

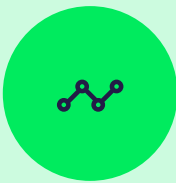
pluxee

# Panorama Laboral en México 2025



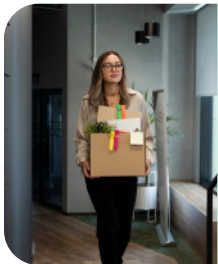
## El mundo laboral no espera a nadie. O te anticipas o te quedas atrás.

En **Pluxee** queremos que tomes las mejores decisiones, por eso te presentamos el "**Panorama Laboral en México 2025**", un análisis profundo sobre bienestar, motivación y desempeño de la fuerza laboral.

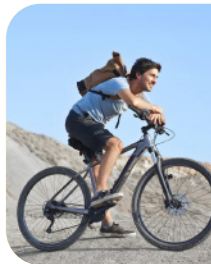


En 2023, descubrimos retos urgentes: en **10 años** el salario promedio dentro del sector formal aumentó un **56%**, **6 de cada 10 empleados** sufrían estrés laboral y el **62%** consideraba cambiar de empleo.

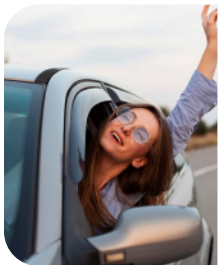
Este año, vamos más allá ya que sumamos **cuatro** nuevas áreas a nuestro estudio **Panorama Laboral 2025**:



Motivos de rotación laboral



Hobbies y su impacto en el bienestar



Desplazamiento y movilidad laboral



Vacaciones y su influencia en la productividad

Además, profundizamos en temas clave como la **percepción del salario**, **expectativas sobre beneficios y prestaciones**, **bancarización** y **acceso al crédito**.

Queremos ser tu aliado con información estratégica y relevante.

**¡Acompáñanos en este recorrido y lideremos juntos el futuro del trabajo!**

# Panorama laboral en México 2025



Evaluamos el conocimiento, uso, hábitos y percepción de los beneficios laborales en México. ¡Aquí te explicamos cómo lo hicimos!

## Metodología

- 2,028 entrevistas en línea
- 18 minutos de duración cada una



## Perfil del encuestado

- Colaborador dentro de la economía formal (recibe al menos prestaciones de ley)
- Mayor a 16 años
- Cobertura nacional
- Todos los NSE



## Levantamiento y muestra

- Muestra: 2,028
- Error muestral: 2.7%
- Nivel de confianza: 95%

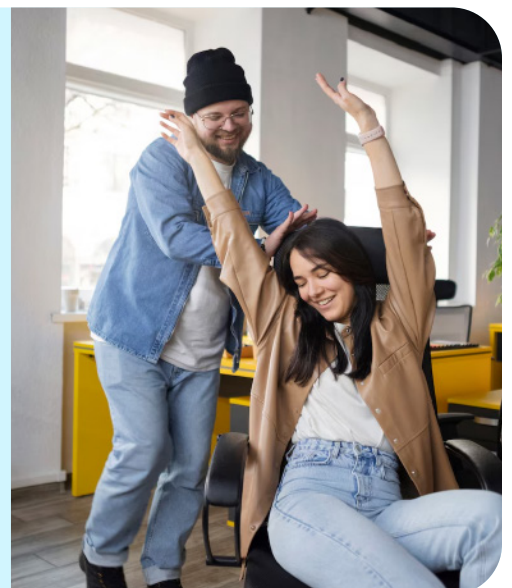


## Contexto y objetivo

Nuestro estudio explora hábitos, percepciones y expectativas de los colaboradores sobre su empresa y entorno.

### Los resultados abarcan nueve segmentos:

1. Contexto laboral (fuentes externas)
2. Percepción salarial
3. Satisfacción laboral
4. Drivers de renuncia
5. Percepción laboral actual
6. Evolución en la población laboral
7. Drivers de satisfacción
8. Beneficios actuales
9. Esquema de trabajo y desplazamiento



## Perfil del trabajador formal en México

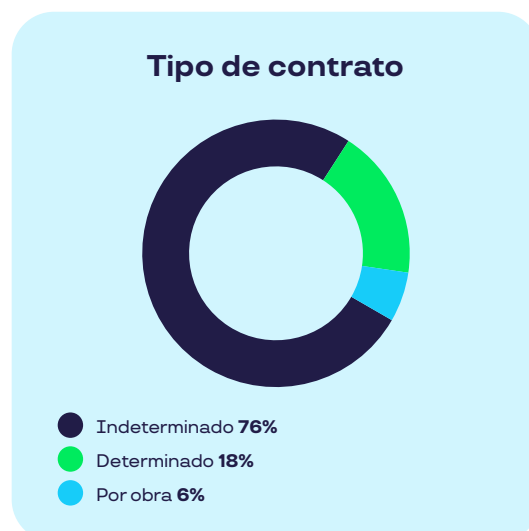
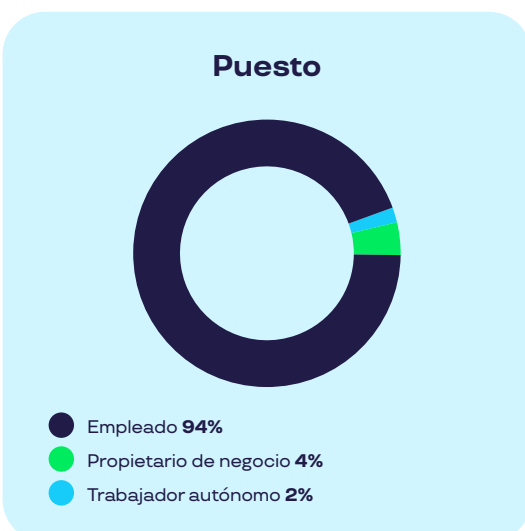
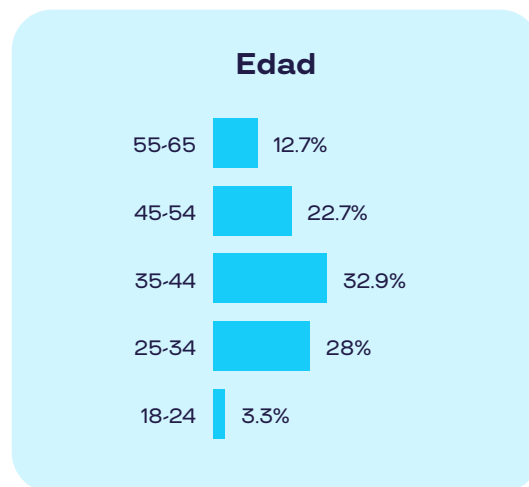
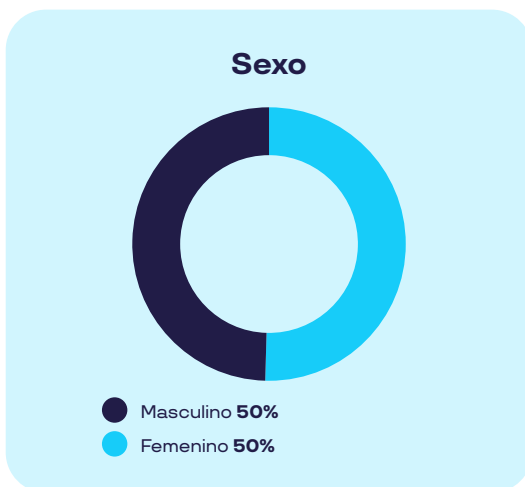


La fuerza laboral muestra una distribución equitativa entre hombres y mujeres, con una participación de 50% por género. La mayoría tiene entre **25 y 44 años**.

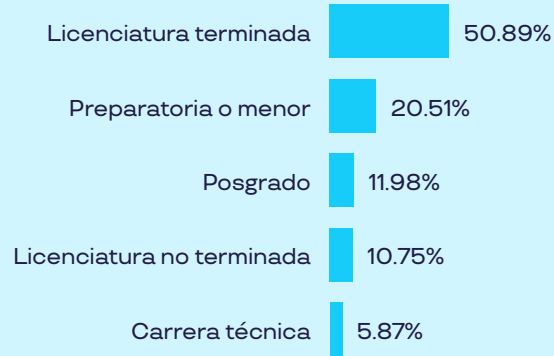
- **100%** son empleados que reciben prestaciones de ley.
- **76%** tiene contrato indeterminado.
- **50.89%** cuenta con licenciatura concluida.
- **42.65%** ocupa posiciones operativas.



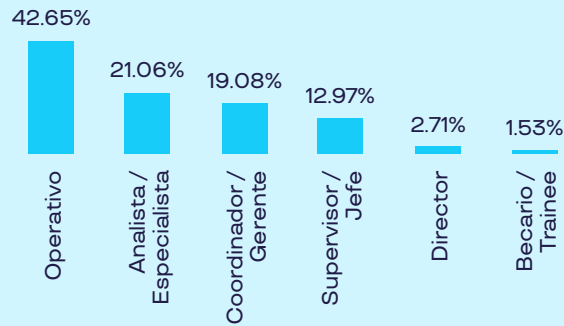
El motor económico de nuestro país está impulsado principalmente por quienes tienen entre **25 y 54 años**, el segmento más representativo de la **Población Económicamente Activa**.



