

Estudio de Beneficios 2024

Encuentro de Líderes de RH 2024

Índice

ÍNDICE	2
INTRODUCCIÓN	3
ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	5
A. FICHA TÉCNICA	6
B. METODOLOGÍA	6
C. EMPRESAS PARTICIPANTES	6
DATOS GENERALES	7
A. INFORMACIÓN DE EMPRESAS	8
B. MODELO DEL PLAN DE BENEFICIOS	10
C. ESTRUCTURA DEL PLAN DE BENEFICIOS	11
GASTOS MÉDICOS MAYORES	15
A. ELEGIBILIDAD	16
B. DISEÑO DEL PLAN	17
C. CONDICIONES ESPECIALES	23
SEGURO DE VIDA	31
A. ELEGIBILIDAD	32
B. DISEÑO DEL PLAN	33
PLAN DE GASTOS MÉDICOS MENORES	35
A. ELEGIBILIDAD	36
PLAN DENTAL	37
A. ELEGIBILIDAD	38
B. DISEÑO DEL PLAN	39
PLAN VISIÓN	40
A. ELEGIBILIDAD	41
BENEFICIOS FLEXIBLES	42
A. GENERALIDADES	43
C. DISEÑO DEL PLAN	45
WELLNESS	46
A. GENERALIDADES	47
B. EQUIPO DEL PROYECTO	49
BALANCE VIDA-TRABAJO	51
B. ELEGIBILIDAD	52
C. COSTOS	52
CHECK UPS	54
A. ELEGIBILIDAD	55
SEGURO DE AUTO	56
A. ELEGIBILIDAD	57
SALUD OCUPACIONAL	58
A. GENERALIDADES	59

Introducción



Introducción

En un entorno laboral en constante evolución, el estudio anual de benchmark de beneficios en México se erige como una herramienta fundamental para comprender las dinámicas del mercado laboral. Este año, contamos con la participación de 1,953 empresas, lo que refleja un compromiso colectivo hacia la mejora continua y la búsqueda de prácticas que fomenten un ambiente laboral más saludable y productivo. La diversidad de sectores representados en este estudio nos permite obtener una visión integral de las tendencias y desafíos que enfrentan las organizaciones en el país.

El panorama laboral en México se caracteriza por su complejidad y dinamismo. A medida que las empresas se adaptan a las nuevas realidades económicas y sociales, se vuelve crucial entender cómo estas transformaciones impactan en la satisfacción y retención del talento. La competencia por atraer y mantener a los mejores profesionales es feroz, y las organizaciones deben estar dispuestas a innovar en sus propuestas de valor al empleado para destacar en este mercado.

La competitividad de la propuesta de valor al empleado se ha convertido en un factor determinante para el éxito organizacional. Las empresas que logran ofrecer un paquete integral de beneficios, que va más allá de la compensación económica, son las que se posicionan favorablemente en la mente de los trabajadores. Este estudio no solo proporciona datos sobre salarios y beneficios, sino que también resalta la importancia de crear un entorno laboral que valore el bienestar integral de los empleados.

En este contexto, el salario emocional emerge como un componente esencial de la compensación total. Las prácticas que fomentan el desarrollo personal, la conciliación entre la vida laboral y personal, y el reconocimiento del esfuerzo son cada vez más valoradas por los empleados. Comprender cómo se posicionan estas prácticas en el mercado es vital para que las empresas puedan ajustar sus estrategias y mantenerse competitivas.

La importancia de conocer las prácticas del mercado en temas de salario emocional no puede subestimarse. Las organizaciones que invierten en el bienestar emocional de sus empleados no solo mejoran la satisfacción y el compromiso, sino que también experimentan un impacto positivo en su productividad y en la reducción de la rotación de personal. Este estudio proporciona una base sólida para que las empresas evalúen su posición en este aspecto y realicen los ajustes necesarios.

En conclusión, el benchmark de beneficios en México no solo es una herramienta de análisis, sino un llamado a la acción para las empresas que buscan mejorar su propuesta de valor al empleado. Al entender las tendencias del mercado y la importancia del salario emocional, las organizaciones pueden construir un entorno laboral más atractivo y competitivo, asegurando así su éxito en el futuro.

Agradecemos la participación y confianza de los líderes y organizaciones que nos brindaron acceso a su información para la elaboración del siguiente estudio.



Maximiliano Becker
Director Ejecutivo
Mercer Marsh Beneficios México



Fátima Ramírez
Directora Ejecutiva de Beneficios
Mercer Marsh Beneficios México



Gabriela Ruiz
Líder de Estudio de Beneficios
Mercer Marsh Beneficios México

Antecedentes del Estudio

A woman with long blonde hair, wearing a beige blazer over a blue checkered shirt, is smiling and looking at a tablet held by a man. The man has dark hair and a beard, wearing a blue denim shirt, and is also smiling. They are in a bright, professional environment, possibly a meeting or a collaborative workspace. In the background, other people are blurred, suggesting a busy office or conference room.

Antecedentes del Estudio

A. Ficha técnica

- Recolección de información: 13 mayo al 3 de junio
- Formato: Encuesta Online
- Número de empresas participantes: 1,953
- UMA: Unidad de Medida y Actualización vigente en la Ciudad de México al momento de la encuesta: \$3,300

B. Metodología

El levantamiento de la información para el Estudio de Beneficios 2024, se realizó a través de nuestro sistema en línea Qualtrics, el cual permitió que el análisis de la información recabada tomara en cuenta las variables que hoy en día marcan tendencias en el mercado mexicano.

En estadísticas representativas se presenta la mediana, moda y percentiles. Con el fin de obtener el mayor aprovechamiento de los resultados de la encuesta, sugerimos tomar en cuenta los siguientes puntos:

- Identificar si la política de otorgamiento de Beneficios en su compañía establece que se debe hacer diferencia entre los niveles organizacionales, si este es el caso de su compañía ubique a lo largo del reporte los datos correspondientes a cada uno de los niveles organizacionales.
- Si su compañía ofrece el mismo beneficio para todos los niveles organizacionales observe en las gráficas y tablas la categoría de “mismo beneficio / condición / plan para todos”.

C. Empresas participantes

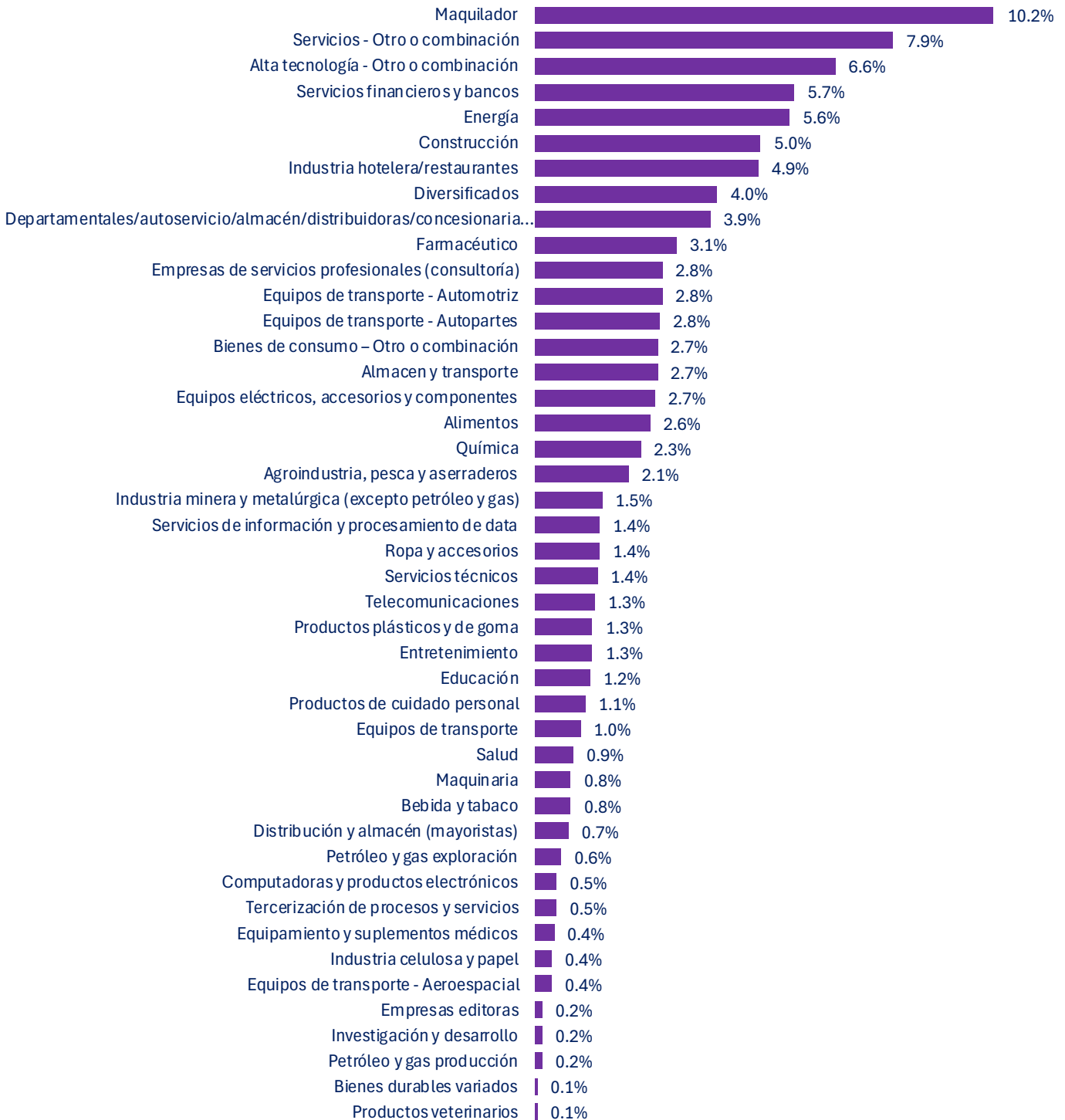
[Ver glosario al final del documento](#)

Datos Generales



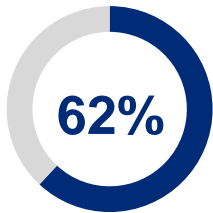
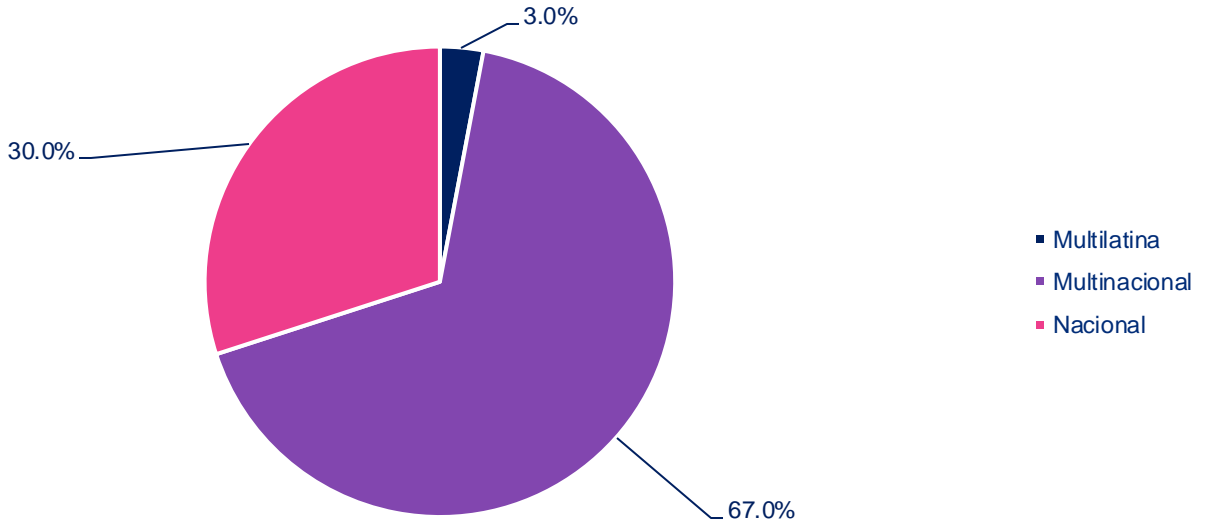
Datos Generales

A. Información de las empresas



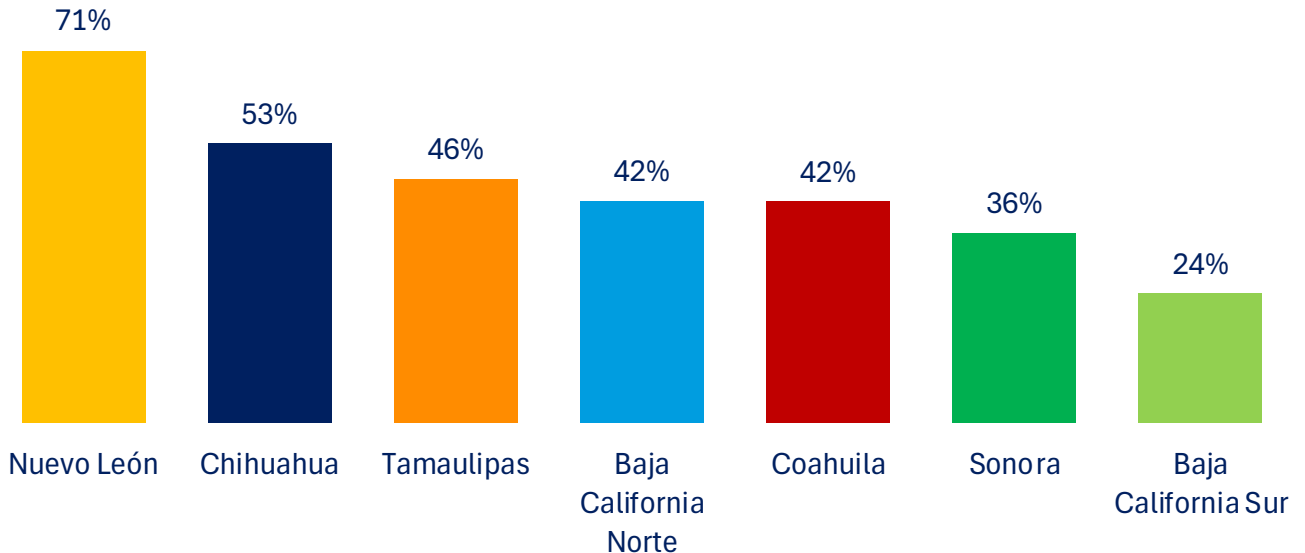
Datos Generales

Tipo de empresa



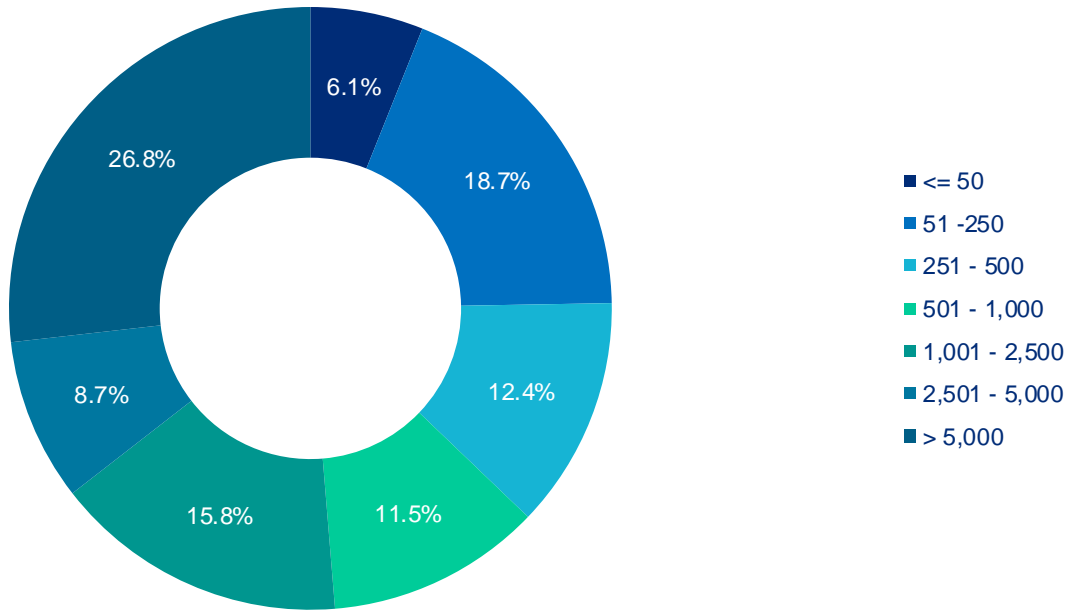
de las empresas participantes tiene operación en estados fronterizos

