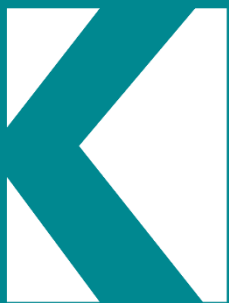


Septiembre 2023



NETWORKS[®]
Talent Strategy & Business Performance

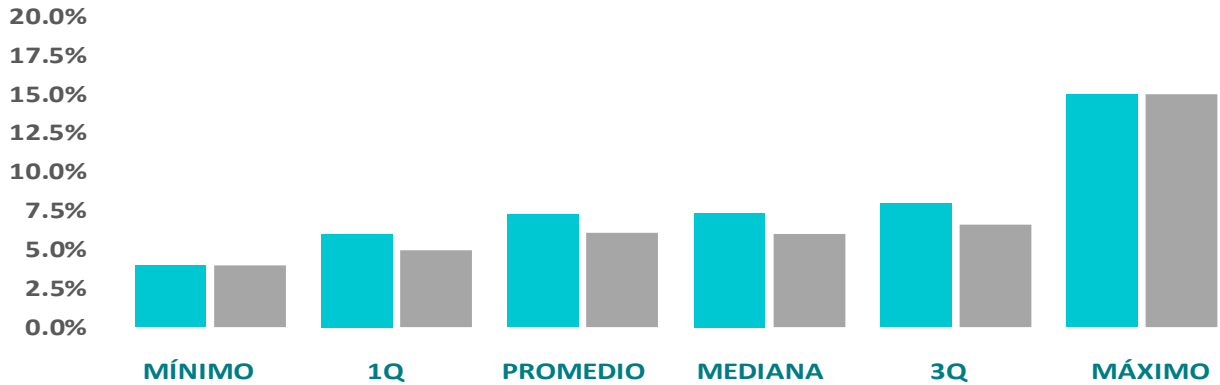
Resultados de Sondeo Tendencias de Remuneración y Estrategias de Capital Humano

Incremento Salarial 2023 y 2024

96% de las empresas otorgaron incremento salarial a sus empleados en **2023**

98% de la muestra cuenta ya con una estimación del incremento salarial para el **2024 (presupuesto)**

INCREMENTO SALARIAL



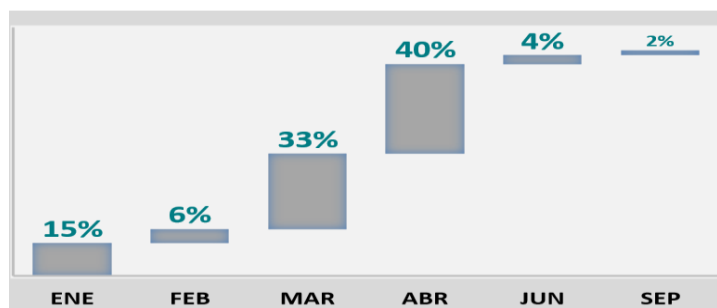
Entre las empresas que otorgaron incremento salarial en 2023 el promedio es de **7.3%**.

Si se incluyen aquellas que no otorgaron incremento el promedio es 7.0%

Entre las empresas que han estimado el incremento salarial para el 2024 el promedio es de **6.1%**.

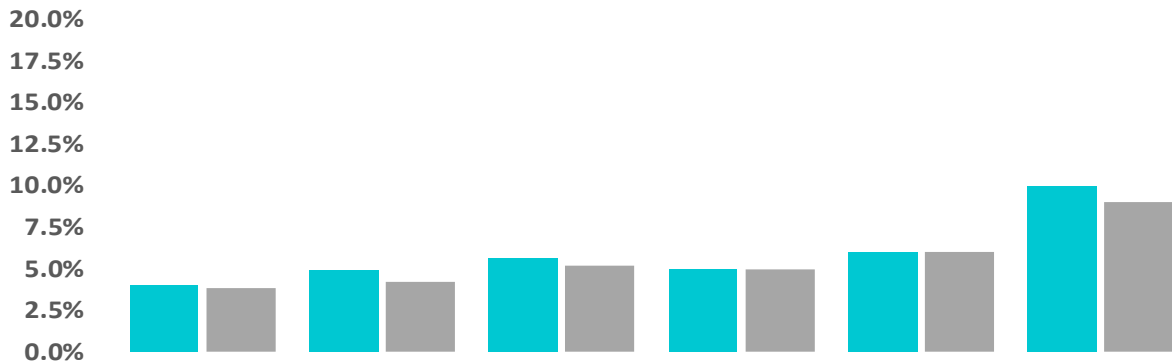
Si se incluyen aquellas que no lo han estimado el promedio es 6.0%

El 94% de la muestra realizará el incremento para 2024 durante el primer cuatrimestre



Inflación

INFLACIÓN ESTIMADA 2023 Y 2024



Retos de Negocio y de Capital Humano

Las palancas de atracción y retención de talento especializado es un foco de atención derivado del efecto del Near Shoring, no solo en el norte del país, sino en todos los centros industriales.

