

Las nuevas reglas del compromiso laboral

El futuro laboral y el compromiso
del talento frente al 2026

pluxee



Acerca del estudio

- Estudio realizado con **Ipsos** durante el **primer semestre de 2025**.

10

Países participantes
(incluido México)

8,700

Encuestados

80

Testimoniales

- Explora cómo las personas colaboradoras en el mundo viven su **bienestar, su relación con el trabajo y su vínculo con la comunidad**.



En México

525 empleados

muestran **un país con alto optimismo, fuerte conexión emocional con las empresas y un nivel de bienestar laboral superior al promedio global**.

Al mismo tiempo, factores como la inseguridad, la necesidad de flexibilidad y el **equilibrio vida-trabajo** han redefinido cómo los colaboradores se comprometen con su empleo.



Las tendencias más relevantes

1. Estado de ánimo,
percepciones y
prioridades personales

3. Satisfactores laborales
y expectativas hacia la
empresa

2. Relación con el trabajo
y niveles de compromiso

4. Cómo se expresa **el compromiso laboral en México**



Las tendencias más relevantes

1. Estado de ánimo, percepciones y prioridades personales



Optimismo y visión del futuro

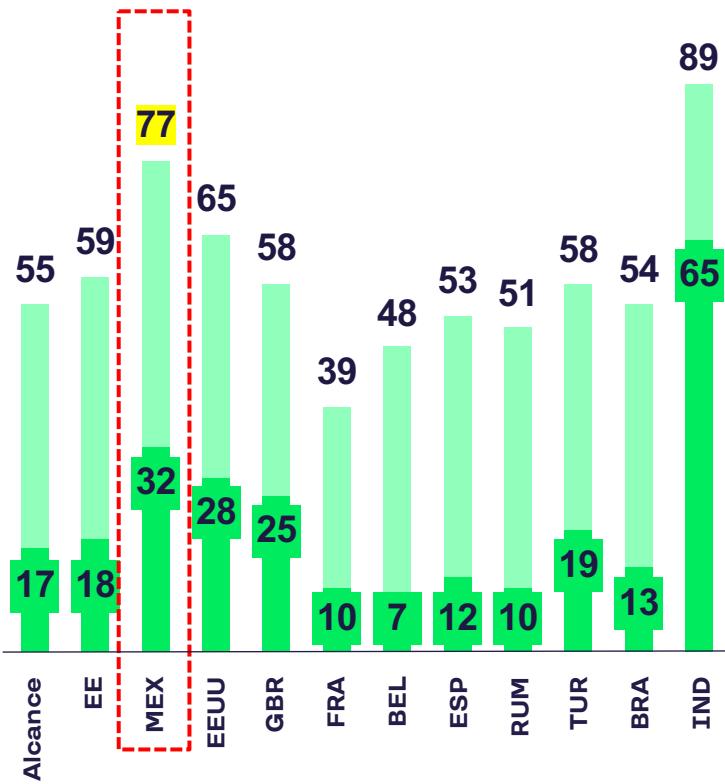
Preocupaciones principales

¿Qué hace que la vida sea buena?