Ciudad de operación en la frontera

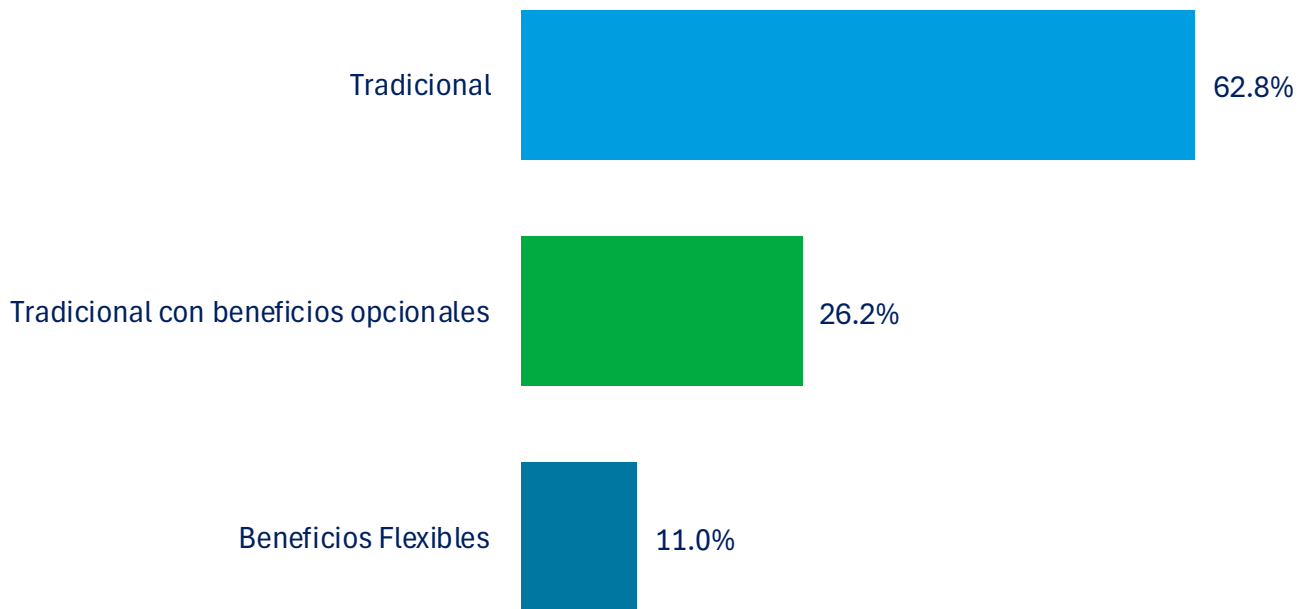


Datos Generales

Distribución del número de empleados de las empresas participantes



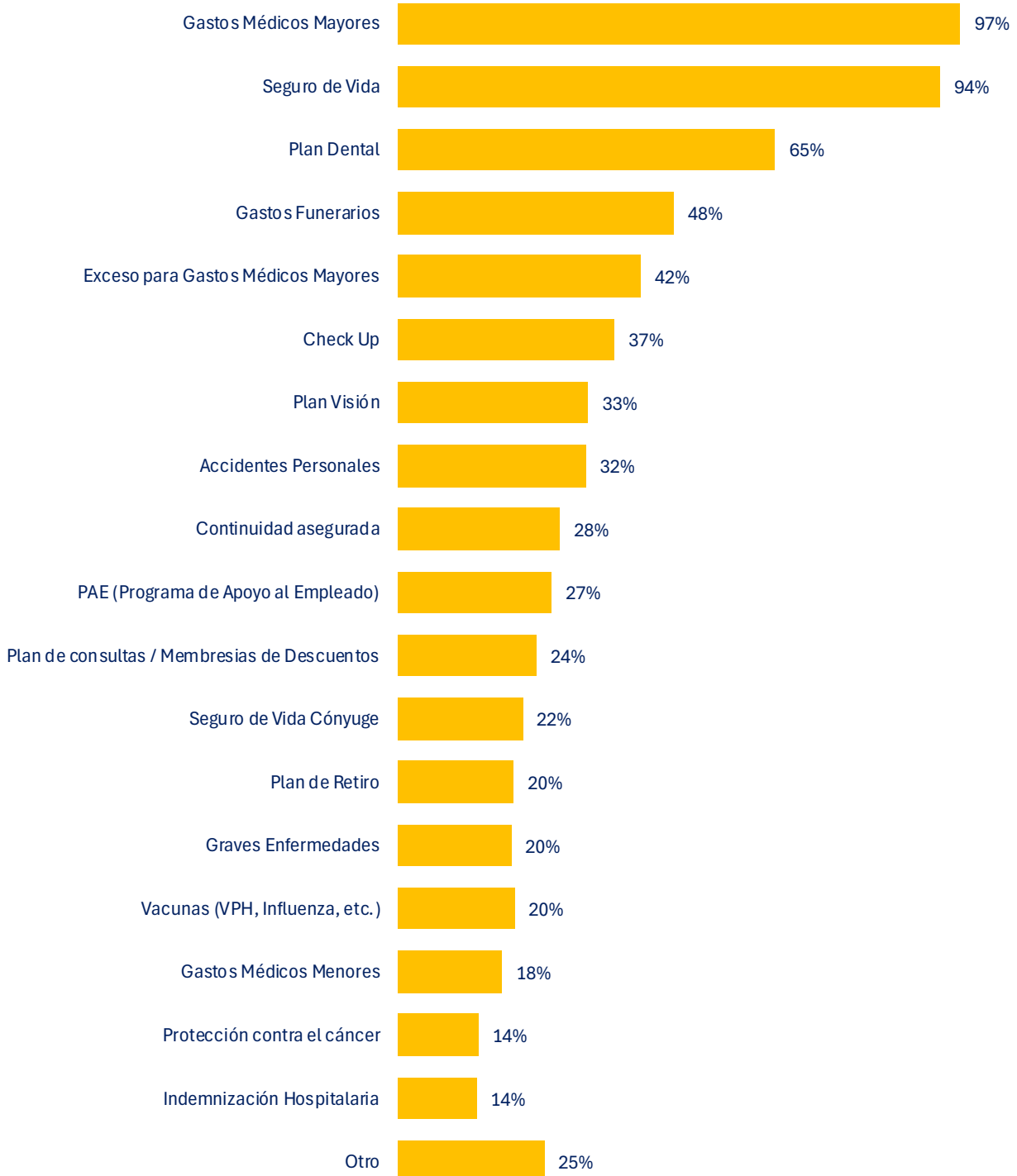
B. Modelo del plan de beneficios



Datos Generales

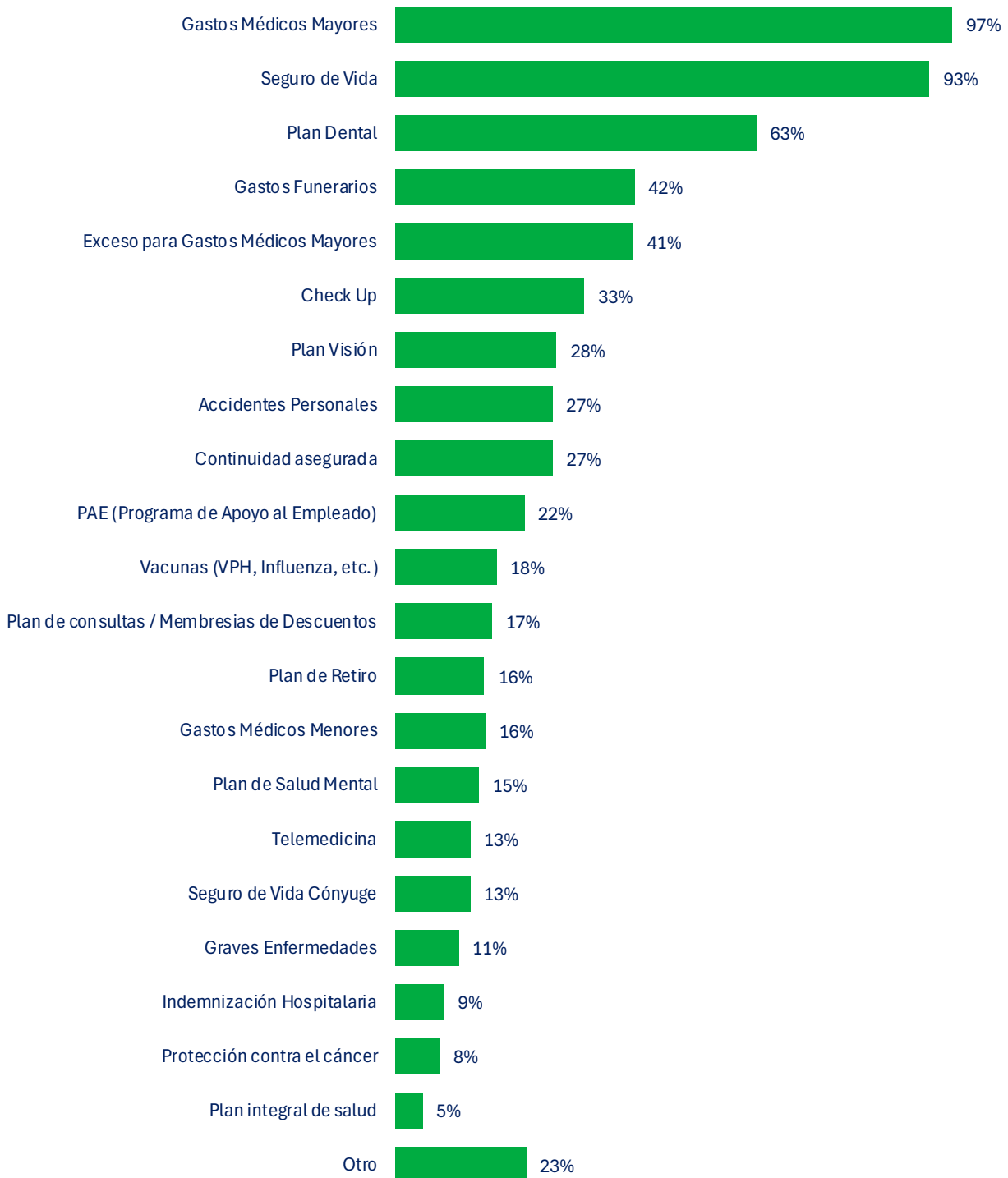
C. Estructura del plan de beneficios

Empresas que ofrecen cada beneficio (Plan tradicional y flexible)



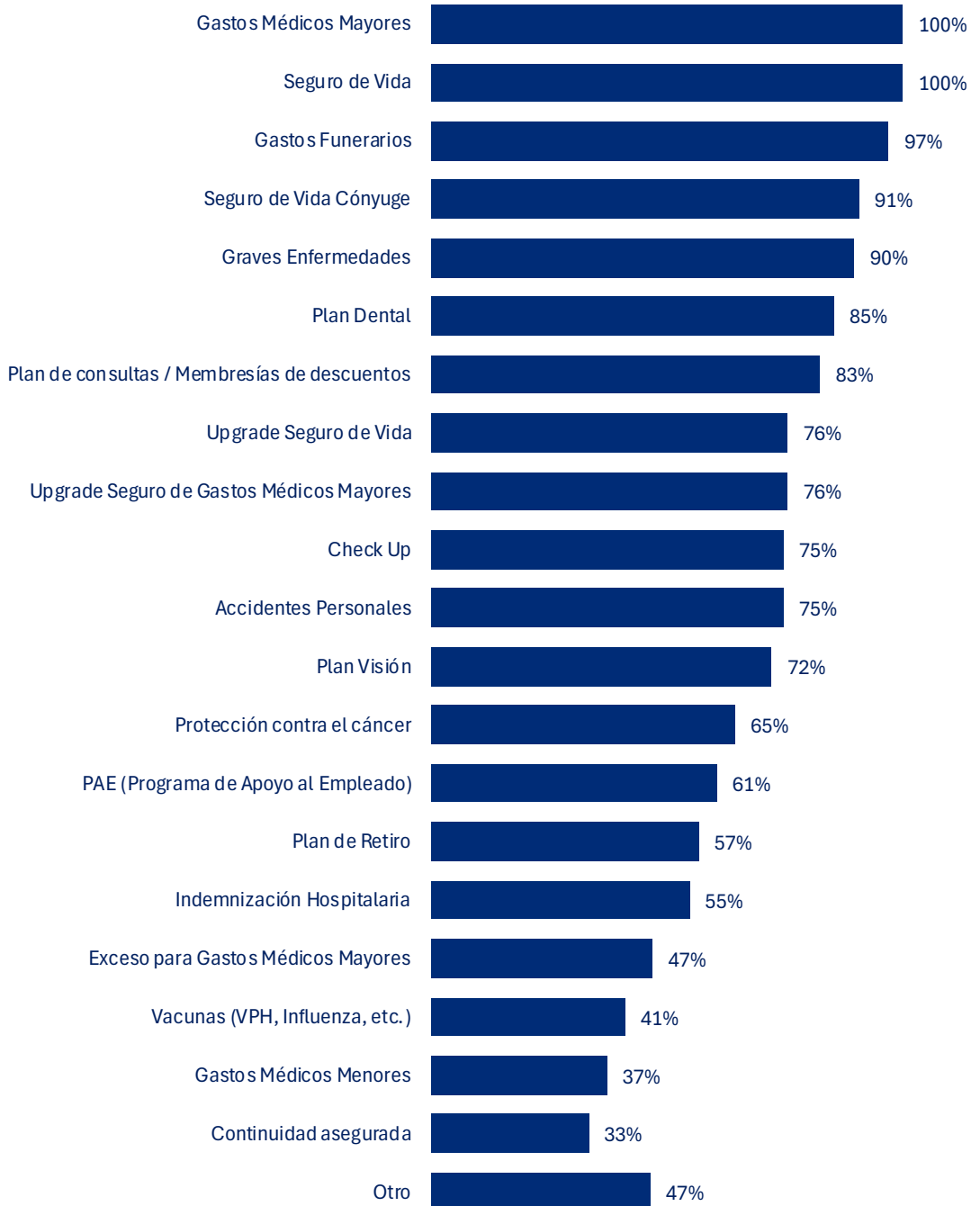
Datos Generales

Empresas que ofrecen cada beneficio (Plan tradicional)



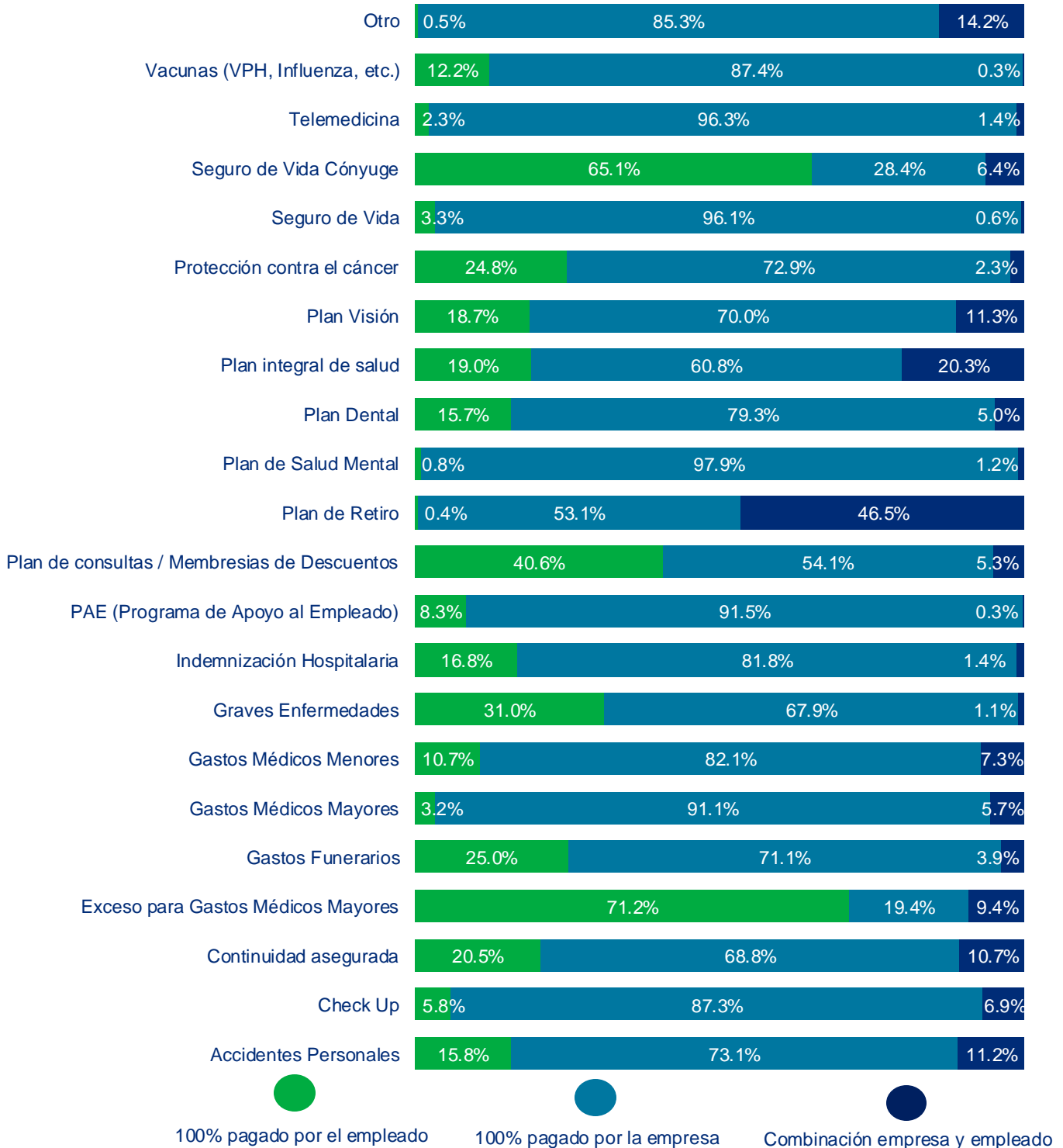
Datos Generales

Empresas que ofrecen cada beneficio (Plan flexible)



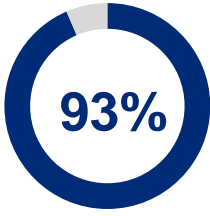
Datos Generales

Tipo de contribución de los beneficios en planes tradicionales



Gastos Médicos Mayores

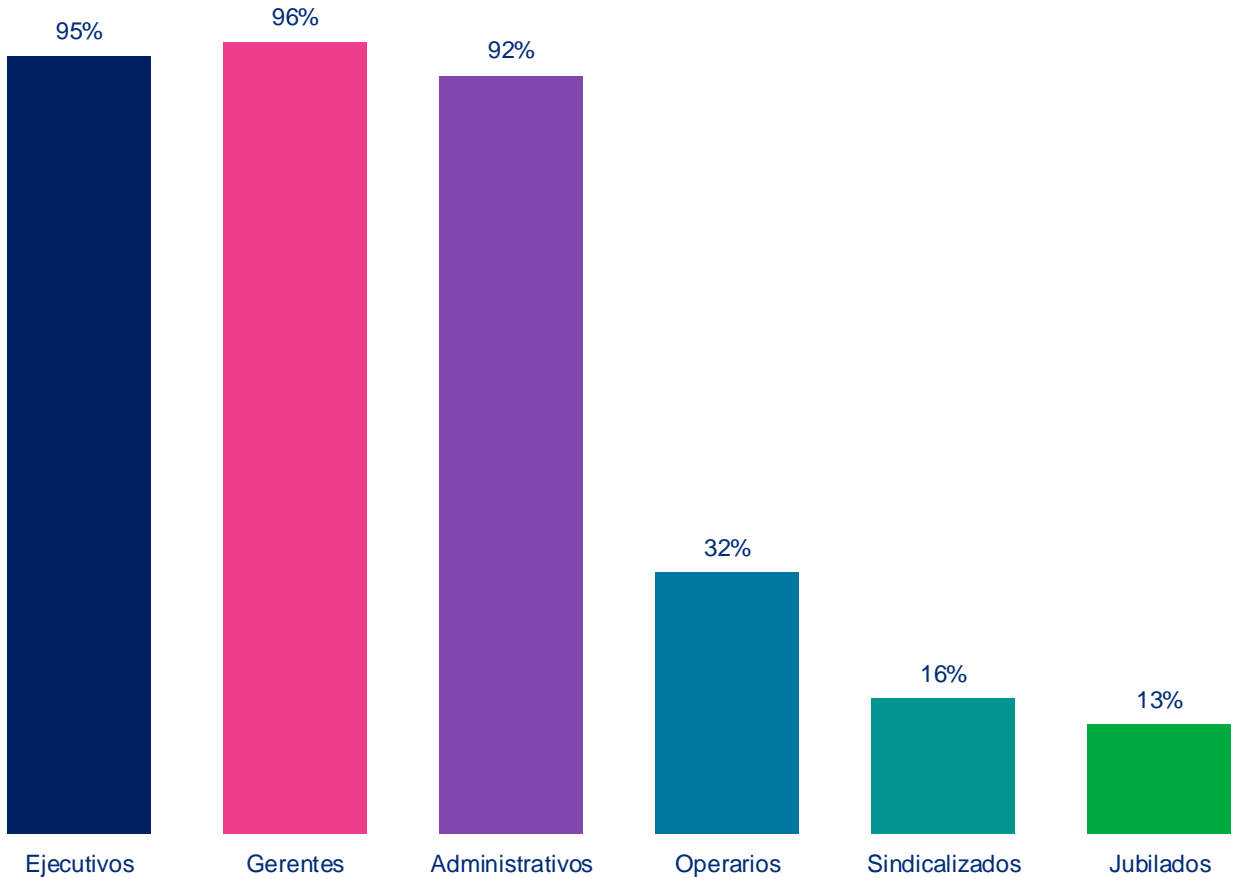
Gastos Médicos Mayores



de las empresas participantes otorga un plan de Gastos Médicos Mayores a su población

