



Estudio sobre Tendencias de Beneficios para Empleados en México 2018

Creando un mejor lugar de trabajo

Contenido

6	Capítulo 1 Un punto de inflexión para el bienestar en el lugar de trabajo
16	Capítulo 2 El bienestar financiero es la base de un lugar de trabajo estable
26	Capítulo 3 Sentirse pleno en el trabajo
36	Reflexiones y recomendaciones En un mejor lugar de trabajo, los empleados valoran más su empleo porque se les trata como individuos



Para obtener más información, visite
benefittrends.metlife.com

Mejores lugares de trabajo en México

Han pasado cinco años desde la última vez que se llevó a cabo el Estudio sobre Tendencias de Beneficios para Empleados (EBTS por sus siglas en inglés) en México.

Tanto la economía como las prácticas de empleo han cambiado significativamente desde entonces. Las reformas han introducido prácticas de empleo más estables, con una alta tasa de empleo informal en México que ha disminuido de 54.7% a 52.5% desde 2012; la inclusión financiera está mejorando, en parte gracias al programa Prospera y a que el crecimiento se ha visto fortalecido. Sin embargo, según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), “[si bien] las empresas más productivas de México han tenido un buen desempeño... la mayoría sigue luchando por mejorarlo”¹.

México también tiene una enorme brecha de productividad laboral entre las pequeñas y medianas empresas (PYMES) y las grandes empresas. La productividad de las pequeñas empresas mexicanas (10-19 empleados) es de sólo 34%, mientras que el promedio de la OCDE para las empresas de este tamaño es de 55%.² Para las pequeñas empresas (20-49 empleados), es de 37% (promedio de la OCDE de 73%) y para las medianas empresas (50-249 empleados), es de 46% (promedio de la OCDE de 85%).² Las empresas más grandes de México están incrementando su productividad en 5.8% al año; en el caso de las pequeñas empresas está disminuyendo en 6.5% al año.²

A medida que se fortalezca el crecimiento, la motivación de los trabajadores y el impulso de la productividad seguirán siendo una prioridad clave para las empresas de todos los tamaños. Se trata de una misión difícil, en parte porque los lugares de trabajo son cada vez más diversos desde el punto de vista económico y educativo, y porque los objetivos y las necesidades de los empleados son más variados.

Los beneficios tienen un gran papel en esa misión. Sin embargo, el EBTS muestra una brecha entre los puntos de vista de los empleadores sobre las actitudes laborales, la salud y el bienestar y los de sus empleados. Esto no es algo nuevo: en 2013, los empleadores también sobrestimaron los niveles de compromiso de los empleados. No obstante, la brecha se ha ampliado. Mientras que el 66% de los empleados en 2013 afirmó que valoraba mucho los beneficios para su seguridad financiera, su jubilación o sus necesidades de cuidado de la salud, la proporción ha caído al 34%, por debajo de lo que observamos en otros mercados globales como el Reino Unido (55%), los Emiratos Árabes Unidos (51%) y Egipto (51%).³

Los empleadores pueden abordar las necesidades insatisfechas de su fuerza laboral multigeneracional y por tanto puede ayudar a obtener una sensación fundamental de estabilidad en su salud, seguridad financiera y capacidad para equilibrar la vida familiar y la laboral. Este informe muestra cómo se han convertido en áreas prioritarias para los empleadores que esperan construir un mejor lugar de trabajo y generar lealtad, compromiso y productividad por parte de los empleados.



La brecha de percepción en el lugar de trabajo se amplía

Los empleadores pueden esforzarse más para entender cómo se sienten sus empleados con respecto al lugar de trabajo.

Porcentaje que coincide con cada afirmación

	Los empleados declaran sobre su estado		Los empleadores declaran acerca del estado de sus empleados	
	2013	2017	2013	2017
Lealtad con su empresa	58%	60%	61%	78%
Satisfacción con su trabajo	71%	48%	73%	78%
Satisfacción con sus beneficios	51%	29%	66%	73%

Todos queremos mejores lugares de trabajo

La satisfacción de las diversas necesidades ya es una prioridad para la mayoría de los empleadores.

Principales razones para ofrecer beneficios a los empleados según lo reportado por compañías de los siguientes tamaños *:

	Empresa pequeña	Empresa mediana	Empresa grande
Mejorar la salud y el bienestar de los empleados	97%	92%	92%
Aumento de la productividad de los empleados	88%	89%	92%
Satisfacer las diferentes necesidades de los empleados	93%	90%	94%

* El tamaño de la empresa se define como pequeña (50-99 empleados), mediana (99-1000 empleados) y grande (1000+ empleados).

La evidencia sugiere que mejores lugares de trabajo significan mejores rendimientos

Aumentar el valor percibido de un programa de beneficios incide en el compromiso de los empleados en el trabajo.

Para comprobarlo, buscamos correlaciones entre diversos aspectos de actitud y resultados empresariales, como la participación, el compromiso y la capacidad de trabajo de los empleados.

Nuestro análisis muestra que entre más valora un empleado los beneficios que recibe de su empleador, más comprometido está con su trabajo y con el lugar de trabajo.

En una escala de uno a siete, un aumento de un punto en la composición de EBTS (donde los empleados califican más alto a afirmaciones como “Valoro mucho los beneficios que brinda mi empleador para mi seguridad financiera, mi jubilación y mis necesidades de atención médica”) corresponde a un aumento del 11% en la participación y compromiso de los empleados. Esta cifra es ligeramente superior a la de Chile (10%) y comparable a mercados como Australia, el Reino Unido y los Emiratos Árabes Unidos.³

Esto es tan eficaz como la satisfacción con el salario o incluso tener un jefe comprensivo. El análisis muestra que mejorar el sentido de valor de un empleado en sus beneficios puede aumentar su compromiso, lo que se mide por afirmaciones como “para ayudar a esta organización a tener éxito, estoy dispuesto a trabajar más de lo necesario”, y “en el trabajo, siento que estoy lleno de energía”. Estos son indicadores inequívocos del crecimiento de la productividad.

“Valoro mucho los beneficios que brinda mi empleador para mi seguridad financiera, mi jubilación y mis necesidades de atención médica” corresponde a un aumento del

11%

en la participación y compromiso de los empleados. Esta cifra es ligeramente superior a la de Chile (10%) y comparable a mercados como Australia, el Reino Unido y los Emiratos Árabes Unidos.³

Capítulo 1

Un punto de inflexión para el bienestar en el lugar de trabajo

México ocupa un lugar destacado en las listas mundiales de enfermedades de estilo de vida que se pueden prevenir, lo que significa que hay mucho que se podría hacer para mejorar la salud pública. Sin embargo, a pesar de la fuerte inversión pública en salud, el gasto de bolsillo sigue siendo casi el 50% del gasto total en salud en México, el más alto de la OCDE. Esto significa que las empresas tienen la oportunidad de mejorar las vidas de sus empleados, respondiendo tanto a las necesidades agudas de salud como al bienestar continuo.

Hoy en día, los empleadores de todo el mundo comprenden que los empleados más sanos y menos estresados ofrecen más en el trabajo, y son testigos de las mejoras diarias en la calidad, el compromiso y la productividad del trabajo. Por lo tanto, el bienestar es un tema muy importante en el lugar de trabajo.

El “movimiento del bienestar” también ha crecido en México. El 93% de los empleadores ahora afirman que fomentar el comportamiento saludable de los empleados es una meta importante para ofrecer beneficios. El 70% de los empleadores en México afirman brindar iniciativas de bienestar. En Brasil, es sólo el 48% y en los Emiratos Árabes Unidos el 60%.³

Las actuales iniciativas de bienestar tienen un impacto en los empleados en México: el 92% de los empleados que han participado en programas de bienestar dicen que tuvieron un impacto positivo en su salud. Estos empleados muestran niveles más altos de compromiso que aquellos que no han participado en planes de bienestar.

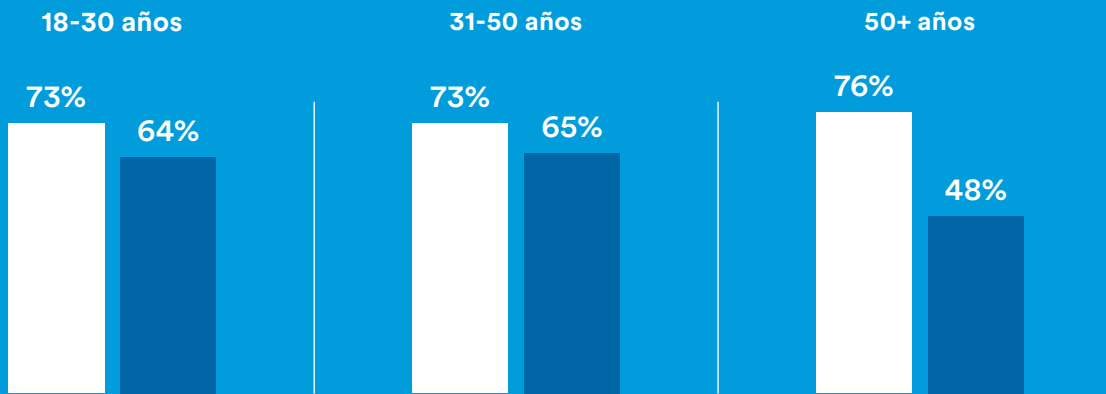
¿Cuál es el desafío? A pesar del impulso positivo, los empleadores y empleados no están alineados con sus prioridades de bienestar. Mientras que el 73% de las empresas dicen estar satisfechas con los beneficios de bienestar que ofrecen a los trabajadores, sólo el 29% de los empleados declara estar satisfecho, con las opciones específicas de bienestar que se ofrecen en su lugar de trabajo, especialmente entre las empresas más pequeñas (19%).

