

México y Centroamérica Estudio de Remuneración

2021

Índice

Editorial Rémy de Cazalet, Senior Managing Director de PageGroup México & Centroamérica.....	3
Acerca de PageGroup	4
Contexto, Retos y Tendencias del Mercado Laboral.....	5
Una mirada a la evolución del trabajo y del talento	7
Perfil de la encuesta.....	7
Meaningful work	8
Confianza en el liderazgo	9
Apoyo de tu equipo de liderazgo.....	10
Ambiente de Trabajo	11
Retención de Talento	12
New Normal.....	14
Page Executive.....	16
Michael Page.....	28
Centroamérica.....	64
Page Personnel	72
Page Interim	103
Page Outsourcing	107
Page Consulting	113
Contacto	115



Editorial

Rémy de Cazalet



Nuestro Estudio de Remuneración a lo largo de los años ha sido una referencia salarial clave para las empresas mexicanas. No obstante, este año además de mostrar dicho informe, nos hemos detenido en todo aquello que nos concierne como empresas y líderes hoy en día para salir adelante.

En PageGroup queremos mostrar a profundidad el sentimiento del talento con respecto a diferentes vertientes; desde la confianza que muestra el mercado con respecto al desarrollo de su vida profesional, hasta aspectos tan relevantes como lo son el “Meaningful work”, cómo el talento siente que su trabajo aporta valor a las empresas, la relevancia del salario emocional y cómo éste se ha transformado de acuerdo a nuestro contexto, la gran importancia de la retención de talento, y finalmente la entrada al “New Normal” y todo lo que conlleva.

Tengo el gusto de presentarles la edición 2021 de nuestro Estudio de Remuneración, donde nuestras marcas Page Executive, Michael Page, Page Personnel, Page Outsourcing y Page Interim nos servirán de guía para el análisis de las posiciones más demandadas del mercado de acuerdo al rango salarial en el que se encuentren.

La información fue recabada mediante el análisis de los salarios brutos mensuales de más de 95,000 profesionales, desde posiciones junior hasta altas direcciones. Este estudio se complementa con la información proporcionada por nuestra red de contactos y clientes de distintas industrias y países.

Nuestro estudio de Remuneración 2021 será una herramienta de consulta para las compañías nacionales e internacionales, que buscan fuentes de información salarial para la toma de decisiones. Asimismo, es un referente para todas aquellas personas pertenecientes al mercado laboral activo.

Ten por seguro que las perspectivas que presentamos a continuación permiten puntualizar los factores que serán importantes en el futuro a corto y mediano plazo.

Espero que este documento sea de gran utilidad y contribuya al desarrollo de tu negocio. Un sincero saludo y mucha salud para todos ustedes y sus familias.

Atentamente,

Rémy de Cazalet
Senior Managing Director de PageGroup
México y Centroamérica



Acerca de PageGroup

PageGroup

MichaelPage

Reclutamiento de ejecutivos para gerencias senior a altas direcciones. (exceptuando miembros del Board).

PagePersonnel

Reclutamiento de profesionales para posiciones de soporte a gerencias medias.

PageExecutive

Selección de posiciones de Alta Dirección (Country Managers, CEO's, Board Members, VP & Direcciones).

Page Interim

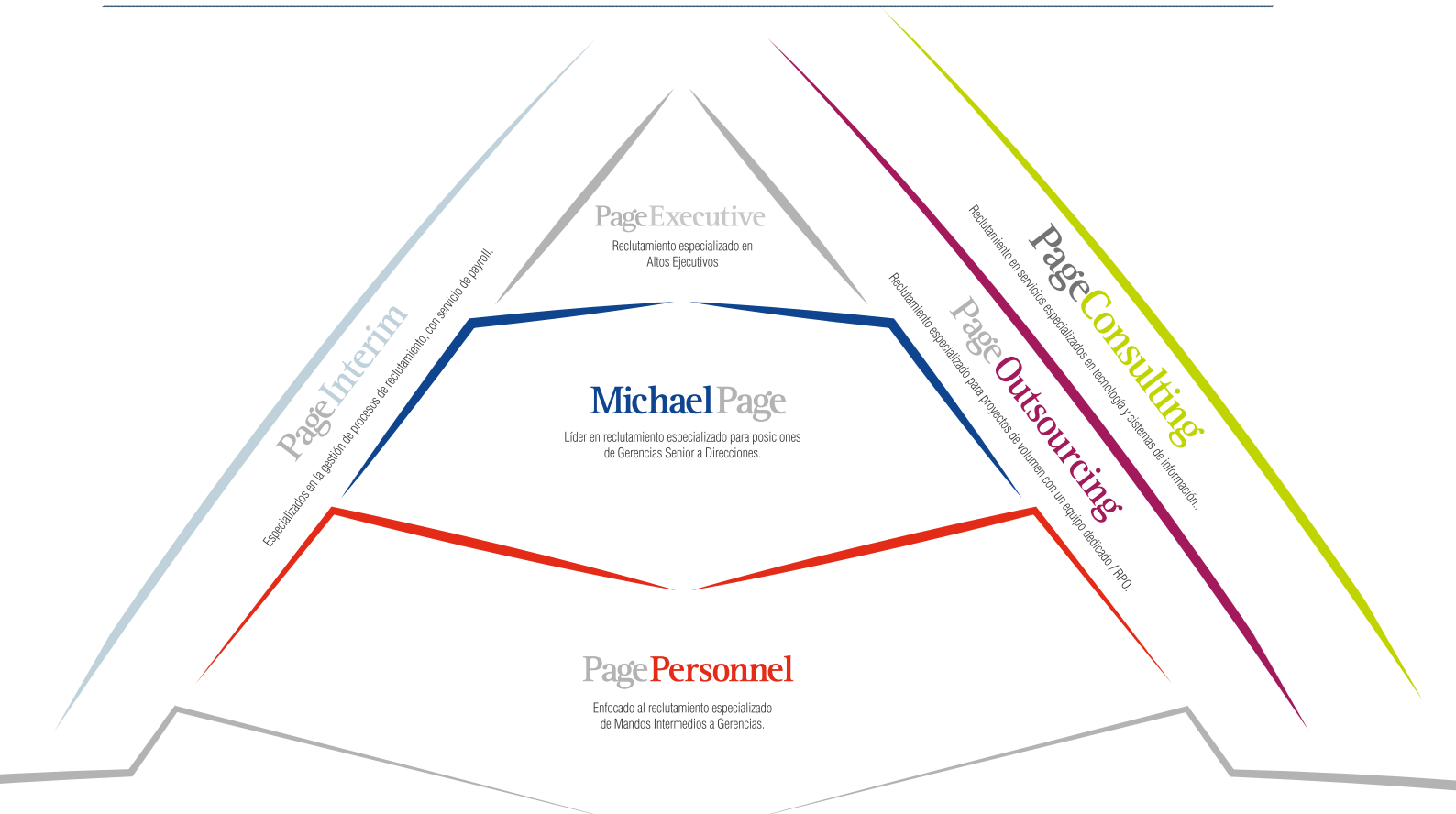
Reclutamiento y administración de profesionales para proyectos temporales de personal cualificado.

Page Outsourcing

Reclutamiento especializado para proyectos de volumen con un equipo dedicado / RPO u outplacement.

PageConsulting

Empresa especializada en la externalización de servicios especializados en tecnología y sistemas de información.



Contexto, Retos y Tendencias del Mercado Laboral

Adicional a la encuesta que realizamos para nuestro Estudio de Remuneración 2021, en PageGroup contamos con la encuesta de Confianza Laboral o también conocida como JACI (Job Confidence Index) por sus siglas en inglés, que se realiza constantemente a nuestros candidatos. Ésta nos ayuda a medir el sentimiento del talento con respecto a su situación profesional. Y es de ahí que partimos para realizar nuestro estudio.

Actualmente, las empresas se han percatado de la gran importancia que tiene la **buena comunicación del equipo de liderazgo dentro de una organización**. Esto ha sido de vital importancia para poder enfrentar todos los retos que cualquier empresa ha tenido en los últimos meses. Bajo esta premisa, le preguntamos al talento cómo se siente al respecto, y el 38% nos contestó que está muy satisfecho con la comunicación de sus líderes, mientras que el 32% considera que la comunicación de la visión del futuro fue satisfactoria.

Por otro lado, se ha puesto sobre la mesa el tema de los cambios de carrera. Es posible que por el contexto que estamos viviendo, muchas personas se han visto en la necesidad de realizar alguna transformación en este aspecto. **El 66% de las personas que aplican a nuestras vacantes considera que la situación generada por el COVID 19 impactará en las expectativas de carrera durante los próximos 2 años**. Asimismo, el 23% se encuentra preocupado por su situación laboral en los próximos 12 meses, mientras que solo el 20% se siente seguro. El 20% de nuestros aplicantes nos comentan que les gustaría regresar a su lugar físico de trabajo, aunque se sienten un poco nerviosos al respecto. Más adelante ahondaremos con mayor profundidad en este tema tan relevante como es el “New Normal”.