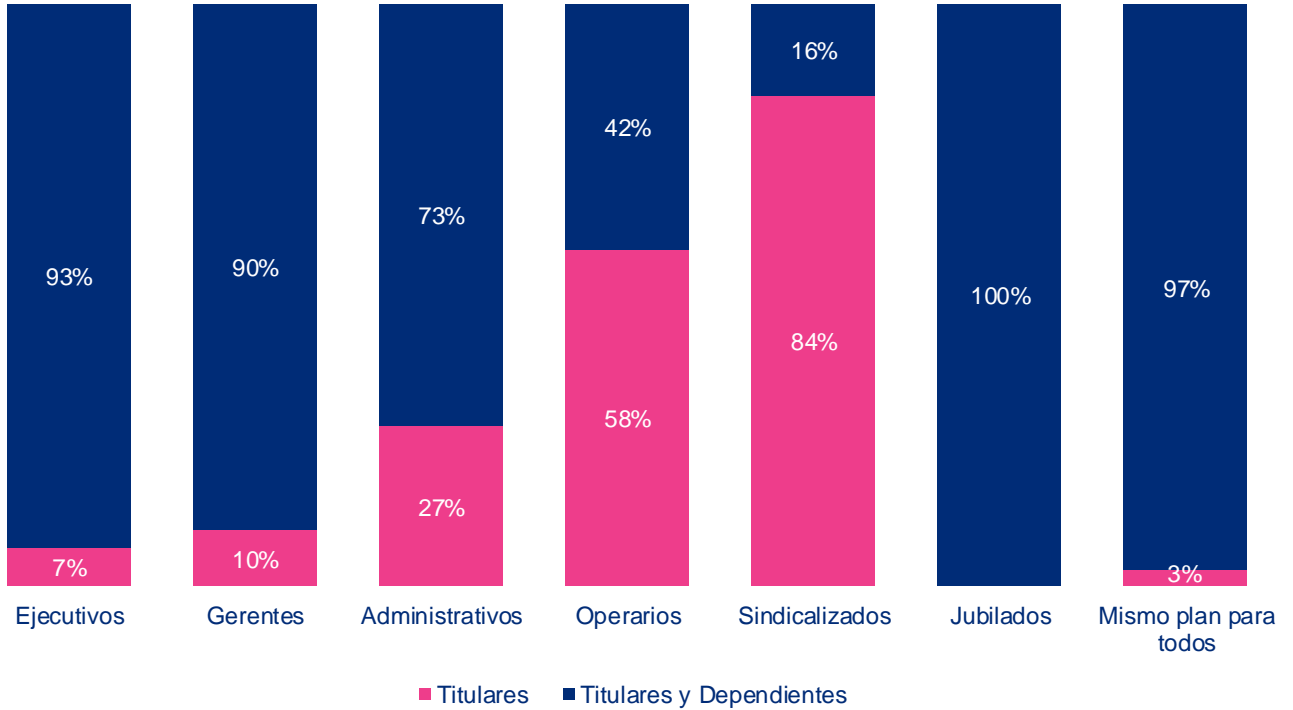
A. Elegibilidad

Niveles organizacionales elegibles al Plan de Gastos Médicos Mayores



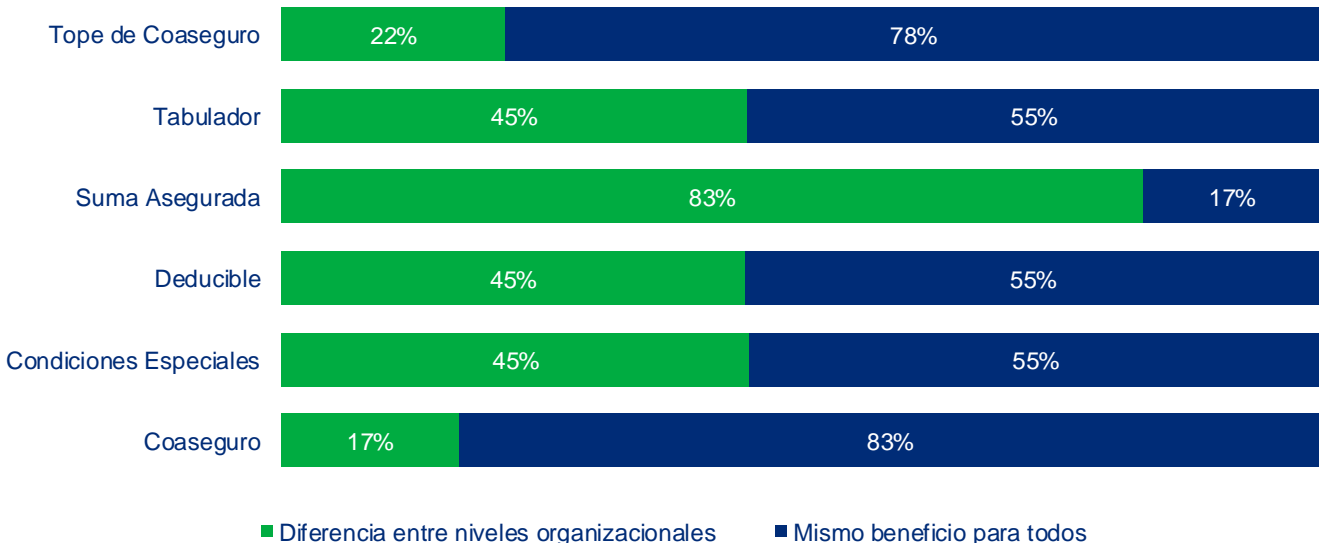
Gastos Médicos Mayores

Elegibilidad por nivel organizacional



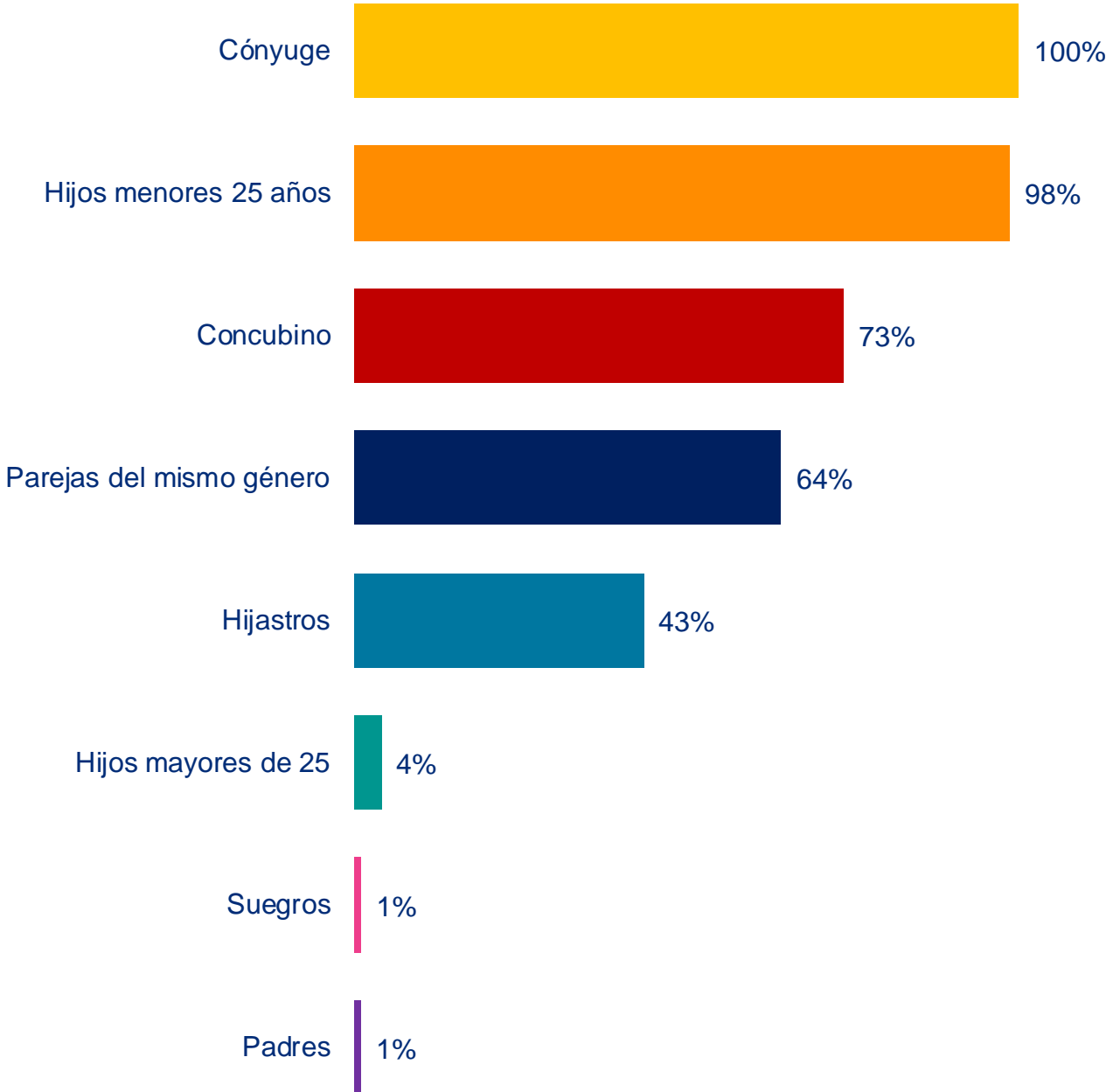
B. Diseño del plan

Conceptos en los cuales se hace diferencia dentro del plan de Gastos Médicos Mayores



Gastos Médicos Mayores

Dependientes elegibles dentro de la póliza



Gastos Médicos Mayores

Suma Asegurada por nivel organizacional Cobertura Básica

Suma Asegurada	Ejecutivos	Gerentes	Administrativos	Operarios	Sindicalizados	Jubilados	Mismo plan para todos
<= 100	2.5%	1.1%	0.2%	7.0%	9.9%	1.2%	5.4%
101 - 200							0.4%
201 - 300	0.4%		0.7%	0.5%	10.9%		
301 - 400	0.4%	0.6%			2.0%		2.0%
401 - 500	1.1%	4.5%	3.9%	0.5%			2.5%
501 - 600	1.9%	2.4%	2.4%	4.7%	13.9%		0.6%
601 - 700		0.6%	2.0%	20.1%	4.0%		3.1%
701 - 800	0.2%	2.3%	5.7%	9.3%			3.6%
801 - 900	3.4%	2.6%	6.5%	6.5%			0.9%
901 - 1,000	1.9%	4.5%	4.8%	3.3%	2.0%		5.1%
1,001 - 2,000	8.4%	14.5%	31.6%	13.1%	43.6%	24.4%	18.1%
2,001 - 4,000	14.1%	19.5%	14.6%	19.2%	11.7%	2.4%	16.8%
4,001 - 6,000	9.1%	5.3%	7.6%	0.9%	2.0%		6.7%
6,001 - 8,000	10.1%	7.0%	5.7%	4.7%		9.8%	3.2%
8,001 - 10,000	7.4%	11.8%	3.7%	3.3%		8.5%	3.8%
> 10,000	33.5%	19.9%	9.7%	3.7%		47.6%	19.6%
Sin límite	5.6%	3.4%	0.9%	3.2%		6.1%	8.2%

Estadísticos



Estadístico	Rango
-------------	-------

Moda	> 10,000
Percentil 25	2,001 - 4,000
Percentil 50	6,001 - 8,000
Percentil 75	> 10,000

Estadístico	Rango
-------------	-------

Moda	> 10,000
Percentil 25	1,001 - 2,000
Percentil 50	2,001 - 4,000
Percentil 75	8,001 - 10,000

Estadístico	Rango
-------------	-------

Moda	1,001 - 2,000
Percentil 25	901 - 1,000
Percentil 50	1,001 - 2,000
Percentil 75	4,001 - 6,000

Estadístico	Rango
-------------	-------

Moda	601 - 700
Percentil 25	601 - 700
Percentil 50	901 - 1,000
Percentil 75	2,001 - 4,000



Estadístico	Rango
-------------	-------

Moda	1,001 - 2,000
Percentil 25	501 - 600
Percentil 50	1,001 - 2,000
Percentil 75	1,001 - 2,000

Estadístico	Rango
-------------	-------

Moda	> 10,000
Percentil 25	1,001 - 2,000
Percentil 50	> 10,000
Percentil 75	> 10,000

Estadístico	Rango
-------------	-------

Moda	> 10,000
Percentil 25	1,001 - 2,000
Percentil 50	2,001 - 4,000
Percentil 75	> 10,000

Gastos Médicos Mayores

Deducible por nivel organizacional

Deducible	Ejecutivos	Gerentes	Administrativos	Operarios	Sindicalizados	Jubilados	Mismo plan para todos
0				2.2%	1.3%		0.5%
1	6.9%	5.9%	16.0%	23.0%	4.2%		21.1%
1.5	9.9%	3.8%	3.1%				15.6%
2	38.4%	39.8%	24.9%	15.8%	4.2%	74.6%	28.5%
2.5	7.3%	6.9%	13.7%	5.0%	8.5%		9.9%
3	17.2%	16.6%	26.3%	33.8%	59.2%	11.9%	10.6%
3.5	1.3%	3.1%	2.0%				3.3%
4	8.2%	4.8%	2.0%	0.7%			2.5%
4.5	5.6%	5.5%	5.5%	5.0%			1.4%
5	5.2%	3.1%	0.7%		9.9%		0.7%
> 5		10.5%	5.8%	14.5%	12.7%	13.5%	5.9%

Estadísticos



Estadístico	Rango
-------------	-------

Moda	2
Percentil 25	3
Percentil 50	2
Percentil 75	2

Estadístico	Rango
-------------	-------

Moda	2
Percentil 25	3.5
Percentil 50	2.5
Percentil 75	2

Estadístico	Rango
-------------	-------

Moda	3
Percentil 25	3
Percentil 50	2.5
Percentil 75	2

Estadístico	Rango
-------------	-------

Moda	3
Percentil 25	3
Percentil 50	3
Percentil 75	1



Estadístico	Rango
-------------	-------

Moda	3
Percentil 25	3
Percentil 50	3
Percentil 75	3

Estadístico	Rango
-------------	-------

Moda	2
Percentil 25	3
Percentil 50	2
Percentil 75	2

Estadístico	Rango
-------------	-------

Moda	2
Percentil 25	2.5
Percentil 50	2
Percentil 75	1.5

Gastos Médicos Mayores

Coaseguro por nivel organizacional Cobertura Básica

Coaseguro	Ejecutivos	Gerentes	Administrativos	Operarios	Sindicalizados	Jubilados	Mismo plan para todos
0%				5.6%	11.1%	11.1%	0.5%
5%	1.8%	2.6%	2.2%				1.2%
10%	94.7%	78.0%	80.7%	53.7%	77.8%		95.7%
15%	0.9%	16.1%	14.3%	35.2%	11.1%		1.4%
20%		0.8%	1.4%	3.7%		88.9%	0.6%
25%							
30%	0.9%	0.8%	0.7%				0.6%
35%				1.8%			
40%			0.7%				
45%							
50%	1.7%	1.7%					

Estadísticos



Estadístico	Rango	Estadístico	Rango	Estadístico	Rango	Estadístico	Rango
Moda	10%	Moda	10%	Moda	10%	Moda	10%
Percentil 25	10%	Percentil 25	10%	Percentil 25	10%	Percentil 25	15%
Percentil 50	10%	Percentil 50	10%	Percentil 50	10%	Percentil 50	10%
Percentil 75	10%	Percentil 75	10%	Percentil 75	10%	Percentil 75	10%



Estadístico	Rango	Estadístico	Rango	Estadístico	Rango
Moda	10%	Moda	20%	Moda	10%
Percentil 25	10%	Percentil 25	20%	Percentil 25	10%
Percentil 50	10%	Percentil 50	20%	Percentil 50	10%
Percentil 75	10%	Percentil 75	20%	Percentil 75	10%

Gastos Médicos Mayores

Tope de coaseguro por nivel organizacional Cobertura Básica

Tope de coaseguro	Ejecutivos	Gerentes	Administrativos	Operarios	Sindicalizados	Jubilados	Mismo plan para todos
<= 5	4.2%	4.1%	4.1%	6.9%	1.9%		3.7%
6 - 9	15.4%	15.6%	20.7%	10.3%	13.0%		26.0%
10 - 14	51.7%	52.4%	46.2%	62.1%	85.1%	100.0%	35.1%
15 - 19	7.7%	8.2%	7.7%	8.0%			4.8%
20 - 24	1.4%	1.4%	4.1%	1.1%			8.3%
25 - 29	1.4%	1.4%	3.6%				4.6%
30 - 34	4.2%	2.7%	1.8%	1.1%			12.4%
35 - 40		5.4%	6.5%				1.2%
> 40	5.6%						0.9%
No tiene tope	8.4%	8.8%	5.3%	10.5%			3.0%

Estadísticos



Estadístico	Rango	Estadístico	Rango	Estadístico	Rango	Estadístico	Rango
Moda	10 - 14	Moda	10 - 14	Moda	10 - 14	Moda	10 - 14
Percentil 25	15 - 19	Percentil 25	15 - 19	Percentil 25	15 - 19	Percentil 25	10 - 14
Percentil 50	10 - 14	Percentil 50	10 - 14	Percentil 50	10 - 14	Percentil 50	10 - 14
Percentil 75	10 - 14	Percentil 75	10 - 14	Percentil 75	10 - 14	Percentil 75	10 - 14

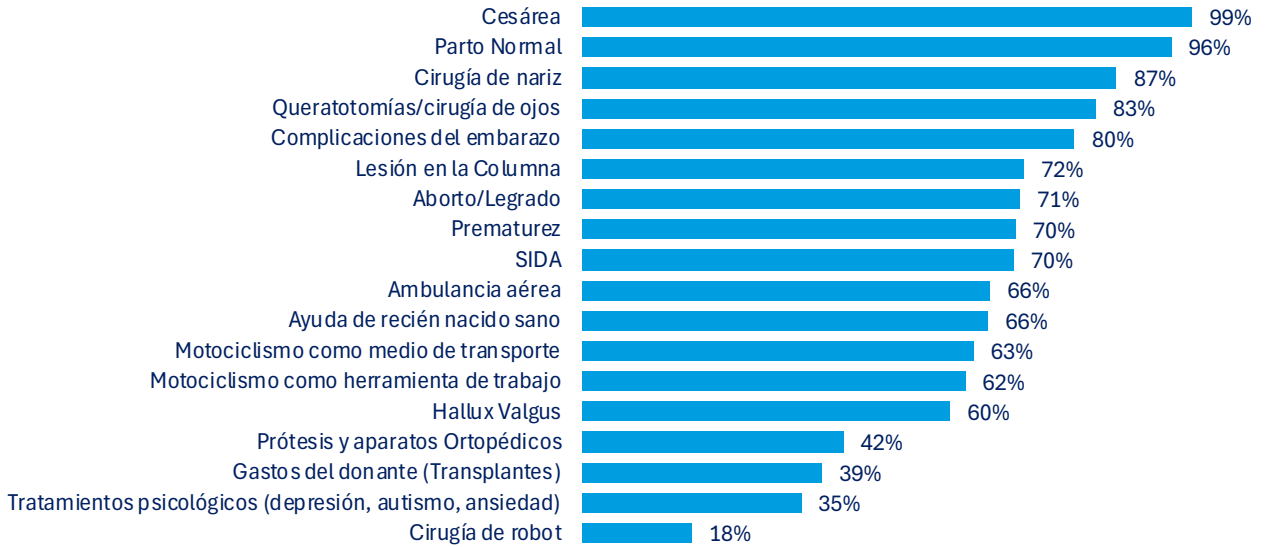


Estadístico	Rango	Estadístico	Rango	Estadístico	Rango
Moda	10 - 14	Moda	10 - 14	Moda	10 - 14
Percentil 25	10 - 14	Percentil 25	10 - 14	Percentil 25	20 - 24
Percentil 50	10 - 14	Percentil 50	10 - 14	Percentil 50	10 - 14
Percentil 75	10 - 14	Percentil 75	10 - 14	Percentil 75	6 - 9