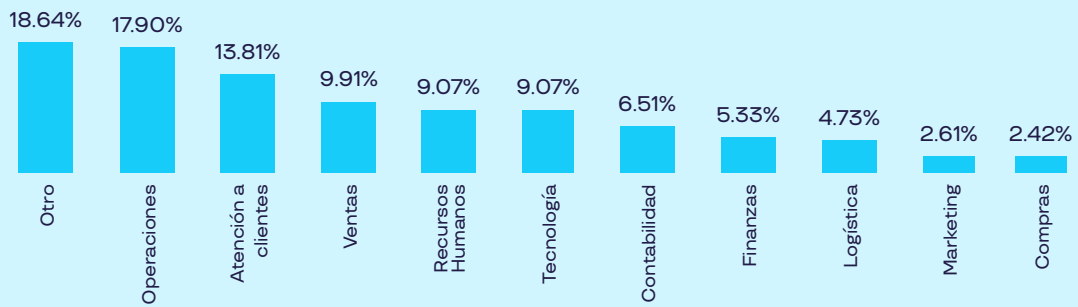
### Educación



### Posición



### Áreas de trabajo



Base: 2,028

## Evolución del trabajo

En 2024, la Población Económicamente Activa (PEA) en México creció 1.4%, alcanzando 59.3 millones de personas.



**Aunque el empleo formal avanzó 2%, 45.7% de la PEA cuentan con un trabajo con prestaciones y estabilidad.**

En los últimos 10 años, el salario promedio del sector formal ha crecido un 2% menos que la inflación acumulada, evidenciando que los empleados no han mejorado su poder adquisitivo.

### ¿Por qué decimos que no incrementan su poder adquisitivo?

Evolución laboral 2018 - 2023

Q2 2023

Q2 2024

Población económicamente activa

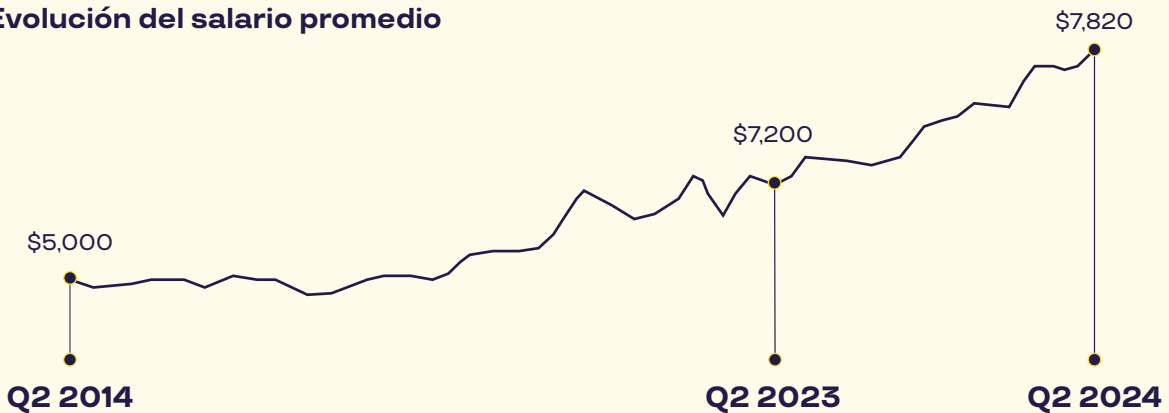
58,521,990

59,327,161

44.8%

45.7%

### Evolución del salario promedio



Fuente: Encuesta nacional de ocupación (ENOE)

Especialmente si consideramos que, según la última Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) 2022 del INEGI, el gasto promedio mensual fue de **\$21,231** pesos, evidenciando una brecha significativa entre el salario y el costo de vida.

## Percepción salarial & satisfacción

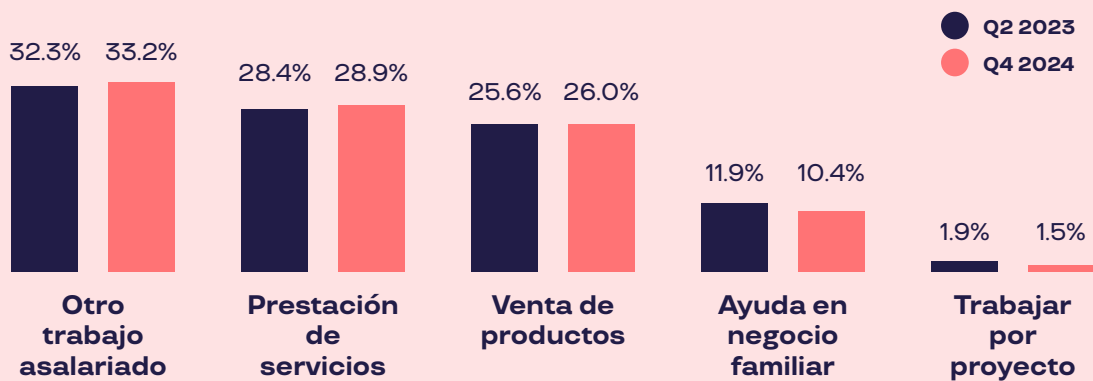
En el **91%** de los casos la única fuente de ingresos es el sueldo.

En el **9%** de los casos el ingreso es mixto entre el salario base y otras fuentes de ingreso.



Otro empleo asalariado (33.2%), prestación de servicios (28.9%) y venta de productos (26%) son las fuentes de ingreso extra.

### Fuentes secundarias de generación de ingresos



Base: 2,028



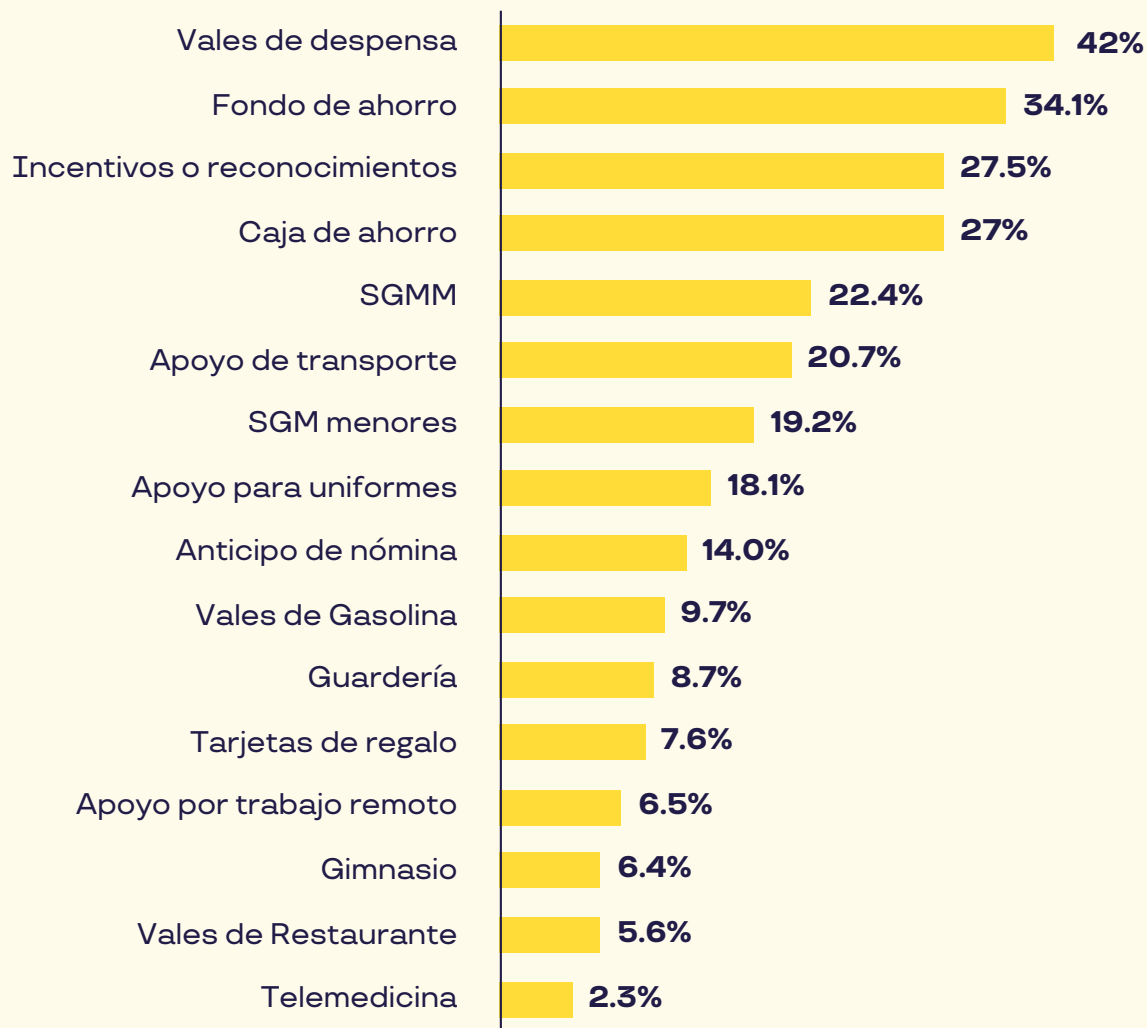
## Beneficios laborales



En promedio, los trabajadores formales reciben tres prestaciones superiores a la Ley.

- Vales de despensa (**42%**), fondo de ahorro (**34.1%**) e incentivos y reconocimientos (**27.5%**) son las más frecuentes.
- Telemedicina, gimnasio y apoyo por trabajo remoto ya figuran en la oferta.