Existe la oportunidad de diferenciar las ofertas de bienestar mediante la implementación de programas específicos. Al igual que con cualquier beneficio que se ofrezca, la clave es entender a la población de empleados y, posteriormente, apuntar a las medidas de alto impacto, ya sean programas físicos, mentales o sociales.



Los empleados ya tienen el “bienestar” en su mente

La salud y el bienestar ya no son un asunto puramente personal. Los empleados esperan contar con un “buen lugar de trabajo”.



- Me preocupa como mi salud, o la salud de mi familia, impactará mi capacidad de trabajar
- Los empleadores deberían hacerse responsables de la salud y el bienestar de sus empleados

Los lugares de trabajo más saludables contribuyen a aumentar la permanencia

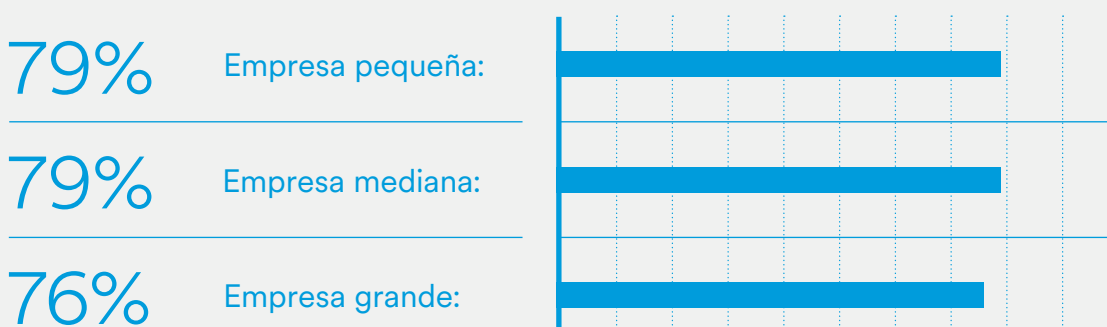
La participación en programas de bienestar puede ofrecer mayores niveles de satisfacción, lealtad y productividad.

	Participó	No participó
Estoy satisfecho con el trabajo que tengo ahora	75%	50%
Soy leal a mi empleador	81%	63%
Me siento física y mentalmente capaz de hacer mi trabajo	83%	71%

Los empleadores pueden concentrarse en los beneficios o de lo contrario pueden perder ganancias

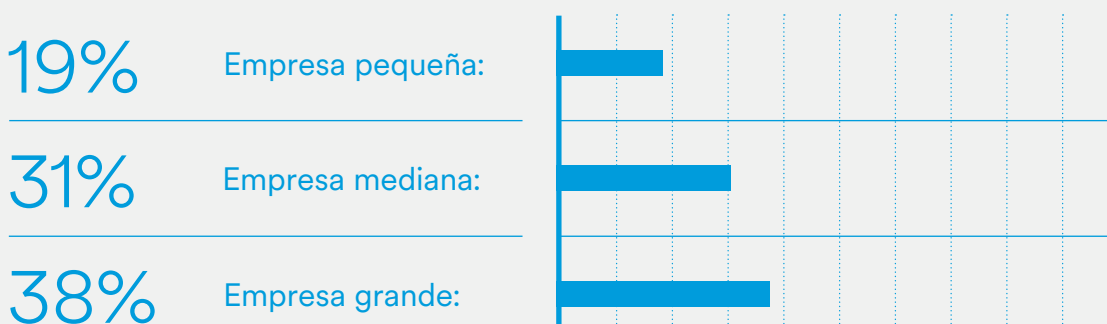
Los empleadores reportan altos niveles de satisfacción con sus programas.

“¿Qué tan satisfecho está con el impacto que sus programas de bienestar tienen en su fuerza laboral?”



Pero los empleados, en compañías más pequeñas, afirman que están menos satisfechos con los programas de bienestar ofrecidos.

“Me siento satisfecho con los programas que mis empleadores ofrecen”



Capítulo 1 – Parte 1

¿Cuál es la necesidad de bienestar?

Entender las principales necesidades de salud de los empleados es una forma útil de ayudar a dirigir los programas de bienestar que aumentan la productividad y reducen los costos de atención médica. México es la segunda nación más obesa de la OCDE; casi 1 de cada 6 adultos son diabéticos. Por lo tanto, no es sorprendente que tanto los empleadores como los empleados clasifiquen las enfermedades del estilo de vida como una de las cinco principales preocupaciones de salud en nuestro estudio.

El cáncer es una gran preocupación entre los empleados . El 21% de los empleados también menciona el estrés como una de las tres principales preocupaciones, pero el 47% de los empleadores lo considera como su principal preocupación de salud. Es probable que esto se deba a que el bienestar mental es una conexión más evidente con el desempeño en el lugar de trabajo.

A medida que la fuerza de trabajo se diversifica y envejece, aumentará la importancia de contar con una ofertas de bienestar más amplia. Los trabajadores mayores en México pueden enfrentar diferentes retos de salud, como diabetes, enfermedades cardíacas y condiciones más graves, que las personas más jóvenes, donde el estrés es una mayor preocupación.

Los costos del cuidado de la salud deben impulsar el bienestar

Uno de los grandes factores que impulsan el bienestar en el lugar de trabajo son los gastos médicos derivados.

90%

de los empleadores están de acuerdo en que la gestión de los costos de salud de los empleados es un motivo importante para ofrecer beneficios.

36%

de los empleadores se enfrentan al aumento de los costos de la atención de la salud.

La brecha del bienestar: los empleados temen a las enfermedades

Las preocupaciones de los empleados varían según su edad, lo que pone en evidencia la oportunidad de comprender la combinación de necesidades en el lugar de trabajo.

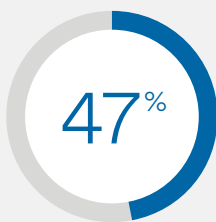
“¿Cuáles son los tres problemas de salud que más te preocupan?” - porcentaje de encuestados que incluyen la afección entre los tres principales problemas de salud:

	18–30 años	31–50 años	50+ años
Cancer	62%	63%	48%
Diabetes	45%	47%	52%
Enfermedad cardíaca	41%	45%	48%
Estrés	26%	22%	7%

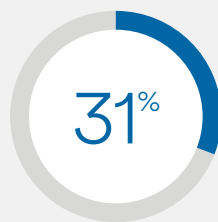
La brecha del bienestar: los empleadores se enfocan más en la productividad

Los empleadores se enfocan en el estrés, pero sólo como parte de un programa más amplio de salud y bienestar.

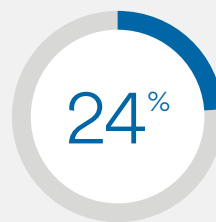
“¿Cuáles son los problemas de salud más serios para sus empleados?” - porcentaje de encuestados que mencionan la enfermedad entre sus tres principales preocupaciones.



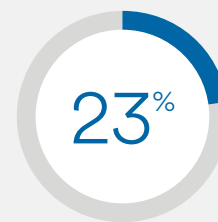
Estrés



Obesidad



Presión arterial alta



Equilibrio entre la vida laboral y personal

Capítulo 1– Parte 2

Adaptando el bienestar para lograr el máximo impacto

El enfoque único del bienestar se está volviendo obsoleto. Según nuestro estudio, parece que un buen programa de bienestar permite a los empleados elegir los beneficios más apropiados para ellos. Esto podría incluir educación y concientización, prevención y detección, cambios de comportamiento y, cuando sea necesario, intervenciones de salud.

Un programa de concientización puede ser un buen punto de partida. Nuestros datos sugieren que el 72% de los empleadores en México señalan que ofrecen esquemas para compartir información de salud y el 71% señalan que ofrecen programas de concientización sobre la salud de las mujeres. Esto es aproximadamente igual a las cifras de Brasil, y mucho más alto que en Chile (donde sólo el 56% de los empleadores ofrecen programas de concientización sobre la salud de la mujer).³

A partir de aquí, las cosas se complican. Nuestros datos muestran que los programas de concientización son atractivos y poco costosos, pero no ocupan un lugar destacado en las listas de deseos de los empleados. Por ejemplo, hay una gran demanda de beneficios como estudios para la detección del cáncer, clínicas médicas de salud en el lugar de trabajo y descuentos en gimnasios. Estos resultan ser más costosos, pero a la vez potencialmente mucho más efectivos para cumplir con los objetivos de negocio.

Nótese que la mayoría de los empleadores en México afirman ofrecer algún tipo de cuidado preventivo (exámenes de detección de cáncer, por ejemplo, o manejo de enfermedades crónicas) y programas de cambio de comportamiento (con respecto a la nutrición, por ejemplo, o subsidios de gimnasio). Estos se dirigen a las necesidades específicas de cada empleado y el EBTS muestra que están en lo alto de la lista de deseos del empleado.

Pero existe una brecha importante entre el número de empleadores que dicen ofrecer estos planes y el número de empleados que dicen tenerlos. Esto sugiere un problema en el diseño o la entrega de la comunicación. O bien los programas no se promueven lo suficientemente bien, tienen un alcance demasiado limitado o están mal diseñados. De cualquier manera, hay margen de mejora.

Prevenir es mejor que curar

“¿Su compañía ofrece información y programas para ayudar a los empleados a mantenerse sanos?”