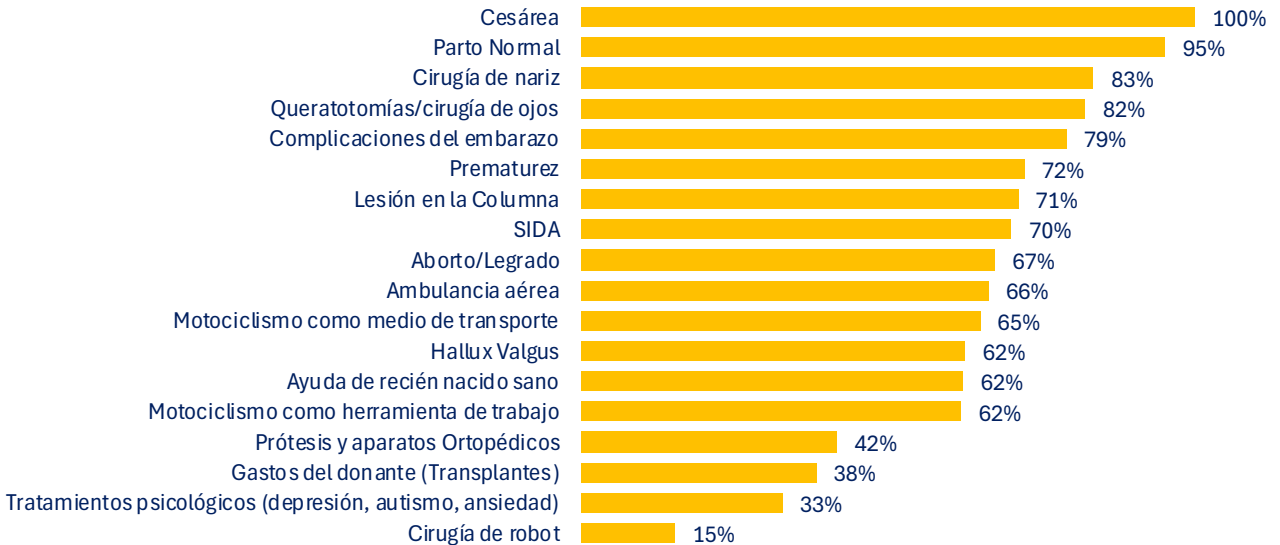
Gastos Médicos Mayores

C. Condiciones Especiales

Condiciones especiales para **Ejecutivos** en el Plan de Gastos Médicos Mayores

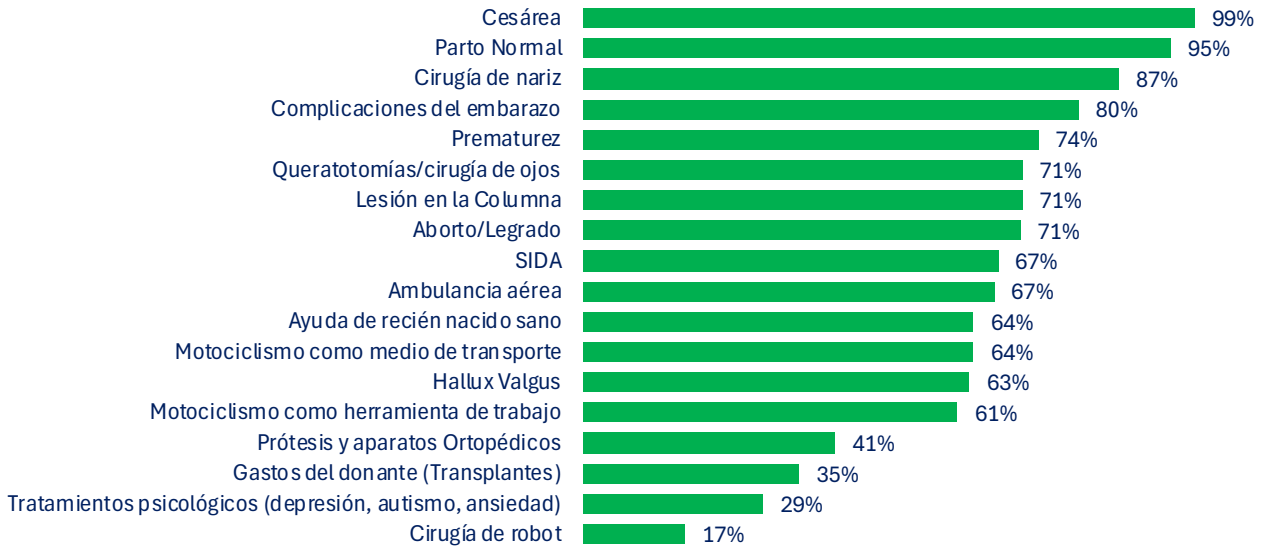


Condiciones especiales para **Gerentes** en el Plan de Gastos Médicos Mayores

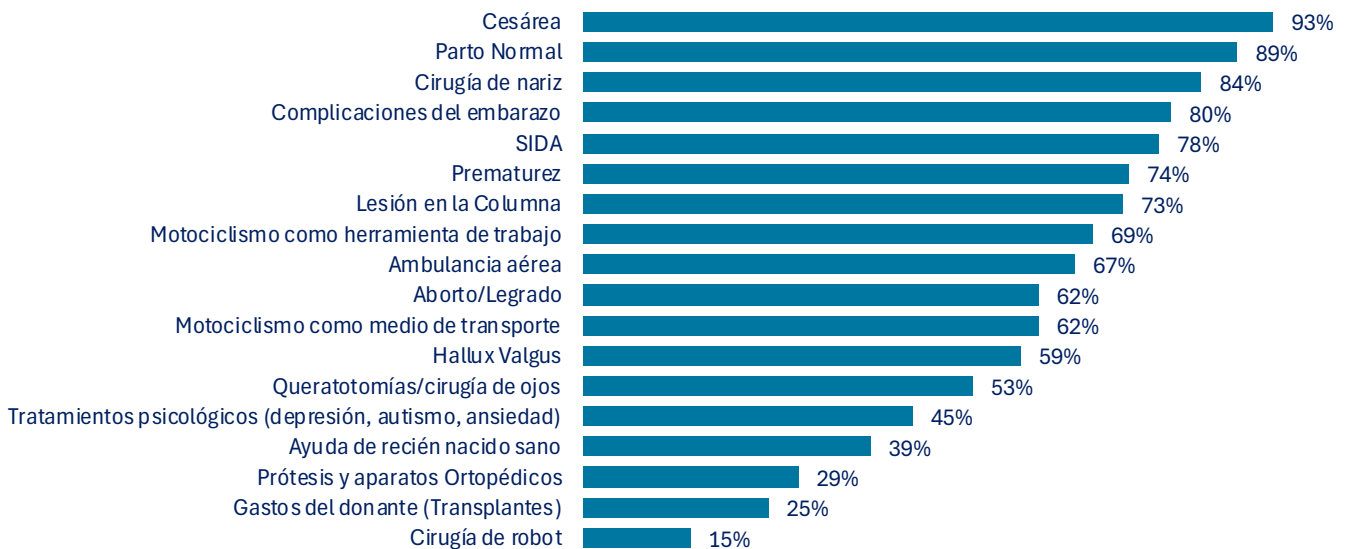


Gastos Médicos Mayores

Condiciones especiales para **Administrativos** en el Plan de Gastos Médicos Mayores

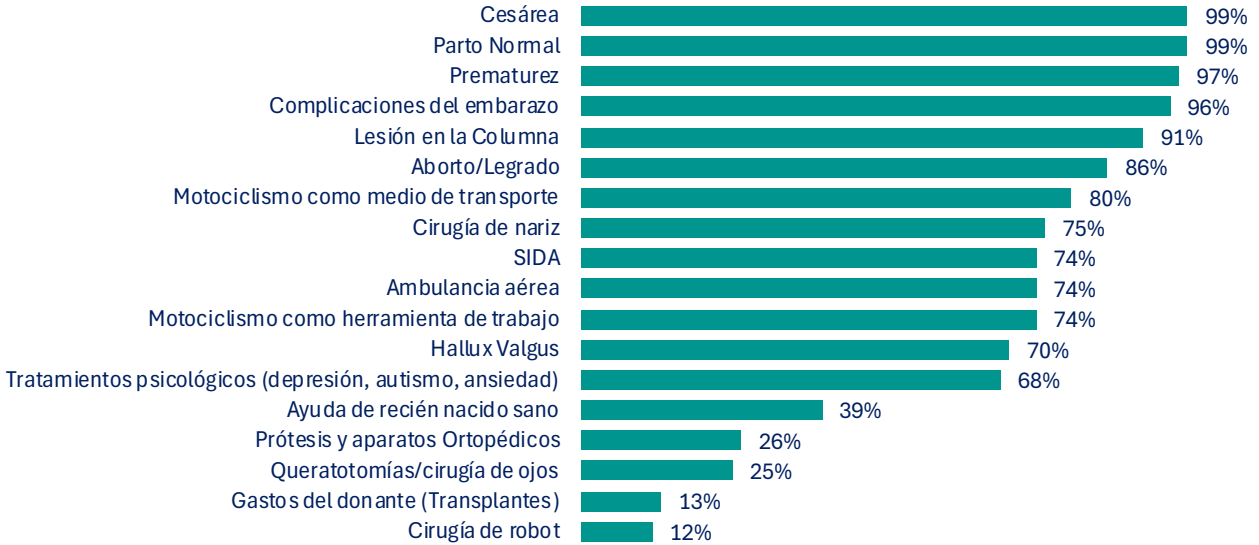


Condiciones especiales para **Operarios** en el Plan de Gastos Médicos Mayores

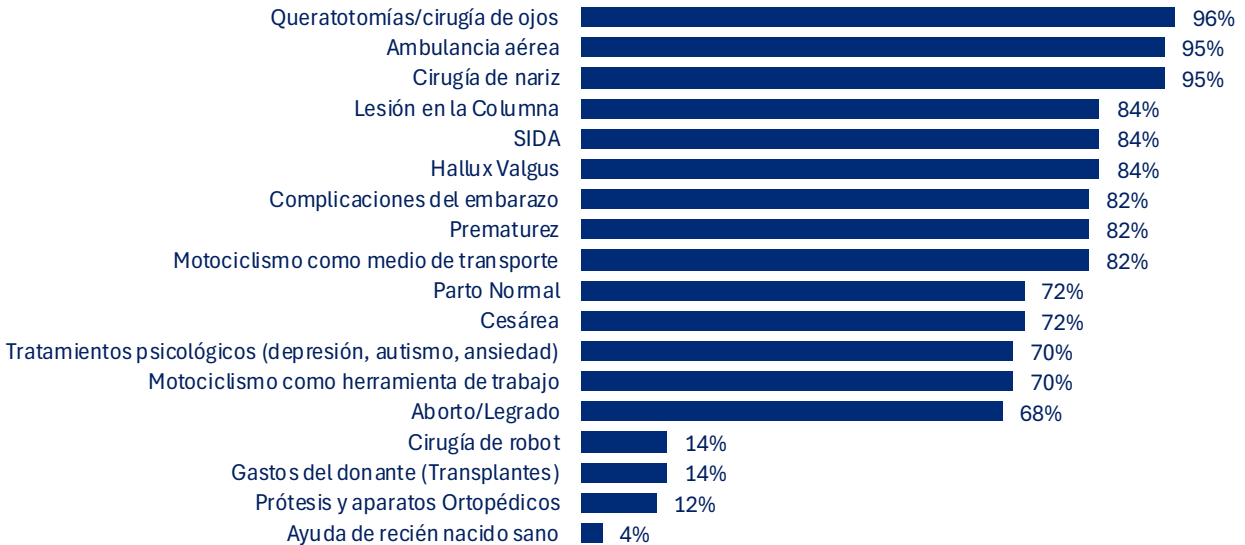


Gastos Médicos Mayores

Condiciones especiales para **Sindicalizados** en el Plan de Gastos Médicos Mayores



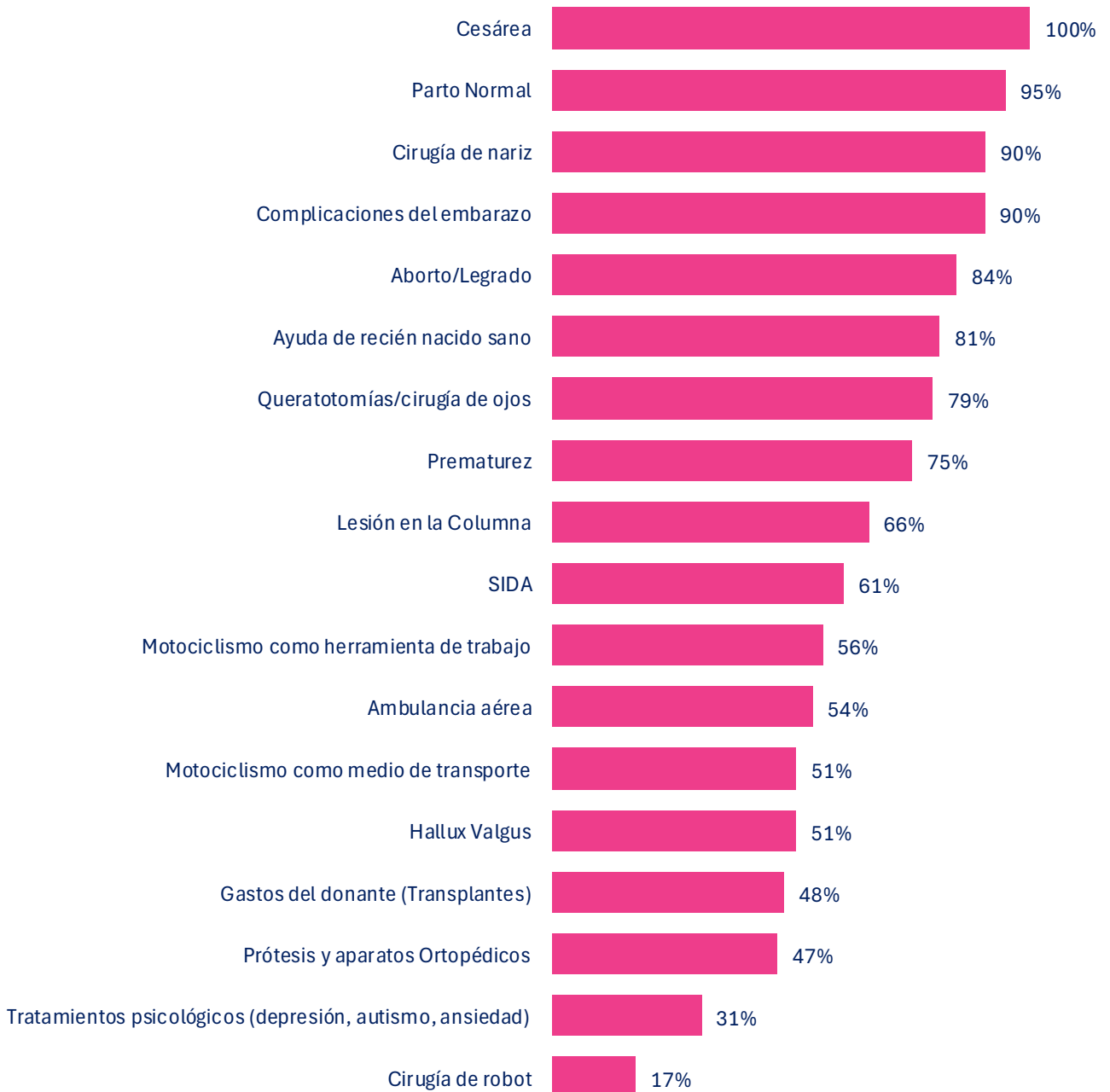
Condiciones especiales para **Jubilados** en el Plan de Gastos Médicos Mayores



Gastos Médicos Mayores

Empresas que ofrecen las mismas condiciones especiales para cada nivel elegible

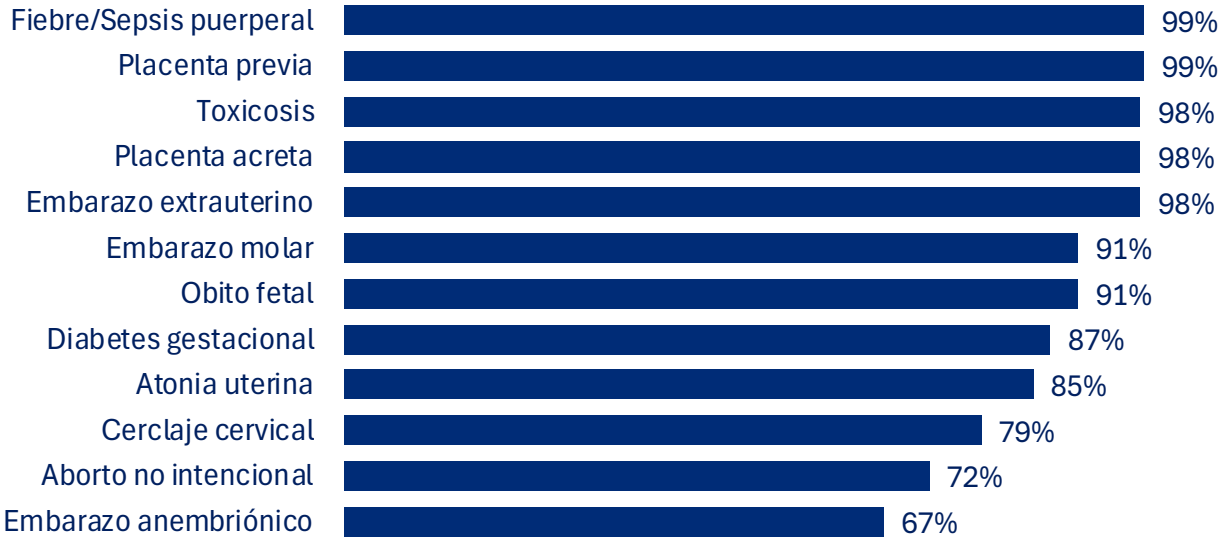
Condiciones especiales para “Mismo plan para todos”
en el Plan de Gastos Médicos Mayores



