



**NETWORKS**<sup>®</sup>  
Talent Strategy & Business Performance



# **Resultados del Sondeo Tendencias de Remuneración y Estrategias de Capital Humano**

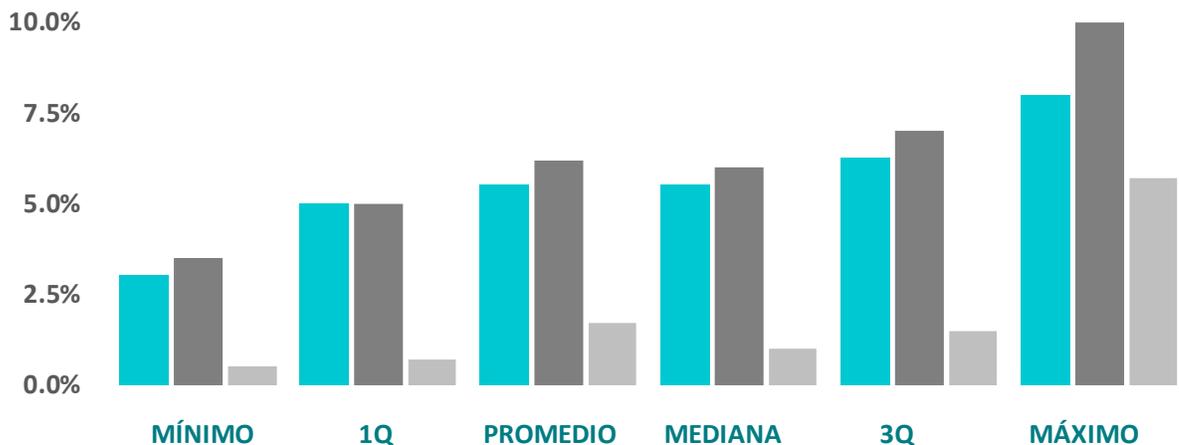
## **Febrero 2024**

# Incremento Salarial 2024

**100%** de las empresas de la muestra otorgarán incremento salarial a sus empleados de confianza en 2024.

**72%** de la muestra cuenta con personal sindicalizado. **100%** otorgará incremento salarial y el **64%** también incrementará las prestaciones.

## INCREMENTO SALARIAL 2024



	MÍNIMO	1Q	PROMEDIO	MEDIANA	3Q	MÁXIMO
<b>Confianza</b>	<b>3.0%</b>	<b>5.0%</b>	<b>5.5%</b>	<b>5.5%</b>	<b>6.3%</b>	<b>8.0%</b>
<b>Sindicalizado (Sueldo)</b>	<b>3.5%</b>	<b>5.0%</b>	<b>6.2%</b>	<b>6.0%</b>	<b>7.0%</b>	<b>10.0%</b>
<b>Sindicalizado (Prestaciones)</b>	<b>0.5%</b>	<b>0.7%</b>	<b>1.7%</b>	<b>1.0%</b>	<b>1.5%</b>	<b>5.7%</b>

**El promedio de incremento salarial al personal de confianza estimado para 2024**

**5.5%**

**El promedio de incremento salarial al personal sindicalizado estimado para 2024**

**6.2%**

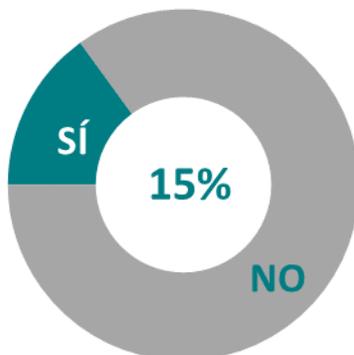
**El 90% de la muestra realizará el incremento para 2024 durante el primer cuatrimestre**



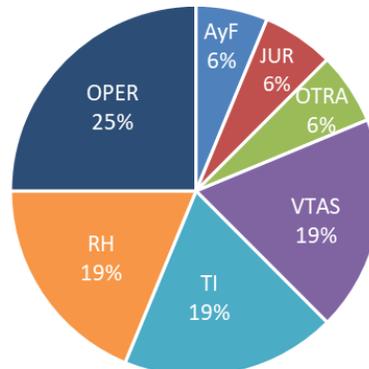
# Incremento Salarial 2024

## Estrategias de Segmentación y Blindaje: Incremento por áreas

15% de las Empresas planean otorgar un incremento superior a algún área en especial