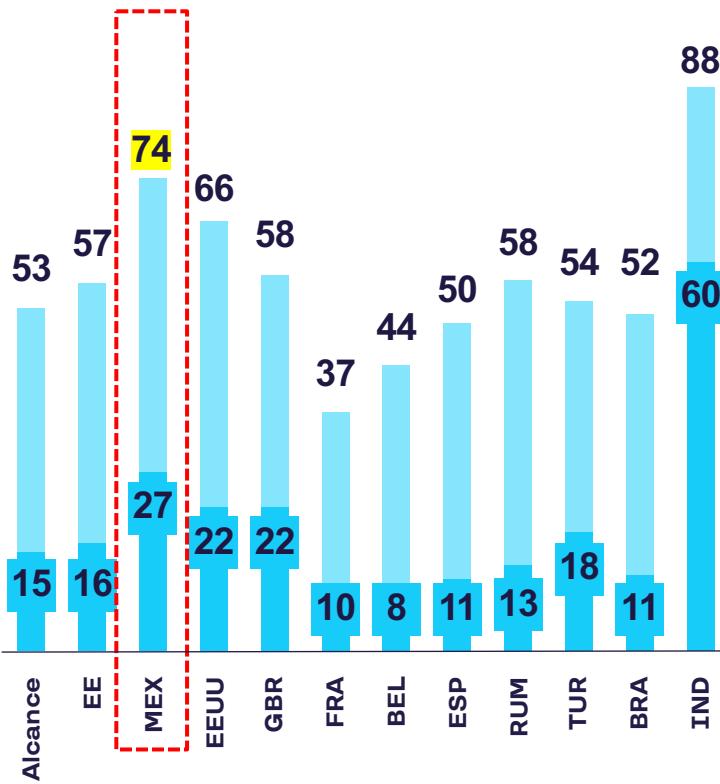
n=525

Confianza

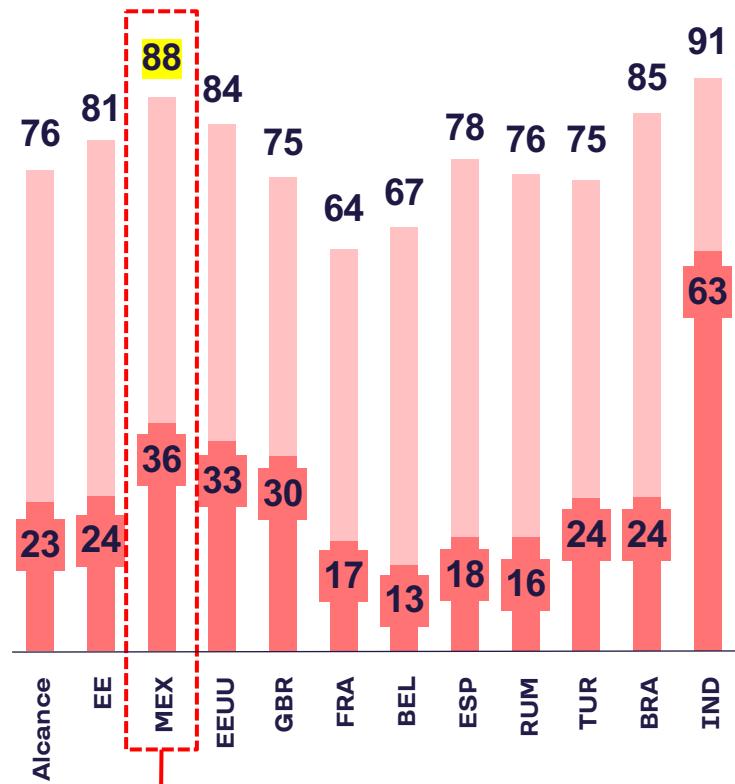
Tengo confianza en el **Futuro de mi país**



Tengo confianza en el **Futuro del planeta**



Mi futuro se ve bien



■ % sí, para bien

■ % sí para bien + tengo buenas esperanzas

Alcance= Promedio sin incluir a India

EE= Economías emergentes sin incluir a India

Valores más bajos en los grupos de +55 años y de 18 a 24 años.

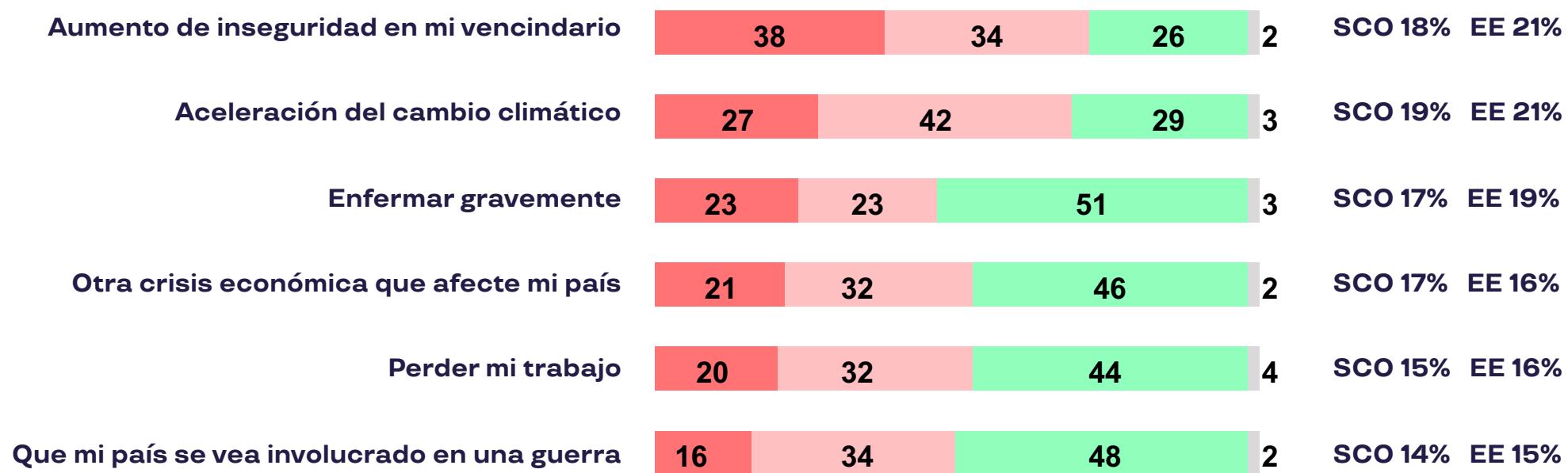


En México se observa un alto **nivel de confianza**: en el país, en el futuro del planeta y, especialmente, en el futuro personal. A diferencia de otras naciones, el mañana no se percibe tan amenazante; predomina una visión **más optimista**.

Preocupaciones

Qué tan preocupado está con respecto a...

% No puedo dejar de pensar en ello



No puedo dejar de pensar en ello Estoy preocupado, pero no me quita el sueño Espero que no suceda No me interesa

SCO = Promedio sin incluir a India **EE**= Economías emergentes sin incluir a India

La **inseguridad es la principal preocupación en México** y se manifiesta con mayor intensidad que en los demás países encuestados: 38% afirma que “no puede dejar de pensar en ello”.

En segundo lugar aparece el cambio climático, con un nivel de relevancia superior al de otras economías emergentes.

La **salud** también figura como una inquietud significativa para la población.



“¿Qué hace que tu vida sea buena... al menos un poco?”

Familia, amigos y familiares más que el trabajo

Tengo gente excelente a mi alrededor (familia, amigos, colegas).

56 SCO 56% EE 57%

Me siento bien, no tengo problemas de salud hasta ahora.

44 SCO 41% EE 42%

Tengo tiempo para mí y para hacer las cosas que me gustan.

39 SCO 42% EE 41%

Tengo un trabajo que me gusta.

38 SCO 35% EE 33%

Tengo un buen equilibrio entre la vida personal y laboral.

33 SCO 38% EE 37%

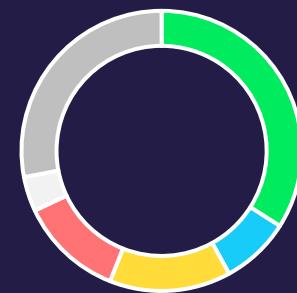
Me siento útil para los demás.

32 SCO 34% EE 38%

Tengo suficiente dinero.

17 SCO 22% EE 16%

Si tuvieras 4 horas adicionales a la semana, ¿qué harías?



