

Tu salud financiera sí importa en el trabajo

Un estudio con más de 51,000 trabajadores mexicanos demuestra que las personas con mejor historial crediticio tienen más probabilidades de quedarse en su empleo — y que las empresas pueden reducir la rotación ayudando a sus colaboradores a mejorar ese puntaje.

51,796

trabajadores analizados

1er

estudio de este tipo en México

4 pp

menos rotación posible

PASO 2

¿Qué quería saber el estudio?

Los investigadores del Tecnológico de Monterrey se hicieron una pregunta simple:

¿Las personas con mejor FICO Score se quedan más tiempo en sus trabajos?

Y si es así, ¿mejorar el puntaje de los empleados podría reducir la rotación en las empresas?

Para responderla, analizaron los datos reales de **51,796 trabajadores mexicanos** — la muestra más grande que se ha usado en América Latina para estudiar esta relación. No fue una encuesta: usaron datos crediticios reales de una institución financiera, junto con información de si cada persona siguió o no en su empleo.



Datos reales

No encuestas. Registros crediticios directos de más de 51,000 personas.



Modelo estadístico

Usaron regresión logística para calcular la probabilidad de que alguien se fuera de su trabajo.



Controles

Tomaron en cuenta la edad, sexo, estado civil y nivel de deudas para aislar el efecto del FICO.

Lo que encontraron

Los resultados fueron claros y consistentes. Aquí están los hallazgos más importantes:

01 Mejor FICO = más probable que te quedes

Por cada punto que sube el FICO Score, la probabilidad de que esa persona rote disminuye un 0.2%. Suena pequeño, pero cuando hablamos de 100 puntos de diferencia, eso se traduce en **2 a 3 puntos porcentuales menos de rotación**.

02 Personas con FICO bajo rotan mucho más

Alguien con un puntaje de 300 tiene cerca de un **12% de probabilidad** de irse de su trabajo. Alguien con 850 puntos tiene solo **4.5%**. La diferencia es real y estadísticamente sólida.

03 El estrés financiero influye en la permanencia

El estudio encontró que quienes administran varios créditos activos al mismo tiempo tienden a rotar más — no porque sean menos comprometidos, sino porque la presión financiera genera una búsqueda constante de mejores condiciones. Tener más créditos activos se asocia con mayor probabilidad de cambiar de empleo, lo que señala una oportunidad clara: **acompañar al colaborador a ordenar su situación financiera reduce ese estrés y, con ello, su necesidad de buscar otra salida**.

04 La edad y el estado civil también influyen

Por cada año adicional de vida, la probabilidad de irse baja un 4% — las personas mayores tienen más "arraigo" a su organización. Las personas divorciadas tienen un 21.3% más probabilidad de rotar comparado con las solteras. Las personas casadas muestran tendencia hacia menor rotación, aunque ese resultado no alcanzó significancia estadística convencional en el modelo.




05 Las mujeres rotan más — pero hay que leerlo con cuidado

El modelo encontró que las mujeres tienen un **16.5% más de probabilidad de rotar** que los hombres. Sin embargo, el estudio es explícito: este hallazgo debe interpretarse con cautela. Puede estar reflejando condiciones estructurales del mercado laboral mexicano — brechas salariales, responsabilidades de cuidado, o condiciones de trabajo desiguales — más que una diferencia real en la intención de quedarse. **No es un dato sobre la lealtad de las mujeres, sino sobre las condiciones que enfrentan.**

PASO 4

¿Cuánto cambia si subes el FICO Score?

Los investigadores hicieron una simulación: ¿qué pasa si un programa de bienestar financiero lleva a los empleados a un FICO Score más alto? Estos son los resultados por tipo de perfil:

PERFIL	FICO SCORE	ROTACIÓN ACTUAL	ROTACIÓN DESPUÉS	MEJORA
 Alto riesgo	350 → 500	~12%	~8%	-4 pp
 Perfil medio	500 → 600	~8%	~6.5%	-1.5 pp
 Perfil estable	650 → 750	~5.5%	~4.5%	-1 pp

El hallazgo clave: quien más se beneficia de un programa de bienestar financiero es quien más lo necesita — los empleados con el FICO Score más bajo tienen la mayor reducción de riesgo de rotación.

¿Qué significa esto para la empresa?

La rotación tiene un costo. Los estudios lo estiman entre el **25% y 120% del salario anual** de cada colaborador que se va, sumando reclutamiento, capacitación y pérdida de productividad.

Un ejemplo concreto

Supón que tienes 1,000 empleados clasificables como perfil de alto riesgo financiero.

~120

rotarían al año (12% de rotación)

-40

menos si bajas la rotación 4 puntos porcentuales

50%

del salario anual = costo de reposición conservador

Mucho

el ahorro supera el costo de cualquier programa bien diseñado

El estudio concluye que los programas de bienestar financiero que llevan a los colaboradores a mejores niveles de FICO no son un gasto — son una inversión con retorno medible y directo para la empresa.

Un punto muy importante: esto NO es para discriminar

 ACLARACIÓN LEGAL Y ÉTICA

La Ley Federal del Trabajo lo prohíbe expresamente

En México está prohibido usar la situación económica de alguien como criterio para contratarlo o no. Este estudio toma el camino opuesto.

Los investigadores son explícitos: la lógica correcta es usar el FICO Score como **objetivo de mejora**, no como filtro de exclusión. Hay tres ventajas éticas de este enfoque:



Prioriza a quien más lo necesita

Los empleados con FICO más bajo reciben primero la ayuda — porque son quienes más se benefician.



Convierte una herramienta en desarrollo

El FICO deja de ser una etiqueta y se convierte en un punto de partida para mejorar.



Sin riesgo legal

El programa actúa sobre el FICO como resultado — no lo usa para contratar ni despedir.

PASO 7

Lo que el estudio reconoce que no puede afirmar

Los autores son honestos sobre las limitaciones:



No mide satisfacción laboral

Variables como qué tan feliz está la persona en su trabajo, el ambiente o el salario no están incluidas — y también explican la rotación.



Es un corte en el tiempo

Los datos son de un solo momento, no de seguimiento largo. No se puede afirmar causalidad directa — sí hay asociación estadística clara.



Varía por región y sector

Las condiciones del mercado local y el tipo de industria también influyen en si alguien rota — y no están en el modelo.

El resumen en una sola idea

Las empresas que ayudan a sus empleados a mejorar su salud financiera no solo hacen algo bueno — también retienen más talento y ahorran dinero. El bienestar financiero del colaborador es un asunto organizacional, no solo personal.

Documento basado íntegramente en: *Bienestar financiero y retención de talento: El efecto del FICO Score en la permanencia laboral en México* — Instituto del Propósito y Bienestar Integral de Tecmilenio, Dirección de Investigación. N = 51,796 observaciones.