



...“READY 4 THE FUTURE” ...

2020: el año en que el mundo
del trabajo cambió para ...

siempre

Enero 19, 2021



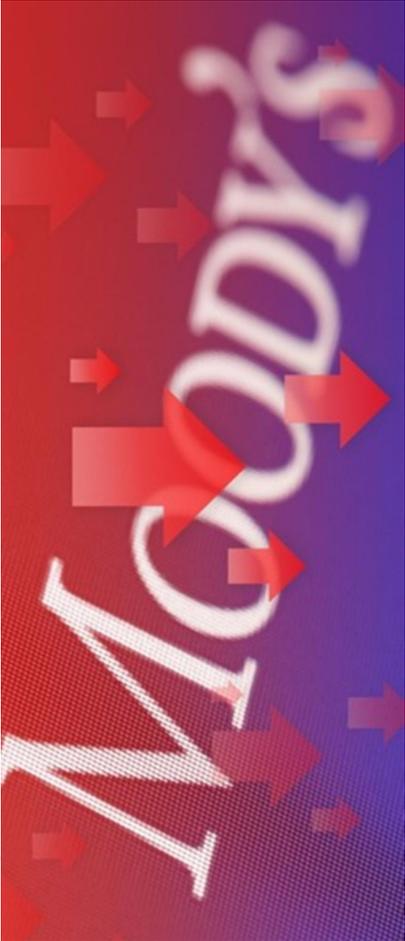
welcome to brighter

Copyright 2020 Mercer LLC. Todo los derechos reservados.

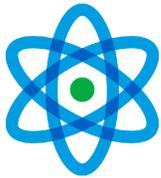
2020: el año en que el mundo del trabajo cambió para ... SIEMPRE...



Copyright 2021 Mercer LLC. All rights reserved.



Los empleadores se centran en lo siguiente;



Salud, seguridad y Bienestar

Estratificación del riesgo

Protocolos Comunicaciones de empleados

Mitigar la transmisión

Bienestar y seguridad trabajando de forma remota

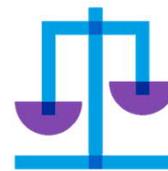


Continuidad y Resiliencia

Navegar un entorno dinámico y preparar el lugar de trabajo

Re examinar el trabajo remoto, flexible y mixto

Delegar o subcontratar las actividades no esenciales para centrarse en las prioridades



Estabilidad Financiera

Aclarar prioridades y realinear objetivos en torno a "el nuevo mínimo"

Centrarse en la contención de costos

Usar la transformación como una estrategia de optimización



Talento y Engagement

Apoyar a la fuerza laboral: mental, física, social y financieramente

Reconfirmar el propósito y el valor de la organización

Estructura

Diseñar una experiencia energizante para los empleados

Un nuevo mundo y orden social exige nuevas habilidades

El **78%**

de las organizaciones se enfrentan a la disrupción

El **99%**

de las organizaciones planean una transformación este año

USD 900 mil millones

es la pérdida estimada de ingresos debido al fracaso de las transformaciones digitales en 2019*

Principales desafíos de la transformación

- n.º 1** Falta de competencias y habilidades de la fuerza laboral
- n.º 2** Capacidad de la organización para financiar el cambio
- n.º 3** Falta de comprensión de la necesidad de transformación
- n.º 4** Apatía y resistencia al cambio



La inversión en talento de los ejecutivos apuesta por un mayor rendimiento (ROI)

Invertir en el aprendizaje futuro y en la capacitación del personal en nuevas habilidades	41%
Transformar las prácticas de talento	38%
Mejorar la forma en que aprovechamos el ecosistema de talento más amplio	38%
Reestructurar la función de RR. HH. para adaptarla mejor al negocio	37%
Desarrollar una estrategia de capital humano integrada	36%

