



Condiciones laborales en México

UVM

CENTRO DE
OPINIÓN PÚBLICA
LAUREATE MÉXICO

Julio 2017

Conocer las opiniones de los empleados y trabajadores en torno a sus condiciones laborales: contratación, esquemas de pago, prestaciones, entre otros.

Determinar la valoración que los trabajadores asignan a aspectos como: ambiente laboral, identidad, pertenencia y nivel de satisfacción.

Identificar cuáles son las prioridades en materia de formación de talento para las empresas en nuestro país y hacia dónde deberían orientarse las políticas públicas que apoyen estas prioridades.

Para conocer sobre las condiciones, opinión y percepción de los trabajadores se realizó un estudio de corte cuantitativo y un cualitativo para conocer la opinión de los empleadores.

- Estudio Cuantitativo:

Encuesta telefónica a nivel nacional, con 460 hombres y mujeres mayores de 18 años, que cuentan con línea telefónica en su hogar.

La muestra tiene como características de representatividad un nivel de confianza del 95%, con una tasa de error no mayor al 5%, para los mexicanos que cuentan con línea telefónica en su hogar.

La encuesta se realizó durante el mes de noviembre de 2016.

- Estudio Cualitativo:

Sesiones de trabajo con directores de Recursos Humanos de empresas que conforman el Consejo Ejecutivo de Empresas Globales en diciembre de 2016.

Empresas participantes en el cualitativo:

American Express

AT&T

Bosch

Cargill

FIAT Chrysler

Holcim

Honeywell

Monsanto

Nestlé

Shell

Schneider Electric

Telefónica

A group of four young professionals (three men and one woman) are gathered around a table in a meeting room, looking at a laptop screen. They appear to be in a collaborative work environment. The man on the left is pointing at the screen, while the others look on attentively. The background shows a blurred office setting with shelves and a window.

TALENTO: RESULTADO DE LA FAMILIA-ESCUELA Y EMPRESA

UVM

CENTRO DE
OPINIÓN PÚBLICA
LAUREATE MÉXICO

¿Qué es?

Capital humano que cuenta con las competencias que la empresa requiere. Trazará y ejecutará estrategias para cumplir los objetivos del negocio a corto, mediano y largo plazo.

¿Qué requiere?

Identificar Personas con:

- Conocimiento
- Experiencia
- Habilidades
- Valores

Empresas con un ambiente favorable para el desarrollo y crecimiento de la persona

Es necesario

Persona se identifique con la filosofía de la empresa
Lugar adecuado para la persona adecuada

¿Cómo generar talento? Universidades y Empresas

UVM

CENTRO DE
OPINIÓN PÚBLICA
LAUREATE MÉXICO

UNIVERSIDADES

ACTUALMENTE

Ofertan carreras que no están acorde con las necesidades del país
Los conocimientos que transmiten caducan en poco tiempo

DESEABLE:

- Preparar en habilidades básicas:
- Pensamiento lógico matemático, comunicación, inglés, trabajo en equipo, capacidad de análisis, gestión de proyectos
 - Preparación en educación técnica/dual
 - Re dignificar la educación técnica
 - Mayor acercamiento con las empresas

EMPRESAS

ACTUALMENTE

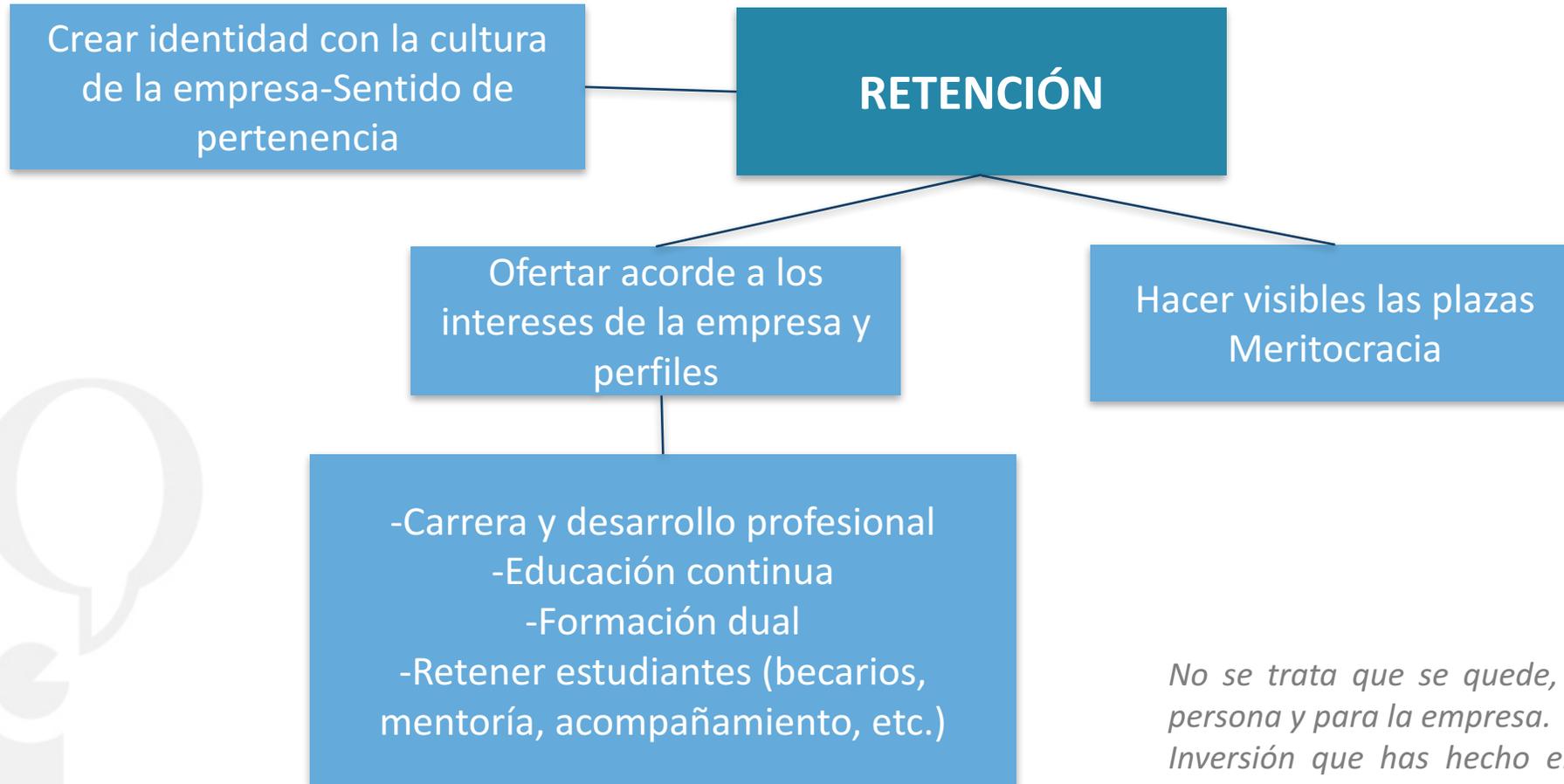
Requieren de capital humano con habilidades básicas (comunicación, inglés, trabajo en equipo)
-Conocimiento, especializado
-Invierten en el conocimiento especializado que requieren

DESEABLE:

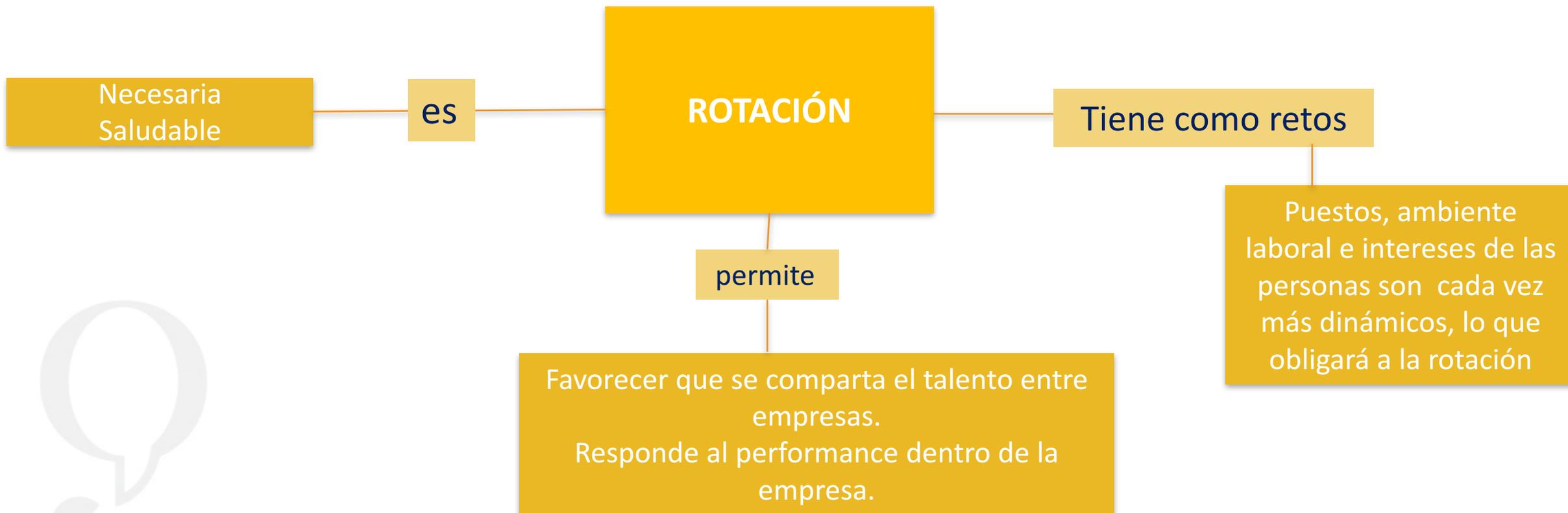
- Acercamiento con las Universidades
- Formación dual
- Educación pública que sirva, que dé resultados, egresados preparados para insertarse al trabajo



*Talento trae talento.
Al invertir antes es más fácil contratar en el futuro.
Trabajar directamente con universidades que tienen
las carreras que requieren.*



*No se trata que se quede, sino que sea significativo para la persona y para la empresa.
Inversión que has hecho en entrenamiento, desarrollo de la persona y quieres que permanezca para obtener los frutos*



*La rotación es un problema en las empresas donde se dan malas condiciones, maltrato, etc.
A las empresas nos toca entender cuál es la mecánica que mueve a las generaciones, adaptarnos y buscar valor para las diferentes generaciones*

Habilidades y competencias que buscan las empresas

UVM

CENTRO DE
OPINIÓN PÚBLICA
LAUREATE MÉXICO

Buena actitud

Detonante fundamental. Propicia disponibilidad de aprender cualquier cosa, realizar diversas actividades y un clima positivo en la empresa.

Adaptabilidad

El dinamismo en las empresas, requiere personas sin temor al cambio, que respondan a diferentes escenarios y retos.

Comunicación

Comunicación verbal y escrita indispensable.

Inglés

Es indispensable. Permitirá crecimiento y desarrollo profesional dentro de la empresa.

Poder emocional

Tomar buenas decisiones en escenarios complejos. Capacidad de resolver.

Cualitativo

Actores involucrados en la generación de talento

FAMILIA

- Educar en valores
- Aceptar y fomentar que estudiar como modelo de éxito

EDUCACIÓN

Modelo de educación inflexible, deficiente.
UNIVERSIDADES
Reciben materia prima con deficiencias.
Semestres enfocados al mercado laboral
Determinar lo que necesitan las empresas
Expectativa laboral vs realidad

EMPRESAS

Deben formar y capacitar donde no intervino la universidad

GOBIERNO

- Debe:
Establecer estándar de la educación básica, media y superior.
- Crear incentivos fiscales para las empresas que invierten en educación.
- Adecuar y regular prácticas profesionales, planes de estudio y carreras.

MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Es necesario que tengan un papel más activo.
Deben convertirse en promotores de la educación

Es necesaria una colaboración más cercana

- Cabildeo permanente con autoridades de educación.
- Exigir a diputados y funcionarios de SEP educación de calidad que responda a las necesidades del país y del mercado.
- Un sistema de prácticas profesionales benéfico para estudiantes y empleadores

Retos a corto mediano y largo plazo de una empresa

Empresas:
Deben entender los cambios y
accionar para adaptarse

Innovar los indicadores
de productividad

Apertura y flexibilidad
de procesos

Modificar la forma
tradicional jerárquica
para mejorar la
convivencia e inclusión
de los empleados

Diversificar esquemas
de trabajo
-Trabajar en casa.
-Horarios flexibles o
fijos

Adaptar esquemas
laborales para
generaciones baby
boomers, generación
X, millennial, etc.

Romper mitos con los
millennials
Aprovechar características
multitareas, tecnológicos.

Directores de recursos humanos del CEEG mencionaron que las persona y las empresas deben estar listas para hoy y para el futuro.