50%

de los empleadores dijeron “**sí, pero principalmente sólo es información**”

45%

de los empleadores dijeron “**sí, programas extensivos**”

5%

de los empleadores dijeron que “**no, no se comparte información**”

Pero el tamaño de la empresa parece marcar la diferencia: “Los programas extensivos” son evidentes en sólo el 31% de las empresas más pequeñas, el 44% de las medianas y el 60% de las grandes.

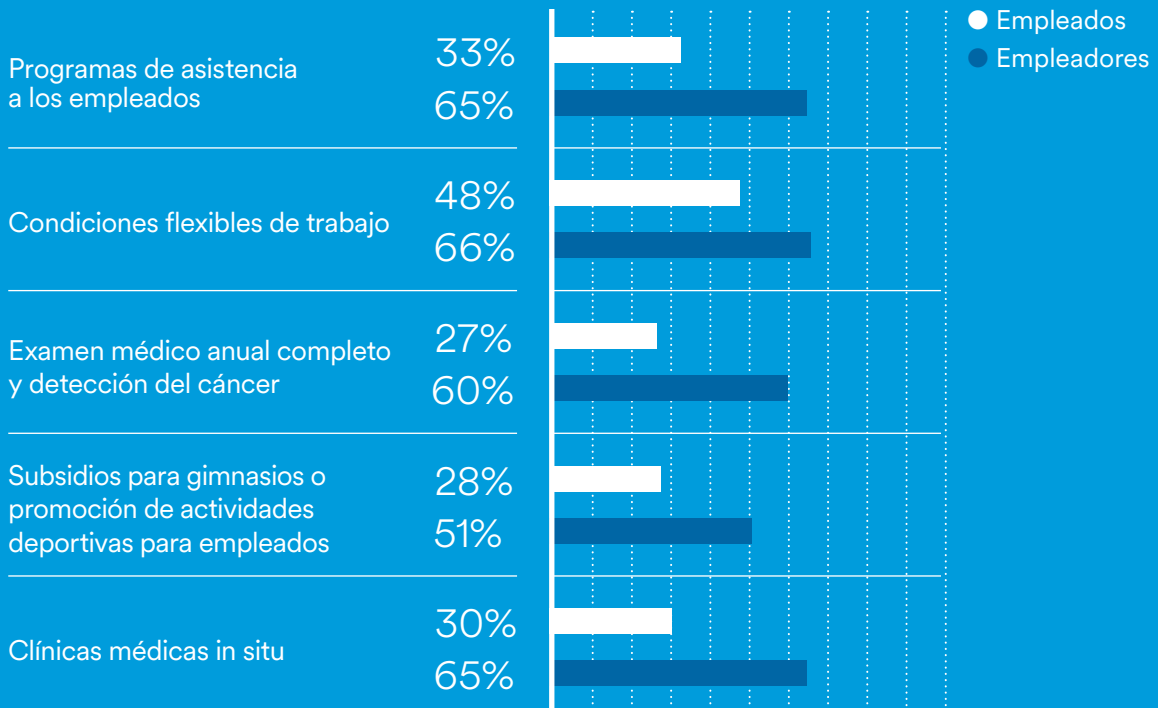
Los empleados quieren hechos, no palabras

“¿Qué tan interesado estás en estos programas?” Nótese que la diferencia en los grupos de edad es una prueba más de que conocer las características únicas del lugar de trabajo puede ser importante.

	Intereses de los empleados		
	18–30 años	31–50 años	50+ años
Clínicas médicas in situ	40%	39%	29%
Examen médico anual completo y detección del cáncer	49%	49%	57%
Subsidios para gimnasios o promoción de actividades deportivas para empleados	36%	33%	32%
Programas de asistencia a los empleados	22%	26%	25%
Programas de nutrición y pérdida de peso	26%	32%	33%

La gran discrepancia: ¿quién no está aprovechando el bienestar?

Preguntamos a los empleados si se les ofrecían estos programas y a los empleadores si los ofrecían. Encontramos una discrepancia en las respuestas. ¿Los planes son demasiado limitados? ¿O simplemente se comunican de forma deficiente? En cualquier caso, esto es una oportunidad perdida.



Capítulo 1 – Conclusión

Cada empleado tiene necesidades únicas de salud y bienestar, las cuales evolucionan con el tiempo. Un programa inteligente de beneficios respeta esta diversidad. Nuestro estudio muestra que satisfacer una variedad de necesidades puede incrementar la eficacia de su programa de beneficios.

Apoyar una vida más saludable a través de un programa que permita a los empleados seleccionar qué beneficios son los adecuados para ellos, no sólo genera una fuerza laboral más saludable y comprometida, sino que parece crear un vínculo entre los empleados y el empleador.

- **Realice** una encuesta sobre las necesidades de salud de sus empleados, ya que los mejores programas de bienestar son los personalizados.
- **Demuestre** que el bienestar de los empleados es una prioridad al promover uno o dos programas que sean distintos a los esquemas ya establecidos por los seguros médicos.
- **Ofrezca** una revisión médica y de cáncer anual, lo cual parece ser el beneficio adicional más solicitado y ayuda a prevenir condiciones agudas de mayor gravedad.

Capítulo 2


El bienestar financiero es la base de un lugar de trabajo estable

En la rápidamente cambiante economía actual, los empleados afirman sentirse menos en control de sus finanzas que antes. La proporción de empleados en México que se sienten en control de sus finanzas ha caído de 55% en 2013 a sólo 38% en 2017, a pesar del cambio en la economía local. En la última encuesta EBTS, el 39% de los empleados dijeron que están viviendo al día.

Sin lugar a dudas, se trata de un problema en el lugar de trabajo: el 41% de los empleados en México ha tenido que tomarse un tiempo libre imprevisto en los últimos 12 meses para resolver un problema financiero personal. Esto es más que Brasil (15%), el Reino Unido (13%), Australia (31%) o los Emiratos Árabes Unidos (39%)³. Los empleadores en México saben que esto es un problema: el 87% afirma que ayudar a los empleados a tomar mejores decisiones financieras es una meta muy importante de beneficios.

Los informes de EBTS en todo el mundo han demostrado sistemáticamente que el estrés financiero (vivir al día, tener dificultades para cubrir gastos, no poder pagar imprevistos o jubilarse) perjudica la productividad y tiene un enorme impacto en la capacidad de los empleados para concentrarse en el trabajo.

Los empleadores podrían crear un mejor lugar de trabajo fortaleciendo la sensación de seguridad de los empleados más allá de solo pagar su sueldo. Por ejemplo, ayudarlos a entender el valor de los beneficios con los que ya cuentan y a utilizarlos como una base para ir creando una educación financiera, ahorrar de una forma más inteligente y tener mejores planes para el retiro.

A man wearing a white hard hat and a blue button-down shirt is shown in profile, looking down at a tablet device he is holding with both hands. The background is dark and out of focus, suggesting an industrial or construction setting.

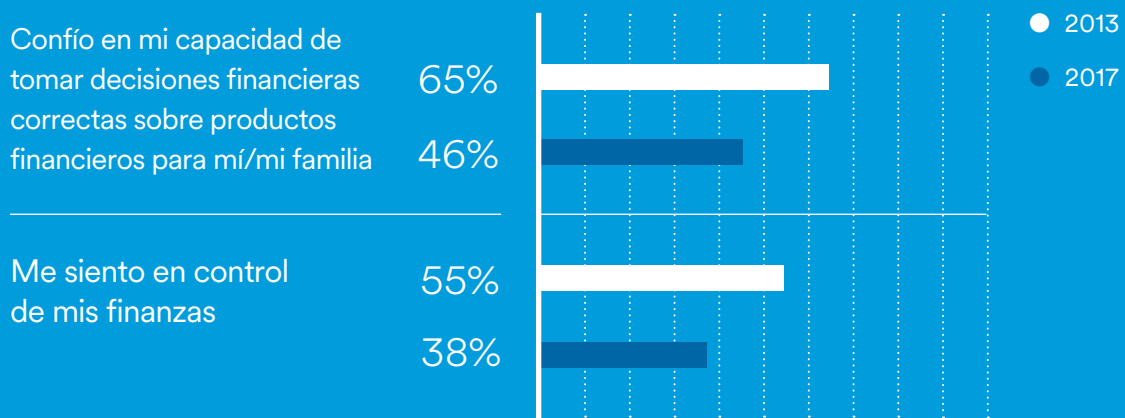
¿Qué es el bienestar financiero?

Las preocupaciones financieras afectan todas las áreas de la vida de los empleados, incluyendo su productividad en el trabajo. El bienestar financiero es el estado donde un individuo puede manejar exitosamente sus finanzas diarias, protegerse contra gastos no planeados y planificar y ahorrar para el futuro. Al invertir en el bienestar financiero, los empleadores podrían ayudar a sus empleados a ser más comprometidos y productivos.

Oportunidad para aumentar la confianza de los empleados

La incertidumbre financiera y la inestabilidad aumentan justo cuando la economía mexicana necesita lo opuesto.

Porcentaje de empleados que concuerdan con la afirmación:



El estrés financiero afecta hasta al mejor y más brillante

Las preocupaciones financieras afectan la productividad de los empleados. Esto es notablemente peor en el caso de los empleados menores de 40 años, que a menudo se enfrentan a la carga financiera de cuidar de sus hijos y de sus padres.