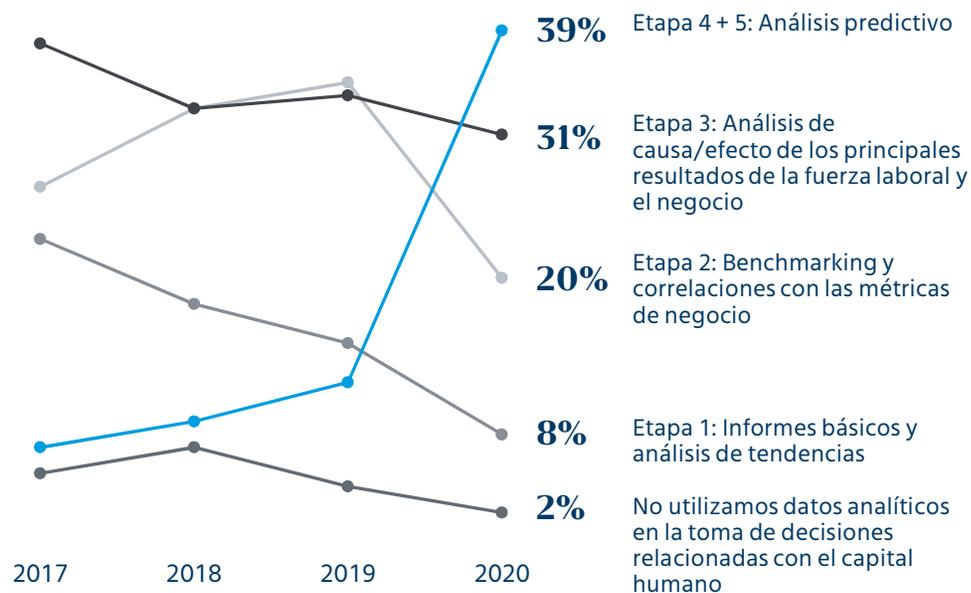
¿Qué es lo más importante cuando hablamos de "agilidad"?

- 30 %** Equipos ágiles (equipos fluidos que se forman y se disuelven según las necesidades)
- 26%** Fuerza laboral ágil (fuerza laboral diversa que se puede utilizar según diferentes prioridades)
- 24%** Trabajadores ágiles (trabajadores con amplias habilidades)
- 15%** Diseño organizacional ágil
- 5%** Prácticas de trabajo ágiles

Aprovechar la ciencia del talento

El **61%**

de los ejecutivos afirman que el uso de analíticos de talento para las decisiones es la principal tendencia de RR. HH. que ya ha generado un retorno



La ciencia de la fuerza laboral se basa en buenas preguntas



1. Si invirtiéramos un 30% más en aprendizaje, ¿cuánto más rápido podríamos crecer?
2. Si utilizáramos el talento contingente, ¿qué impacto tendríamos en los resultados de negocio?
3. ¿Un incremento del 10% en la compensación variable repercutirá principalmente en la retención?
4. ¿Los expatriados que regresan generan más ingresos para sus equipos?





Big data

Escucha

Compensación Variable

Nom035

Sales effectiveness

Estructura

Reforma Pensiones

Evaluación del desempeño/métricas

Tele-trabajo

Liderazgo

welcome to brighter

RH ya esta utilizando masivamente la IA en las empresas.

Se utiliza actualmente

Algoritmos para identificar los candidatos más adecuados en función de la información de acceso público (p. ej., *scraping* en perfiles de redes sociales) **41%**

Chatbots para búsqueda de información, autoservicio del empleado o gestión de candidatos durante el proceso de reclutamiento **39%**

Tecnología portátil (*wearable*) para seguir los hábitos de los empleados **35%**

Realidad aumentada/virtual para aprendizaje/capacitación **34%**

IA como parte del proceso de *onboarding* **34%**

IA como parte del proceso de gestión del desempeño **34%**

Se está empezando a invertir en 2020

IA para personalizar la compensación o mejorar el benchmarking salarial **42%**

Algoritmos para seleccionar/evaluar candidatos durante el proceso de reclutamiento **40%**

Tenemos planes de inversión

Chatbots para búsqueda de información, autoservicio del empleado o gestión de candidatos durante el proceso de reclutamiento **24%**

IA para recomendar elecciones de beneficios **23%**

Empleados e IA

34% de los empleados creen que la IA/automatización reemplazará su puesto de trabajo en los próximos 3 años

44% de los empleados prevén cambios positivos en su volumen de trabajo gracias a la IA

Sin embargo, ¿quién confía más en la IA en el lugar de trabajo?