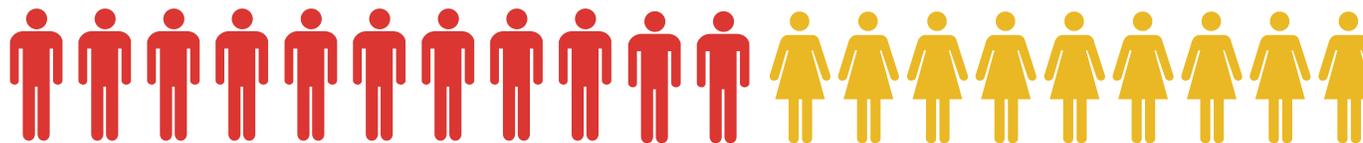


CONFORMACIÓN DE LA MUESTRA

UVM

CENTRO DE
OPINIÓN PÚBLICA
LAUREATE MÉXICO

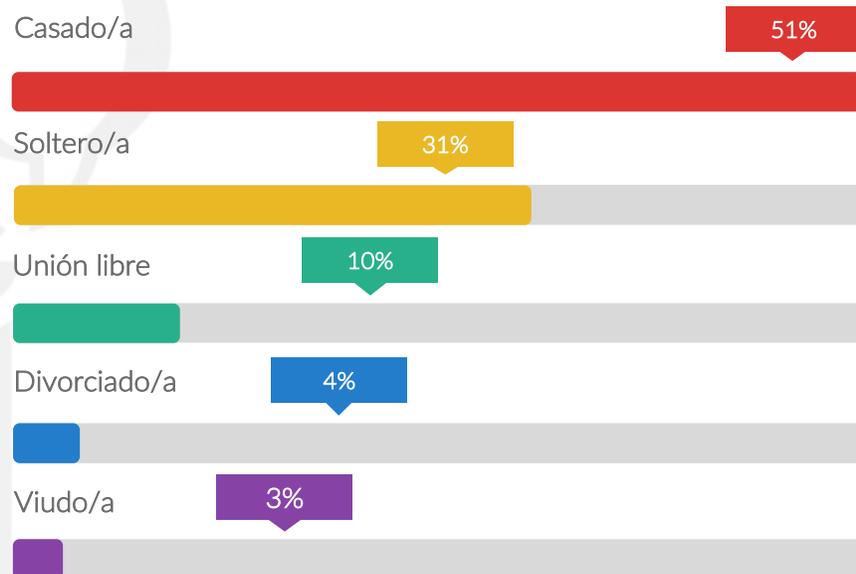
Género



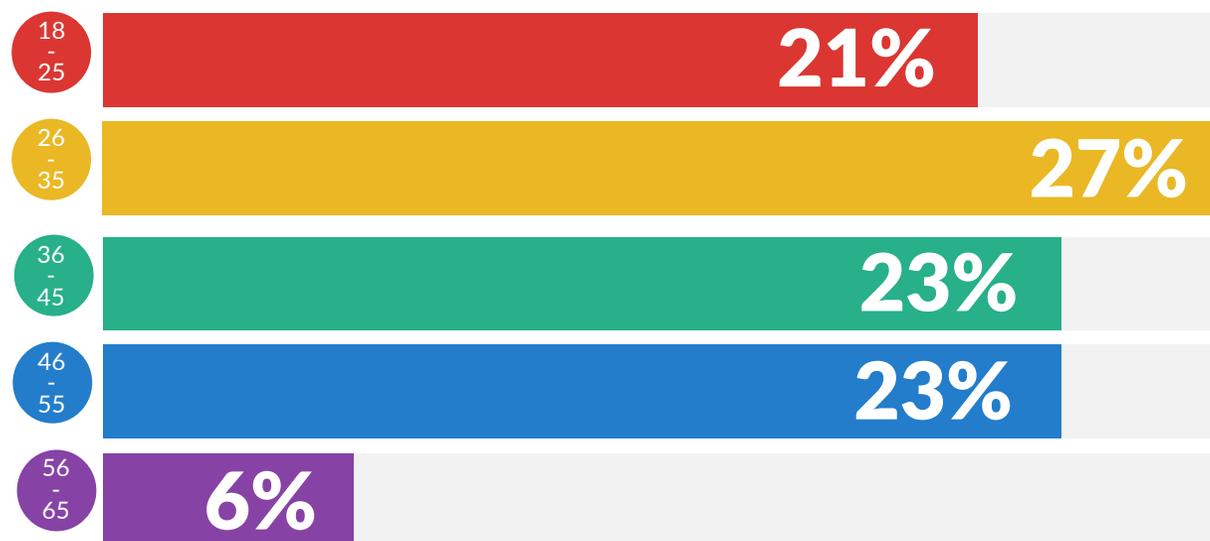
56%

44%

Estado Civil



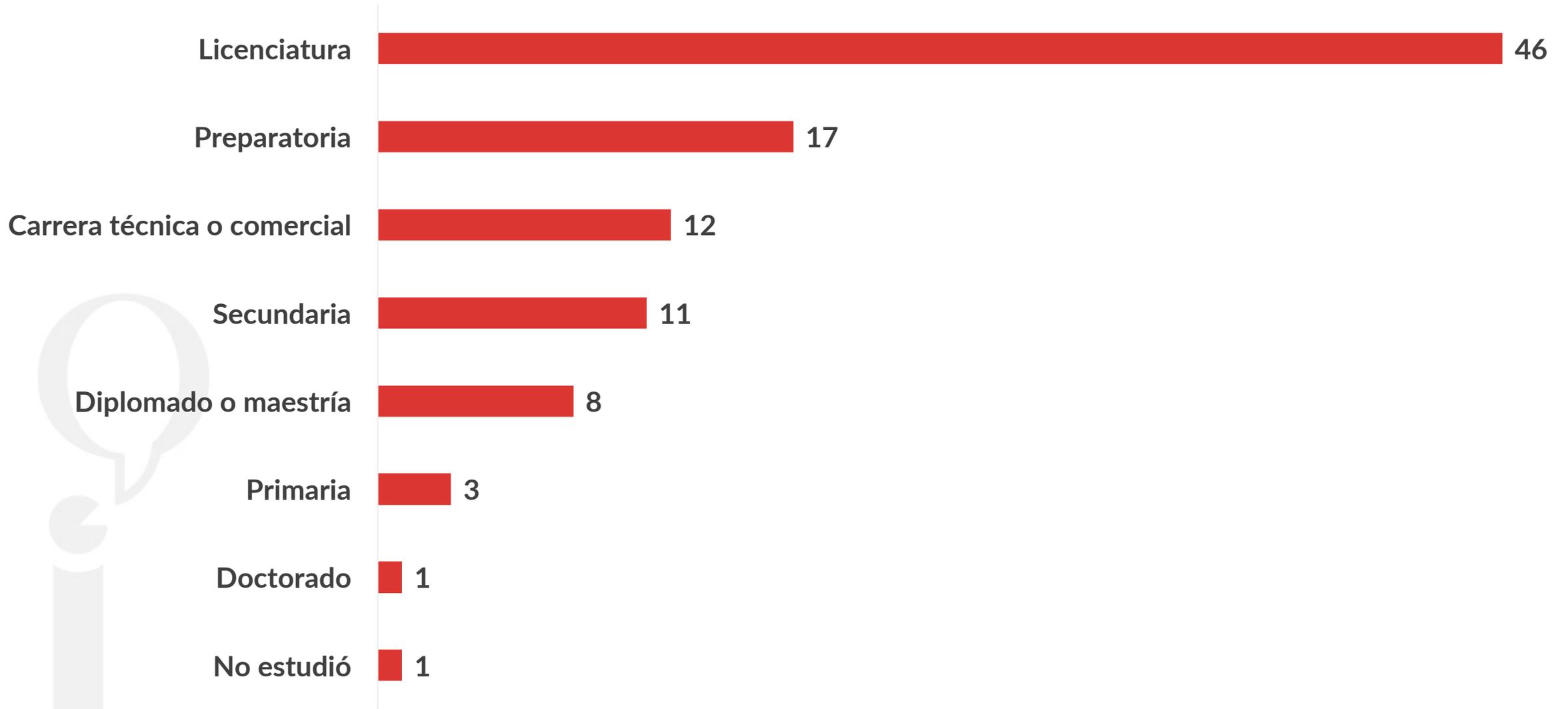
Edad



Porcentaje

n = 460

Nivel de estudios





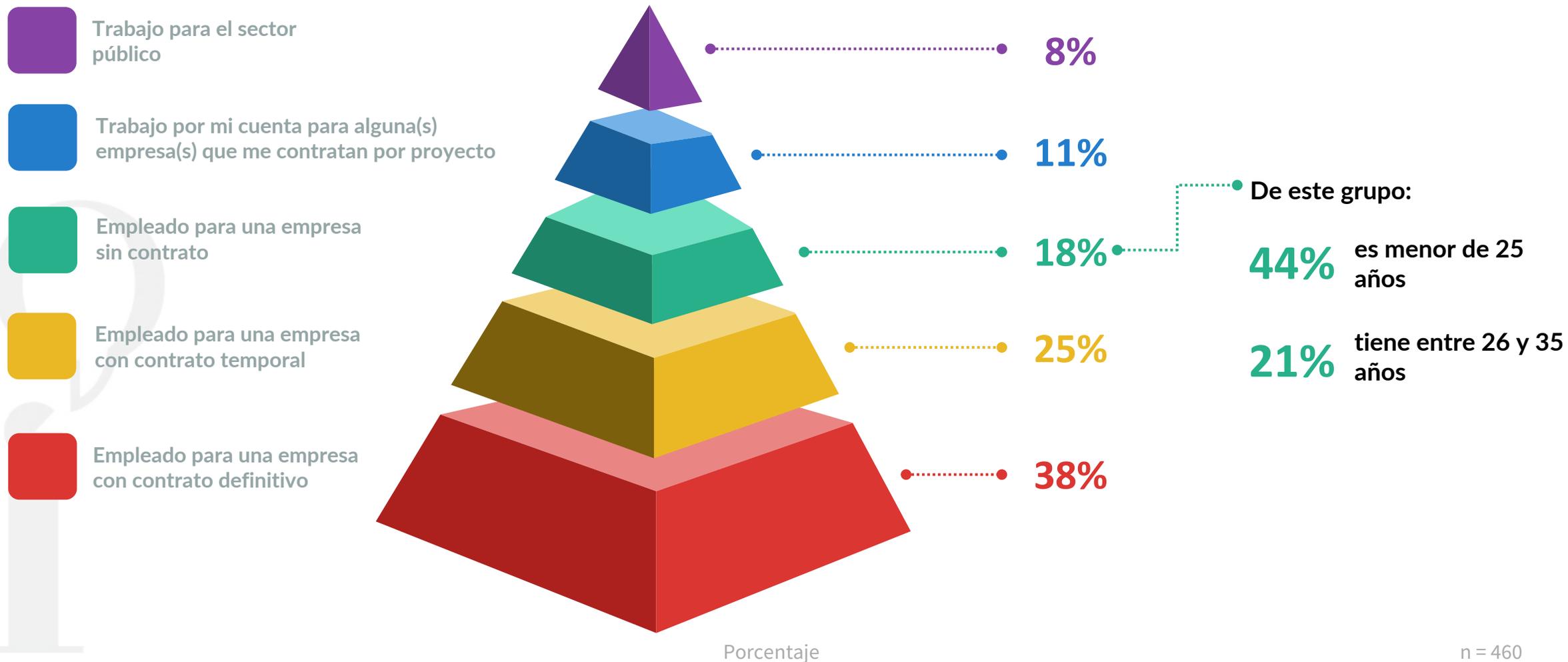
SITUACIÓN LABORAL

UVM

CENTRO DE
OPINIÓN PÚBLICA
LAUREATE MÉXICO

Situación laboral en los últimos 6 meses

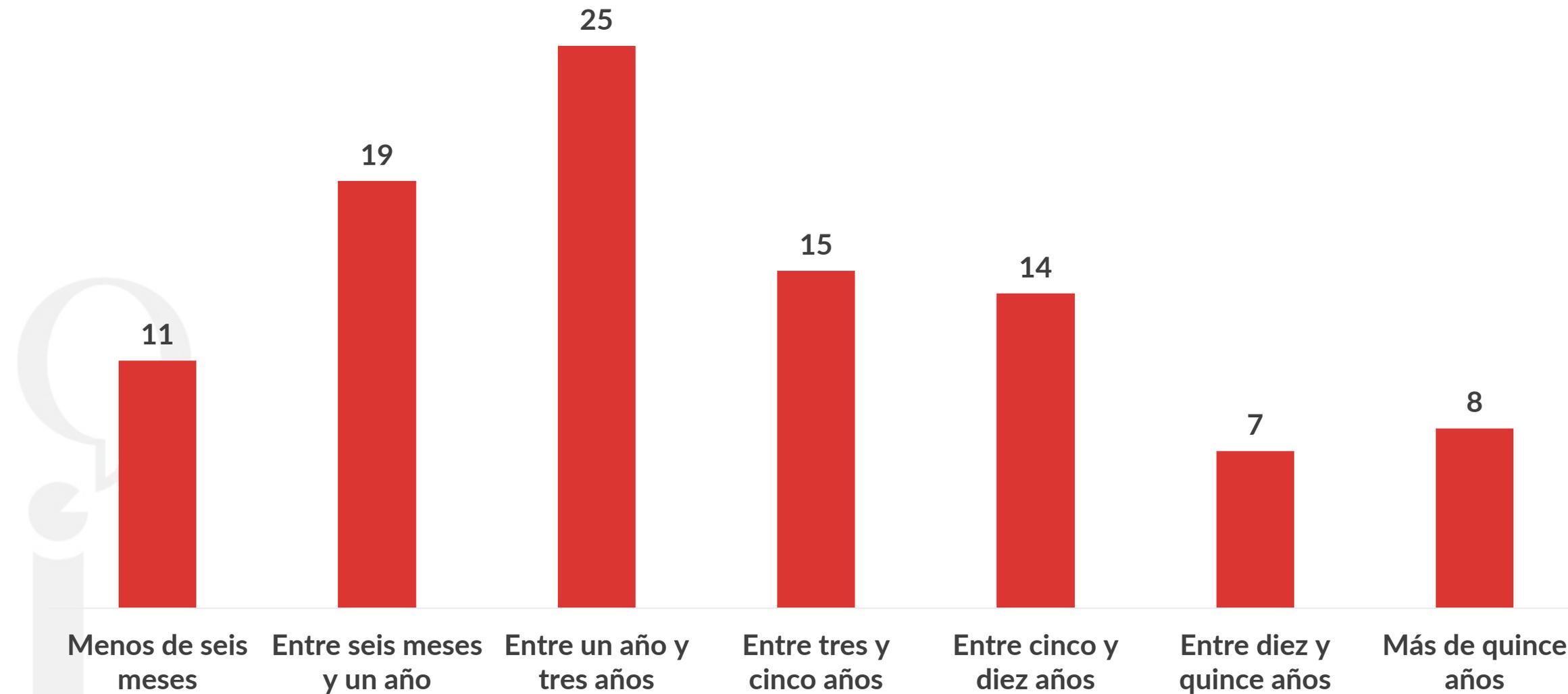
92% se encuentra laborando en el sector privado y 8% en el sector público



