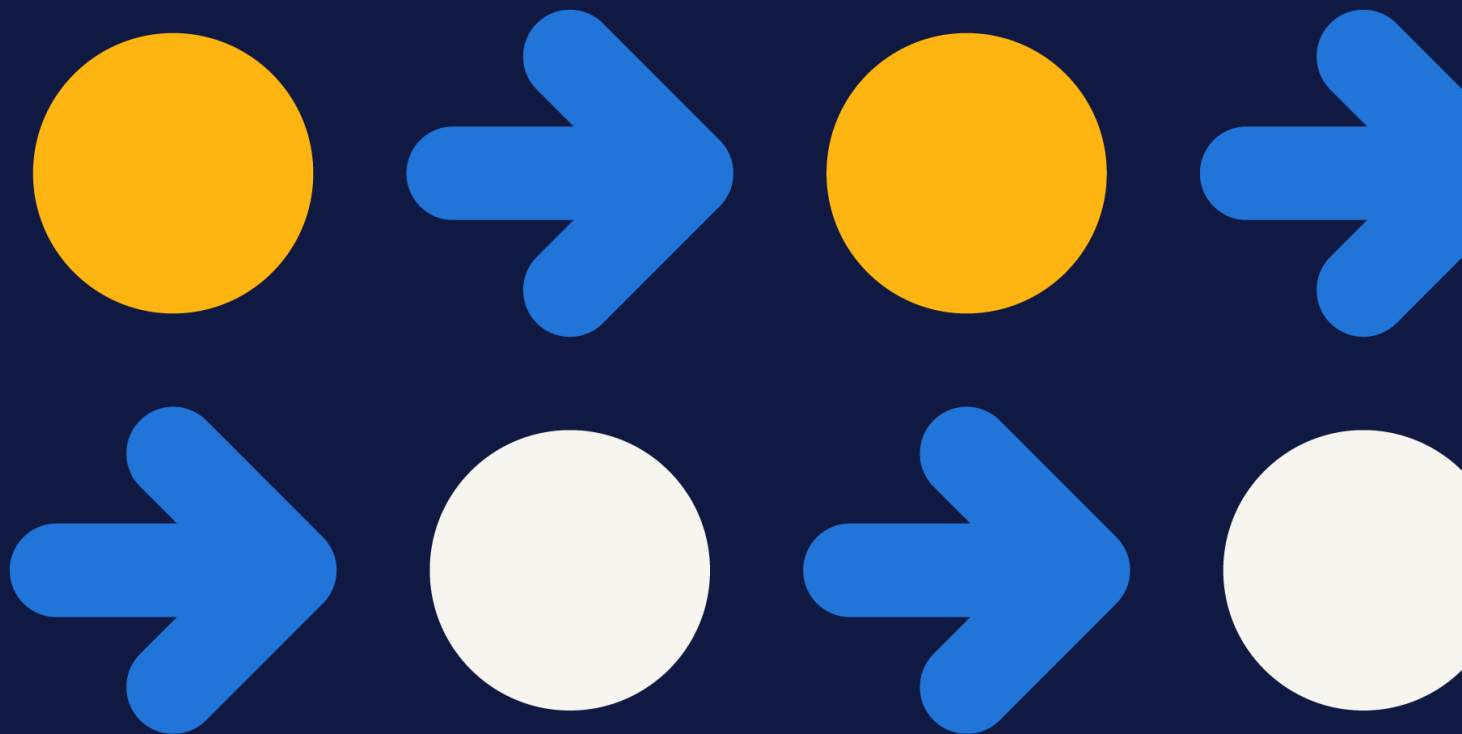


employer
brand research
2021



méxico.

contenido.

- 1 introducción
- 2 atraktividad de los empleadores
- 3 comportamientos de rotación laboral
- 4 COVID-19
- 5 anexos



qué es el estudio de employer brand de randstad?

- un estudio de employer brand representativo basado en percepciones del público en general. Optimizando más de 21 años de conocimientos de employer branding con éxito.
- un estudio independiente con más de 190,000 personas entrevistadas en 34 mercados alrededor del mundo.
- una reflexión del atractivo del empleador para los 150 empleadores más importantes del mercado conocidos por al menos el 10% de la población.
- proporciona conocimientos valiosos para ayudar a los empleadores a formar un mejor employer branding.



pasos para la contrucción de una marca empleadora destacada.



porqué es importante el employer branding.



las empresas pagan un 10% más cuando no tienen una marca sólida.¹

50%

de los candidatos dice que no trabajarían para una empresa con mala reputación, aún con un incremento de pago.²

96%

coincide en que la alineación de los valores personales con la cultura de una empresa es un factor clave para sentirse satisfechos trabajando en esa empresa.³

80%

de los líderes de personal coinciden en que un employer brand sólido tiene un impacto significativo en su habilidad para contratar una buena fuerza laboral.⁴ Como las personas trabajan para culturas, no para empresas, su percepción de ti como empleador es de gran importancia. Tanto reclutadores como candidatos hablan de la cultura de la empresa como uno de los factores más determinantes al momento de elegir a un empleador. Además, si tu cultura es transparente, los candidatos investigan activamente la cultura de las empresas para saber si es compatible con ellos. Si los candidatos ven comentarios positivos de empleados y candidatos en sitios de reseñas, se sienten más seguros al presentar su currículum y en realizar un cambio en sus carreras.

porqué es importante el employer branding.

19%

Solo el 19% de los empleados a nivel mundial perciben una alineación real entre lo que su empresa dice de sí misma y su experiencia trabajando ahí.⁵

1-2x

las empresas con un employer brand sólido tienen un tiempo de contratación 1-2x más rápido.⁸

#1

el obstáculo #1 para los candidatos en el proceso de solicitud es no saber cómo es trabajar en esa organización.⁷

76%

los empleados que experimentan una fuerte alineación entre lo que su empleador dice de sí mismo y su experiencia de trabajo son más propensos a recomendar a esa empresa como un buen lugar de trabajo.⁹

52%

de los candidatos buscan primero en las redes sociales y el sitio web de la compañía para obtener más información sobre un empleador.⁶



34 mercados encuestados que cubren más del 80% de la economía global.

argentina
australia
austria
bélgica
brasil
canadá
china
república checa
francia
alemania
grecia
hong kong RAE
hungria
india
italia
japón
kazajistán
luxemburgo
malasia
méxico
nueva zelanda
noruega
polonia
portugal
rumania
rusia
singapur
españa
suecia
suiza
países bajos
reino unido
ucrania
estados unidos



● mercados encuestados

alrededor del mundo

- más de 190,000 encuestados
- 6,493 empresas incluidas

muestra

- de 18 a 64 años
- representatividad de género
- sobrerrepresentación de personas de entre 25 – 44 años
- compuesto de estudiantes, trabajadores activos y desempleados

país

- 7,420 encuestados

campo de trabajo

- entrevistas en línea
- enero - febrero 2021

duración de la entrevista

- 16 minutos

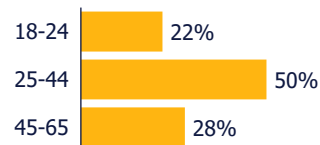
composición de la muestra en México

sociodemografía, situación laboral y región.

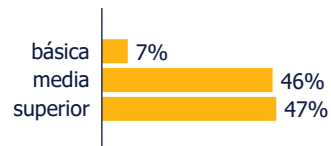
género



edad



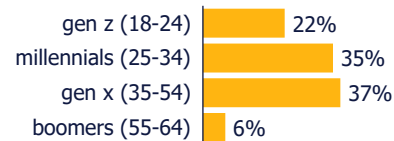
educación



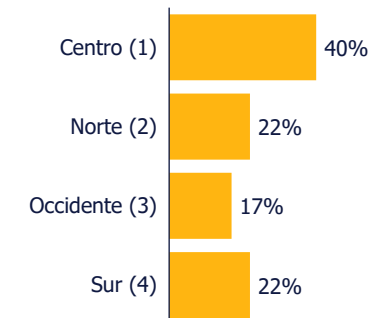
estatus de empleo



generación



región



1. Ciudad de México, Estado de México, Hidalgo, Morelos
2. Baja California, Baja California Sur, Chihuahua, Coahuila de Zaragoza, Durango, Nuevo León, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas
3. Aguascalientes, Colima, Guanajuato, Jalisco, Michoacán, Nayarit, Querétaro, San Luis Potosí, Zacatecas
4. Campeche, Chiapas, Guerrero, Oaxaca, Puebla, Quintana Roo, Tabasco, Tlaxcala, Veracruz, Yucatán

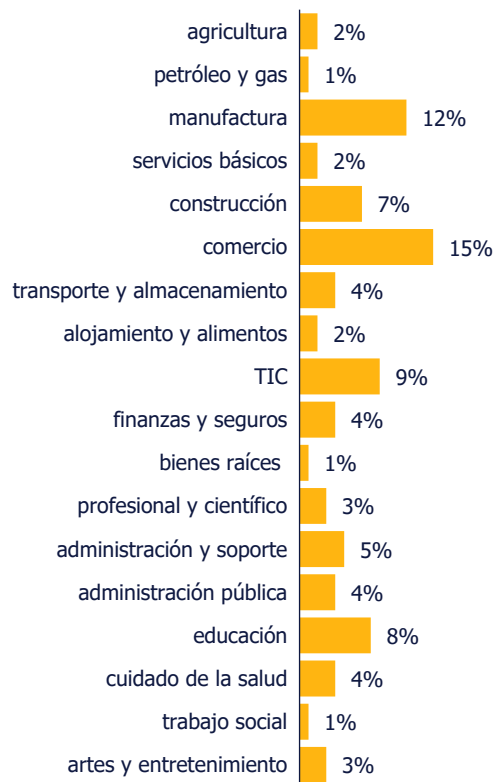
muestra total: 7,420
trabajo de campo: enero - febrero 2021



composición de la muestra en méxico

sector, función.

sector



función



base: actualmente empleados(n=5,560)



méxico

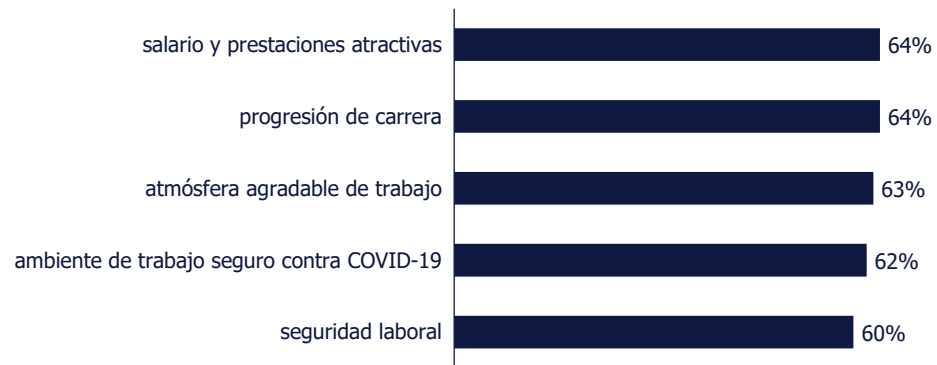
atractividad del empleador.



