

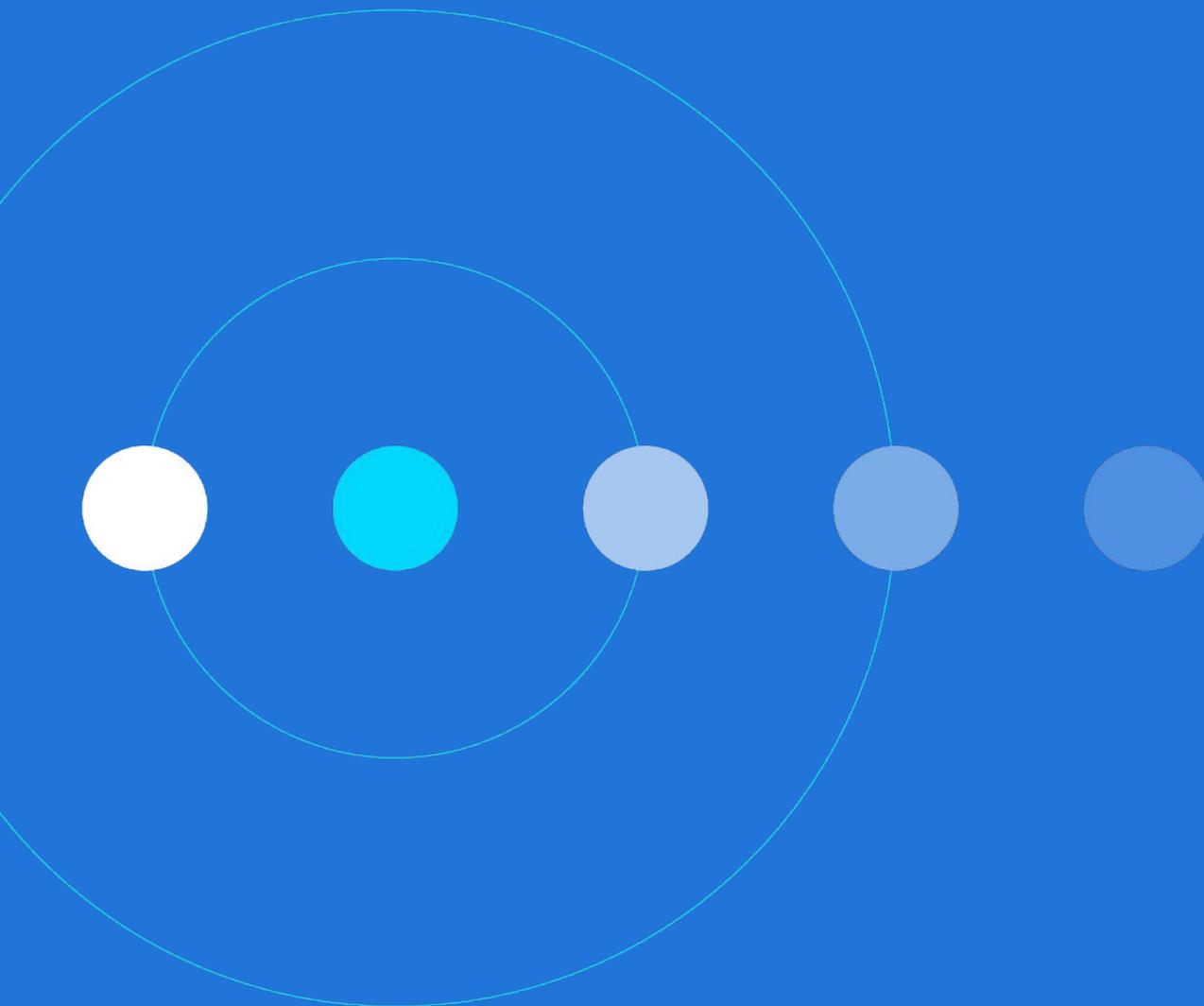
abril 2024

# méxico.

informe de país  
employer brand research  
2024



partner for talent.



- 3 introducción
- 10 factores clave
- 13 principales empleadores
- 19 comportamiento de cambio de trabajo
- 28 temas anuales: equidad e IA

# introducción.



## ¿qué es el employer brand research de randstad?

- Una investigación representativa de las marcas empleadoras basada en las percepciones del público en general. Optimización de 24 años de exitosos conocimientos sobre marcas de empleadores.
- Una encuesta independiente con casi 173,000 encuestados y 6,084 empresas encuestadas en todo el mundo.
- El atractivo como empleador de las mayores empresas de este mercado conocidas por al menos el 10% de la población.
- Proporciona información valiosa para ayudar a las organizaciones a dar forma a su marca empleadora.

173,000  
encuestados



# 32 mercados estudiados que cubren más del 75% de la economía mundial.

## muestra

- edades 18 al retiro
- representativa de género
- representación excesiva de edades comprendidas entre los 25 y los 44 años
- compuesto por estudiantes, trabajadores en activo y desempleados

## trabajo de campo

- entrevistas en línea
- enero de 2024

## duración de la entrevista

- 14 minutos

## país de muestra

- méxico, 3836



argentina  
australia  
austria  
bélgica  
brasil  
canadá  
china

república checa  
francia  
alemania  
grecia  
hong kong SAR  
hungría  
india

italia  
japón  
luxemburgo  
malasia  
méxico  
países bajos  
nueva zelanda

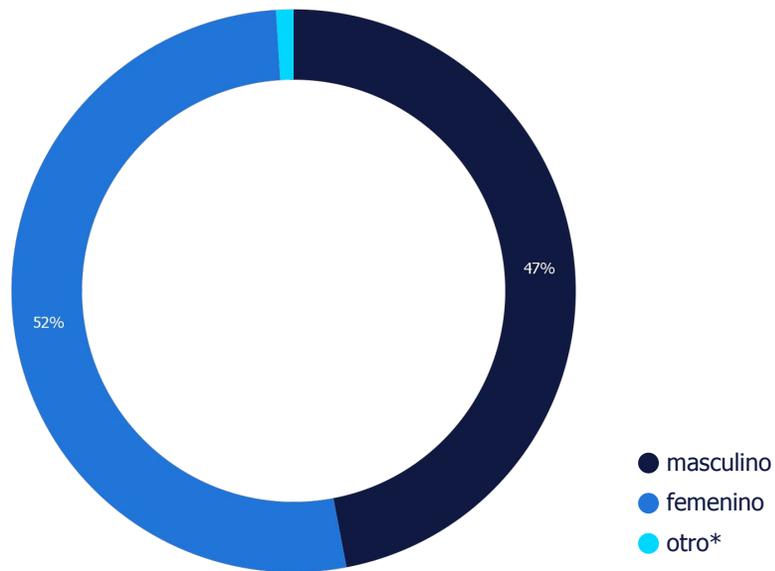
noruega  
polonia  
portugal  
rumania  
singapur  
españa  
suecia

suiza  
reino unido  
estados unidos  
uruguay

# composición de la muestra en México

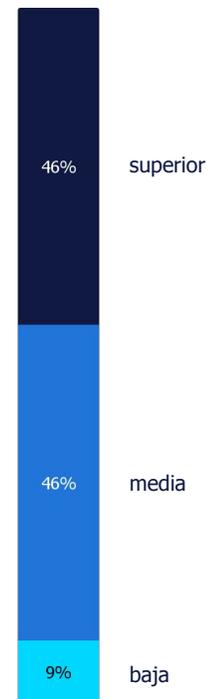
## sociodemografía, educación, región.

