

II Informe

# Tendencias en Beneficios

Para empleados y  
empleadas **2024**

¿Cómo lograr la personalización de los beneficios?



# Índice

- 1. Introducción**
- 2. Estado actual**
  - A. ¿Qué tan valorados se sienten los empleados en las empresas?
  - B. El reto de las empresas: retener a los jóvenes
  - C. La Gran Renuncia' se apodera de los más jóvenes
  - D. Esto es lo que más valoran los empleados
  - E. ¿Salario o beneficios?
- 3. Teletrabajo**
  - A. El regreso a los centros de trabajo
  - B. Los retos para el teletrabajo
  - C. El teletrabajo sigue siendo de interés
- 4. Inflación y salarios**
  - A. La inflación, un golpe para los empleados
  - B. Los sueldos hoy
  - C. Todos quieren más beneficios
  - D. ¿Por qué tener planes de beneficios?
  - E. Lo que buscan los trabajadores de México en los beneficios
  - F. Los beneficios más valorados por los colaboradores
  - G. Los beneficios ganan terreno sobre el sueldo
- 5. Transparencia e igualdad**
  - A. Prevalece la disparidad en 2024
  - B. ¿Capacidades o género?
  - C. Igualdad y diversidad en las empresas
- 6. Beneficios**
  - A. La percepción de los trabajadores en México sobre los beneficios
  - B. La importancia de las plataformas de gestión de beneficios
- 7. Seguro de Gastos Médicos Mayores**
  - A. Los retos de los Seguros de Gastos Médicos Mayores
  - B. Lo que buscan los trabajadores de México en un SGMM
- 8. Trabajo independiente**
  - A. Un nuevo cuestionamiento: ¿Ser freelance o no?
- 9. Poner al colaborador al centro**
- 10. Datos de la muestra**
- 11. Sobre Cobee**





# Borja Aranguren

CEO y cofundador de Cobee

En una época protagonizada por diversas problemáticas, desde el reajuste a un mundo post pandemia hasta las crecientes tensiones entre múltiples naciones, el sector empresarial ha centrado su interés en el bienestar integral (financiero, físico y mental); tanto que las pequeñas y medianas empresas como las consolidadas deben atender este desafío por igual para mantener su relevancia vigente.

Tal desafío ha sacudido particularmente a las divisiones de recursos humanos, las cuales deben reinventar sus procedimientos y conocimientos para lograr que todos sus equipos mantengan y crezcan su interés y/o motivación por sus labores y hacia la propia empresa, cuestión que va ligada directamente al bienestar que ven reflejado en su vida personal y laboral.

El escenario actual nos señala que, las y los colaboradores de hoy en día no solo se encuentran reencontrándose con la prioridad que le asignan al bienestar que su empleo les brinda, sino que en el proceso han redefinido el vínculo que buscan entablar con sus empleadores.

Esto implica que el depósito quincenal ya no basta para satisfacer las necesidades y aspiraciones de las y los trabajadores, sino que engloba toda una serie de objetivos (generales y personales).

Si queremos cumplir con las expectativas del personal, como directivos y empresas, es esencial no solo escuchar, sino también atender sus necesidades.

Podemos reconstruir y mantener su motivación si además de brindarles una mejora salarial y su consecuente aumento en capacidad adquisitiva, también les acercamos la flexibilidad, las herramientas y la confianza que requieren para sentirse plenos en su trabajo.

Con nuestro **II Informe Tendencias en Beneficios para Empleados y Empleadas**, otorgamos un análisis sobre cómo los departamentos de recursos humanos pueden optimizar el employer branding, tanto de sus compañías como de su productividad.

Confiamos en que una región en desarrollo y crecimiento como lo es México requiere de los pilares que representan la escucha activa y la personalización, de forma que los planes de beneficios obtenidos ofrezcan un impacto verdaderamente útil y positivo a las empresas y sus respectivos equipos.



## 2. Estado actual

- A. ¿Qué tan valorados se sienten los empleados en las empresas?
- B. El reto de las empresas: retener a los jóvenes
- C. 'La Gran Renuncia' se apodera de los más jóvenes
- D. Esto es lo que más valoran los empleados
- E. ¿Salario o beneficios?



# A. ¿Qué tan valorados se sienten los empleados en las empresas?

Poner al centro a los trabajadores en una organización se ha convertido en un eje vital para todo departamento de capital humano. En el **Informe Tendencias en Beneficios para Empleados y Empleadas 2024**, demostramos que, al igual que en 2023, valorar a los colaboradores y colaboradoras conlleva una serie de ventajas para la empresa.

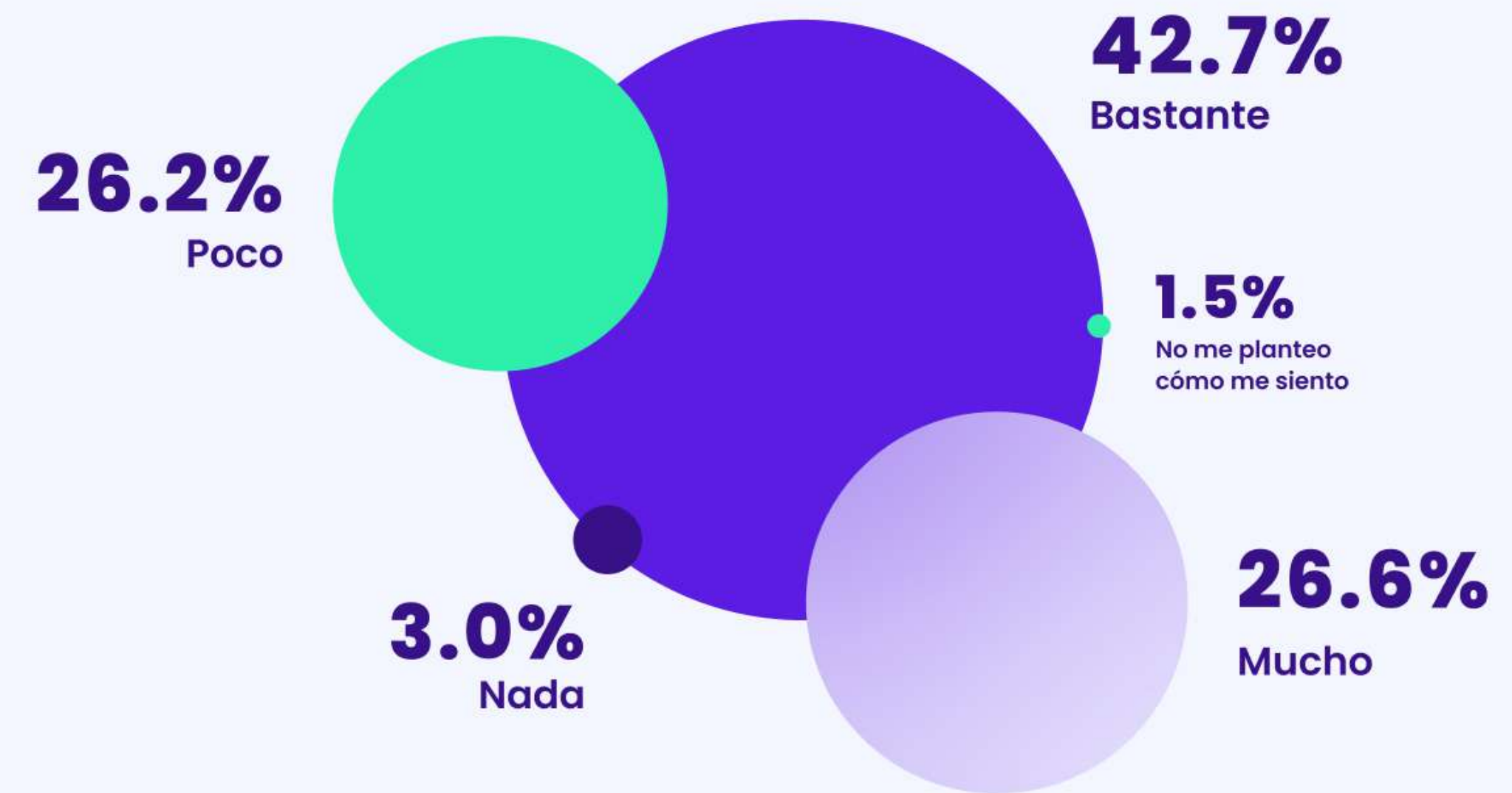
Entre las principales destacan un mayor compromiso, productividad y desempeño, un mejor ambiente laboral, así como atracción y retención del personal.

Sin embargo, tal como observamos el año pasado, el Informe indica que el **29.2 % de los trabajadores** todavía se sienten poco o nada valorado en su empresa, disminuyendo esta brecha tan solo 2.3 puntos porcentuales en comparación con 2023 (31.5%).

Lo anterior evidencia que las compañías aún tienen mucho por hacer con el fin de consolidar la relación con sus empleados, pues a pesar de que se registra un avance, este es bastante reducido.

El hacer a un lado a los colaboradores implica todo lo contrario a los efectos positivos que mencionamos con anterioridad, representando un reto para los líderes e integrantes de los departamentos de capital humano.

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



## B. El reto de las empresas: retener a los jóvenes

Uno de los problemas frecuentes para los departamentos de capital humano dentro de una empresa es la alta rotación de personal, sobre todo, por una falta de valoración.

Esto se puede combatir con varias estrategias, como lo son los beneficios empresariales; sin embargo, es importante tener en cuenta qué sectores poseen mayor fidelización y cuáles no.

**El Informe Tendencias en Beneficios para Empleados y Empleadas 2024** señala que el 54 % de los trabajadores de 18 a 24 años considera que el tiempo ideal que se debe permanecer en una compañía antes de cambiar a otra es de máximo dos años, contra el 46% que considera que lo idóneo es hacerlo a partir de los tres años.

Conforme la edad aumenta, esta proporción cambia;...

en el rango de 25 a 34 años, el 30.7 % dijo que pasaría dos años o menos en un trabajo; en el rango de 35 a 44, el porcentaje baja al 17.5; en el de 45 a 54 es el 12.9 y en el rango de más de 54 años solamente el 5.3 % de los encuestados aseguró que dos años es el tiempo máximo que deberían permanecer en un trabajo.

**La conclusión es clara:** mientras los colaboradores sean más jóvenes, menos adhesión tienen en sus empleos. Esto se puede explicar debido a que, comúnmente, los jóvenes están en busca de nuevas experiencias, pero también por una falta de atención de las empresas para retenerlos.

### ¿Cada cuánto te parece adecuado cambiar de trabajo?

#### 18 - 24 años



#### 25 - 34 años



#### 35 - 44 años



#### 45 - 54 años



#### 55 y más



● Cada 2 años o menos ● Cada 3 años o más



# C. 'La Gran Renuncia' se apodera de los más jóvenes

En medio de la pandemia de Covid-19, alrededor del mundo surgió un fenómeno que afectó a miles de empresas: **'La Gran Renuncia'**.

Se trató de una ola de salidas por parte de los empleados que tuvo mayor importancia en Estados Unidos, pero que, de igual manera, se notó en otros países como México.

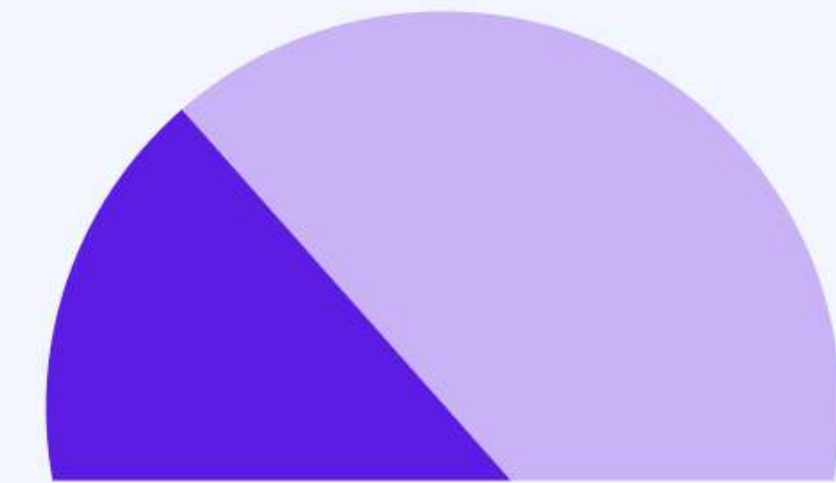
**¿Las razones?** Los trabajadores dejan sus empleos debido a una mezcla de agotamiento físico y mental, así como a una falta de adhesión con el empleador, provocando que dejen la organización en cuanto se presente una mejor oferta.

Esto no es nada beneficioso para las compañías, pues implica una inversión extra de tiempo y dinero para reclutar, seleccionar y capacitar a los nuevos talentos, mientras que la salida de empleados complica el flujo de trabajo.

A pesar de que la pandemia ya pasó por sus peores momentos, este fenómeno continúa, sobre todo en los más jóvenes y es que ha aumentado el porcentaje de colaboradores en México que se han planteado el cambiar de trabajo en los últimos seis meses.

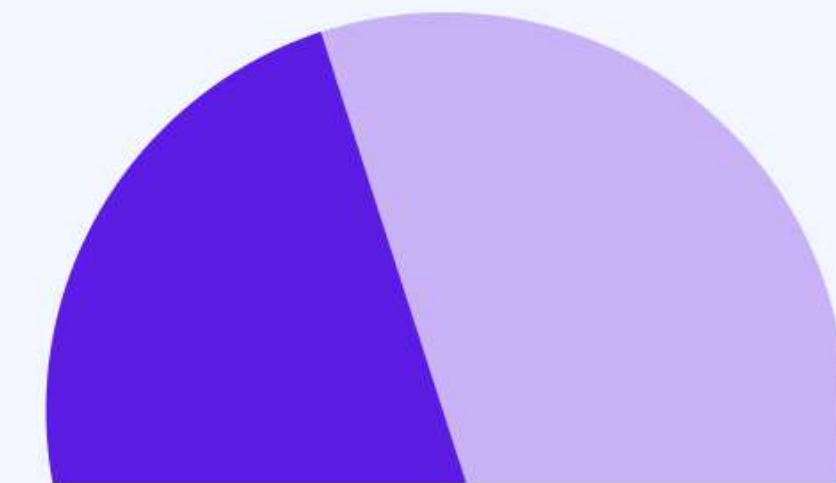
Se preguntó a los encuestados si se han planteado cambiar de trabajo en los últimos 6 meses:

**En 2023:**



26.8% se lo plantearon

**En 2024:**



39.8% se lo plantearon

Tal como vimos, esto está relacionado principalmente con una falta de valoración de su talento dentro de la empresa, lo que lleva a los líderes y encargados de los recursos humanos a pensar en estrategias para retener este capital.