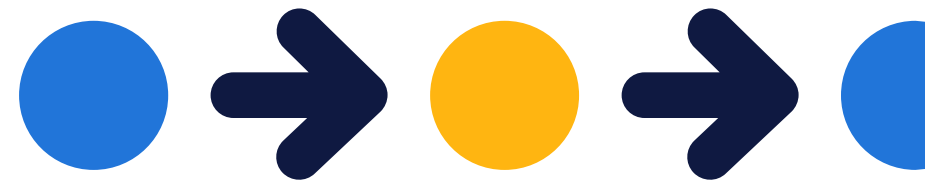
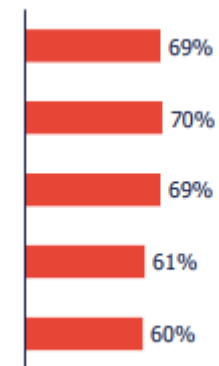
qué buscan los empleados potenciales

factores más importantes al elegir un empleador.

los 5 factores más importantes



latam 2021



qué buscan los empleados potenciales al elegir a un empleador.

el factor más importante

salario y prestaciones, y progresión de carrera

El salario y las prestaciones, y la progresión de carrera son los factores más importantes por igual entre los empleados de México. Ambos factores fueron especialmente relevantes entre los empleados y las mujeres con estudios superiores. Asimismo, estos empleados, junto con los mayores a 35 años, son ligeramente más exigentes en general, ya que consideraron 8 factores como esenciales. Los empleados con menor nivel educativo consideran importantes en promedio 5.5 factores. Un ambiente seguro contra el COVID-19 también figuró como un elemento importante entre los empleados. Aunque el uso de las últimas tecnologías no es el atributo más importante entre los trabajadores, los hombres (45%), más que las mujeres (41%), le dan mayor importancia a este factor.

[haz click aquí](#) para ver un desglose de los resultados de la importancia del PVE por perfil sociodemográfico.

propuesta del empleador

seguridad contra el COVID-19 y buena reputación

Los empleados mexicanos son los que mejor valoran a su empleador por tener una buena reputación y un entorno de trabajo seguro contra el COVID-19. Las valoraciones más bajas dadas por los empleados corresponden a la posibilidad de trabajar a distancia, la retribución a la sociedad y el salario y las prestaciones. Los hombres están más satisfechos con su empleador cuando se trata de la salud financiera de la empresa, la seguridad laboral, la progresión de carrera y el salario y las prestaciones. Los empleados con mayor nivel de estudios están más satisfechos con su empresa cuando ésta goza de buena salud financiera y de la posibilidad de trabajar a distancia. Si se observan las diferencias regionales, los empleados que viven en el norte de México son los más satisfechos con su empresa en lo que respecta a la seguridad laboral a largo plazo.

[haz click aquí](#) para conocer los sectores y empleadores más atractivos en 2021.

enfoque recomendado del empleador

progresión de carrera y salario y prestaciones

Existe una brecha entre lo que busca el empleado promedio en México y lo que se percibe que ofrecen sus empleadores. Puede considerarse una incoherencia obvia el hecho de que los empleados valoren el salario y las prestaciones y las oportunidades de progresión de carrera como uno de los factores más bajos ofrecidos por su empleador, a pesar de ser lo más importante para ellos. Es posible que los empleadores en México quieran prestar atención y ofrecer estrategias para cerrar esta brecha.

Además, se aconseja a los empleadores que presten mayor atención a los distintos grupos. Por ejemplo, mientras que las recomendaciones anteriores se aplican a los empleados de oficina, a los trabajadores obreros les interesa sobre todo un entorno laboral libre de COVID-19 y una atmósfera agradable de trabajo.



qué buscan los empleados potenciales enfoque por tipo de empleado.

empleados de oficina

67%

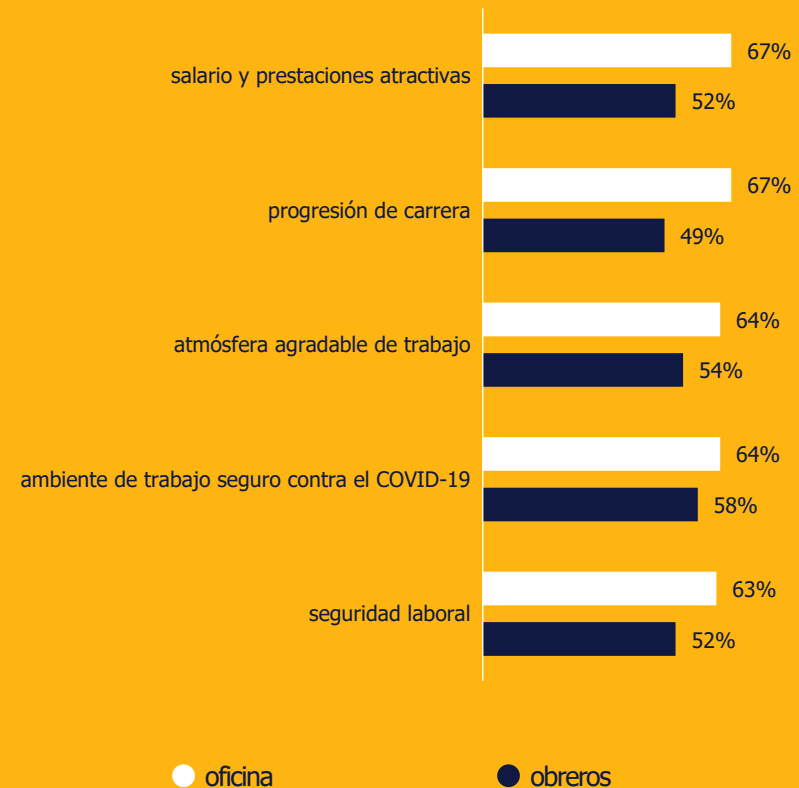
de los empleados de oficina consideran que la progresión de carrera y el salario y las prestaciones son los factores más importantes, más que los trabajadores obreros y el empleado mexicano medio.

empleados obreros

58%

de los trabajadores obreros consideran que un entorno laboral seguro contra el COVID-19 es el factor más importante, sin embargo es menor en comparación con el promedio de los empleados mexicanos.

atributos más importantes



comportamiento de rotación



laboral.

comportamiento de cambio buscando otro empleador.

1 de cada 7 mexicanos cambió de empleador

El 15% de los empleados mexicanos cambiaron de empleador en el último semestre de 2020, en mayor medida hombres de entre 18 y 34 años y empleados con un nivel educativo básico o medio. Además, otro 30% tiene la intención de cambiar de empleador en la primera mitad de 2021, lo que supone un grupo de edad aún más amplio (de 18 a 54 años) y empleados con un nivel educativo medio.

redes sociales

El canal más utilizado por los que cambian de trabajo es el de las redes sociales. Casi la mitad (48%) de los empleados mexicanos hacen uso de este canal, independientemente del género, la edad o la educación. Facebook es, por mucho, la red social más utilizada (94%). Cerca de un tercio (34%) de los mexicanos que cambian de trabajo utilizan portales de empleo. Computrabajo (49%), Indeed (47%) y OCC (46%) son los portales principales entre los candidatos.



atributos más importantes quienes cambian vs. quienes se quedan.

quienes cambiaron

2021

15%

cambiaron de empleador en los últimos 6 meses.

2021

20%

de las personas afectadas por el COVID cambiaron de empleador en los últimos 6 meses.