- Pasar más tiempo con mi familia/amigos/familiares 34%
- Conseguir un dinero adicional para ganar más dinero 8%
- ¡Volver a estudiar! Continuar mi educación 14%
- Hacer ejercicio, actividad física y mantenerme en forma 12%
- Nota: Hacer voluntariado, involucrarme con mi comunidad o en actividades cívicas: solo el 4%

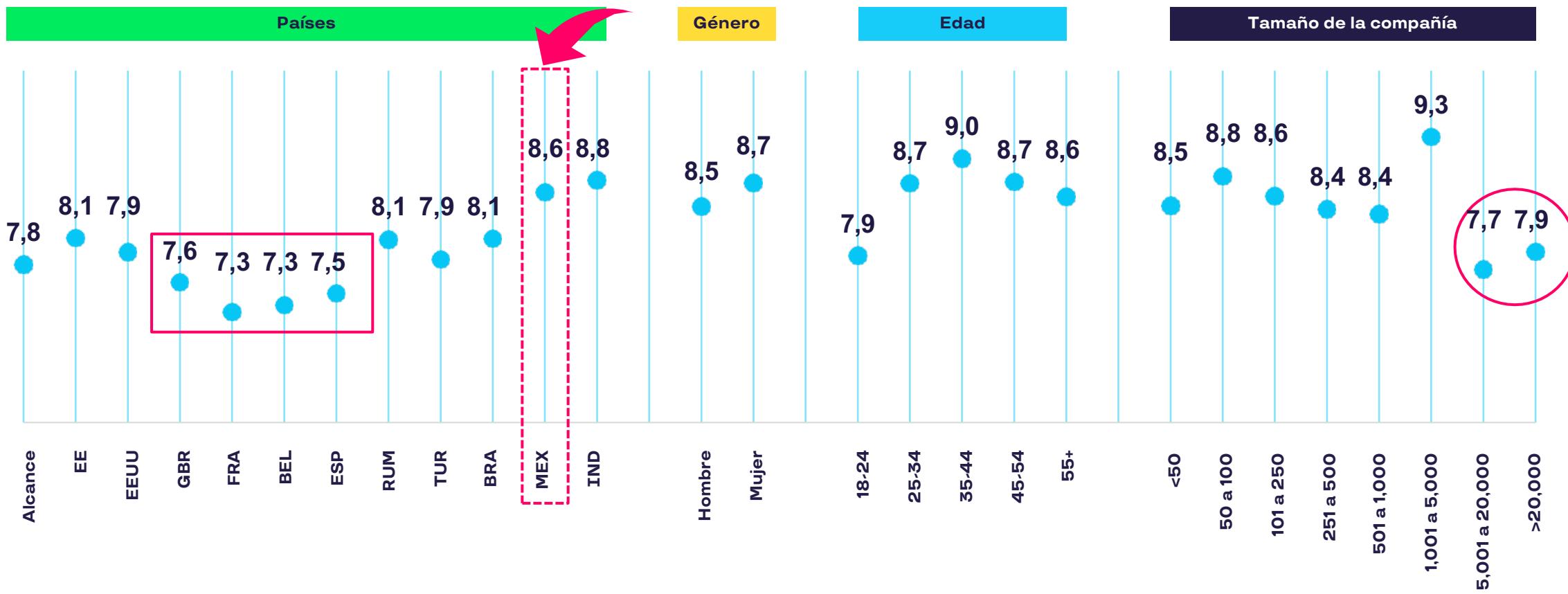
El **individualismo no es la norma** entre los empleados, pero tampoco lo es un fuerte sentido de **compromiso comunitario** (“me siento útil para los demás”).

Para los mexicanos, las principales fuentes de felicidad se encuentran en su **círculo cercano** –familia, amigos y colegas– incluso por encima de la salud.



Bienestar en el trabajo

¿Cómo calificarías tu bienestar en el trabajo? (0 significa que tu bienestar en el trabajo es pésimo y 10 significa que es excelente)



SCO = Promedio sin incluir a India

EE = Economías emergentes sin incluir a India

La percepción de bienestar laboral en México es muy alta, con una puntuación de **8.6/10**, superior al promedio de economías emergentes (8.1/10).

Sin embargo, esta calificación tiende a disminuir en empresas u organizaciones con más de 5,000 empleados.