Área de la empresa para la que trabaja



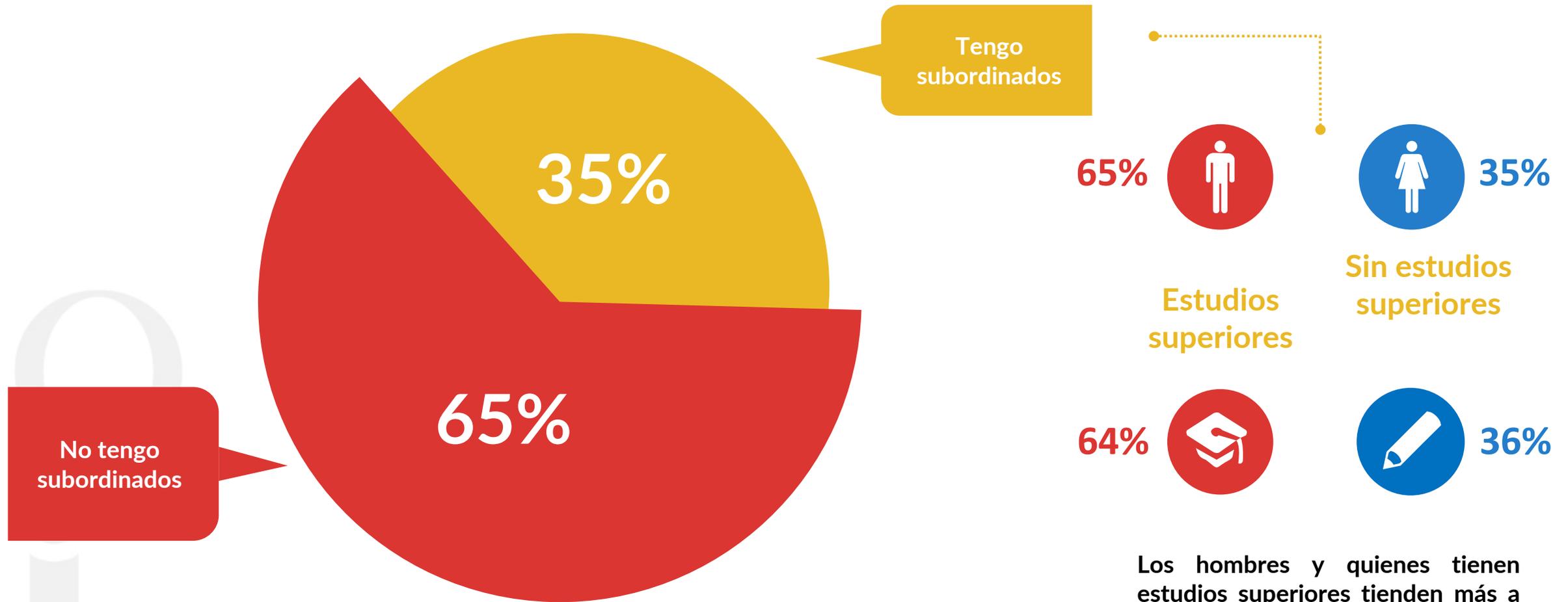
Antigüedad en la empresa



Porcentaje

n = 460

Nivel que tiene en la empresa



Los hombres y quienes tienen estudios superiores tienden más a tener subordinados que las mujeres y quienes no cuentan con estudios superiores.

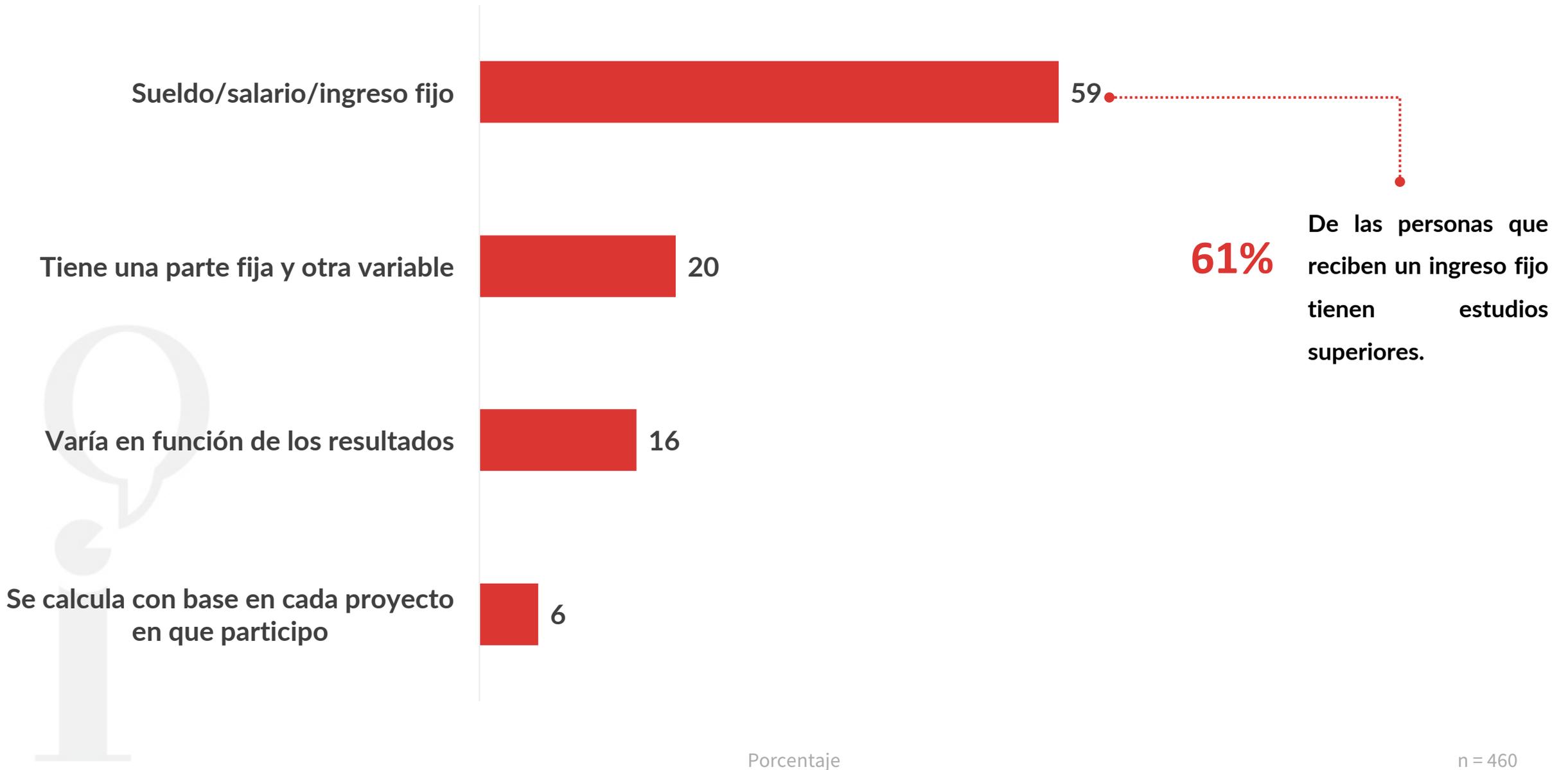
A close-up photograph of a hand in a white shirt sleeve dropping a gold coin into a tall stack of similar coins. In the foreground, there are several shorter stacks of coins and a large pile of loose coins scattered on a surface. The background is a blurred office setting with windows.

INGRESO Y ESQUEMA DE PAGO

UVM

CENTRO DE
OPINIÓN PÚBLICA
LAUREATE MÉXICO

En ingreso que recibe por su trabajo es:



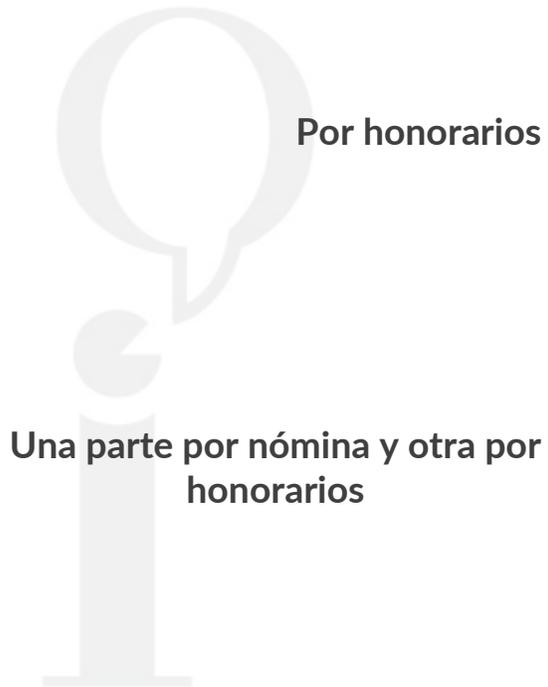
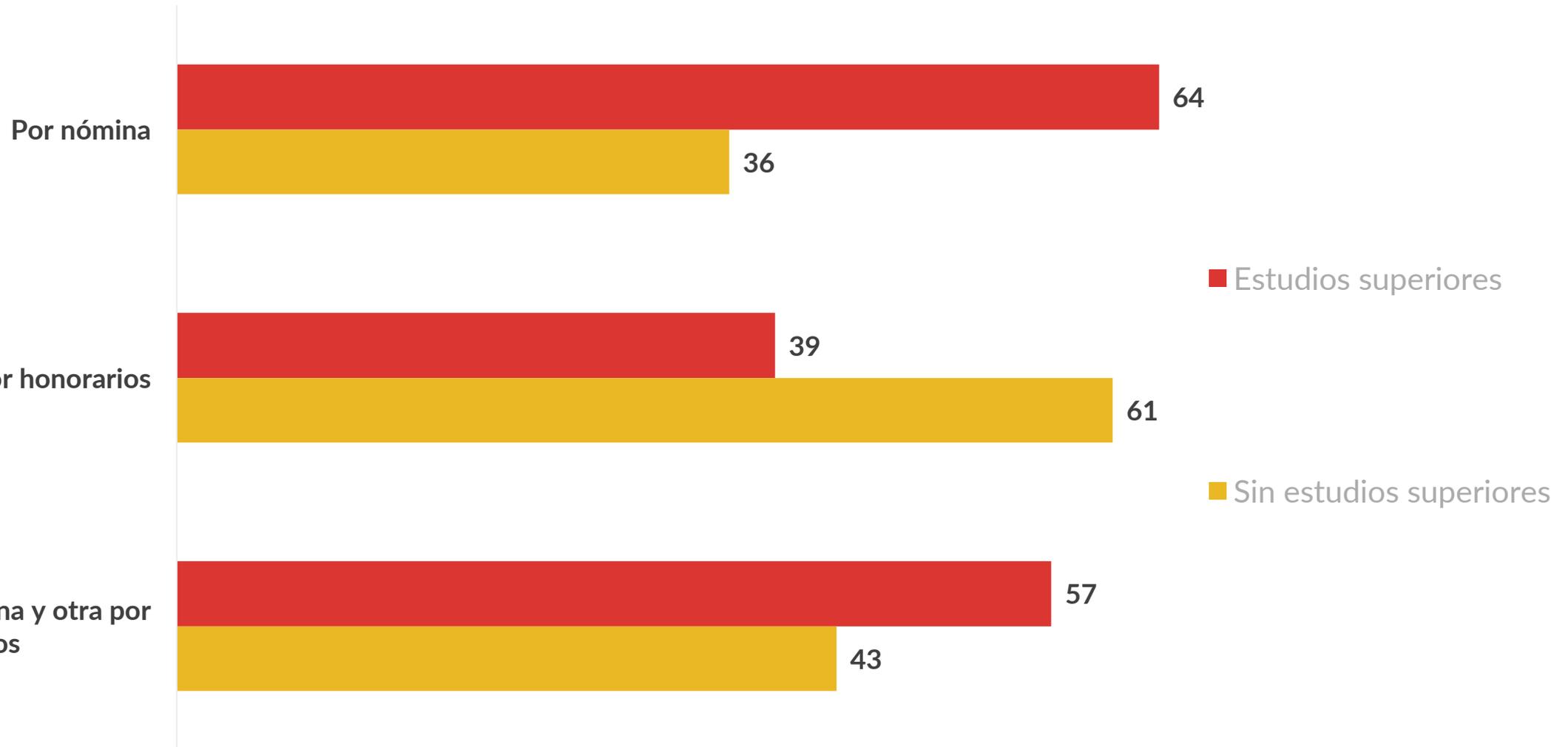
¿Cómo le pagan su sueldo?