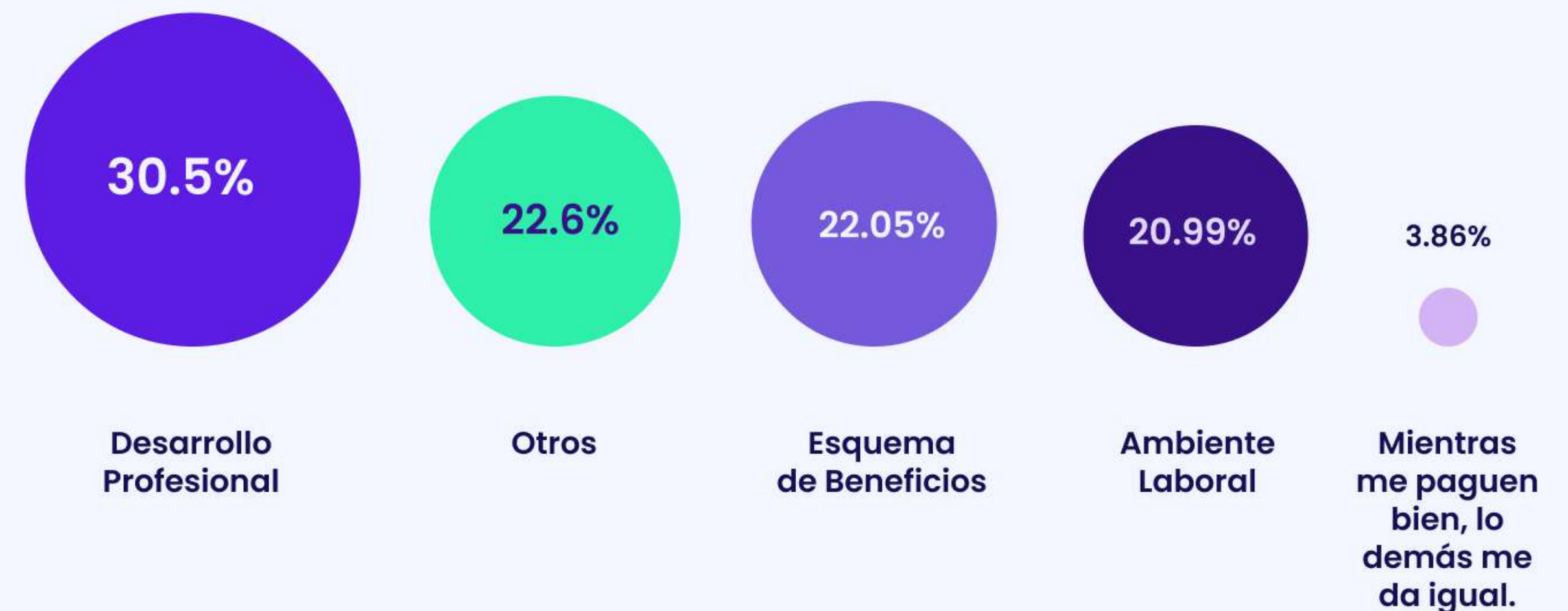
# D. Esto es lo que más valoran los empleados

¿Cómo lograr que los trabajadores se sientan valorados? En primera instancia se pudiera pensar en aumentar el sueldo; sin embargo, esto no siempre es tan sencillo y tampoco está dentro de las posibilidades de los presupuestos de las organizaciones.

El **Informe Tendencias en Beneficios para Empleados y Empleadas 2024** ofrece ciertas pistas para enfocarse en aspectos que más importancia adquieren. Para la mayoría de los encuestados, **dejando de lado el salario**, lo prioritario son **el plan de desarrollo profesional (30.5 %)**, **el esquema de beneficios (22.05 %)** y **el ambiente laboral (20.99 %)**.

En este sentido, solo el **3.86 % de los trabajadores** asegura que lo único importante es el sueldo y, por lo tanto, los demás factores no lo son.

Además del salario, ¿cuál es el factor que más valoras para sentirte a gusto en tu trabajo?





Las compensaciones adicionales al salario se colocan en los primeros lugares dentro de los intereses de los colaboradores, funcionando, además, como una vía para aumentar los otros objetivos debido a que incrementan directamente estos aspectos.

Vale la pena señalar que **un plan de beneficios es un tipo de compensación adicional al salario que puede ofrecer una empresa a sus empleados.** Este es diferente a la prestaciones de ley y suele incluir al menos una de las siguientes retribuciones: vales de despensa, vales de gasolina, vales de restaurante, gimnasio, guardería, fondo de ahorro, esquema de pensiones, seguro de gastos médicos, otros seguros, etcétera.

No obstante, después de todo, se trata de una estrategia, ya que de no ofrecer los beneficios correctos, los resultados podrían variar.

El reporte hace notar que hay ciertas prestaciones que ya no son de demasiado interés para los empleados. Por ejemplo, se preguntó cuál es el factor más importante al aplicar a un nuevo trabajo. La flexibilidad horaria y el "home office" salió como el más importante para únicamente el 9 % de los encuestados, contra un 13 % el año pasado

Esto se explica en gran medida a que han pasado más de tres años desde el inicio de la pandemia de Covid-19, y a que las prioridades de los empleados han cambiado a lo largo de este tiempo como veremos más adelante. **No necesariamente debemos concluir que el 'home office' dejó de ser importante, más bien, en muchos casos, es una característica ya permanente en el trabajo, y por lo tanto, otros aspectos cobran mayor relevancia.**

**¿Cuáles son los factores más importantes para ti al aplicar a un nuevo trabajo?**

1. Sueldo

2. Beneficios y prestaciones

3. Proyección y crecimiento

4. Flexibilidad y home office

5. Cercanía de la oficina

6. Reputación de la empresa





## E. ¿Salario o beneficios?

El salario no es lo único en que se interesan los empleados mexicanos al buscar un nuevo trabajo, **existen otros factores que son altamente valorados para decidirse iniciar su vida laboral en otra compañía.**

Al pedir a los entrevistados que ordenaran del 1 al 6 los principales factores al momento de aplicar a un trabajo, siendo 1 el menos importante, y 6 el más importante, el sueldo obtuvo una posición promedio del 5.1, mientras que los **beneficios y prestaciones tuvieron una posición promedio del 4.3.**

Y es que tanto para los colaboradores actuales como para los que están por ingresar o aplicar, los beneficios siempre serán de importancia, por lo que es crucial que las empresas los tomen en cuenta para mejorar la retención y atracción de personal.

Ordena del 1 al 6 lo que más valoras al aplicar a un nuevo trabajo, siendo 6 el más importante

Valor promedio asignado a cada factor por grupos de edad

Factores	Valor promedio asignado a cada factor por grupos de edad				
	18-24	25-34	35-44	45-54	55+
Sueldo	5.02	5.20	5.12	5.11	4.93
Beneficios y Prestaciones	3.95	4.32	4.29	4.38	4.13
Proyección y crecimiento	3.73	3.67	3.76	3.71	3.84
Flexibilidad y Home office	2.85	2.65	2.73	2.41	2.45
Cercanía con la oficina	2.87	2.63	2.63	2.73	2.71
Reputación de la empresa	2.58	2.52	2.47	2.66	2.93





“La rotación es un tema usualmente sensible para todas las organizaciones. A lo largo del tiempo, se ha “satanizado” este concepto en su consideración general como un síntoma negativo en cualquier empresa. Sin embargo, cuando se genera un acercamiento y se vuelve a visualizar el entorno desde diversos ángulos, se cae en cuenta de que, la rotación, como tal, puede implicar diferentes circunstancias, padecimientos y hasta oportunidades para las empresas. Es claro que, en estos tiempos, la rotación se ha incrementado en la mayoría de las empresas por diversos motivos, en especial, en los grupos de colaboradores entre 20 y 35 años. **Es evidente que las poblaciones jóvenes generan un menor arraigo a las organizaciones en las que laboran.**

Diversas empresas han respondido con un cambio de visión: se han definido algunos roles que pueden ser aprovechados en su contribución profesional, con una vigencia de 2 a 3 años, considerando que lo usual sería que las personas roten en este periodo. Esto es conveniente para ambas partes. **Sin embargo, esto no implica que la organización quede exenta de generar las condiciones para que las personas deseen mantenerse en la misma el mayor tiempo posible,** porque están contentos, porque se sienten valorados y seguros, porque están creciendo y/o porque la empresa es un buen lugar para trabajar. La rotación como tal, no es mala. **Lo malo es cuando el talento que no deseas que se vaya, lo hace”.**

## Roberto Chabat

Director Corporativo de Compensación y Organización – **Totalplay**

## 3. Teletrabajo

- A. El regreso a los centros de trabajo
- B. Los retos para el teletrabajo
- C. El teletrabajo sigue siendo de interés



# A. El regreso a los centros de trabajo

Tal como notamos en lo que más valoran los empleados, el teletrabajo está perdiendo poco a poco terreno en México, lo que indica un retorno a los centros de trabajo, a la modalidad presencial o inclusive a un esquema mixto.

De manera muy similar a los datos del 2023 (67.4 %), este año, el **68.69 % de los encuestados** afirma que realizan sus actividades laborales de manera completamente presencial, mientras que **el 24.78% trabaja bajo un esquema híbrido.**

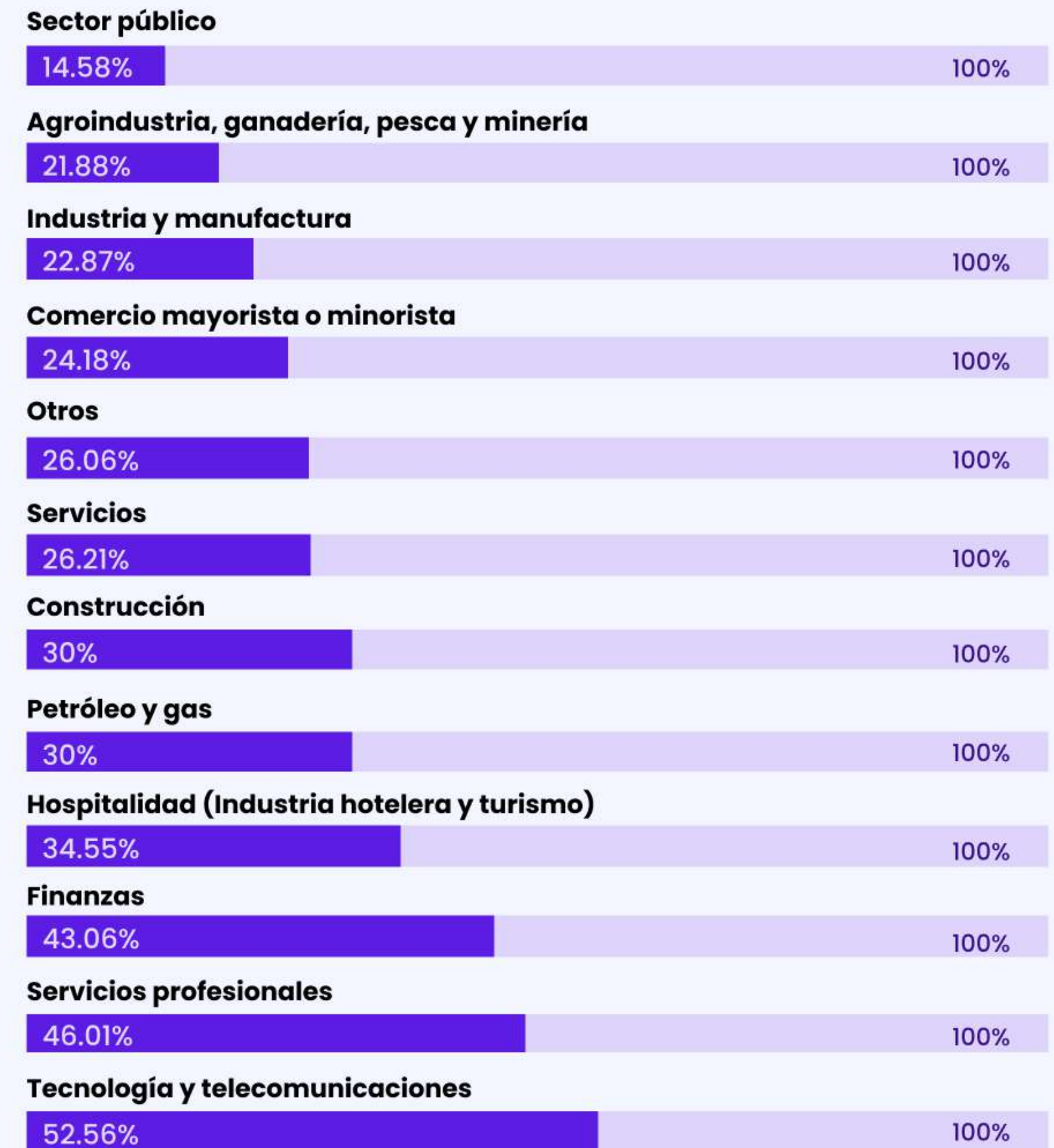
A pesar de que la mayoría de los empleados laboran bajo un

sistema presencial, hay que notar que la tendencia de un esquema mixto se mantiene en un número importante de empresas.

Asimismo, **el 6.53 % de los empleados sigue en la modalidad completamente remota.**

Estas empresas con 100% de home-office no mantienen este esquema para evitar contagios de COVID-19, eso parece haber quedado atrás. Más bien, son compañías que **han encontrado en esta modalidad una forma de trabajo que les funciona,** además del ahorro que obtienen al evitar tener una oficina. **Esto es más frecuente en empresas del sector tecnológico con equipos distribuidos en diferentes geografías.**

## Porcentaje de personas en esquemas remotos o híbridos por sector



## B. Los retos para el teletrabajo

A pesar de que el porcentaje de quienes laboran bajo la modalidad a distancia es menor, el Informe revela que los que sí cuentan con este esquema se enfrentan a un reto: **los gastos relacionados con el 'home office'**.

Algunos de los gastos que suele cubrir una persona que trabaja desde un lugar diferente son los **servicios de luz, internet, agua, entre otros**.