2. Relación con el trabajo y niveles de compromiso



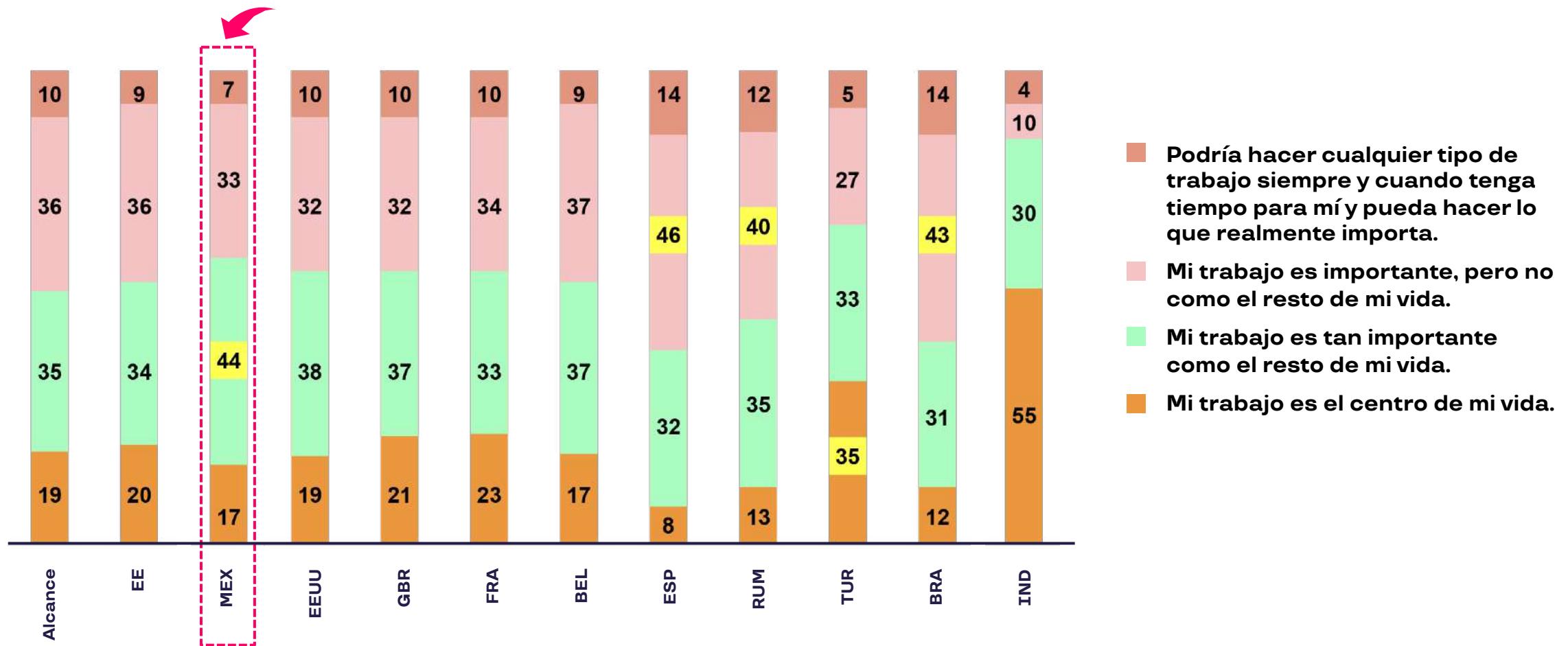
Balance vida - trabajo

Involucramiento y compromiso
medido



n=525

“¿Qué hace que tu vida sea buena... al menos un poco?”



Alcance= Promedio sin incluir a India

EE= Economías emergentes sin incluir a India

- Podría hacer cualquier tipo de trabajo siempre y cuando tenga tiempo para mí y pueda hacer lo que realmente importa.
- Mi trabajo es importante, pero no como el resto de mi vida.
- Mi trabajo es tan importante como el resto de mi vida.
- Mi trabajo es el centro de mi vida.

“Tener un trabajo” sigue siendo importante: para el 17% su **trabajo es el “centro de su vida”** y para el 44% es **“tan importante como el resto de su vida”** (el puntaje más alto entre las economías emergentes).

Sin embargo, la **posición de mi trabajo frente a mi vida** marca diferencias: para el 40%, **“mi vida” es más importante que mi trabajo.** Se observan **fuertes diferencias entre generaciones** (ver apéndice).



Involucramiento en el trabajo

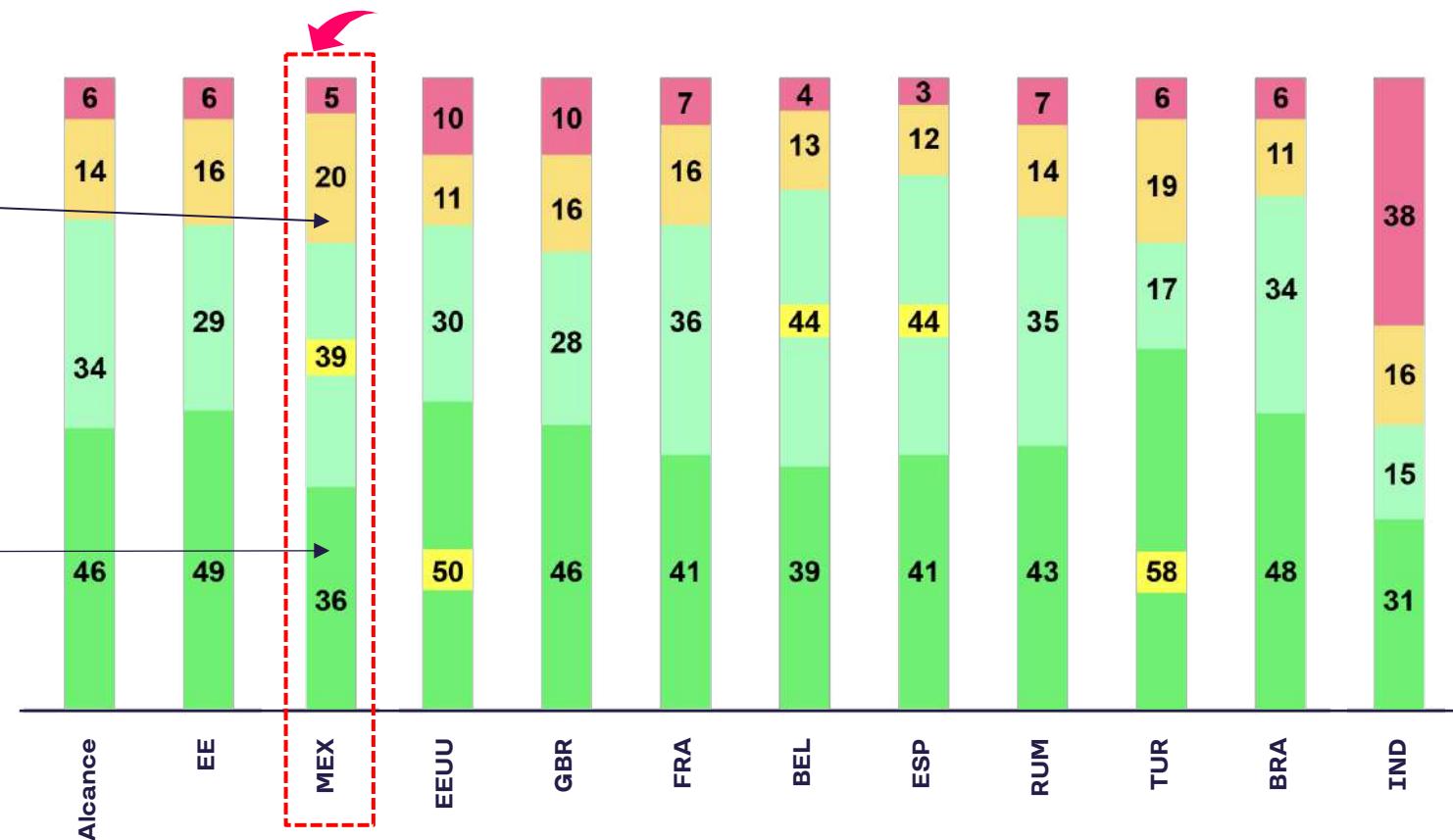
¿Qué tan involucrado estás en tu trabajo?