Tomé tiempo libre imprevisto en los últimos 12 meses



Estoy más distraído en el trabajo debido a preocupaciones financieras



Descubriendo las preocupaciones financieras reales

El bienestar financiero es una disciplina de gran madurez. Incluye una serie de tipos de intervención específicos que pueden agruparse como beneficios para los empleados. Entre ellos se incluyen herramientas básicas para la presupuestación y la planificación financiera, herramientas en línea para la gestión de ahorros y el aprendizaje sobre opciones, planes de asistencia a los empleados y beneficios de ahorro más sofisticados, incluidos los de jubilación, la cual es un área clave a medida que aumenta la esperanza de vida.

Estos pueden ofrecerse como parte de un paquete de beneficios flexible para abordar las diversas prioridades financieras de los empleados. Pero el riesgo es que los empleadores recurran a estas intervenciones sin saber lo que necesitan. Mientras que sólo el 27% de los empleados concuerda con este sentir, el 75% de los empleadores en México piensan que entienden las presiones financieras de los empleados (más que en mercados como los Emiratos Árabes Unidos (70%), Brasil (51%) y Australia (45%).³

Los empleadores necesitan claridad sobre lo que los empleados necesitan antes de diseñar cualquier tipo de programa de beneficios, ya que estas necesidades diferirían entre quienes ingresan a la fuerza laboral, entre padres jóvenes y quienes se acercan a la jubilación, o cualquier otro segmento.

El posicionamiento de los beneficios existentes, en particular las mejoras en la cobertura médica y de vida, como un medio para compensar las preocupaciones financieras de los empleados en torno a la atención de la salud y la jubilación podría generar aumentos de productividad para los empleadores. Entonces, agregar programas específicos de bienestar financiero, tales como herramientas de planificación, presupuesto y pronóstico, también pueden servir como excelentes adiciones de bajo costo al paquete de beneficios.

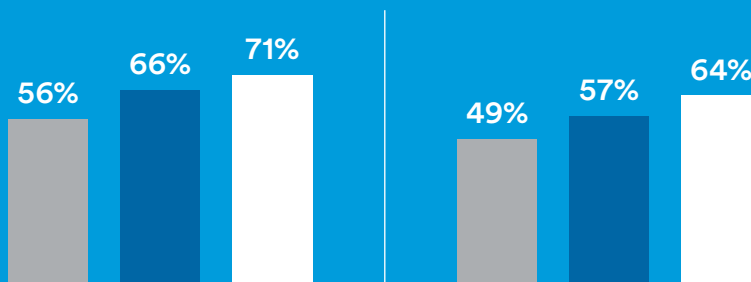
Los empleados son claros: buscan ayuda con sus finanzas

Existe una demanda de beneficios, tanto para la retención como para la contratación, que aborden explícitamente la seguridad financiera.

Estoy interesado en que el empleador ofrezca acceso a herramientas financieras para ayudar a tomar decisiones sobre todas las necesidades financieras

Los programas de planificación financiera son un factor importante para un nuevo trabajo

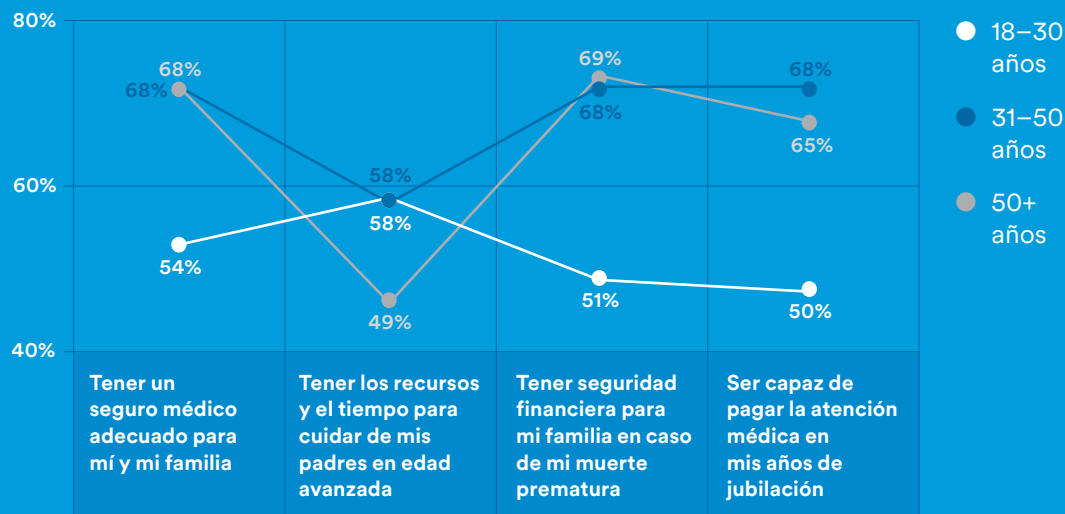
- Empresa pequeña:
- Empresa mediana:
- Empresa grande:



Las preocupaciones financieras cambian dramáticamente con la edad

Al igual que con otros beneficios, el bienestar financiero debe adaptarse a la etapa de la vida, prioridades y circunstancias familiares de los empleados.

Porcentaje en cada grupo de edad que afirma que el tema es “importante”:



Ayudar a los empleados a ahorrar para la jubilación

El sistema estatal de pensiones en México tiene una cobertura relativamente baja; los contribuyentes a la seguridad social en México representan sólo el 27% de la población en edad laboral. La buena noticia es que los empleadores en México entienden que los planes de jubilación son una parte importante de sus estrategias de beneficios. Casi el 80% afirma que tienen la responsabilidad de ayudar a los empleados a tener suficiente dinero durante la jubilación.

El 82% de los empleadores en México declaran que ofrecen algún tipo de plan de ahorro – o esquema de jubilación. Sin embargo solo el 31% de los empleados mexicanos se consideran “en camino” de alcanzar sus metas de jubilación.

Esto presenta una oportunidad para que los empleadores descubran por qué el 58% de los empleados no están ahorrando para la jubilación o están algo/muy lejos de su meta de ahorro, y diseñen planes más robustos para abordar estos desafíos con la planificación para la jubilación.

Un programa inteligente de beneficios debe incluir elementos como la auto-inscripción e “incentivos” de comportamiento para aumentar los ahorros. Estas nuevas técnicas fortalecen el bienestar financiero, sobre todo porque el promedio de las cotizaciones mínimas está muy por debajo de las necesidades de pensión proyectadas de la mayoría de las personas.

Existen otras opciones para abordar la seguridad financiera. Por ejemplo, los planes de ahorro incidentales que son simples y flexibles deben abordar las preocupaciones de los empleados en cuanto al acceso a los fondos antes de la jubilación así como la excesiva complejidad de su incorporación o administración.

Los empleadores que ayudan a aliviar el estrés de planificar la jubilación y de hacer frente a gastos inesperados pueden lograr niveles significativos de compromiso.

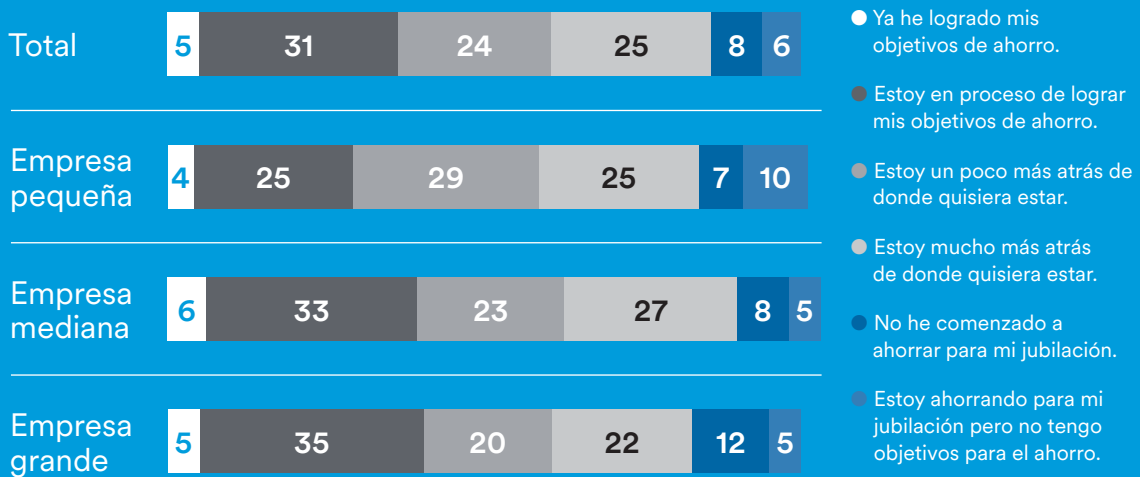
Los empleados quieren su ayuda, especialmente para la jubilación

Los empleados esperan recibir asesoramiento financiero. Los empleados menores de 30 años muestran un gran interés por las herramientas de ayuda en línea para la toma de decisiones, mientras que los trabajadores mayores parecen más interesados en el asesoramiento personalizado.

	18–30 años	31–50 años	50+ años
Asesoramiento personalizado para la jubilación	53%	61%	71%
Calculadoras financieras/herramientas de apoyo para la toma de decisiones	42%	41%	31%
Consejos generales para la jubilación	40%	41%	44%

¿Cómo se puede construir un futuro sin un presente?