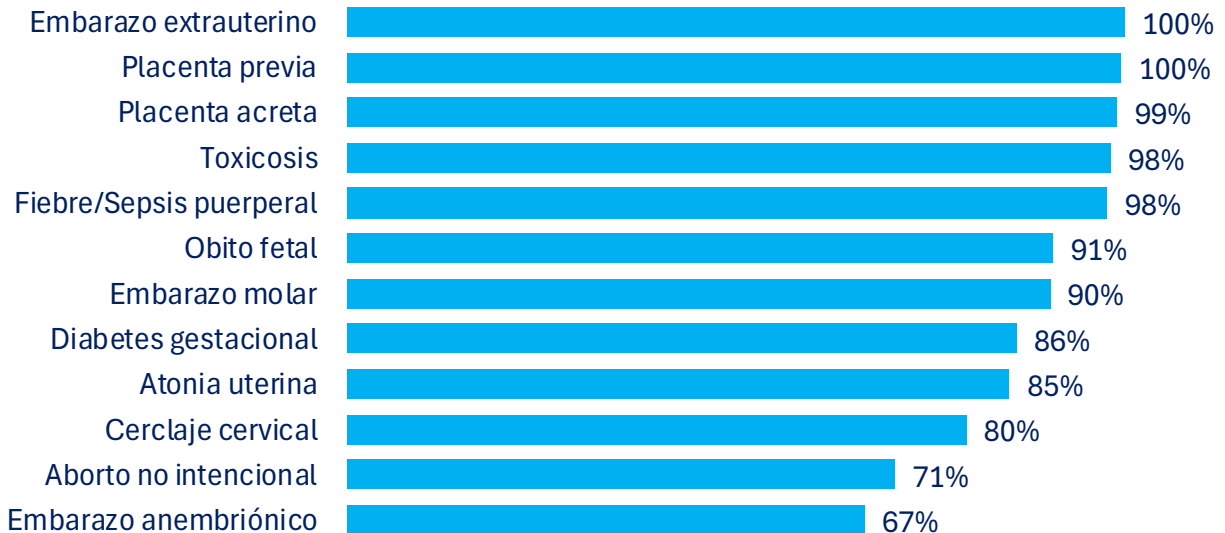
Gastos Médicos Mayores

Tipos de complicaciones del embarazo por los planes de Gastos Médicos Mayores

Ejecutivos

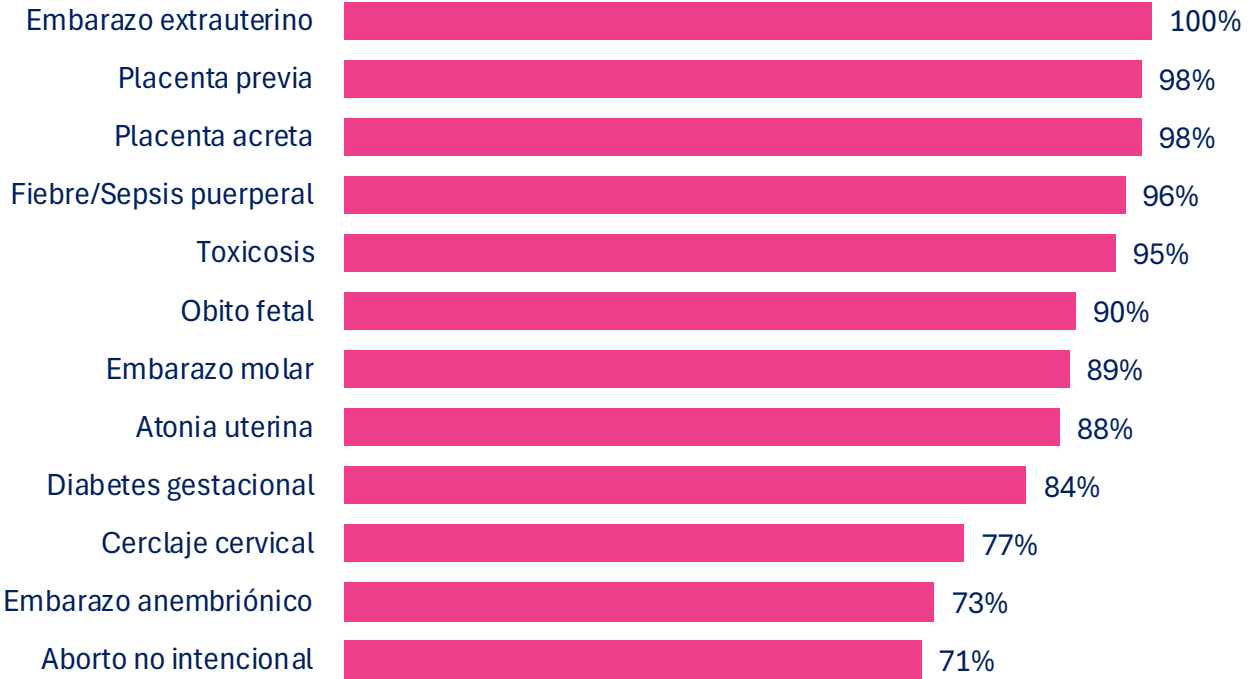


Gerentes

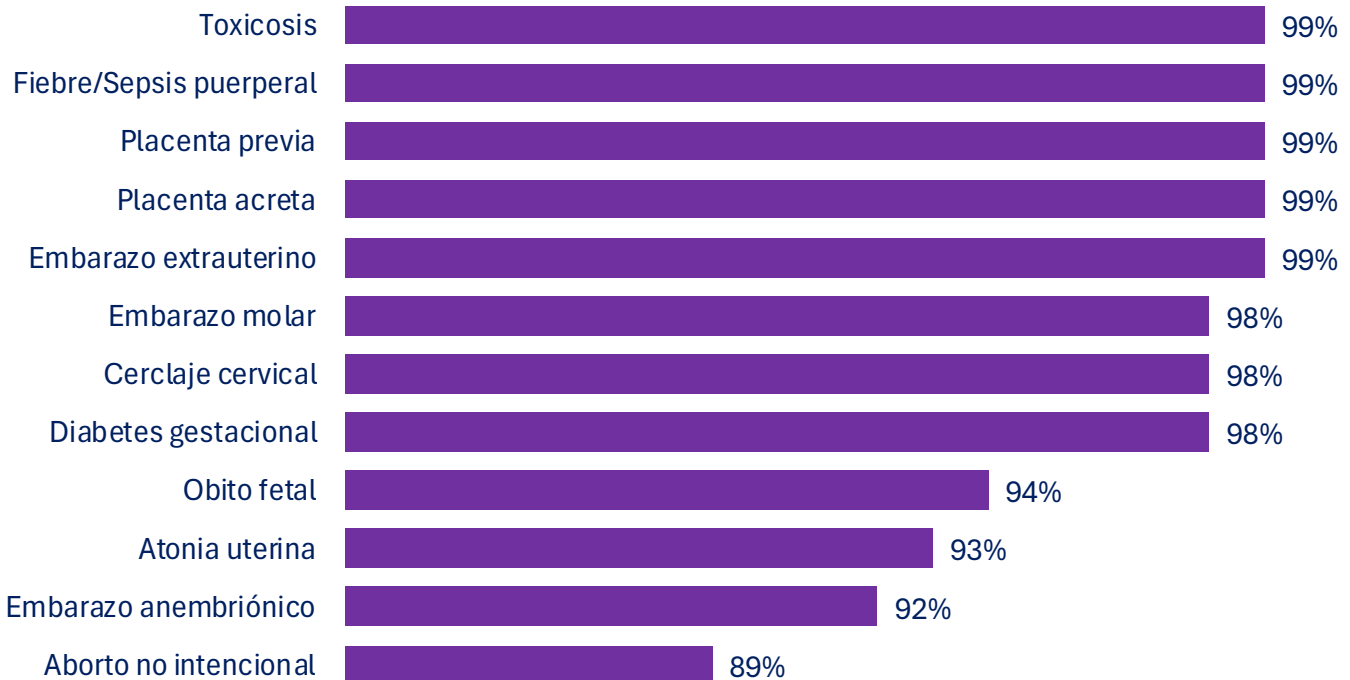


Gastos Médicos Mayores

Administrativos

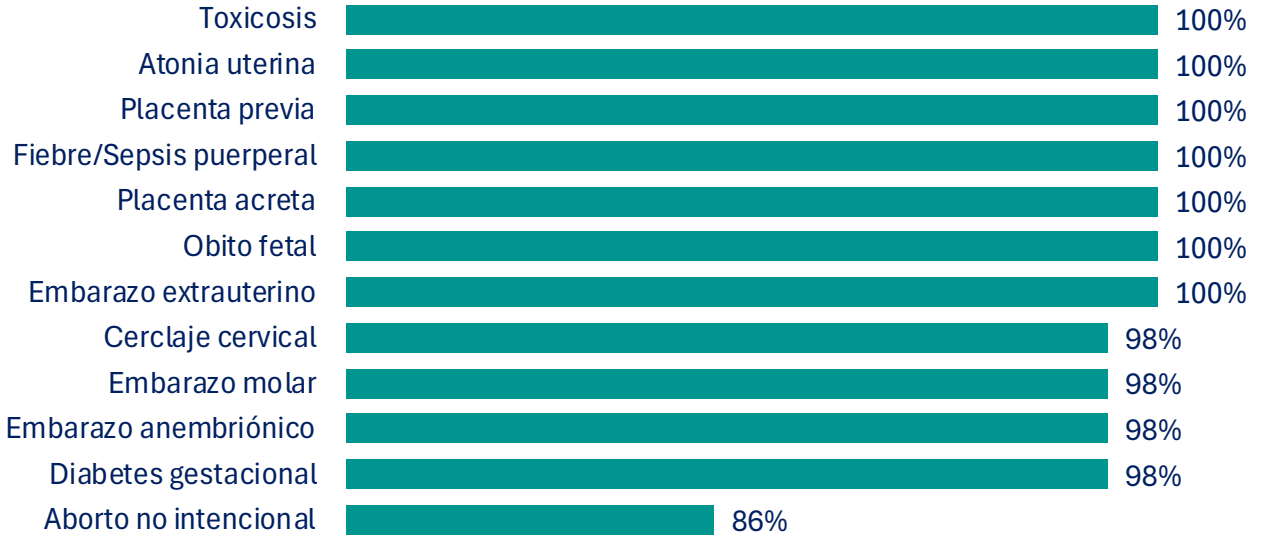


Operarios

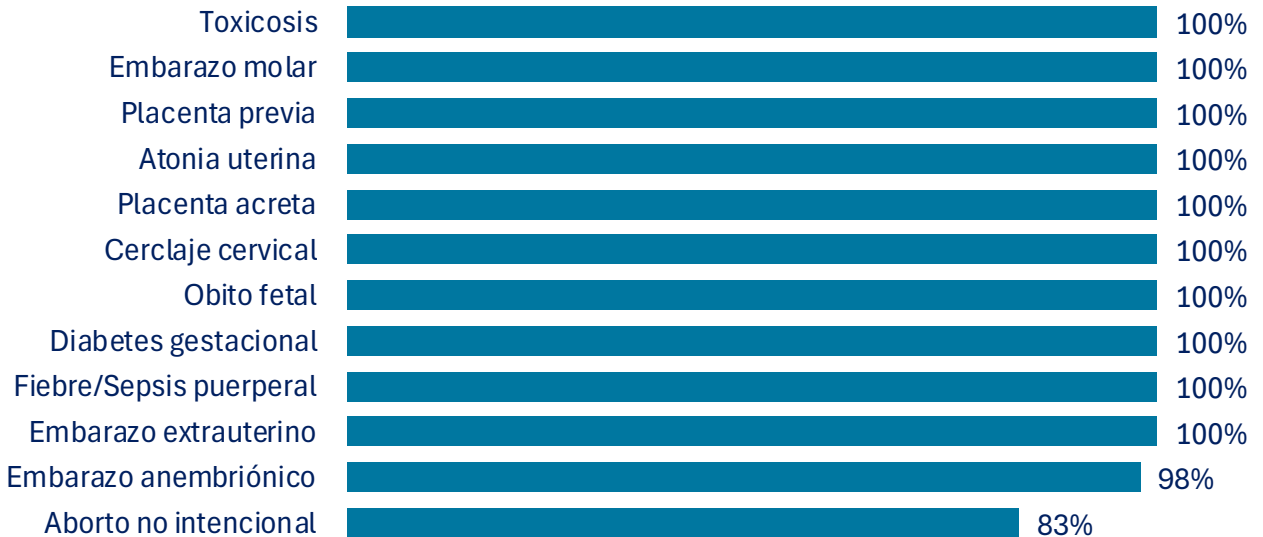


Gastos Médicos Mayores

Sindicalizados



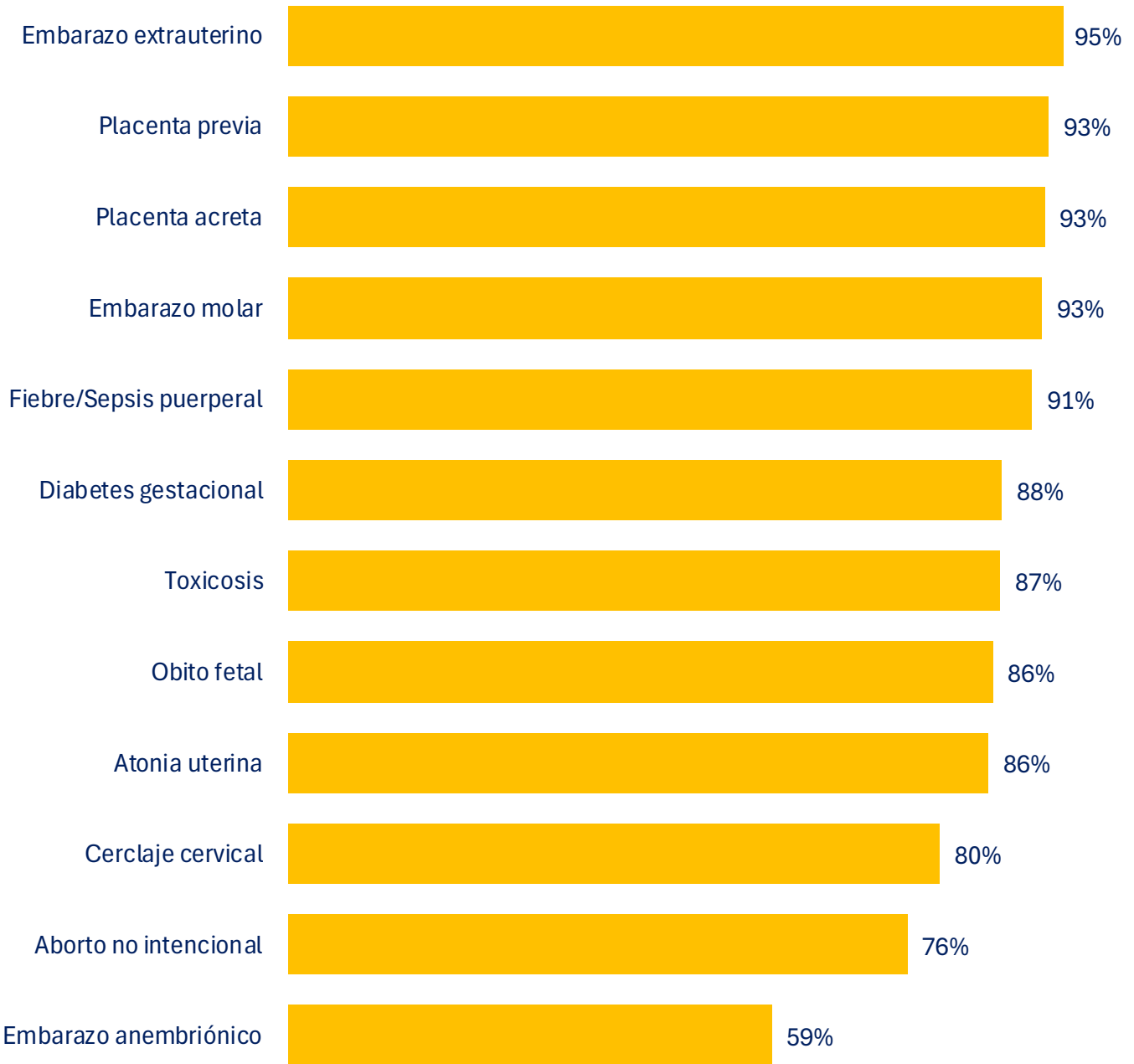
Jubilados



Gastos Médicos Mayores

Empresas que ofrecen el mismo beneficio a todos los niveles organizacionales

Mismo Plan para todos



Seguro de Vida



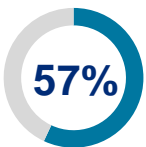
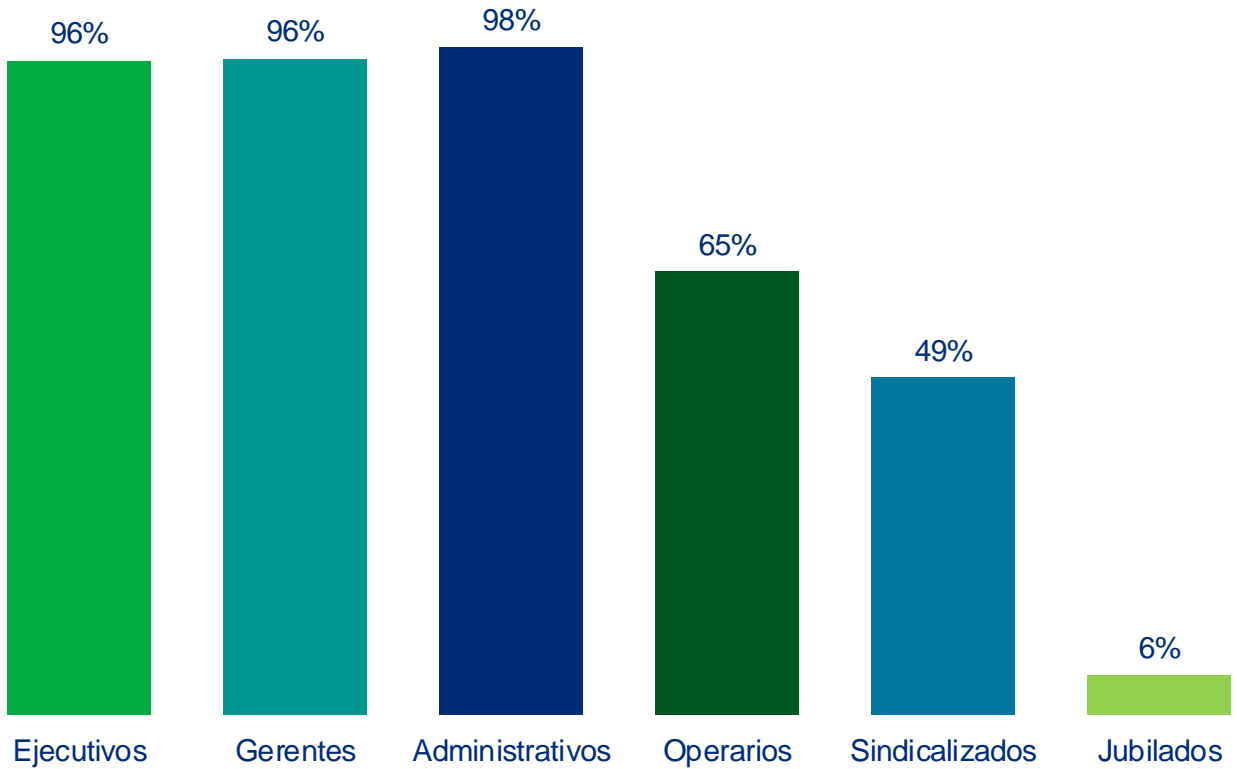
Seguro de Vida



de las empresas participantes otorga un Seguro de Vida a sus empleados

A. Elegibilidad

Niveles organizacionales elegibles al Seguro de Vida

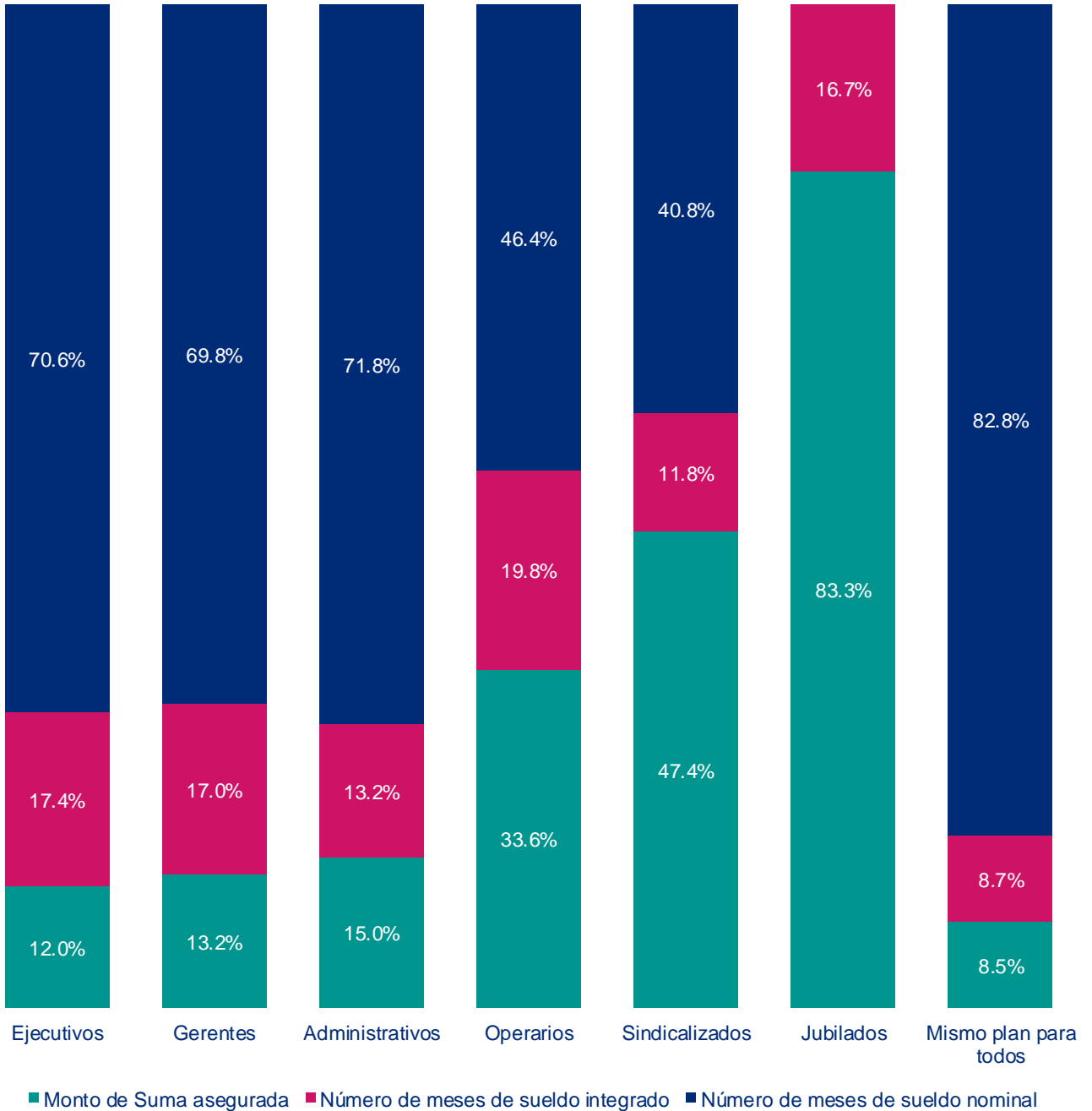


de las empresas participantes ofrece el mismo Seguro de Vida a todos los niveles organizacionales elegibles

Seguro de Vida

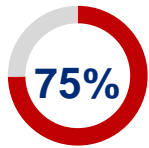
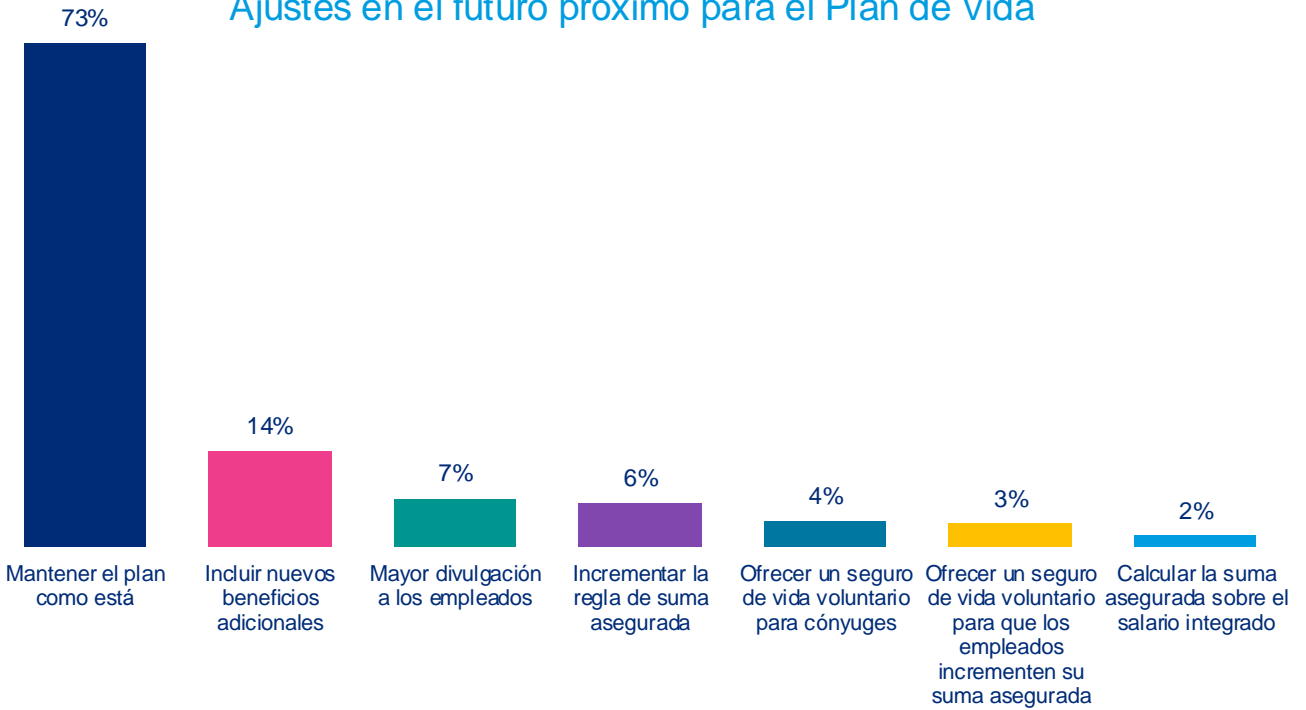
B. Diseño del Plan