Los colaboradores más jóvenes y con menor antigüedad tienden a:

- Hago solo lo que dice mi contrato.
- Mayor incertidumbre respecto al futuro laboral.

El involucramiento crece conforme aumentan la antigüedad y el nivel de carrera:

- "Trabajo lo más que puedo": +55 años (+21 pts) y más de 20 años de antigüedad (+18 pts).
- Mayor presencia en puestos con mayor responsabilidad.



█ Hago lo mínimo

█ Hago solo lo que dice mi contrato, nada más.

█ Hago lo que dice mi jefe, pero puedo poner límites si se excede.

█ Trabajo lo más que puedo.

Alcance= Promedio sin incluir a India

EE= Economías emergentes sin incluir a India



La **mayoría de los empleados están comprometidos e involucrados** en su trabajo.

Una proporción importante (39%) **pone límites si el trabajo se excede** (frente al 29% en las economías emergentes).

Alrededor del 25% puede considerarse **descomprometido**.

3. Satisfactores laborales y expectativas hacia la empresa



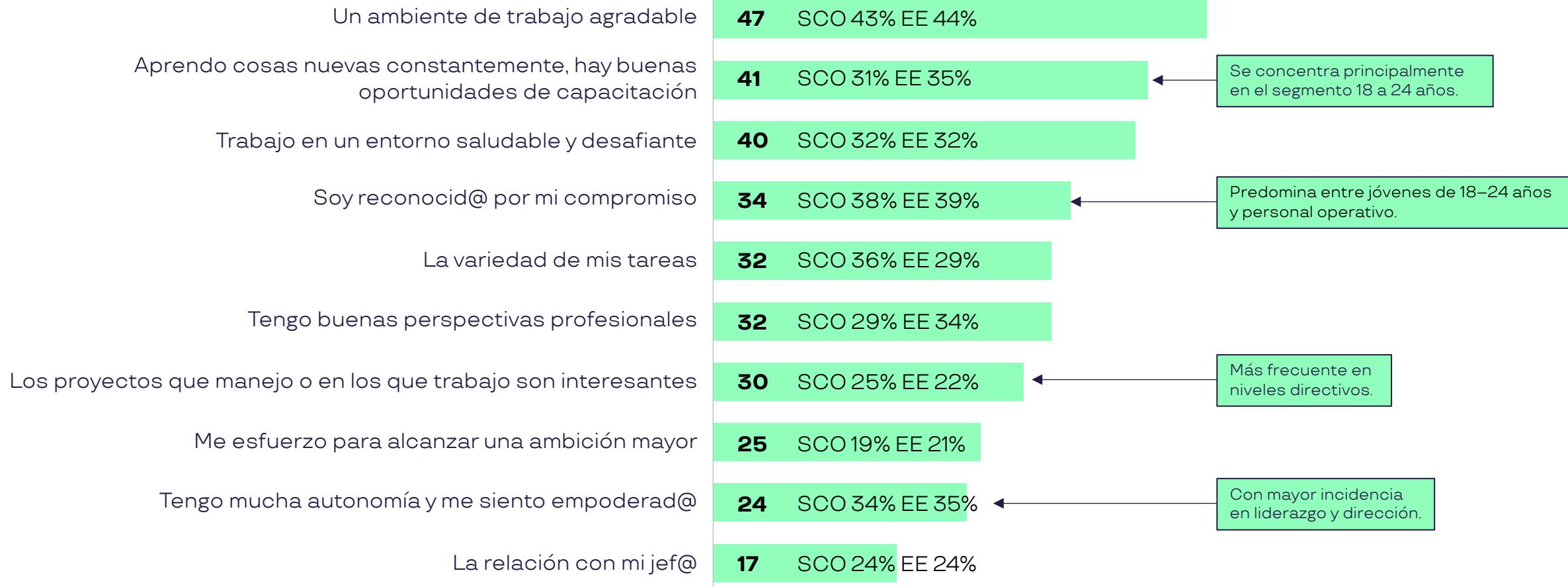
Factores que impulsan la realización

Atractivo de una empresa

Lealtad y conexión emocional

n=525

¿Qué te hace sentir realizado(a) en tu trabajo? (%)