De no brindar un apoyo por parte de la empresa, estas se enfrentan a riesgos como una desmotivación por parte de los trabajadores, e incluso un malestar, pues ven reducido su ingreso debido a que invierten constante y adicionalmente a estos aspectos.

En México, estos escenarios son bastante comunes, ya que el 54.7 % de los encuestados asegura que, en efecto, tiene que cubrir los costos de trabajar desde casa con su propio salario.

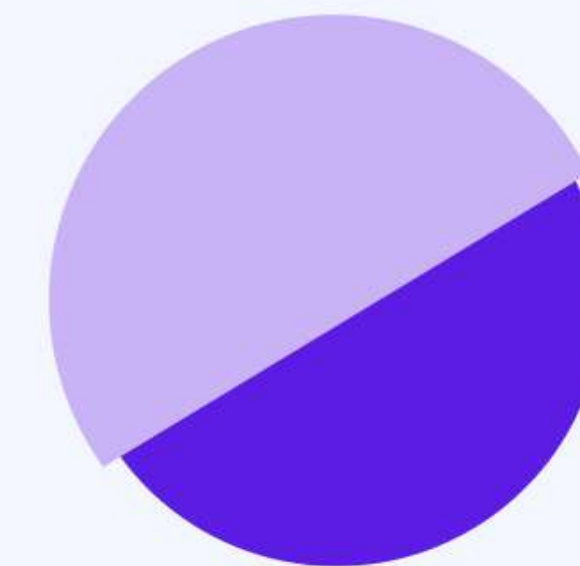
Sin embargo, poco a poco son más las empresas que están atendiendo estas nuevas necesidades de los colaboradores. **El Informe señala que el 45.27 % de los colaboradores sí tiene un apoyo económico por parte de su empresa.**

Aun así, esto lleva a reflexionar a las organizaciones en otorgar beneficios para revertir estas situaciones, sumado a que, en diciembre de 2023, entró en vigor la **Norma Oficial Mexicana 037 (NOM-037)**.

**¿Recibes apoyo económico de tu empresa para tus gastos de home-office?** (Sólo para personas que dijeron tener esquemas remotos e híbridos)

**54.73%**

No recibo apoyo



**45.27%**

Sí recibo apoyo



Dicha regulación tiene el fin de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores por medio de principios generales y una política de teletrabajo.

Los obstáculos no solo son para los colaboradores, sino también para las compañías, las cuales justamente deben cumplir con la legislación anterior.

Con la entrada en vigor de esta regulación, se esperaría que las empresas modificaran su política de teletrabajo; sin embargo, comparado con 2023 (**69 %**), esto, incluso, empeoró 1.69 puntos porcentuales, pues en 2024 el **70.69 %** de las empresas no ha aumentado ni reducido sus días de 'home office'.

Es interesante observar en cambio, que el **16.46 %** de las compañías ha reducido los días de trabajo remoto, una cifra menor comparada a la de 2023 (**23.5 %**).

Es decir, son más las organizaciones que permiten un esquema mixto. Además de que ahora el **12.86 %** de las empresas cuenta con mayor flexibilidad bajo la modalidad a distancia.

De cumplir con esta regulación, las compañías podrían ahorrar tiempo y recursos debido a que aumenta directamente su productividad y reduce costos a largo plazo.



## C. El teletrabajo sigue siendo de interés

Aunque la modalidad a distancia se está reduciendo en México, los empleados siguen interesados en un trabajo que les dé flexibilidad laboral.

De manera muy parecida a 2023 (89 %), este año, **el 90.26 % de quienes acuden siempre a su oficina** estaría dispuesto a cambiar a otra empresa que les ofrezca por lo menos un día de 'home office'.

La diferencia contra los que prefieren totalmente el modo presencial es abismal, pues solo el **9.74 % de los encuestados** está de acuerdo con esto.

Ante este interés de los empleados, vale la pena reflexionar sobre si es posible aplicar esta modalidad a distancia o un esquema híbrido, pues conlleva varias ventajas como reducción de costos, mejora de productividad, mayor motivación, disminución del absentismo, así como retención y atracción de talento.

Después de todo, se trata de un ejercicio de prueba y error, por lo que también es crucial evaluar si sirve en cada empresa y analizar si tuvo un impacto directo en el bienestar de los empleados.

**¿Aceptarías un puesto de trabajo híbrido, con obligación de acudir 2 o 3 días a la oficina?**

Edades	Sí	No
18-24	96.2%	3.8%
25-34	92.4%	7.6%
35-44	89.3%	10.7%
45-54	85.7%	14.3%
55+	93.2%	6.8%







“Abordar el teletrabajo implica una apreciación cuidadosa de las distintas realidades laborales. **Considero que existen tres categorías de trabajadores: aquellos cuyas funciones requieren presencia física, aquellos que pueden beneficiarse de un enfoque híbrido y aquellos cuyas tareas admiten un trabajo remoto completo.** Es esencial evaluar los gastos asociados al home office, como electricidad e internet, en conjunto con los ahorros significativos para los empleados remotos, como la eliminación de costos de transporte, combustible y tiempo de desplazamiento.

En cuanto a la aplicación de la **NOM-037**, observo dos tendencias divergentes. **Algunas empresas optan por un regreso total a la presencialidad para evitar aumentar costos, mientras que otras reconocen los beneficios del trabajo remoto y cumplen con los requisitos establecidos.** Adicionalmente, destaco la importancia de implementar medidas para medir el progreso de las actividades y fomentar el reconocimiento de la excelencia en el entorno de teletrabajo. **La adopción de herramientas efectivas de seguimiento garantiza la continuidad de la productividad y eficiencia, mientras que establecer programas de reconocimiento contribuye a la motivación y al sentido de pertenencia de los empleados.** En mi perspectiva, un enfoque híbrido cuando es posible, equilibrando días de home office y trabajo presencial, no solo mejora la calidad de vida, sino que también fortalece la interacción colaborativa, promoviendo un ambiente laboral positivo y productivo”.

**Gonzalo Hernández**

CHRO - 99 Minutos

## 4. Inflación y salarios

- A. La inflación, un golpe para los empleados
- B. Los sueldos hoy



# A. La inflación, un golpe para los empleados

El esperado aumento de la inflación, sobre todo a finales del 2023 e inicios del 2024, sigue representando un desafío para los empleados que buscan adquirir productos esenciales para sus hogares.

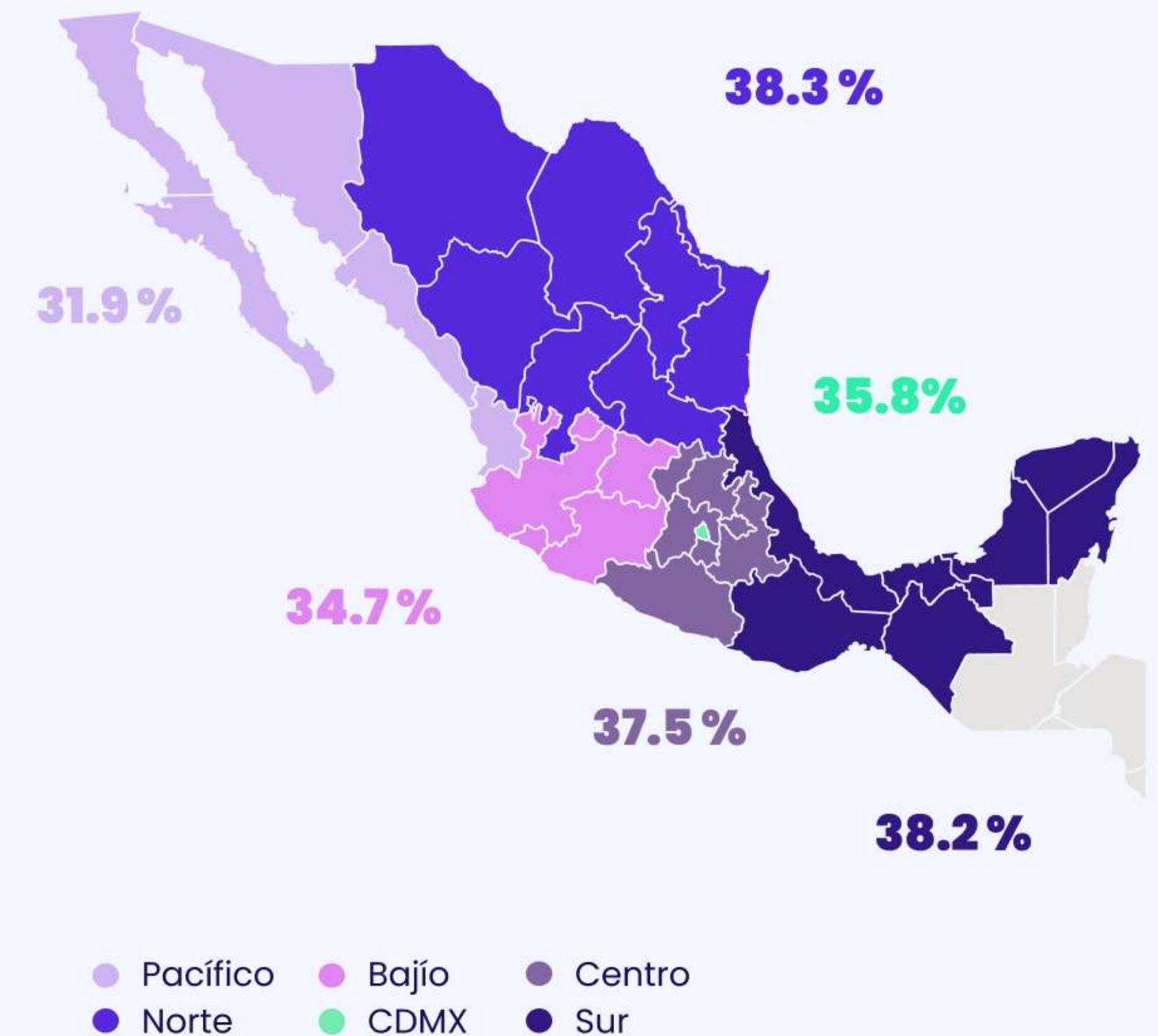
Día a día, los **trabajadores del país se enfrentan a precios más altos en distintos aspectos, desde llenar el tanque de gas, pagar servicios como el agua o la luz o hasta simplemente disfrutar de un buen vino o una película en el cine.**

Incrementar los sueldos sería óptimo para los empleados; sin embargo, para las compañías no es una decisión sencilla.

**El Informe Tendencias en Beneficios para Empleados y Empleadas 2024** señala que únicamente el **36.24 % de los colaboradores** reporta que sus empresas han realizado acciones para compensar por la inflación, como subidas de sueldo moderadas, incremento en beneficios, bonos, y otros.

Por otra parte, el **63.76 % indica que no ha tenido ningún tipo de apoyo ante el aumento inflacionario.** Esto representa un aumento del 3.76 puntos porcentuales en comparación con el año pasado.

**Porcentaje de personas que afirman haber recibido aumentos para compensar la inflación, por región.**



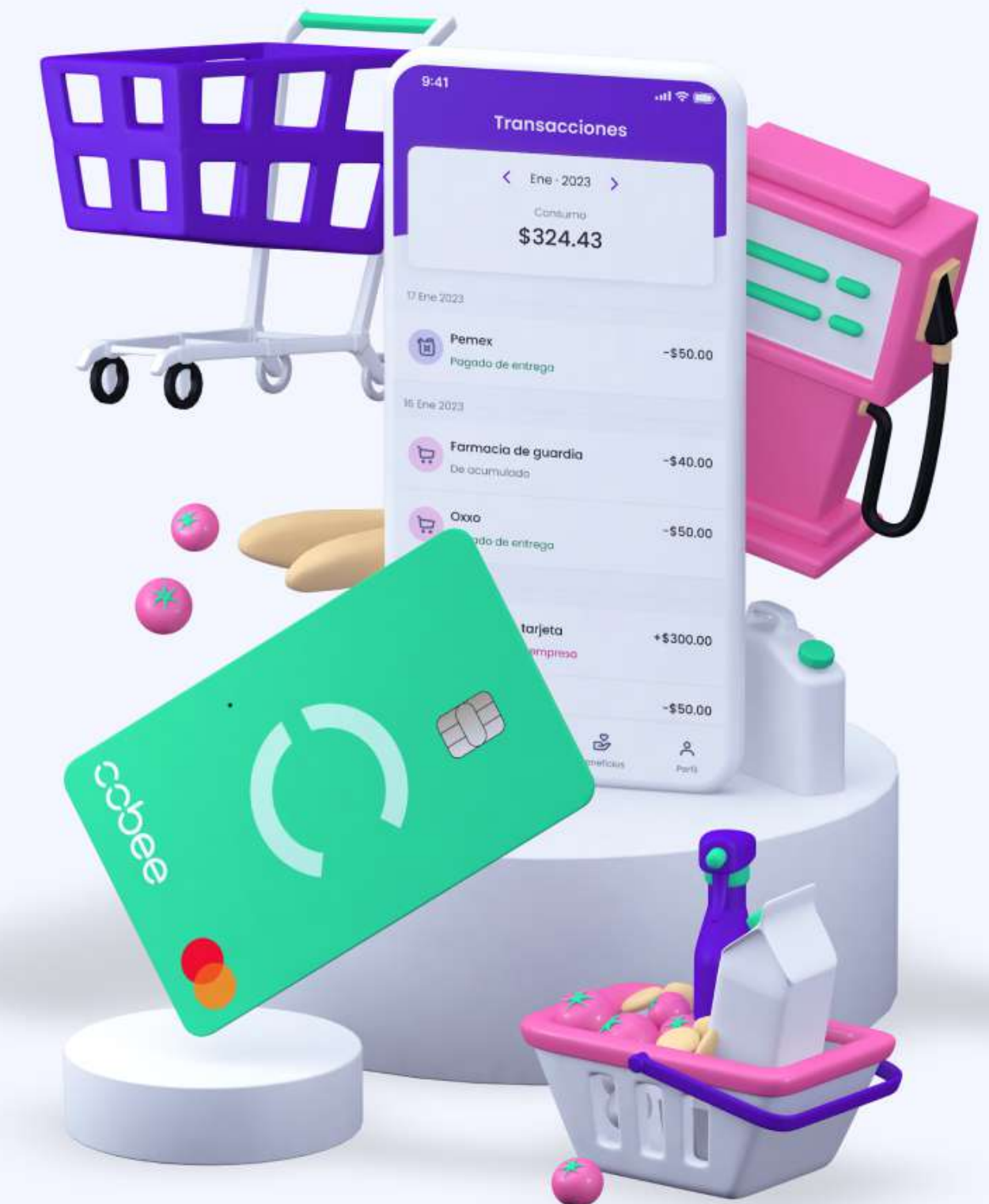
El que haya incrementado la cantidad de colaboradores que dicen no haber contado con un crecimiento en sus ingresos refleja el estado de la compleja situación económica actual.