Regla de Suma Asegurada



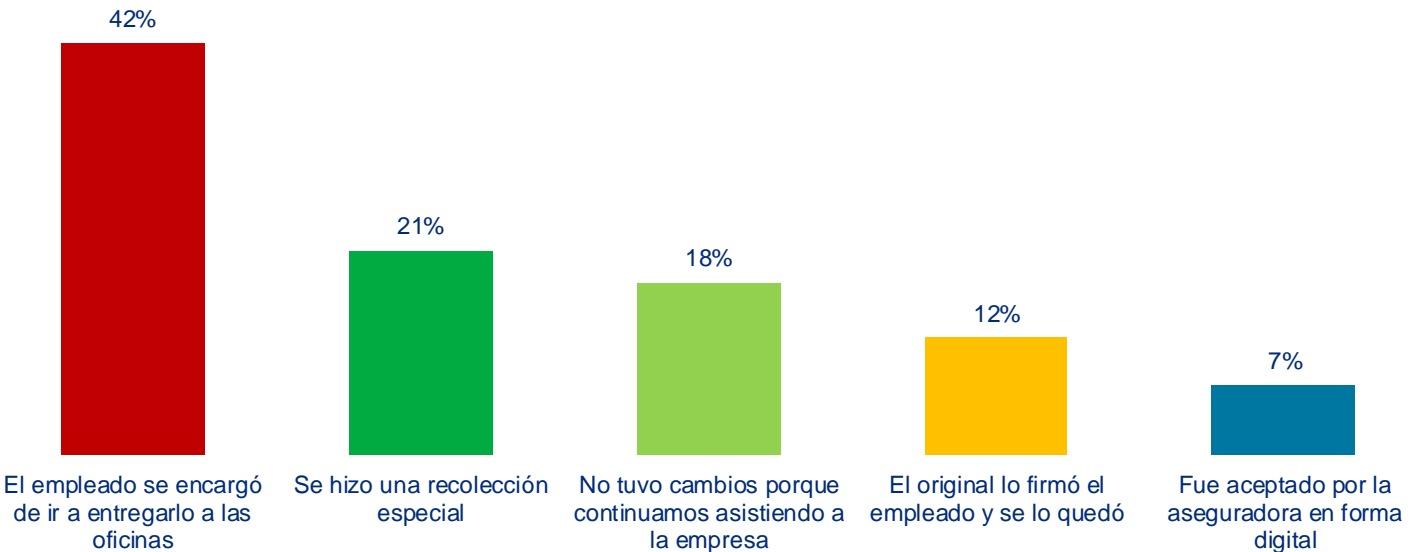
Seguro de Vida

Ajustes en el futuro próximo para el Plan de Vida



de las empresas participantes realiza campañas para actualizar a los beneficiarios designados al Seguro de Vida

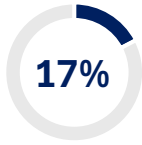
¿Qué política seguiste para el llenado y resguardo de consentimientos individuales del seguro de vida?





Plan de Gastos Médicos Menores

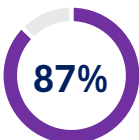
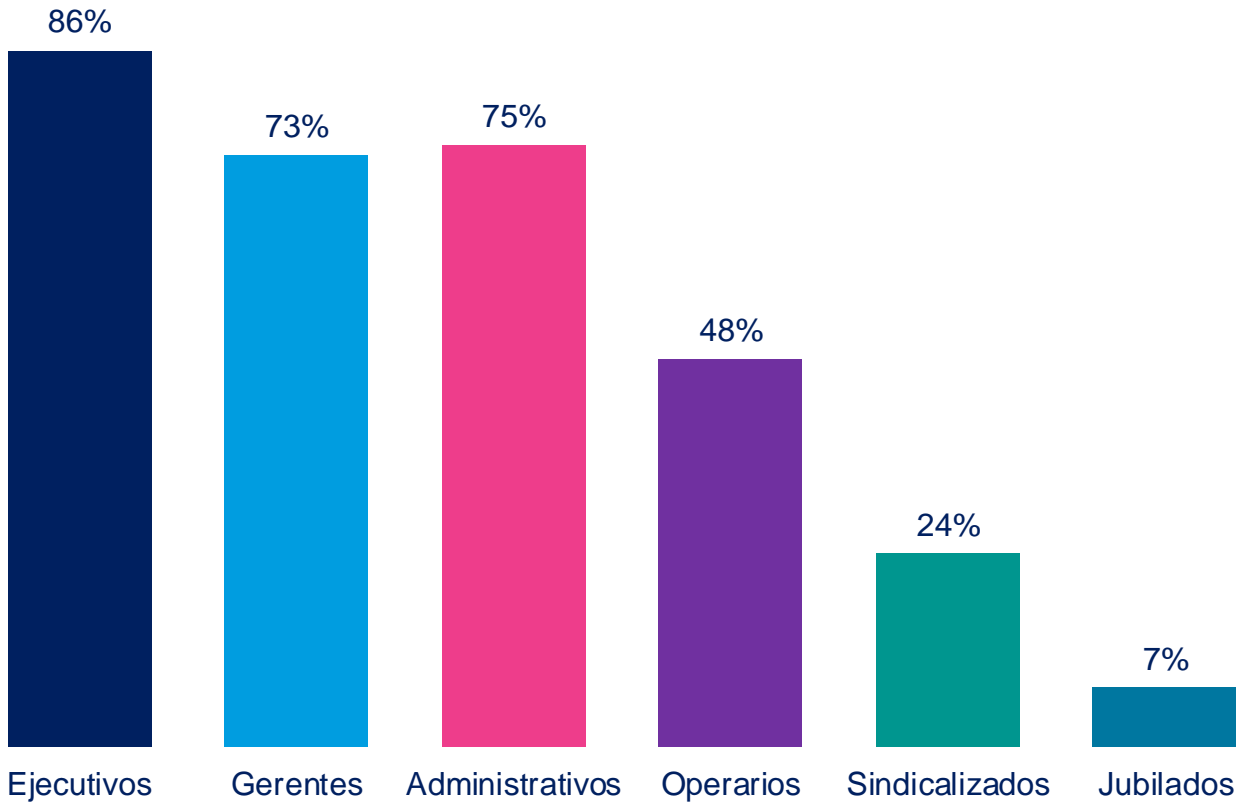
Gastos Médicos Menores



de las empresas participantes ofrece el Plan de Gastos Médicos Menores

A. Elegibilidad

Niveles organizacionales elegibles al Plan de Gastos Médicos Menores



de las empresas participantes ofrece el mismo Plan de Gastos Médicos Menores a todos los niveles organizacionales

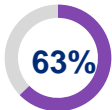
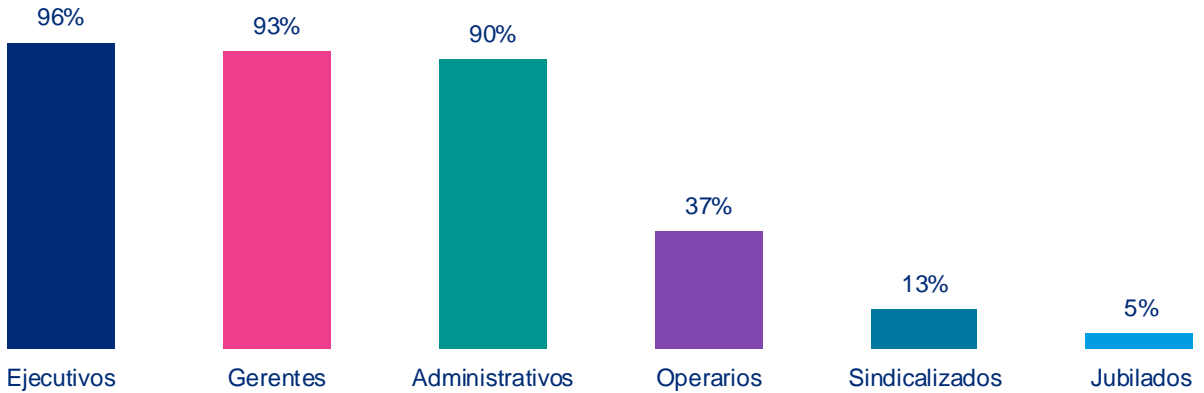
Plan Dental



Plan Dental

A. Elegibilidad

Niveles organizacionales elegibles al Plan Dental

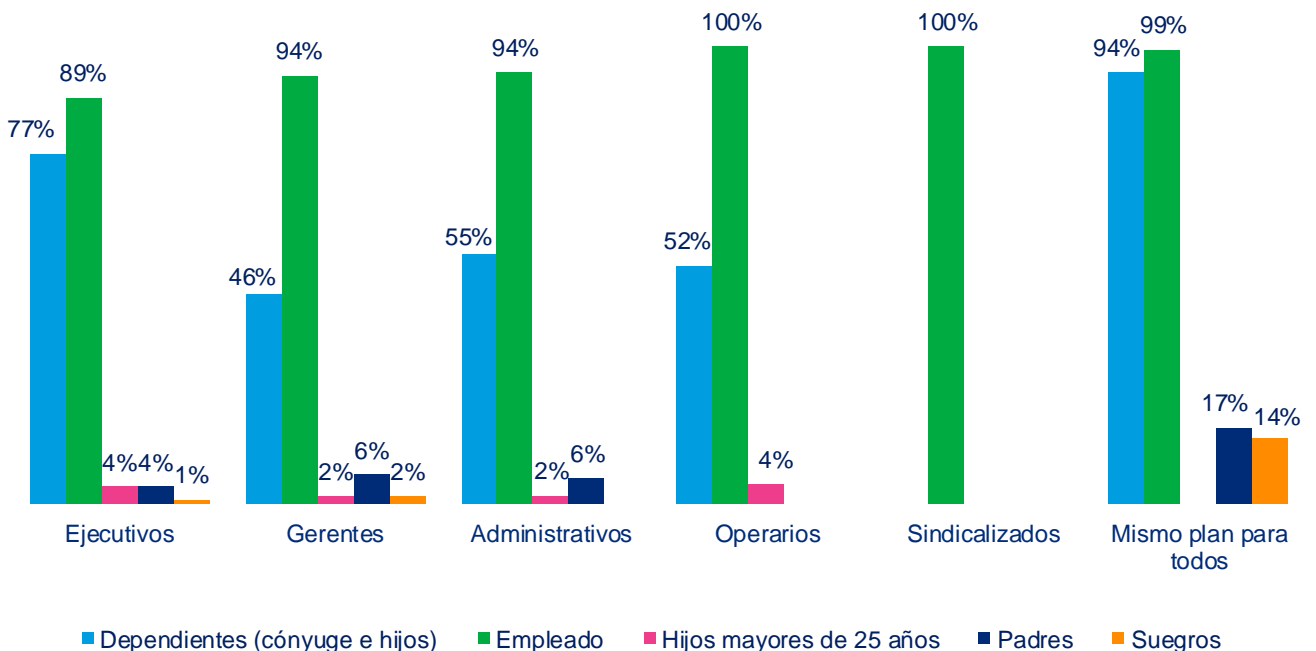


de las empresas participantes ofrece un Plan Dental a sus empleados.



de las empresas participantes ofrece el mismo Plan Dental a todos los niveles organizacionales

Participantes que tienen acceso al Plan Dental por nivel organizacional

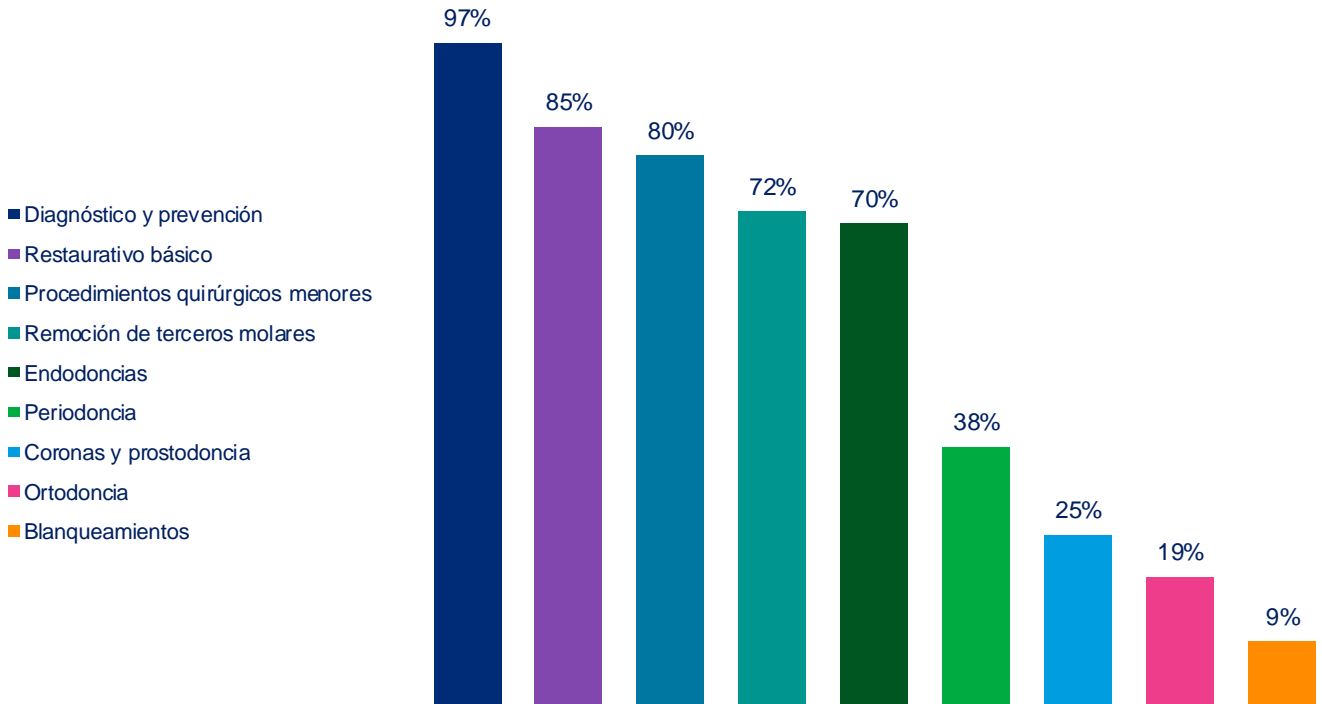


■ Dependientes (cónyuge e hijos) ■ Empleado ■ Hijos mayores de 25 años ■ Padres ■ Suegros

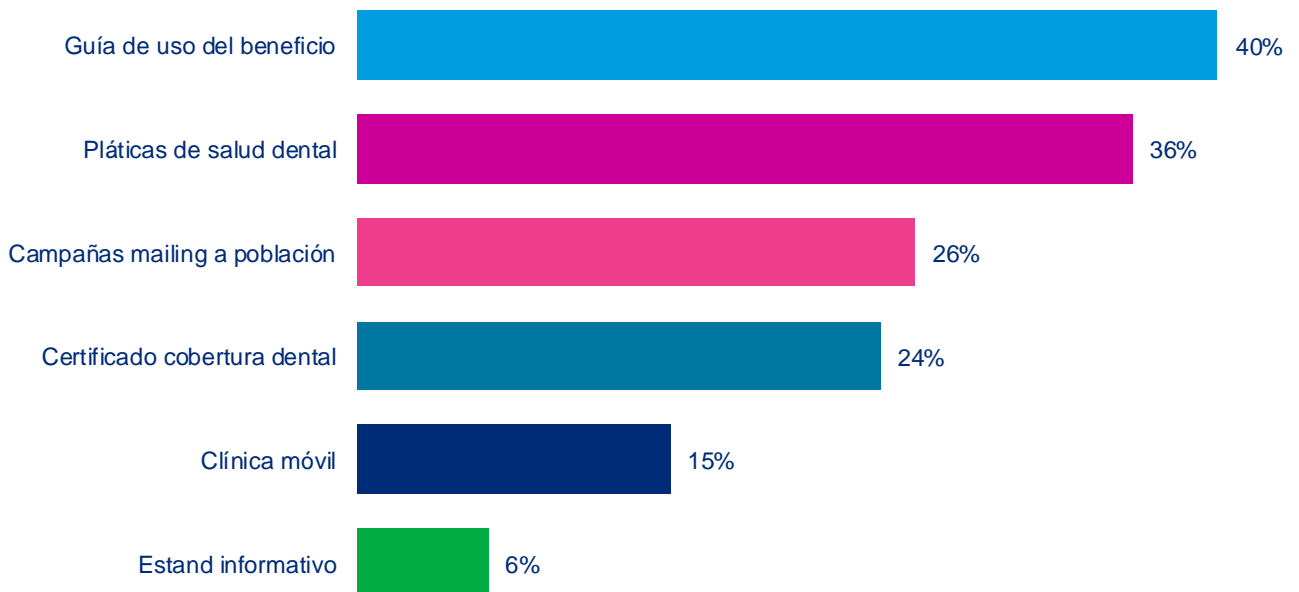
Plan Dental

B. Diseño Del Plan

Coberturas del Plan Dental



Estrategias implementadas para fomentar el uso del Plan Dental



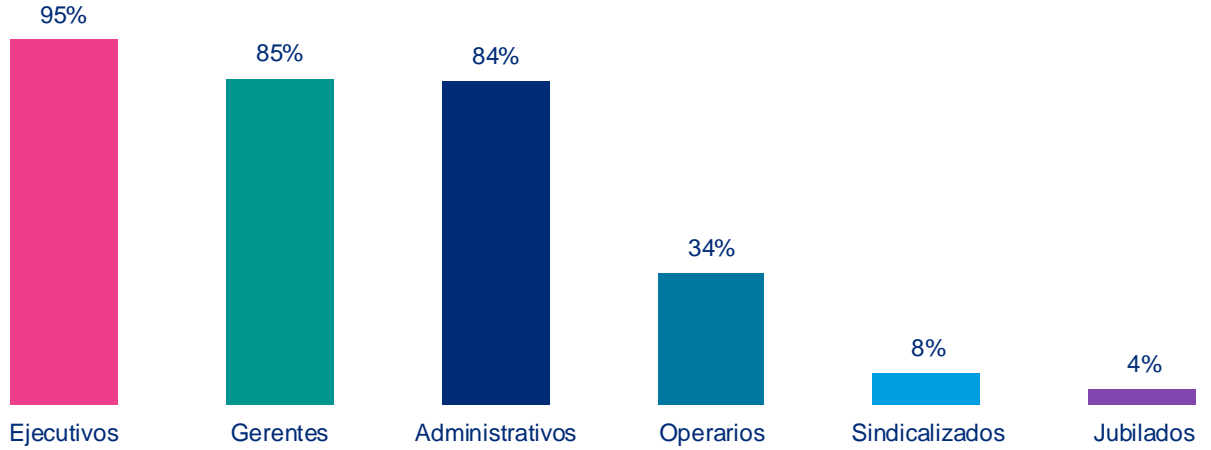
Plan Visión



Plan Visión

A. Elegibilidad

Niveles organizacionales elegibles al Plan Visión

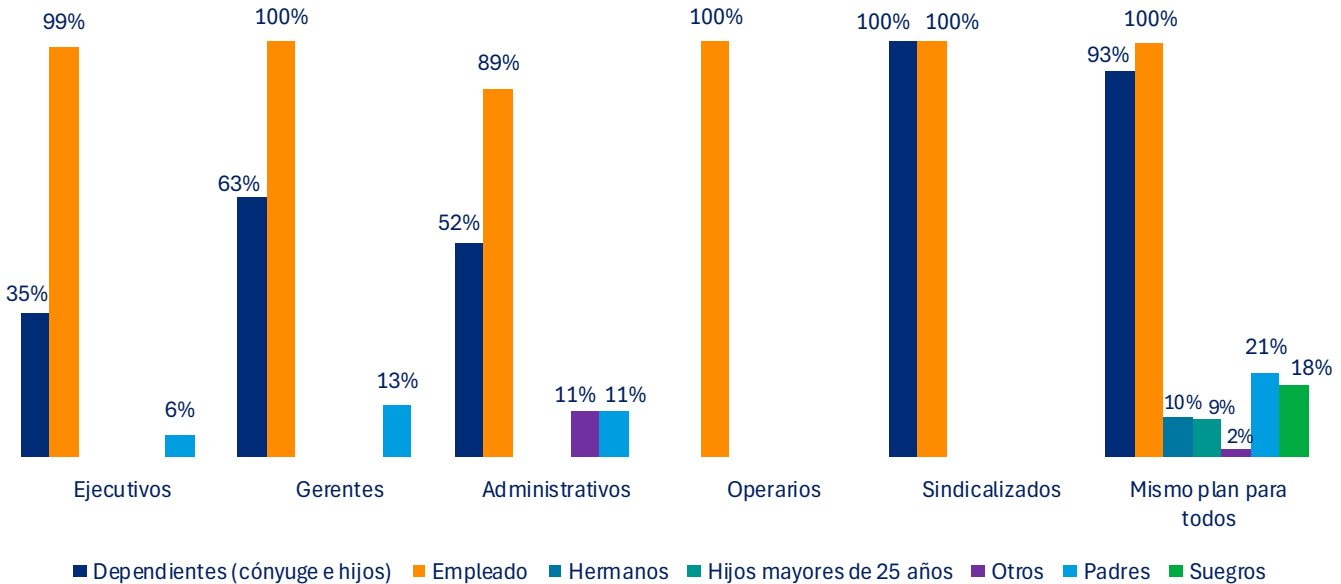


de las empresas participantes ofrece un Plan de Visión para sus empleados



de las empresas participantes ofrece el mismo Plan Visión a todos los niveles organizacionales

