mayorista o minorista:** 115; **Servicios:** 179; **Construcción:** 97; **Agricultura, ganadería, pesca y minería:** 32; **Petróleo y gas:** 21; **Tecnología y telecomunicaciones:** 137; **Finanzas:** 56; **Servicios profesionales:** 105; **Otros:** 267



Ámbito

Nacional



Universo

Trabajadores por cuenta ajena mayores de 22 años



Tamaño de muestra

1,517



Procedimiento

Entrevista online



Error de muestra

El error muestral es de $\pm 2,45$ puntos porcentuales, considerando que $p=q=50\%$ y un nivel de confianza del 95% bajo el supuesto de muestreo aleatorio simple.



Fecha de realización

Del 20 a 24 de abril del 2023

cobee

Sobre Cobee





Cobee lleva la gestión de beneficios a otro nivel con una plataforma 100% digital orientada al bienestar de la plantilla.

Con solo un clic, tanto empresas como personas tienen acceso a todos los servicios en la web y en su app móvil, sin intermediarios ni complicaciones.

Los departamentos de Recursos Humanos cuentan con una potente herramienta de compensación que reduce drásticamente gestiones y papeleo y que mejora el employer branding de la compañía.

Por su parte, las plantillas tendrán en un mismo lugar, y en una sola tarjeta, todos los beneficios para hacer uso de ellos cuando y como quieran, consultando en tiempo real sus transacciones y ahorros.

Desde su creación en 2019, Cobee ya cuenta en España con la confianza de empresas como Ogilvy, Booking, Workday, N26, JTI, Job & Talent, Avis, Línea Directa, Michelin y Glovo.

En enero de 2021, expandió sus servicios a Portugal, donde ya ha adquirido un amplio abanico de clientes, y en 2023 comenzó sus operaciones en México.

En México busca consolidarse como la plataforma de beneficios flexibles favorita de empresas y colaboradores y como un referente en la creación de contenido de referencia en el ámbito de las compensaciones.

Para más información, visita www.cobee.mx



cobee

www.cobee.mx