### Beneficios / prestaciones económicas, las más comunes en México.



\*Otros: Venta de productos, comedores (1%)  
Multiplicidad: 2.7



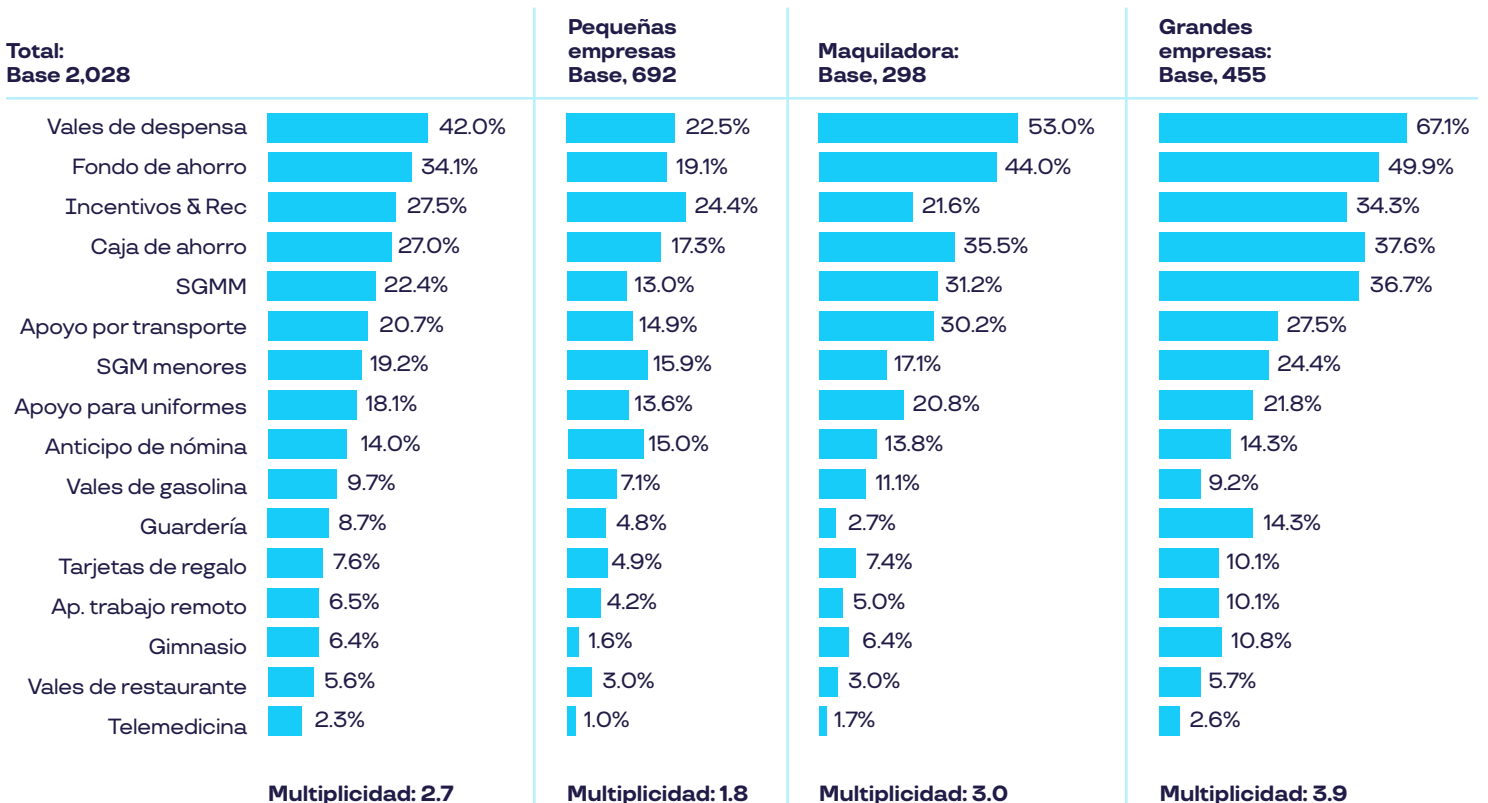
## Beneficios más entregados



El tipo y alcance de los beneficios varían según el sector y tamaño de la empresa. Mientras una **pequeña empresa** otorga menos prestaciones, las maquiladoras destacan por su apoyo en **transporte para su personal**.

### Datos clave:

- En nuestro estudio de **Panorama Laboral 2025** podemos ver que, en promedio, una **pequeña empresa** otorga **1.8 beneficios laborales**, mientras que una **gran empresa** ofrece **3.9 beneficios** en promedio. Esta diferencia refleja cómo la estructura y los recursos de cada empresa impactan directamente en la experiencia y bienestar de sus colaboradores.
- Las grandes empresas lideran en vales de despensa (**53%**) y en maquila apoyo para transporte (**30%**).
- Sorprendentemente, en **las pequeñas empresas** el beneficio más popular son los incentivos.



## Bienestar mental

Aunque la NOM-035 está diseñada para prevenir riesgos psicosociales, las prestaciones enfocadas en el bienestar mental siguen siendo un territorio poco explorado.

- Solo **una de cada diez** empresas otorga beneficios o prestaciones relacionadas.
- De estas organizaciones, la mitad cuenta con servicio psicológico.

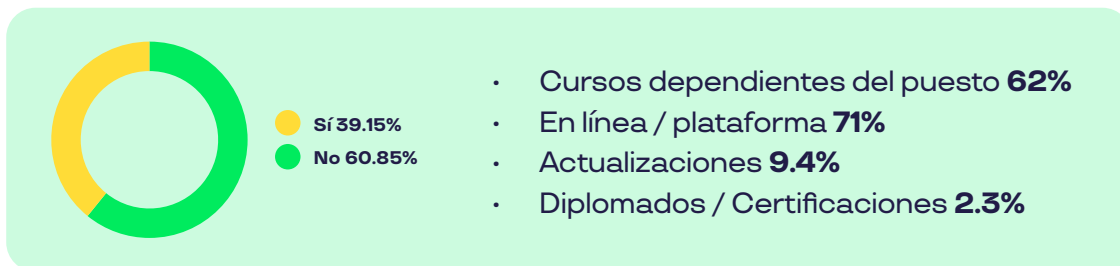


## Cursos o certificaciones

La fuerza de trabajo valora la capacitación, pero solo **cuatro de cada diez** empresas la ofrecen.



**Apenas el 2.3% de las capacitaciones deja una marca en el currículum**



## Satisfacción laboral

El **53.6%** de los colaboradores siente que su empresa le permite explotar su potencial.



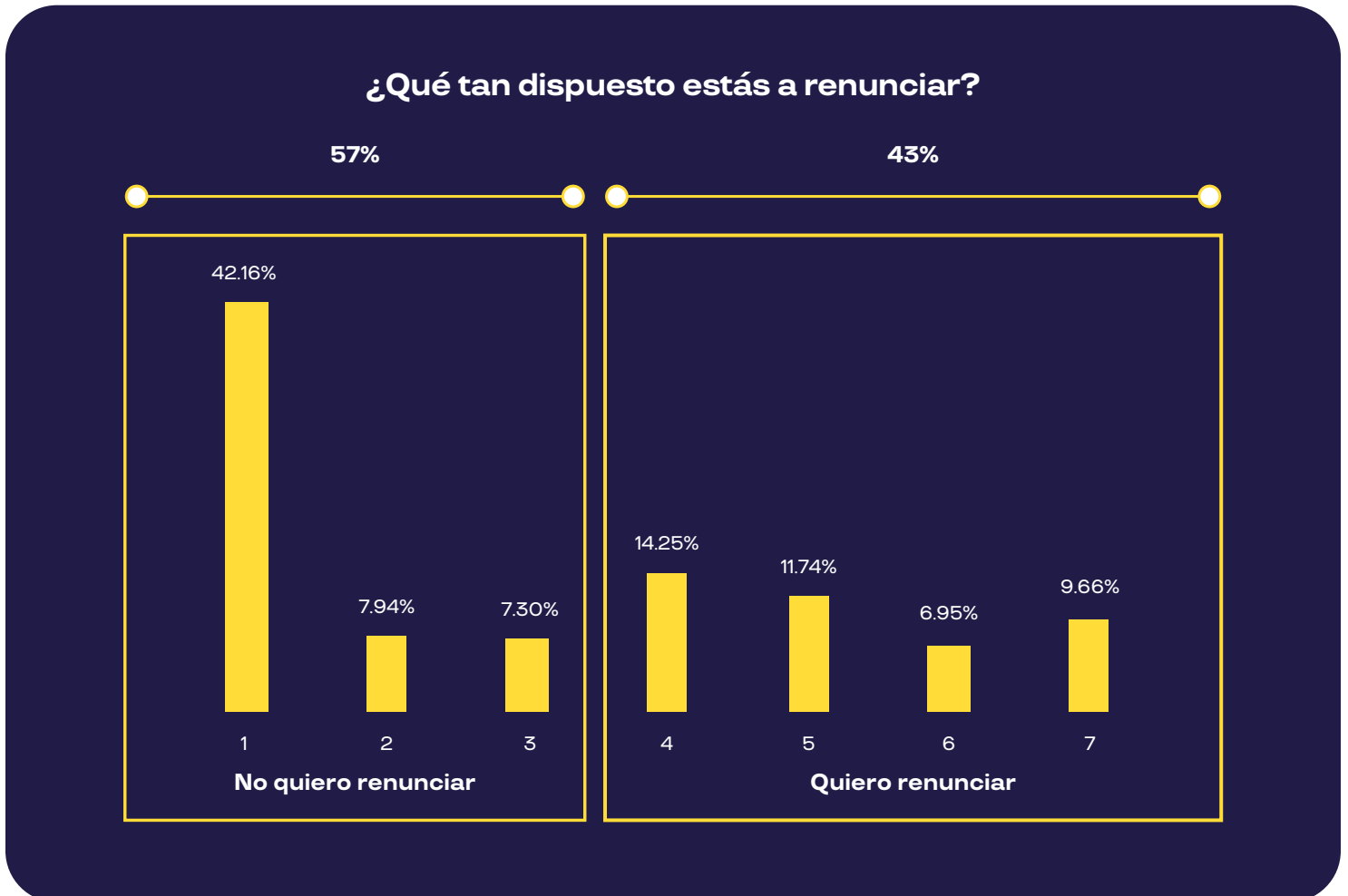
**¿Y el resto? Talento desaprovechado, oportunidades perdidas.**



## Condiciones laborales

La insatisfacción laboral aumenta la disposición de los colaboradores a renunciar.