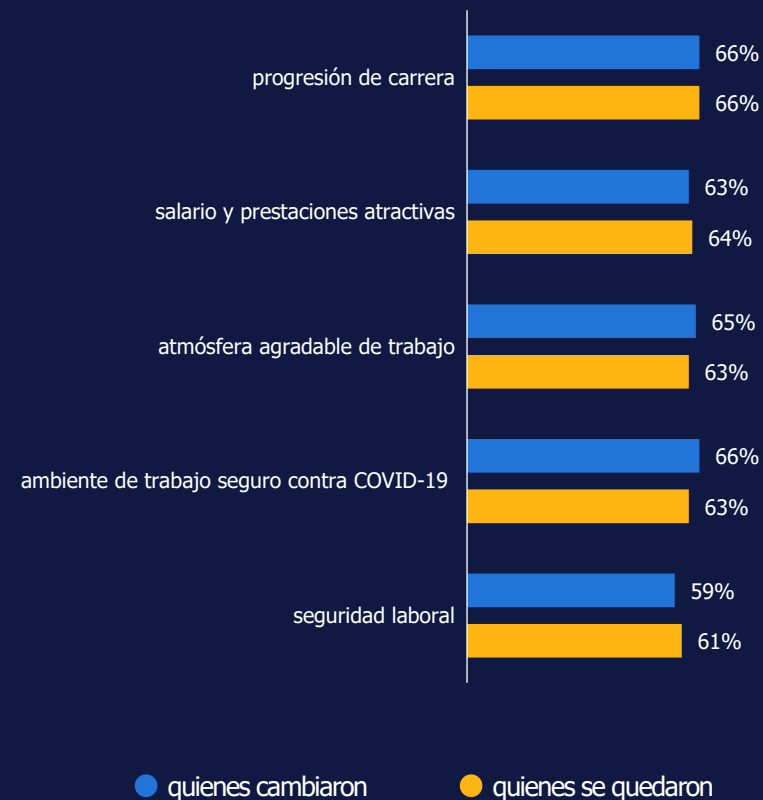
quienes se quedaron

2021

85%

se quedaron con su empleador en los últimos 6 meses.

atributos más importantes



* últimos 6 meses = segunda mitad del 2020

comportamiento de cambio tipos de empleados.

empleados de oficina con intención de cambiar

23%

de los empleados de oficina tienen intención de cambiar de empleador en el primer semestre de 2021. Esta cifra es inferior a la del trabajador medio (29%). Los empleados de oficina son más propensos (37%) que los obreros (20%) a utilizar los portales de empleo para encontrar trabajo. Lo mismo ocurre con LinkedIn, ya que el 19% de los empleados de oficina utilizan este canal, frente al 7% de los obreros.

empleados obreros que cambiaron

22%

de los trabajadores obreros cambiaron de empleador en el último semestre de 2020. Esta cifra es mayor si se compara con el promedio de empleados mexicanos que cambiaron de trabajo (15%). Los trabajadores obreros son más propensos a encontrar su nuevo empleador a través de redes sociales (49%), seguido por contactos personales o recomendaciones (26%).



cómo los empleados en México encuentran nuevas oportunidades de empleo.

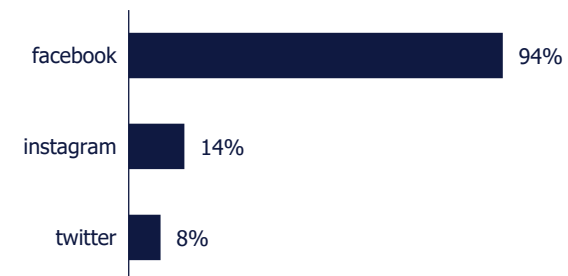
los 5 canales más usados para encontrar nuevas oportunidades de empleo



los 3 portales más usados



las 3 redes sociales más usadas



● 2021



COVID-19

factores.



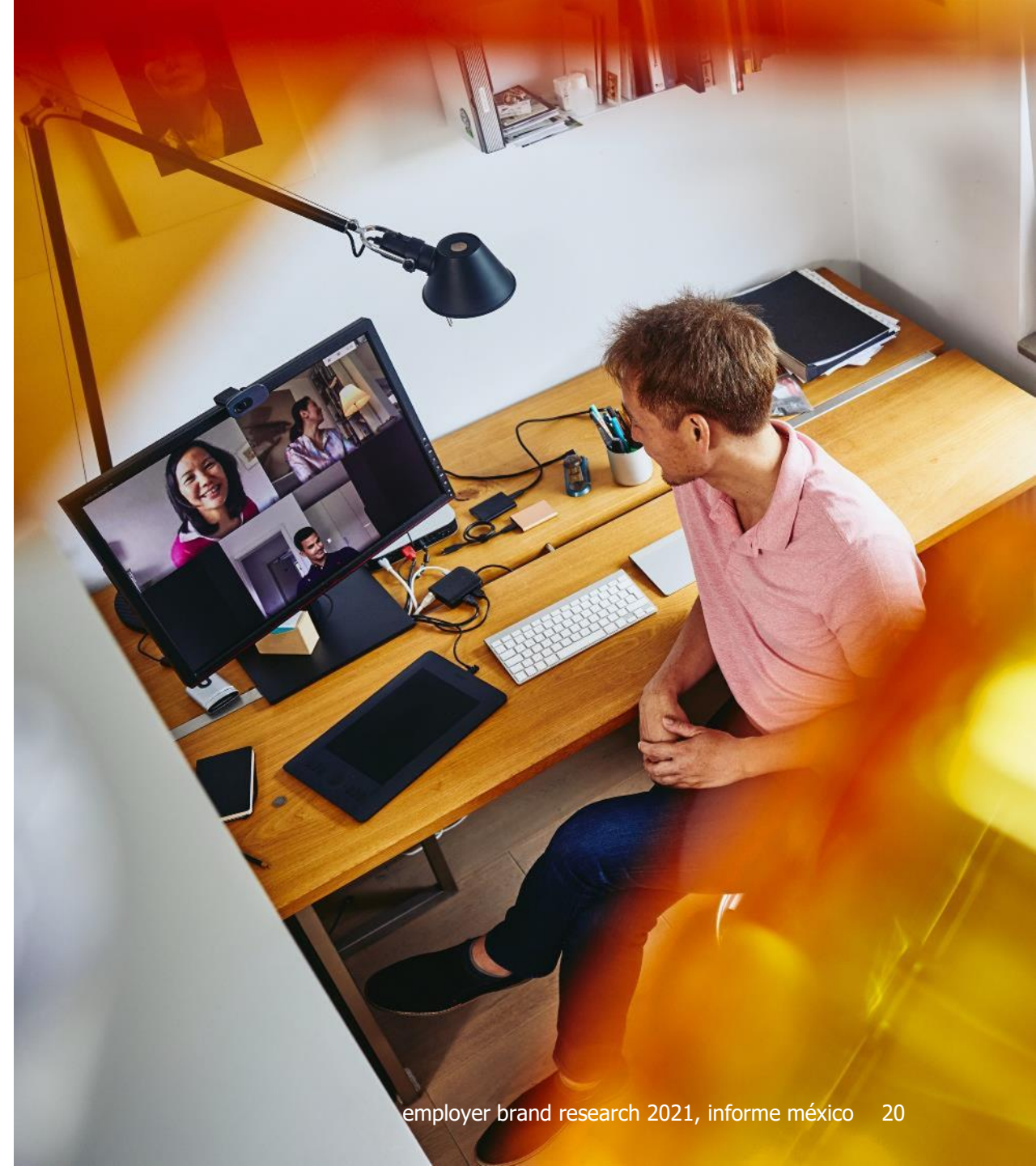
COVID-19 y su impacto en el mercado laboral.

importancia de la posibilidad de trabajar a distancia

El 48% de los empleados en México se sienten atraídos por la posibilidad de trabajar a distancia, lo que hace que este factor sea relativamente importante para los empleados. Entre los hombres, que tienen entre 18 y 24 años y los empleados con menor nivel de estudios son más proclives a valorar este factor como menos importante. No hay diferencias entre los que trabajan a tiempo parcial o a tiempo completo cuando se trata de la importancia de trabajar desde casa.

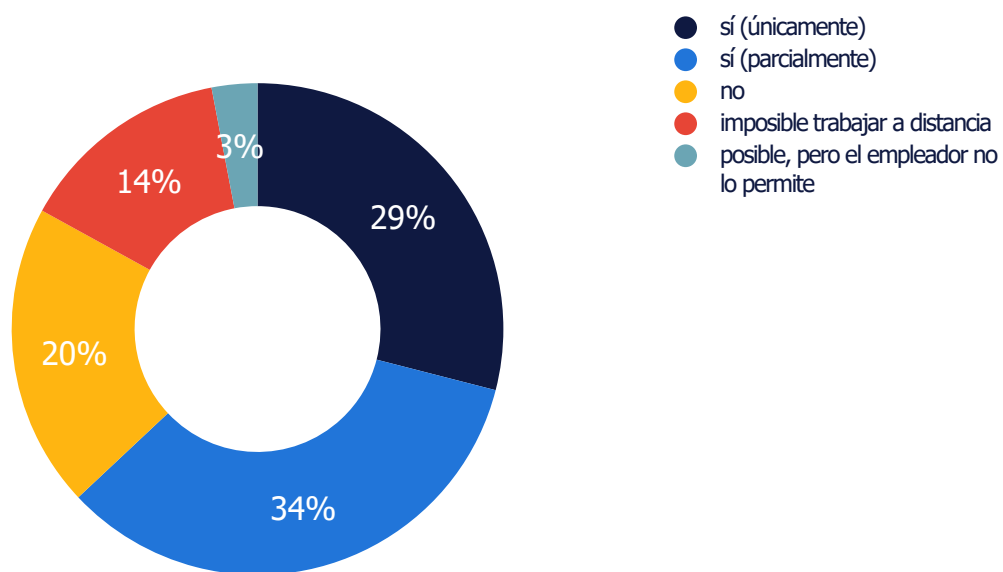
casi un tercio de los empleados empezó a trabajar (más) a distancia durante la pandemia de COVID-19

Del 63% de los que empezaron a trabajar más a distancia, el 45% participó en la decisión de hacerlo, mientras que para el 54% de los empleados la decisión fue impuesta por su empleador y/o las autoridades. El 35% de los empleados siguieron trabajando con normalidad, especialmente los hombres (42%), de entre 25 y 54 años (promedio del 38%) y los empleados con educación superior (42%).



trabajo remoto a causa del COVID-19.

¿empezaste a trabajar (más) a distancia/desde casa debido a la crisis del COVID-19?



méxico

22%

de los empleados que dijeron trabajar a distancia, lo hacen por decisión propia.

Los empleados menores de 25 años y mayores de 54 tomaron con más frecuencia la decisión de trabajar desde casa. Sobre todo las mujeres y los empleados con educación superior empezaron a trabajar más a distancia.

Sólo el 3% de los empleados que pueden trabajar desde casa no están autorizados a hacerlo por su empresa. Además, el 14% de los puestos de trabajo de los empleados están vinculados a las instalaciones, lo que hace imposible trabajar desde casa o en otro lugar.