Participantes que tienen al Plan Visión por nivel organizacional



Beneficios Flexibles



Beneficios Flexibles

A. Generalidades



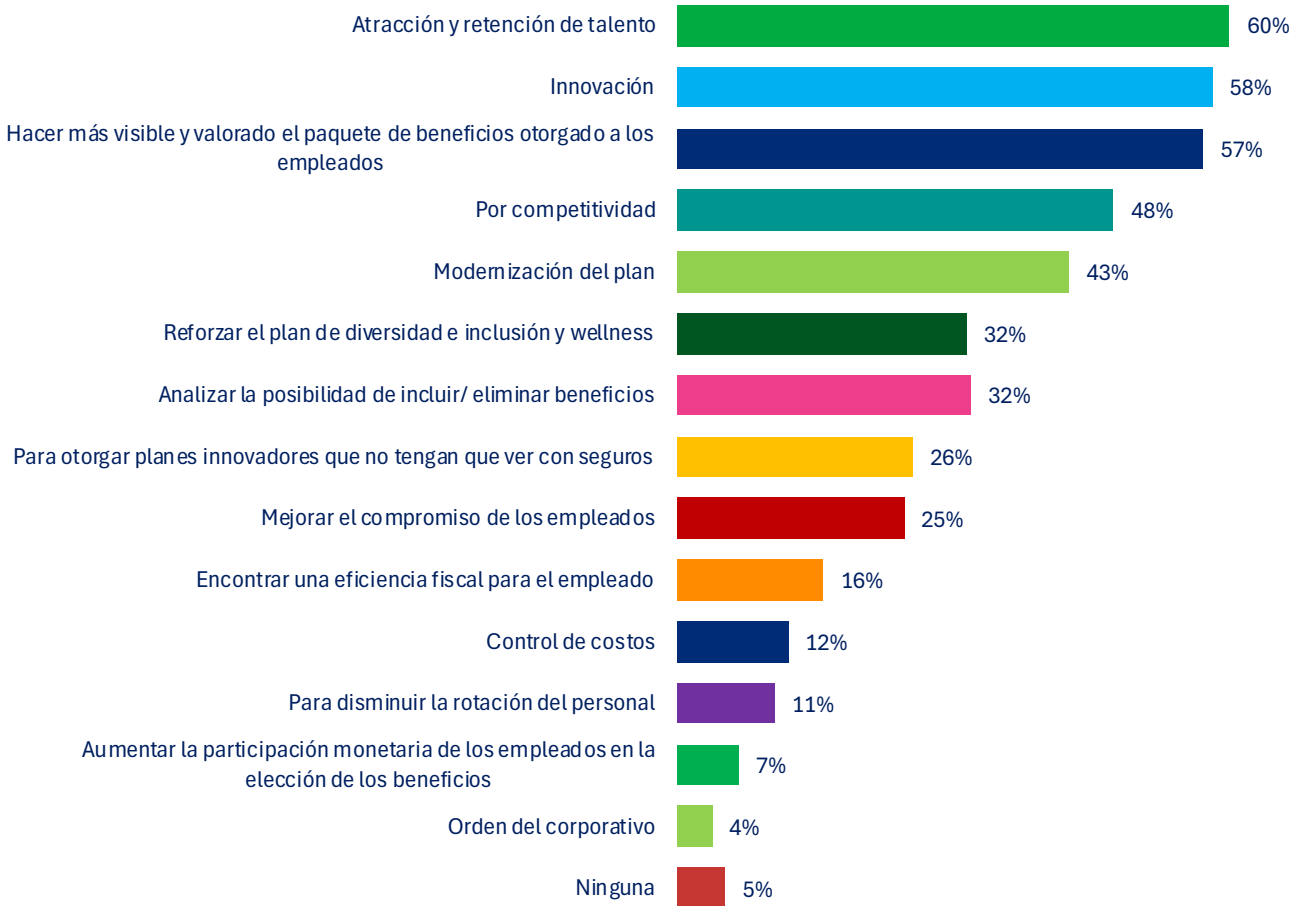
de las empresas participantes está interesado en implementar un programa de beneficios flexibles a corto plazo

Principales razones por las que implementaría un Programa de Beneficios Flexibles

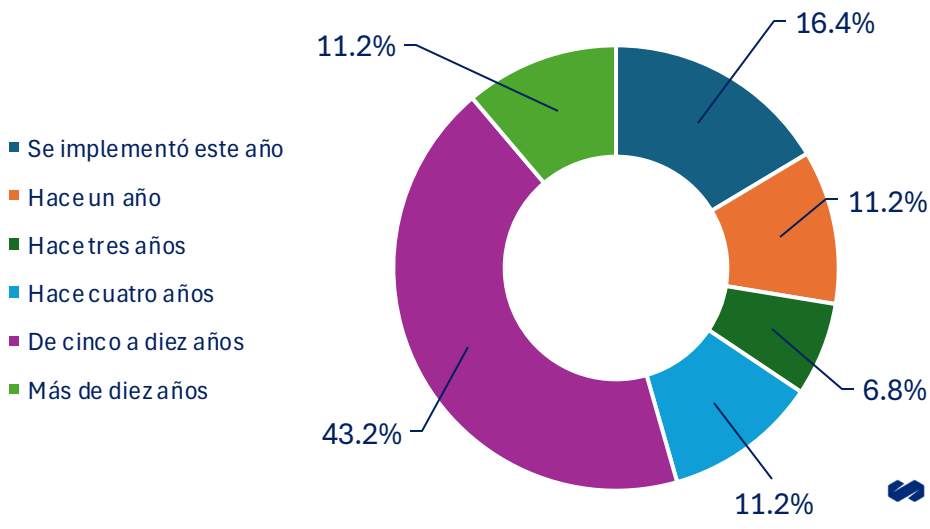


Beneficios Flexibles

Principales razones por las que se implementó el Programa de Beneficios Flexibles



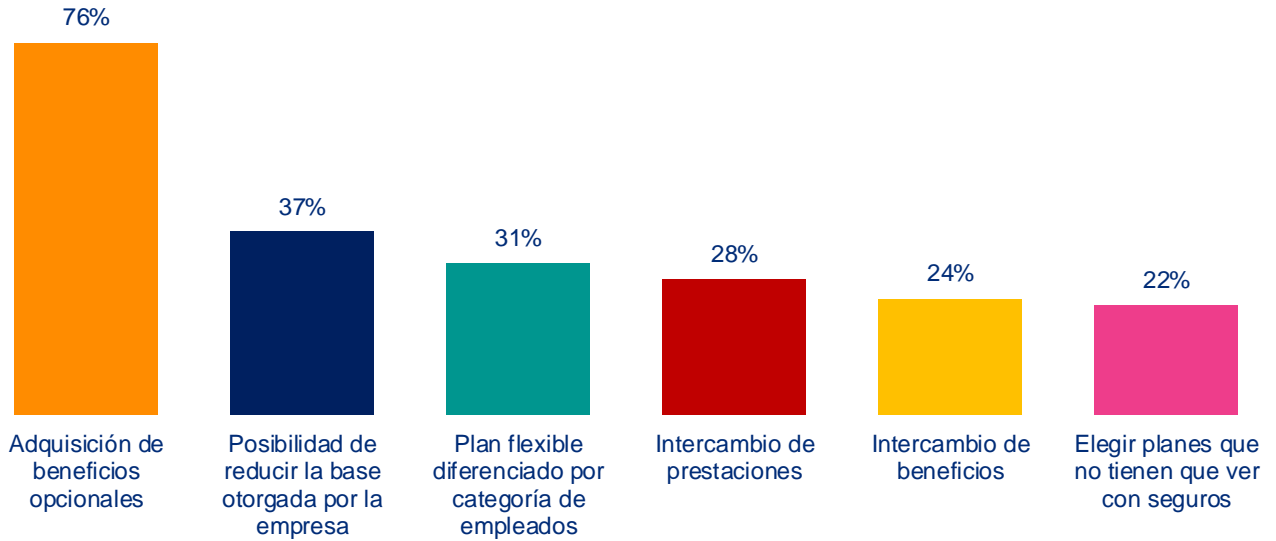
Tiempo que lleva implementado el Programa de Beneficios Flexibles



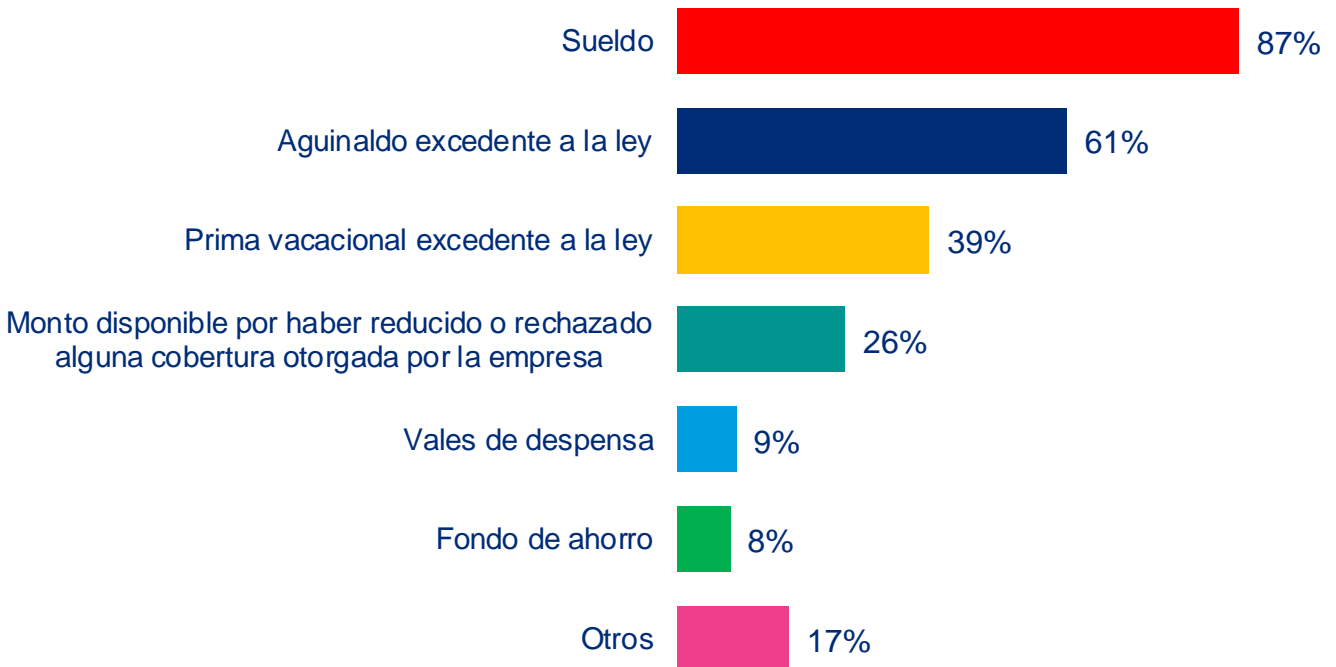
Beneficios Flexibles

C. Diseño del Plan

Modelo del Programa de Beneficios Flexibles



Recursos de los cuales dispone el empleado para la compra de beneficios



Wellness

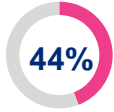


Wellness (Salud y Bienestar)

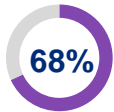
A. Generalidades



51% de las empresas participantes cuenta con políticas que consideran la salud y el bienestar de sus empleados.

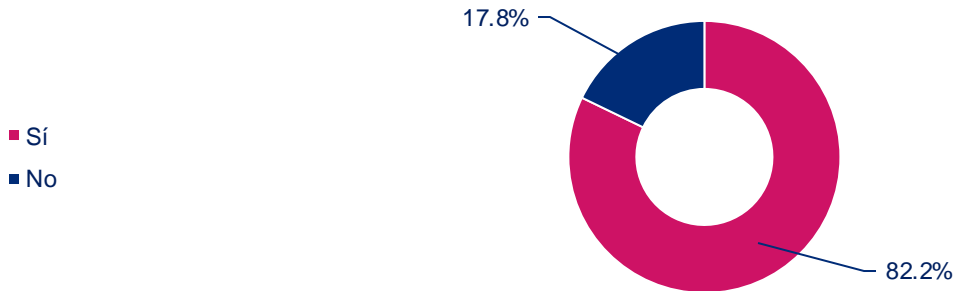


44% de las empresas participantes cuenta con un programa de Wellness en la actualidad.

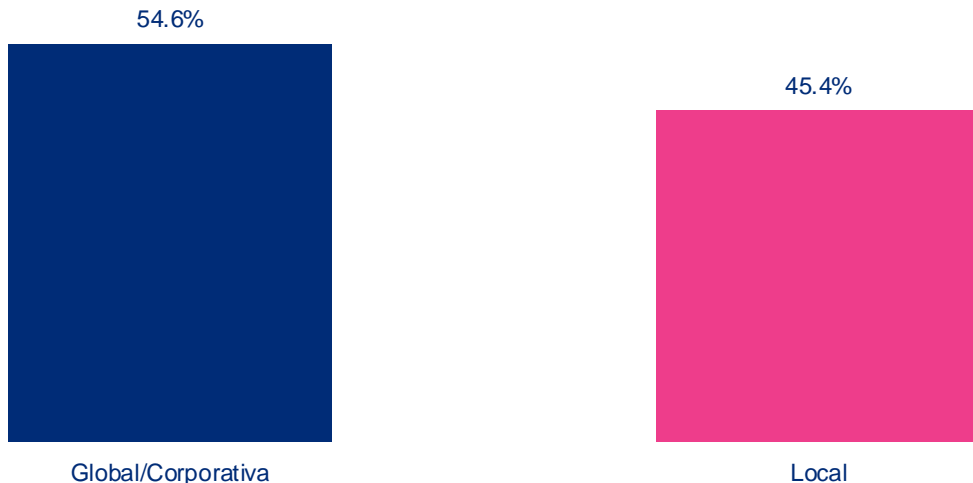


68% de las empresas participantes contemplan el bienestar físico, financiero, mental y social de sus empleados en el programa.

Cuenta con servicio de salud ocupacional / salud en el trabajo / servicio médico en su empresa



Tipo de iniciativas para el desarrollo e implementación de programa



Wellness (Salud y Bienestar)

Conceptos que generan mayor impacto en la implementación del programa Wellness



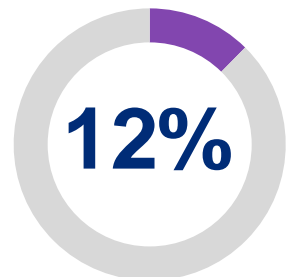
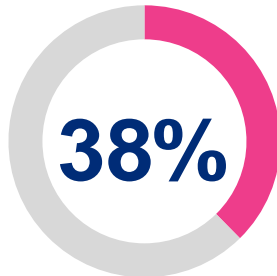
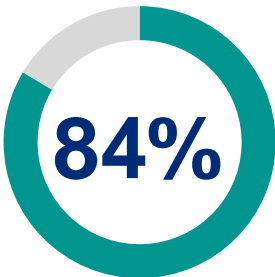
De las empresas participantes, decidió implementar, reforzar o actualizar su programa de Wellness, derivado de la pandemia.

Recursos utilizados para implementar, reforzar o actualizar el programa

Recursos internos

Consultoría externa

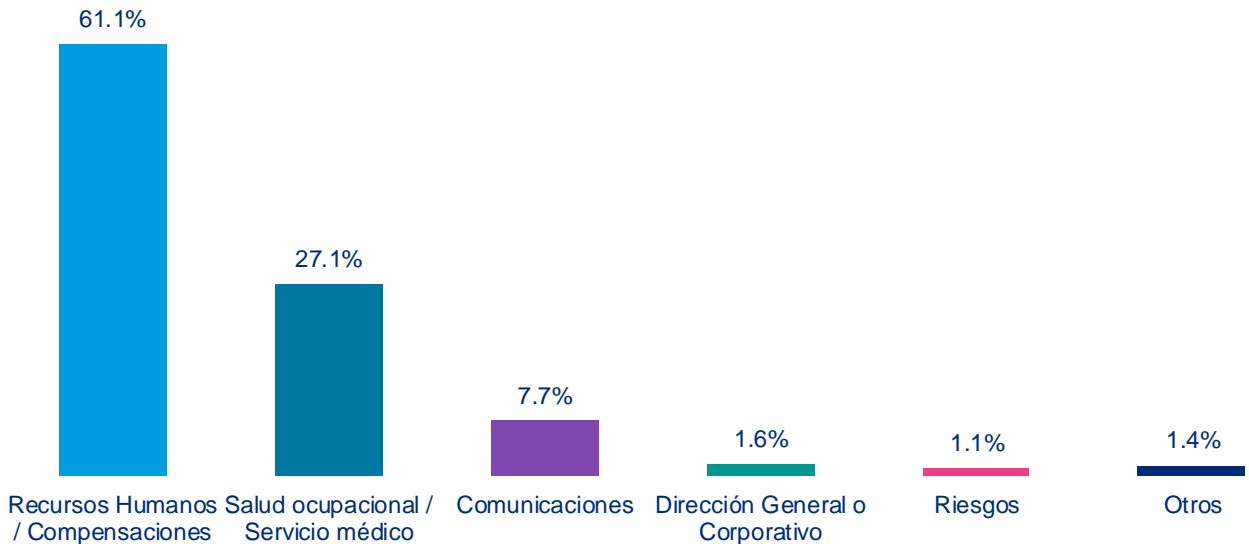
Seguridad Social



Wellness (Salud y Bienestar)