### género

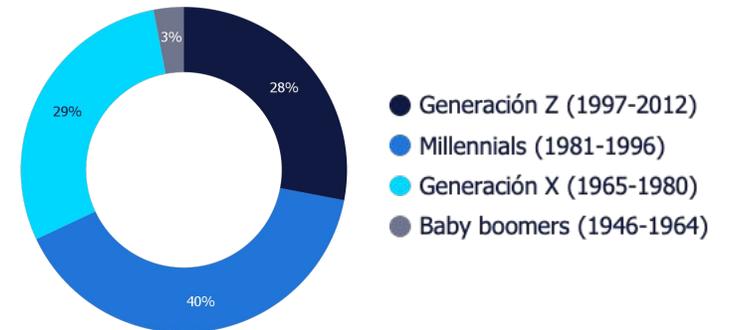


\* otro se compone de no binario, intersexual, hombre transgénero, mujer transgénero, género no conforme, género fluido, otras identidades de género no enumeradas anteriormente y personas que prefieren no responder a la pregunta.

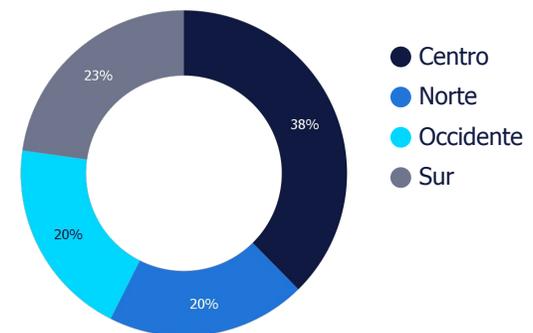
### educación



### edad



### región



# resumen ejecutivo: puntos clave



## factores clave

un salario y prestaciones atractivas siguen siendo la principal prioridad para los trabajadores en México, sobre todo para la Generación X y las personas con estudios superiores. Sin embargo, hay una notable disminución en su clasificación cuando se evalúa al empleador actual, lo que sugiere una disparidad entre las expectativas y la realidad. Del mismo modo, aunque la progresión profesional sigue siendo crucial en un empleador ideal, ocupa un lugar más bajo cuando se evalúa al empleador actual.

Las mujeres muestran un mayor interés por la equidad, un ambiente de trabajo agradable y la conciliación de la vida laboral y familiar, lo que subraya la importancia de abordar estos factores y al mismo tiempo adaptar un enfoque específico para satisfacer las necesidades de las empleadas.

En particular, la reputación y la salud financiera del empleador actual se valoran mucho este año, lo que posiblemente compense las valoraciones salariales más bajas. En general, abordar las discrepancias entre las expectativas y la realidad, especialmente en relación con el salario y la progresión profesional, es crucial para retener el talento.



## cambio de trabajo

el comportamiento de cambio de empleo no ha cambiado sustancialmente en México en el último año, ya que el 15% (-2% en comparación con 2023) ha buscado otro trabajo en los últimos 6 meses de 2023 y el 30% (-1%) planea hacerlo en los primeros 6 meses de 2024.

Un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal es el principal motivador para que los empleados se planteen un nuevo empleo, seguido de cerca por la falta de oportunidades profesionales y una remuneración inadecuada debido al aumento del coste de la vida. Estos factores son especialmente relevantes para los empleados varones y de la Generación X. Los empresarios deben tener en cuenta estos aspectos a la hora de relacionarse con sus empleados actuales o potenciales.

Las personas que cambian de empleo siguen recurriendo a diversas fuentes para buscar trabajo. Las redes sociales y los motores de búsqueda de empleo siguen siendo las fuentes más utilizadas por los demandantes de empleo actuales y potenciales. Entre las plataformas de medios sociales, Facebook mantiene su posición como el canal de mayor éxito para los demandantes de empleo, con una popularidad constante entre las distintas generaciones, pero con un rendimiento ligeramente superior entre los que tienen un nivel educativo más bajo.

# resumen ejecutivo: puntos clave



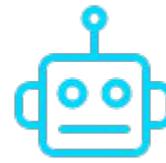
## equidad

aproximadamente uno de cada cuatro trabajadores mexicanos se identifica como parte de un grupo minoritario, ya sea debido a su género, orientación sexual, etnia/nacionalidad, religión, discapacidad u otra característica definitoria. La generación Z lo hace con más frecuencia que otras generaciones.

Los miembros de grupos minoritarios tienden a ser más duros con los empresarios mexicanos cuando se trata de la igualdad de trato en el lugar de trabajo. Esto se aplica a cada uno de los siguientes aspectos:

- ser valorados en su organización por características únicas
- trato justo por parte de los altos directivos en términos de contratación y reciclaje/mejora de las calificaciones
- las mejores oportunidades para los empleados que más las merecen
- encontrar obstáculos en su progresión profesional
- igualdad salarial y de oportunidades

La discrepancia percibida es significativa para los empleadores mexicanos, lo que los lleva a prestar atención a estos resultados.



## inteligencia artificial

La IA está ganando terreno en el lugar de trabajo en México, ya que uno de cada cuatro trabajadores afirma utilizarla con regularidad; aún más entre las personas con un nivel educativo alto, donde casi uno de cada tres afirma utilizarla con regularidad.

Aunque sólo el 8% de los trabajadores ya se ve afectado por la IA en el lugar de trabajo, la previsión del impacto de la IA en un futuro próximo está cada vez más extendida. Algo más de la mitad de los trabajadores espera que la IA afecte a su trabajo al menos de algún modo en los próximos 5 años, y esta expectativa es especialmente prevalente entre los que ya la utilizan.

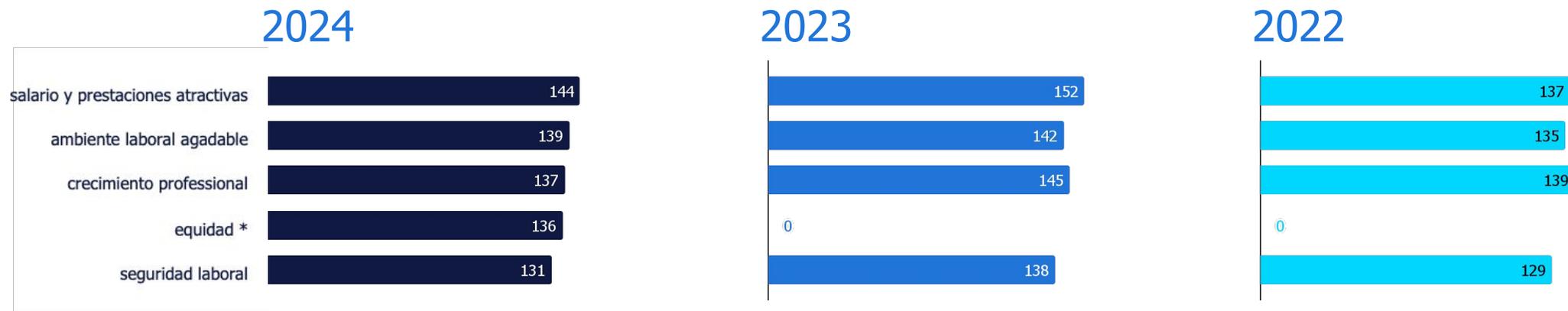
La influencia prevista de la IA en su satisfacción laboral es predominantemente positiva: el 63% tiene una visión positiva de su impacto, frente a sólo el 4% que espera una influencia negativa. Además, las perspectivas positivas aumentan con la edad, lo que sugiere una posible estrategia para que los empleadores aprovechen los comentarios positivos de los usuarios actuales cuando introduzcan nuevas aplicaciones de IA, persuadiendo potencialmente a las partes neutrales de sus beneficios.

factores clave.