Lo que sí es seguro es que la contingencia sanitaria ha marcado un parteaguas no sólo en el mercado laboral, sino en el ámbito general, obligando a **todos los sectores económicos a replantear sus estrategias internas para alcanzar los objetivos de**

negocio, sin descuidar el principal activo que tienen: su gente.

La pandemia aceleró principalmente los procesos digitales, con foco en la necesidad de una transformación de los líderes hacia un modelo basado en la empatía, la conexión con los equipos y en darles herramientas que les permitan autonomía para la continuidad del negocio.

Muchas compañías están empezando a valorar el talento por su potencial de desarrollo, más que por sus habilidades técnicas. Podemos observar que ahora al buscar talento se valoran más a los perfiles por sus competencias y cada vez se pueden ver más ejemplos de gente pasando de una industria a otra, cuando antes esto era una limitante; lo cual renueva y brinda innovación al modelo tradicional de reclutamiento.

Iniciativas de inteligencia artificial dentro del mercado se han acelerado especialmente para la atracción y reclutamiento de los candidatos, que están siendo utilizadas no solo para una mayor eficiencia en los procesos sino para también fomentar la diversidad e inclusión de los mismos, rompiendo sesgos inconscientes desde el inicio de los procesos.

Bien sabemos que los miles de empleos se han perdido a causa de la crisis por la pandemia, tan sólo en el segundo trimestre del año, la economía nacional registró una contracción histórica, debido al freno en las actividades productivas, que fueron golpeadas por los efectos de la pandemia. De acuerdo con el Inegi, **el Producto Interno Bruto (PIB) se desplomó 17.1% en el periodo de abril y junio respecto al trimestre anterior**.

Asimismo, el PIB de las actividades secundarias, que es la industria y manufactura, descendió un 23.4%, el de las terciarias, que corresponde a los servicios, bajó un 15.1% y el de las primarias, que comprende a la agricultura, tuvo un retroceso del 2%.

En cuanto a la tasa interanual en cifras originales, el PIB registró un descenso del 18.7% en el trimestre, frente al 18.9% de la estimación preliminar de julio. La expectativa es que la economía del país se contraerá un 10% este año. Un escenario difícil para el cual deben prepararse las compañías.

Hoy por hoy, **el reto para el mercado laboral es adaptarse rápidamente a los cambios**. Hallar perfiles resilientes que

sean capaces de liderar equipos digitales y a distancia. La anhelada productividad llegará por sí sola, siempre que la empresa se forje bajo una línea de liderazgo mucho más humano.

Las empresas ya se dieron cuenta que el salario emocional y bienestar de los colaboradores nunca antes tuvieron tanta importancia como ahora. Y el escenario actual demostró que estos son los pilares que motivan a una persona, y que la hacen “ponerse la camiseta”.

Dentro de las tendencias que vemos para el mercado laboral prolifera el humanismo, el auge de medios digitales para “acotar” distancias, el enfoque de agilidad, los incentivos centrados en el bienestar físico, mental y emocional de la gente, el cuidado a la persona, un gran sentido de la escucha, el trabajo por objetivos alcanzables, y sobre todo, el equilibrio de la vida personal y profesional. Parecieran conceptos difíciles de alcanzar, pero una vez que se incorporan en el *must* organizacional, el camino se torna mucho más fácil.

Por nuestra parte, en el segundo trimestre del 2020, realizamos el estudio de “Expectativas y Aprendizajes en el contexto de Covid-19”, que nos ayudó a tener una muestra sobre las acciones que las empresas a nivel Latinoamérica estaban tomando en su momento. Dicho estudio mostró que **el 72% de las compañías, una vez que inició la cuarentena, congelaron muchos de los procesos de contratación en las organizaciones como una acción para reducir costos**. Asimismo, el 64% de las compañías en la región no tenían considerado una reducción en su nómina, sin embargo, el 60% de las empresas consideraban que el área con mayor afectación por desvinculaciones sería la de las de operaciones.

Si bien este estudio funciona como una guía para el mercado laboral, es importante considerar que en este periodo se presentaron afectaciones salariales de forma general en gran parte de los sectores. Tomando esto a consideración y las necesidades del mercado hoy en día, en esta edición de nuestro Estudio de Remuneración te presentaremos los aspectos más relevantes en la gestión de talento, como: **meaningful work, confianza en el liderazgo, ambiente de trabajo, retención y new normal**, así como una muestra salarial de las posiciones más relevantes del mercado laboral actual.

Una mirada
a la evolución
del trabajo
y del talento





Perfil de la encuesta

Adicional a las entrevistas a más de 95,000 profesionales a lo largo del año para realizar este estudio, encuestamos a más de 3,500 personas para conocer a profundidad la perspectiva del talento de hoy, con respecto a distintos factores como: el “meaningful work” o trabajo de valor, la confianza en los equipos de liderazgo y apoyo que se recibe de ellos, el ambiente de trabajo, la retención de talento y finalmente, el “New Normal”.

Esperando que esta información sea de gran utilidad, a continuación, presentamos nuestros principales hallazgos.

Perfil de los Encuestados Generación



Rol más reciente

- 19,7% Analista / Asistente / Especialista
- 52,1% Coordinador / Gerente JR / Gerente Senior
- 19,0% Subdirectos / Director
- 9,3% Director Ejecutivo C-level



El 35% labora en compañías con más de mil empleados.

Último grado de estudios

- 2,5% Bachillerato
- 12,0% Carrera sin titulación
- 37,5% Titulado
- 12,6% Especialización
- 34,6% Maestría
- 1,2% Doctorado



Situación actual





Meaningful work

Hoy en día se habla mucho sobre **“Meaningful work”**. No existe una estricta definición sobre esta modalidad, ya que su concepto puede variar dependiendo de la perspectiva. Sin embargo, en distintos foros podemos ver que está fuertemente relacionado en cómo el trabajo de una persona contribuye a una cierta causa*. En este sentido, hemos enfocado una parte de nuestro estudio en este **trabajo de valor** que hoy en día es tan importante porque ha demostrado que puede incrementar el compromiso de los profesionales con su trabajo.

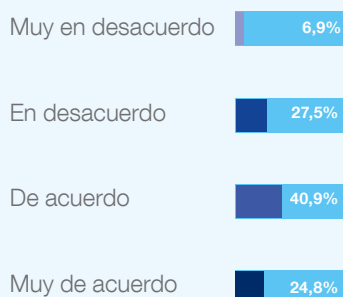
¿Cómo saber que tus empleados sienten este valor en su trabajo? Es importante que toda empresa tenga un propósito y misión muy clara. Teniendo esto en cuenta, es muy posible que tus empleados lo conozcan muy bien, sin la necesidad de estarlo comunicando millones de veces. Cuando una empresa tiene un propósito claro y su propuesta de valor como empleador va en torno a esto, será más sencillo atraer y mantener empleados que encuentren valor y compromiso en su trabajo.*

Con este preámbulo, te invitamos a conocer lo que nuestros encuestados opinaron sobre el tema.

- El 63% de los encuestados siente que su contribución a la empresa en su rol más reciente generó mucho valor. **Sobre todo, teniendo como contexto los retos que las empresas han enfrentado en los últimos meses. Es posible que este porcentaje sea aún más alto de lo normal, debido al compromiso de los trabajadores por sacar adelante su empresa durante esta crisis.**

- El 49% considera que tuvo la libertad de tomarse un descanso en el transcurso del día, mientras que apenas el 8% indica que no tuvo esa libertad. **Es cierto que esta crisis ha llegado a cambiar lo más profundo de las estructuras de trabajo. Considerando esto, es importante delimitar bien los tiempos de descanso de los profesionales para así continuar con el compromiso y entrega de los mismos.**
- **El 54% sintió responsabilidad de tomar decisiones dentro de su campo de trabajo.**

- **“Siento que mi potencial fue maximizado por la compañía”**



- **El 90% está alineado con el propósito y misión de la empresa, apenas un 5% indica que no conoce el propósito ni misión de la empresa, que como lo mencionamos anteriormente, este factor es determinante para considerar que una empresa cuenta con empleados que encuentran valor en su trabajo.**

“En el mundo en el que vivimos actualmente es muy importante tener un propósito en común relacionado al trabajo de valor. Esto es y será un factor determinante para el compromiso de los colaboradores a largo plazo dentro de una organización. Al estar conectados con un propósito encuentran un factor intangible e importante en su día a día. Esto genera compromiso, motivación y un bienestar emocional relacionado a la sensación de logro y de hacer la diferencia en la sociedad.”

Elizabeth Paullada,
Directora de Page Personnel
y Page Interim



Confianza en el Liderazgo

Hoy por hoy, hablamos mucho del liderazgo en tiempos de crisis y lo que esto conlleva. Y es a partir de esto que podemos recordar lo que uno de nuestros foros más relevantes al inicio de nuestros días en cuarentena, [“Cómo manejar la crisis a través de un liderazgo efectivo”](#), nos hizo reflexionar. Existen varias palabras clave en este contexto, pero sin duda una de ellas es la palabra “confianza”; los líderes deben poder darla a sus empleados, y viceversa, que los empleados sientan esta misma confianza por parte de ellos*.