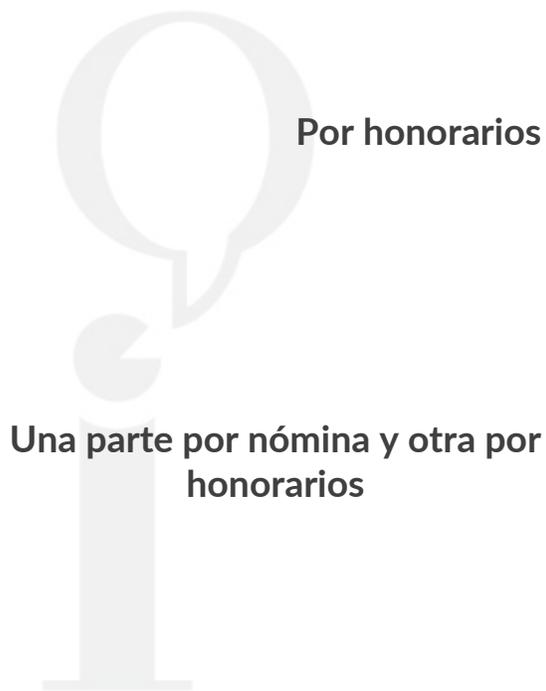
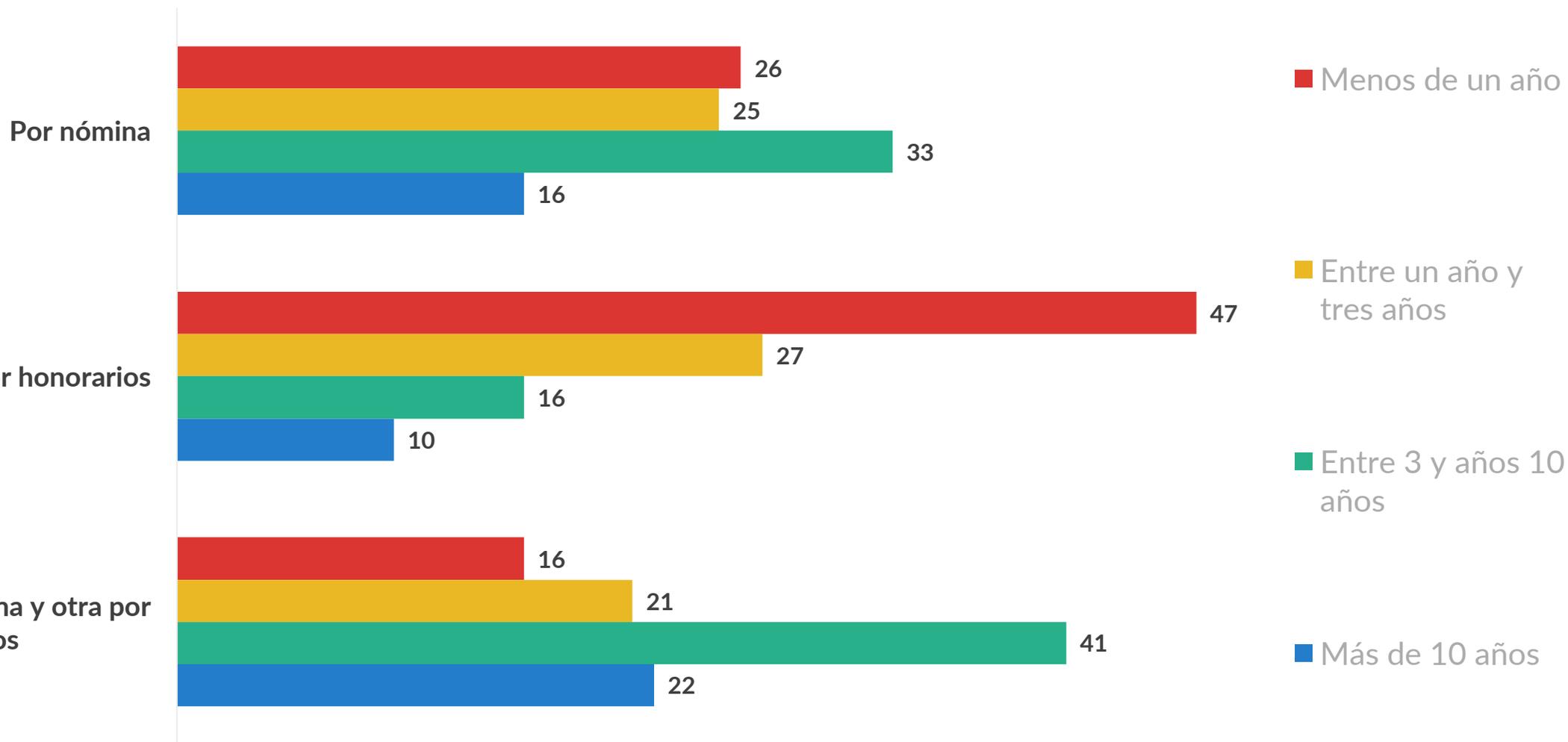
49%
De quienes están por honorarios tienen entre **18 y 35** años

¿Cómo le pagan su sueldo?

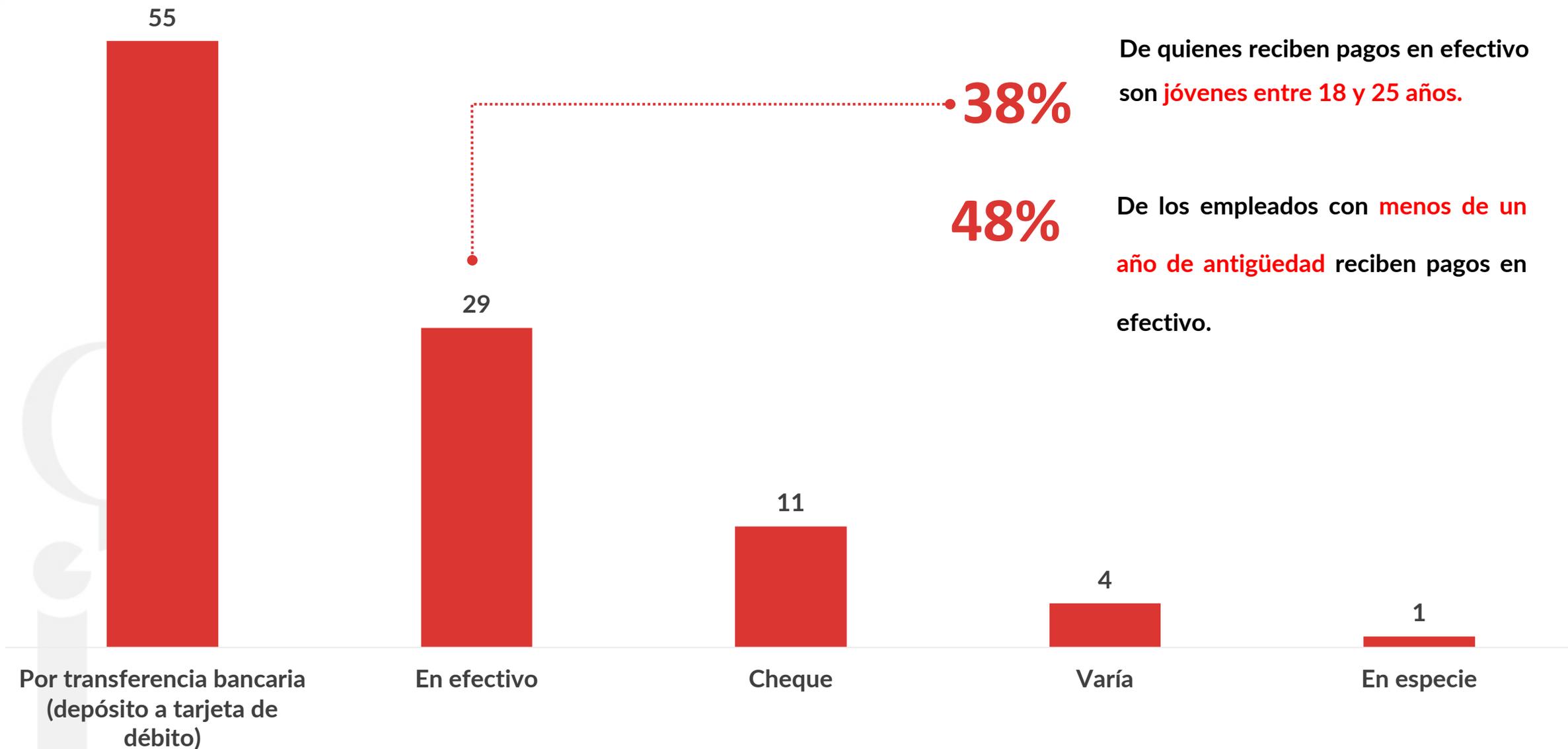
Por grado de estudios



Por antigüedad en el empleo



Principalmente, le pagan:



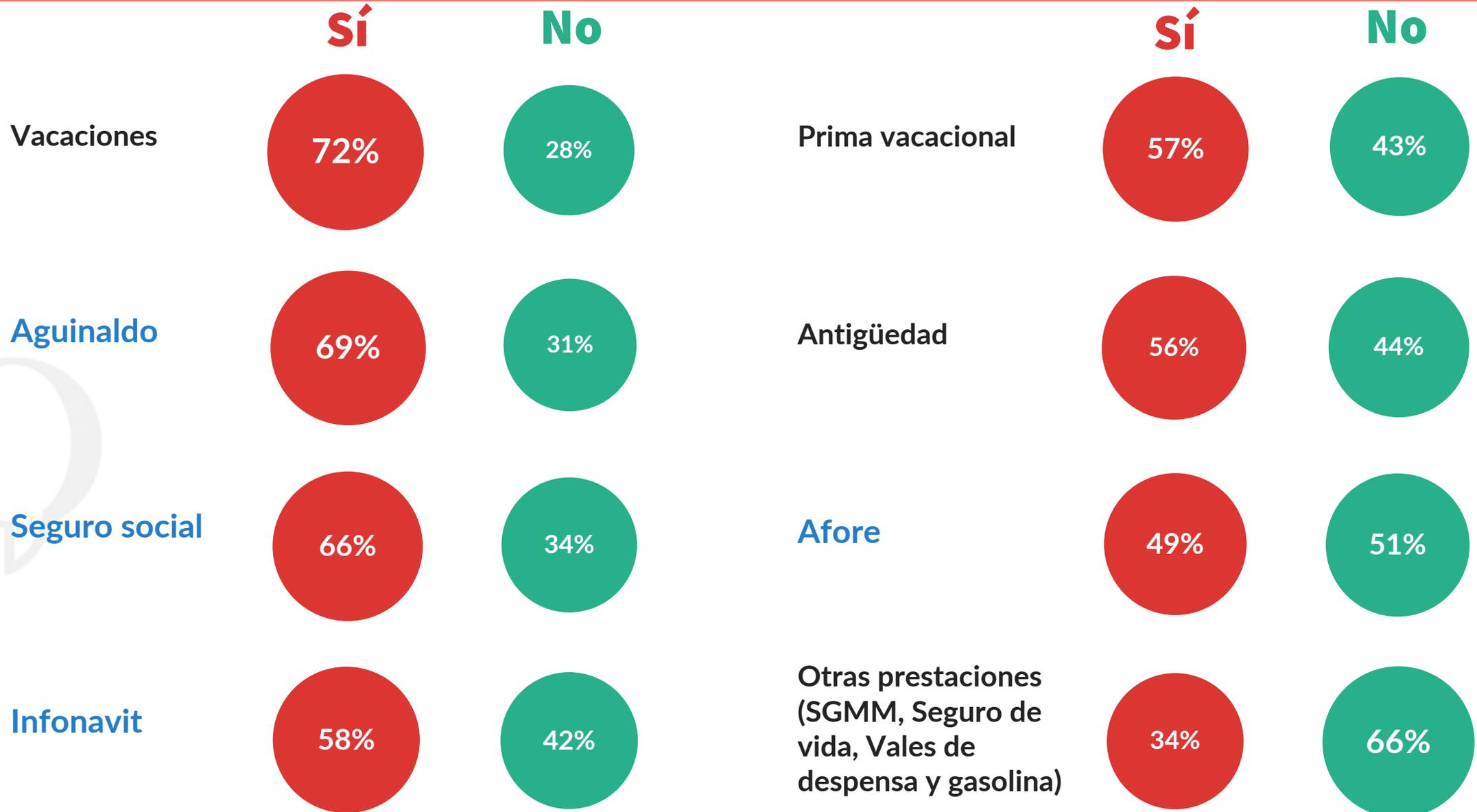


PRESTACIONES DE LOS TRABAJADORES

UVVM

CENTRO DE
OPINIÓN PÚBLICA
LAUREATE MÉXICO

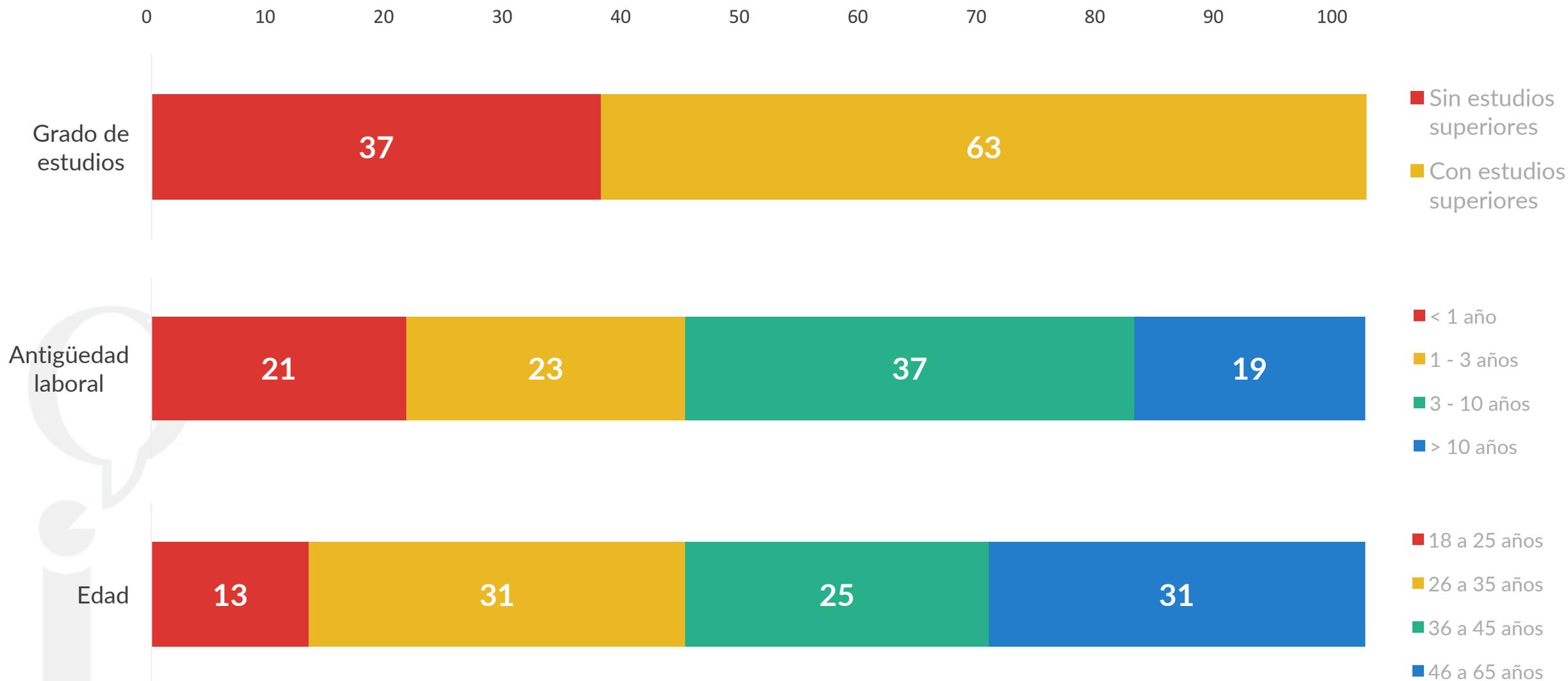
Prestaciones a las que tiene derecho



Porcentaje

n = 460

Prestaciones a las que SÍ tienen derecho: Seguro Social

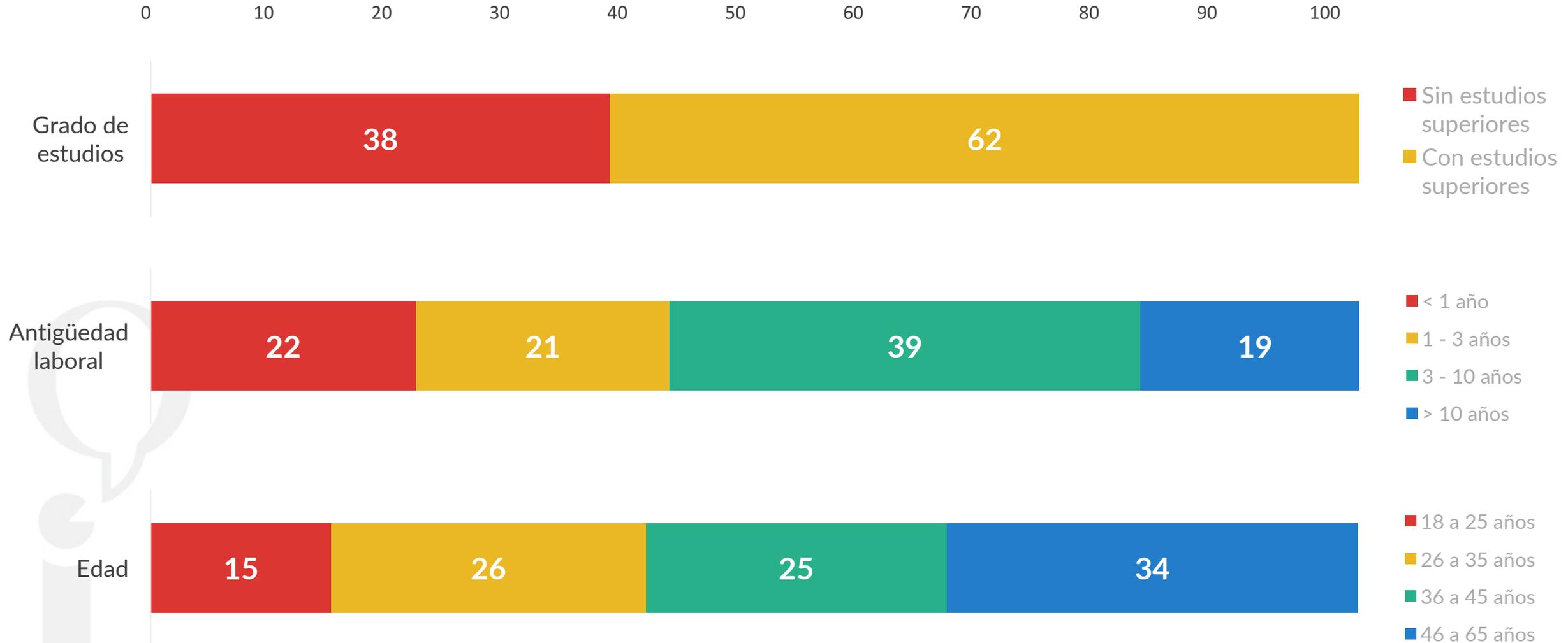


*Diferencias estadísticamente significativas

Porcentaje

n = 460

Prestaciones a las que SÍ tienen derecho: Reconocimiento de antigüedad

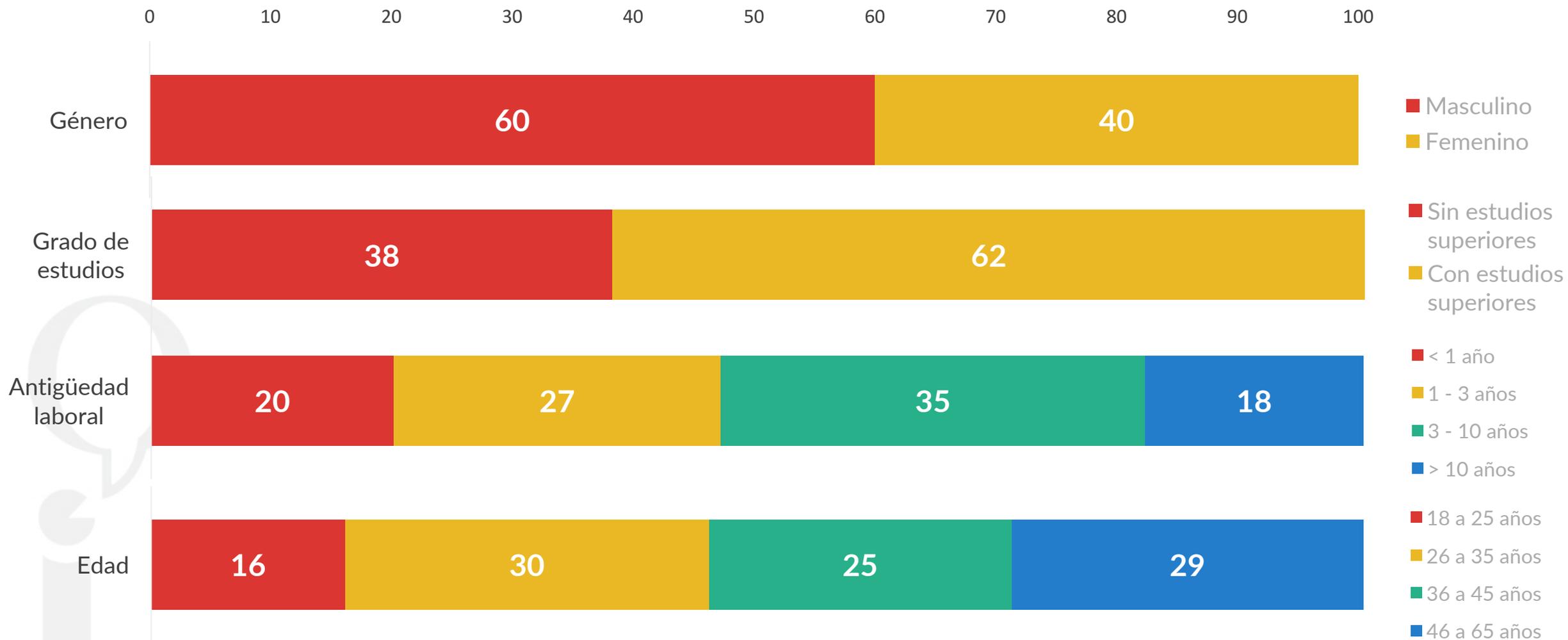


*Diferencias estadísticamente significativas

Porcentaje

n = 460

Prestaciones a las que SÍ tienen derecho: Aguinaldo



*Diferencias estadísticamente significativas

Porcentaje

n = 460

Prestaciones a las que SÍ tienen derecho: Seguro de Gastos Médicos Mayores

UVM

CENTRO DE
OPINIÓN PÚBLICA
LAUREATE MÉXICO

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

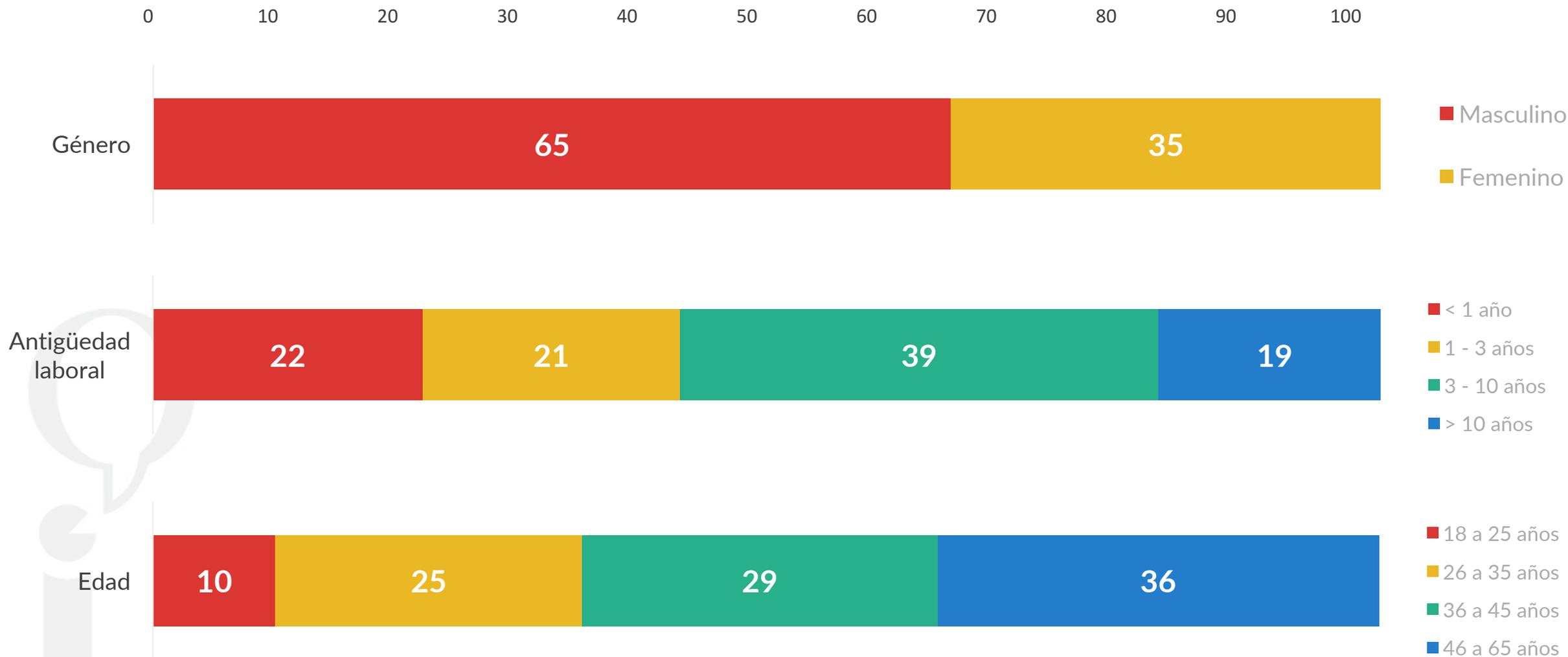


*Diferencias estadísticamente significativas

Porcentaje

n = 460

Prestaciones a las que SÍ tienen derecho: Vales de despensa



*Diferencias estadísticamente significativas

Porcentaje

n = 460

PUESTO	HABILIDAD	ESFUERZO	RESPON-SABILIDAD	COND. DE TRABAJO	SUMA TOTAL
CONTADOR	160	32	171	70	370
VIGILANTE	80	15	45	70	190