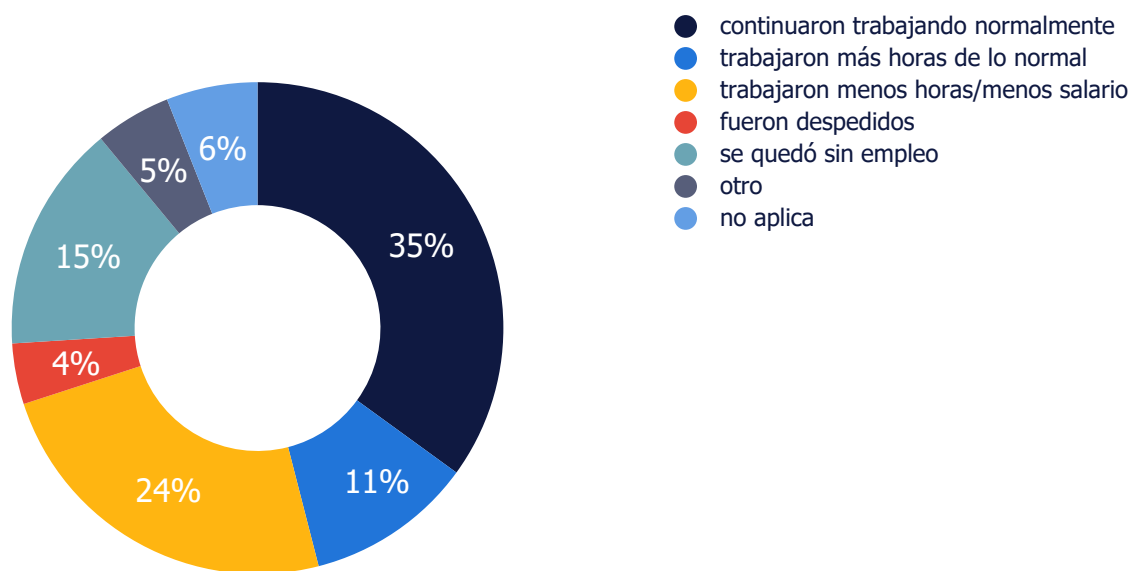
latam

23%

de los empleados que dijeron trabajar a distancia, lo hacen por decisión propia.

cambios en la situación laboral debido al COVID-19.

cómo el COVID-19 cambió la situación laboral



la situación laboral de poco menos de **latam** un tercio cambió

El 59% de los empleados fueron despedidos, se quedaron sin trabajo, trabajaron en un horario diferente al habitual o, por otras razones, su situación laboral cambió debido a la COVID-19.

53%

han visto cambiar su situación laboral debido al COVID-19.

Las mujeres (19%), los empleados de entre 18 y 24 años (20%) y los empleados con educación básica (27%) tienen más probabilidades de quedarse sin empleo.

Los empleados de entre 25 y 54 años (12%) y los empleados con educación superior (16%) empezaron a trabajar más horas de lo normal.

miedo de perder el empleo en el 2021

intención de cambiar.

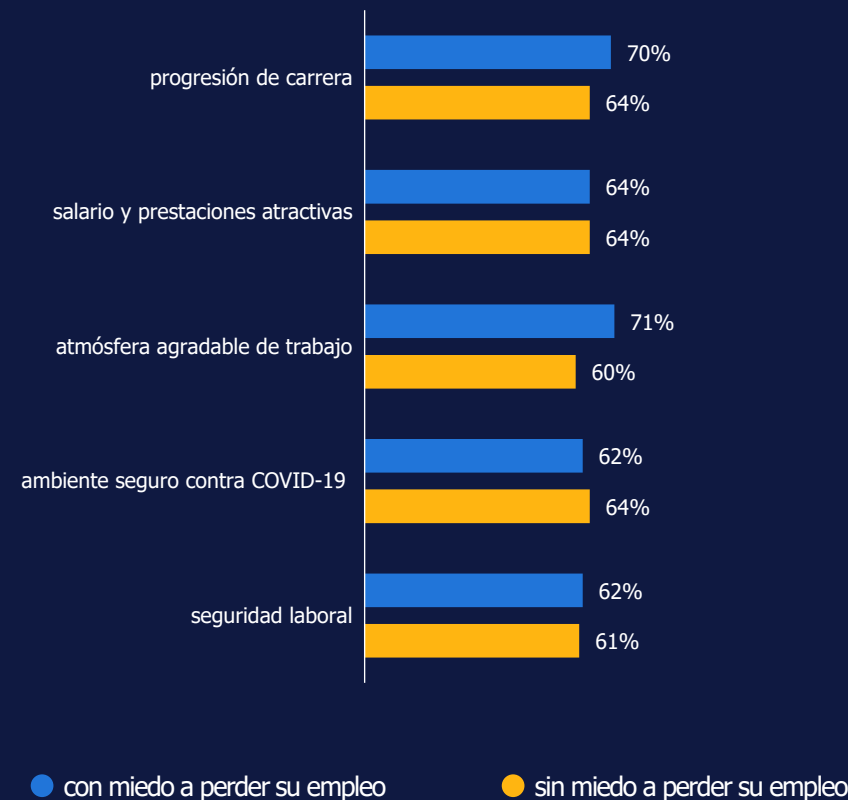
30%

de los empleados que tienen miedo de perder su empleo planean cambiar de empleo en los próximos 6 meses.

15%

de los empleados que no tienen miedo de perder su empleo planean cambiar de empleo en los próximos 6 meses.

atributos más importantes



* próximos 6 meses = primera mitad del 2021

intención de cambiar entre los afectados por COVID-19.

quienes tienen la intención de cambiar

2021

30%

tiene planeado cambiar de empresa en los próximos 6 meses.

quienes tienen la intención de cambiar

2021

38%

de los afectados por el COVID-19 tienen planeado cambiar de empleador en los próximos 6 meses.



* próximos 6 meses = primera mitad del 2021

Si la situación laboral de un empleado se ha visto afectada debido al COVID-19, la intención de cambiar de empleo es mayor (38%) que en aquellos que solo pretenden cambiar de empleador (30%).

La forma en que los empleadores mexicanos han apoyado a sus empleados y han manejado la pandemia ha tenido un impacto extremadamente positivo en la lealtad de los empleados. En general, el 74% de los empleados se siente más leal a su empresa, frente al 6% que se siente menos leal a su compañía. Esto se observa especialmente entre los empleados mayores de 34 años (media del 77%) y los empleados con educación superior (77%) que ahora se sienten más leales a su empleador.

Se observa un mayor nivel de fidelidad entre los empleados obligados a trabajar desde casa (79%) en comparación con los que podían tomar la decisión por sí mismos (65%).

miedo de perder el empleo en 2021 por COVID-19.

miedo considerable de perder el empleo

La pandemia de COVID-19 ha provocado diversas preocupaciones entre los empleados sobre la seguridad de sus empleos. Se le preguntó a los empleados qué tan preocupados estaban de perder su empleo en 2021 debido al COVID-19.

En México, el 54% de los empleados indicaron que tienen miedo de perder su empleo, sobre todo entre los empleados con educación baja (62%) y media (58%). Por otro lado, el 24% de los empleados en México no tiene miedo a perder su empleo este año, especialmente entre los empleados con educación superior (26%). Esto refleja que el miedo a perder el trabajo este año es independiente del género o la edad.

Los empleados que viven en el sur (56%) y el centro (58%) de México están más preocupados por perder su empleo en 2021 en comparación con los que viven en el norte (47%) y el oeste (50%).

El 30% de los empleados que tienen miedo a perder su empleo planean cambiar de empleador en el primer semestre de 2021.



lealtad hacia los empleadores durante la pandemia.

74%

de los empleados que sólo trabajan desde casa se sienten más fieles a su empresa por la forma en que ésta gestionó la situación del COVID-19.

75%

de los empleados que trabajan parcialmente desde casa se sienten más fieles a su empresa por la forma en que ésta gestionó la situación del COVID-19.

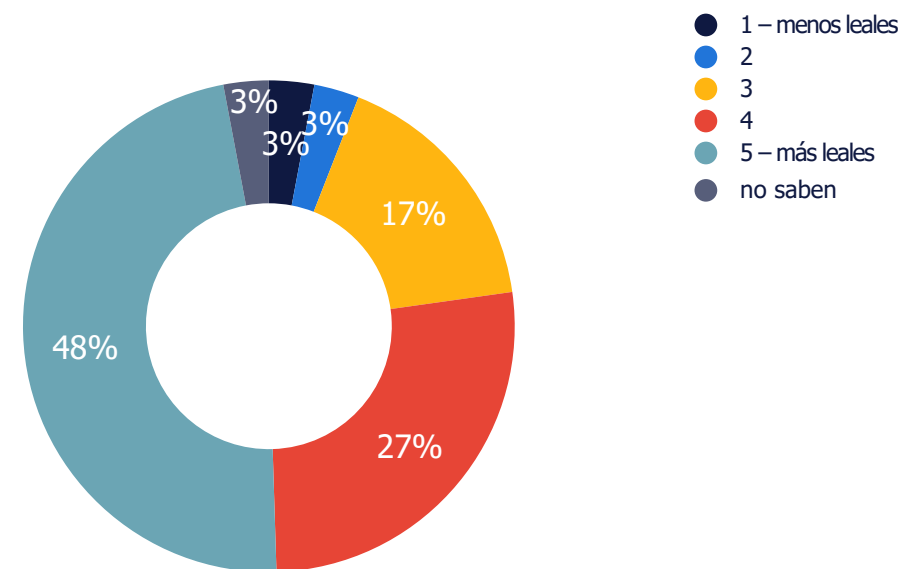
79%

de los empleados que fueron obligados por su empleador / autoridades a trabajar desde casa se sienten más fieles a su empleador por la forma en que éste gestionó la situación del COVID-19.