Recordando este foro, hablábamos sobre la importancia de la comunicación efectiva y la transparencia organizacional. Ambos factores ayudan a generar empatía y confianza de los empleados para con sus líderes*. Sobre todo, en momentos de incertidumbre como los que hemos vivido, ha sido de vital importancia para mantener el compromiso del talento que busca sacar adelante a su compañía.

Para algunas personas estar más cerca de su equipo de liderazgo, incluso a nivel personal puede ser de gran valor. Sin embargo, **el 41% de nuestros encuestados indica que el equipo de liderazgo de su empresa actual no se acerca para conocerlo a nivel personal, pero sí consideran importante que lo hagan, mientras que el 43% comenta que sí se siente cerca de su equipo de liderazgo y que esto fomenta mayor confianza en ellos.** El talento más joven (*Centennials*) siente a su equipo de liderazgo mucho más cercano, y por el otro lado la “Generación X” (34-59) no siente que el equipo de liderazgo sea cercano, pero considera importante que lo hagan.

Desde la perspectiva de nuestros encuestados, hay 3 objetivos claros en donde el equipo de liderazgo debe enfocarse más:

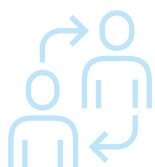
- **Tener una visión y dirección clara con un 79%**
- **Invertir continuamente en el talento con un 52%**
- **Transparencia y honestidad con un 53%.**



“La confianza es algo que se trabaja con consistencia, transparencia, sinceridad y autonomía. No deberemos solo crear este vínculo con nuestros colaboradores más próximos, pero propiciar un ambiente de total confianza en la organización, donde pares y equipos distintos se sientan seguros en compartir las buenas prácticas y las áreas de oportunidad para que todos avancen y crezcan unidos en el mismo propósito.”

João Nunes,
Managing Director de Michael Page
México y Centroamérica

*Fuente: Michael Page (2020), Webinar “Cómo manejar la crisis a través de un liderazgo efectivo”, retomado de michaelpage.com.mx



Apoyo de tu equipo de liderazgo



En tiempos donde las estructuras sociales se han movido más que nunca, los profesionales han roto paradigmas sociales muy importantes como es la posibilidad de realizar el trabajo desde casa. ¿Cuántas empresas no creían en la posibilidad de hacerlo? ¿En que la productividad no sería la misma? Hoy, gracias a la necesidad del contexto y el apoyo de los equipos de liderazgo, los trabajadores han demostrado que sí es posible. La confianza y el compromiso del talento han demostrado que incluso se puede llegar a mejorar la productividad de una empresa. Sin embargo, esto no sería posible sin el apoyo de los equipos de liderazgo. Impulsando a sus empresas a dar a sus empleados las herramientas tecnológicas necesarias para llevarlo a cabo, empatizando con la vida familiar de cada uno de sus empleados y las necesidades que surgen a partir de esta nueva normalidad. Y finalmente, fomentando el desarrollo y la capacitación de los profesionales incluso a través de los medios digitales.

Aún queda mucho por hacer. Más de la mitad de nuestros encuestados (53%) considera que la empresa no ha invertido en su desarrollo y coaching profesional.

Y posiblemente este tema va mucho más allá del contexto actual.

Pero, por otro lado, el 50% considera que su equipo de liderazgo se ha adaptado bien a la transformación digital y al cambio. Siendo las industrias de: Minería, Recurso Humanos y Aeronáutica las que muestran un porcentaje mucho más alto al decir que están de acuerdo con que sus equipos de liderazgo se han adaptado bien a la transformación digital

“La gestión de equipos a distancia, ha sido un reto con un éxito inesperado, en donde se ha demostrado que la transformación del *mindset* de una empresa y la adaptación a la tecnología, han sido un gran aliado para el cambio.”

Fernanda Páez,
Directora de Michael Page



Ambiente de trabajo

“La prestación emocional más valorada por el talento que busca hacer una larga carrera profesional dentro de una empresa es el clima laboral, esto hace que los grandes líderes busquen fortalecer el sentido de pertenencia y mejorar la cultura de la compañía.”

Javier Torre,
Managing Director Michael Page y Page
Executive Monterrey

El ambiente de trabajo es un elemento muy importante dentro de la cultura de una empresa. Incluso, es considerado parte de la propuesta de valor de algunas compañías. De hecho, las empresas con elevados índices de retención de colaboradores y altos niveles de satisfacción laboral tienen algo en común, comprenden la importancia de una buena cultura de trabajo. Existen diversas variables que pueden fomentar esta cultura o buen ambiente de trabajo. Entre algunas de ellas se encuentra:

- Ser receptivo a las necesidades de los colaboradores.
- Contar con flexibilidad laboral en términos de horarios y home office. El 51% de las empresas en donde laboran nuestros encuestados cuentan con flexibilidad para trabajar fuera de la oficina en horario laboral.
- Fomentar el desarrollo continuo de los empleados. El 48% considera que ha recibido asesoría adecuada sobre su lugar de trabajo.
- Realizar actividades de integración social junto con la actividad comercial de la empresa.
- Tener sesiones de retroalimentación abierta y sincera. El 47% indica estar de acuerdo en que ha tenido

la oportunidad de dar su opinión en su trabajo.

- La dinámica de trabajo es uno de los factores de mayor relevancia cuando de ambiente de trabajo se habla, el 68% de nuestros encuestados indica que la dinámica de trabajo con su equipo es colaborativa, en segundo lugar, con un 63% consideran que es una dinámica, donde resuelven problemas y en tercer lugar con un 48% la dinámica con el equipo es más bien empática y comprende la situación de cada uno.
- Crear incentivos adicionales más personalizados. Por ejemplo, las actividades de responsabilidad social son un gran incentivo para algunos empleados. **El 51% considera importante que la empresa esté comprometida con las actividades de responsabilidad social, mientras que el 43% indica que es de gran importancia.** Según el Centro Mexicano para la Filantropía (Cemefi), en 2020, 95 empresas grandes y 218 PyMEs obtuvieron el distintivo ESR (empresa socialmente responsable). Esto invita a las empresas a poner mayor foco en el desarrollo de actividades de responsabilidad social, no solo con el objetivo de tener un mundo o una comunidad mejor, sino también para incentivar el compromiso de la gente.
- Y finalmente, tener un ambiente de trabajo diverso e incluyente. En muchos estudios se habla de la importancia de mantener la diversidad e inclusión dentro de la agenda de las empresas, sin embargo, pocos hablan de la amplitud de este tema. Pues la diversidad e inclusión normalmente está relacionada con temas de orientación sexual o diversidad de género, pero existen diversas variables que no podemos dejar de tomar en cuenta como: la edad, religión, discapacidad, entre otras.

El 48% de nuestros encuestados indica que la empresa para la cual labora está comprometida en fortalecer sus políticas de diversidad e inclusión. Las acciones de diversidad que promueven las empresas en donde trabajan son:

- * Diversidad de género con un 60%
- * Edad 53%
- * Cultural 39%
- * Orientación sexual 34%.

“A veces podemos olvidar que el clima laboral es uno de los factores más importantes para el buen funcionamiento y crecimiento de una organización, no solo es el salario, o el crecimiento laboral lo que busca un empleado; si no también sabemos que las personas deciden quedarse o aceptar entrar a una empresa por el hecho de tener un ambiente de trabajo positivo.

Para mí la clave de una atmósfera positiva de trabajo es la confianza entre los equipos, el acceso claro a la información, la coherencia de los líderes, además del liderazgo colaborativo; en conjunto con otros factores un buen ambiente laboral da como resultado empleados motivados, estabilidad laboral, bienestar mental y sin duda un mejor nivel de productividad.”

Jorge Guerrero,
Director de Michael Page Monterrey



Retención

La retención del talento hoy más que nunca es un tema clave para las empresas. Si bien es cierto que actualmente las compañías enfrentan uno de los retos más grandes de su historia, muchas de ellas han descubierto que la clave para salir adelante está en el talento. ¿Cuál es este talento? Aquellos profesionales que no sólo traen puesta la camiseta y hacen todo para sacar adelante su negocio, sino aquellos que le dan un valor a su trabajo.

En estudios de años anteriores, hemos hablado de otros motivadores que incentivan la retención del talento, como es el caso de los beneficios no monetarios que las empresas dan (autos, celulares, seguro, vales de despensa,

entre otros). Y aunque éstos, no dejan de ser importantes, hoy en día nos hemos enfocado en otros motivadores, que por el contexto actual han tomado mayor relevancia, como es el caso del “meaningful work”, la confianza que genera un equipo de liderazgo, y la cultura o ambiente de trabajo de una empresa. Cada uno de estos factores fortalecen la retención del talento. Hoy por hoy, un empleado que encuentra sentido o valor en su trabajo, y a su vez, cuenta con un equipo de liderazgo en el que puede confiar, y que finalmente es parte de una empresa con una cultura lo suficientemente sana y abierta para adaptarse a una nueva normalidad, es un empleado que tiene un nivel de compromiso muy alto con su empresa. Cuidar al talento hoy en día es

indispensable para que las empresas puedan afrontar los retos que vivimos en la actualidad.