CAPACITACIÓN, CRECIMIENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL

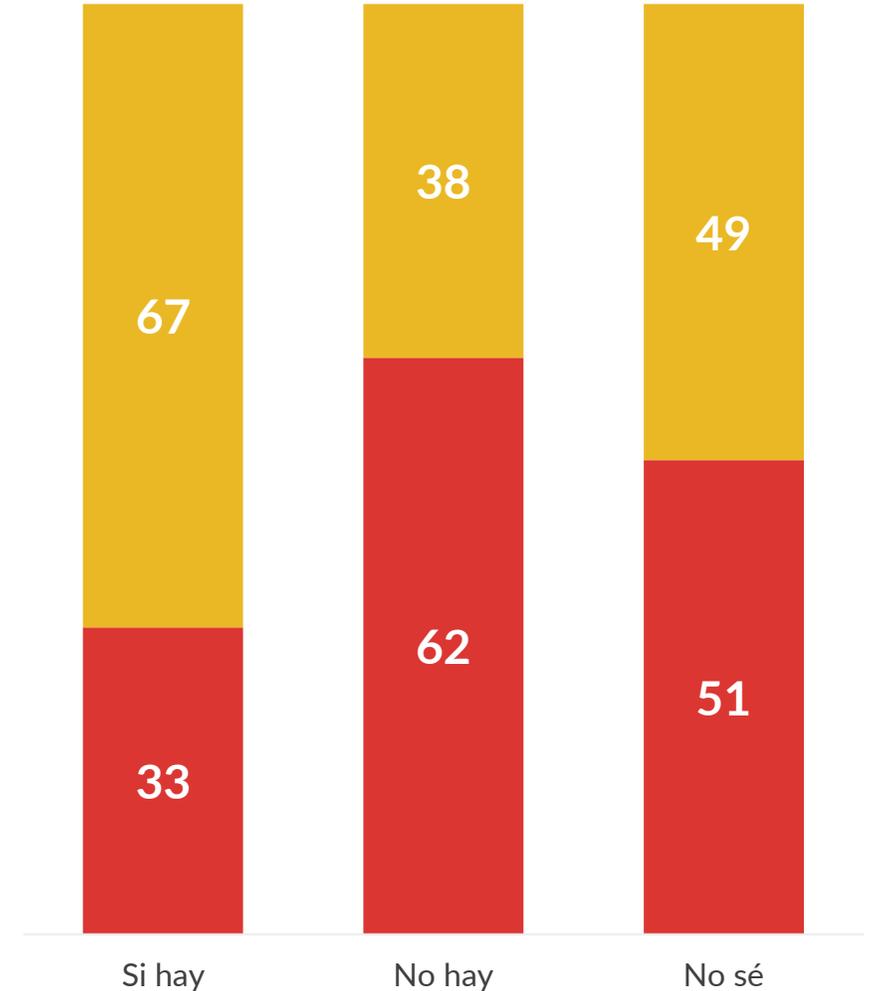
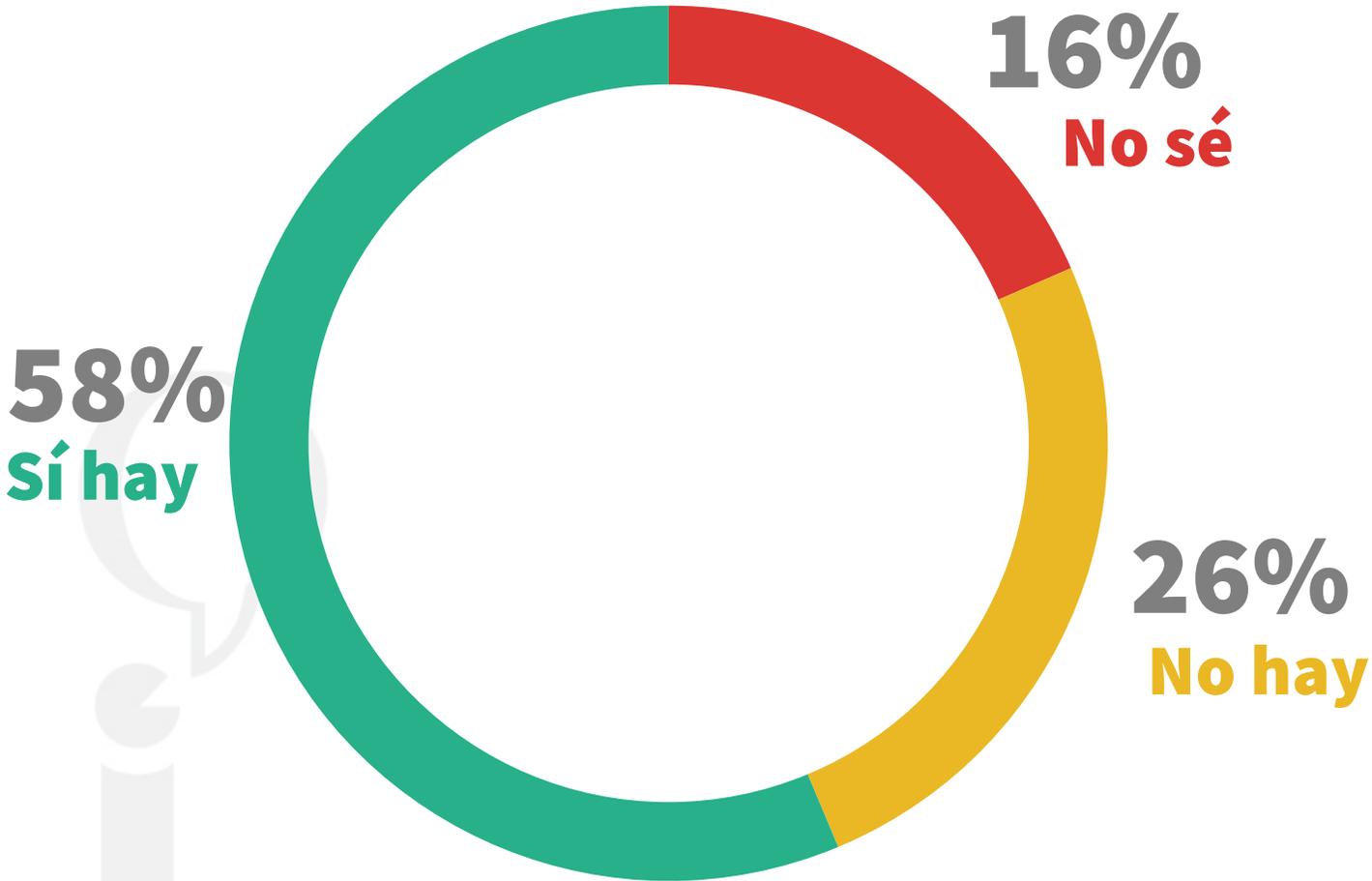
UVVM

CENTRO DE
OPINIÓN PÚBLICA
LAUREATE MÉXICO

¿En la empresa tienen planes de capacitación y desarrollo para los empleados?

Planes de capacitación

Planes de capacitación por grado de estudios



■ Sin estudios superiores ■ Con estudios superiores

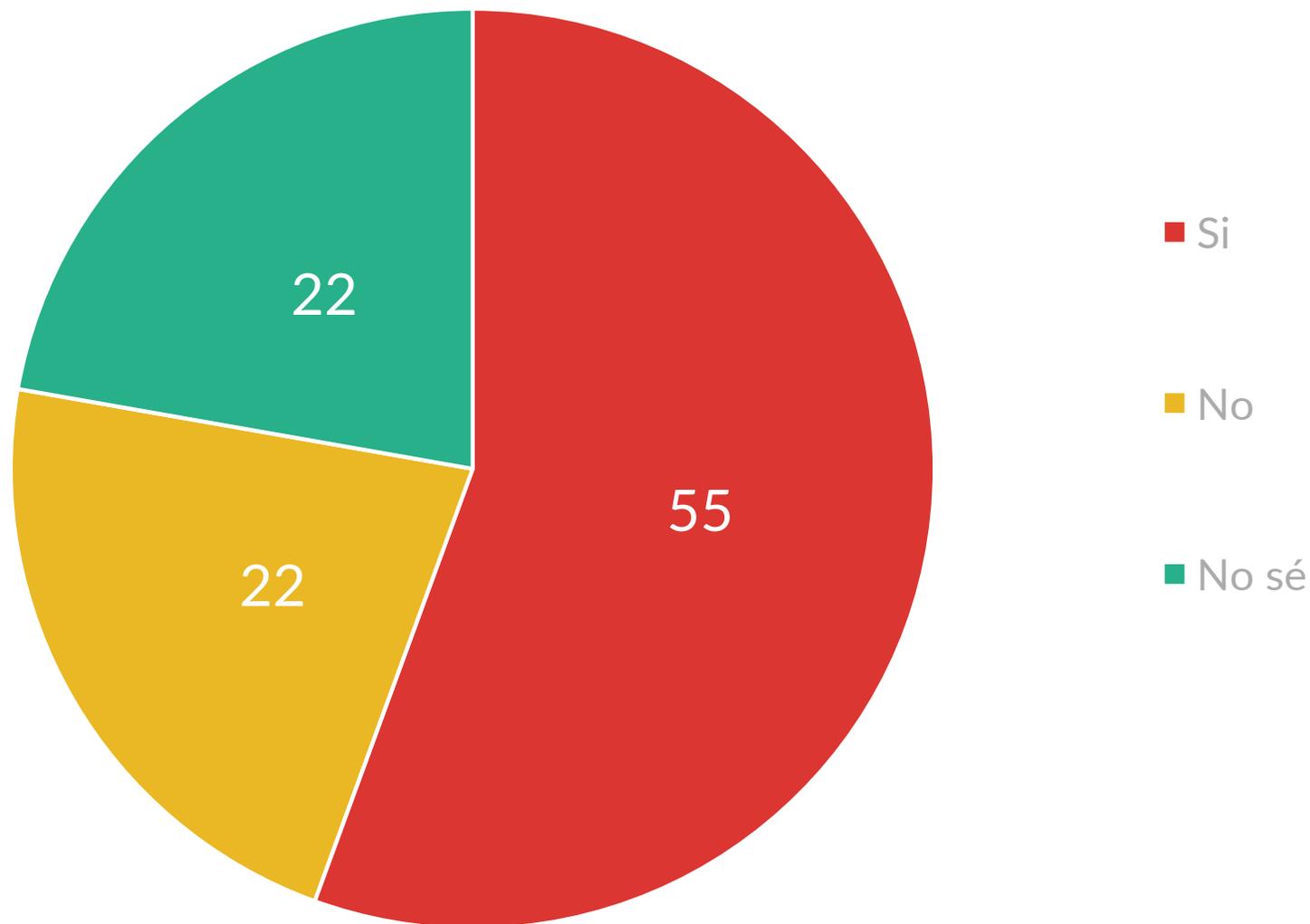
Porcentaje

n = 460

En el último año/seis meses, ¿recibió entrenamiento o capacitación por parte de la empresa?



¿Tienen planes que buscan el crecimiento y desarrollo de las personas dentro de la empresa?



Porcentaje

n = 460



AMBIENTE Y CLIMA LABORAL

UVM

CENTRO DE
OPINIÓN PÚBLICA
LAUREATE MÉXICO

Iniciativas que buscan mejorar las condiciones de vida de los trabajadores



	Sí	No	No sé
Venta de alimentos en las instalaciones de la empresa	37%	55%	8%
Servicio médico	49%	40%	10%
Becas/ayuda para la educación de los hijos	27%	62%	11%
Comedor institucional de bajo costo o convenios con restaurantes	28%	63%	10%
Transporte para empleados	26%	65%	9%
Trabajo desde casa para algunos empleados	24%	65%	11%
Promociones para participar en clubes deportivos	21%	68%	11%