Ejecutivos	77%
Gerentes de línea	82%
Empleados	81%





Incrementos salariales

welcome to brighter

Principales indicadores vs. incrementos 2020

3.2 % **Inflación**
Cierre 2020

4.4 % **Incremento salarial**
Reportado en enero 2021

-9.0 % **PIB**
Cierre 2020

Principales indicadores vs. incrementos 2021

3.6 %

Inflación

Estimada

3.5 %

PIB

Estimado

4.4 %

Incremento salarial

Pronóstico 2021

Salario mínimo 2021

Forbes MÉXICO

ÚLTIMAS NOTICIAS SECCIONES LIFE BRAND VOICE COUNTRY BRAND

Portada / Forbes Política / *Forbes Staff*
diciembre 10, 2020 @ 9:58 am

AMLO plantea alza de 15% en salario mínimo para 2021

Con un aumento de 15%, el salario mínimo sería de 141.70 pesos, es decir, subiría 18.48 pesos; en la frontera norte llegaría a 185.56 pesos.



EL FINANCIERO ECONOMÍA MERCADOS OPINIÓN NACIONAL ESTADOS TV ...

Mercados Salud Nacional **EL FINANCIERO** Bloomberg TV Opinión

ECONOMÍA

AMLO propondrá aumento al salario mínimo de 15% para 2021

- En 2019, esta remuneración tuvo un aumento de 16%, mientras que para este año se aprobó un alza de 20%.

REDACCIÓN 9:16 Actualización 10/12/2020 - 10:44 [f](#) [t](#) [in](#) [s](#)



Principales indicadores vs incrementos 2021 – Blue Collar



5.0 % Incremento salario

1.9 % Incremento prestaciones

México TRS 2020

Hot jobs

Puestos con mayor crecimiento en sueldo base 2020

Familia	Puesto	Crecimiento
TI, Telecomunicaciones e Internet	Profesional de soporte técnico	49 %
TI, Telecomunicaciones e Internet	Analista de planeación de redes de telecomunicación	26 %
Análisis/Almacenamiento de Datos e Inteligencia de Negocios	Analista de inteligencia de negocios (BI)	23 %
Recursos Humanos	Gerente de relaciones laborales	22 %



Efectivo variable

welcome to brighter

Incentivos de Ventas

72 %

De las organizaciones *no* realizaron ajustes en la estructura de la fuerza de ventas (*)

87 %

De las organizaciones *no* tuvo reducción en el paquete de compensación para la fuerza de ventas (*)

25 %

De las organizaciones ajustaron o están considerando ajustar su política de incentivo de ventas debido a la pandemia de COVID-19
- Área mas afectada: Ventas de campo (59%) (**)

Fuentes:
(*) Encuesta Retorno COVID-19
(**) MÉXICO TRS 2020

Incentivos de ventas meta (% del salario base) (***)

- Gerente Senior 35%
- Gerentes 36%
- Supervisores 43%
- Profesional – Ventas 49%

Incentivo de ventas real vs. Meta (***)

- Gerente Senior -11%
- Gerentes -6%
- Supervisores -19%
- Profesional – Ventas -22%

Bono por Desempeño

79 %

De las organizaciones otorgan un bono de desempeño para sus colaboradores (*)

Fuente: 2020 TRS. Basado en 836 respuestas

7 %

De las organizaciones disminuyeron el bono por desempeño meta 2020 (**)

26 %

De las organizaciones pronosticaron un bono por desempeño meta por debajo del real pagado en 2019 (**)

85 %

De las organizaciones no considera pagar un bono especial relacionado con COVID-19 a los puestos críticos ligados a los objetivos comerciales (**)

Fuentes:
(*) MEXICO TRS 2020
(**) Edición Especial.