Ante esto, es de suma importancia que las empresas busquen otras soluciones más allá de una compensación monetaria como los beneficios que representan una forma adicional de garantizar su seguridad financiera a largo plazo.

Por ejemplo, **los vales de despensa están diseñados para intercambiarse en cualquier establecimiento que venda alimentos, bebidas e insumos cotidianos.**

Ofrecer beneficios como los vales (restaurante, gasolina, teletrabajo, vestimenta y otros) son una gran idea para otorgar a los empleados en tiempos de inflación, especialmente por la **ventaja fiscal que se obtiene al darlos.**

En el caso de los **vales de despensa, por ejemplo, estos son deducibles hasta en un 53% para las empresas y totalmente exentos para colaboradores** (es necesario, sin embargo, consultar las leyes del ISR y del Seguro Social para revisar las condiciones y topes aplicables).



## B. Los sueldos hoy

En un contexto en que la inflación persiste, **el 71.69 % de la población en México está dispuesto a cambiar de trabajo si la empresa no le ofrece compensaciones para enfrentar el alza de precios.**

Esto debería servir como una señal de alerta para las compañías, invitándolas a generar conciencia y considerar estrategias para retener a sus empleados y evitar su salida.

Por otra parte destaca que **los empleados reportan una moderada mejora en la percepción de un pago justo.**

Después de todo, esta situación demuestra que el salario sigue siendo una prioridad para los trabajadores mexicanos debido a que representa la principal fuente de ingresos,

por lo que las empresas deben centrarse en mejorarlo, lo que, a su vez, les traerá ventajas como un mayor compromiso, motivación, productividad y eficiencia.

Aun así, la inflación es uno de los principales problemas e impedimentos, limitando cada vez más el acceso a bienes y servicios básicos. **El no buscar soluciones para contrarrestar sus efectos, desencadenaría efectos negativos como fuga de talentos, ya que los empleados podrían buscar mejores ofertas de trabajo en otras empresas.**

Esto sin tomar en cuenta que una mayor rotación de personal causará problemas internos como improductividad y más inversión de tiempo y dinero en capacitación.

Considerando los resultados de este apartado, es crucial que las compañías busquen estrategias para compensar de mejor manera a sus empleados. **Una combinación de sueldo competitivo más beneficios, pensados en cada colaborador, es una solución claramente marcada como tendencia este 2024.**

Esto puede ayudar a que los colaboradores **se sientan más valorados dentro de la empresa,** fortaleciendo su lealtad e impactando la retención de la compañía.



## 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



# A. Prevalece la disparidad en 2024

Uno de los problemas sociales que más importancia han cobrado en México es el de la disparidad de género en distintos ámbitos, ya sea en el hogar, la escuela y claro, el trabajo.

Históricamente, hemos escuchado de casos que giran en torno a que **los puestos directivos son ocupados en su mayoría por hombres** en lugar de mujeres o que aunque realicen las mismas tareas, ellos reciben un sueldo mejor que ellas.

Esta problemática aún tiene un largo camino por recorrer para resolverse. Poco a poco, la situación ha disminuido, con empresas que eligen a mujeres como líderes, pero aún hay otras compañías que no siguen estos pasos.

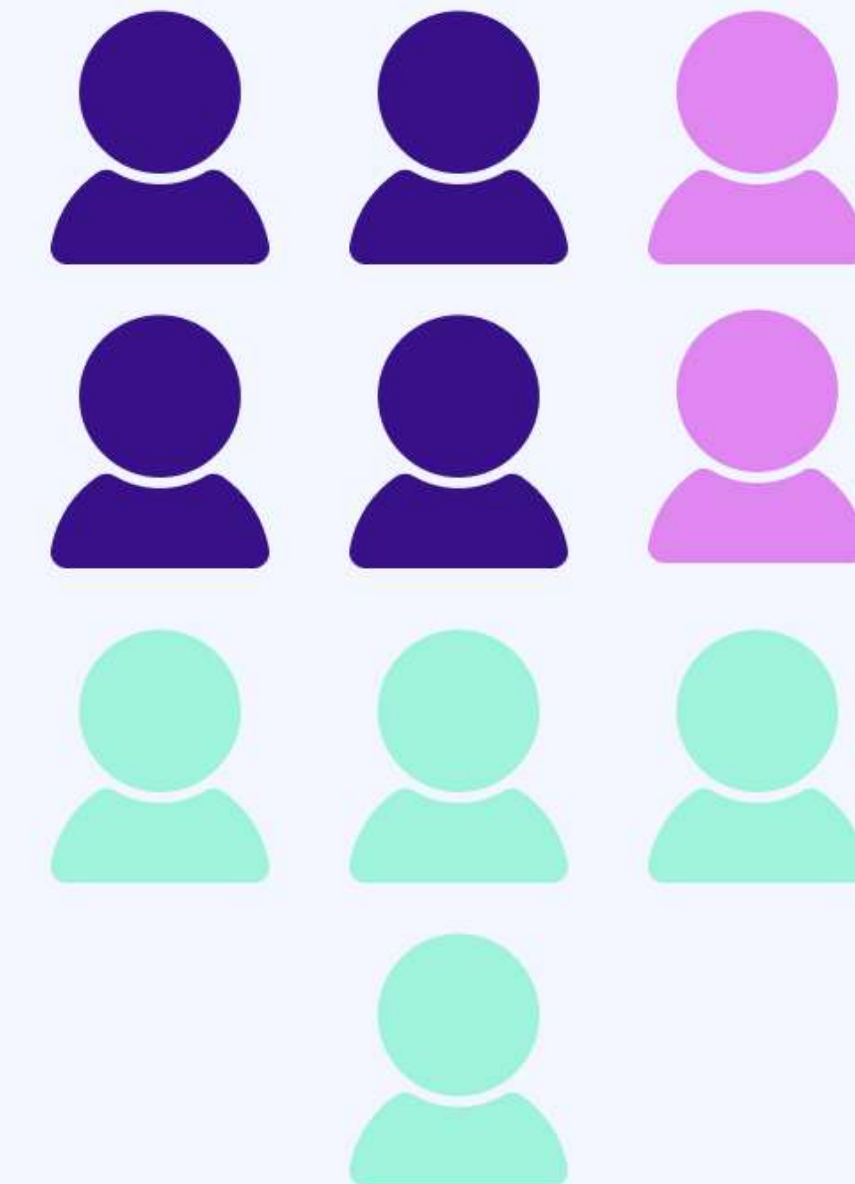
Y es que reducir la brecha de género aún es un objetivo que deben lograr las empresas,

ya que el **Informe Tendencias en Beneficios para Empleados y Empleadas** revela que en el 45.90 % de las compañías mexicanas prevalece una presencia predominante de directivos hombres.

En contraste, solo el **16.86 % mantiene más mujeres** en puestos directivos, lo que justifica la lucha en favor de una mayor equidad en el ambiente laboral.

Dicha causa cobra mayor relevancia ante el estado actual, ya que también encontramos que el **37.24 % de las compañías** logra mantener una equidad de género en cargos directivos.

En 4 de cada 10 empresas, aún existen más hombres que mujeres en puestos directivos



## B. ¿Capacidades o género?

La igualdad de géneros en puestos directivos es aún un tema al que se debe prestar atención en las empresas, pues un **33.53 % de los encuestados que trabajan en empresas con más hombres que mujeres en puestos directivos**, piensa que esto no es casualidad ni tampoco meritocracia: **hay una marcada preferencia por los perfiles masculinos.**

Aún estamos lejos de lograr una equidad de género en puestos directivos. A esto se suma también la desigualdad salarial entre hombres y mujeres: en puestos similares, existe la percepción de que los hombres siguen recibiendo una mejor compensación que las mujeres.

Esto sin duda es una tarea pendiente, **no solamente para las áreas de compensaciones, reclutamiento o desarrollo organizacional, esto es un asunto que debe atenderse desde la dirección general.**





# C. Igualdad y diversidad en las empresas

A lo anterior se suma la importancia de implementar un plan de diversidad e igualdad.

Comparado con el 55.8 % reportado en 2023, este año, el 60.83 % de los encuestados afirma que sus compañías no cuentan con una estrategia de este tipo o se desconoce, lo que representa otro foco que atender.

¿Tu empresa cuenta con un plan de diversidad e igualdad?



Un plan de diversidad e igualdad se centra en **fomentar una cultura organizacional que celebre y valore la diversidad en todas sus formas**, logrando que la empresa se convierta en un lugar de trabajo atractivo y seguro para cualquier empleado, sin importar su origen étnico, género, orientación sexual, edad, discapacidades y condiciones de salud.

Esto debe ir acompañado de **programas de formación y sensibilización para toda la plantilla, con el fin de que la cultura de la inclusión se viva y no quede simplemente en un papel.**





“Es lamentable ver este retroceso en relación con el año anterior, según lo revelado en el informe. **En la actualidad, todas las empresas, sin importar su tamaño o industria, deben abordar los temas de diversidad e igualdad.** Esto va más allá de seguir una tendencia o moda; es una responsabilidad moral y empresarial. Desde la alta dirección, **debemos impulsar políticas y programas que fomenten la diversidad e inclusión,** reconociendo que no solo es lo correcto, sino que además genera retornos económicos significativos y promueve la innovación.

Aunque las áreas de recursos humanos normalmente lideraran estos esfuerzos, es imperativo que el liderazgo más alto esté completamente comprometido se involucren diversos miembros de la organización. **Con la óptica e indicadores adecuados y la orientación correcta, todas las empresas pueden avanzar hacia la creación de entornos más inclusivos y diversos, donde cada individuo se sienta valorado y pueda contribuir auténticamente.** Esta autenticidad conduce a niveles más altos de compromiso y productividad, generando un impacto positivo tanto en la empresa como en la sociedad en general”.

## Raquel Castañeda

Sr. People Director – **Incode**



## 6. Beneficios

- A. La percepción de los trabajadores en México sobre los beneficios
- B. La importancia de las plataformas de gestión de beneficios
- C. Todos quieren más beneficios
- D. ¿Por qué tener planes de beneficios?
- E. Lo que buscan los trabajadores de México en los beneficios
- F. Los beneficios más valorados por los colaboradores



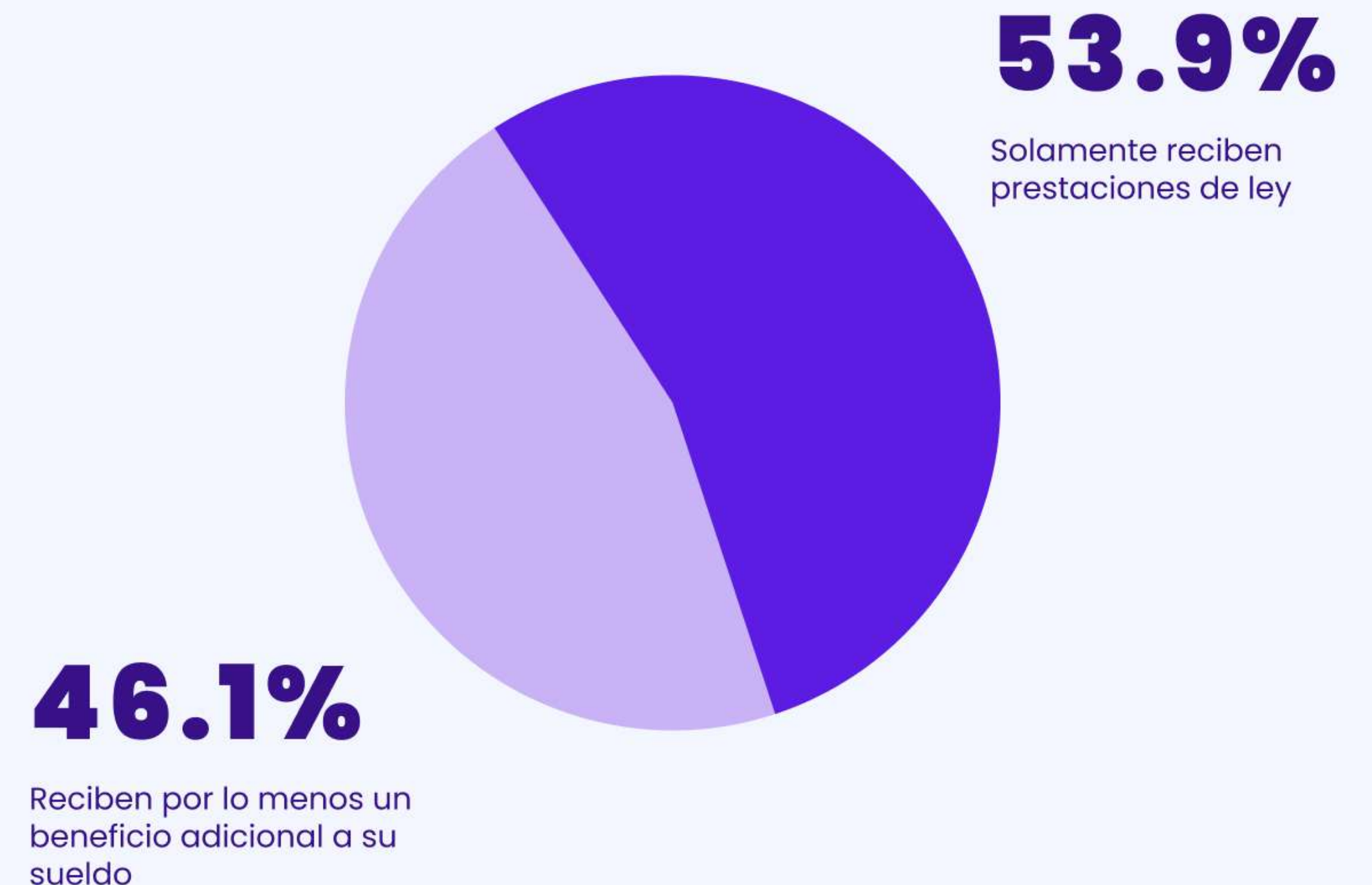
# A. La percepción de los trabajadores en México sobre los beneficios

Los beneficios, pensados como una compensación adicional a las prestaciones de ley, se han convertido en un atractivo para miles de empleados en México debido a que representan una ayuda para solventar gastos como **despensa, gasolina, restaurantes, consultas médicas o psicológicas, seguros médicos y de vida, gimnasio y muchos más.**

Cada empresa ha optado por **seleccionar aquellos beneficios que considera más atractivos para sus colaboradores**; sin embargo, esto también plantea problemas como que no resulten lo suficientemente atractivos, no se utilicen o simplemente se ignore su existencia.