- El **49%** de nuestros encuestados se siente orgulloso de decir a otros la empresa en la cual labora.



4,8%
Muy en desacuerdo



12,9%
En desacuerdo



49,3%
De acuerdo






32,9%
Muy de acuerdo



- Hoy en día, las estrategias de Employer Branding siguen evolucionando cada día y buscan adaptarse a las necesidades de un mercado cada vez más diverso. Algunos de los factores que pueden influenciar la decisión de aceptar una nueva oferta de trabajo son: **63% beneficios monetarios, 40% la cultura de trabajo y con el mismo porcentaje el que maximicen el potencial de las personas, 37% las condiciones de trabajo y con un 30%**

los programas de capacitación y entrenamiento. La remuneración económica ya no es el único factor clave para atraer talento a las empresas, es importante conocer lo que busca el mercado del talento y adecuar tu oferta de valor. Si analizamos las respuestas de acuerdo con la edad de nuestros encuestados podemos ver una tendencia más clara sobre sus prioridades al momento de aceptar una oferta de trabajo.

“La retención del talento es un fuerte factor de competitividad para las empresas y cada vez más está en la orden del día de las compañías, con inversiones en políticas y prácticas que mantengan valorados, motivados y comprometidos a sus empleados.

	CENTENNIALS	MILLENNIALS	GENERACIÓN X	BABY BOOMERS
	Cultura de trabajo	Beneficios monetarios	Beneficios monetarios	Beneficios monetarios
	Equipo de liderazgo	Maximizan el potencial de la gente	Cultura de trabajo	Maximizan el potencial de la gente
	Maximizan el potencial de la gente	Cultura de trabajo	Maximizan el potencial y condiciones de trabajo	Cultura de trabajo

Invertir en retención de talento tiene grandes beneficios, algunos de los principales son incremento en la productividad, que incluso genera sana competencia entre los colaboradores (profesionales que se sienten valorados potencializan fuertemente su desempeño), un clima laboral más positivo, inclusivo y diverso, y la optimización de recursos humanos y financieros, además de aportar al valor de marca que favorece la atracción de talento”

- Cuando de retención se habla, tener una línea de comunicación abierta y cercana nos ayudará a entender los motivadores de nuestros colaboradores y así tomar las acciones necesarias en el momento correcto para retener al mejor talento. Al preguntarle a nuestros encuestados qué acción por parte del equipo de liderazgo lo hubiera mantenido en su empresa anterior, estas fueron sus respuestas:
 - * Programa de capacitación y plan de desarrollo **57%**
 - * Incremento salarial **51%**
 - * Beneficios no salariales como más días libres, entrenamientos, flexibilidad, etc. **35%**

Fabricia Antunes,
Directora de Page Outsourcing México



“Está probado que la retención de talento es un elemento clave del éxito de una compañía. Es de suma importancia para las empresas tener en mente que la retención empieza desde el primer día con un excelente onboarding.”

Denis Daniliuc,
Director de Michael Page



New Normal

Nunca se habló tanto de una nueva forma de vivir como ahora. El impacto del contexto actual llegó a mover las raíces y estructuras de todas las personas. No cabe duda, que la capacidad de adaptación ha sido de las habilidades más valoradas en esta nueva normalidad. Quizás a algunos les costó más trabajo que a otros este proceso de adaptación, sin embargo, todos hemos tenido que hacerlo para no quedarnos atrás.





Uno de los principales aspectos que más nos impactó como empresas e individuos fue el uso de la tecnología, para algunos fue todo un reto adaptarse a esta nueva forma de trabajo a larga distancia y con el uso de herramientas digitales. Sin embargo, la perspectiva de nuestros encuestados sobre el impacto que tuvo el uso de la tecnología en su forma de trabajo es en general positiva: (resaltar) El **49.5%** indica que le dio la **oportunidad de mejorar sus habilidades**, siendo las industrias de Educación, sector público y Recursos Humanos los que tienen los porcentajes más altos con más de un **60%**. El **49.2%** dicen ser **más productivos**, con industrias como Marketing & Digital, y Minería los que cuentan con más altos porcentajes. El **40%** **mejoró la calidad de su trabajo**, mostrando un repunte en la industria aeronáutica con un 70%. El 35% los ayudó a **actualizar sus competencias laborales**, siendo el sector Educación el más alto con un 54%, seguido de Healthcare con 42%. Por último, el **34%** comenta que los ayudó a **enfocarse más en los aspectos más interesantes y valorables de su trabajo**, en este caso la industria del Entretenimiento mostró el resultado más alto con un 52%.


A raíz de la evolución que la pandemia dejó a su paso, tanto las organizaciones como el talento han tenido que buscar también

dicha evolución, el mundo laboral entre otros no será el mismo, sin embargo, también trae la oportunidad de mejorar las habilidades y competencias del talento que llevará a las empresas a una recuperación más acelerada y sostenible.

- **De acuerdo con nuestros encuestados los perfiles que cobrarán mayor relevancia en esta nueva normalidad son los perfiles de innovación y tecnología, que lideren la transformación digital en las empresas (35%), seguido de perfiles estratégicos que aceleren la recuperación del negocio (31%) y finalmente perfiles financieros que ayuden a la optimización de recursos y por lo tanto estabilidad de empresa (16%).**

- Hablando de talento en esta nueva normalidad, desarrollar y fortalecer las competencias puede ser un gran diferenciador al momento de buscar una oportunidad laboral o crecer dentro de la organización. Según nuestros encuestados, las competencias más importantes en esta nueva normalidad son:

- »  **66%** es la adaptación
- »  **34%** la capacidad de solucionar problemas
- »  **29%** considera que la resiliencia
- »  **26%** la comunicación efectiva

- »  **25%** el trabajo en equipo

Asimismo, con respecto a estas mismas competencias tan importantes para esta nueva forma de trabajo, preguntamos a nuestra audiencia, ¿qué tan desarrolladas consideran que tienen dichas competencias?

- »  Adaptación – **60% Muy desarrolladas**
- »  Capacidad de solucionar problemas – **65% Muy desarrolladas**
- »  Resiliencia – **47% desarrolladas**
- »  Comunicación efectiva – **51% desarrolladas**

Competencias con las que se siente más confiados

- » Responsabilidad
- » Sentido de compromiso e integridad
- » Confianza

Competencias que consideran tiene menos desarrolladas:

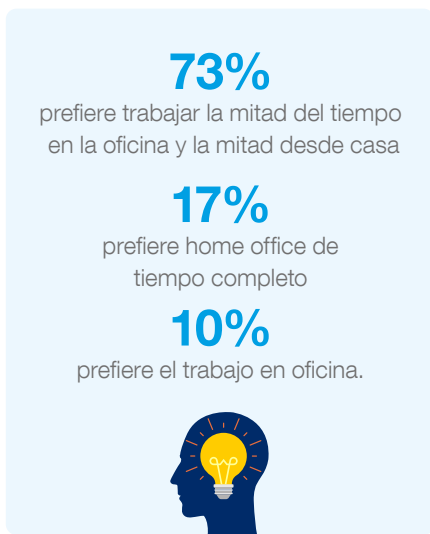
- Delegar
- Empatía
- Impulsar y gestionar la innovación
- Negociación

Aquí el liderazgo juega un papel fundamental en el desarrollo de los colaboradores para alcanzar su máximo



- Mucho se ha hablado de las nuevas formas de trabajo, como el trabajo remoto, trabajo de tiempo completo en el lugar de trabajo, en cada industria puede funcionar de diferentes maneras, lo que es una realidad es que hoy es un tema que ya está sobre la mesa y algunas están evaluando estas nuevas formas de trabajo.

¿Qué piensan los profesionales sobre este tema?



Es importante escuchar y conocer los motivadores del talento para tomar decisiones más acertadas y que motiven a los empleados. Un aspecto importante y que hemos hablado anteriormente en otros estudios son los beneficios no monetarios. Éstos son parte muy importante del salario del empleado y pueden llegar a ser grandes motivadores. Sin embargo, lo que el empleado valoraba ayer, hoy puede ser totalmente diferente.

En términos generales los beneficios más demandados son:

- » Seguro médico con un 57%
- » Descuentos en pólizas de seguros adicionales con un 36%
- » Tarjetas de rewards (entretenimiento digital) con un 53%.

Las prioridades de cada persona pueden variar de acuerdo con la manera en la que se encuentran trabajando, ya sea desde casa tiempo completo, en el lugar de trabajo y bajo una modalidad flexible. A continuación, les mostramos los 3 beneficios más demandados de acuerdo con la modalidad de trabajo que les gustaría tomar:

Los que prefieren...