65%

de los empleados que decidieron por sí mismos trabajar desde casa se sienten más fieles a su empresa por la forma en que ésta gestionó la situación del COVID-19.

lealtad al empleador con base en el apoyo que los empleados sintieron durante la pandemia de COVID-19



hablemos.

nuestra investigación tiene muchas aportaciones valiosas, y complejas, por lo que nos encantaría tener la oportunidad de guiarte a través de este documento, compartir nuestras ideas y responder a cualquier pregunta que tengas.

randstad méxico

01(55) 5200 1800

randstad.com.mx

info@randstad.com.mx



anexo 1

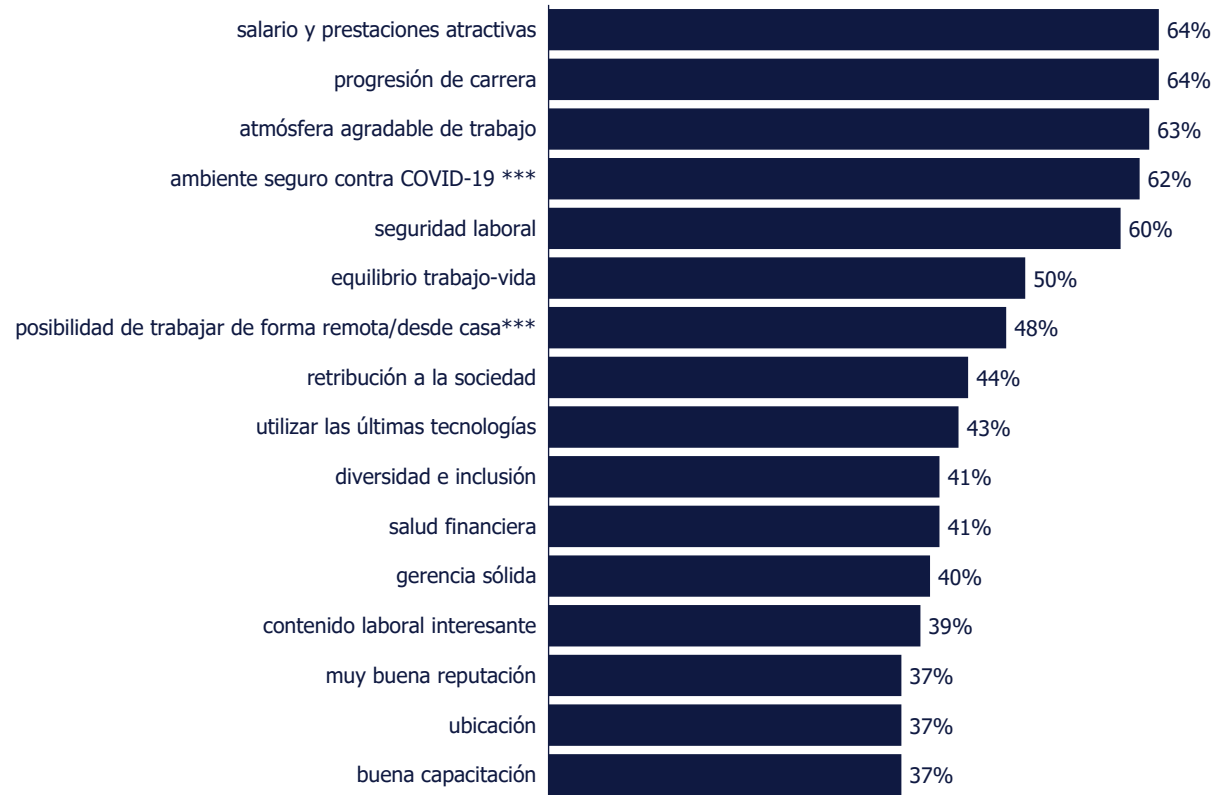
inmersión profunda factores de la PVE



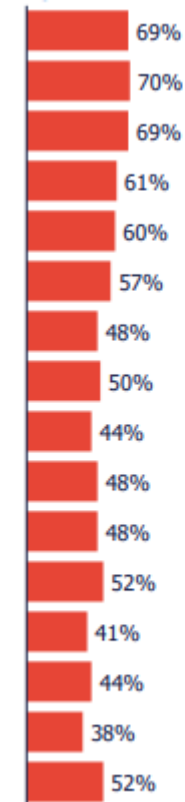
qué quieren los empleados potenciales

los criterios más importantes al elegir a un empleador.