- **42.7%** quiere renunciar y **57.30%** no desea hacerlo.



## ¿Actualmente estás buscando un nuevo empleo?

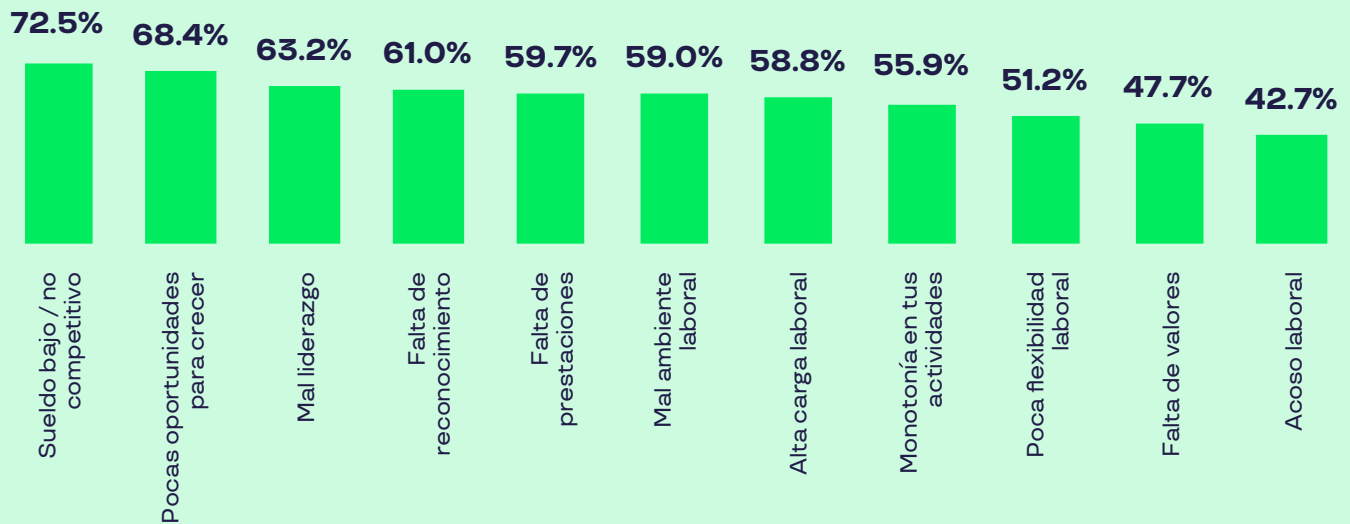
La mitad de quienes podrían dejar su empleo, ya están buscando uno nuevo. Esto significa que **21%** de la fuerza laboral de una empresa busca activamente trabajo.



## Motivos de rotación laboral



El salario bajo es la principal queja y motivo de salida de **siete de cada diez** trabajadores. Se suman **las pocas oportunidades, el mal liderazgo y la falta de reconocimiento.**



**Los colaboradores quieren sentirse apreciados:**

**40%** busca un nuevo empleo por falta de prestaciones superiores a la ley.

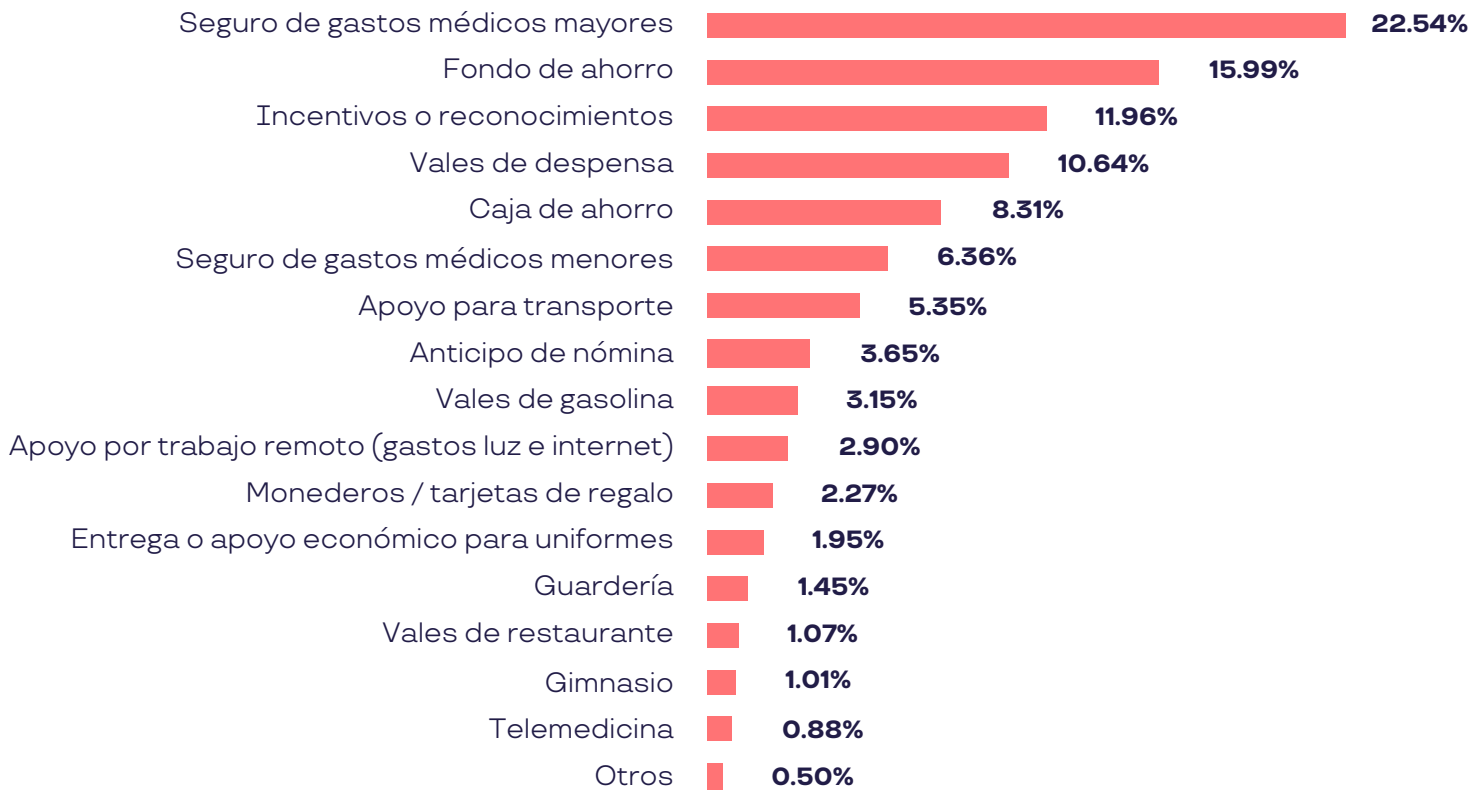


## Expectativas de beneficios y prestaciones laborales



Los trabajadores buscan prestaciones personalizadas, acordes a sus necesidades, expectativas y momentos de vida.

- SGMM es el beneficio de mayor demanda y esto podría deberse al envejecimiento de la plantilla laboral y al incremento del interés a partir de la crisis sanitaria que terminó en 2022.
- Telemedicina y gimnasio son, en promedio, 4 veces más importantes, entre la población laboral más joven.



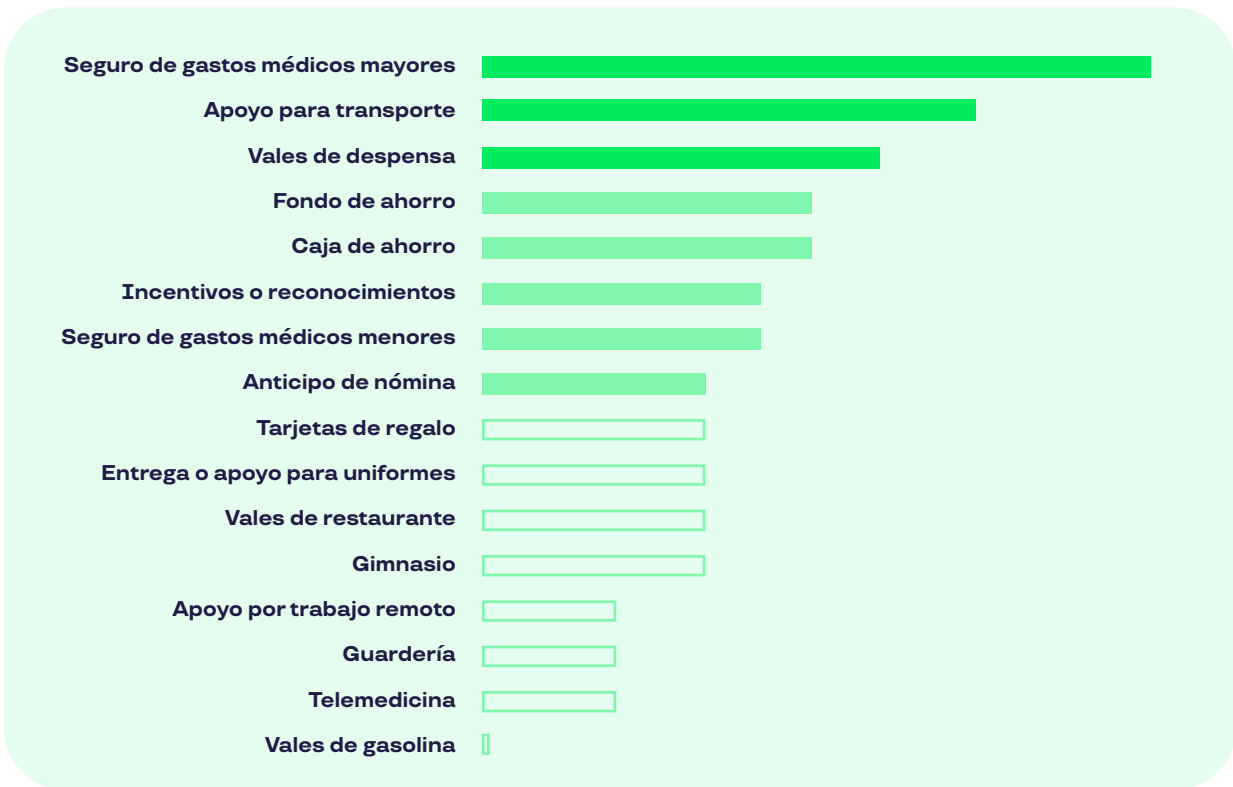
## Ranking de beneficios más valorados por los colaboradores según su generación