De 1501 personas encuestadas, **692 aseguraron recibir por lo menos un beneficio laboral** adicional a su sueldo, mientras que **809 aseguraron recibir solamente prestaciones de ley.**

Beneficios vs Prestaciones de Ley



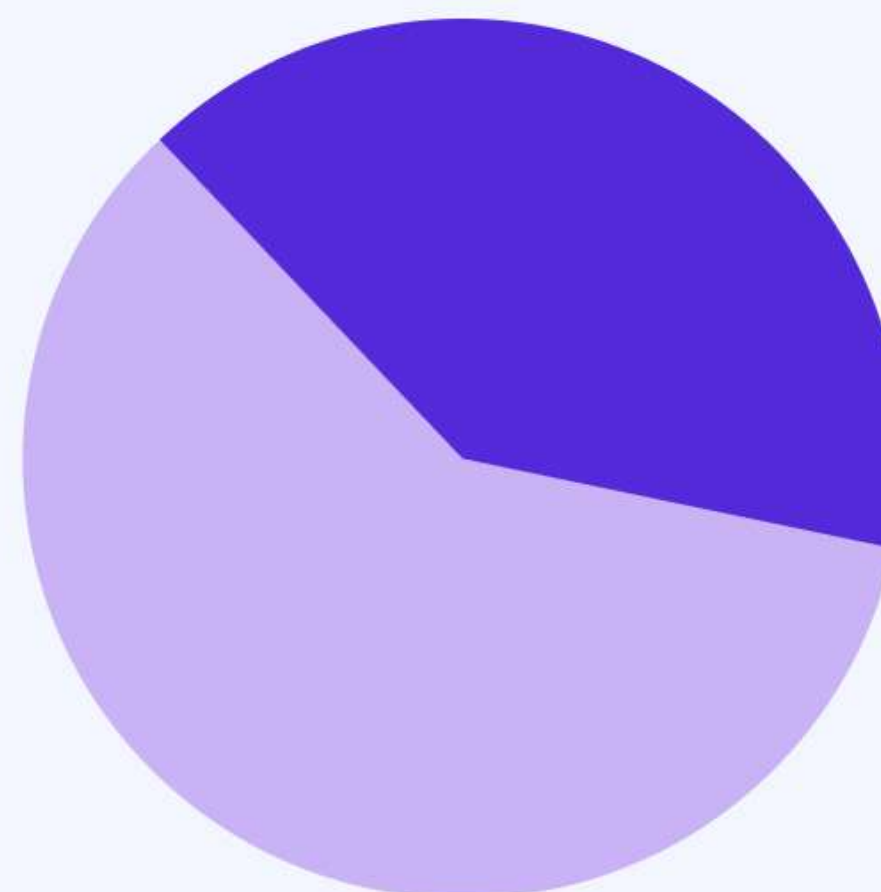
Los beneficios más ofrecidos en México por las empresas a sus colaboradores son: **vales de despensa (66.9 %), fondo de ahorro (49.7 %), seguro de vida (47 %), caja de ahorro (43 %) y seguro de gastos médicos mayores (37.3 %).**

Aunque cada vez son más las compañías que ofrecen un tipo de compensación adicional al sueldo, el **Informe Tendencias en Beneficios para Empleados y Empleadas 2024** reveló que, en efecto, el 40.9 % de los encuestados desconoce qué incluye su plan, impidiendo que se aproveche totalmente.

No comunicar eficazmente la oferta de estas compensaciones a los trabajadores evidencia que, aunque existe interés en beneficiar a los empleados, es necesario hacer más para demostrarlo.

**40.9%**

Desconoce qué incluye su plan de beneficios



**59.1%**

Conoce qué incluye su plan de beneficios

Puede que sea complicado pensar en lo que exactamente quiera o necesite el trabajador, pero ellos mismos tienen la respuesta.

**Es por eso que es de suma importancia consultarlos, así como medir qué beneficios se usan más y cuáles menos.**

**El Informe Tendencias en Beneficios para Empleados y Empleadas 2024** arroja más luz sobre esto.

En 2023, los beneficios menos utilizados fueron el de guardería, adelanto de nómina y apoyo psicológico. Esto no quiere decir que no sean beneficios atractivos, simplemente son beneficios que van dirigidos a algunos colaboradores con necesidades específicas, de ahí la importancia de ofrecer diferentes beneficios que ellos puedan adaptar a su situación particular.



## B. La importancia de las plataformas de gestión de beneficios

Dar a conocer el plan de beneficios no solo puede ser complicado para las empresas, sino también su administración. El simple hecho de entregar cada vale, contabilizarlo y llevar un registro es tedioso.

Esto empeora si se ofrecen varias compensaciones a la vez como telemedicina, apoyo psicológico, descuentos, bienestar físico, entre otros que sin duda complican su distribución.

**Los encargados de estas tareas suelen ser los departamentos de recursos humanos o capital humano, cuyos integrantes se enfrentan a retos como una gran inversión de tiempo, e incluso estrés laboral ante la gran cantidad de trabajo que representa administrar estas prestaciones.**

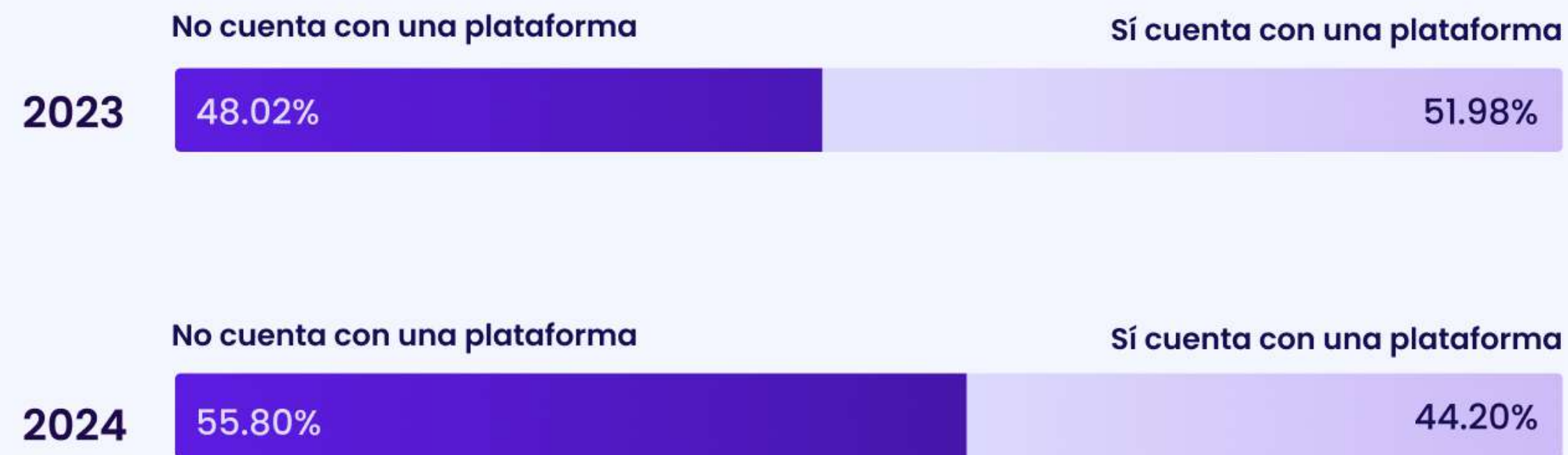
La tecnología ha avanzado a tal punto de que ya es posible automatizar estos procesos, reduciendo la carga para los especialistas en esta área por medio de plataformas de gestión de beneficios.

No cabe duda de que estas herramientas son de gran ayuda; sin embargo, preocupa que el **55.8 % de los trabajadores reporta que sus compañías no cuentan con una plataforma que les ayude a gestionar estas compensaciones.**

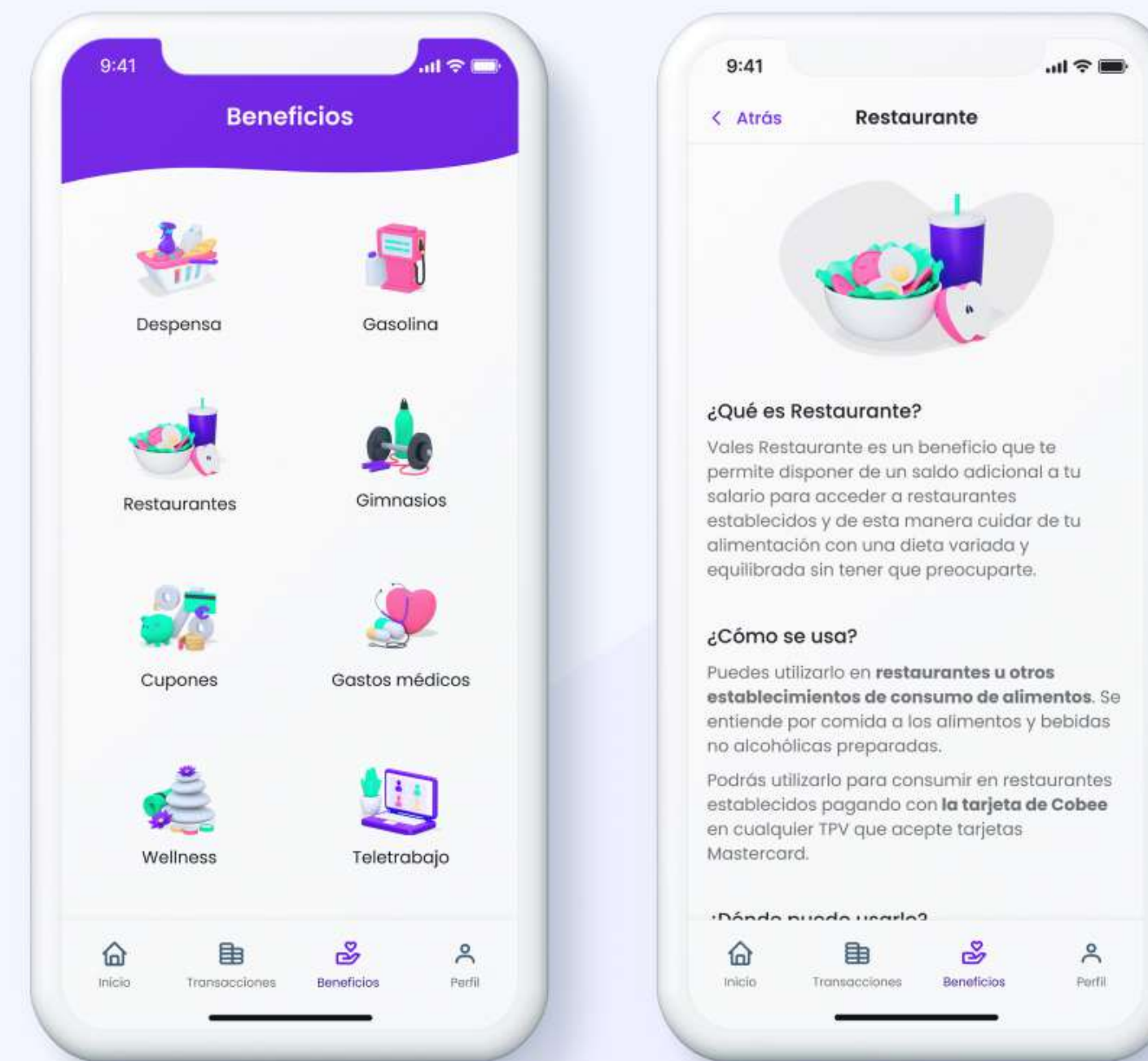


Esto representa un aumento de 7.6 puntos porcentuales en comparación a lo reportado en 2023 (48.2 %), esto reafirma el punto que ya vimos sobre la falta de visibilidad sobre los beneficios con los que cuentan.

### ¿Tu empresa cuenta con una plataforma para gestionar tus beneficios?



En la actualidad, ya quedó atrás el tener distintos vales o plásticos para cada beneficio. Ahora, existen plataformas, como la de **Cobee**, que unifican todos estos en una sola tarjeta, así como en aplicaciones móviles, donde tanto los administradores de capital humano como los propios trabajadores pueden checar cada movimiento.



En este contexto, las empresas deberían implementar este tipo de sistemas, sobre todo porque el Informe también revela **lo que buscan los trabajadores en las tarjetas de beneficios:**

**Mayor compatibilidad con más establecimientos o proveedores** **43.2 %**

**Mayor flexibilidad en el uso de los fondos asignados** **30.7 %**

Esto, a su vez, igual evidencia que, aunque las empresas ofrezcan beneficios, en muchas ocasiones, no se pueden usar debido a que algunos comercios no aceptan las tarjetas o compensaciones ofrecidas por las empresas.

Ante esto, es recomendable que las organizaciones busquen **opciones como plataformas de gestión que garanticen un mayor acceso.**

**Como segundo punto, observamos que los empleados se interesan en mayor flexibilidad en el uso de los fondos asignados,** y es que hay algunos administradores que impiden un control de los beneficios por parte de los empleados y mucho menos que estos se acumulen.