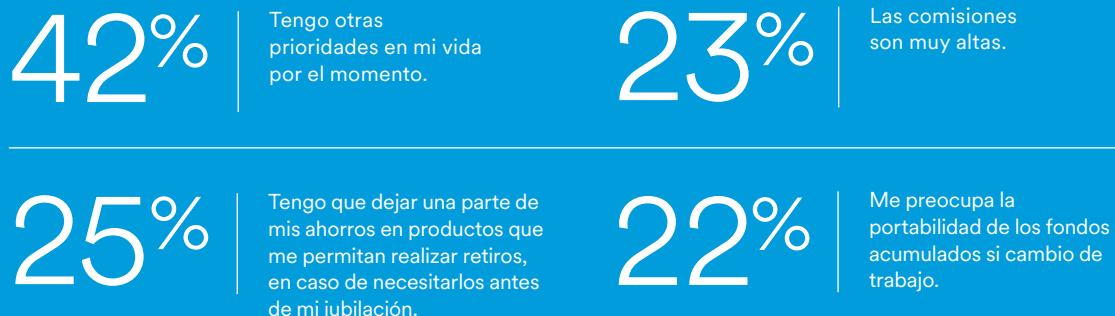
Sólo alrededor de un tercio de los empleados declararon sentirse satisfechos con sus avances para la jubilación y en las empresas más pequeñas la situación es aún peor. No permita que la tercera parte de los empleados que no cuenta con un plan o que se sienten rezagados se conviertan en una causa perdida.



Facilite el ahorro de los empleados

Lograr que el ahorro sea sencillo y rentable es un objetivo clave. Los empleadores deben entender los obstáculos que enfrentan los empleados antes de diseñar un programa.

“¿Qué le impide aportar más a su plan de jubilación?”



Mejor comunicación

En todos los mercados que hemos estudiado, encontramos que la satisfacción con el beneficio tiende a aumentar considerablemente cuando el esquema de beneficios se comunica correctamente. En México, la comunicación puede ser un factor importante que ayude a los empleados a planificar y actuar mejor para el futuro.

La evidencia de nuestro estudio sugiere que hay margen para mejorar: casi el 80% de las empresas en México afirman que ofrecen herramientas de educación financiera, pero sólo el 25% de los empleados coinciden en que su empleador brinda información adecuada y herramientas que podrían utilizar.

Lo más alarmante es que existe una brecha significativa de percepción en lo que se refiere a la eficacia de la comunicación de beneficios, tanto por parte del empleador como del empleado. Mientras que el 77% de los empleadores califica su comunicación de beneficios como eficaz al educar a los empleados acerca de sus programas de beneficios, sólo el 51% de los empleados está de acuerdo con esa afirmación.

Además, sólo la mitad de los empleados indican que sus empleadores adaptan la información sobre los beneficios en función de su propia etapa de vida. Los empleadores deben enfocarse en la comunicación de beneficios personalizados, especialmente en temas relacionados con la edad, como la jubilación.

Entonces, ¿cómo pueden los empleadores aprovechar su comunicación? Nuestro estudio muestra que el 77% de los empleados considera que una posible solución es el diseño personalizado de la comunicación.

Si los empleados no conocen las herramientas de planificación financiera o los beneficios de ahorro que ofrecen sus empleadores, o no saben cuál es la mejor manera de tener acceso a ellas, no resulta sorprendente que su actitud hacia los empleadores en general (y su empleador en particular) sea peor de lo esperado.

Los empleados quieren poder ayudarse a sí mismos...

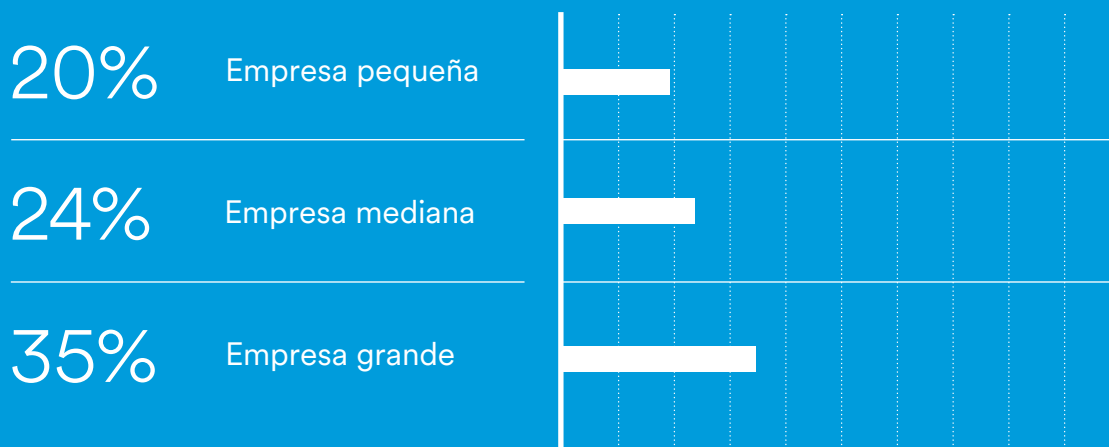
“Deseo que mi empleador me dé acceso a herramientas financieras que me ayuden a tomar decisiones sobre todas mis necesidades financieras”.



...pero los empleadores deben hablar con más claridad

Actualmente, la comunicación parece relativamente deficiente. Mejorar la comunicación en torno a todos los beneficios puede incrementar su eficacia ya que resulta ser imprescindible para el bienestar financiero.

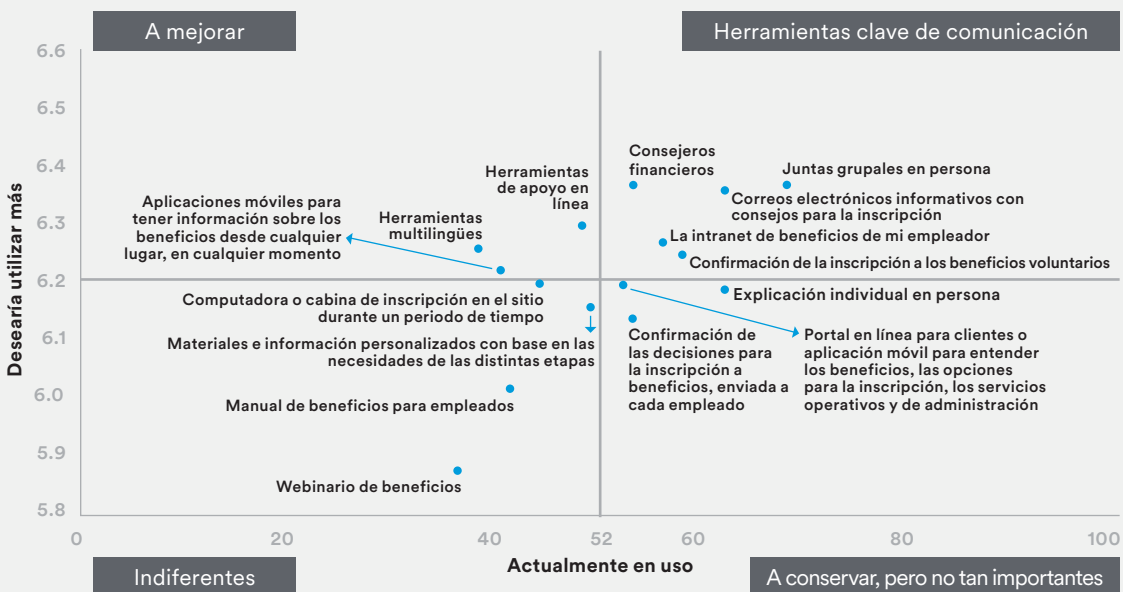
“Mi empleador ofrece información adecuada sobre planificación financiera/ ahorro/jubilación y herramientas que podría usar”



Ajuste de la comunicación sobre los beneficios

Al igual que con todas las decisiones sobre beneficios, los empleadores deben adaptar su enfoque a las comunicaciones en torno a las preferencias de sus propios empleados. Los empleadores que respondieron al EBTS brindan información valiosa sobre lo que les funciona. Esta es información que puede influir directamente en la educación y concienciación financiera de los empleados.

Herramienta de comunicación que desearía utilizar más en el futuro (media) vs actual (%)



Capítulo 2 – Conclusión

Las percepciones de los empleados sobre el valor financiero de sus beneficios son a menudo más bajas de lo que los empleadores consideran.

La comunicación de este valor para aumentar el compromiso y promover un mayor sentido de seguridad financiera, también podría ayudar a los empleados a pensar en otras dimensiones sobre su bienestar financiero.

Las empresas podrían fortalecer la confianza de los empleados y su capacidad para planificar y ahorrar; ellos se sentirían más seguros y motivados y a la vez serían más leales, lo cual contribuiría a tener un mejor lugar de trabajo y un empleo más estable.

Capítulo 3

Sentirse pleno en el trabajo

El equilibrio entre el trabajo y la vida personal no es un tema nuevo. Hoy en día, las necesidades de los empleados son cada vez más complejas. Los lugares de trabajo también deben reflejar los cambios en la sociedad mexicana, como el aumento de la participación laboral de las mujeres en México, que pasó de menos del 40% en el caso de las mujeres de 25 a 54 años en 1991 a alrededor del 55% en 2015.¹

La encuesta económica realizada por la OCDE en México en 2017 destaca la necesidad de crear lugares de trabajo más flexibles para incentivar la incorporación de más mujeres a la fuerza laboral y mejorar su acceso a empleos formales y mejor remunerados.¹ Pero los indicadores de bienestar también señalan que México se encuentra rezagado en comparación con otros países de la OCDE (como Chile, Polonia y Turquía) en cuanto al equilibrio entre el trabajo y la vida privada.