Bono por desempeño meta (% del salario base - último aprobado) (*)

• Director de la organización	42%
• Directores	29%
• Gerente senior	21%
• Gerente	16%
• Supervisores	13%
• Profesional - No ventas	12%
• Para-profesional (operativos)	13%

Bono por desempeño real vs. Meta

• Director de la organización	-2%
• Directores	-10%
• Gerente senior	-14%
• Gerente	-13%
• Supervisores	-23%
• Profesional - No ventas	-17%
• Para-profesional (operativos)	-23%



Beneficios

welcome to brighter

Práctica actual – Beneficio auto



90 %

Tienen el beneficio del auto.



10 %

Tiene bono sustituto.



85 %

Reducirá el monto de gasolina



4 años

Renovación

Nivel	Monto promedio
Director de la organización	824,768
Directores	635,135
Gerente senior	478,489
Gerente	400,787
Supervisor	320,551

Fuente: 2020 TRS. Basado en 766 respuestas

Trabajo Flexible / Outsourcing

EL UNIVERSAL

Término de búsqueda

SUSCRIBETE

Aprueban ley que regula el home office en México; incluye insumos, equipo de trabajo y salario igual que los trabajadores presenciales

La minuta enviada por los diputados establece que se deberá hacer constar por escrito las condiciones de trabajo en un contrato, que se le deberán entregar insumos y equipo de trabajo a los trabajadores, así como los mecanismos de contacto; fue turnado al Ejecutivo para su publicación



MERCER

Forbes

ÚLTIMAS NOTICIAS SECCIONES LIFE BRAND VOICE COUNTRY BRAND

Home office: empresas pagarán luz e internet a trabajadores

Sólo falta que el presidente promulgue la reforma para que las empresas adquieran obligaciones por home office de sus trabajadores.



Acuerdos de trabajo remoto

17 % De las organizaciones cuenta con una política de trabajo remoto.*



19 % Indican que el trabajo remoto aumentó el nivel de productividad

Top 5 trabajar desde casa con subsidios/herramientas proporcionadas por organizaciones



Top 5 funciones/departamentos que se espera que se vuelvan parcial o totalmente remotos una vez que la pandemia haya terminado

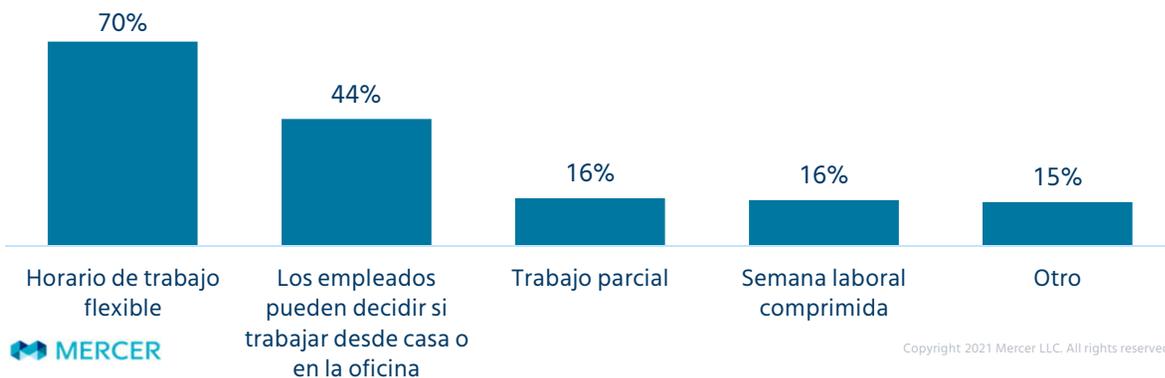
Contabilidad y finanzas	80 %
Administración	67 %
TI	67 %
Recursos humanos	60 %
Administración general	54 %

Acuerdos de horario flexible

35 % Cuenta con una política de trabajo flexible.