Retos de Negocio y de Capital Humano (Cont)

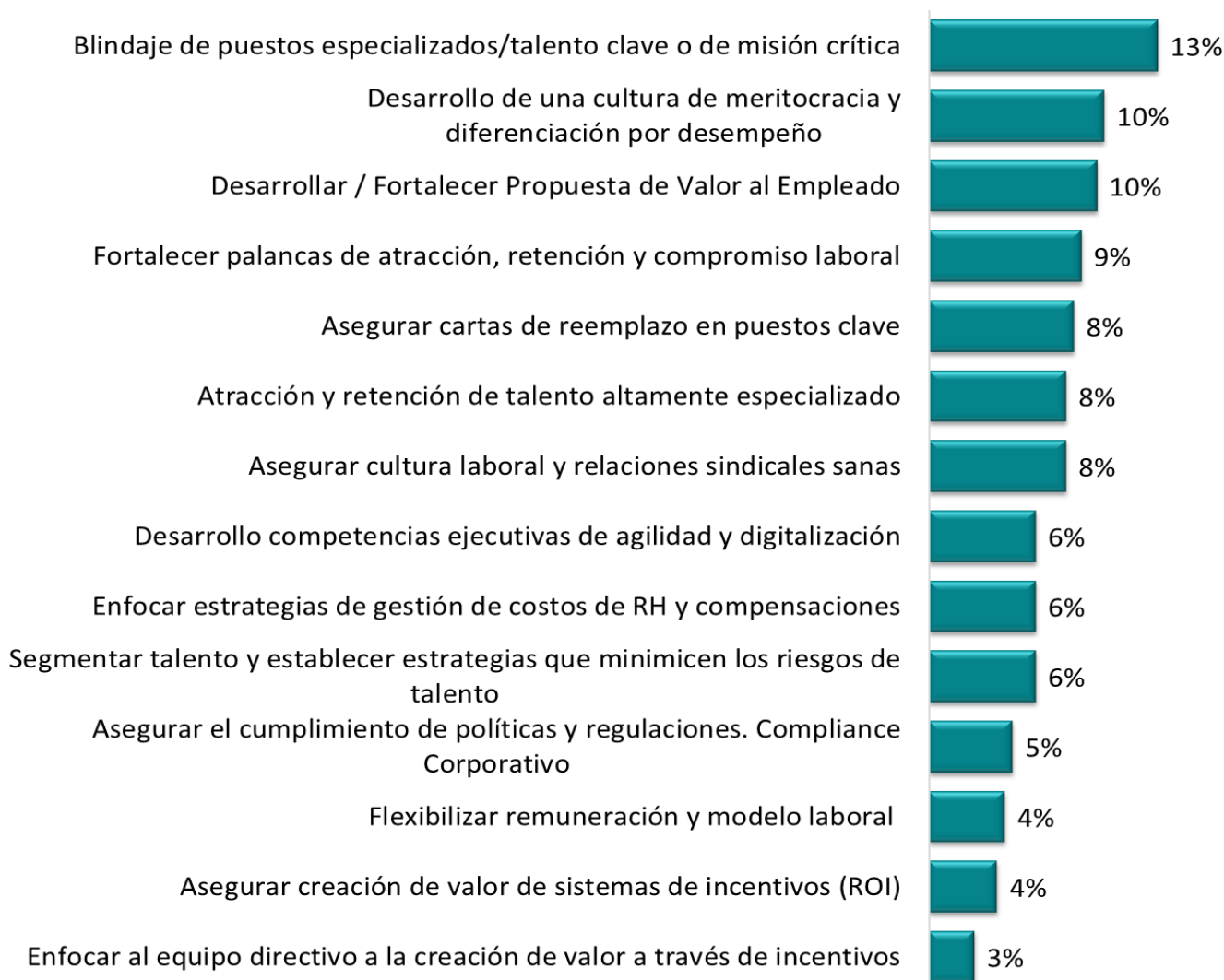
RETOS Y ESTRATEGIAS CAPITAL HUMANO



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.