B. Equipo de Proyecto

Áreas que gestionan el programa de Wellness

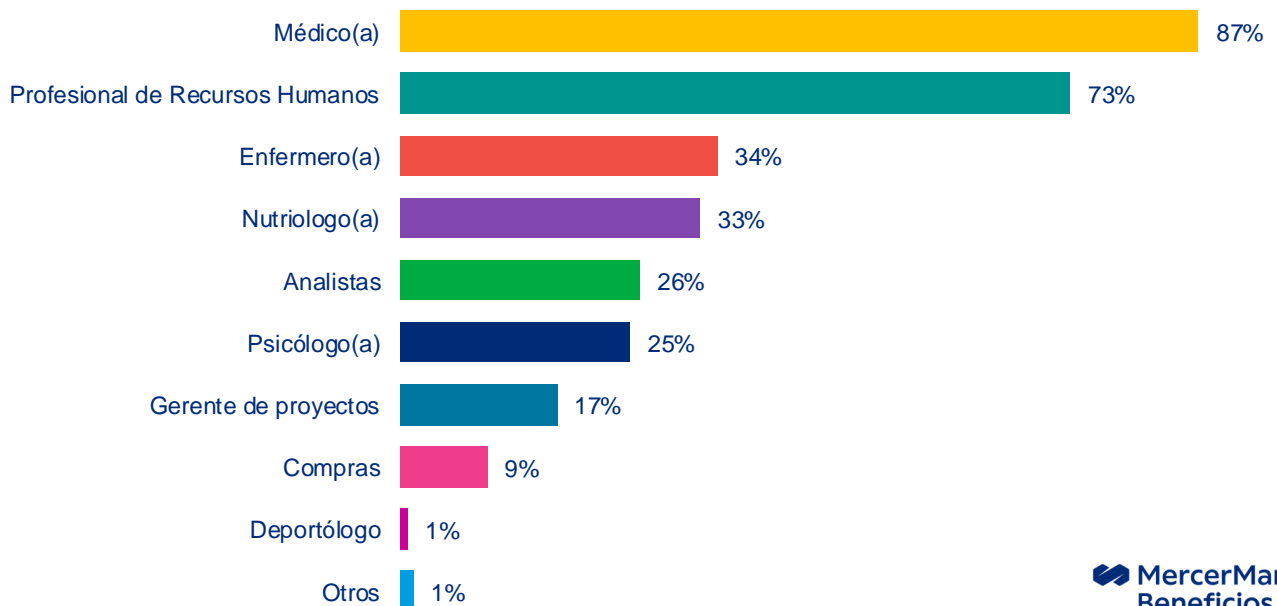


De las empresas participantes tiene un presupuesto exclusivamente asignado para el desarrollo e implementación de iniciativas de salud y bienestar



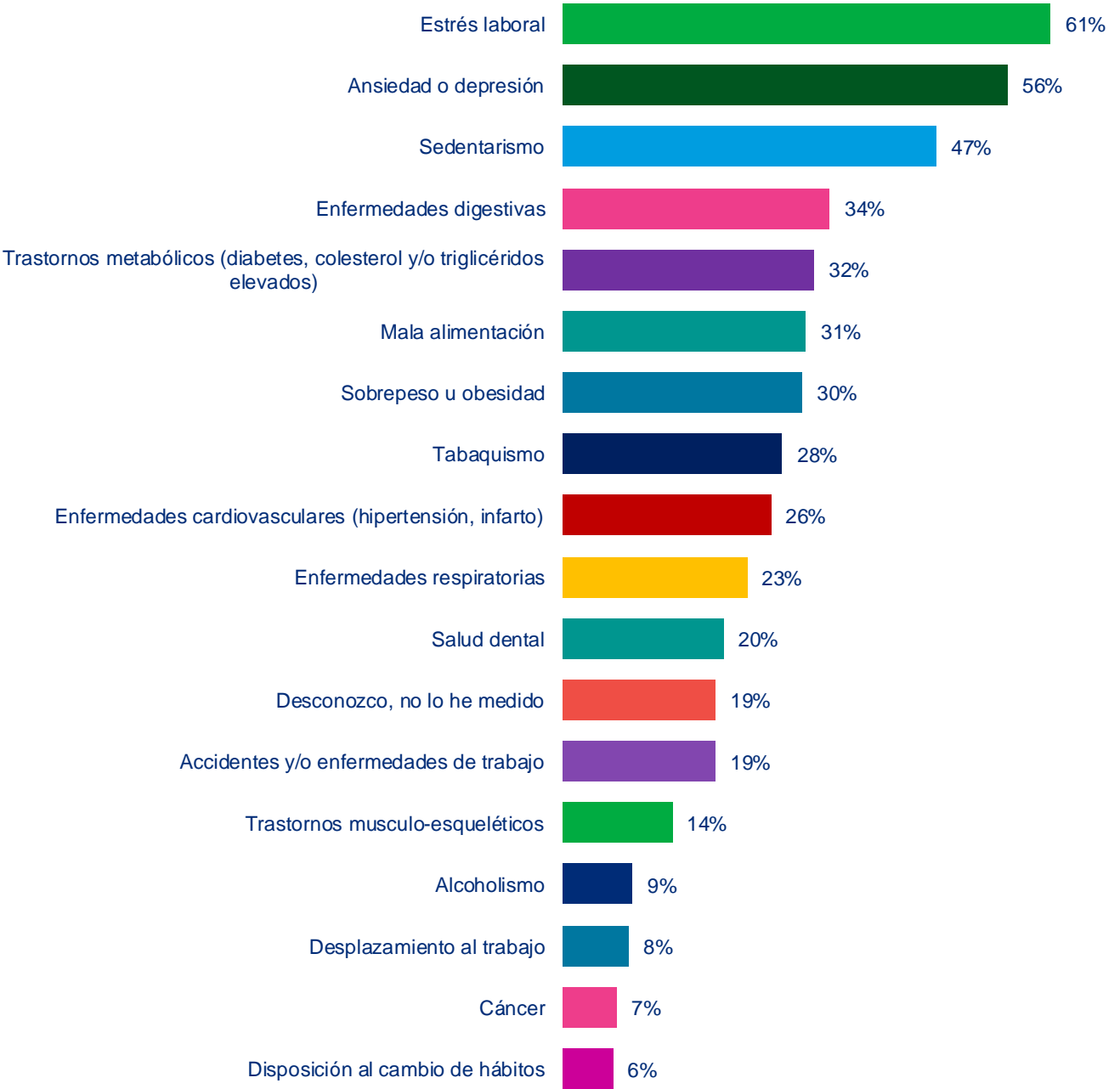
De las empresas participantes cuenta con un equipo multidisciplinario dedicado a la administración del programa.

Personal para desarrollar y organizar el programa Wellness



Wellness (Salud y Bienestar)

Aspectos que afectan la salud y bienestar de los empleados



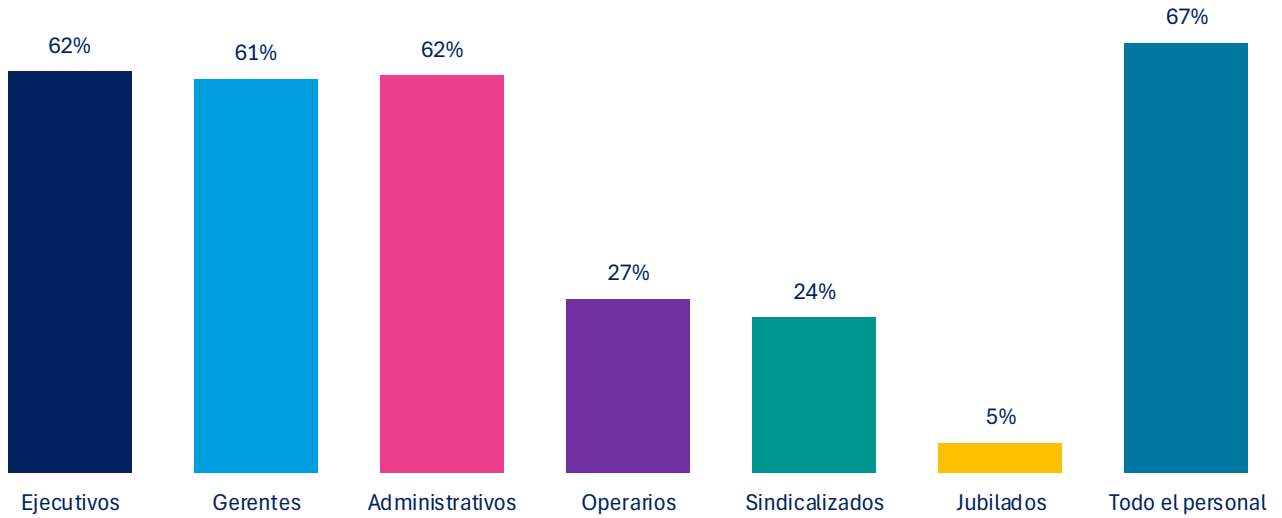
Balance Vida – Trabajo



Balance Vida - Trabajo

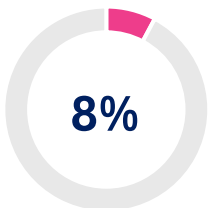
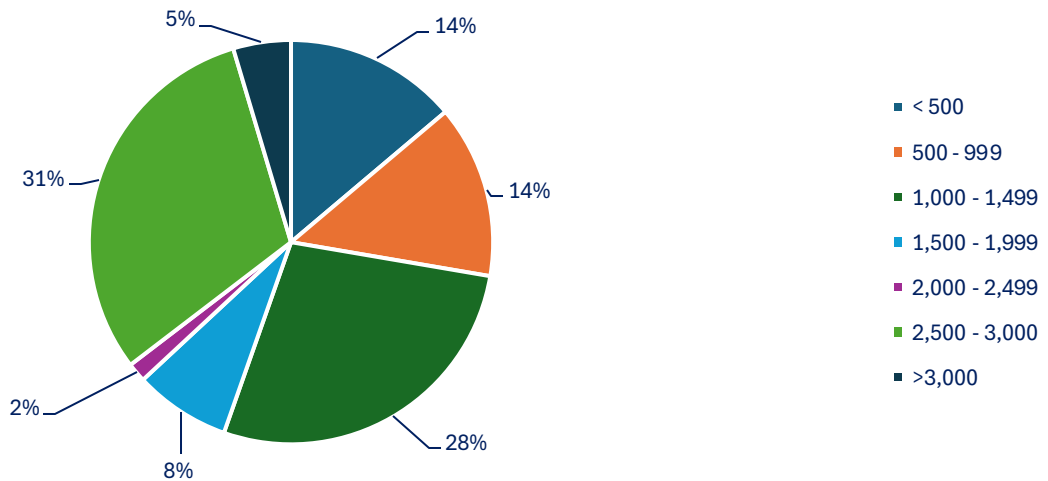
B. Elegibilidad

Niveles organizacionales elegibles a Balance Vida-Trabajo



C. Costos

Monto anual aproximado de la inversión por empleado que hacen las empresas incluyendo todos los programas (Pesos mexicanos)



de las empresas participantes cuantifica la inversión de los programas que ha implementado.

Balance Vida - Trabajo

Programas que las empresas les gustaría implementar para el programa Balance Vida-Trabajo



Check Ups

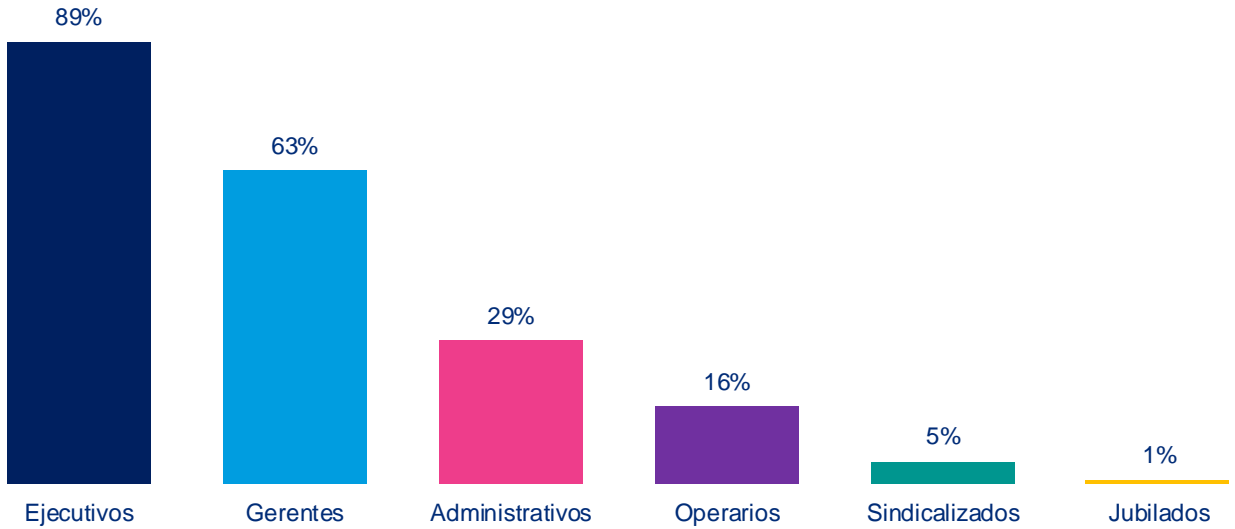


Check Ups

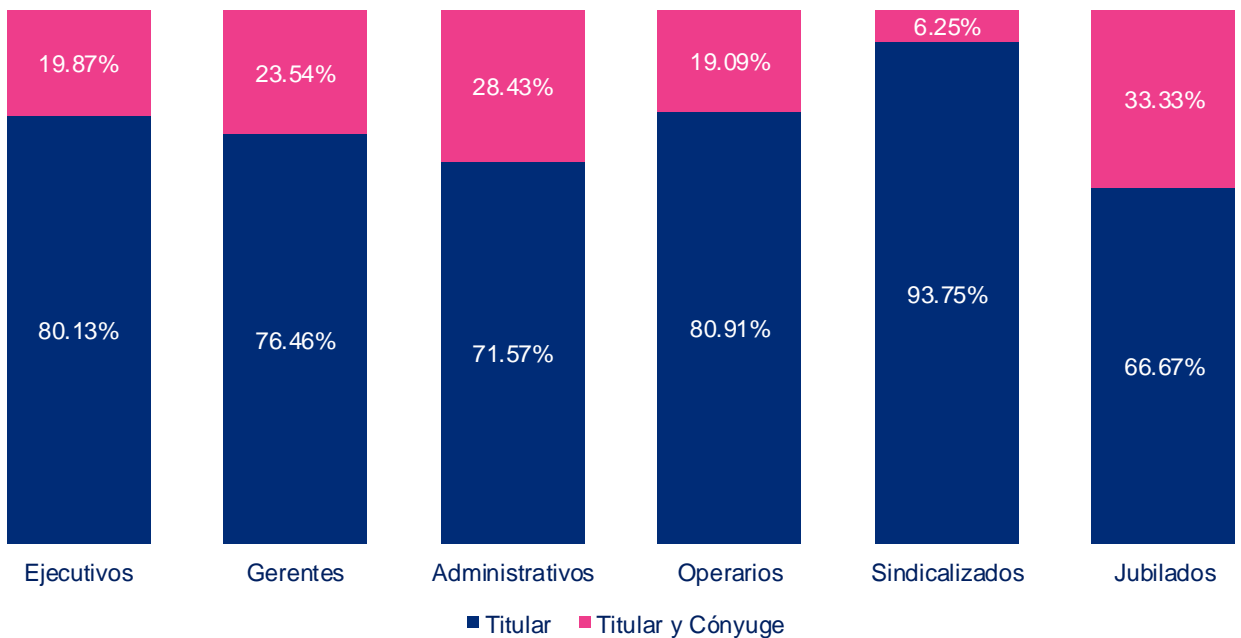


de las empresas participantes ofrece el beneficio de Check Ups.

A. Elegibilidad



Beneficiarios del programa de Check Up (por nivel organizacional)



Seguro de Auto

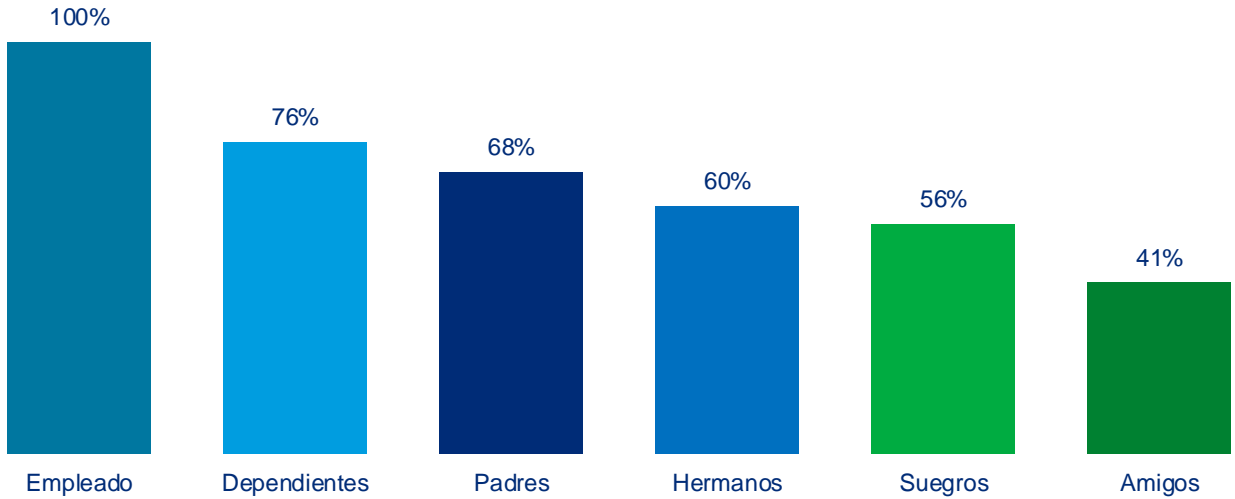


Seguro de Auto

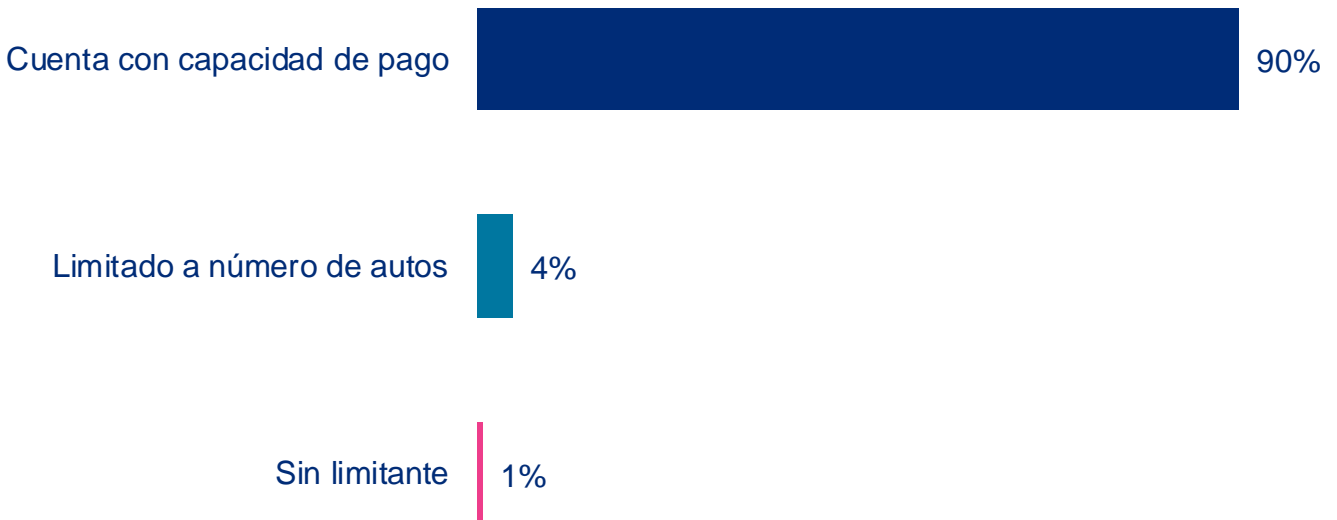


de las empresas participantes tiene acceso a tarifas preferenciales negociadas por la compañía para asegurar sus autos particulares

A. Elegibilidad



Condiciones para asegurar autos familiares



Salud Ocupacional/ Servicio Médico



Salud Ocupacional / Servicio Médico

A. Generalidades



Tiene un consultorio médico el cual se encuentra apegado a las normas y regulaciones de la autoridad



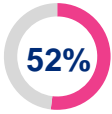
Del personal de salud está en capacitación y cuenta con certificaciones para atención de emergencia



Cuenta con un consultorio de Salud Ocupacional / Servicio Médico en su compañía



Cuenta con un área para la atención de emergencias médicas en su compañía



Cuenta con alguna certificación de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional

Tipo de contratación del personal asignado al área de Salud Ocupacional / Servicio Médico



Contáctanos:

Fátima Ramirez

Directora Ejecutiva de Beneficios

fatima.ramirez@mercermarshbeneficios.com

Gabriela Ruiz

Líder Estudio de Beneficios

mariagabriela.ruiz@mercermarshbeneficios.com