# qué quieren los empleados potenciales, los 5 factores más importantes a la hora de elegir un empleador.

Un salario y unos beneficios atractivos siguen siendo el factor más importante por segundo año consecutivo, especialmente para los GenX y las personas con estudios superiores. La progresión profesional, que fue la principal prioridad en 2022 y la segunda en 2023, ha descendido constantemente en la clasificación. Este año, un ambiente de trabajo agradable la ha superado en importancia, desplazando la progresión profesional al tercer puesto. La equidad, nueva en el research de este año, se ha convertido rápidamente en una de las 5 prioridades principales. En particular, la equidad parece ser especialmente importante para las mujeres y la generación X.



\*nuevo en 2024: 'ofrece a los empleados igualdad de oportunidades sin importar la edad, género, etnia, etc.'

cómo leer las puntuaciones indexadas anteriores:  
150: el factor es elegido un 50% más importante que la media  
75: el factor es elegido un 25% menos importante que el factor medio

# percepción de la oferta de empleo en méxico.

Comprender la diferencia entre lo que quieren los empleados y lo que creen que ofrecen los empleadores proporciona información valiosa para crear una marca de empleador. Además, la evaluación comparativa con lo que los empleados perciben que les ofrece su empleador actual da más contexto a las brechas que deben superarse

## evaluación del empleador actual

1. muy buena reputación
2. salud financiera
3. ubicación conveniente
4. ambiente laboral agradable
5. seguridad laboral a largo plazo
6. balance vida-trabajo
7. contenido laboral interesante
8. salario y prestaciones atractivas
9. crecimiento profesional
10. retribuye a la sociedad

## perfil del empleador ideal

1. salario y prestaciones atractivas
2. ambiente laboral agradable
3. crecimiento profesional
4. equidad
5. seguridad laboral a largo plazo
6. balance vida-trabajo
7. posibilidad de trabajar vía remota/desde casa
8. ubicación
9. retribuye a la sociedad
10. salud financiera

Los empleadores mexicanos obtienen resultados relativamente buenos en todos los factores

A pesar de que la progresión profesional y un salario atractivo muestran una notable brecha en las clasificaciones, una mayoría sustancial—dos tercios—ve favorablemente a sus empleadores en relación con ambos aspectos. Aunque el salario recibe una valoración uniforme en todos los grupos demográficos, las generaciones más jóvenes expresan una opinión más positiva de las estrategias de progresión profesional de sus empresas que las generaciones de más edad.

# principales empleadores y perspectivas del sector.



# los principales empleadores para trabajar en México.

## 2024

1. Samsung
2. Bimbo
3. Hewlett Packard Enterprise Company
4. AMAZON
5. Nestlé
6. Mercado Libre
7. Grupo Carso
8. Coca-Cola
9. Nissan
10. Mazda

## 2023

1. Hewlett Packard Enterprise Company
2. AMAZON
3. Samsung
4. Mazda
5. Grupo Modelo
6. Nestlé
7. General Motors
8. Toyota
9. Aeroméxico
10. Ford

## 2022

1. Samsung
2. AMAZON
3. Volkswagen
4. Hewlett Packard Enterprise Company
5. Coca-Cola
6. Nestlé
7. Daimler
8. Mazda
9. Aeroméxico
10. Honda

# los 3 principales factores de las PVE de las 5 principales empresas.

Las 5 primeras empresas de México están muy bien valoradas por su salud financiera y su reputación. La mayoría también sobresalen en términos de seguridad laboral, con la excepción de Amazon. Estos datos ponen de relieve cómo la marca de un empleador puede seguir siendo fuerte, incluso si las principales prioridades como el salario y los beneficios, y el ambiente de trabajo no son los principales diferenciadores. También sugiere que los empleados pueden valorar estos otros factores más de lo que se percibe inicialmente.

## principales empresas

---

1. Samsung

---

2. Bimbo

---

3. Hewlett Packard Enterprise Company

---

4. AMAZON

---

5. Nestlé

---

## 1.

---

salud financiera

---

## 2.

---

muy buena reputación

---

## 3.

---

seguridad laboral a largo plazo

---

seguridad laboral a largo plazo

---

seguridad laboral a largo plazo

---

contenido laboral interesante

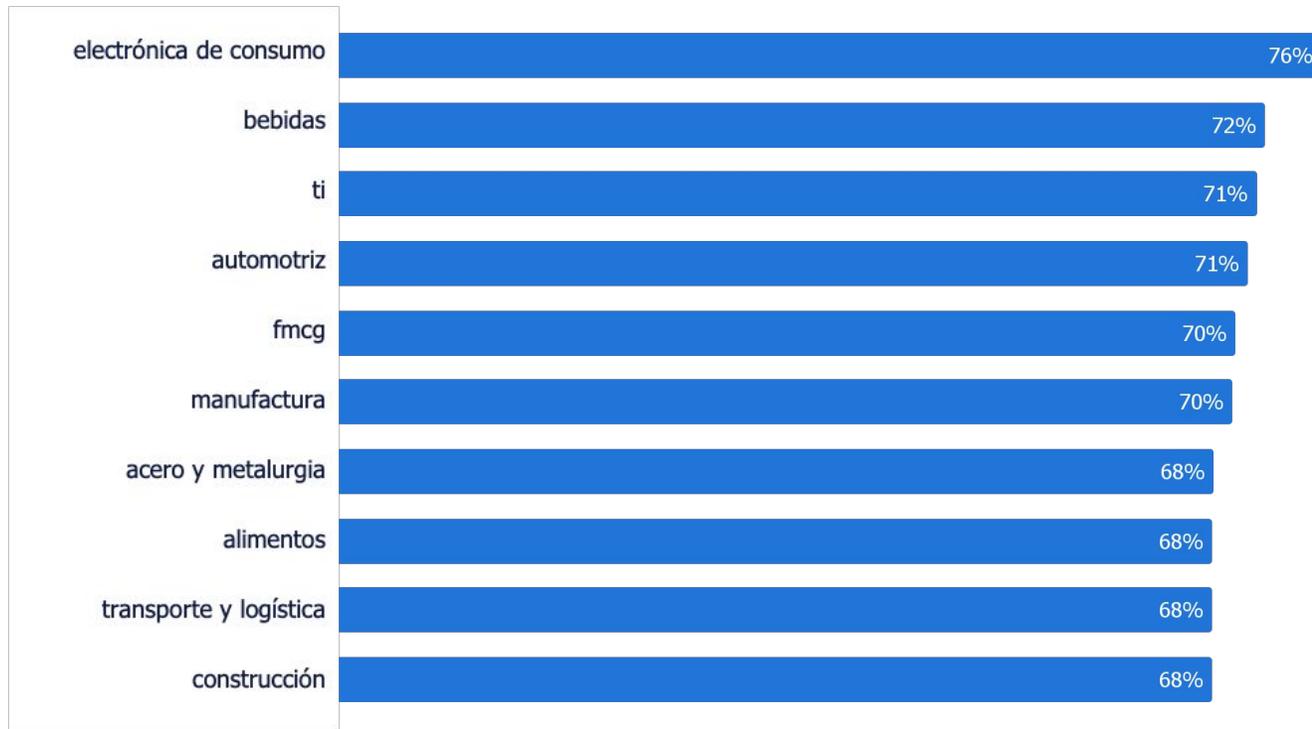
---

seguridad laboral a largo plazo

---

# atractivos del sector.

## los 10 sectores con mejores resultados



El sector de la electrónica de consumo es el más atractivo para trabajar en México.