	Home office tiempo completo	Trabajo en oficina	50% home office - 50% trabajo en oficina
	Seguro Médico	Seguro Médico	Seguro Médico
	Descuentos en Pólizas de seguros adicionales	Horario flexible de trabajo	Descuentos en Pólizas de seguros adicionales
	Tarjeta de rewards (entretenimiento digital)	Tarjeta de rewards (entretenimiento digital)	Tarjeta de rewards (entretenimiento digital)

Como podemos ver, el seguro médico sigue siendo el más valorado al igual que en 2020, sin embargo, vemos algunas diferencias con respecto a las Tarjetas de Rewards que quizás anteriormente no eran tan comunes.

“El contexto actual nos ha exigido ir más allá de la implementación del teletrabajo, de la innovación de los puestos de trabajo y del cambio cultural en las empresas. Incluso, nos ha hecho hablar más de las competencias blandas como la empatía y la confianza. Ha permitido a las personas mejorar su proceso de autoconocimiento e identificar cuáles son las competencias que les puedan hacer brillar más en cuanto todo esto pase. La capacidad de adaptación, resiliencia, inteligencia emocional y creatividad e innovación son de las habilidades blandas más destacadas en la actualidad, principalmente por la necesidad de aprender a reinventarnos, a buscar alternativas y a ser ágiles.”

Thalita Doering
Senior Executive Manager de Michael Page

“La situación presente y futura, le ha dado la oportunidad a las personas y organizaciones de repensar la forma en la que hemos trabajado, generar nuevos aprendizajes y romper viejos paradigmas, logrando así redefinir los objetivos y competencias que nos permitan evolucionar en un entorno más dinámico y retador.”

Oliver Odreman
Director de Page Personnel

A man with short grey hair and a beard, wearing black-rimmed glasses and a dark navy blue suit jacket, is shown in profile from the chest up. He is smiling broadly while holding a black smartphone to his ear with his right hand. The background is a blurred indoor setting with warm, golden light. The text 'Page Executive' is overlaid in a white serif font across the middle of the image.

Page Executive



Page Executive

El liderazgo, habilidades y gestión de Altos Ejecutivos vivió una gran transformación durante este año, respondiendo así al llamado de un mundo en crisis, lleno de incertidumbre y cambiante. Hoy más que nunca el equipo de liderazgo de las compañías enfrentó uno de los retos más importantes en la historia, y generando como consecuencia nuevas formas de liderar que los ayuden a integrar la transformación a todo nivel.

Sin duda, la revolución digital aceleró su paso con la llegada de la pandemia, desafiando jerarquías, modelos de negocio y formas de trabajo. Esto llevó al CEO a reinventar su significado dentro de la organización, impulsando la apertura a las nuevas oportunidades que el manejo de datos trae consigo. Algunos atributos que el CEO de hoy debe tener son: Agilidad como habilidad y enfoque para la transformación. Pensamiento crítico y comprensión firme de qué información es importante para realizar su trabajo y qué información no lo es. Saber aprovechar la tecnología y las nuevas habilidades que ésta aporta a su organización. Debe comprender cómo monitorear, medir y dominar el éxito.

Por otro lado, posiciones clave como el CFO cada vez toma más relevancia desde una perspectiva mucho más allá de los números. A medida que el mundo se transforma con la digitalización, automatización y nuevas formas de trabajo, entre otros, las habilidades cobran cada vez más importancia. Hoy, el CFO debe enfocarse en generar confianza a toda la organización mientras mantiene su papel de “conciencia” de la empresa, con una visión más allá de los números, que busca el desarrollo de habilidades interpersonales, de liderazgo estratégico, empático y con un sentido digital.

Asimismo, otro rol que mostró una gran evolución y que hoy ocupa un lugar más grande en la mesa es el CHRO. Su rol se ha vuelto mucho más estratégico, como un verdadero Business Partner para el negocio. El CHRO hoy más que nunca debe entender realmente al negocio para generar un impacto, conectar genuinamente con el propósito de la compañía, y así atraer y retener al talento, mostrando agilidad en la toma de decisión y transformando la experiencia de los colaboradores.

Otra tendencia que se volvió una realidad para muchos y que transformará la forma de gestión es el trabajo remoto que implica un gran reto para el liderazgo a distancia. Los equipos a distancia requieren un esfuerzo para construir y conducir a la productividad. La pandemia brindó una gran oportunidad a las empresas para demostrar que el trabajo a distancia es posible y que además si se lleva a cabo de manera efectiva y con el liderazgo adecuado tiene grandes recompensas para el negocio en términos de compromiso y el rendimiento. El reto para los líderes es y será crear una cultura y compromiso a distancia, transformar y fortalecer ciertas habilidades que los ayuden a lograrlo y así atraer y retener al mejor talento sin importar en donde se encuentren.

Con este preámbulo, te invitamos a conocer más sobre las tendencias en las principales industrias y las ofertas salariales marcadas por el mercado de posiciones C-level.





Metodología

Nuestro Estudio de Remuneración 2021 se basa en entrevistas realizadas en los últimos 12 meses a más de **95,000 profesionales**, así como en la información recabada a través de nuestra red de contactos y clientes de empresas nacionales e internacionales, pequeñas, medianas y grandes.

El estudio se llevó a cabo con base en las siguientes características:

	TIPO DE EMPRESA	FACTURACIÓN ANUAL
P	Pequeña	+ de 50 Millones de dólares
M	Mediana	50 a 150 Millones de dólares
G	Grande	150 a 250 Millones de dólares
XG	Extra Grande	+ de 250 Millones de dólares
XGMX	Extra Grande Mexicana	+ de 250 Millones de dólares



Los sueldos representan el valor promedio del mercado laboral expresados en rangos (mínimo y máximo) en función del tamaño de las empresas.

Asimismo, éstas pueden variar de acuerdo a la experiencia y conocimientos técnicos de cada persona

Si bien este estudio funciona como una guía para el mercado laboral, es importante considerar que en este periodo se presentaron afectaciones salariales de forma general en gran parte de los sectores. Tomando esto a consideración y las necesidades del mercado hoy en día, en esta edición de nuestro Estudio de Remuneración te presentaremos los aspectos más relevantes en la gestión de talento, como: meaningful work, confianza en el liderazgo, ambiente de trabajo, retención y new normal, así como una muestra salarial de las posiciones más relevantes del mercado laboral actual.



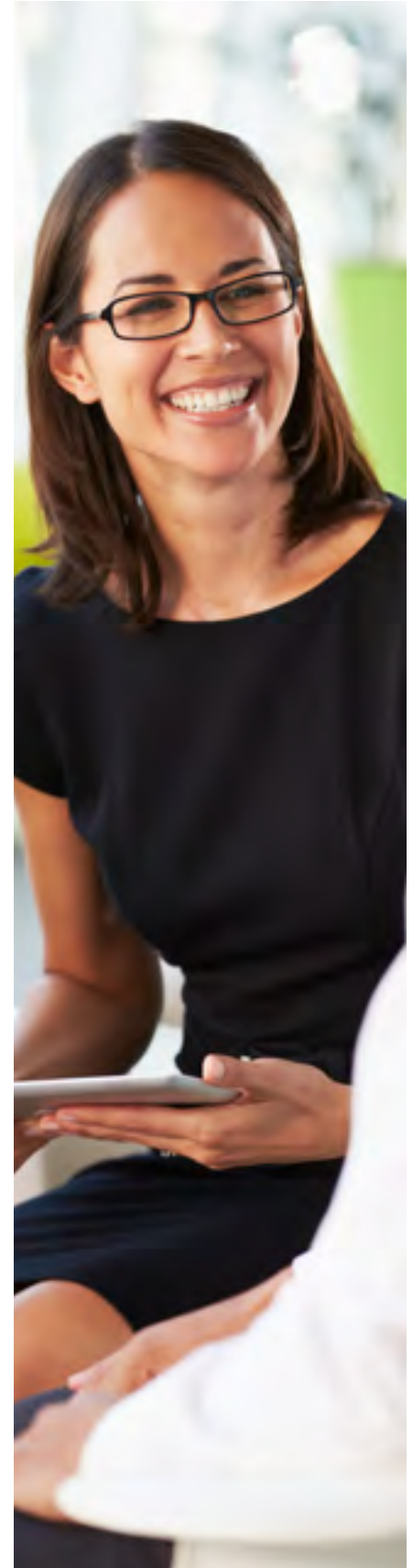
Comparativo de Beneficios

La estrategia de compensación de una organización es mucho más que sólo el salario; un programa de remuneración total considera desde la composición de la fuerza laboral incluyendo los diferentes niveles de la organización y la demografía de los empleados hasta temas como el balance vida trabajo y la motivación.

Hoy más que nunca el componente de la compensación no monetaria cobra mayor relevancia con elementos como flex-work, trabajo en casa o más días de vacaciones, aspectos que durante 2020 fueron la normalidad de muchas empresas y que será fundamental incluir

en los esquemas de compensación de las empresas. Los beneficios de contar con una estrategia bien definida son claros, ya que afectan positivamente la retención del talento y su compromiso con la empresa, lo que permite alcanzar los objetivos del negocio.