Tipo de acuerdos de trabajo flexible ofrecidos a los empleados



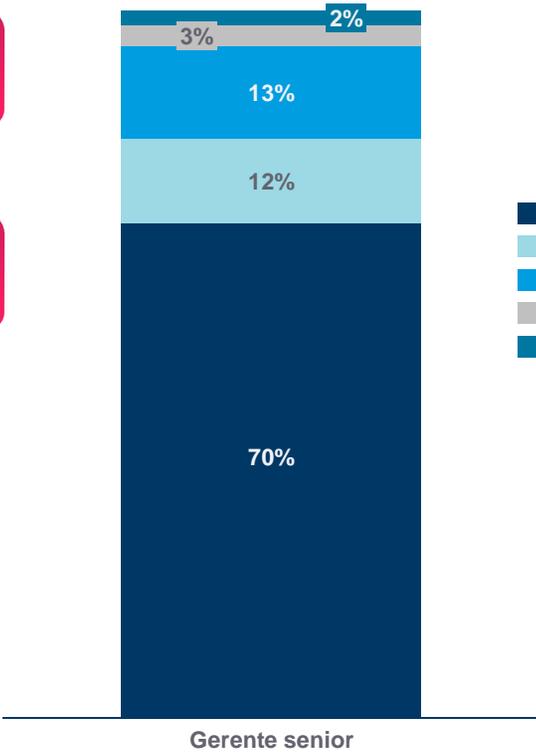
Top 5 funciones/departamentos que se espera que utilicen más acuerdos de trabajo flexible en el futuro

Todas las funciones	50 %
Recursos humanos	50 %
Administración	47 %
Contabilidad y finanzas	47 %
TI	47 %

México TRS 2020

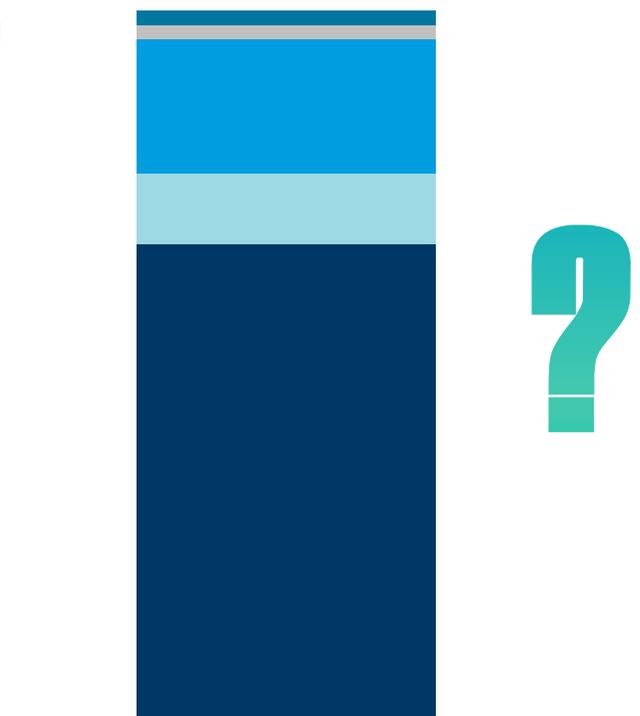
Mix – Remuneración total

20
20



- Salario base
- Pagos garantizados
- Incentivos de corto plazo
- Incentivos de largo plazo
- Beneficios

20
21



Q&A

Convenio Amedirh – TRS

¿Qué incluye?



Visión General de la Encuesta



Reporte de Políticas y Prácticas de Beneficios



Reporte detallado de puestos



Regresión de Mercado

Precios de convenio Extensión de beneficios Amedirh

- Opción 1: sueldo base a efectivo total
 - Socios Amedirh → \$ 12,000 MXN + IVA
- Opción 2: sueldo base a remuneración total
 - Socios Amedirh → \$ 15,000 MXN + IVA

welcome to

brighter