Esto puede deberse a que la empresa más atractiva para trabajar pertenece a ese sector: Samsung.

Las diferencias entre todos los demás sectores son pequeñas, lo que significa que estos empleadores podrían competir no solo dentro de su propio sector, sino también con otros múltiples sectores a la hora de atraer talento.

# las 3 mejores empresas de los 10 principales sectores

## sector

1. electrónica de consumo

## 1.

Samsung

## 2.

General Electric

## 3.

Mabe

2. bebidas

Coca-Cola

Heineken

Grupo Modelo

3. ti

Hewlett Packard Enterprise Company

Flextronics Manufacturing

Softtek

4. automotriz

Nissan

Mazda

Volkswagen

5. fmcg

Bimbo

Nestlé

Coca-Cola

6. manufactura

Nissan

Mazda

Volkswagen

7. acero y metalurgia

Industrias Peñoles

Ternium

Grupo México

8. alimentos

Bimbo

Nestlé

Grupo Lala

9. transporte y logística

AMAZON

Aeroméxico

DHL

10. construcción

Grupo Carso

Grupo IUSA

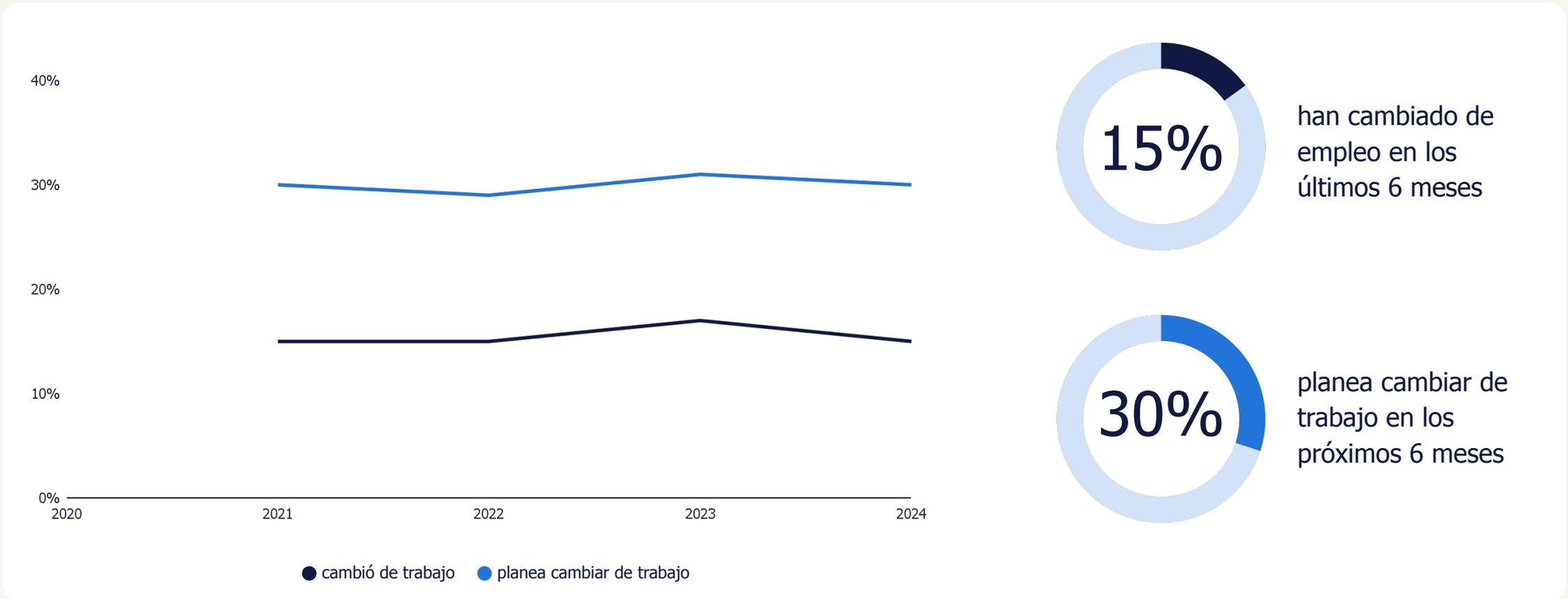
Cemex

comportamiento de cambio  
de trabajo a fondo.



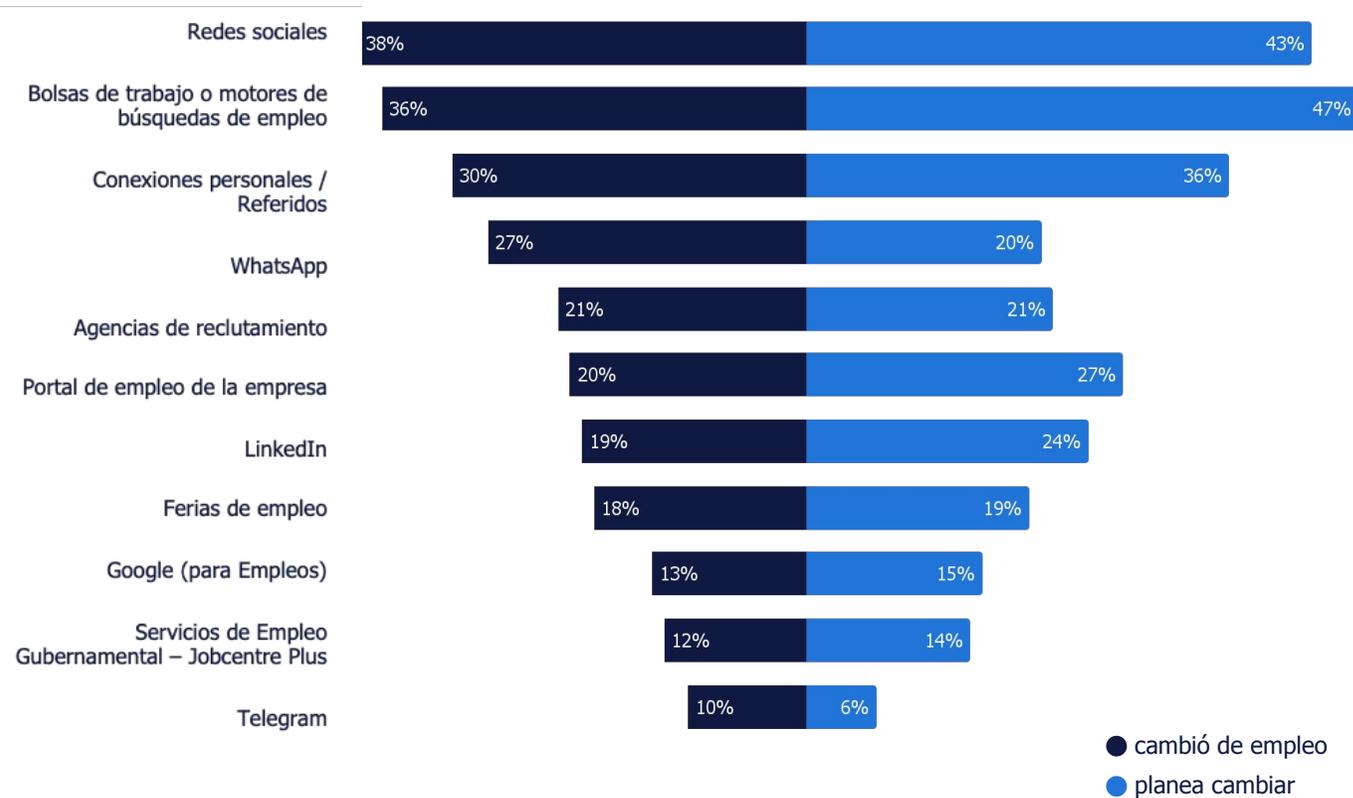
# comportamiento de cambio de trabajo con el tiempo.