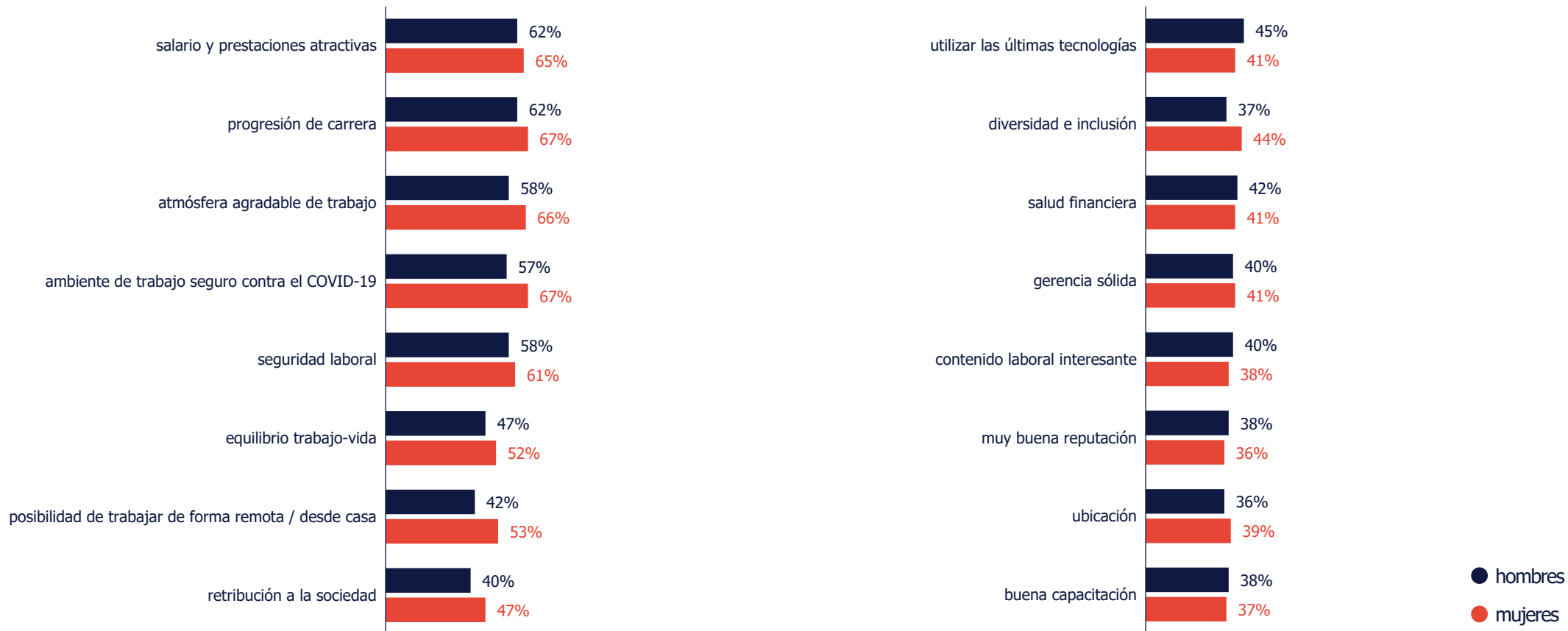
critérios importantes



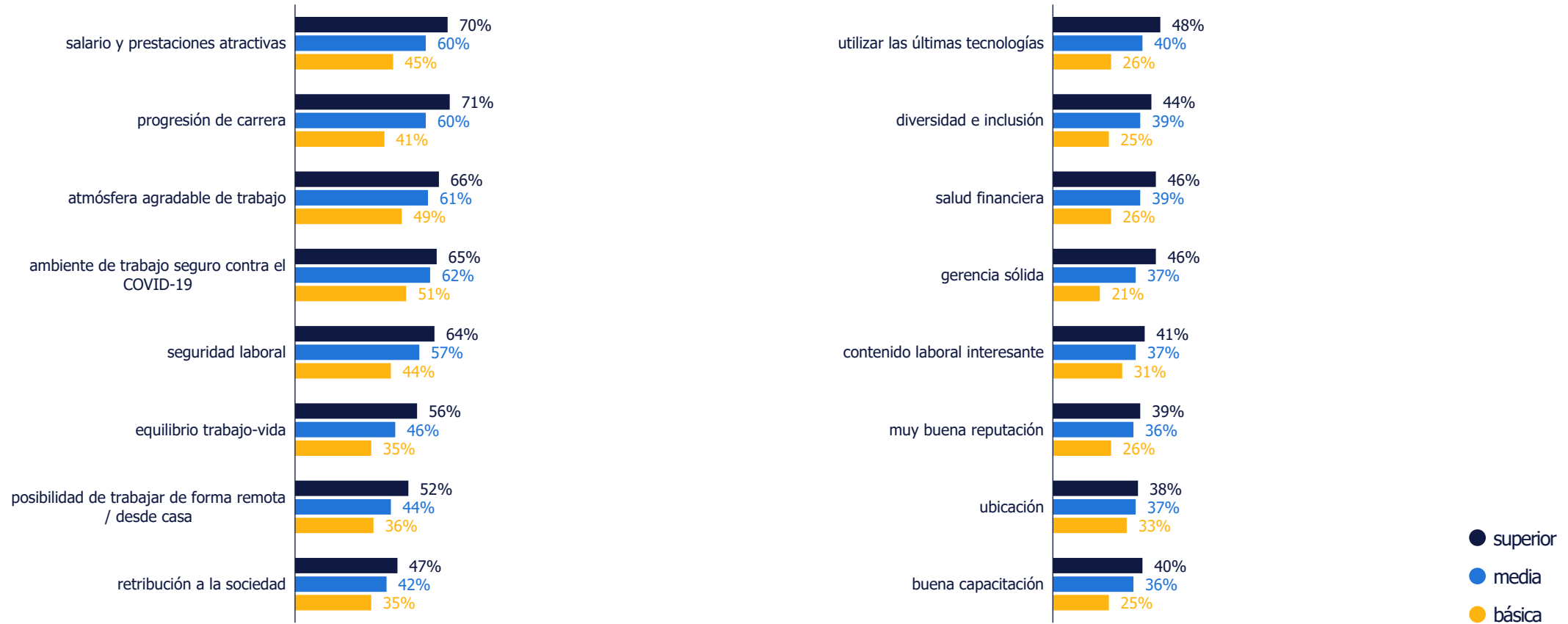
latam 2021



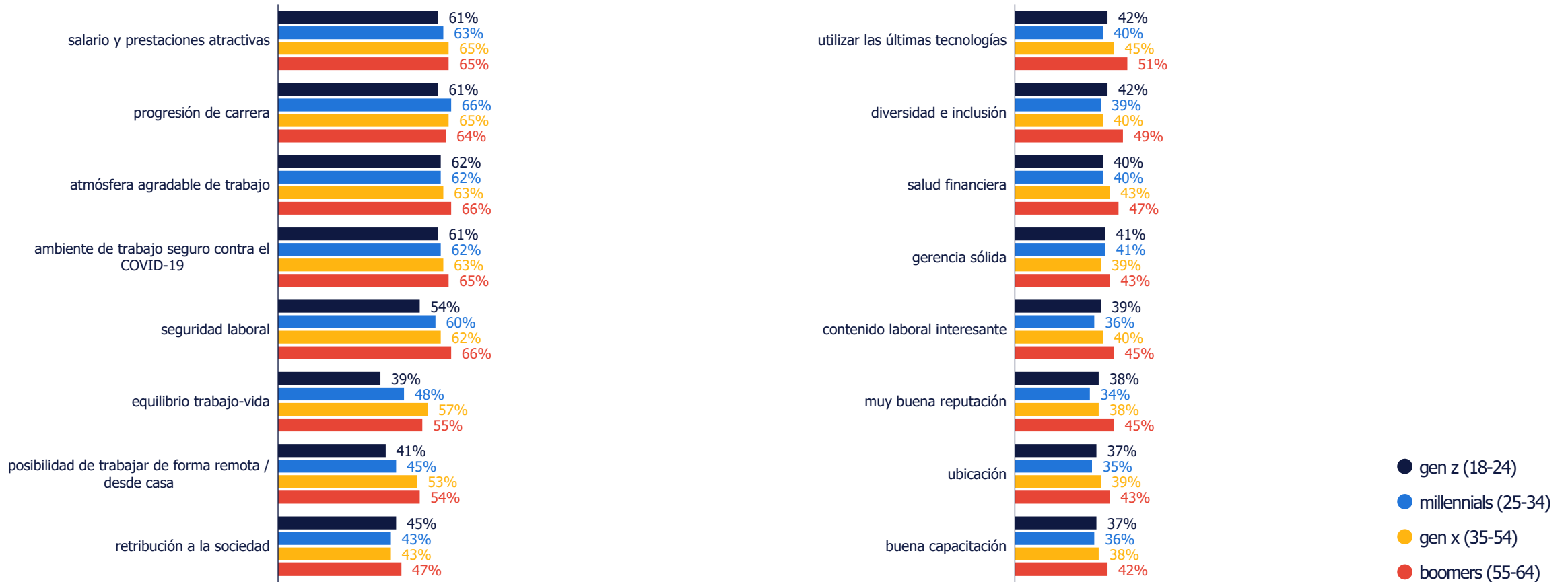
importancia de factores de la PVE por género.



importancia de factores de la PVE por educación.



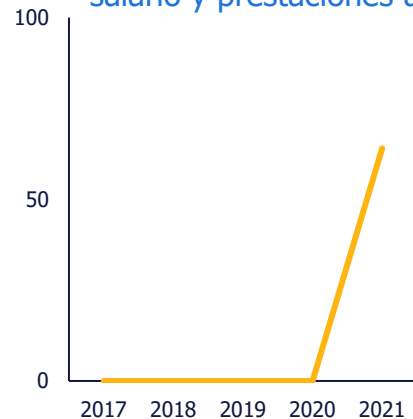
importancia de factores de la PVE por edad.



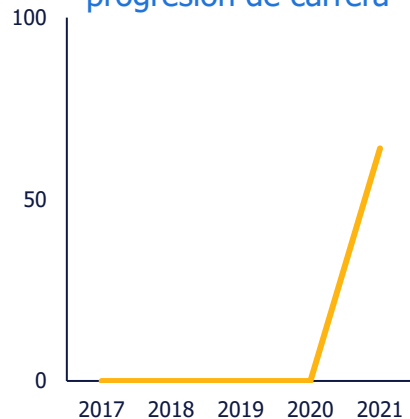
importancia de factores de la PVE tendencias, total.

1/2

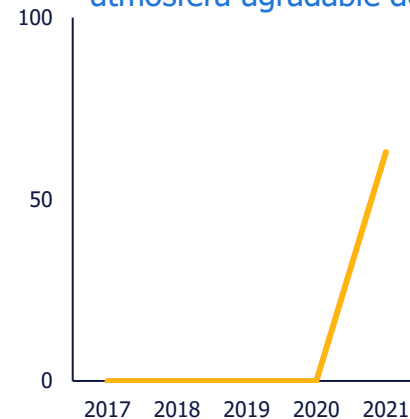
salario y prestaciones atractivas



progresión de carrera



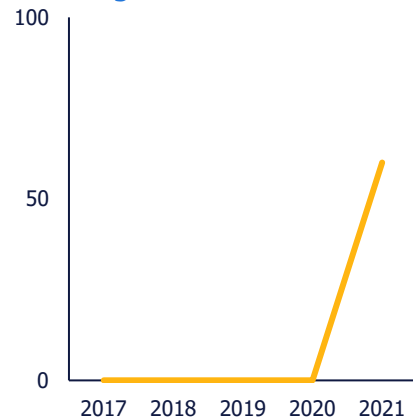
atmósfera agradable de trabajo



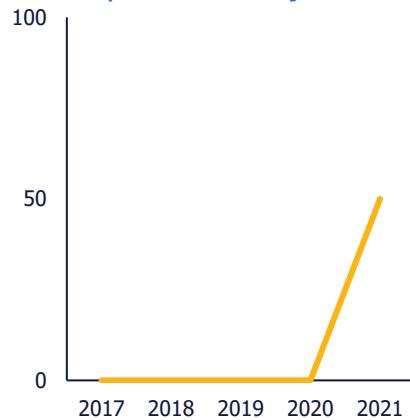
ambiente de trabajo seguro
contra el COVID-19 ***



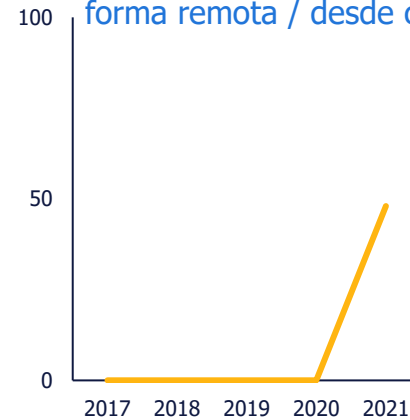
seguridad laboral



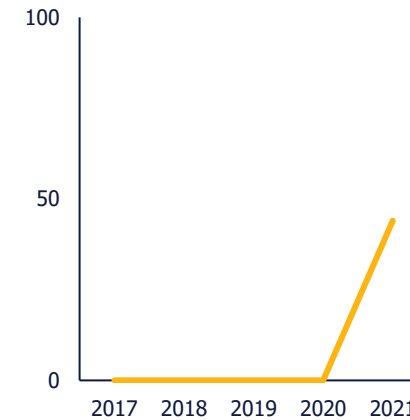
equilibrio trabajo-vida



posibilidad de trabajar de
forma remota / desde casa ***



retribución a la sociedad



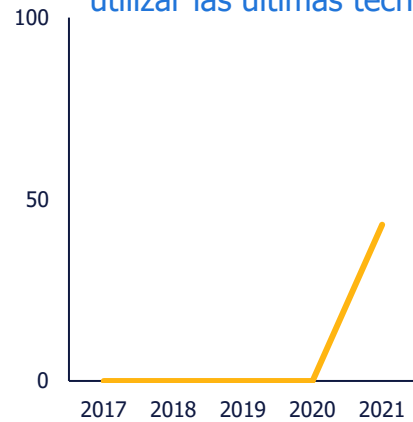
***solo encuestados en 2021



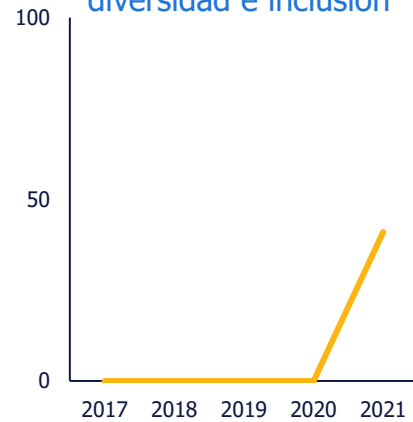
importancia de factores de la PVE tendencias, total.