Los empleadores que buscan que sus empleados sean más productivos y participativos deberían intentar ayudar a que el equilibrio entre el trabajo y la vida privada sea más accesible, asegurándose de que sus empleados puedan sentirse más plenos en el lugar de trabajo. Esto podría ayudar a mejorar la productividad y la retención del talento dentro de una empresa y ayudar a abordar barreras más amplias para el crecimiento económico continuo de México.

Una posible solución son los paquetes de beneficios flexibles y personalizados. Los beneficios genéricos de salud o cobertura de vida son importantes para todos, pero los beneficios como el permiso de maternidad, home office o los vales pueden enfocarse en las necesidades específicas de los nuevos padres para asegurar su talento y ganarse su lealtad.

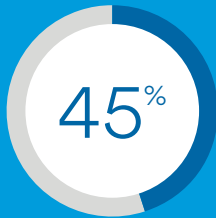
Observamos que el 88% de las empresas en México ofrecen algunas opciones para ayudar a los empleados a lograr el equilibrio en sus vidas. Es hora de continuar avanzando, creando lugares de trabajo que ofrezcan el paquete completo.



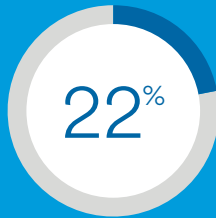
Un entorno de trabajo optimizado favorece la retención de talento

“¿Qué podría hacer su empleador para mantenerlo en la empresa?”

Salario



Ascensos



20%

Pero el 20% menciona la mejora de la calidad de vida como un motivo para permanecer.

El salario (45%) y los ascensos (22%) siguen siendo los principales factores de lealtad entre los empleados que planean cambiar de empleo el próximo año.

Sentirse pleno funciona en el lugar de trabajo

Al igual que en otras áreas, se observan algunas diferencias en los distintos rangos de edad, pero el trabajo flexible parece ser un gran incentivo en toda la fuerza laboral.

“¿Qué tan importante son las siguientes opciones al decidir si aceptar un empleo?”

	18-30 años	31-50 años	50+ años
Capacidad de personalizar mis beneficios para satisfacer mis necesidades	58%	65%	71%
Capacidad de cambiar mis horarios de trabajo según sea necesario	68%	71%	72%
Capacidad para trabajar desde casa o desde lugares remotos	56%	57%	63%

Ofrecer beneficios flexibles y significativos

La evidencia sugiere que las largas jornadas de trabajo pueden perjudicar la salud personal y aumentar el estrés. En México, casi el 30% de los empleados trabaja muchas horas, con uno de los niveles más altos de la OCDE, donde el promedio es del 13%.¹

No es de extrañar que hayamos visto un descenso significativo en el número de empleados de empresas de todo tamaño que afirman que es fácil equilibrar trabajo y vida privada en un periodo de cinco años. Los empleadores tienen la oportunidad de reducir esta brecha adoptando condiciones de trabajo más flexibles y formalizadas.

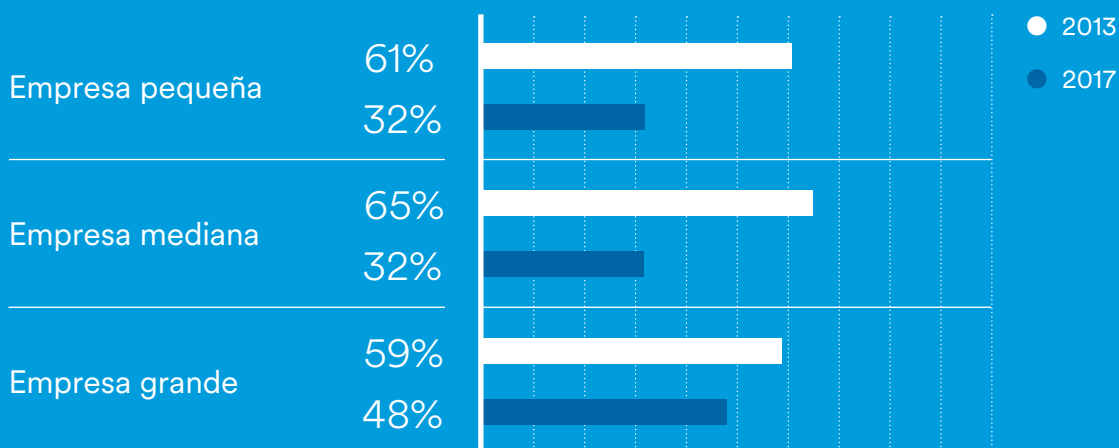
Esto significa que los beneficios, como trabajar desde casa o un horario de trabajo flexible, podrían ser un gran punto de partida para el equilibrio entre el trabajo y la vida privada en una gama de beneficios adaptables. Es importante destacar que integrar estas políticas a un paquete de beneficios flexibles podría contribuir a un mayor uso. Si se implementan con cuidado como parte de una plataforma de beneficios integrada, se incrementa el compromiso y la productividad a un costo mínimo o nulo.

Las empresas quieren ofrecer equilibrio a los empleados, pero muchas lo encuentran difícil



de los empleadores de México afirman que proporcionar a los empleados beneficios diseñados para mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal es un objetivo importante para su programa de beneficios. Este es uno de los objetivos más mencionados junto con el fomento del comportamiento saludable.

Pero al preguntar a los empleados si estaban de acuerdo con que su empleador les permite equilibrar su vida laboral y personal, menos del 40% estuvo de acuerdo con este criterio.



Podemos ir más allá del trabajo flexible “tradicional”

La mayoría de los empleadores en México ofrecen cierta flexibilidad en torno al trabajo, pero si bien la oportunidad de obtener bonos suele ser bienvenida, las horas extras parecen ser una manera de obligar a los empleados a trabajar y no a mantener un equilibrio. México está por encima de Brasil en cuanto al verdadero trabajo flexible y el bienestar, el otro componente de un “lugar de trabajo completo”, pero ambos están rezagados en “trabajo desde casa”:

Empresas que ofrecen flexibilidad³

	Mexico	Brazil	Chile
Bonos	90%	48%	91%
Horas extra	73%	83%	91%
Planes de bienestar	70%	48%	73%
Trabajo flexible	70%	42%	84%
Trabajo desde casa	28%	29%	33%

Ayudar a los empleados a encontrar el equilibrio ideal

Más mujeres. Una población que envejece. Más personas con enfermedades crónicas. Gente más joven con nuevas expectativas de vivir vidas plenas.

Esta diversidad plantea importantes exigencias a quienes diseñan un mejor lugar de trabajo. Un paquete de beneficios ideal para un gerente de mediana edad con hijos puede no tener relevancia para un joven dinámico de 25 años cuya verdadera pasión es el deporte.

Se pueden aprovechar las plataformas flexibles que permiten a los empleadores atender todas estas necesidades específicas, asegurando que cada empleado pueda encontrar el equilibrio perfecto que lo mantenga involucrado y comprometido.

Los beneficios voluntarios, que permiten a los empleados elegir beneficios adicionales, a menudo subvencionados por el empleador, pueden facilitar el acceso desde el punto de vista financiero. En México, tanto los empleadores como los empleados parecen estar receptivos a esta idea.

Observamos que el 78% de los empleadores en México consideran que una gama más amplia de beneficios voluntarios es una estrategia de beneficios importante, en comparación con el 68% en 2013. La proporción de empleados con gran interés en los beneficios voluntarios ha aumentado del 54% en 2013 al 63% en 2017.

Se percibe que las personas están interesadas en hacerse cargo de su propio destino, como por ejemplo, equilibrar su trabajo y su vida familiar, construir su seguridad financiera y satisfacer sus necesidades vitales únicas. La aparición de nuevas tecnologías para facilitar la administración y la comunicación de los beneficios voluntarios y flexibles es un factor clave de este desarrollo. Con un plan de beneficios personalizados, opciones de compra sencillas y un plan de inscripción detallado, los beneficios voluntarios podrían aportar un valor comercial tangible.

Los beneficios voluntarios añaden valor

Una gran cantidad de empleadores ahora coinciden en que los beneficios voluntarios añaden valor en el lugar de trabajo actual y son una solución rentable a sus necesidades en materia de beneficios.

Los beneficios voluntarios representan una manera efectiva de cumplir con las distintas necesidades de los empleados.

75%

Los beneficios voluntarios incrementan la atracción de talento.

74%

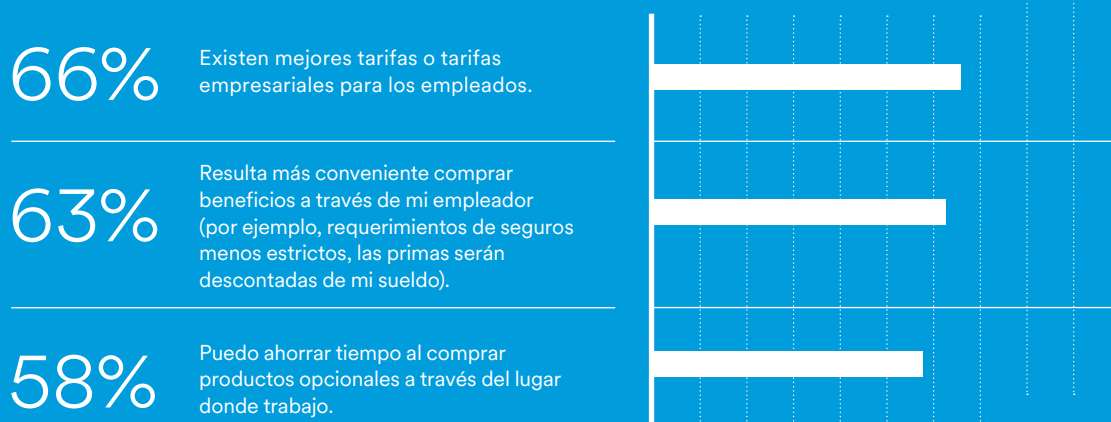
Los beneficios voluntarios son una forma costeable para agregar valor a nuestro paquete de beneficios integrales.