En comparación con el año pasado, se ha producido un ligero descenso en el número de empleados que cambiaron de trabajo (-2%), así como en los que tienen previsto hacerlo en los 6 primeros meses de 2024 (-1%). La generación Z es la que presenta las tasas más elevadas tanto de cambio de empleo (22%) como de intenciones de cambiar (40%).



# cómo los empleados de México encuentran nuevas oportunidades de empleo.

## fuentes de oportunidades laborales



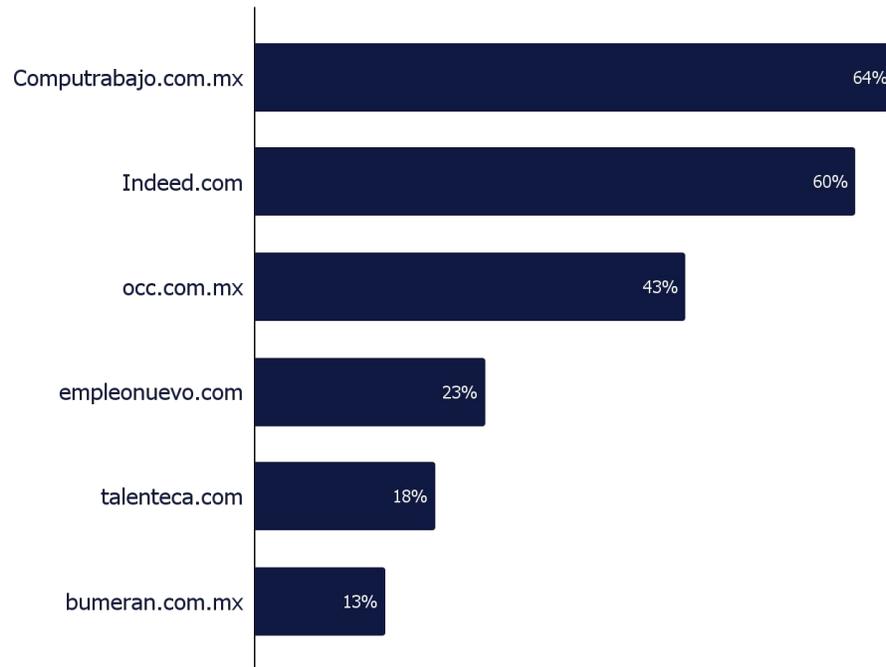
Las redes sociales y los motores de búsqueda parecen ser las herramientas más populares y eficaces entre quienes buscan empleo en México.

Entre los que cambiaron de trabajo, las redes sociales fueron el canal más exitoso especialmente para la Generación Z (43%) y los trabajadores con bajo nivel educativo (59%), mientras que los motores de búsqueda fueron particularmente eficaces para los millennials (44%) y las personas con alto nivel educativo (43%). Además, parece que WhatsApp tiene un fuerte índice de éxito, especialmente entre la Generación Z (31%).

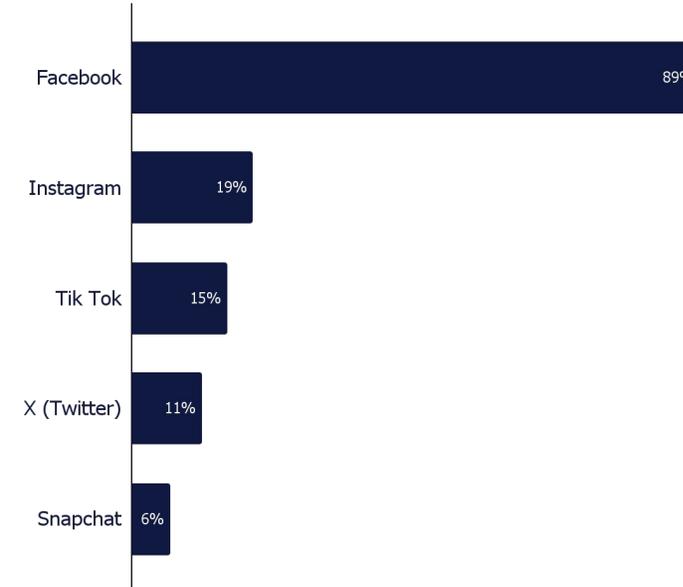
# portales de empleo y canales de redes sociales

Computrabajo sigue siendo el portal de empleo más utilizado, pero este año Indeed se acerca al primer puesto. Los millennials han utilizado ambas plataformas con más éxito que otras generaciones. Facebook sigue siendo el canal de redes sociales con más éxito entre los solicitantes de empleo.