# C. Todos quieren más beneficios

Como hemos visto, el sueldo y las prestaciones de ley no son suficientes para los empleados en México. De acuerdo con el **Informe Tendencias en Beneficios para Empleados y Empleadas 2024**, si pudieran modificar algún aspecto de su trabajo actual, **el 48 % agregaría beneficios a sus planes actuales.**

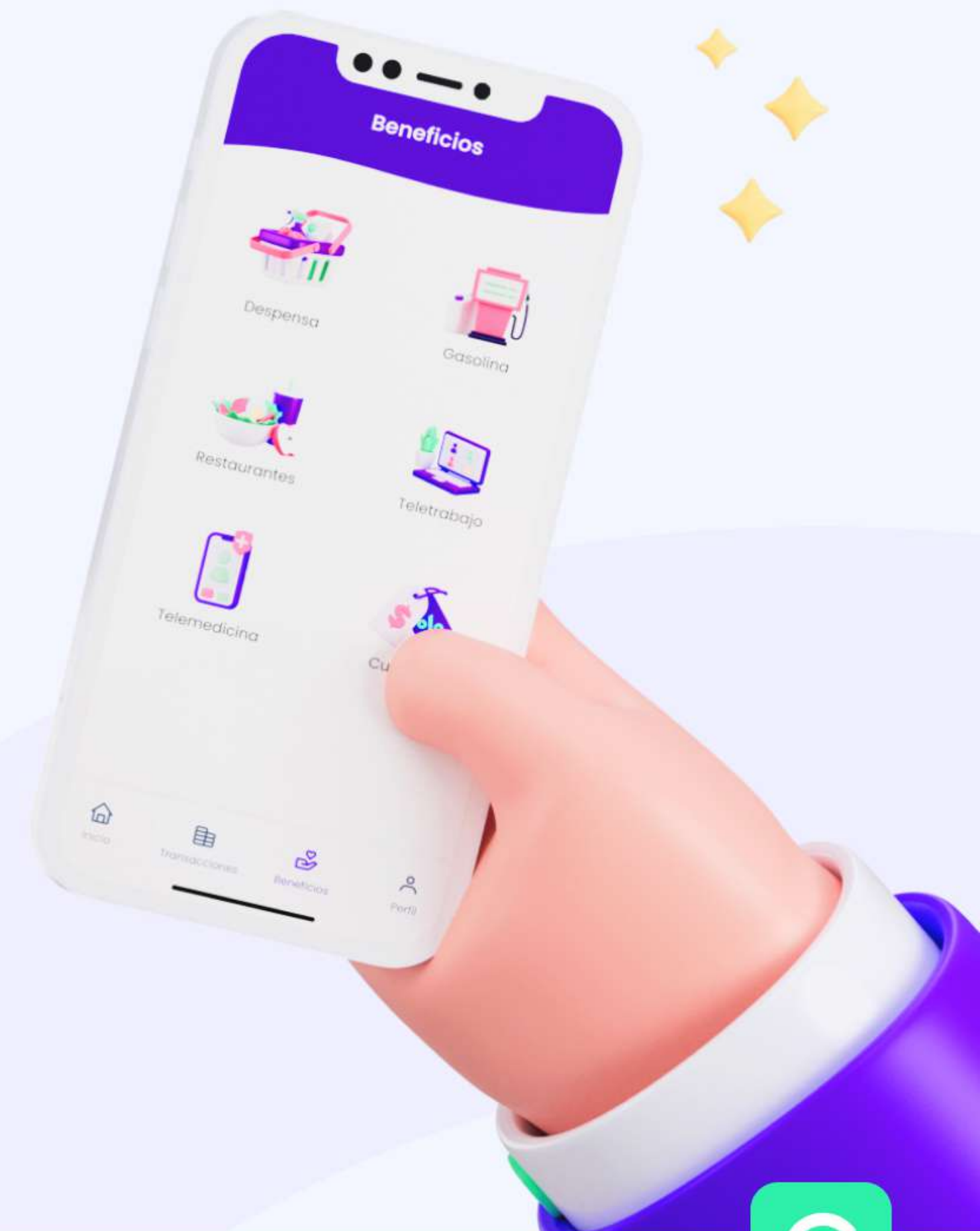
Esto significa que aún **hay un amplio porcentaje de compañías que no ofrecen suficientes beneficios a sus colaboradores**, causando en muchos casos que el talento prefiera irse a otra empresa donde sí se contemplan y se sientan valorados.

El panorama se complica, pues, actualmente, tampoco basta con ofrecerlos solamente, pues ahora los empleados

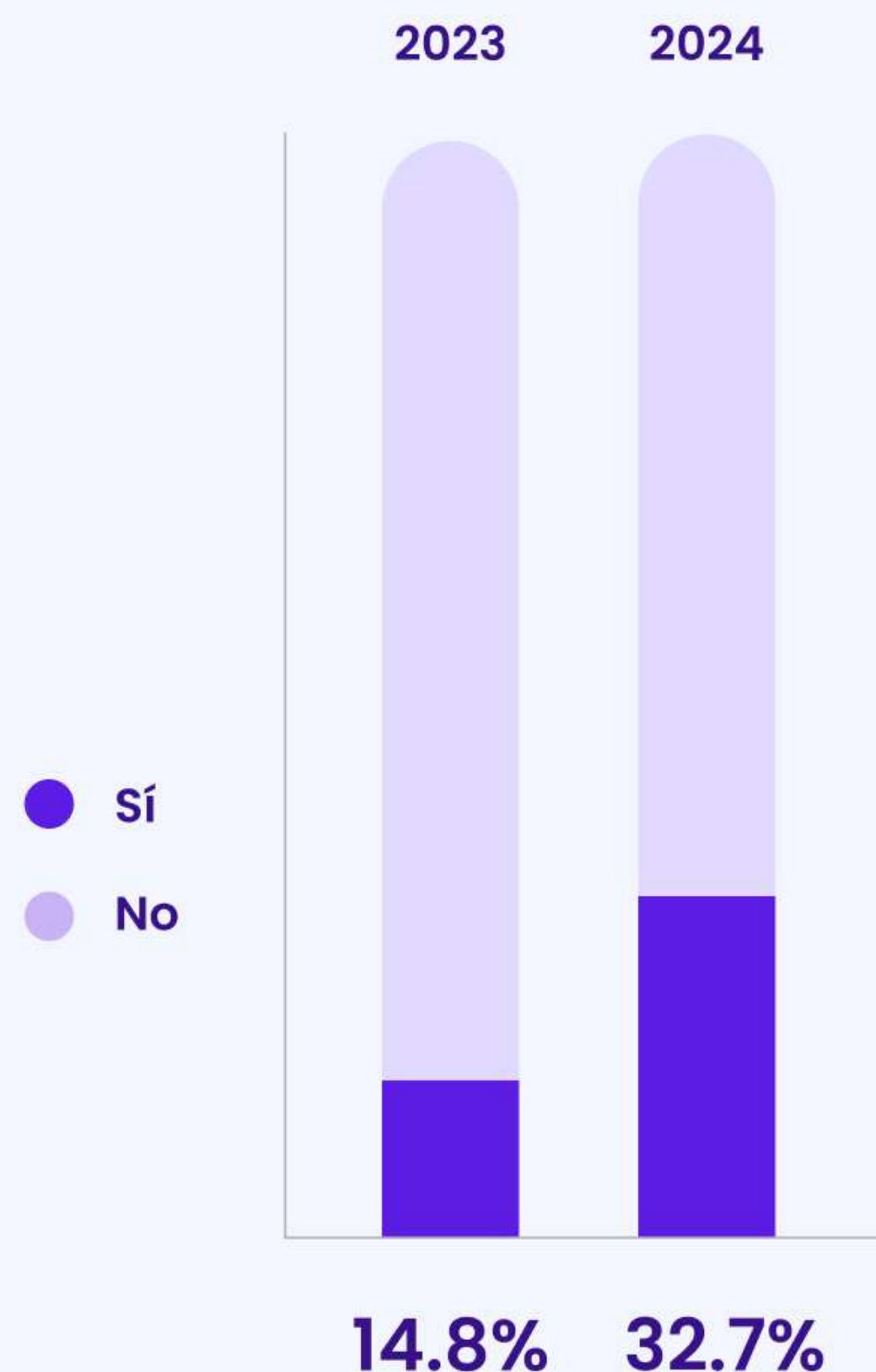
buscan compensaciones que estén pensadas realmente en sus intereses y necesidades.

Es así como el reto no termina ahí, el **67.3 % de los planes y beneficios** no se ha cambiado con el fin de ser más personalizados, originando problemas como falta de interés, poco uso y gastos innecesarios.

Es aquí cuando **estas prestaciones superiores a la ley deben evolucionar a ser más personales, flexibles y adaptables.**



## ¿Tu empresa ofrece beneficios personalizados a tus necesidades?



La tendencia en este sentido va a la alza. En contraste con 2023, incrementó 17.9 puntos porcentuales ofrecer beneficios personalizados con base en las necesidades y gustos de sus empleados, ya que, en 2024, el **32.7 %** de las empresas sí los ofrece de esta manera.

Destaca que al ser un porcentaje menor, **dichas compañías se podrán destacar de la mayoría por ofrecer compensaciones que realmente estén pensadas en cada trabajador,** haciendo más sencilla la atracción y retención del personal.

Aun así, la tarea por modificarlos sigue, ya que, tras la pandemia de Covid-19,

**el 80 % de las compañías** ha mantenido su plan de beneficios completamente igual, mientras que solo el **20 %** ha implementado beneficios adicionales pensados en el **bienestar mental, físico y financiero.**

Ahora, que existe una gran cantidad de personas que buscan empleo, es de suma importancia demostrar que tu empresa es la opción correcta, no solo por el sueldo o las prestaciones de siempre, sino por ir más allá, **poniendo al centro al colaborador con beneficios personalizados.**



# D. ¿Por qué tener planes de Beneficios?

Está demostrado. Los planes de beneficios conllevan varias ventajas, una de las principales es que **demuestra interés por parte de las empresas en sus empleados.**

El Informe **Tendencias en Beneficios para Empleados y Empleadas 2024** reafirma que, el **93.4 %** de los trabajadores piensa que el contar con un esquema de beneficios es una muestra clara de que su empresa se preocupa por ellos, mejorando su motivación y bienestar personal. Este dato es muy similar al de 2023 (**91.1 %**). De esta manera, ofrecer este tipo de compensación es un elemento esencial para lograr lo que hemos venido comentando: hacer que el trabajador se sienta realmente valorado y comprometido con la empresa.

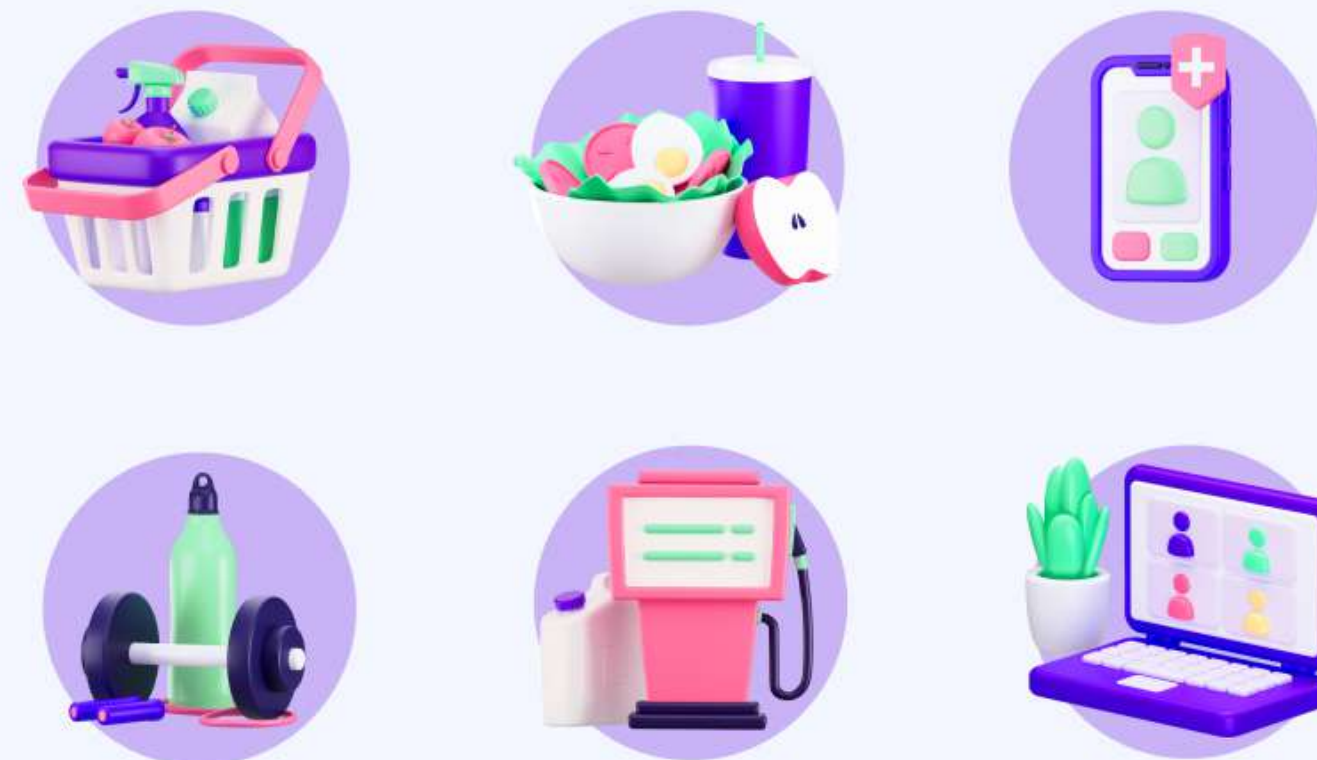


# E. Lo que buscan los trabajadores de México en los beneficios

Es de suma importancia que las empresas identifiquen lo que sus colaboradores buscan en un plan de beneficios con el fin de que los aprovechen y represente una inversión para la organización, así como un ahorro para los empleados.

**En esta línea, la encuesta arroja que, al igual que en 2023, la alimentación y los planes de ahorros y pensiones son los temas primordiales para la mayoría de los trabajadores en México.**

Lo anterior apunta a buscar compensaciones que satisfagan dichas necesidades e intereses de los empleados. Por ejemplo, por medio de vales de despensa, de restaurante o descuentos que se puedan validar fácilmente en cualquier establecimiento.



Mientras que respecto a las pensiones, **es primordial que la empresa funja como un compañero y asesor para elegir el mejor esquema** para lograr una jubilación exitosa en el futuro.