**El reto: beneficios personalizados por generación.**

Si bien los **vales de despensa, seguros médicos, incentivos y fondos de ahorro** encabezan la lista de preferencias en todas las generaciones, las más **jóvenes** priorizan el **anticipo de nómina, gasolina y transporte**, mientras que las generaciones **intermedias y mayores** valoran más el **apoyo para el trabajo remoto**. Por otro lado, aunque la demanda de **gimnasios y telemedicina** aún es baja, muestra una tendencia de crecimiento.

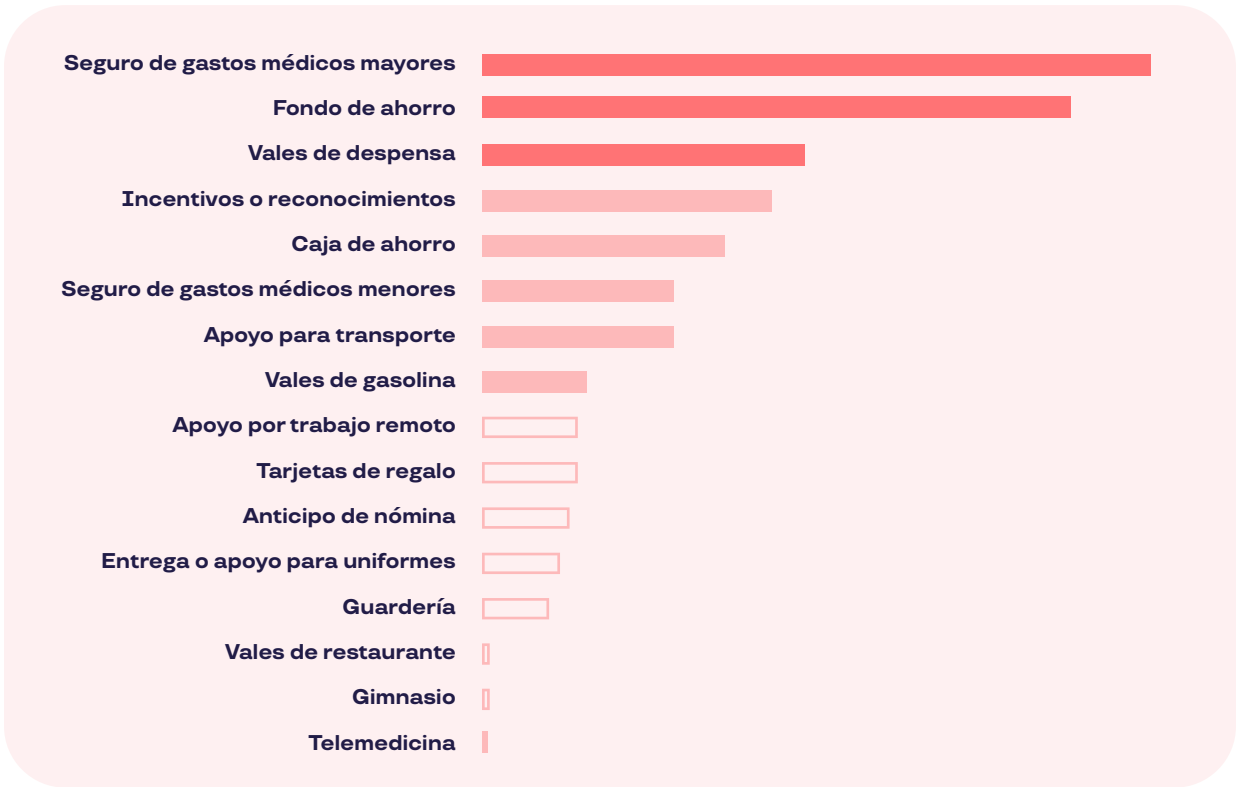
Rango de edad: **18 a 24 años**



## Ranking de beneficios más valorados por los colaboradores según su generación



Rango de edad: **25 a 34 años**





# Ranking de beneficios más valorados por los colaboradores según su generación



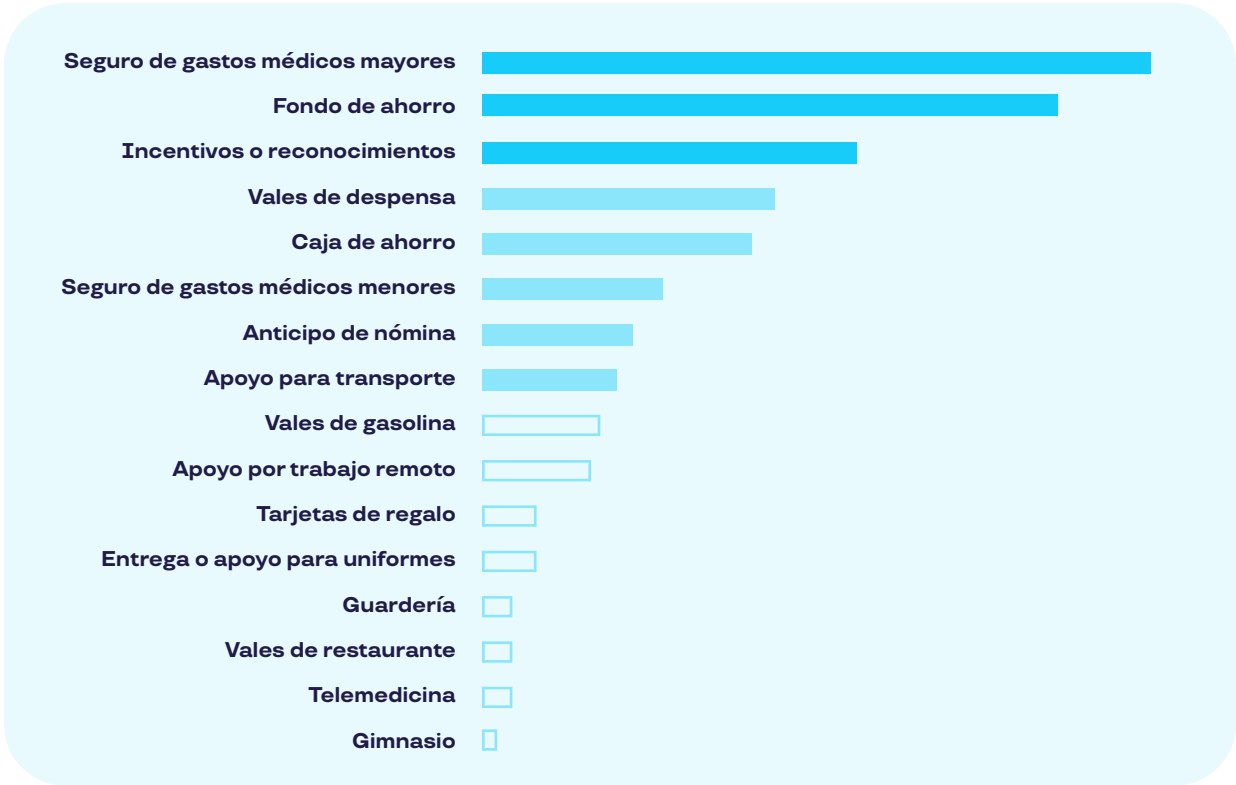
Rango de edad: **35 a 44 años**



# Ranking de beneficios más valorados por los colaboradores según su generación



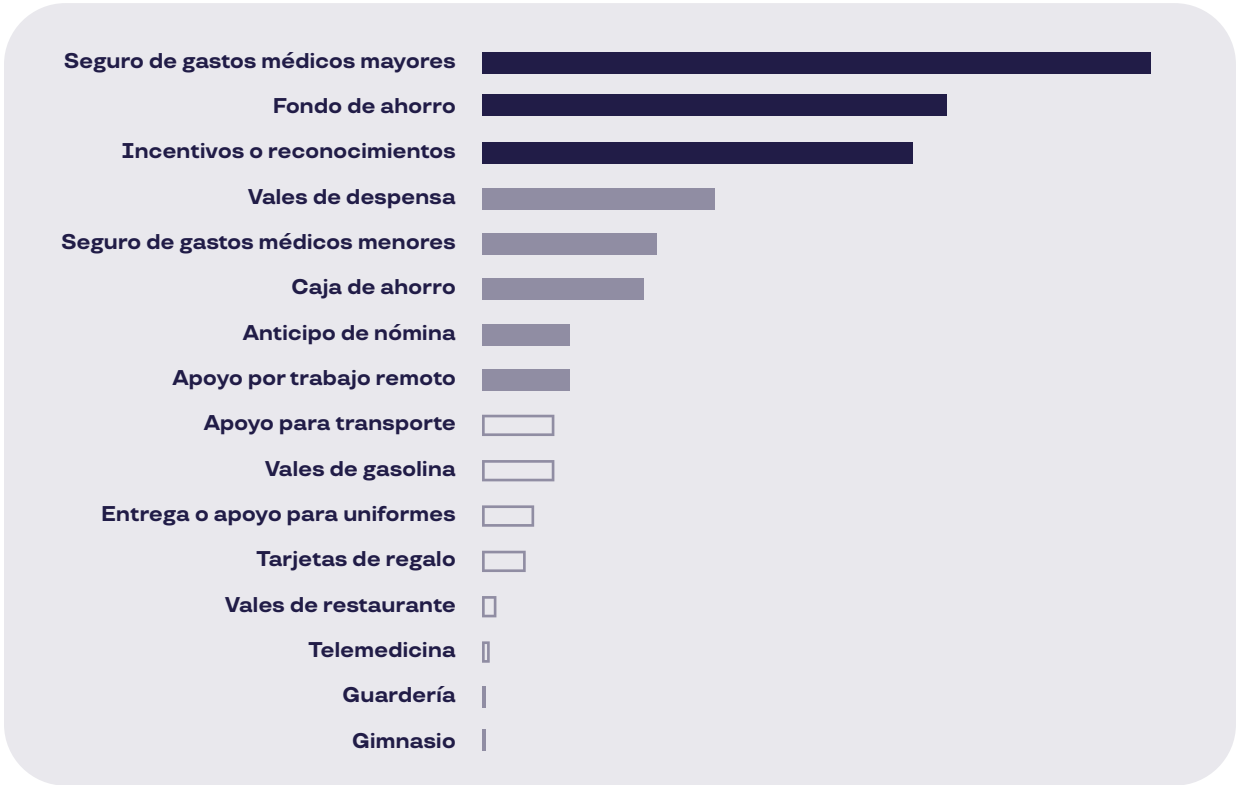
Rango de edad: **45 a 54 años**



# Ranking de beneficios más valorados por los colaboradores según su generación



Rango de edad: **55 +**

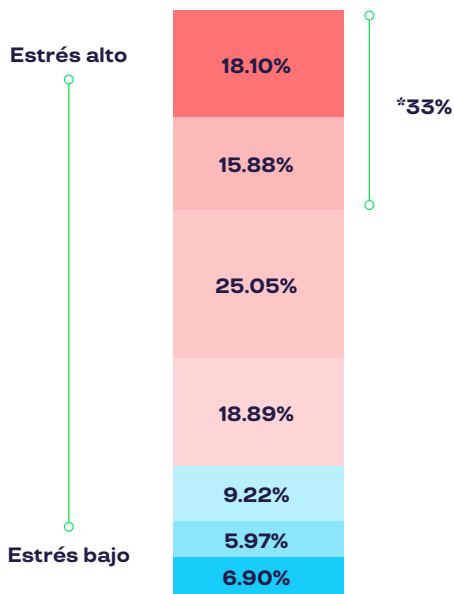


# Estrés laboral

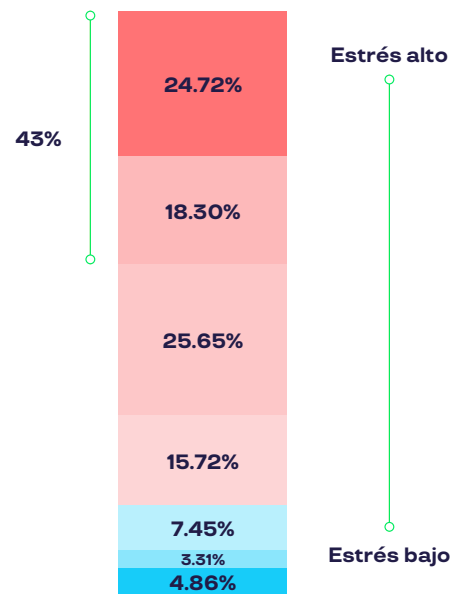