En este estudio presentamos una tabla general de beneficios para Altas Direcciones que puede ser de utilidad para que nuestros clientes puedan hacer un comparativo con las prácticas de mercado.



Centro Sur / Norte	Altas Direcciones
Bonos e Incentivos	30%
Automóvil	\$600,000
Vales de Gasolina	tope de ley
Vales de Despensa	tope de ley
SGM Mayores	✓
SGM Menores	✓
Seguro de Vida	✓
Fondo de Pensión	✓
Fondo de Ahorro	tope de ley
Días de Vacaciones	15 a 20
Prima Vacacional	100%
Días de Aguinaldo	30
Pago de Maestrías / Diplomados	✓
Días libres por maternidad	tope de ley
Días libres por paternidad	tope de ley

*Sueldo porcentaje

Financial Services

Top 3 tendencias en reclutamiento

1. Reestructuras Financieras
2. Liderazgo a la distancia
3. Digitalización

Top 3 Industrias



Tecnología

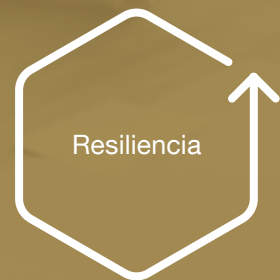
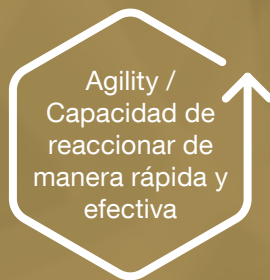


Consumo –
Producción de
alimentos



Logística

Top 3 habilidades o competencias



4 posiciones más demandadas

Directores Financieros orientados al negocio

Director General con experiencia financiera

CFO/ Director Financiero con experiencia en investment banking

CFO con experiencia en planeación financiera y/o estratégica

5%

Promedio de incremento salarial

Technology

Top 3 tendencias en reclutamiento

1. Perfiles con experiencia en optimización de recursos

2. Transformación digital

3. Experiencia Comercial

Top 3 Industrias



Tecnología

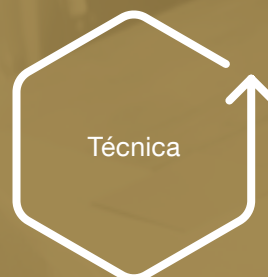


Consumo masivo



Servicios en tecnología

Top 2 habilidades o competencias



Técnica



Estratégica

5 posiciones más demandadas

Director Comercial

Director General

Chief Data Officer

Chief Information Officer

Chief Information Security Officer

20%

Promedio de incremento salarial

Industry & Manufacturing

Top 3 tendencias en reclutamiento

1. Experiencia en reclutamiento de perfiles para apertura de nuevas empresas / plantas
2. Alto enfoque en consultoría de mercado / especialización
3. Experiencia en empresas Multinacionales

Top 3 Industrias



Automotriz

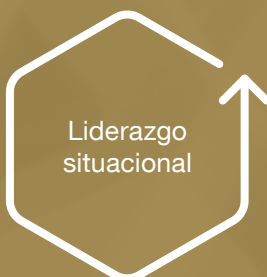


Metalmecánico



Plásticos

Top 3 habilidades o competencias



Liderazgo situacional



Flexibilidad



Resiliencia

3 posiciones más demandadas

Gerente de Planta

Director General

Director de Operaciones

Se mantiene igual que 2020

Promedio de incremento salarial

Healthcare

Top 3 tendencias en reclutamiento

1. Ciberseguridad

2. Digital

3. Change Management

Top 3 Industrias



Healthcare
Pharma/ Medical
Devices



Instrumentación/
Automatización



Digital Food
delivery

Top 3 habilidades o competencias



5 posiciones más demandadas

Dirección General / Country Manager

Chief Human Resources Officer

Director Comercial / VP Comercial

Director de Government & Public Affairs

Dirección de Operaciones COO

CEO

El principal rol del CEO hoy en día es contar con la capacidad de adaptación al contexto. Éste cambia muy rápido, por lo que se necesita un CEO con una visión más humanista de liderazgo, basada en la confianza dentro de la organización, empezando por transmitirla a través de la toma de decisiones con el comité ejecutivo y/o accionistas.

Asimismo, debe contar con la capacidad de escuchar de manera activa, tanto internamente con sus colaboradores, como externamente con sus clientes y proveedores, aunado a la capacidad de ser ágil en la toma de decisiones conforme el contexto va cambiando.

João Nunes, Managing Director para Michael Page y Page Executive México y Centroamérica

Company Size	Annual Bonus (by monthly salaries)	Consumo / Retail		Tecnología		Industria y Manufactura		Infraestructura / Energía		Healthcare	
		Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
Small (<50 Million Dollars)	3.5	189	231	178	231	189	231	189	262	210	262
Medium (50 - 150 Million Dollars)	4.5	210	315	210	315	231	315	262	336	262	367
Large (150 - 250 Million Dollars)	5.5	367	525	315	472	315	420	315	420	315	472
X-Large (>250 Million Dollars)	6.0	420	735	420	630	420	630	420	735	472	630
Extra large Mexicana (HC Internacionales) (>250 Million Dollars)	8	630	1050	682	1050	630	1260	525	840	525	1050

CFO

“El año 2020 lleva una marca distintiva de retos, transformaciones y adaptaciones para el mundo, entre ellos el mundo del trabajo. Sin duda esta crisis ha sido un impulsor de varias iniciativas como la innovación y la transformación digital en las empresas para enfrentar estos tiempos cambiantes.

Sin duda todas las áreas se han visto en la necesidad de hacer las cosas de una manera diferente. Por ejemplo el director financiero cada vez más se ha vuelto unos de los principales socios estratégicos del CEO; en estos tiempos adversos su rol se ha vuelto aún más crucial para darle visibilidad a la compañía aportando diferentes escenarios financieros. Desde tomar acciones para asegurar la liquidez hasta evaluar la desinversión de algunos negocios o incluso aprovechar un M&A. Hoy más que nunca y dentro de los próximos 2 - 3 años es fundamental considerar varias perspectivas económicas para la toma de decisiones.”

Adriana Fraga, Associate Partner de Page Executive

Company Size	Annual Bonus (by monthly salaries)	Consumo / Retail		Tecnología		Industria y Manufactura		Infraestructura / Energía		Healthcare	
		Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
Small (<50 Million Dollars)	2.5	105	136	136	157	136	168	136	168	105	136
Medium (50 - 150 Million Dollars)	3.0	136	157	157	231	168	210	168	210	136	189
Large (150 - 250 Million Dollars)	4.0	157	262	231	367	210	315	210	315	189	262
X-Large (>250 Million Dollars)	5.0	262	367	367	472	315	420	315	420	262	315
Extra large Mexicana (HC Internacionales) (>250 Million Dollars)	8.0	367	525	420	577	420	735	420	630	315	525

CCO

EL CCO es por excelencia el líder que más tiene conocimiento y sensibilización del mercado y los clientes. La crisis del COVID -19 ha hecho que eso cambie a raíz de la adopción digital y no se tenga el mismo tipo de conexión cliente-proveedor. Los clientes hoy deben de cubrir y atender más canales de ventas, tales como los digitales. Estos cambios han forzado a que el CCO dentro de las organizaciones tenga las habilidades para desarrollar modelos ágiles de go-to market así como la automatización de procesos de ventas, sin dejar atrás la importancia de empoderar y entrenar a los equipos comerciales para que exploten al máximo los datos y analíticos que generen las organizaciones.

Jaime Domínguez, Associate Partner de Page Executive

Company Size	Annual Bonus (by monthly salaries)	Consumo / Retail		Servicios Financieros		Tecnología		Industria y Manufactura		Infraestructura / Energía		Healthcare	
		Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
Small (<50 Million Dollars)	3.5	157	189	189	241	189	231	147	178	126	189	126	189
Medium (50 - 150 Million Dollars)	5.0	189	241	210	262	210	315	178	262	189	231	189	231
Large (150 - 250 Million Dollars)	6.0	210	294	N/A	N/A	315	367	262	336	241	294	241	294
X-Large (>250 Million Dollars)	6.5	262	367	N/A	N/A	420	577	336	420	315	367	315	367
Extra large Mexicana (HC Internacionales) (>250 Million Dollars)	8.0	315	472	N/A	N/A	525	840	420	735	367	630	367	630

CMO

Nunca antes habíamos visto una aceleración en la transformación digital como la ha sufrido el rol de Chief Marketing Officer durante la crisis de COVID-19. Mientras que la estrategia de marketing es un componente clave en la estrategia de negocio y requiere la aportación tanto del CEO, CCO, CFO, CHRO, hoy la prioridad es la experiencia del consumidor desde donde toma la decisión de compra. El CMO tiene el objetivo de pensar en el siguiente paso digital, mientras que el encierro le ha dado la oportunidad a muchas empresas y marcas de actualizarse muy rápido. La oportunidad hoy es cómo crear experiencias mucho más relevantes y diferenciadas online.