2/2

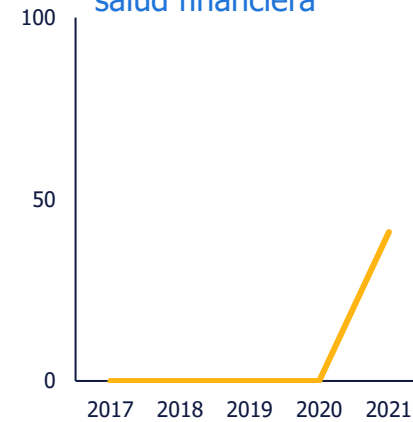
utilizar las últimas tecnologías



diversidad e inclusión



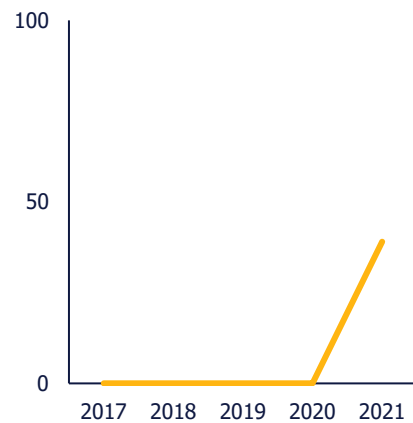
salud financiera



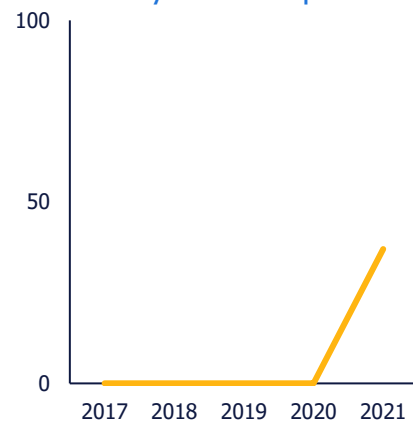
gerencia sólida



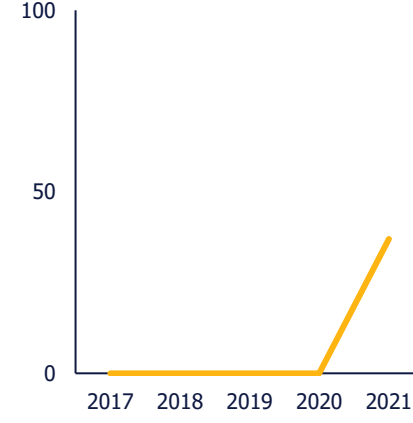
contenido laboral interesante *



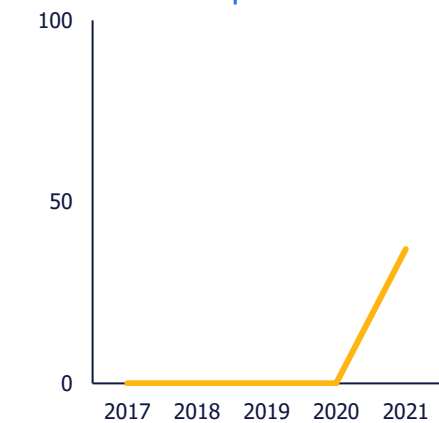
muy buena reputación



ubicación



buena capacitación



*** solo encuestados en 2021

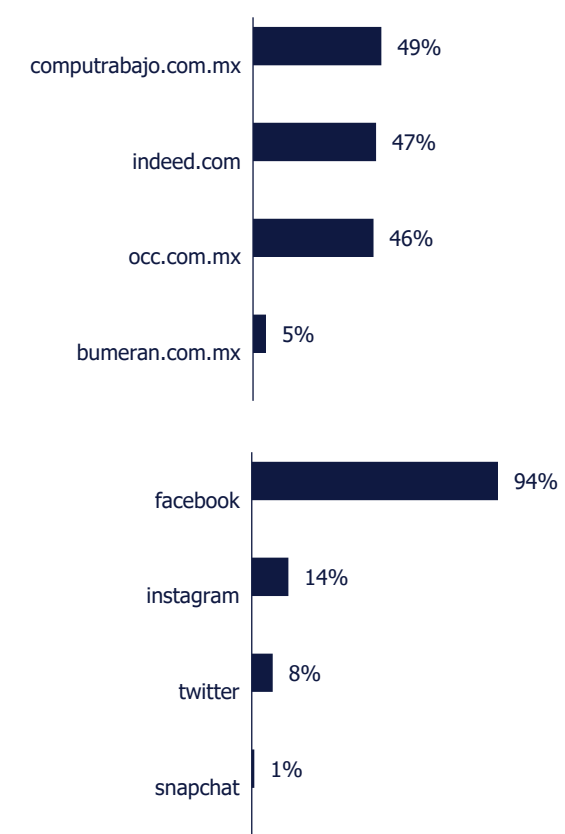


cómo los empleados en México encuentran nuevas oportunidades de empleo.

canales usados para encontrar nuevas oportunidades de empleo



canales usados para encontrar nuevas oportunidades de empleo en redes sociales y portales de empleo



● 2021

● 2020

***solo encuestados en 2021



anexo 2



inmersión profunda
empleadores.

percepción de la oferta de los empleadores en México.

Comprender la brecha entre lo que los empleados quieren y lo que creen que los empleadores ofrecen proporciona información valiosa para construir la marca empleadora. Además, la evaluación comparativa de lo que los empleados perciben que les ofrece su empleador actual aporta más información sobre las brechas que hay que eliminar.

evaluación del empleador actual	percepción general de empleadores en México	perfil del empleador ideal
01 ambiente de trabajo seguro contra el covid-19	01 salud financiera	01 salario y prestaciones atractivas
02 muy buena reputación	02 muy buena reputación	02 progresión de carrera
03 atmósfera agradable de trabajo	03 ambiente de trabajo seguro contra el covid-19	03 atmósfera agradable de trabajo
04 salud financiera	04 seguridad laboral	04 ambiente de trabajo seguro contra el covid-19
05 seguridad laboral	05 progresión de carrera	05 seguridad laboral
06 equilibrio trabajo-vida	06 atmósfera agradable de trabajo	06 equilibrio trabajo-vida
07 progresión de carrera	07 salario y prestaciones atractivas	07 posibilidad de trabajar de forma remota / desde casa
08 salario y prestaciones atractivas	08 equilibrio trabajo-vida	08 retribución a la sociedad
09 retribución a la sociedad	09 retribución a la sociedad	09 salud financiera
10 posibilidad de trabajar de forma remota / desde casa	10 posibilidad de trabajar de forma remota / desde casa	10 muy buena reputación



percepción de la oferta del empleador en México y la región.

Entender la brecha entre lo que los empleados quieren y lo que creen que los empleadores ofrecen en México y en la región proporciona valiosa información para construir la marca empleadora.



se percibe que los empleadores en México ofrecen

- 01 salud financiera
- 02 muy buena reputación
- 03 ambiente de trabajo seguro contra el COVID-19
- 04 seguridad laboral
- 05 progresión de carrera
- 06 atmósfera agradable de trabajo
- 07 salario y prestaciones atractivas
- 08 equilibrio vida-trabajo
- 09 retribución a la sociedad
- 10 posibilidad de trabajar de forma remota / desde casa

se percibe que los empleadores en Latam ofrecen

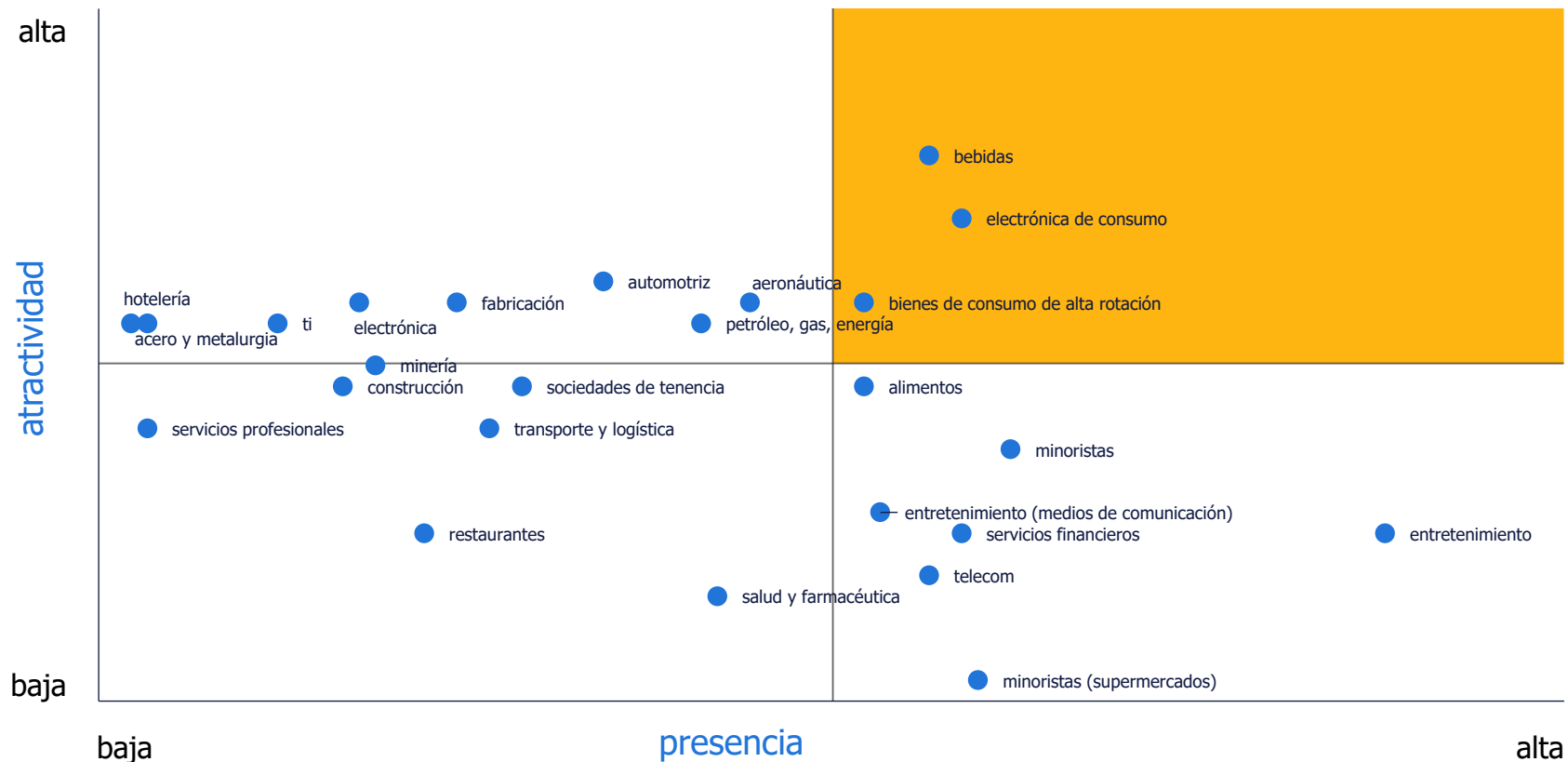
- 01 salud financiera
- 02 muy buena reputación
- 03 ambiente de trabajo seguro contra el COVID-19
- 04 progresión de carrera
- 05 seguridad laboral
- 06 atmósfera agradable de trabajo
- 07 salario y prestaciones atractivas
- 08 equilibrio vida-trabajo
- 09 retribución a la sociedad
- 10 posibilidad de trabajar de forma remota / desde casa

sector

percepciones.



sectores con mayor rendimiento por conocimiento y atractivo.



alta presencia

tener una alta conciencia significa que los empleadores del sector son ampliamente conocidos.

alta atractividad

un sector con gran atractividad cuenta con más empresas altamente atractivas que otros sectores.



las empresas con mejor rendimiento en México por sector.