Enfoque Estratégico de RH hacia el 2024

ENFOQUE DE PLANTEAMIENTO ESTRATÉGICO DE CAPITAL HUMANO



Hay un claro foco por crear, 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), de diferenciación de desempeño para generar mayor motivación y enfoque en el cumplimiento de objetivos (*"line-of-sight"*) 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 este 2024.

Los modelos de planeación de talento y sucesión son revisados para construir las competencias que requiere el negocio para ganar en el mercado y tienen una clara perspectiva de gestión de riesgos de talento.

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 a su vez permita reducir los riesgos derivados de los cambios legislativos y el nuevo marco regulatorio.

Conclusiones

Este sondeo muestra una clara 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 **6.1%**.

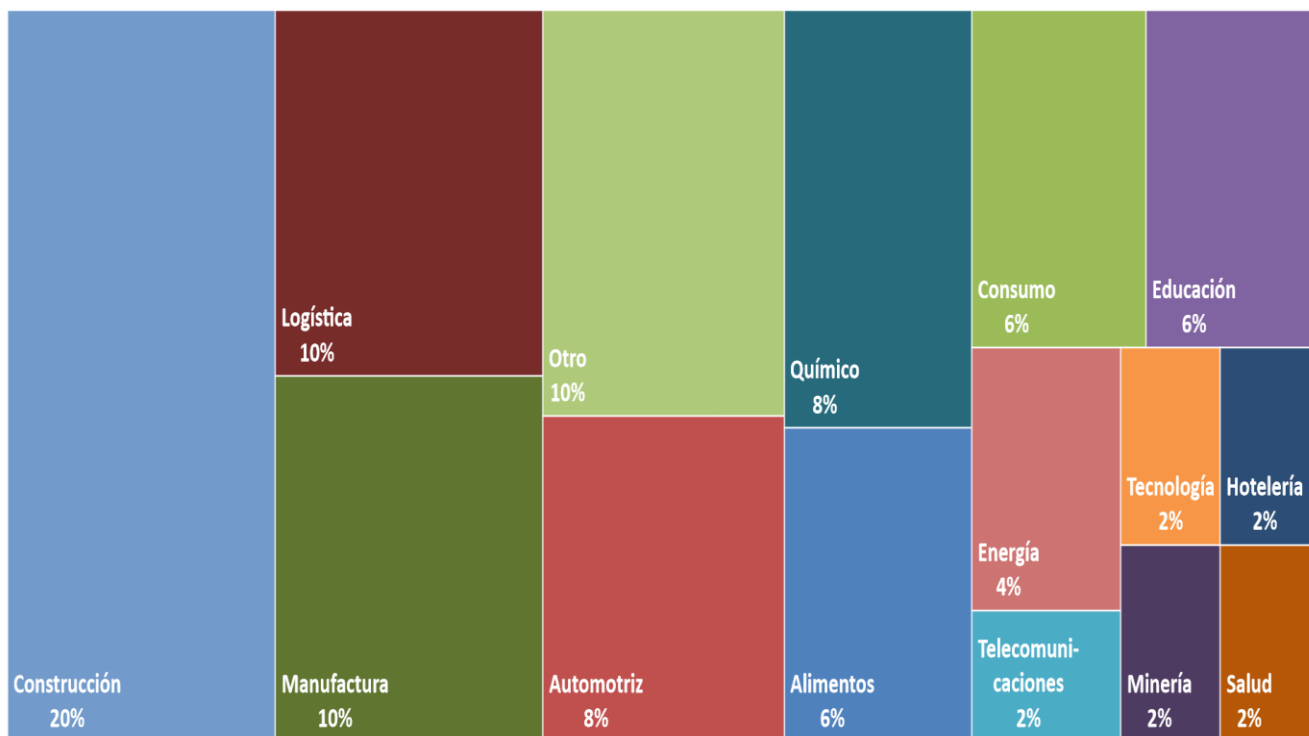
Por su parte la inflación estimada para el 2024 es del **5.2%** en promedio. La perspectiva que plantean los analistas económicos es de una desaceleración de la inflación significativa a nivel mundial y también para México donde se estima una inflación para el 2024 que oscilará entre **5%** y **5.5%**.

La tendencia a la baja en los incrementos presupuestados del 2023 que muestra este sondeo, 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.

Este sondeo contó con la participación de 49 organizaciones.

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 ORGANIZACIONAL

Diagnóstico de Compromiso Laboral / NOM035
Modelos de Carrera
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