73%

Los empleados confían en los beneficios que se ofrecen en el lugar de trabajo

Un mejor lugar de trabajo brinda beneficios que satisfacen las necesidades de los empleados y los impulsa a lograr más. Los empleados confían en que sus empleadores les ayuden a lograr el equilibrio en sus vidas y muchos pagarán con gusto por los beneficios adecuados.

“Por favor, califique su acuerdo con las siguientes afirmaciones sobre su interés en comprar productos de beneficios en su lugar de trabajo (a través de su empleador)” (porcentaje de empleados que está completamente de acuerdo).



Ellos quieren opciones, y están dispuestos a pagar

Sin importar la etapa de la vida en la que se encuentren, parece que cada vez más, los empleados prefieren tener beneficios flexibles en su trabajo (incluso con copago), en lugar de recibir dinero para adquirir las coberturas independientemente.

	Casado	Unión libre	Soltero	Divorciado/ Separado
“Me interesa que mi empleador ofrezca una gama más amplia de beneficios para que yo pueda elegir cuáles quiero pagar.”	68%	65%	54%	66%
“Preferiría que mi empleador me diera un monto de dinero para adquirir todos mis seguros fuera de mi lugar de trabajo.”	39%	27%	34%	29%

Empoderando a los empleados en un mejor lugar de trabajo

Los empleadores que dudan sobre los beneficios voluntarios y personalizados parecen ser la minoría. El 75% de los empleadores en México dice estar de acuerdo en que “los beneficios voluntarios son una forma rentable de satisfacer las diversas necesidades de los empleados”. Asimismo, descubrimos que muchos empleados estarían encantados de compartir los costos de los beneficios que valoran.

El 63% de los empleados dice que elegiría adquirir beneficios a través de su empleador si contarán con una variedad más amplia, y el 50% dice que obtener beneficios personalizados aumentaría la lealtad a su empleador.

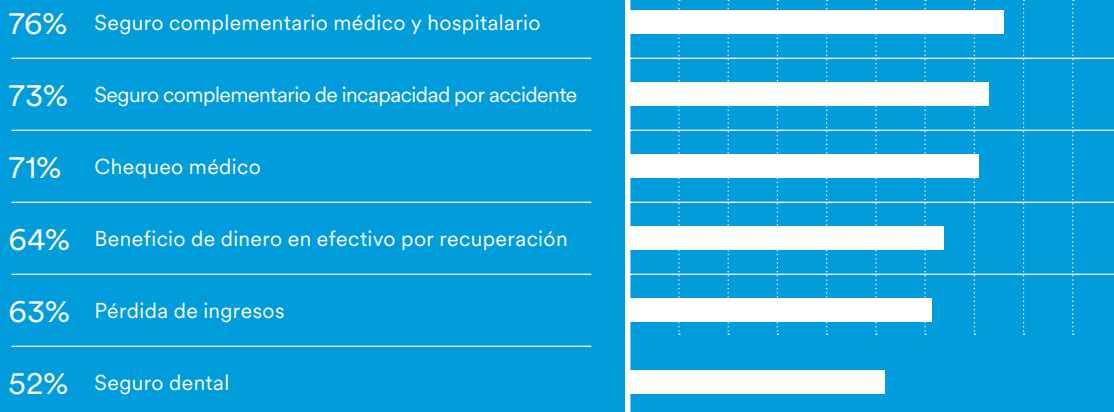
Estos hallazgos son particularmente importantes si consideramos que muchos empleadores quieren ofrecer beneficios que los empleados no consideran muy prioritarios. Los empleadores están pasando por alto algunas de las opciones de seguridad financiera más solicitadas, y beneficios médicos mejorados que podrían ser herramientas poderosas para aumentar el compromiso de los empleados.

Al parecer no todos los beneficios voluntarios tienen el mismo impacto. Como dato interesante, la demanda no ha disminuido significativamente, incluso al preguntar a los empleados si estarían dispuestos a asumir el 100% del costo. Esto indica que los empleados están dispuestos a pagar más para obtener beneficios personalizados.

El ámbito de la cobertura voluntaria es amplio

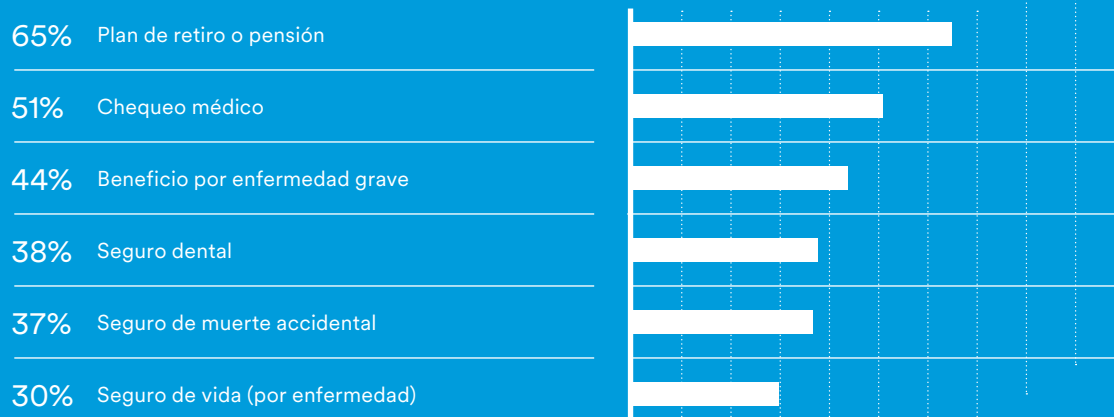
Ningún tipo de beneficio voluntario predomina, lo que indica que los empleados tienen necesidades muy diversas, dadas las opciones que les permiten equilibrar sus vidas.

“Si su empleador ofreciera los siguientes beneficios, ¿qué tan probable sería que usted los adquiriera si se dividiera el costo de los beneficios con su empleador?”



Creciente interés por ofrecer beneficios voluntarios

Preguntamos a los empleadores qué beneficios voluntarios planean ofrecer en los próximos tres años y las respuestas mostraron coincidencias con la lista de beneficios que los empleados están dispuestos a pagar. Sin embargo, existe un margen para el refinamiento y la expansión:



Capítulo 3 – Conclusiones

Aprendimos que muchos empleadores mexicanos diseñaron programas de beneficios integrales que atienden una amplia gama de necesidades.

Ya sea que se trate de apoyar la vida familiar después de la llegada de un bebé, un cambio de casa, la planificación para la jubilación o simplemente trabajar en torno a las necesidades del hogar, las empresas que ofrezcan flexibilidad y beneficios a la medida de las necesidades de las personas podrían ver mayores niveles de compromiso, lealtad y motivación de los empleados, así como un mayor rendimiento de su inversión general en beneficios.

- **Trabajar desde casa** puede ser un beneficio más común. Puede que no sea óptimo para todos los puestos, pero los empleados que puedan ser productivos de este modo deberían poder elegir.
- **La flexibilidad de horarios y días** puede promover el equilibrio. Los empleados que tienen a alguien bajo su cuidado (niños o padres) valoran enormemente las condiciones de trabajo flexibles.
- Promover el tema de la flexibilidad cuando se **contrate personal** ya que parece ser un factor sumamente atractivo para los empleados.
- **Los beneficios voluntarios** con copago son de gran interés y reducen el costo de los planes flexibles.
- Que su proveedor **adapte las comunicaciones** para aumentar el valor que los empleados ven en los beneficios que se ofrecen.



Reflexiones y recomendaciones

En un mejor lugar de trabajo, los empleados valoran más su empleo porque se les trata como individuos

Las compañías en México buscan la productividad y el talento adecuado. Necesitan formas de satisfacer las diversas necesidades de los empleados y al mismo tiempo adaptar sus niveles de compromiso.

Evidentemente, cada empresa debe establecer su propia agenda. Su cultura en el lugar de trabajo es única. Pero observamos que los empleados sanos y con menos estrés que se sienten capaces de equilibrar su trabajo y su vida familiar tienden a ser más dedicados y productivos y, sobre todo, más leales.

Los empleados con habilidades de gran demanda podrían contar con estos enfoques modernos para la provisión de beneficios personalizados. Sin embargo, la flexibilidad y el enfoque en el bienestar general son cada vez más importantes para todos los empleados.

Los puntos clave:

1

Escuchar a los empleados — Entienda lo que los motiva individual y colectivamente. Sus preocupaciones únicas sobre la salud, las finanzas y la vida en el hogar son datos increíblemente valiosos en el diseño de beneficios.

2

Facilitar condiciones de trabajo flexibles — Dado el énfasis que los trabajadores ponen en encontrar el equilibrio adecuado entre sus vidas personales y profesionales, los empleadores podrían ir un paso más allá para comprender las preocupaciones de su personal en cuanto a su estilo de vida. Aunque los empleadores afirman que ofrecen condiciones flexibles, los empleados expresan una baja satisfacción con este tipo de beneficios, por lo que hay oportunidades de mejora.

3

Rediseñar la personalización de beneficios — Observamos un creciente interés en una variedad de beneficios a la medida en México. Afortunadamente, esto coincide con una creciente disposición por parte de los empleados de financiar sus propios beneficios con el fin de cumplir sus objetivos de vida. La oferta de beneficios personalizados en el lugar de trabajo parece ser una necesidad, más que un lujo.