## portales de empleo\*

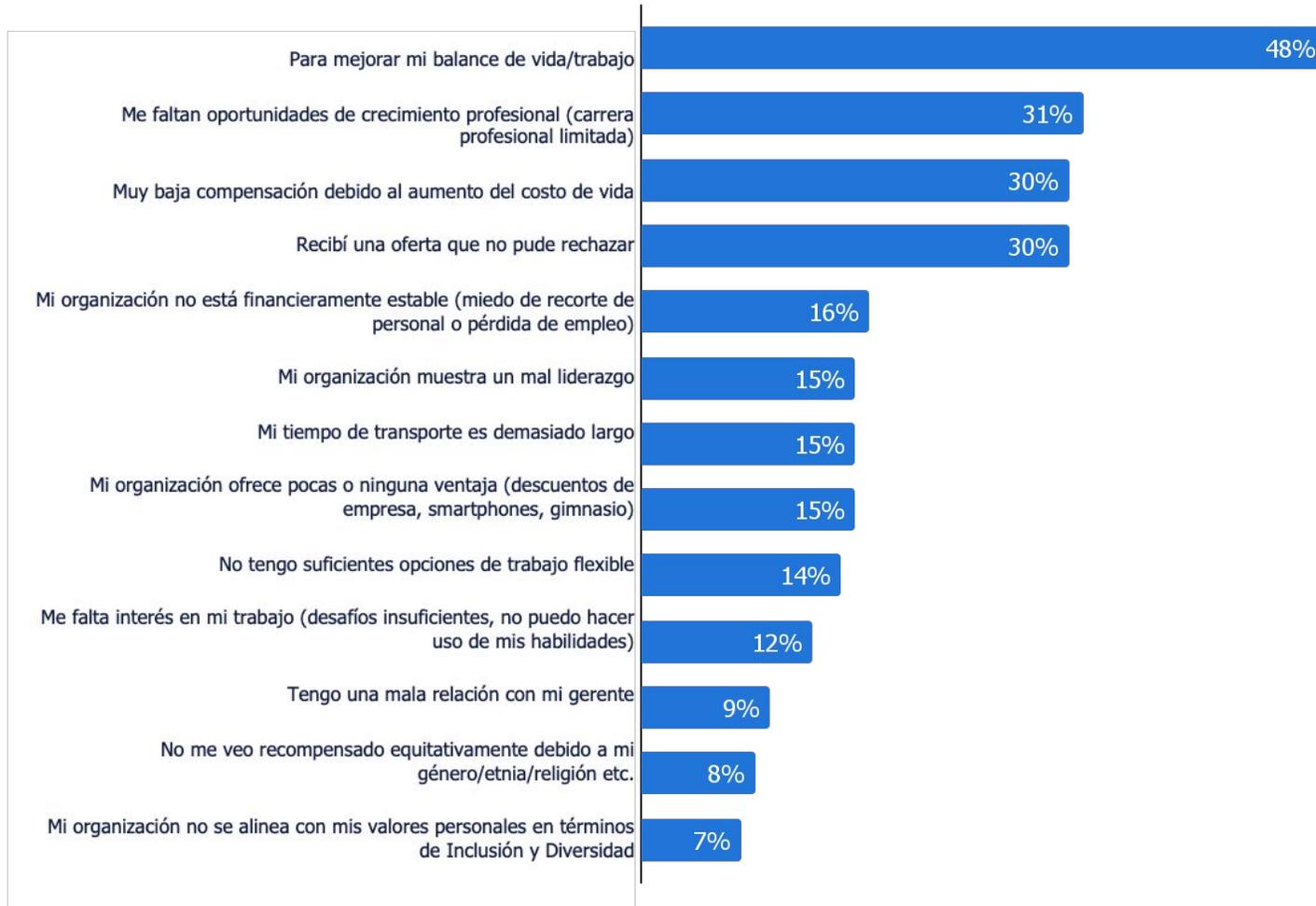


## canales de redes sociales\*



\*nota: los portales de empleo y las redes sociales son preguntas de seguimiento de los canales utilizados para encontrar nuevos empleos.

# motivos para renunciar a un empleador



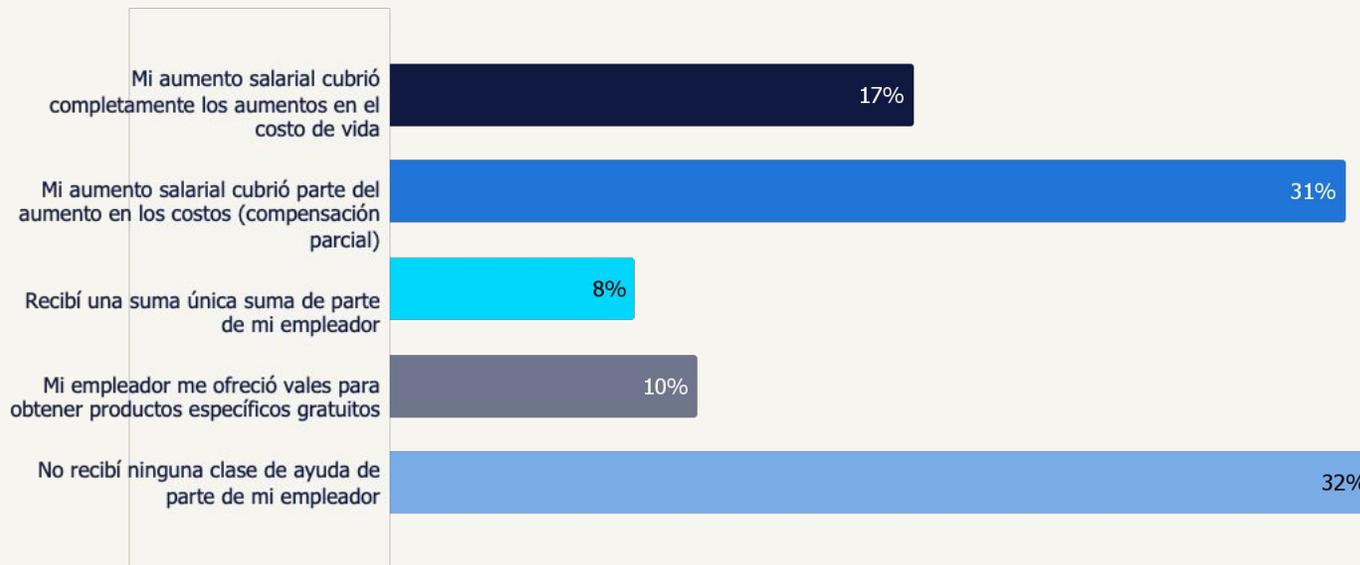
La mejora del equilibrio entre la vida profesional y personal sigue siendo la principal motivación para dejar la empresa actual.

Este factor es especialmente importante para los hombres (51%) en comparación con las mujeres (45%).

Las tres razones siguientes tienen un peso comparable, pero todas influyen más en los individuos de la Generación X que en los de otras generaciones, especialmente la remuneración demasiado baja (37%). La falta de crecimiento profesional motiva especialmente a las personas con estudios superiores (34%).

# compensación por inflación.

¿De qué manera le ha ayudado económicamente su empresa a hacer frente al aumento de los costos de vida?



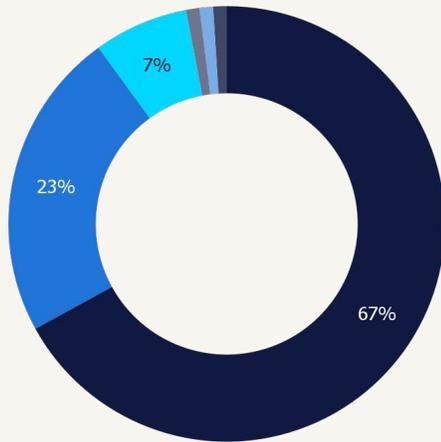
Uno de cada tres no recibió ningún tipo de compensación por inflación.

Estos empleados son ligeramente más propensos a dejar su empresa (37%) que los que recibieron algo (24%). Por otra parte, si nos fijamos sólo en los que recibieron una suma única, vemos que también tenían un mayor deseo de marcharse (35%).