Áreas en las que se otorgará un incremento especial



El promedio estimado del incremento salarial para estas áreas es de **10%**

## Incremento al Salario Mínimo

El incremento del 20% para este año aunado a los anteriores incrementos del Salario Mínimo, está superando el salario de algunos trabajadores que antes ganaban más del Salario Mínimo. Sin embargo, **13%** de la muestra menciona que este incremento no impacta ya que los sueldos que otorga son superiores al Salario Mínimo.

### ESTRATEGIAS PARA CONTRARESTAR EL IMPACTO DEL INCREMENTO AL SALARIO MÍNIMO



# Retos y Estrategias de Negocio 2024

Los principales retos que enfrentan los negocios tienen que ver con el entorno político y el laboral, así como la necesidad de desarrollar competencias de liderazgo.

## RETOS Y ESTRATEGIAS DE NEGOCIO



# Enfoque Estratégico de Capital Humano 2024

## ENFOQUE DE PLANTEAMIENTO ESTRATÉGICO DE CAPITAL HUMANO



Hay un claro foco por desarrollar y robustecer los procesos que apoyen a los negocios en incrementar las palancas de atracción y retención de talento clave y funciones de misión crítica. Estrategias de blindaje (segmentación), diferenciación de desempeño para generar mayor motivación y enfoque en el cumplimiento de objetivos, así como el fortalecimiento de una marca de empleador son el objetivo de la función de RH en respuesta a los retos que se vislumbran en 2024.

Los retos del entorno laboral requieren atención y fortalecimiento de estrategias que permitan mejorar las relaciones sindicales, el desarrollo de una cultura laboral sana que minimice los riesgos derivados de los cambios legislativos y el nuevo marco regulatorio.



# Conclusiones

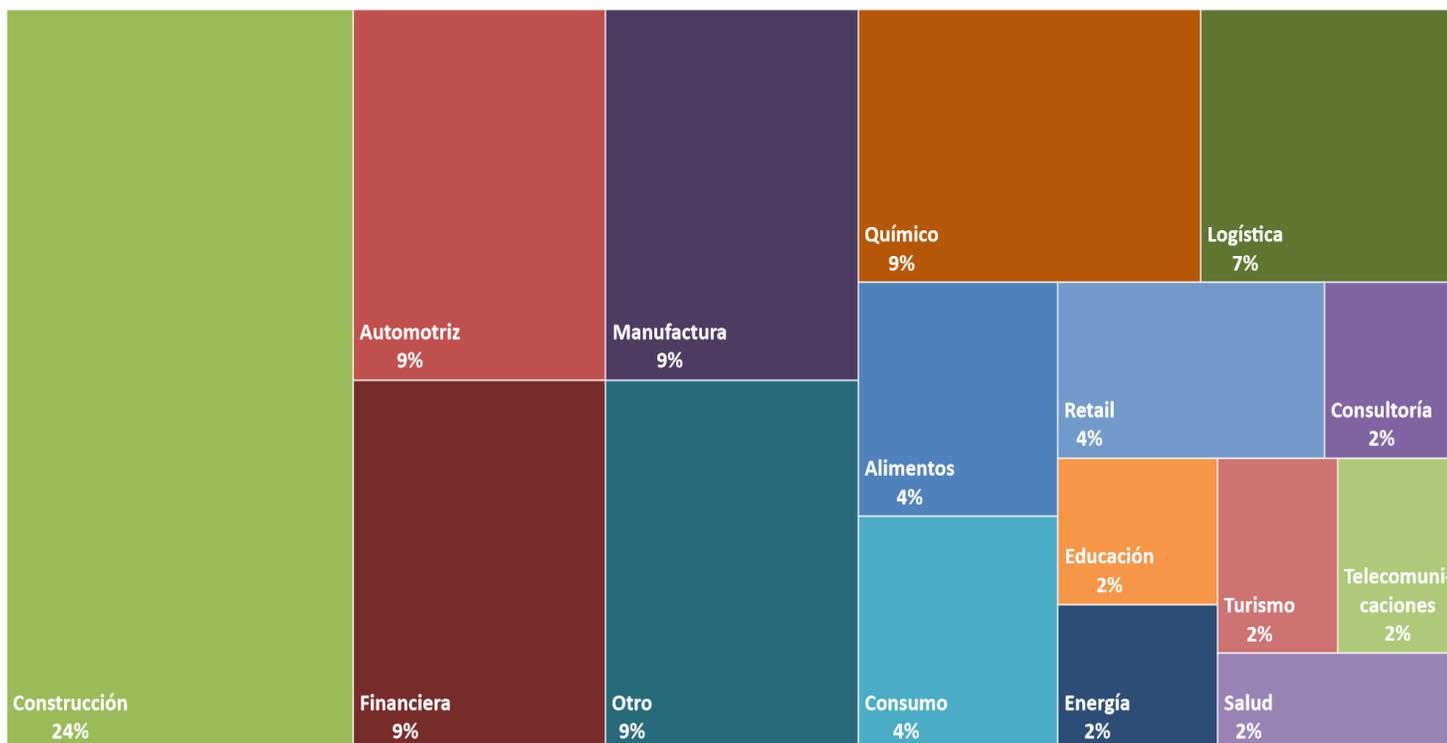
Este sondeo refleja una desaceleración de las expectativas salariales para el 2024 respecto al 2023. El incremento del 2023 fue del **7.3%** mientras que el presupuesto estimado para el incremento del 2024 se establece en **5.5%**.