SCO = Promedio sin incluir a India

EE= Economías emergentes sin incluir a India

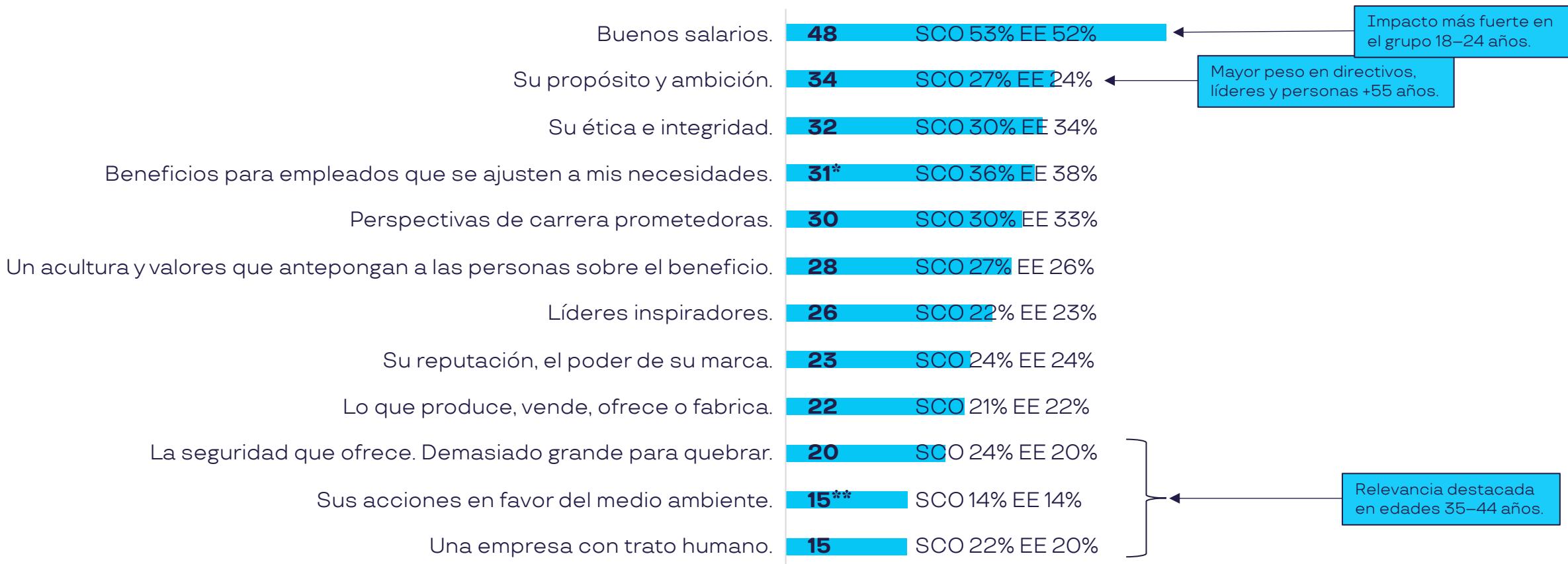


Se valora especialmente contar con un ambiente de trabajo atento y un entorno saludable, que además es el ámbito número uno en el que se espera mayor compromiso empresarial (ver p. 32).

El aprendizaje también es un pilar fundamental, con una relevancia incluso mayor que en los demás países encuestados.

Atractivo de la empresa.

Según tu experiencia, ¿qué hace que una empresa sea atractiva?



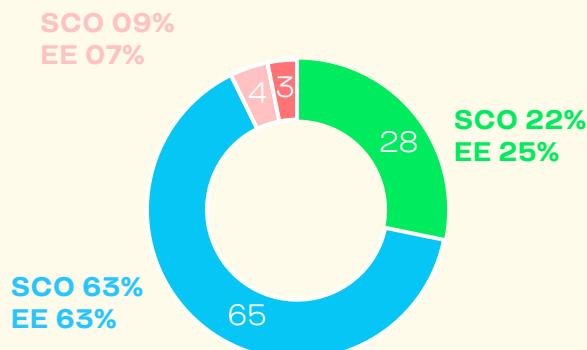
*29% para los empleados que cuentan con beneficios. | **25% para los empleados que participan en la comunidad.

Mientras que la satisfacción de los empleados está impulsada por el cuidado y las oportunidades de aprendizaje, el atractivo de una empresa se sustenta principalmente en la compensación, seguido por su propósito, ética y forma de hacer negocios.



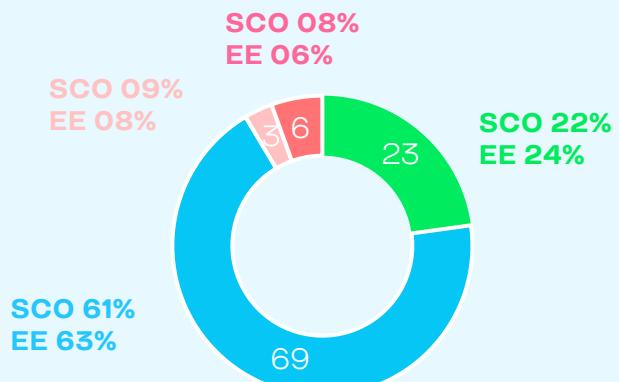
“Conectado con mi compañía”

Cómo te gusta tu empresa u organización / es...



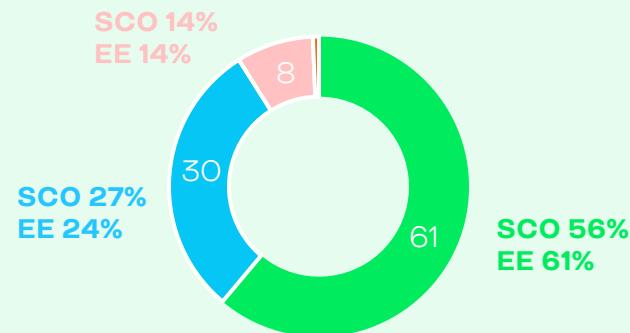
- Increíble
- Un buen lugar para estar
- Terriblemente aburrida
- Una pesadilla

¿Qué tan emocionalmente conectado te sientes con tu empresa?



- Me encanta. Ya la he recomendado a amigos y familiares
- Me gusta. Es un buen lugar para trabajar. Tengo una opinión positiva al respecto.
- No me gusta. No dudo en criticarla públicamente.
- No me interesa mucho. Nunca la menciono.

¿Cuánto tiempo pides permanecer en tu empresa u organización?