1/3

top 3 de empresas

sector

1

2

3

01 bebidas

Coca-Cola

Grupo Modelo

Heineken

02 electrónica de consumo

Samsung

GE México

Mabe

03 automotriz

Volkswagen

Ford

Daimler

04 fabricación

Volkswagen

Ford

Daimler

05 bienes de consumo de alta rotación

Coca-Cola

Bimbo

Unilever

06 electrónica

Schneider Electric

Siemens

Bosch

07 aeronáutica

Aeroméxico

Grupo IAMSA

08 TI

Schneider Electric

Flextronics Manufacturing

Johnson Controls

09 petróleo, gas, energía

Petróleos Mexicanos

Comisión Federal de Electricidad

Grupo IUSA

10 hotelería

Grupo Vidanta

AMResorts

Grupo Posadas



las empresas con mejor rendimiento en México por sector.

2/3

top 3 de empresas

sector	1	2	3
11 acero y metalurgia	Ternium	DeAcero	Altos Hornos de México
12 minería	Grupo México	Industrias Peñoles	
13 construcción	Grupo Carso	Cemex	Vitro
14 sociedades de tenencia	Grupo Carso	Grupo Bepensa / Yuc.	Grupo Empresarial Ángeles
15 alimentos	Bimbo	Nestlé	Grupo Lala
16 transporte y logística	Aeroméxico	Grupo México	Grupo IAMSA
17 servicios profesionales	Laureate Education	Promotora Ambiental	Grupo Multisistemas de Seguridad Industrial
18 minoristas	Samsung	Unilever	P&G
19 entretenimiento (medios de comunicación)	Grupo Empresarial Ángeles	Grupo MVS	Televisa
20 entretenimiento	Cinépolis	Cinemex	



las empresas con mejor rendimiento en México por sector.

3/3

top 3 de empresas

sector

1

2

3

21 restaurantes

Asea

Arcos Dorados

Restaurantes Toks

22 servicios financieros

BBVA Bancomer

Citibanamex

Banorte

23 telecom

América Móvil

Grupo MVS

AT&T

24 salud y farmacéutica

FEMSA División Salud

Grupo Ángeles Servicios de Salud

Fragua

25 minoristas (supermercados)

Sam's Club

Costco

H-E-B

los factores de PVE más importantes por sector en México.

1/3

sector	top 3 de factores de PVE		
	1	2	3
01 bebidas	salud financiera	muy buena reputación	seguridad laboral
02 electrónica de consumo	salud financiera	muy buena reputación	progresión de carrera
03 automotriz	salud financiera	muy buena reputación	ambiente de trabajo seguro contra el COVID-19
04 fabricación	salud financiera	muy buena reputación	ambiente de trabajo seguro contra el COVID-19
05 bienes de consumo de alta rotación	salud financiera	muy buena reputación	ambiente de trabajo seguro contra el COVID-19
06 electrónica	salud financiera	muy buena reputación	ambiente de trabajo seguro contra el COVID-19
07 aeronáutica	muy buena reputación	ambiente de trabajo seguro contra el COVID-19	salud financiera
08 ti	salud financiera	muy buena reputación	progresión de carrera
09 petróleo, gas, energía	salud financiera	progresión de carrera	seguridad laboral
10 hotelería	muy buena reputación	salud financiera	ambiente de trabajo seguro contra el COVID-19



los factores de PVE más importantes por sector en México.

2/3

sector	top 3 factores PVE		
	1	2	3
11 acero y metalurgia	salud financiera	muy buena reputación	progresión de carrera
12 minería	salud financiera	seguridad laboral	muy buena reputación
13 soctrucción	salud financiera	muy buena reputación	ambiente de trabajo seguro contra el COVID-19
14 sociedades de tenencia	salud financiera	progresión de carrera	muy buena reputación
15 alimentos	salud financiera	muy buena reputación	ambiente de trabajo seguro contra el COVID-19
16 transporte y logística	salud financiera	muy buena reputación	seguridad laboral
17 servicios profesionales	salud financiera	ambiente de trabajo seguro contra el COVID-19	muy buena reputación
18 minoristas	salud financiera	muy buena reputación	ambiente de trabajo seguro contra el COVID-19
19 entretenimiento (medios de comunicación)	salud financiera	ambiente de trabajo seguro contra el COVID-19	progresión de carrera
20 entretenimiento	muy buena reputación	ambiente de trabajo seguro contra el COVID-19	atmósfera agradable de trabajo

los factores de PVE más importantes por sector en México.

3/3

sector	top 3 factores PVE		
	1	2	3
21 restaurantes	salud financiera	muy buena reputación	ambiente de trabajo seguro contra el COVID-19
22 servicios financieros	salud financiera	ambiente de trabajo seguro contra el COVID-19	muy buena reputación
23 telecom	salud financiera	ambiente de trabajo seguro contra el COVID-19	muy buena reputación
24 salud y farmacéutica	salud financiera	ambiente de trabajo seguro contra el COVID-19	muy buena reputación
25 minoristas (supermercados)	salud financiera	muy buena reputación	ambiente de trabajo seguro contra el COVID-19



los
mejores



empleadores.

los mejores empleadores para trabajar en México.

top 10 de empleadores 2021

- 01 Samsung
 - 02 Coca-Cola
 - 03 Volkswagen
 - 04 Grupo Modelo
 - 05 Ford
 - 06 Aeroméxico
 - 07 Petróleos Mexicanos
 - 08 Bimbo
 - 09 Heineken
 - 10 Schneider Electric
-



top 3 de factores PVE en México en las mejores 5 empresas.

top 5 de empresas	1	2	3
1 Samsung	salud financiera	muy buena reputación	progresión de carrera
2 Coca-Cola	salud financiera	muy buena reputación	seguridad laboral
3 Volkswagen	salud financiera	muy buena reputación	progresión de carrera
4 Grupo Modelo	salud financiera	muy buena reputación	seguridad laboral
5 Ford	salud financiera	muy buena reputación	seguridad laboral

los mejores empleadores de México por factores de PVE.

factor PVE	1	2	3
salario y prestaciones atractivas	Daimler	Petróleos Mexicanos	Samsung
progresión de carrera	Samsung	Daimler	Coca-Cola
atmósfera agradable de trabajo	Promotora Ambiental	Samsung	Bimbo
ambiente de trabajo seguro contra el COVID-19	Daimler	Grupo Bepensa / Yuc.	Promotora Ambiental
seguridad laboral	Coca-Cola	Grupo Modelo	Bimbo
equilibrio trabajo-vida	Daimler	Laureate Education	Promotora Ambiental
posibilidad de trabajar de forma remota / desde casa	Laureate Education	Softtek	Daimler
retribución a la sociedad	Promotora Ambiental	Bio PAPPEL	Bimbo
salud financiera	Coca-Cola	Samsung	Bimbo
muy buena reputación	Samsung	Bimbo	Daimler

anexo 3



metodología.

configuración del estudio.

30 empresas por encuestado

¿conoces esta empresa?:
determina presencia.

por cada empresa conocida

¿te gustaría trabajar para esta empresa?:
determina atraktividad.

cada empresa conocida

calificación con base en varios factores:
determina la razón de la atraktividad.

muestras inteligentes

A cada encuestado se le muestran 30 empresas. Cada empresa se evalúa solo considerando los encuestados que conocen esa marca en particular.

Para garantizar que las marcas menos conocidas sean evaluadas por un número suficiente de encuestados, utilizamos un método de muestreo inteligente.

Este método garantiza que las empresas menos conocidas se muestren a un mayor número de encuestados con el fin de obtener una muestra suficientemente sólida. De este modo, el Estudio de Employer Brand de Randstad garantiza una visión fiable tanto de los employer brands más conocidas como de las menos conocidas.

factores

cada empresa se evalúa con los siguientes factores:

- 01 salud financiera
- 02 ambiente de trabajo seguro contra el COVID-19
- 03 muy buena reputación
- 04 seguridad laboral
- 05 progresión de carrera
- 06 retribución a la sociedad
- 07 posibilidad de trabajar de forma remota / desde casa
- 08 atmósfera agradable de trabajo
- 09 equilibrio trabajo-vida
- 10 salario y prestaciones atractivas

KANTAR

Para este estudio, Randstad trabaja con Kantar, una de las principales redes de información y consultoría del mundo.



fuentes bibliográficas.

- 1 <https://hbr.org/2016/03/a-bad-reputation-costs-company-at-least-10-more-per-hire>
- 2 <https://www.betterteam.com/blog/employer-branding>
- 3 <https://www.slideshare.net/JWTINSIDE/culture-scape-1028-sm>
- 4 <https://www.pwc.com/gx/en/ceo-survey/2015/assets/pwc-18th-annual-global-ceo-survey-jan-2015.pdf>
- 5 <https://www.webershandwick.com/uploads/news/files/EmployerBrandCredibilityGap.pdf>
- 6 https://business.linkedin.com/content/dam/business/talent-solutions/global/en_us/c/pdfs/ultimate-list-of-employer-brand-stats.pdf
- 7 https://business.linkedin.com/content/dam/business/talent-solutions/global/en_us/job-switchers/PDF/job-switchers-global-report-english.pdf
- 8 <https://business.linkedin.com/talent-solutions/blog/2011/12/whats-the-value-of-your-employment-brand>
- 9 <https://www.webershandwick.com/uploads/news/files/EmployerBrandCredibilityGap.pdf>

randstad

human forward.