Las mujeres tenían más probabilidades de no recibir ninguna indemnización (38%) que los hombres (37%). Los empleados de Generación X son también los que menos probabilidades tienen de recibir algún tipo de indemnización (42%).

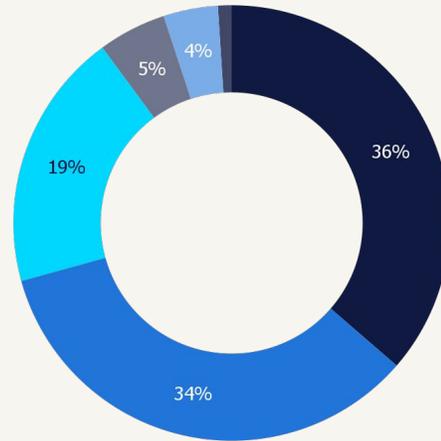
# crecimiento profesional.

## importancia de la capacitación continua



- 5 – me es muy importante
- 4
- 3
- 2
- 1 – no me es importante
- no lo se

## suficientes oportunidades para desarrollarse en su puesto



- 5 – totalmente cierto
- 4
- 3
- 2
- 1 – totalmente falso
- no lo se

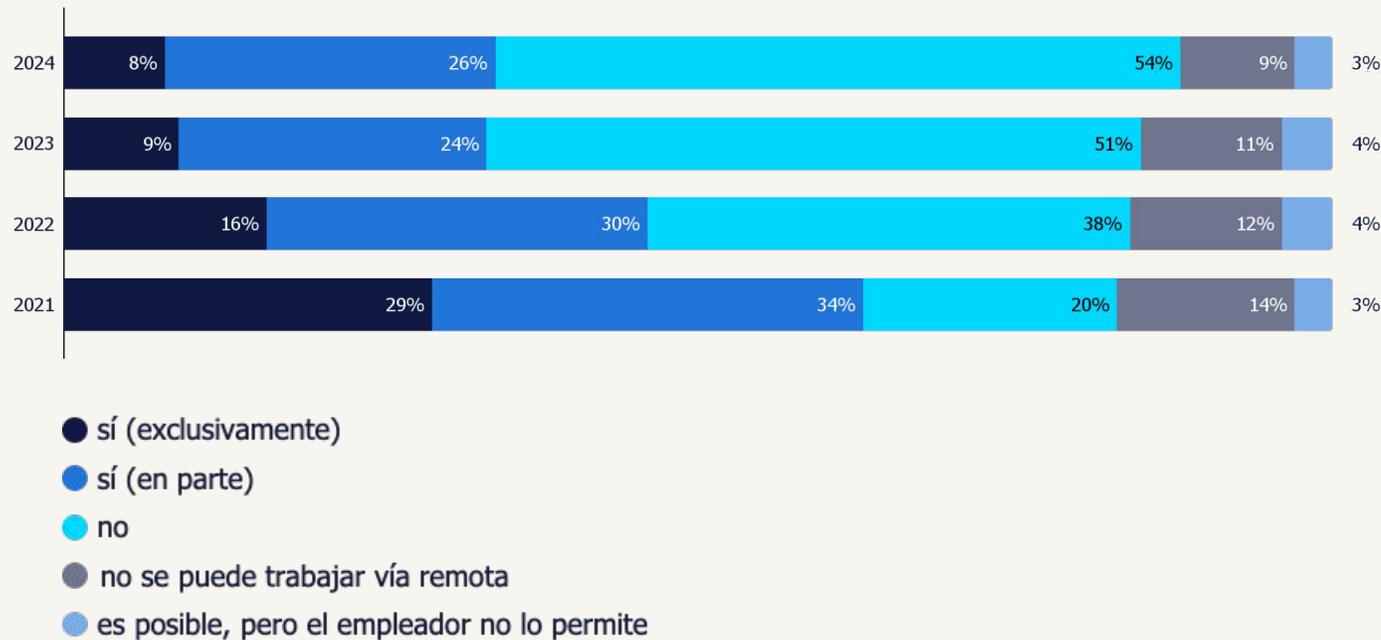
Sólo el 9% de los trabajadores no tiene suficientes oportunidades para desarrollarse en su puesto.

Aunque constituyen sólo una pequeña proporción de la mano de obra, es notable que, en un mercado laboral tenso, estos trabajadores sean más propensos a abandonar la organización (51%), en comparación con aquellos cuyas expectativas se cumplen (23%). Los empresarios no deben pasar por alto esta importante tendencia.

La importancia de la capacitación es reconocida por el 90% de los trabajadores mexicanos, lo que subraya que dicha capacitación debe ofrecerse cuando y donde sea posible.

# tendencia de trabajo remoto.

## ¿actualmente trabaja vía remota o desde casa?



El trabajo a distancia a tiempo completo ha disminuido ligeramente, mientras que el trabajo híbrido ha aumentado marginalmente.

Un tercio de la población activa mexicana sigue trabajando (parcialmente) desde casa. Este porcentaje aumenta entre las personas con estudios superiores (38%), que trabajan a distancia de algún modo, frente a las personas con estudios medios, que sólo lo hacen en un 27%.

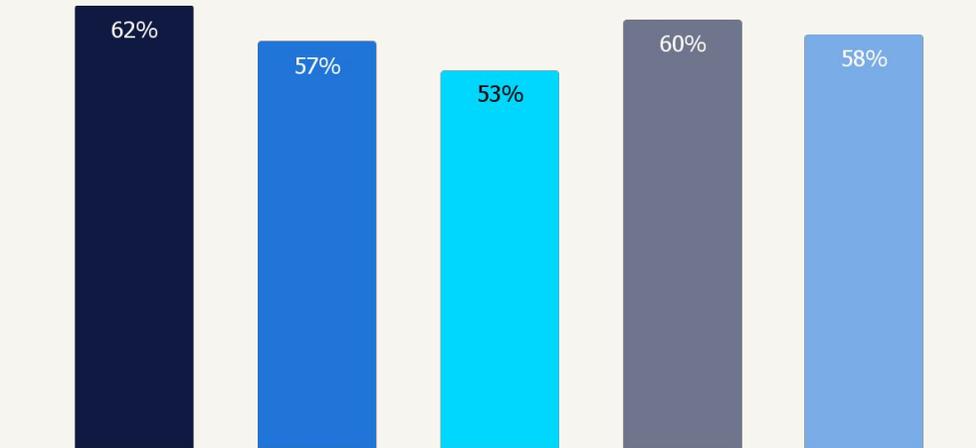
Los Baby Boomers son los que menos trabajan a distancia (28%), lo que puede deberse al hecho de que una gran proporción afirma que es imposible trabajar desde casa (20%).

# temas anuales: equidad e IA



# equidad.

¿Cuál de las siguientes declaraciones considera que es cierta sobre su empleador actual?