- Mientras pueda.
- Mientras mi trabajo sea interesante.
- Me iré tan pronto encuentre una oportunidad.
- Ya estoy en camino...



La conexión con la empresa sigue siendo muy sólida. La gran mayoría de los empleados ama o le gusta su organización, y planea quedarse “mientras pueda” (61%) o “**mientras el trabajo sea interesante**” (30%). En resumen, México está muy lejos de fenómenos como la Gran Renuncia o el Big Quit.

4. Cómo se expresa el compromiso laboral en México



México se distingue por ser uno de los países más orientados al trabajo

Una parte importante de los colaboradores comparte características que reflejan una forma de compromiso sólida y equilibrada:

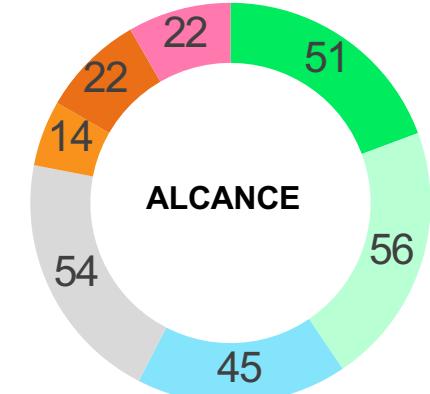
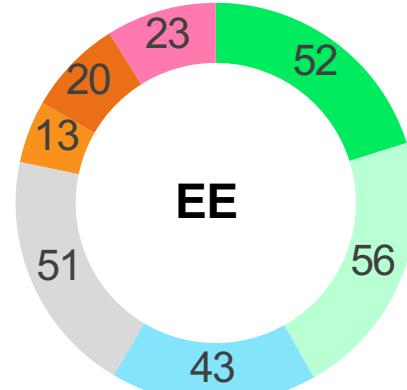
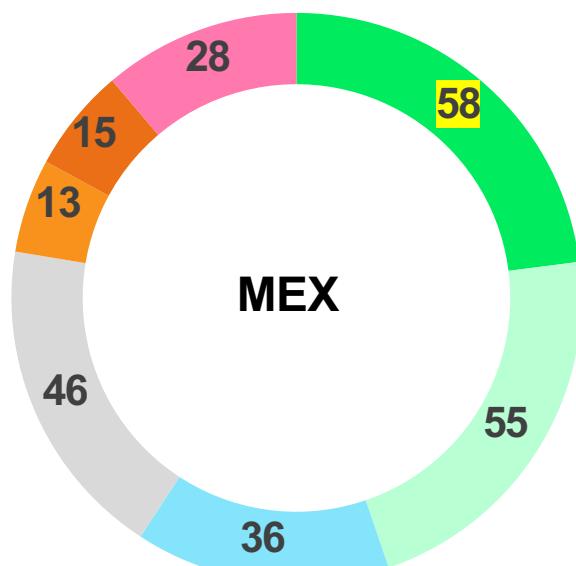
- Valoran profundamente el trabajo que realizan
- Prefieren proyectos interesantes que representen un reto
- Participan en actividades sociales o deportivas
- Les importa que la empresa se involucre en causas que consideran significativas

Estos comportamientos muestran que el compromiso en México adopta formas diversas y evoluciona según el momento de vida, las prioridades personales y las condiciones del entorno laboral

¿Qué hace que las personas vayan a trabajar?

Cuando te levantas por la mañana para ir a trabajar, ¿en qué piensas? (máximo 3 opciones?)

- Me gusta el trabajo que hago. Tengo proyectos interesantes. Aprendo cosas nuevas regularmente.
- Me gusta el lugar donde trabajo, mis colegas y el ambiente laboral.
- Mi trabajo es útil para la comunidad.
- Necesito ir a trabajar para pagar las cuentas.
- Intento hacer lo mínimo posible.
- En cuanto llego al trabajo, quiero volver a casa.
- Me preocupa perder mi empleo.



Alcance= Promedio sin incluir a India

EE= Economías emergentes sin incluir a India

Más de la mitad de los empleados afirma que le gusta su trabajo — una proporción superior al promedio — así como el lugar donde labora.

No obstante, solo el **36% considera que su labor es verdaderamente útil**, lo cual representa un factor clave de motivación.