4

Revitalizar la comunicación de beneficios — Tanto los empleadores como los empleados consideran que se puede mejorar la comunicación en torno a los beneficios, de modo que las empresas que dominan la comunicación a través de una variedad de canales pueden impulsar un mayor nivel de compromiso del personal. Mientras que el 80% de los empleados consideran que la comunicación personal es la mejor plataforma, esta podría ser una herramienta más eficaz si se combina con un canal digital.

5

Educar, evaluar y empoderar financieramente — El bienestar financiero no se trata sólo de pagar más. Informar a los empleados sobre la planificación financiera sólida, ayudarles a entender sus necesidades financieras y las de sus familias y darles opciones (desde simples planes de ahorro y jubilación hasta herramientas financieras en línea) podría dar frutos.

Metodología

El Estudio sobre Tendencias de Beneficios a Empleados en México se llevó a cabo del 20 de julio al 17 de agosto de 2017. El estudio consistió en una encuesta cuantitativa en línea realizada a 300 empleadores (todos declararon que ofrecían beneficios a sus empleados) y a 500 empleados sobre sus posturas, opciones y prácticas actuales. Todos los empleados trabajaban de tiempo completo en el sector privado y recibían beneficios en empresas con más de 50 empleados.

Empleadores

Sexo		Tamaño de la empresa		
Hombre	58%	Pequeña (50-99 empleados)	Mediana (100-999 empleados)	Grande (1,000+ empleados)
Mujer	42%	21%	60%	19%
Ubicación		Tipo de empresa		
Ciudad de Mexico	53%	Local	Regional multinacional	Global multinacional
Guadalajara	22%	63%	23%	15%
Monterrey	17%			
Otras (Mexico)	8%			
Sede central		Industria		
México	88%	Manufactura	15%	
Estados Unidos	11%	Servicios	15%	
Europa	4%	Minorista	14%	
Chile	2%	Construcción	11%	
Otro	3%	Tecnología, software y servicios	8%	
		Mayorista	7%	
		Farmacéutico/Biotecnología y ciencias de la vida	6%	
		Transporte, comunicaciones, electricidad y servicios de salud	6%	
		Otra	5%	
		Finanzas, seguros y bienes raíces	5%	
		Productos de consumo masivo	4%	
		Turismo	2%	
		Agricultura, silvicultura y pesca	1%	
		Minería	1%	
		Petróleo y gas natural	1%	

Empleados

Sexo		Edad		
Hombre	60%	18-30	31-50	50+
Mujer	40%	36%	49%	15%
Estado civil		Tamaño de la empresa		
Casado	49%	50-99 empleados	100-999 empleados	1,000+ empleados
Unión libre	15%	33%	40%	27%
Soltero	27%			
Divorciado/Separado	8%			
Otro	1%			
Antigüedad		Función/Puesto		
Menos de 1 año	8%	Gerente de departamento	21%	
1-2 años	23%	Operador/Trabajador	21%	
3-5 años	30%	Especialista en el servicio	18%	
6-10 años	17%	Colaborador profesional individual de alto nivel	10%	
11-15 años	11%	Personal de ventas	9%	
Más de 15 años	11%	Otro	9%	
		Director	6%	
		Gerente de una empresa	4%	
		Alta gerencia	2%	
		Industria		
		Servicios	20%	
		Otra	16%	
		Manufactura	13%	
		Tecnología, software y servicios	13%	
		Finanzas, seguros y bienes raíces	8%	
		Construcción	7%	
		Minorista	7%	
		Educación	6%	
		Transporte, comunicaciones, electricidad y servicios de salud	6%	
		Farmacéutico / Biotecnología y ciencias de la vida	5%	

A menos que se indique lo contrario, los datos y las estadísticas provienen del Estudio sobre Tendencias de Beneficios para Empleados en México, un estudio integral de las posturas de empleados y empleadores en cuatro ciudades realizado en el tercer trimestre de 2017.

1. OECD, "OECD Economic Surveys: México," enero 2017
2. OECD: Mexico Policy Brief, "Economy: Raising productivity in small traditional enterprises," enero 2017
3. Los datos y las estadísticas se obtienen del Estudio sobre Tendencias de Beneficios para los Empleados de MetLife, desarrollado en Egipto (2015), el Reino Unido (2017) y los Emiratos Árabes Unidos (2017).
4. -
5. MAXIS Global Benefits Network ("Network") es una red de compañías de seguros miembros de MAXIS con licencia local ("Miembros") fundada por AXA France Vie, París, Francia (AXA) y Metropolitan Life Insurance Company, Nueva York, NY (MLIC). MAXIS GBN, registrada en ORIAS bajo el número 16000513, y con domicilio social en 313, Terrasses de l'Arche - 92 727 Nanterre Cedex, Francia, es un intermediario de seguros y reaseguros que promueve el Network Red. MAXIS GBN es propiedad conjunta de las filiales de AXA y MLIC y no emite pólizas ni ofrece seguros; tales actividades las realizan los Miembros. MAXIS GBN opera en el Reino Unido a través de un establecimiento en el Reino Unido con domicilio en 1st Floor, The Monument Building, 11 Monument Street, London EC3R 8AF, Establishment Number BR018216 y en otros países europeos sobre la base de servicios. MAXIS GBN opera en los Estados Unidos a través de MetLife Insurance Brokerage, Inc. con dirección en 200 Park Avenue, NY, NY, 10166, un corredor de seguros con licencia de Nueva York. MLIC es el único Miembro con licencia para realizar transacciones de seguros en Nueva York. Los otros Miembros no cuentan con licencia o autorización para hacer negocios en Nueva York y las políticas y contratos que emiten no cuentan con la aprobación del Superintendente de Servicios Financieros de Nueva York, no están protegidos por el fondo de garantía del estado de Nueva York y no están sujetos a todas las leyes de Nueva York.

El Estudio sobre Tendencias de Beneficios para Empleados (EBTS –por sus siglas en inglés), es elaborado por el proveedor PROVOKERS RESEARCH S.A., quien es responsable de la información contenida en el mismo. El uso de la Marca MetLife es para fines publicitarios.
6. Los productos y servicios en México los ofrece MetLife México, que cuenta con licencia para realizar transacciones de seguros en México. MetLife México es una filial de MetLife, Inc. MetLife México no tiene licencia ni autorización para realizar negocios en Nueva York y las políticas y contratos que emite no están protegidos por el Fondo de Garantías del Estado de Nueva York, no han sido aprobados por el Superintendente de Servicios Financieros de Nueva York y no están sujetos a todas las leyes de Nueva York.

Acerca de MetLife

MetLife, Inc. (NYSE: MET), a través de sus subsidiarias y afiliadas ("MetLife"), es una de las principales compañías de servicios financieros del mundo, que ofrece seguros, pensiones, beneficios para empleados y administración de activos para ayudar a sus clientes particulares e institucionales a navegar en un mundo cambiante. Fundada en 1868, MetLife opera en más de 40 países y ocupa posiciones de liderazgo en los mercados de Estados Unidos, Japón, América Latina, Asia, Europa y Oriente Medio.

También es uno de los dos fundadores de MAXIS Global Benefits Network, uno de los principales proveedores mundiales con presencia en casi 125 países.⁵

Para más información, visite www.metlife.com.

MetLife México⁶

MetLife ha tenido presencia en México en diferentes aspectos durante 80 años, lanzándose formalmente en el país en 1992 y consolidando sus operaciones como MetLife México en 2003. Es la aseguradora número uno del país, ganándose la confianza de más de 10 millones de asegurados y realizando alrededor de 1.5 millones de pagos a clientes cada año.

MetLife cuenta con cinco centros de servicio, nueve sucursales y más de 400 puntos de atención en toda la República. Contamos con más de 1,200 empleados y más de 8,000 agentes de seguros en México, ofreciendo seguros de vida grupales e individuales, seguros de gastos médicos, así como productos de ahorro e inversión para el retiro.

Sobre el estudio

El Estudio sobre Tendencias de Beneficios para los Empleados ofrece resultados de investigación fiables y oportunos que exploran cuestiones importantes relacionadas con los beneficios y las tendencias en evolución en todo el mundo. Basándose en más de una década de investigación y experiencia en los EE. UU. y en 12 mercados adicionales desde 2011, el Estudio proporciona nuevos conocimientos que pueden ayudar a los empleadores a obtener más de sus inversiones de beneficios en forma de trabajadores satisfechos, calificados y productivos. El Estudio también sugiere tácticas para ayudar a los empleados a convertirse en consumidores de beneficios más informados, aprovechando los conocimientos de múltiples mercados para responder al entorno de beneficios en evolución. El diseño del estudio, que involucra encuestas de empleadores y empleados, se desarrolló en los EE. UU. y se ha adaptado en varios mercados clave de todo el mundo, incluidos: 2007 (Australia, India, México y el Reino Unido); 2011 (Australia, Brasil, India, México, Reino Unido); 2013 (Brasil, Chile, México); 2014 (Emiratos Árabes Unidos, Polonia, Rusia); 2015 (Reino Unido, India, China, Egipto); y 2017 (Australia, Reino Unido, Grecia y Emiratos Árabes Unidos).

Para información adicional, visítenos en:

MetLife Mexico: www.metlife.com.mx

Estudio sobre Tendencias de Beneficios para Empleados: benefittrends.metlife.com



metlife.com
Facebook: MetLife
Twitter: @MetLife