"Purpose lies at the intersection between what you do best as a company and what needs you can serve in the world," Tom Herbst, former CMO of the North Face.

Jaime Domínguez, Associate Partner de Page Executive

Company Size	Annual Bonus (by monthly salaries)	Consumo / Retail		Tecnología		Healthcare	
		Min	Max	Min	Max	Min	Max
Small (<50 Million Dollars)	3.5	157	189	147	178	105	157
Medium (50 - 150 Million Dollars)	3.5	189	241	178	231	157	189
Large (150 - 250 Million Dollars)	4.5	210	294	210	294	189	231
X-Large (>250 Million Dollars)	5.5	262	367	262	367	231	273
Extra large Mexicana (HC Internacionales) (>250 Million Dollars)	8.0	315	472	367	441	273	367

COO

Algunas de las posiciones de mayor relevancia en manejo de escenarios ambiguos ha sido el rol de COO, elevando su impacto en temas financieros relevantes como fusiones y adquisiciones, desarrollo de nuevas inversiones y evaluación de nuevas oportunidades de negocio que incluyen aprovechar los recursos económicos, instalaciones y operaciones con el fin de obtener mayores rendimientos. Sin lugar a dudas, es uno de los roles protagonistas en compañías de manufactura, distribución, exportaciones y operaciones regionales donde la trayectoria en transformación, innovación, integración y manejo de proyectos son esenciales para llevar a las compañías a otro nivel.

Juliana Otálvaro, Executive Manager

Company Size	Annual Bonus (by monthly salaries)	Consumo / Retail		Industria y Manufactura	
		Min	Max	Min	Max
Small (<50 Million Dollars)	3.5	157	189	126	157
Medium (50 - 150 Million Dollars)	4.5	189	262	157	189
Large (150 - 250 Million Dollars)	5.5	262	367	189	294
X-Large (>250 Million Dollars)	5.5	367	472	294	399
Extra large Mexicana (HC Internacionales) (>250 Million Dollars)	8.0	472	735	399	525

CHRO

Hoy no tenemos certeza de cómo van a ser los roles en el futuro próximo y lo que necesitan las empresas son personas que tengan la capacidad de asumir distintos retos en el tiempo y acompañar el proceso de transformación organizacional. Competencias relevantes para tener en cuenta durante este periodo: agilidad de aprendizaje, liderazgo empático, toma de decisiones bajo esquemas de incertidumbre, resiliencia y diversidad e inclusión.

Teniendo en cuenta estos factores, recursos humanos tomó un papel prioritario al enfrentar los retos de talento que vienen con la nueva normalidad. Retos con foco hacia la resolución de problemas complejos, cambios de políticas, procedimientos y la construcción de relaciones cercanas con personas de todos los niveles de la organización para fomentar la empatía en los líderes hacia un propósito organizacional.

Con esto Recursos Humanos se convierte en unos de los pilares que van a liderar esta nueva normalidad y con una tendencia de cambio hacia un liderazgo autentico basado en estrategias de detección, desarrollo de habilidades y las relaciones humanas, más que un enfoque hacia el control y las jerarquías.

Juliana Acosta, Associate Partner de Page Executive

Company Size	Annual Bonus (by monthly salaries)	Consumo / Retail		Servicios Financieros		Tecnología		Healthcare	
		Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
Small (<50 Million Dollars)	3.0	136	168	157	178	157	189	136	168
Medium (50 - 150 Million Dollars)	3.5	168	210	178	210	189	220	168	210
Large (150 - 250 Million Dollars)	NA	210	252	210	231	220	262	210	262
X-Large (>250 Million Dollars)	5	252	315	252	315	262	367	262	315
Extra large Mexicana (HC Internacionales) (>250 Million Dollars)	8.0	315	525	315	420	367	525	315	420

CIO

“Hemos escuchado sobre la transformación digital en las empresas desde hace tiempo, incluso antes del COVID-19, donde las principales prácticas iban desde la automatización, inteligencia artificial, nube, entre muchos otros. Dichos tópicos no solo cambian la forma en que las personas hacen su trabajo, pues en gran parte ayudan a desarrollar habilidades blandas como la comunicación, compartir conocimiento y resiliencia.

Una de las habilidades clave a pesar de cualquier crisis siempre será el liderazgo. Dicha competencia siempre es buscada en cualquier posición directiva. La clave está en encontrar a la persona ideal para liderar un equipo y así, poder guiarlos al siguiente nivel de las organizaciones.”

Jaime Domínguez, Associate Partner de Page Executive

Company Size	Annual Bonus (by monthly salaries)	Consumo / Retail		Servicios Financieros		Tecnología	
		Min	Max	Min	Max	Min	Max
Small (<50 Million Dollars)	3.5	157	189	168	210	173	207
Medium (50 - 150 Million Dollars)	4.0	178	241	210	231	196	265
Large (150 - 250 Million Dollars)	NA	315	399	252	294	346	438
X-Large (>250 Million Dollars)	5.5	420	525	315	420	462	577
Extra large Mexicana (HC Internacionales) (>250 Million Dollars)	8.0	472	630	420	525	519	693

Investment Banking & Private Equity

El sector financiero se ha transformado en una plataforma de diversos participantes, donde no solo la banca tradicional e instituciones de crédito, aseguradoras, entre otros jugadores claves son los entres que dan la pauta dentro del sector financiero.

Desde hace ya, algunos años, las instituciones financieras no bancarias, como las Fintechs, On-line lenders, plataformas de medios de pagos electrónicas, entre otras, han venido transformado el entorno financiero mundial. Con la llegada repentina del COVID 19, este tipo de compañías ha tomado un rol clave y muy relevante en el escenario actual, estratégico para su desarrollo y supervivencia dentro del sector financiero. México está experimentado un cambio nunca visto dentro del sector financiero, no solo en la dinámica doméstica de sus participantes, sino también en cómo interactuarán globalmente y las consecuencias de plataforma virtuales, electrónicas, que no requerirán presencia física-humana en ciertos mercados.

Patricio Garretón, Senior Partner de Page Executive

	Minimum (Thousand of MXN)	Maximum (Thousand of MXN)	Bonus (%)
Jr. Analyst (post Intern) (+1 year)	400	650	20-30
Analyst (2-3 years)	900	1150	80 +
Associate (4-6 years)	1650	2000	100 +
Associate Director/Vice President (7-9 years)	2600	3000	100 +
Executive Director /Director (9-11 years)	3400	4000	150 +
Managing Director (11-14 years+)	4800	5200	200+

*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos. No incluyen remuneración variable, opciones sobre acciones u otros beneficios.



Michael Page



Metodología del Estudio

Nuestro Estudio de Remuneración 2021 se basa en entrevistas realizadas en los últimos **12 meses a más de 95,000 profesionales**, así como en la información recabada a través de nuestra red de contactos y clientes de empresas pequeñas, medianas y grandes, nacionales e internacionales.

Las posiciones que se muestran en este estudio corresponden a las más demandadas o recientes, para información sobre alguna posición no mostrada en este documento, acércate a tu contacto habitual o escribe a servicioclientes@michaelpage.com.mx o déjanos un mensaje en <https://www.michaelpage.com.mx/reclutamiento-especializado>.

La remuneración se refiere al sueldo mensual bruto y corresponde a un

promedio del mercado laboral, pero puede variar de acuerdo al tamaño de la empresa.

Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos. No incluyen remuneración variable, opciones sobre acciones u otros beneficios. Asimismo, éstas pueden variar de acuerdo a la experiencia y conocimientos técnicos de cada persona.

N/A No aplica o no contamos con los datos suficientes para establecer un rango de sueldo y/o tendencia



Puestos detectados como de alta demanda



Puestos nuevos en el mercado

Si bien este estudio funciona como una guía para el mercado laboral, es importante considerar que en este periodo se presentaron afectaciones salariales de forma general en gran parte de los sectores. Tomando esto a consideración y las necesidades del mercado hoy en día, en esta edición de nuestro Estudio de Remuneración te presentaremos los aspectos más relevantes en la gestión de talento, como: meaningful work, confianza en el liderazgo, ambiente de trabajo, retención y new normal, así como una muestra salarial de las posiciones más relevantes del mercado laboral actual.



Si tienes comentarios o dudas, por favor ponte en contacto con nosotros a través de servicioclientes@michaelpage.com.mx o habla con tu punto de contacto habitual.



Localización por región

Los sueldos están expresados en rangos (mín y máx) y representan el valor promedio del mercado laboral en las zonas:



Comparativo de Beneficios

La estrategia de compensación de una organización abarca mucho más que el aspecto monetario. Al momento de elaborar un programa de remuneración total las compañías evalúan factores como las características de la fuerza laboral en todos los diferentes niveles de la organización en términos de educación, experiencia y el conjunto de habilidades interpersonales y liderazgo, así como la demografía de los empleados.