El estrés relacionado con el trabajo reduce la productividad, eleva la rotación y afecta el clima laboral. **Seis de cada diez** \* colaboradores lo padecen, en gran parte por jornadas excesivas.

- El estrés es más alto entre quienes laboran más de ocho horas por día.
- **24.7%** de quienes trabajan más de ocho horas diarias reporta altos niveles de estrés.
- **32.94%** trabajan seis días por semana, una media de 9.4 horas por jornada.

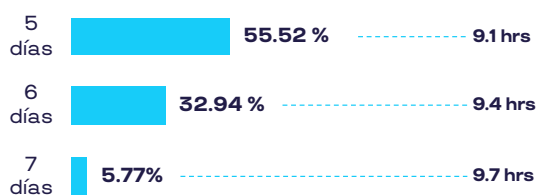
## Estrés Laboral



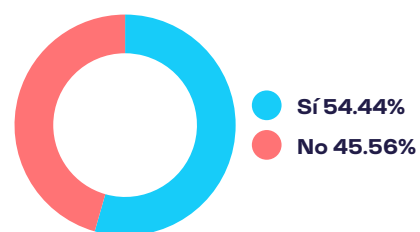
## Estrés Laboral entre colaboradores que trabajan + de 8 hrs.



## ¿Cuántos días de la semana trabajas?



## ¿Trabajas horas extra a la semana?



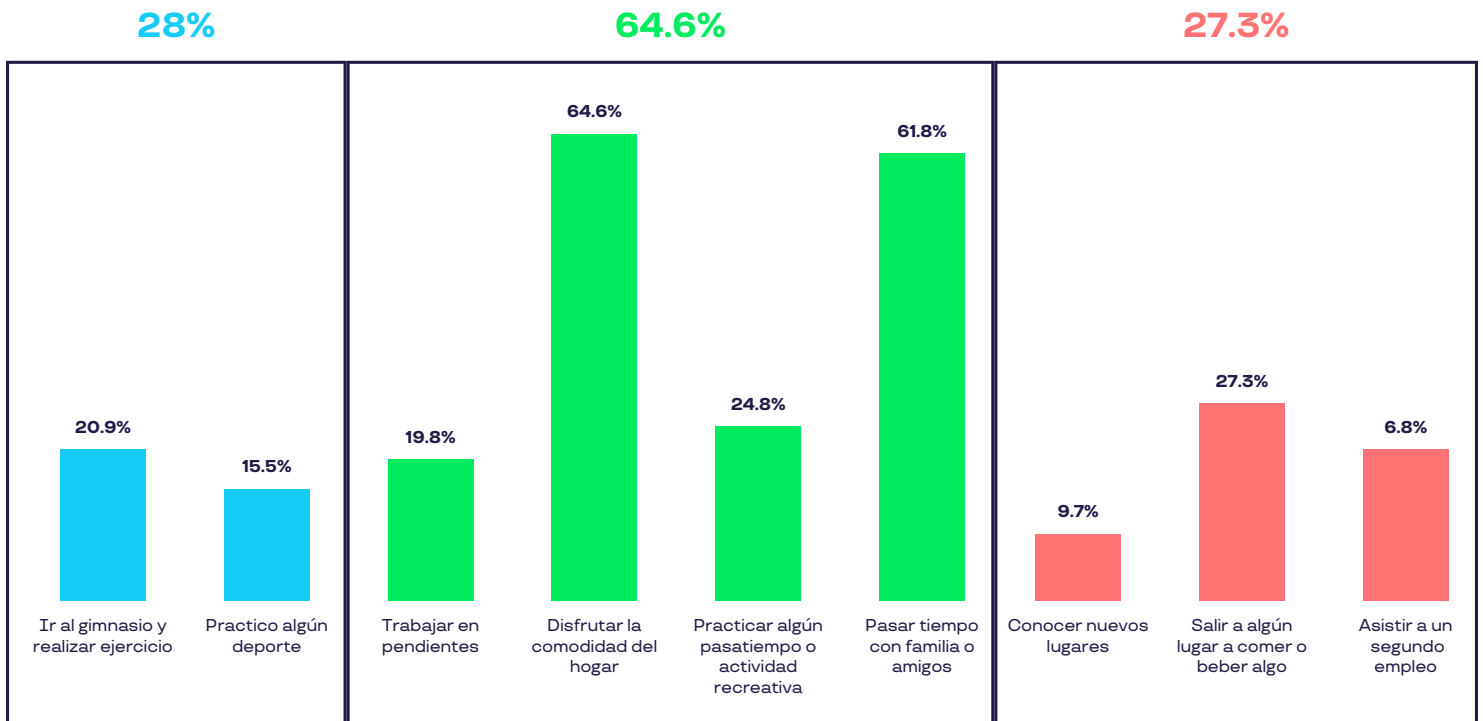
El promedio de horas extra trabajadas a la semana es **5.3 hrs.**

## Hobbies del trabajador mexicano



La flexibilidad laboral y el interés por el equilibrio vida-trabajo impulsan nuevos hobbies en la fuerza laboral:

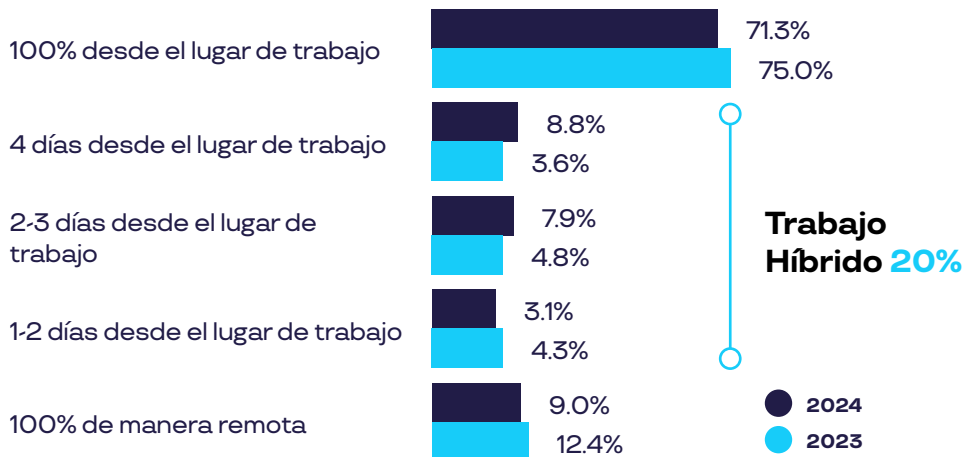
- Una tercera parte de los colaboradores hacen actividad física (**28%**).
- La mayoría prefiere descansar en casa (**64.6%**) o compartir con familia y amigos (**61.8%**).
- Casi un tercio disfruta salir a comer o tomar algo (**27.3%**).