Estudios superiores

Sin estudios superiores

71%

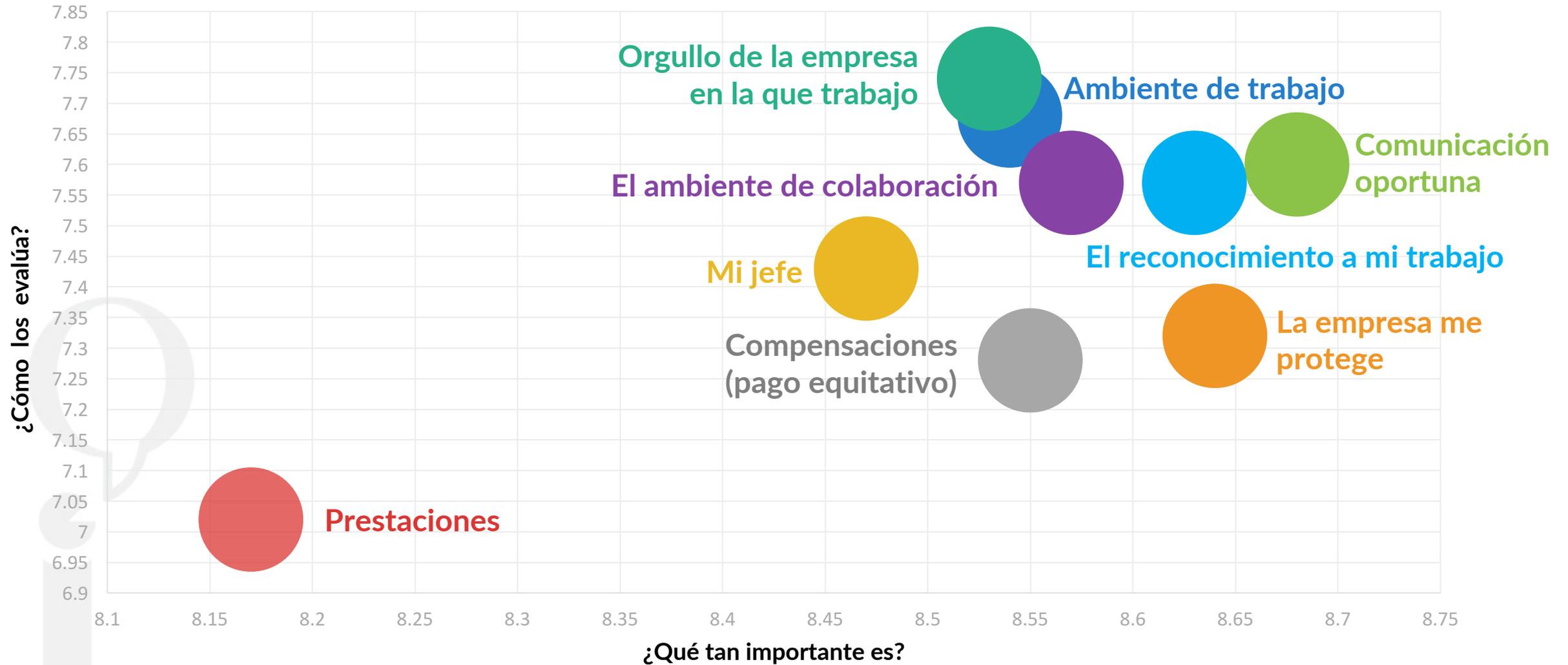
29%

75%

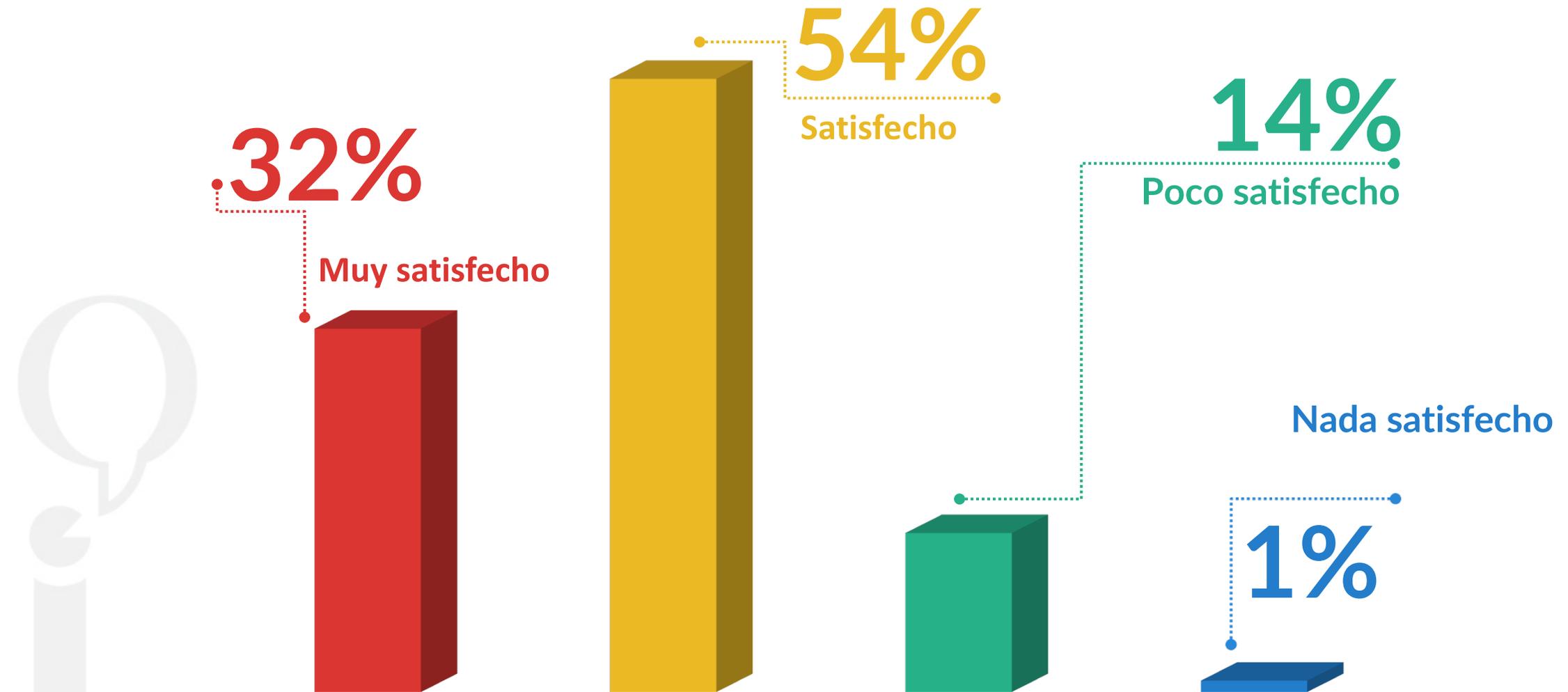
25%

Servicio médico, becas y otros beneficios, son ofrecidos en mayor proporción a los empleados que cuentan con estudios superiores.

Aspectos importantes de su empleo dentro de la empresa y como los evalúa



Satisfacción de trabajar para la empresa



Satisfacción de trabajar para la empresa

		Muy satisfecho	Satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho
Género	Masculino	37%	51%	12%	0%
	Femenino	26%	56%	16%	2%
Grado de estudios	Sin estudios superiores	26%	51%	21%	2%
	Con estudios superiores	35%	56%	9%	0%
Antigüedad laboral	< 1 año	25%	54%	20%	1%
	1 a 3 años	20%	63%	17%	0%
	3 a 10 años	38%	53%	7%	2%
	> 10 años	56%	32%	10%	2%
Edad	18 a 25 años	28%	48%	24%	0%
	26 a 35 años	28%	58%	14%	0%
	36 a 45 años	30%	60%	9%	1%
	46 a 65 años	41%	47%	10%	2%

Tendencias observadas:

- Las mujeres tienden a estar menos satisfechas en la empresa donde laboran.
- A mayor escolaridad se presenta una mayor satisfacción laboral.
- Por grupo de edad, los empleados menores de 35 años son los menos satisfechos.

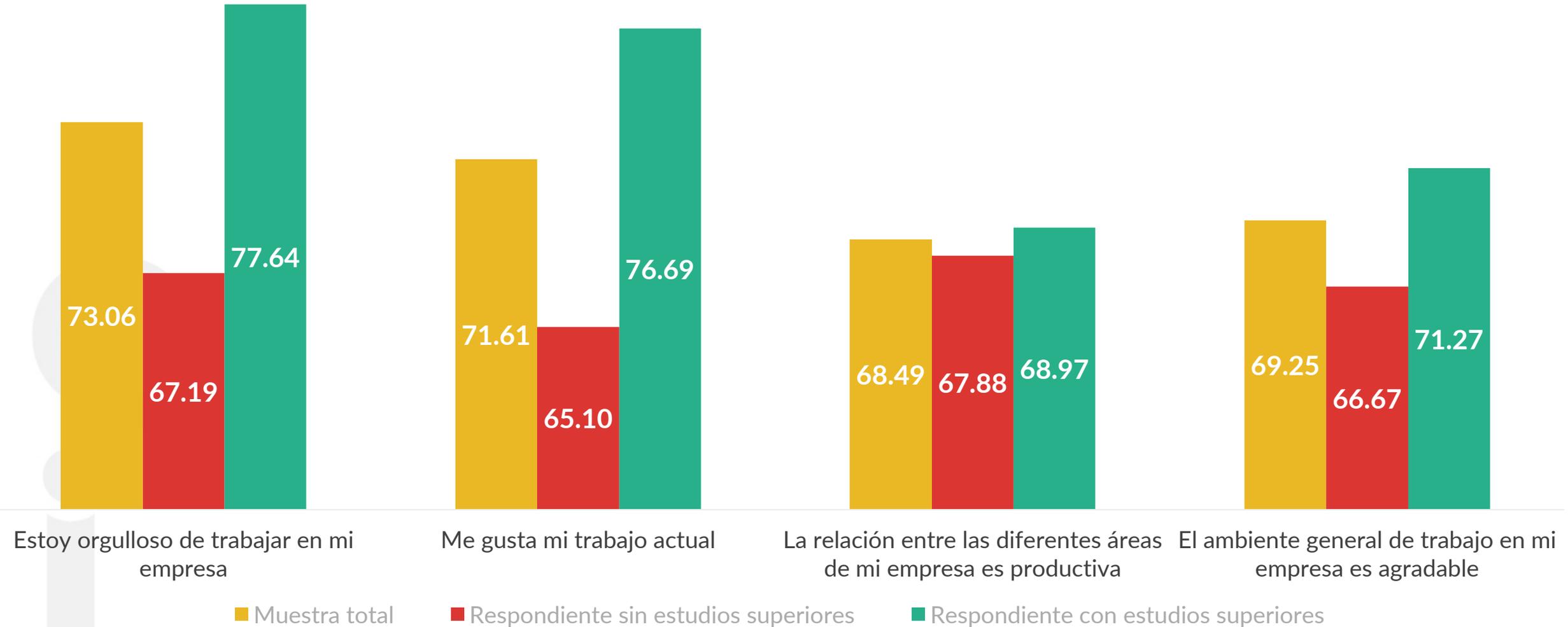


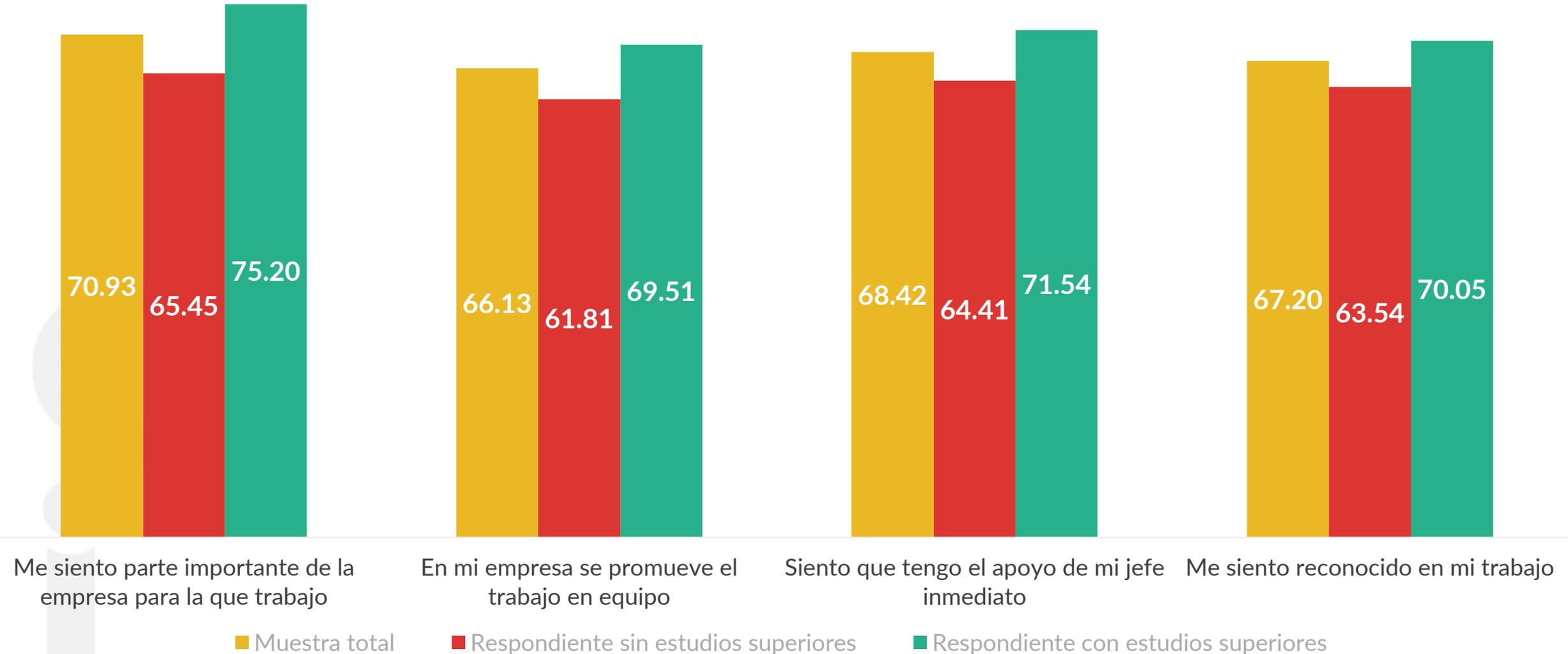
EVALUACIÓN DE LAS CONDICIONES, AMBIENTE Y CLIMA DE LOS TRABAJADORES

UVVM

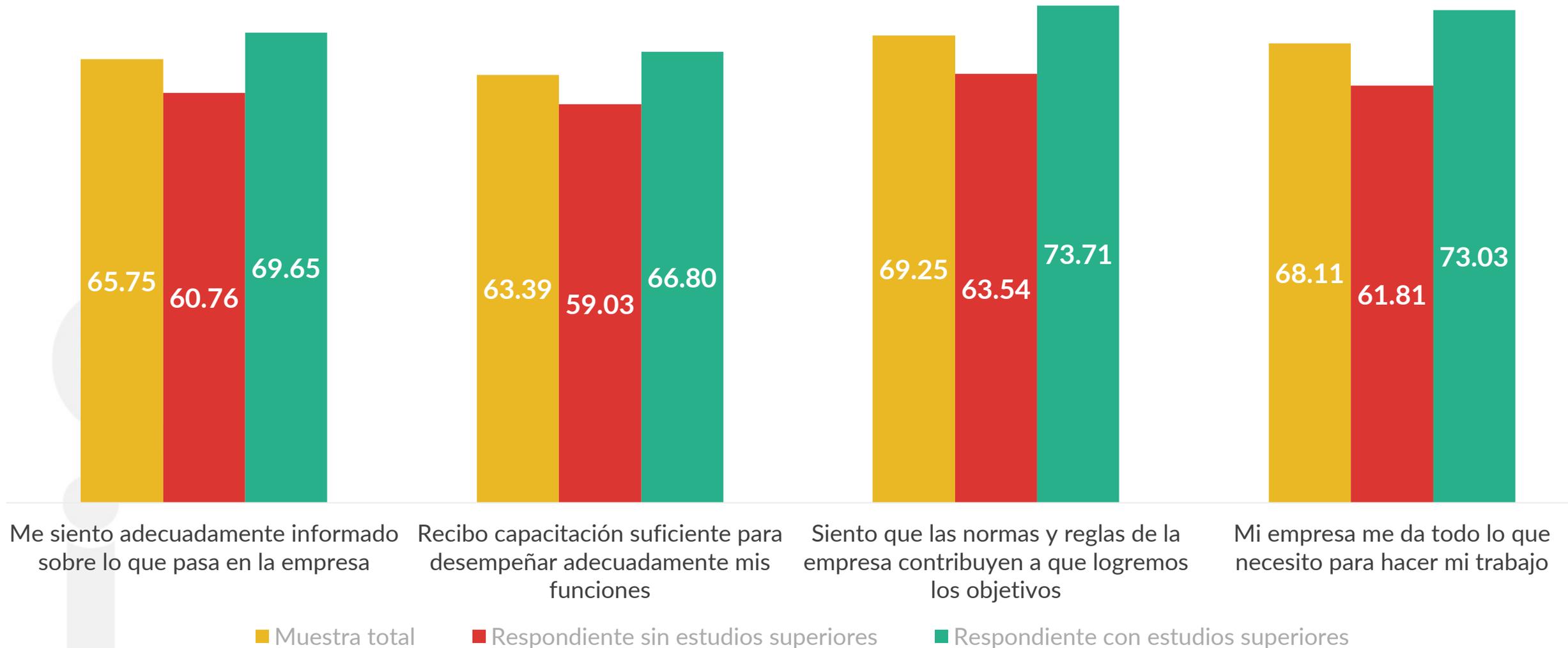
CENTRO DE
OPINIÓN PÚBLICA
LAUREATE MÉXICO