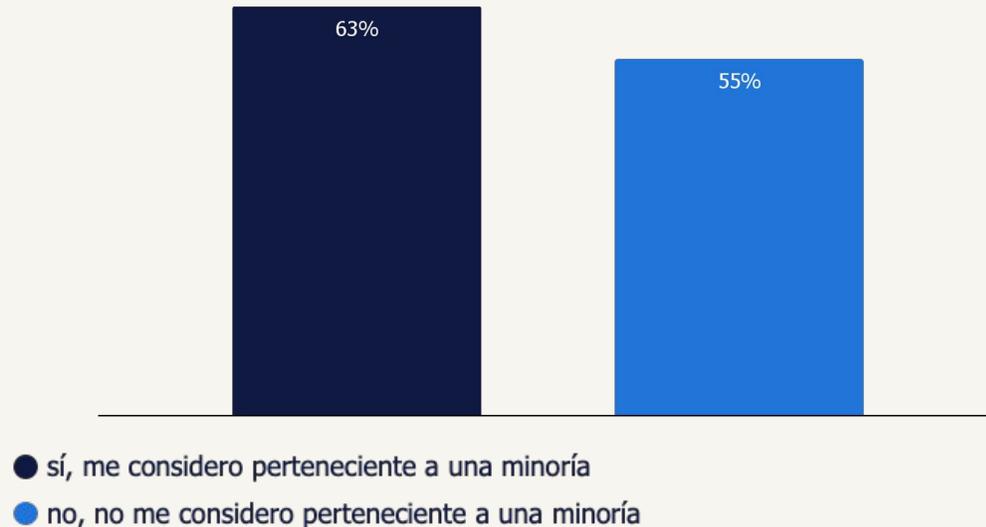
- en mi organización se valoran mis atributos, características, competencias, experiencia y capacitación únicos
- los altos directivos son justos a la hora de contratar o promocionar a sus subordinados
- en mi organización, las mejores oportunidades son para los empleados que más lo merecen
- mi organización ofrece igual salario por igual trabajo
- los altos directivos son justos en lo que respecta a las oportunidades de reciclaje y mejora de las competencias de sus subordinados

Los organizaciones en México muestran un buen comportamiento en todas las categorías de equidad.

Esta evaluación es similar en la mayoría de los grupos demográficos. Dicho esto, aproximadamente uno de cada cuatro trabajadores mexicanos se identifica como parte de un grupo minoritario, ya sea por identidad de género, religión, discapacidad o etnia. Este grupo demográfico es notablemente más crítico con sus empleadores en comparación con sus homólogos no pertenecientes a minorías en todas las dimensiones de equidad representadas en el gráfico.

# equidad.

Me he enfrentado a obstáculos en mi progresión profesional en esta organización que creo que se deben a quién soy



Dos de cada tres trabajadores mexicanos que se identifican como minoría sienten que se han enfrentado a obstáculos en su desarrollo profesional debido a su identidad.

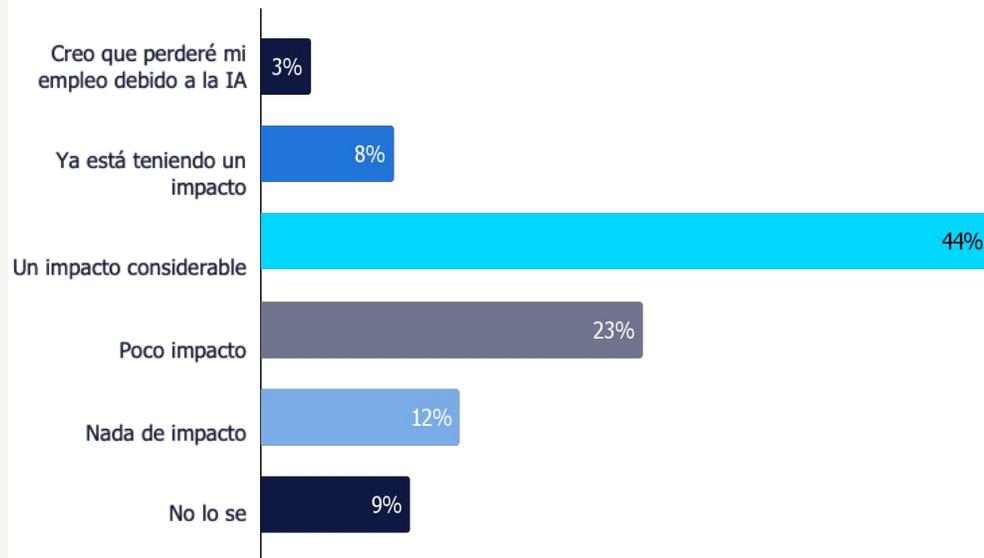
La disparidad entre minorías y no minorías a la hora de enfrentarse a obstáculos es relativamente pequeña en comparación con otros mercados, ya que los obstáculos son frecuentes para el 57% de toda la mano de obra.

Los trabajadores de la Generación Z también afirman con más frecuencia haberse enfrentado a obstáculos de este tipo (en parte porque también afirman con más frecuencia pertenecer a una minoría).

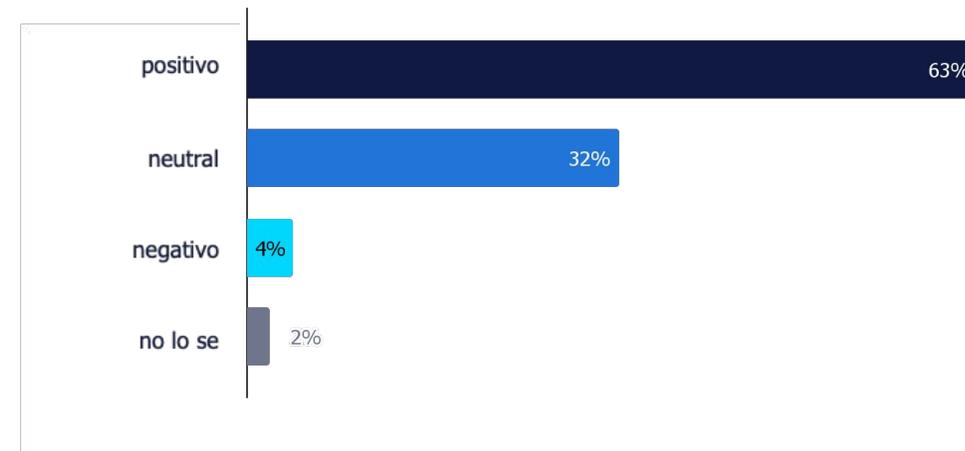
# impacto de la inteligencia artificial en los empleos.

Aproximadamente 1 de cada 4 empleadores ya utiliza IA de forma regular; entre los Millennials, esta cifra es de uno de cada tres. Bastante más de la mitad de los trabajadores mexicanos esperan que la IA tenga al menos algún impacto en su trabajo, cifra que aumenta hasta el 75 % entre los que ya la utilizan con regularidad. La influencia de la IA en la satisfacción laboral es muy positiva, especialmente entre la Generación X (66 %) y las personas con menor nivel educativo (66 %).

## impacto previsto de la IA en su trabajo



## impacto de la IA en la satisfacción laboral\*.



\* sólo se pregunta a quienes consideran que la IA tiene un impacto entre pequeño y considerable en su trabajo.



# hablemos.

comencemos una conversación

Nuestro research tiene muchos conocimientos, aunque complejos, por lo que nos encantaría tener la oportunidad de guiarle a través de este documento, compartir nuestras ideas y responder a cualquier pregunta que pueda tener.

Randstad México  
Cristina Riesgo  
[cristina.riesgo@randstad.com.mx](mailto:cristina.riesgo@randstad.com.mx)

gracias.



partner for talent.