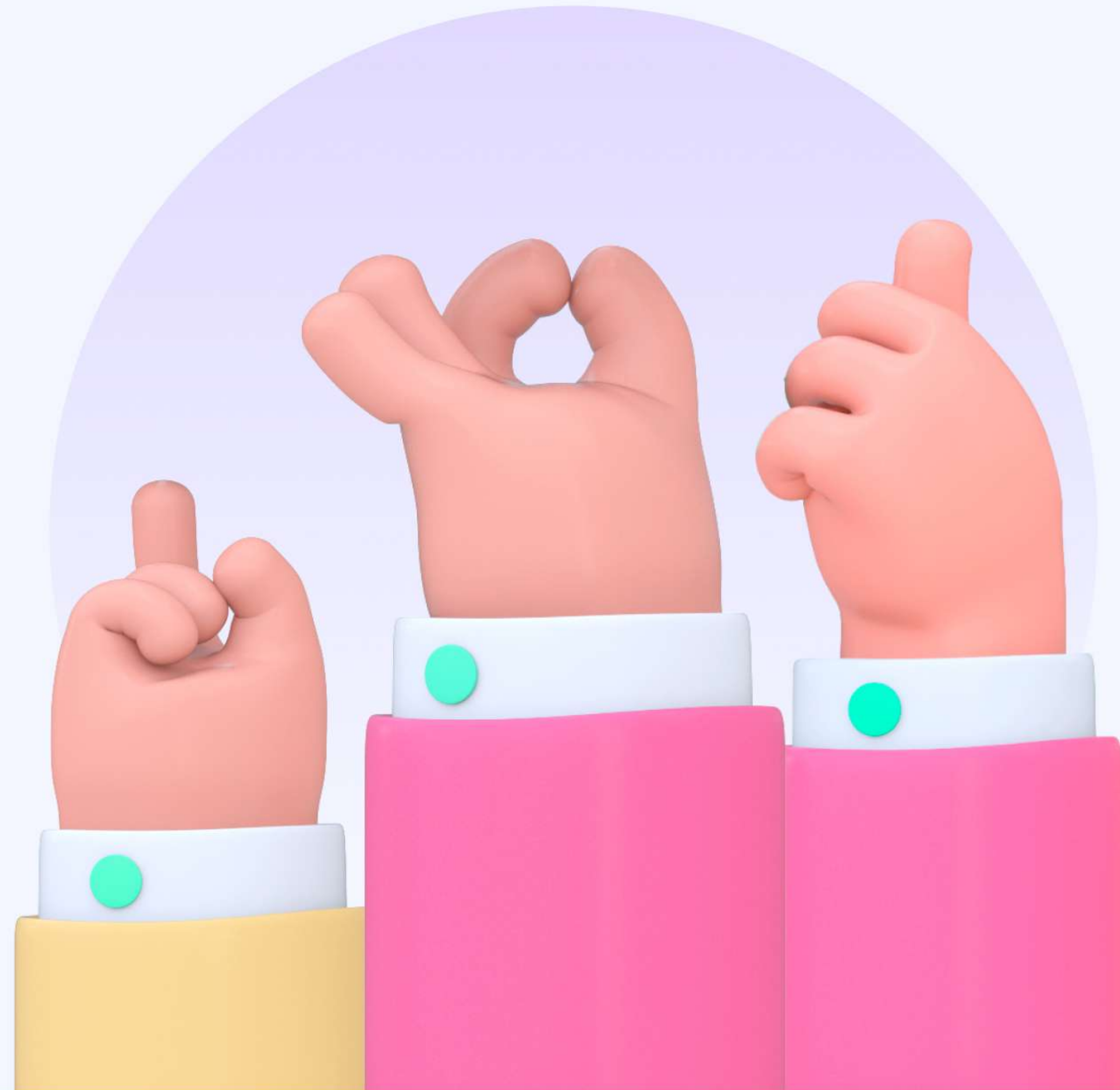
Asimismo, para esto, se pueden hacer uso de beneficios como asesoría legal y financiera. Ambos aspectos representan áreas de oportunidad para las compañías en México para entender qué es lo que realmente buscan los empleados en un esquema de compensaciones.



# F. Los beneficios más valorados por los colaboradores

Tener en cuenta qué beneficios son más valorados por los empleados en México ayudará a la empresa a escoger eficientemente cuáles ofrecer.

El Informe Tendencias en Beneficios para Empleados y Empleadas 2024 revela que **el fondo de ahorro y la caja de ahorro son los que mayor valoración tienen por parte de los colaboradores, seguidos por el seguro de gastos médicos mayores**, el cual bajó del primer lugar que tenía en 2023.



## Los beneficios más ofrecidos vs. los más valorados

Ranking de beneficios: me interesa tenerlo vs me lo da mi empresa	Me interesa tenerlo	Me lo da mi empresa
Fondo de ahorro	1	2
Caja de ahorro	2	4
Seguro de gastos médicos mayores	3	6
Vales de despensa	4	1
Seguro de vida	5	3
Plan de pensiones	6	12
Automóvil	7	14
Capacitación (online o presencial)	8	5
Vales de gasolina	9	9
Seguro dental	10	15
Gimnasio	11	20
Cupones de descuento	12	13
Apoyo psicológico	13	7
Seguro de gastos médicos menores	14	10
Adelanto de nómina	15	8
Guardería	16	18
Subsidio en comedor de empleados	17	11
Acciones de empresa	18	21
Tarjetas de regalo	19	19
Vales de vestimenta	20	23
Consultas legales	21	17
Vales de restaurante	22	22
Consultas veterinarias	23	25
Apoyo para estacionamiento	24	16
Vales de teletrabajo	25	24
Telemedicina	26	26



Esto es coherente con las principales necesidades de los empleados actualmente, pues recordemos, los planes de pensiones se mantienen como una de las preocupaciones centrales en el país.

Tras esto, se suman los vales de despensa, en congruencia con los intereses de los encuestados por buscar beneficios enfocados en la alimentación.

**Es así como las empresas deben mantener este tipo de beneficios, pero con la recomendación de no conformarse y buscar qué otros pueden funcionar como los vales de restaurante o descuentos.**

Ante todo, es crucial medir el rendimiento de cada compensación, pues de esa manera, también podrán saber realmente cuáles son los de mayor interés entre sus colaboradores.



## G. Los beneficios ganan terreno sobre el sueldo

El año pasado observamos que **el 76.3 % de los encuestados prefirió un empleo de 40 mil pesos con beneficios equivalentes a 10 mil pesos, que otro de 50 mil pesos sin beneficios.**

En 2024, este escenario no solo se repite, sino que incrementa, ya que el 84.2 % elegiría la primera opción sobre la segunda, lo que representa un aumento del 8 puntos porcentuales respecto al periodo anterior.

Lo anterior confirma lo que hemos visto a lo largo de este Informe: **las compañías deben ofrecer planes de beneficios, más allá del sueldo, que representen una opción atractiva, útil y personalizada para cada colaborador.**







"México se enfrenta a un crecimiento demográfico y condiciones que establecen nuevos retos en el ámbito de competitividad laboral, a esto se suma que el mexicano navega entre dos comportamientos que trascienden a todo lo que hace: el cortoplacismo con el deseo de resultados inmediatos y la intolerancia a la incertidumbre, es decir, la complejidad para aceptar la falta de claridad ante situaciones desconocidas. Congruente con los resultados de Cobee y los del Estudio de Beneficios y Tendencias de Metlife, desde la visión del empleado, los beneficios deben ser accionables en la cotidianidad y en la urgencia.

Sin duda los colaboradores experimentan una necesidad constante de reconocimiento, dirección y apoyo de sus líderes, sin embargo, la relevancia del empleado se ve diluida, centrando la oferta de beneficios principalmente en beneficios para las empresas y no necesariamente en responder a sus necesidades e intereses.

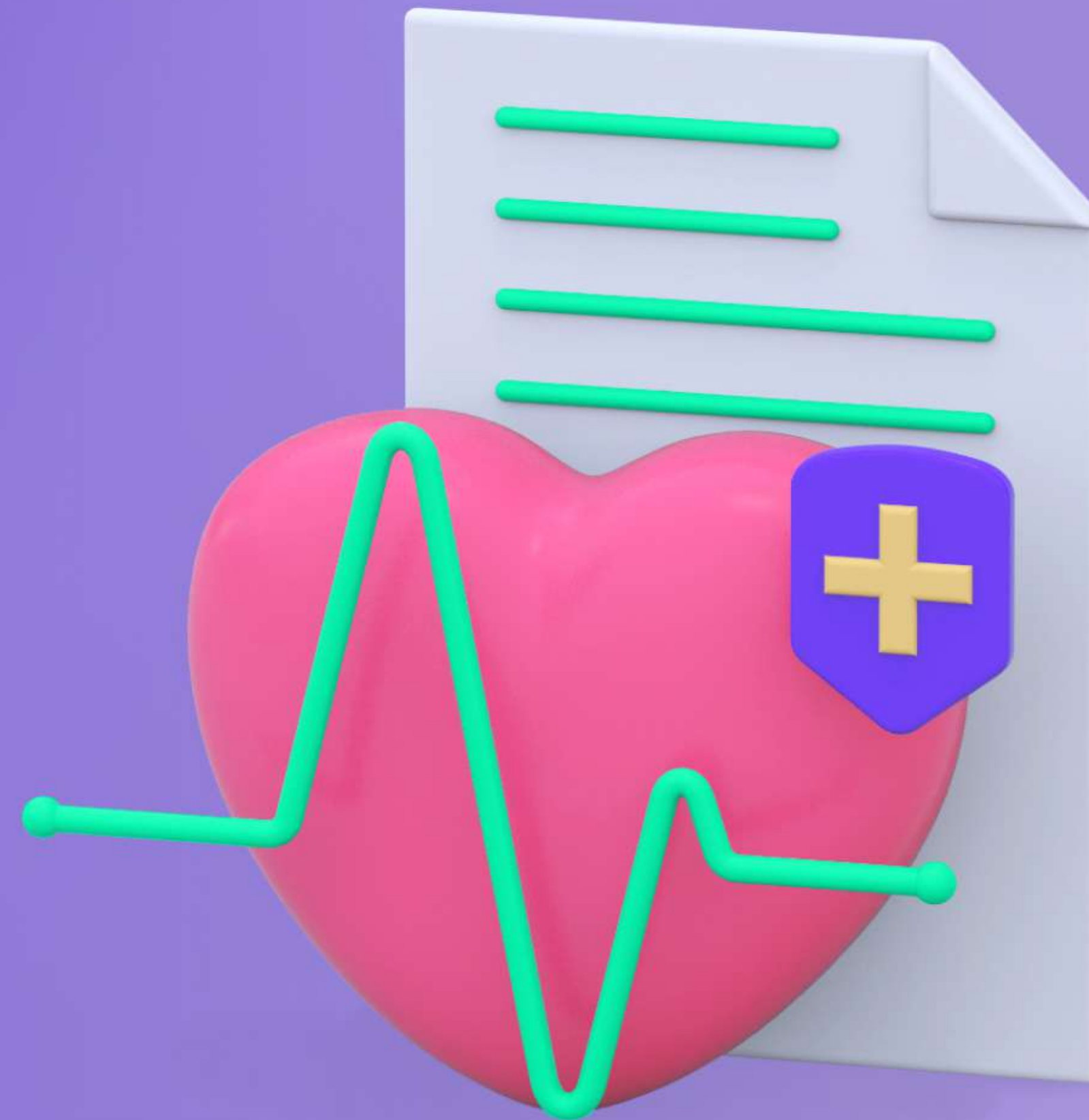
No se trata solo de aumentar los beneficios; estamos ante el desafío en el que la personalización de beneficios va más allá de la generación, la mayoría prefiere personalizar los beneficios con su momento de vida".

## Ángela García Escalante

VP RRHH - **Metlife México**

# 7. Seguros de Gastos Médicos Mayores

- A. Los retos de los Seguros de Gastos Médicos Mayores
- B. Lo que buscan los trabajadores de México en un SGMM



# A. Los retos de los Seguros de Gastos Médicos Mayores

Los Seguros de Gastos Médicos Mayores (SGMM) son de los beneficios más solicitados y usados en México debido a las facilidades que brindan en caso de enfermedades o incidentes.

Tengamos presente que, **ante un imprevisto, son herramientas ideales para enfrentar sin demasiado riesgo un gasto importante en las finanzas personales.**

Estos mecanismos suelen pagar los gastos médicos y hospitalarios que se originen en determinado momento y circunstancia, de manera total.

Entre los principales cuestionamientos a los que se suele enfrentar la población están **cuáles son los costos de las mensualidades, qué cubren, qué tipos hay y cómo se pueden usar, por mencionar algunos.**

Esto radica en que, por parte de las empresas, **es común que se delegue las actividades de acompañamiento y asesoramiento a las aseguradoras,** complicando la comunicación.

De la misma manera, representa que de los problemas principales de los mexicanos son aquellos relacionados con la salud.



