

^ NUESTRO TALENTO

Datos 2020

Nuestros colaboradores son uno de los principales diferenciadores de Grupo BMV. Su desarrollo integral representa también el desarrollo y evolución de nuestra Institución, por lo que constantemente buscamos ofrecer las mejores condiciones laborales y conservamos un adecuado equilibrio entre la vida profesional y personal.

Al 31 de diciembre de 2020, contamos con 534 empleados y contamos con una fuerza laboral diversa en experiencia, edad, género, raza, entre otros.



Género



43%



57%

Puesto	2020	
		
Director General / Director General Adjunto	1	5
Director	2	18
Contralor Normativo	1	1
Subdirector	21	34
Gerente	38	63
Especialista	95	116
Analista	70	69
Total	228	306

Son mujeres:



El 43% de nuestra fuerza laboral

El 34% de nuestros líderes (de gerencia a dirección)

El 38% de nuestros gerentes

El 27% de nuestros directivos

El 25% de nuestros directivos con funciones que generan ingresos

El 34% del equipo de tecnología

Edades



< 30 años

28 %



30 – 50 años

60 %



> 50 años

12 %

Diversidad e inclusión



Diversidad e
Inclusión

Garantizamos un ambiente de trabajo basado en la tolerancia y el respeto, independientemente de la nacionalidad, raza, etnia, entre otros. Lo anterior se refleja en nuestras directrices y códigos institucionales.

En 2021 estamos lanzando el programa de diversidad e inclusión, el cuál considerará a tres sectores: 1. Mujeres, 2. Comunidad LGBTQ+ y 3. Discapacidad.

El proyecto está compuesto por dos etapas y culminará en 2022.

En la primera etapa se generarán alianzas con organizaciones sin fines de lucro que acompañen en el diagnóstico de la organización, identificando indicadores, fortalezas, áreas de mejora, así como la generación de un plan de acción para incrementar la representación de estos sectores en la organización.

Lo anterior se acompañará de capacitación para el personal y encuestas de carácter voluntario.

En la segunda fase se implementará el plan de acción y se medirán resultados conforme a los indicadores establecidos.

Estrategia y análisis de información de la fuerza laboral

El área de Factor Humano genera su planeación estratégica con base en la estrategia de la organización, considerando una visión a corto, mediano y largo plazo. De esta forma se detectan las necesidades que tendrá la organización en cuanto al número de empleados, perfil, así como habilidades que estos deberán tener para alinearse a la estrategia organizacional.

Las herramientas que comúnmente utilizamos para recabar y analizar la información de nuestro personal son:

- **Sistema de Factor Humano:**
 - o Evaluación para medir clima organizacional
 - o Evaluación 360°, para medir desempeño cualitativo

- Herramienta para capturar objetivos de desempeño, los cuales mapean con proyectos estratégicos de la organización, así como apego a cumplimiento normativo, auditoría interna, control interno, seguridad de la información, gestión de riesgos y sostenibilidad
 - Asistencia
 - Rotación, identificando las causas de las salidas del personal
 - Descripciones de puestos
 - Oferta de trabajo
- **Plataforma educativa (LMS)**
 - Contamos con la plataforma de LinkedIn learning con más de 7000 cursos para que el personal mejore sus habilidades con disponibilidad 24/ 7
 - Adicional a la oferta que existe en la plataforma, cada perfil tiene asignados cursos indispensables para la realización o refuerzo de sus funciones con base en las necesidades de su área y de sus brechas de competencias
 - Se tiene un Programa de Inducción a Bolsa, el cual es obligatorio para todo el personal que ingresa a laborar en la empresa
 - A través del IPADE Business School se imparte un curso de Liderazgo para la Alta Dirección
 - Por medio de la Escuela BMV se imparten cursos para el personal para reforzar competencias
- **Análisis de competitividad salarial**
 - De manera anual, un tercero lleva a cabo un análisis de competitividad salarial (considerando compensación total) con relación al mercado financiero, tecnológico y estratégico.

En 2021 se está haciendo una migración de la herramienta de Factor Humano a una que permitirá hacer un análisis de información más completo.

La información arrojada nos permite hacer un análisis integral, teniendo en cuenta una planeación de presupuesto de personal, identificando posibles riesgos de salida de personal clave, brechas de habilidades actuales (tanto de competencias técnicas como de habilidades blandas), hasta generar una estrategia de reclutamiento, selección del personal alineada a las necesidades potenciales de la estrategia organizacional.

Por poner un ejemplo, en 2020, en Grupo Bolsa Mexicana de Valores se han abierto nuevas líneas de negocio y se redefinió el rol del área tecnológica, considerando plataformas de transformación disruptivas fortaleciendo la excelencia operativa de la organización.

En ese sentido, se generó una estrategia de TI con visión a tres años, la cual comenzó con una reestructura del personal e identificación de nuevas habilidades, aumentando la experiencia en digitalización, Inteligencia Artificial, Machine Learning, Blockchain, Metodología Agile, entre otros.

En este proceso, el acompañamiento de Factor Humano y el análisis de información del personal fue clave para identificar las brechas y las necesidades de desarrollo del personal actual, así como tener claridad en los parámetros de reclutamiento para las nuevas posiciones. Esto ha ayudado en desarrollar iniciativas en distintas áreas del Grupo, entre ellas, nuestro Depósito Central de Valores Indeval, que representa más del 40% de los ingresos del Grupo BMV (con proyectos de robotización en negocios tradicionalmente manuales) trayendo como resultado mayor agilidad operativa, mejorando considerablemente el servicio.