Por su parte la inflación estimada para el 2024 es del **4.0%** en promedio. La perspectiva que plantean los analistas económicos es de una desaceleración de la inflación significativa a nivel mundial y también en México. El año anterior, la inflación se estableció en **4.7%**.

La tendencia a la baja en los incrementos presupuestados en 2024, obedece fundamentalmente al ajuste de las perspectivas inflacionarias y el tipo de cambio, así como a la incertidumbre económica y de negocios que presenta nuestro país.

Los retos que plantea el entorno de negocios y laboral en el país requiere de un enfoque importante de la función de RH hacia el fortalecimiento de las palancas de atracción y retención de talento clave, la mejora de su marca como empleador y el rediseño o revisión de sus modelos de planeación de talento con una perspectiva de gestión de riesgos.

## Industrias



**Nota:** El propósito de este documento es brindar información general y no tiene la intención de ser parte de una asesoría integral profesional. La información aquí contenida está basada en una encuesta desarrollada con diversas organizaciones y representa la opinión general de mercado. Se prohíbe la reproducción total o parcial del presente documento.





## ACERCA DE K NETWORKS

K Networks es una firma boutique de consultoría especializada en Recursos Humanos con un enfoque de servicio personalizado, objetivo e imparcial.

Nuestras principales áreas de servicio y especialidad son:

### 1 – COMPENSACIÓN EJECUTIVA

Remuneración e Incentivos Altos Ejecutivos  
Remuneración a Consejeros

### 2 – TALENTO Y LIDERAZGO

Estrategias de Talento  
Planes de Sucesión  
Desarrollo de Altos Ejecutivos

### 3 – REMUNERACIÓN Y DESEMPEÑO

Estrategias de Remuneración Integral  
Diseño de Incentivos de Venta  
Encuestas de Compensación y Beneficios  
Optimización – ROI  
Movilidad Internacional

### 4 – EFICIENCIA LABORAL

Diagnóstico de Compromiso Laboral / NOM035  
Estrategia Laboral  
Capacidades y Diseño Organizacional

Nuestro propósito es mejorar el desempeño del negocio de nuestros clientes a través de su talento, construyendo capacidades por medio de nuestros servicios profesionales de consultoría especializada en Capital Humano y Riesgos.

Nuestro equipo de trabajo está integrado por consultores con amplia experiencia probada en los temas de su especialidad y nuestra asesoría está fundamentada en una visión de imparcialidad y profesionalismo.

Contamos con una extensa base de información y de capital intelectual que soporta nuestro trabajo, buscando siempre el bienestar y la mejora del desempeño de nuestros clientes.



## CONTACTO

research@knetworks.mx  
www.knetworks.mx