# Esquema de trabajo

El regreso al lugar de trabajo, domina el panorama: **71%** labora en modo presencial, **20%** en esquema híbrido y solo **9%** remoto, principalmente en Tecnología y Software.

## Esquema de trabajo remoto



Desglose por industria	Total	Total	Total
<b>Base</b>	<b>2028</b>	<b>401</b>	<b>182</b>
Farmacéutica & Salud	8.8%	5.2%	3.3%
Telecomunicaciones	3.1%	3.7%	4.4%
Comida & bebidas	4.5%	4.7%	4.4%
Turismo, restaurantes y entretenimiento	3.7%	3.0%	3.3%
Administración pública	15.15%	11.5%	4.9%
Manufactura/ Industria	14.7%	13.0%	18.7%
Minería, extracción o refinería	1.3%	1.2%	1.1%
Comercio	13.1%	12.2%	14.3%
Computación, servicios de software	4.5%	5.2%	8.8%
Servicios financieros	5.0%	8.2%	6.6%
Transporte, logística y distribución	7.3%	7.7%	8.2%
Servicios profesionales o de consultoría	16.0%	21.9%	16.5%
Medios de comunicación	2.5%	2.2%	5.5%

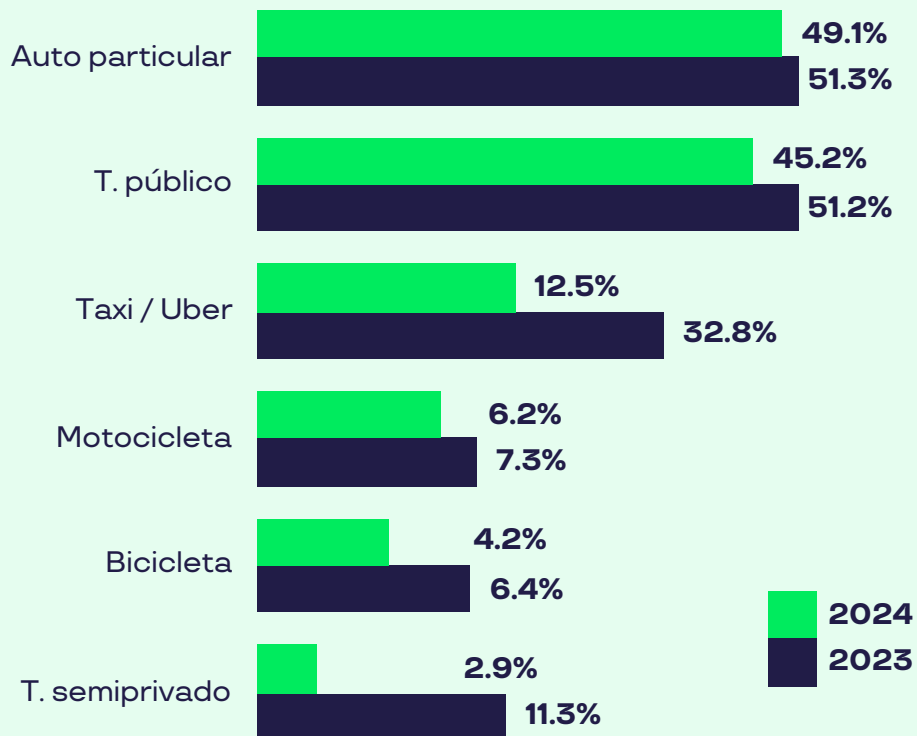
Desglose por perfil / posición	Total	Total	Total
Operaciones	17.9%	14.0%	26.9%
Recursos Humanos / Capital Humano	9.1%	10.5%	5.5%
Compras	2.4%	3.7%	0.5%
Logística	4.7%	4.7%	4.4%
Contabilidad	6.5%	5.5%	2.7%
Finanzas	5.3%	6.5%	2.2%
Tecnología	9.1%	12.5%	12.1%
Marketing	2.6%	4.5%	3.8%
Ventas	9.9%	10.5%	12.1%
Atención a clientes	13.8%	10.0%	16.5%
Otro	18.6%	17.7%	13.2%

## Desplazamiento y movilidad laboral

Los medios de transporte más utilizados para trasladarse al lugar de trabajo son auto particular, con **49%** de las menciones; y transporte público, con **45%**.

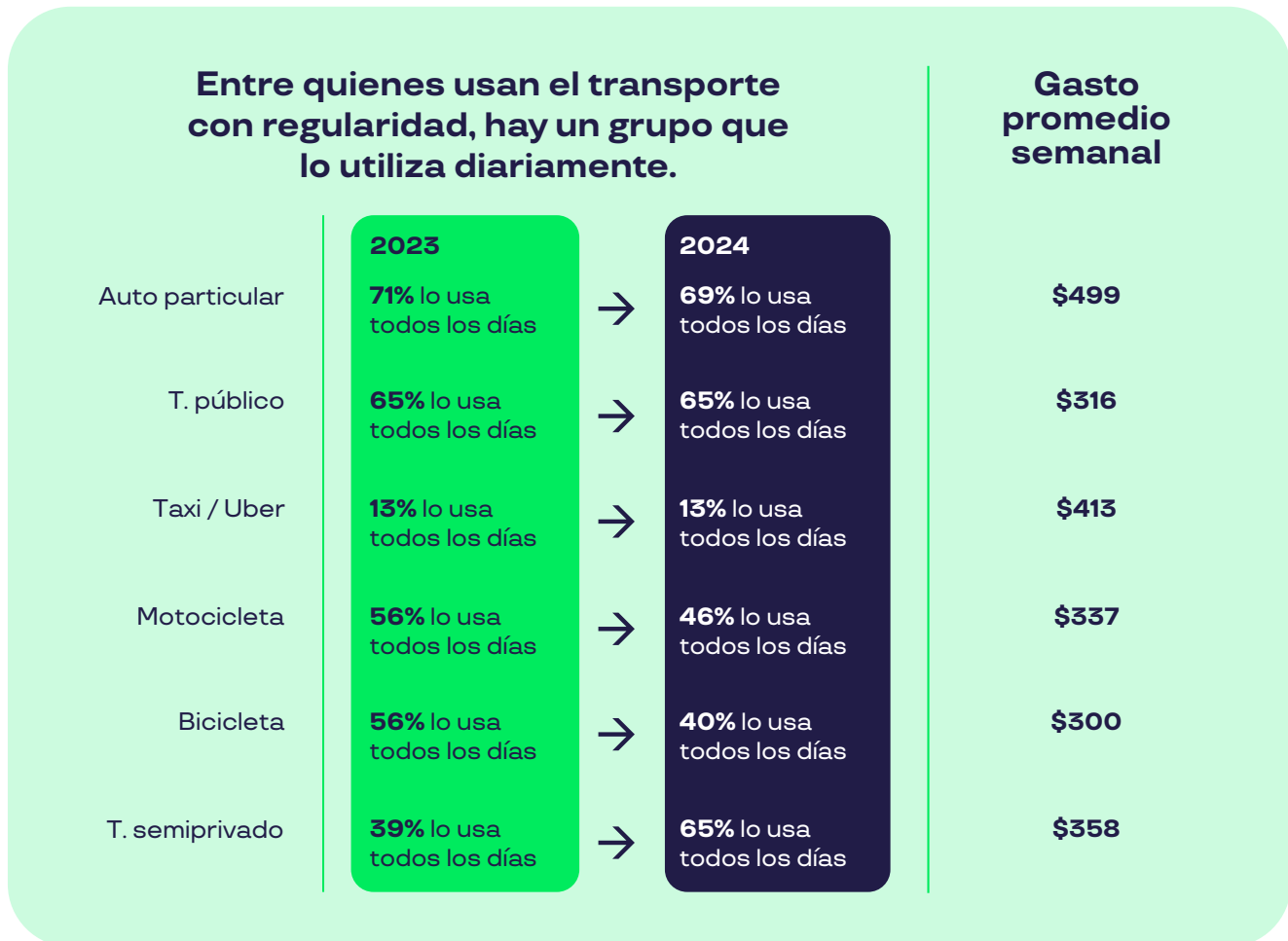
- El uso de servicios semiprivados y taxi ha bajado a **12.5%**, reflejando el regreso a la normalidad y el fin de medidas de seguridad de 2022.

### ¿Por qué medio de transporte te desplazas hacia tu lugar de trabajo?



## Gasto en medios de transporte

- El gasto en movilidad laboral es una carga compleja para la fuerza de trabajo.
- Usar auto particular implica un gasto semanal de **\$499** pesos; el transporte público y bicicleta oscila entre **\$300** pesos y **\$316** pesos.