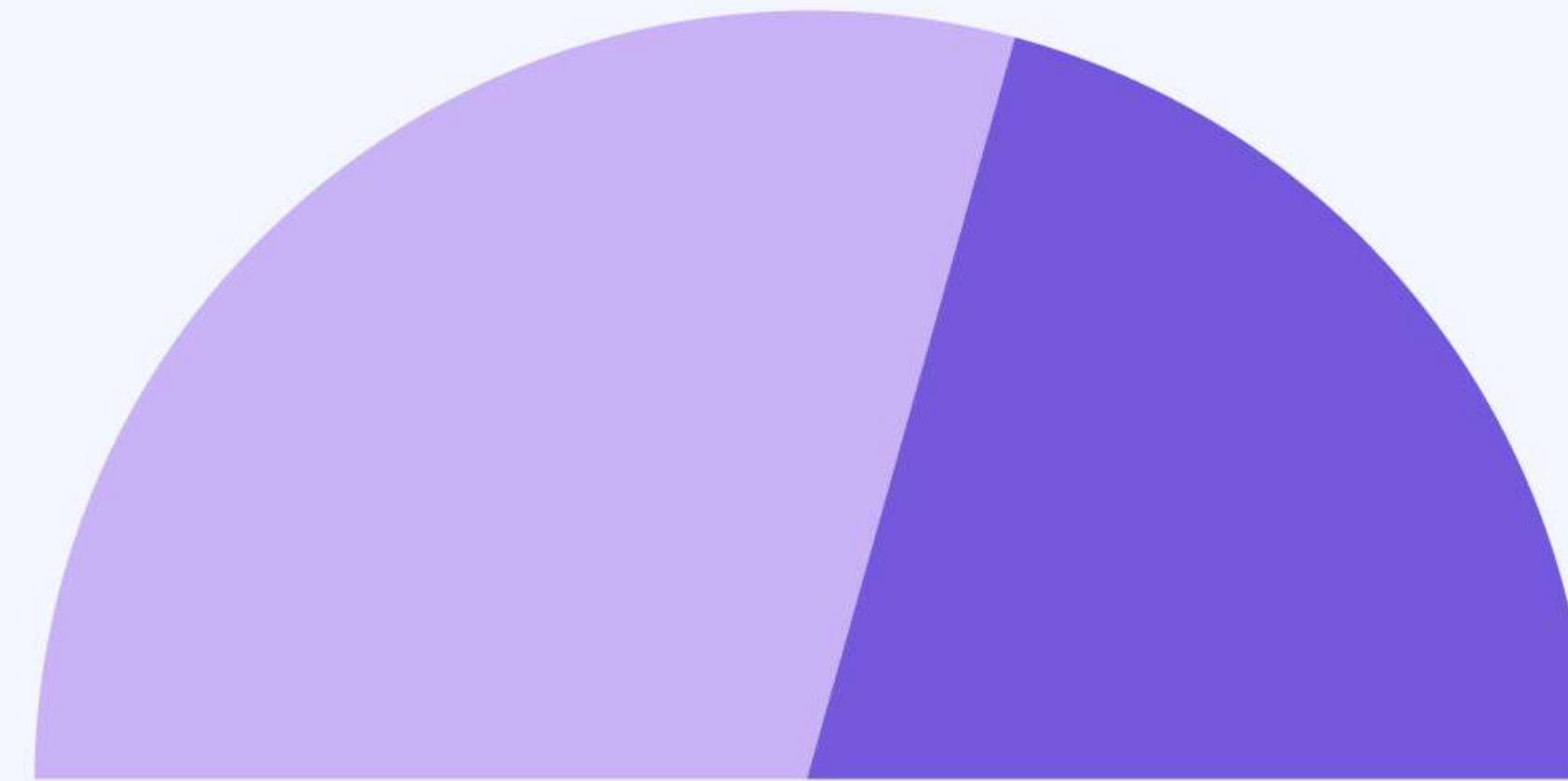
El **58.5 % de los encuestados** que cuenta con seguro médico, considera que **el procedimiento de contratación, alta de pólizas, reclamos y reembolsos es confuso, largo o tedioso.**

Esto se debe en gran medida a que no cuentan con un proceso o plataforma amigable, intuitivo y automatizado para gestionar todo lo relacionado con sus seguros.

Por esta razón es importante, que cuando se invierta en un seguro médico para empleados, **se tomen en cuenta, además del precio y la cobertura, el nivel de satisfacción de usuarios de otras empresas con el servicio.**

Algunas plataformas, como la de **Cobee**, tienen **al usuario en el centro de la experiencia, para que estos procesos de alta y reclamo se puedan dar sin fricción alguna.**

**¿Consideras que el proceso para reclamar y pedir reembolsos es confuso y difícil de entender?**



**58.5%**

Considero que es un proceso largo y tedioso

**41.5%**

Me parece que el proceso es claro y amigable



## B. Lo que buscan los trabajadores de México en un SGMM

Con el paso del tiempo hemos visto cómo los beneficios han evolucionado con base en las necesidades y deseos de los trabajadores y, este año, una nueva tendencia aparece para los SGMM: la **Telemedicina**.

Tal vez no hayas escuchado este término o desconozcas a qué se refiere exactamente. En resumen, es un beneficio que **permite que los colaboradores accedan a chequeos de salud a distancia, ya sea por videollamada o chat**. Incluso, en algunos casos, esta compensación se expande a asesoría legal o veterinaria.

En esta línea, un **81.3 % de los empleados en México** opina que sería conveniente y valioso contar con un seguro que permita consultas médicas remotas, mientras que el resto está satisfecho con el esquema tradicional.

Sea como sea, asegurar este tipo de beneficios es primordial sobre todo ahora que entró en vigor la **NOM-035** en 2020, por lo que, actualmente, toda empresa debería cumplirla.

Dicha Norma Oficial Mexicana tiene el fin de determinar los elementos necesarios para **“identificar, analizar y prevenir factores de riesgo psicosocial, según la legislación”**.

Es decir, con esto, se busca un “entorno organizacional favorable en los centros de trabajo”. Ofrecer un SGMM no solo **garantiza el cumplimiento de esta regulación**, sino que **demuestra un mayor interés por los empleados**.

Otro dato relevante es que a pesar de que el

**45.7 % de los encuestados**

**que cuenta con un SGMM se siente satisfecho con dicha prestación, preferiría tener una cobertura mayor o límites más altos.**

A pesar de esto, es sumamente importante concientizar a los empleados sobre qué es un seguro de gastos médicos, la cobertura que ofrecen, su costo real, el monto del coaseguro, así como la categoría de hospitales que incluye.



## 8. Trabajo independiente

A. Un nuevo cuestionamiento:  
¿Ser freelance o no?



# A. Un nuevo cuestionamiento: ¿Ser freelance o no?

Es innegable que a raíz de la pandemia por Covid-19, fue una necesidad instaurar dinámicas de trabajo a distancia, mismas que con el pasar del tiempo se han diversificado, permanecido y evolucionado de acuerdo con las necesidades y circunstancias de cada empresa.

La apertura a nuevas y más flexibles alternativas para desempeñar las labores ha sido ampliamente recibida por las y los empleados de México, pues encontraron mayor comodidad y un mejor rendimiento al dejar atrás prácticas más desgastantes que solían caracterizar el panorama laboral mexicano, como las denominadas “horas nalga” que han llevado a nuestro país a liderar gráficas y cifras referentes a las jornadas más largas.

Por ello, los beneficios y flexibilidades que brindan los esquemas del ‘home office’, **los formatos híbridos y la creciente popularidad de opciones ‘freelance’ han provocado que muchas mexicanas y mexicanos pertenecientes al sector laboral vean con ojos cada vez más positivos la opción de trabajar de forma independiente.**

De acuerdo con el **Informe Tendencias en Beneficios para Empleados y Empleadas 2024**, un **39.20 %** de los encuestados considera que al tener un empleo de este tipo, **tendría más libertad personal.**

No obstante, la creciente popularidad del ‘freelance’ no debería opacar el hecho de que **continúa suponiendo un reto y un riesgo** para quien desea emprender por ese medio.



Así lo indica el 21.7 % que cree que no contarían estabilidad laboral optando por una modalidad de trabajo independiente.

Esto puede deberse a la naturaleza misma del trabajo independiente, la cual pese a verse respaldada por **la cada vez mayor oferta de plataformas y servicios que acercan a los empleadores la capacidad y facilidad de encontrar clientes dispuestos a ofrecer pagos específicos por proyectos o tareas a medida**, no puede garantizar un ingreso o medio para que el trabajador pueda sustentar sus gastos y necesidades.

A este factor pueden sumarse factores como **la vasta oferta o competencia del mundo 'freelance'**, la cual puede orillar a efectos como el abaratamiento de los precios con tal de permanecer competitivo en el mercado como en la dificultad para labrarse una clientela o reputación necesaria para mantenerse a flote.

Como en múltiples aspectos, también hay un rango poblacional que se encuentra escéptico respecto al tema.

En este caso, el **31.2 %** parece encontrarse cómodo dentro de su sector o empresa más tradicionales, al no haberse siquiera planteado la viabilidad o necesidad de 'freelancear'.

Porcentaje de personas que afirmó que nunca se volvería "freelance" por miedo a la inestabilidad:



Del mismo modo, existe un **7.9 %** cuya ocupación no les permite ejercer esta modalidad de trabajo, dejándolos fuera de discusión en automático.





## 9. Poner al colaborador al centro

A. Datos de la muestra

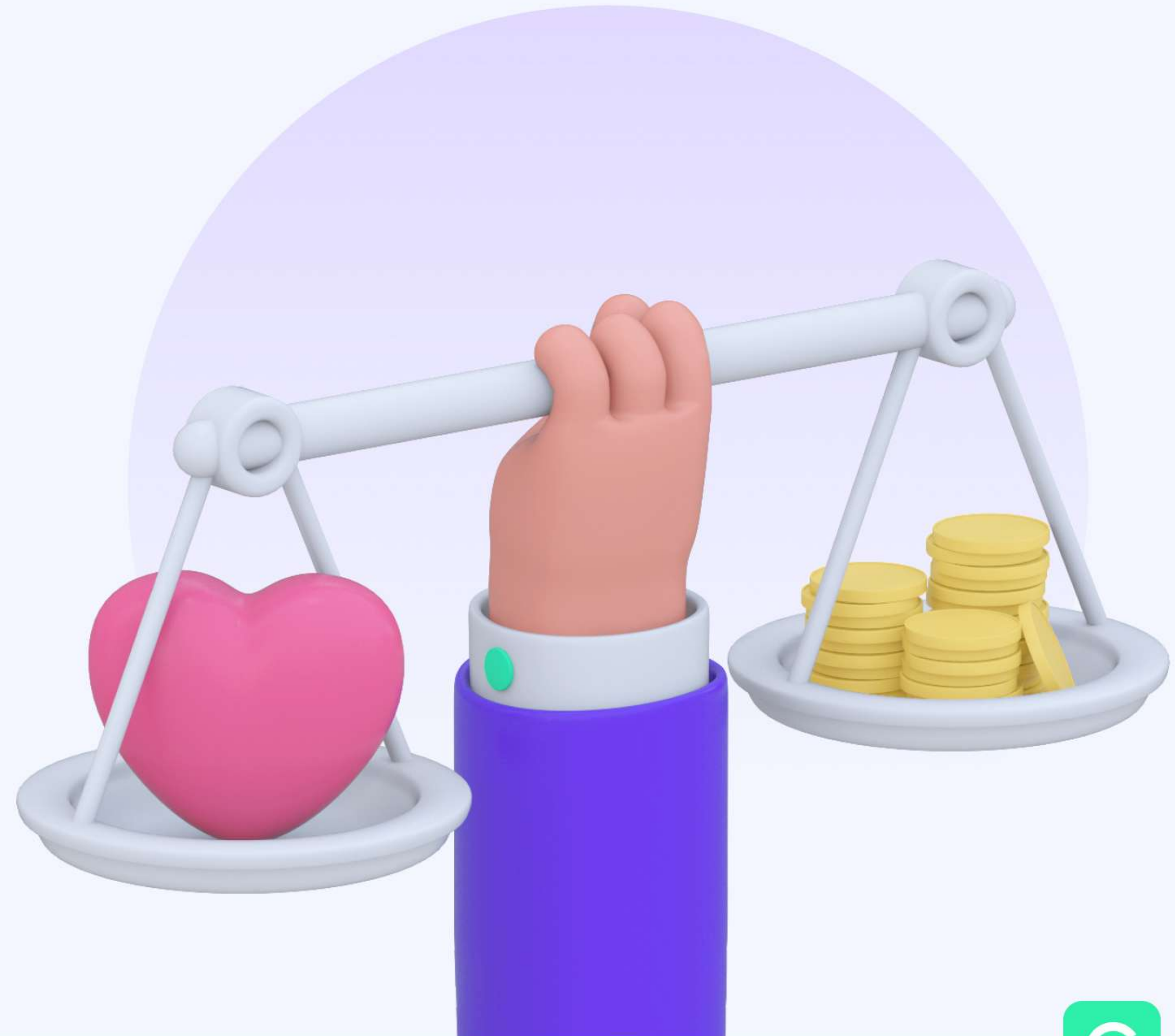


Si bien hay ciertas tendencias en el contexto laboral mexicano, aún hay un largo camino por recorrer para alcanzarlas, tales como los trabajos independientes, el 'home office' y la reducción de la disparidad de género.

**El Informe Tendencias en Beneficios para Empleados y Empleadas 2024** aporta mayor luz para combatir estos retos, evidenciando las necesidades y soluciones que las empresas deben tomar en cuenta.

Lograr **la personalización de beneficios es de suma importancia, independientemente al salario, con el fin de que las compañías mejoren la retención y atracción de talento**, así como la felicidad de cada uno de los colaboradores.

De esta manera, cada empleada y empleado percibirá que se siente realmente valorado, destacando la trascendencia de los beneficios en México.



## 10. Datos de muestra



Este informe está basado en una encuesta realizada del 22 diciembre de 2023 al 18 de enero de 2024 por Cobee en colaboración con Netquest a 1,501 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 segunda 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

769 hombres, 732 mujeres

### • Edad

18-24: 111

25-34: 391

35-44: 410

45-54: 380

Más de 55: 209

### • Tamaño de la empresa

Menos de 10: 240 participantes

10-50: 241 participantes

51-100: 255 participantes

101-250: 255 participantes

251-500: 255 participantes


Más de 500: 255 participantes


### • Sector

Sector público: 48; Industria y manufactura: 188; Comercio mayorista o minorista: 273; Servicios: 103; Construcción: 107; Agricultura, ganadería, pesca y minería: 32; Petróleo y gas: 20; Tecnología y telecomunicaciones: 156; Finanzas: 72; Servicios profesionales: 163; Hospitalidad (Industria hotelera y turismo): 55; Otros: 284

 **Ámbito**  
Nacional

 **Procedimiento**  
Entrevista online

 **Universo**  
Trabajadores por cuenta ajena mayores de 18 años

 **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.

 **Tamaño de muestra**  
1,501

 **Fecha de realización**  
22 diciembre 2023  
- 18 enero 2024



## 11. Sobre Cobee



cobee

Cobee lleva la gestión de beneficios para colaboradores a otro nivel.

Nuestra propuesta de valor se basa en la **centralización y flexibilidad**. Las empresas podrán contratar tantos beneficios como quieran: **vales de despensa, restaurante, gasolina, vestimenta, teletrabajo; seguros de gastos médicos mayores y menores; psicología; telemedicina; gimnasios** y muchos más.

La ventaja de Cobee es que **la oferta completa de beneficios se gestiona desde una sola plataforma**, evitando así tener diversos proveedores de beneficios en diferentes sistemas. Así, 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**.

Los colaboradores, a su vez, **podrán elegir qué beneficios consumir con una única tarjeta y consultar sus movimientos en una sola app**.

Cobee tiene presencia actualmente en **España, Portugal y México**.

Desde nuestra llegada a México en 2023, ya son **más de 15,000 colaboradores de más de 200 empresas** los que día a día disfrutan de sus beneficios laborales a través de Cobee, en empresas como **WeWork, Crehana, Pandora, Robert Walters y Stori**, por mencionar solamente algunas.

Para más información, visita [www.cobee.mx](http://www.cobee.mx)