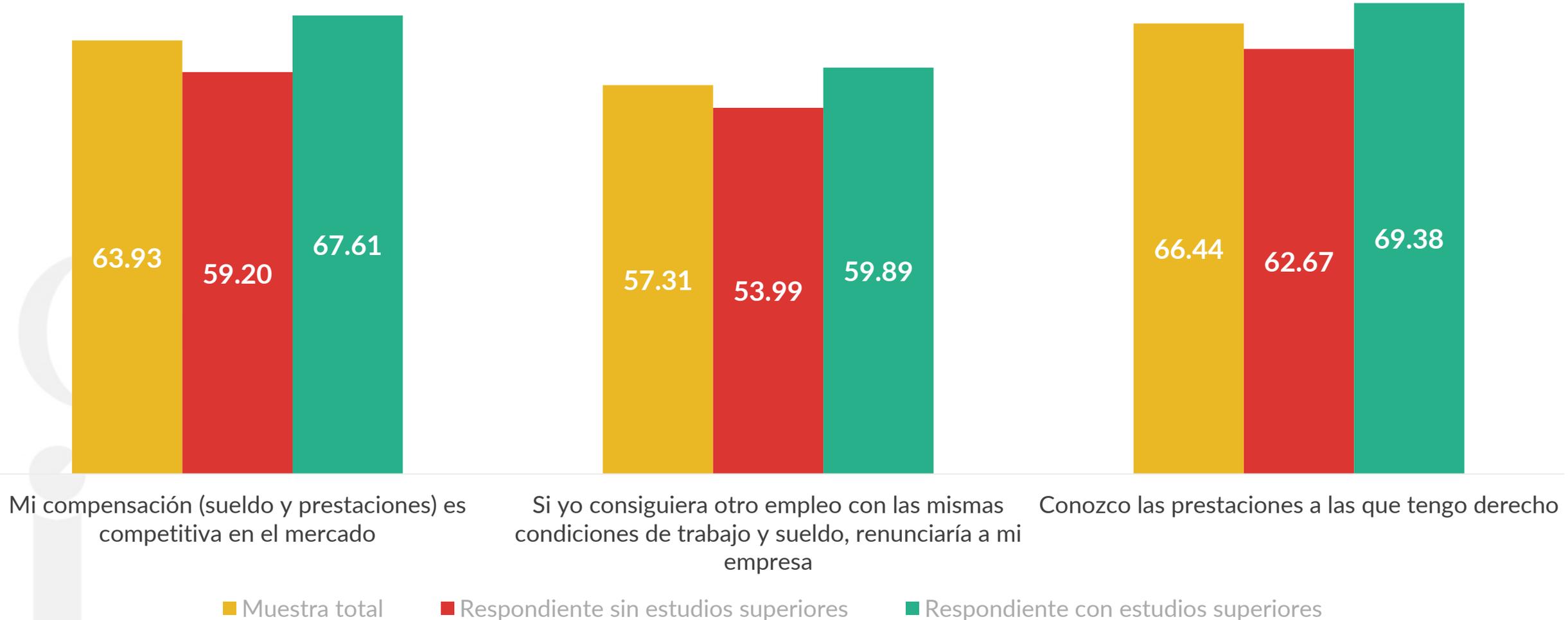
Satisfacción con la empresa

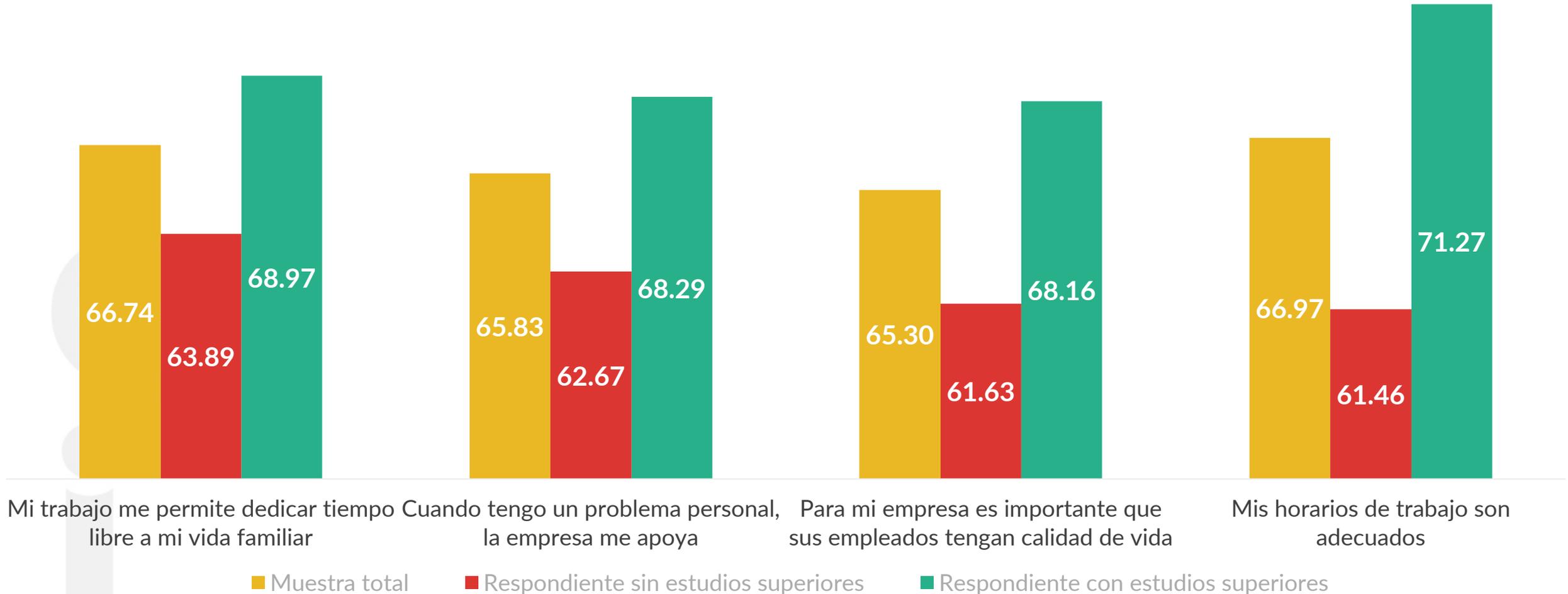




Comunicación y productividad de la empresa







A photograph of construction workers in a steel mill. In the foreground, a worker in a blue hard hat and a high-visibility yellow and orange vest is smiling and pointing towards the camera. He is holding several large, dark steel rebar rods. To his left, another worker in a blue hard hat and a high-visibility vest is looking towards him. In the background, another worker in a blue hard hat and high-visibility vest is working with the steel rods. The ground is covered with stacks of steel rebar. The sky is overcast.

CONCLUSIONES

UVM

CENTRO DE
OPINIÓN PÚBLICA
LAUREATE MÉXICO

- El dinamismo de las empresas en conjunto con los diversos intereses de quienes están o serán empleados han propiciado cambios en: la forma que un empleador se relaciona con sus empleados, esquemas de contratación, ofrecimientos de la empresa, prestaciones, etc. Esto requiere entender cuáles son los requerimientos de cada una de las partes y plantear estrategias que respondan a ellas.
- La relación primaria entre un empleador y el trabajador radica en la forma de contratación y esquema de pago. Es revelador que 11% trabaja por su cuenta para una o varias empresas y 18% es empleado sin contrato. De este grupo 44% es menor de 25 años.
- 59% cuenta con un salario fijo y 55% recibe su salario por transferencia bancaria y casi 30% recibe su pago en efectivo. 48% de quienes reciben efectivo son personas con menos de un año de antigüedad y 38% son jóvenes menores de 25 años.

- Sobre las prestaciones a las que los trabajadores tienen derecho, los porcentajes más altos son para las prestaciones de ley, como vacaciones (72%), aguinaldo (69%) y seguro social (62%).
- La edad, género y escolaridad son factores que influyen en las prestaciones a las que se tiene derecho. En general, los empleados con estudios superiores y los hombres tienen más prestaciones mientras que el grupo más joven es el menos favorecido.
- De acuerdo a los empleadores, las empresas deben ser más flexibles e innovadoras sobre lo que ofertan como prestaciones porque las generaciones y perfiles que conviven dentro de una empresa son diversas: ofrecer horarios flexibles o home office son algunas de las más atractivas para los jóvenes.

- 55% de los entrevistados afirman que en la empresa donde laboran hay planes de desarrollo profesional y 58% dicen que hay capacitación. Sin embargo 26% no sabe si su empresa proporciona estos programas. 40% de quienes recibieron capacitación fue para desempeñar sus tareas cotidianas y 28% para desarrollo de habilidades y competencias.
- Para los empleadores ofrecer capacitación y desarrollo profesional a los empleados es medular para el crecimiento de sus empleados y es un mecanismo de retención de talento.
- El adiestramiento sobre cuestiones puntuales técnicas es el más recurrente en las empresas y ello se debe a la especialización de las tareas y a la falta de instrucción técnica o educación dual por parte de las instituciones educativas.

- Los aspectos que los empleados valoran como importantes en la empresa donde laboran son: comunicación oportuna, reconocimiento de su trabajo, ambiente laboral y orgullo de trabajar en esa empresa.
- El ambiente laboral es fundamental para incrementar la satisfacción de los empleados, por ello las empresas buscan iniciativas para mejorar las condiciones tanto en lo operativo, labores cotidianas, relaciones interpersonales, sentido de pertenencia como en proporcionar en el trabajo de servicio médico (49%), de comedor (28%), transporte de empleados (26%), home office (24%), etc.
- 8 de cada diez encuestados se siente satisfecho en su trabajo. Las mujeres están menos satisfechas y quienes más satisfechos están son los que tienen estudios superiores. Este público tiende a sentir más orgullo de trabajar en su empresa y disfruta más de su trabajo versus el grupo que no cuenta con estudios superiores. (77.64 vs 67.19 y 76.69 vs 65.10 puntos respectivamente)

- Es contrastante que los trabajadores califiquen, en general, con puntajes superiores a los 70 puntos los aspectos que los involucran directamente, pero los puntajes decrecen en los aspectos relacionados con la integración, comunicación, productividad y compensaciones laborales, por ejemplo: el ambiente de la empresa (69.2), vinculación con otras áreas (68.4), trabajo en equipo (66.4); capacitación para desempeñar las funciones (63.3); sueldo competitivo (63.9).
- En esa misma escala de 1 a 100, al evaluar calidad de vida, los trabajadores consideran que sus horarios laborales son adecuados (66.9), para la empresa es importante que sus empleados tengan calidad de vida (65.3), ante un problema personal la empresa los apoya (65.8) y el trabajo permite dedicar tiempo libre a la familia (66.7)

- En la medida que los diferentes actores, gobierno, sector privado, universidades y familia participen adecuadamente, las universidades o colegios proveerán de capital humano mejor preparado y las empresas tendrán un lugar para ellos.
- A la familia le corresponde entender y alentar en los hijos que estudiar es un modelo exitoso, debe ser atractivo.
- Las empresas deben vincularse con la universidades para hablar de las necesidades de las industrias.
- Universidades y empresas deben implementar modelos formativos, útiles y prácticos para acercar a los alumnos -y padres- a las actividades que harán en su vida laboral-profesional así como a las carreras que requieren las empresas.
- Las universidades deben ser más propositivas, identificar las necesidades del mercado laboral y desarrollar planes que resuelvan los requerimientos presentes y futuras de los sectores productivos para potenciar el desarrollo del país.

- Talento: es un conjunto donde interviene calidad de la educación, responsabilidad de la empresa para proveer un espacio donde se pueda desarrollar y gobierno que garantice condiciones de igualdad, oportunidades de desarrollo. Es fundamental que los valores de la empresa sean congruentes con los valores de la persona.
- Se necesita más técnica, re dignificar la educación técnica superior; alinear al sector privado con el educativo porque los egresados no tienen el perfil ni conocimiento que las empresas requieren.
- Las empresas están dispuestas a invertir y lo están haciendo en educación de sus empleados y en las universidades con los estudiantes pero no hay incentivos fiscales que potencialicen o acrecienten estas iniciativas.
- El diálogo entre los actores debe considerar el rumbo del país, establecer ¿qué modelo de país se quiere? y adecuar el modelo educativo. El diálogo debe ser entre gobierno, expertos, empresas e instituciones educativas estableciendo objetivos concretos a corto, mediano y largo plazo, dispuestos a poner recursos, conscientes que los resultados se verán a largo plazo dando seguimiento a la iniciativa.