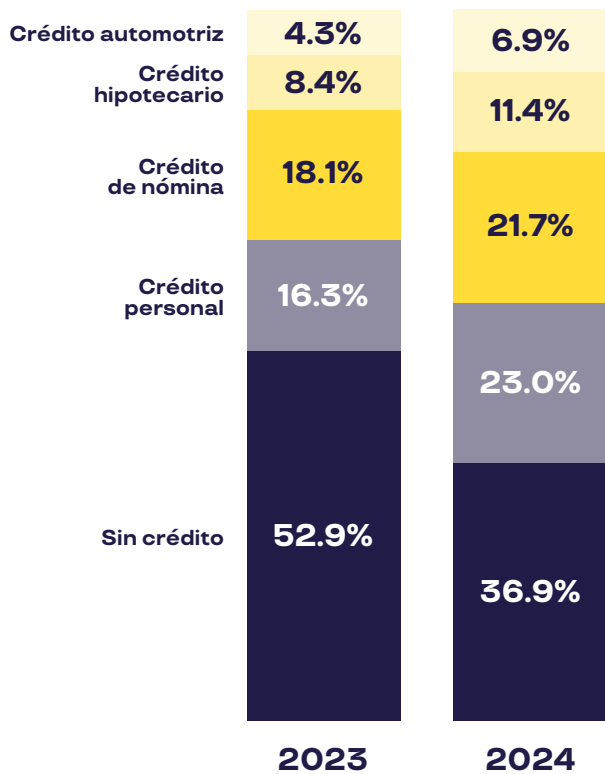


## Bancarización y crédito

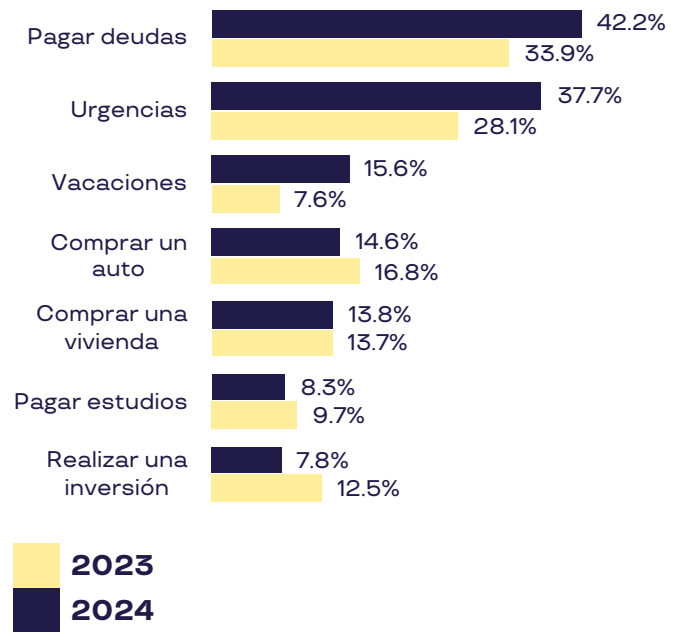
El crédito es útil para manejar imprevistos y cumplir metas como pagar deudas (**42%**), resolver urgencias (**38%**) o ir de vacaciones (**15.6%**). Y en el 2024 hay un 16% más de las personas que se endeudan por lo que cobra relevancia dentro de los beneficios.

- **94%** de los trabajadores formales usa servicios financieros.
- **64%** tiene algún crédito; es más frecuente entre empleados de mayor edad y nivel salarial.
- Créditos personales y de nómina son los productos más comunes, con el **23% y 21.7%** respectivamente.

### ¿Actualmente cuentas con algún crédito o préstamo?



### ¿Cuál es el o los motivos por los que sueles solicitar un crédito o préstamo?

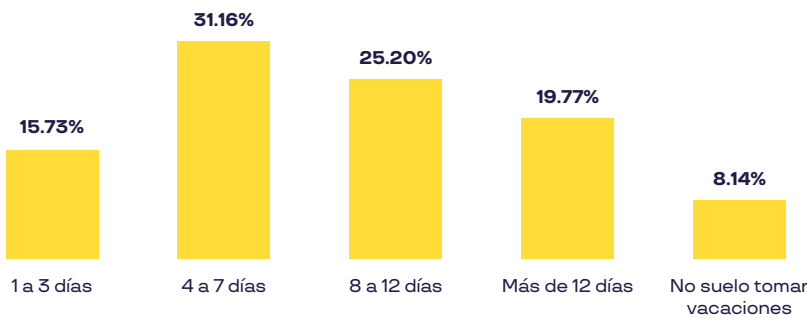


# Vacaciones

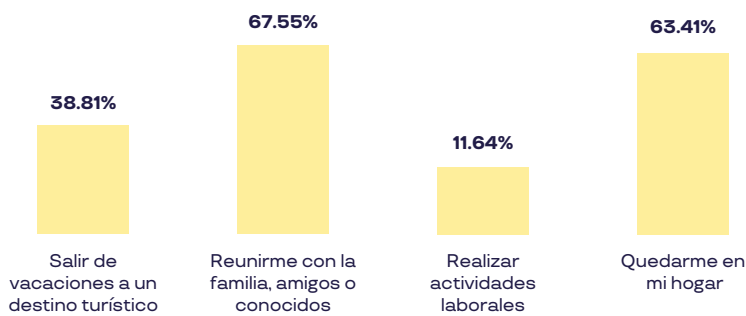
Aunque por ley los trabajadores formales tienen 12 días de vacaciones pagadas desde el primer año; la mitad de la fuerza laboral solicita entre **cuatro y doce días**.

- **8%** no toma vacaciones por decisión propia o circunstancias laborales.
- **68%** se reúne con familiares o amigos durante las vacaciones; **63%** realiza mejoras en el hogar.
- **11.6%** las usa para sacar pendientes laborales.
- **47%** de los colaboradores destina menos de \$5,000 pesos al gasto vacacional; solo **tres de cada diez** superan \$10,000 pesos.

## Días promedio por periodo vacacional



## Actividades durante el periodo vacacional



## Presupuesto por periodo vacacional



## Principales hallazgos



**Más PEA, pero poco empleo formal.** La fuerza laboral creció a 59.3 millones (1.4% más que en 2023), pero solo 21.1 millones (45.7%) tiene empleo formal. Más de la mitad sigue sin prestaciones, ni estabilidad financiera.



**Satisfacción no es compromiso.** Aunque el 54% dice estar satisfecho con su empresa, 43% considera renunciar y, de ellos, 21% busca activamente otra oportunidad laboral.



**El sueldo importa, pero no lo es todo.** 72% piensan que el salario no es competitivo, 68.4% ve pocas oportunidades de crecimiento, 63.2% sufre un mal liderazgo, 61% siente falta de reconocimiento y 59.7% se queja de la falta de prestaciones.



**Equilibrio: la clave de la ecuación.** El equilibrio entre trabajo y vida personal sigue siendo un reto, pues únicamente el 36.5% cree que su empresa lo fomenta. Además, aunque 43.7% considera sus prestaciones adecuadas, solo uno de cada dos cree que su carga laboral es razonable. Aun así, 48.4% está orgulloso de su empresa.



**El reto: adaptar beneficios a cada generación.** Mientras que los vales, seguros e incentivos son prioridad para todos, los jóvenes prefieren anticipo de nómina y transporte, y las generaciones mayores valoran el apoyo para el trabajo remoto. La demanda de gimnasios y telemedicina aún es baja, pero en crecimiento.



**El estrés cobra factura.** Tres de cada diez trabajadores tienen estrés y es más alto en el 24.7% que trabaja más de ocho horas diarias.



**Vacaciones no siempre significan descanso.** Aunque 64.6% prefiere estar en casa y 61.8% pasa tiempo con la familia durante sus vacaciones, uno de cada cinco sigue con pendientes laborales. Solo 9.7% se aventura a conocer nuevos lugares.



**El costo de trasladarse al trabajo.** Usar auto particular implica un gasto semanal de \$499 pesos, mientras que usar transporte público y bicicleta oscila entre \$300 pesos y \$316 pesos.



**Bancarización y crédito.** 64% de los colaboradores tiene un crédito para pagar deudas (42%), cubrir emergencias (38%) o salir de vacaciones (15.6%). Los más comunes son los créditos personales (23%) y los de nómina (21.7%).

En el actual panorama laboral de México, estar satisfecho no garantiza quedarse, el sueldo ya no es el único factor de decisión y el equilibrio entre vida y trabajo sigue siendo un aspecto pendiente en la agenda.

Mientras el talento busca crecimiento, reconocimiento y beneficios que realmente marquen la diferencia, las empresas tienen la oportunidad de evolucionar hacia un mundo del trabajo donde el bienestar y el desarrollo integral sea un pilar para atraer y retener a los mejores.

# El Panorama Laboral en México 2025 va más allá de cifras:

Es un termómetro del sentir de la fuerza laboral.



Los colaboradores buscan un **salario competitivo, mayores prestaciones, crecimiento, reconocimiento y liderazgo positivo.**

El **reconocimiento** auténtico y los **beneficios** bien diseñados influyen en su decisión de quedarse o irse.

Diseñar estrategias **personalizadas** que fortalezcan el compromiso y retengan el talento.

# De los insights a la acción

En **Pluxee** hacemos equipo con las empresas de México para transformar estos insights en acción. Porque sabemos que un ambiente de trabajo saludable, una oferta de beneficios a la medida y un liderazgo consciente no solo elevan la satisfacción, sino que impulsan la retención y el compromiso. Sigamos diseñando juntos el futuro del trabajo, donde el bienestar sea el motor del éxito.

**Es momento de actuar. ¿Hacemos equipo?**

**Atentamente,  
Pluxee México**

[www.pluxee.mx](http://www.pluxee.mx)

Pluxee.Mx