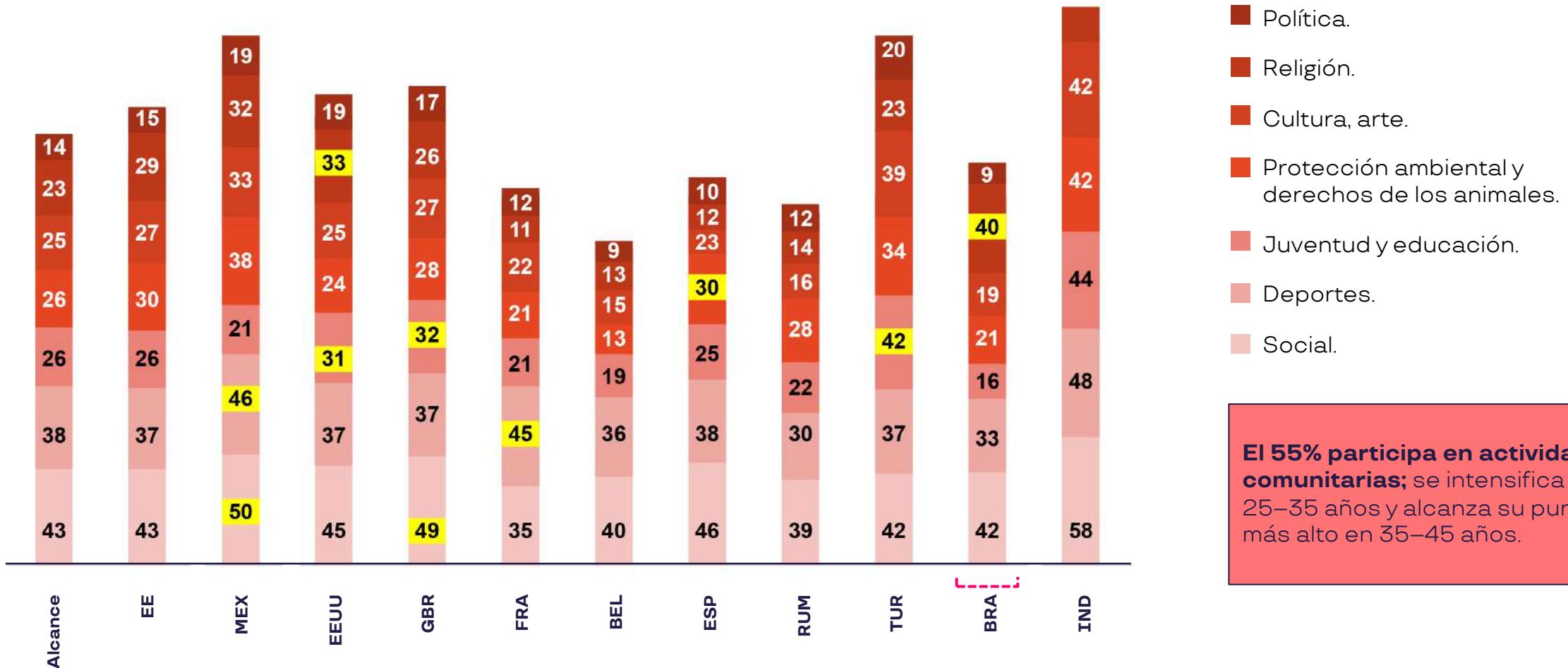
Al mismo tiempo, el **46% declara que acude al trabajo principalmente para “pagar las cuentas”**.

Cerca del **15% de los empleados se encuentra descomprometido**, mientras que un **28% muestra preocupación por perder su empleo**.



Áreas de participación

(Si participas en la comunidad) ¿En qué áreas estás involucrado?



Alcance= Promedio sin incluir a India

EE= Economías emergentes sin incluir a India

El 55% participa en actividades comunitarias; se intensifica en 25–35 años y alcanza su punto más alto en 35–45 años.

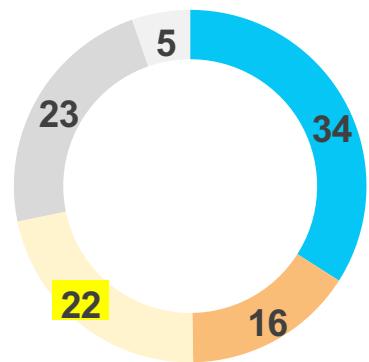


Las dos principales áreas de participación son las actividades sociales y deportivas, con un peso mayor que el promedio tanto a nivel global como entre las economías emergentes.

La religión también desempeña un papel relevante, aunque ligeramente menos que en EE. UU. y Brasil.

Compromiso y apoyo de la empresa

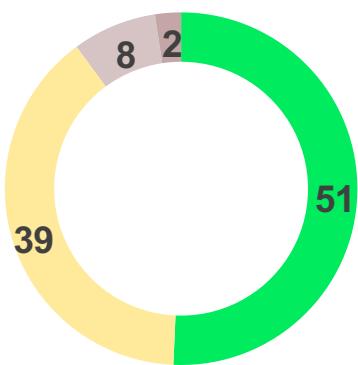
¿Recibes apoyo de tu empresa para participar en las actividades comunitarias?



- Sí, y es increíble.
- Sí, pero en realidad no estoy satisfech@
- No, pero me gustaría que mi empresa apoyara.
- No, y está bien así.
- No lo sé.

SCO 24% EE 19% | SCO 33% EE 31% | SCO 16% EE 19%

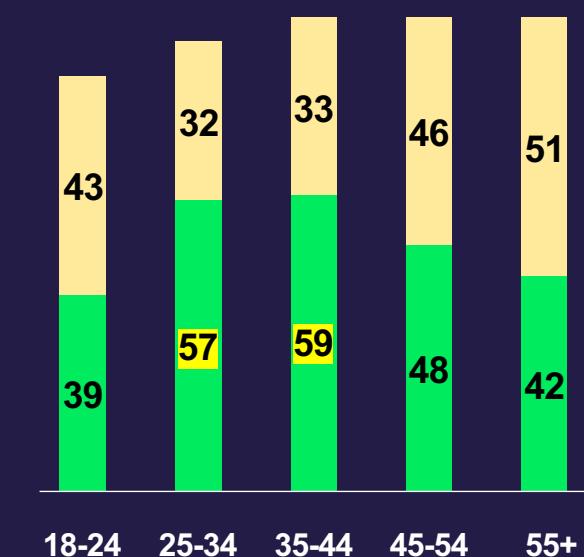
¿Qué tan importante es para ti que tu empresa esté involucrada en causas que te importan (como la protección al medio ambiente, la igualdad de género, etc.)?



- Es esencial.
- Es positivo pero no esencial.
- En realidad no me importa.
- No me importa en absoluto.

SCO 40% EE 251% | SCO 40% EE 36% | SCO 08% EE 03%

Zoom a nivel país (MEX)



SCO = Promedio sin incluir a India



Alrededor del 50% de los encuestados siente que su empresa los apoya en su participación comunitaria, aunque solo el 34% se declara satisfecho. Además, un **22% desearía recibir mayor respaldo por parte de su organización, una proporción superior al promedio.**

Más de la mitad considera que el involucramiento empresarial en causas sociales es “esencial”, especialmente entre quienes tienen entre 25 y 44 años, mientras que casi el 40% lo califica como “importante, aunque no indispensable”.