Actualmente el componente del salario emocional dentro de la estructura del programa de compensación integral cobra mayor fuerza al incorporar

conceptos como flex-work, trabajo en casa o más días de vacaciones. Los beneficios de contar con una estrategia bien definida en este rubro son claros, ya que afectan positivamente la retención del talento y su compromiso con la empresa, lo cual permitirá alcanzar los objetivos del negocio.

En el presente estudio mostramos un comparativo general de beneficios para Gerencias Senior a Direcciones que puede ser de utilidad para que nuestros clientes realicen un comparativo con las prácticas del mercado.



Centro Sur / Norte	Altas Direcciones	Gerencias Senior
Bonos e Incentivos	25% - 35%	20% - 30%
Automóvil	\$600,000	\$400,000
Vales de Gasolina	tope de ley	tope de ley
Vales de Despensa	tope de ley	tope de ley
SGM Mayores	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
SGM Menores	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Seguro de Vida	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Fondo de Pensión	<input checked="" type="checkbox"/>	.
Fondo de Ahorro	tope de ley	tope de ley
Días de Vacaciones	15 a 20	15 a 20
Prima Vacacional	25% - 100%	25% - 100%
Días de Aguinaldo	30	30
Pago de Maestrías / Diplomados	<input checked="" type="checkbox"/>	.
Días libres por maternidad	tope de ley	tope de ley
Días libres por paternidad	tope de ley	tope de ley

*Sueldo porcentaje

Banking & Financial Services

Top 3 tendencias en reclutamiento

1. Experiencia en consumidor y monetización de datos
2. Product Owner
3. Digitalización de procesos transaccionales (áreas de crédito y riesgo)

Top 3 Industrias



Fintech



E Banks /
Neo Banks



Fondos de Inversión /
Boutiques de Banca de
Inversión

Top 3 habilidades o competencias



4 posiciones más demandadas

- Crédito o Riesgo
- Analytics, Big Data & Business Intelligence
- Business Product Manager
- Product Owner

Se mantiene igual que 2020

Promedio de incremento salarial

Banca & Servicios financieros

Salario por Zona

	Posición	Centro / Sur		Norte	
		Min	Max	Min	Max
1	Gerencia de Producto (end to end)	70	110	80	150
2	Control Financiero (fondeo)	80	150	60	100
3	Gerencia de Cumplimiento (regulatorio y operacional)	80	110	70	120
4	Crédito y Riesgo (reestructuras)	75	130	70	150
	5 Análisis de datos e inteligencia de negocio	70	100	60	95
	6 Gerencia de producto, impacto directo a negocio	70	110	80	150
	7 Experiencia al cliente	70	110	-	-

Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Para el caso de Fondos de Inversión / Boutiques de Banca de Inversión las posiciones de Asociados o Vicepresidentes absorbieron muchas de estas funciones aplicables a la compra / venta de empresas o monitoreo del comportamiento de empresas invertidas.

Referencia:  Puestos detectados como de alta demanda  Puestos nuevos en el mercado



*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos. No incluyen remuneración variable, opciones sobre acciones u otros beneficios.

Finance

Top 3 tendencias en reclutamiento

1. Perfiles estratégicos y socios de negocio
2. Orientación en reducción de costos y optimización de los recursos
3. Experiencia en automatización de procesos

Top 4 Industrias



Consumo



Servicios



Healthcare y Farmacéutica



Centros de Servicios Compartidos (SSC)

Top 4 habilidades o competencias



6 posiciones más demandadas

- Dirección de Finanzas
- Contralor Corporativo y de Planta
- Gerente de Planeación Financiera (FP&A)
- Gerencia de Crédito y Cobranza
- Gerente de Auditoría y Control Interno
- Gerente de Planeación Estratégica

Se mantiene igual que 2020

Promedio de incremento salarial

Finance

Salario por Zona

		Posición	Centro / Sur		Norte		Occidente	
			Min	Max	Min	Max	Min	Max
👍	1	Director de Finanzas	120	150	120	180	100	120
👍	2	Contralor	70	100	80	110	70	90
👍	3	Gerente de Planeación Financiera	70	90	70	100	70	80
👍	4	Gerente de Crédito y Cobranza	70	90	70	100	60	70
👍	5	Gerente de Contabilidad	70	100	80	120	70	80
👍	6	Contralor de Planta	80	130	110	140	80	90
👍	7	Auditor Interno	70	120	70	130	60	70
👍	8	Gerente de Finanzas	70	90	70	100	70	80
👍	9	Project Finance	80	130	80	140	60	70
👍	10	Tesorero	70	100	80	110	70	80
👍	11	Gerente de Costos	60	80	60	80	60	80
👍	12	Gerente de Planeación Estratégica	70	100	90	140	N/A	N/A

Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Referencia: 👍 Puestos detectados como de alta demanda ⭐ Puestos nuevos en el mercado



*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos. No incluyen remuneración variable, opciones sobre acciones u otros beneficios.

Tax

Top 2 tendencias en reclutamiento

1. Incremento de contrataciones externalizadas
2. En 2020 se detuvieron las contrataciones, sin embargo, debido a cambios en legislación se espera que durante 2021 incremente la contratación de talento.

Top 2 Industrias



Consultoras y despachos



Empresas internacionales

Top 2 habilidades o competencias



3 posiciones más demandadas

Director de Impuestos
Gerente Fiscal
Asociado Fiscal (Legal)

Se mantiene igual que 2020

Promedio de incremento salarial

Tax

Salario por Zona

Nacional

		Posición	Min	Max
	1	Asociado Fiscal de Despacho	45	60
	2	Director de Impuestos	100	140
	3	Gerente Fiscal Internacional	110	120
	4	Gerente de Planeación Fiscal	85	110
	5	Gerente de Precios de Transferencia	85	105
	6	Gerente de Impuestos Diferidos	70	85
	7	Gerente de Impuestos Directores / Indirectos	70	85
	8	Socio Fiscal de Despacho	105	130
	9	Gerente de Impuestos	70	85

Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Referencia: Puestos detectados como de alta demanda Puestos nuevos en el mercado



*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos. No incluyen remuneración variable, opciones sobre acciones u otros beneficios.

Legal

Top 2 tendencias en reclutamiento

1. Se presentó una disminución en las contrataciones
2. Mayor nivel de especialización al contratar

Top 2 Industrias



Consumo



Farmacéutica

Top 3 habilidades o competencias



Inglés avanzado



Comunicación asertiva



Visión de negocio

4 posiciones más demandadas

Director Jurídico

Gerente Legal

Asociado Junior

Asociado Senior

Se mantiene igual que 2020

Promedio de incremento salarial

Legal

Salario por Zona

		Posición	Centro / Sur		Occidente	
			Min	Max	Min	Max
	1	VP Legal	220	350	200	300
	2	Director Jurídico	130	220	120	200
	3	Director de Cumplimiento	140	250	140	200
	4	Gerente Jurídico	70	130	70	120
	5	Oficial de Cumplimiento (nivel gerencia)	80	140	80	120
	6	Abogado Senior	40	80	40	70

Despacho de abogados

Salario por

		Posición	Centro / Sur	
			Min	Max
	1	Socio	200	800
	2	Asociado Senior	130	200
	3	Asociado Mid-Level	70	130
	4	Asociado Junior	40	70

Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Referencia: Puestos detectados como de alta demanda Puestos nuevos en el mercado

Insurance

Top 3 tendencias en reclutamiento

1. Innovación

2. Estrategia Digital

3. Customer Centricity

Top 3 Industrias



Energía



Servicios
Financieros



Autos

Top 3 habilidades o competencias



Design Thinking



Manejo de
proyectos



RPA

5 posiciones más demandadas

Head de Innovación

Director de Riesgos

Director de Operaciones

Director de Distribución

Director de Marketing

Incrementó el rango salarial entre un 15 y 20% por las exigencias de nuevas habilidades y la reingeniería de las posiciones actuales.

Promedio de incremento salarial

Insurance

Salario por Zona

Nacional

		Posición	Min	Max
	1	Head de Innovación	140	190
	2	Director de Riesgos	120	180
	3	Director de Operaciones	140	220
	4	Director de Distribución	170	240
	5	Director de Marketing	140	200

Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Referencia:  Puestos detectados como de alta demanda  Puestos nuevos en el mercado



*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos. No incluyen remuneración variable, opciones sobre acciones u otros beneficios.

Human Resources

Top 4 tendencias en reclutamiento

1. Perfiles enfocados en digitalización de procesos
2. Planeación de talento y operación de planta
3. Foco en Change Management
4. Experiencia en Seguridad e Higiene / COVID-19

Top 4 Industrias



Tecnología



Farmacéutica



Consumo masivo



Automotriz

Top 6 habilidades o competencias



5 posiciones más demandadas

Director de Recursos Humanos

HRBP

Gerente de Atracción y Talento

Gerente de Relaciones Laborales

En el norte del país la posición de Gerente de Seguridad e Higiene

Se mantiene igual que 2020

Promedio de incremento salarial

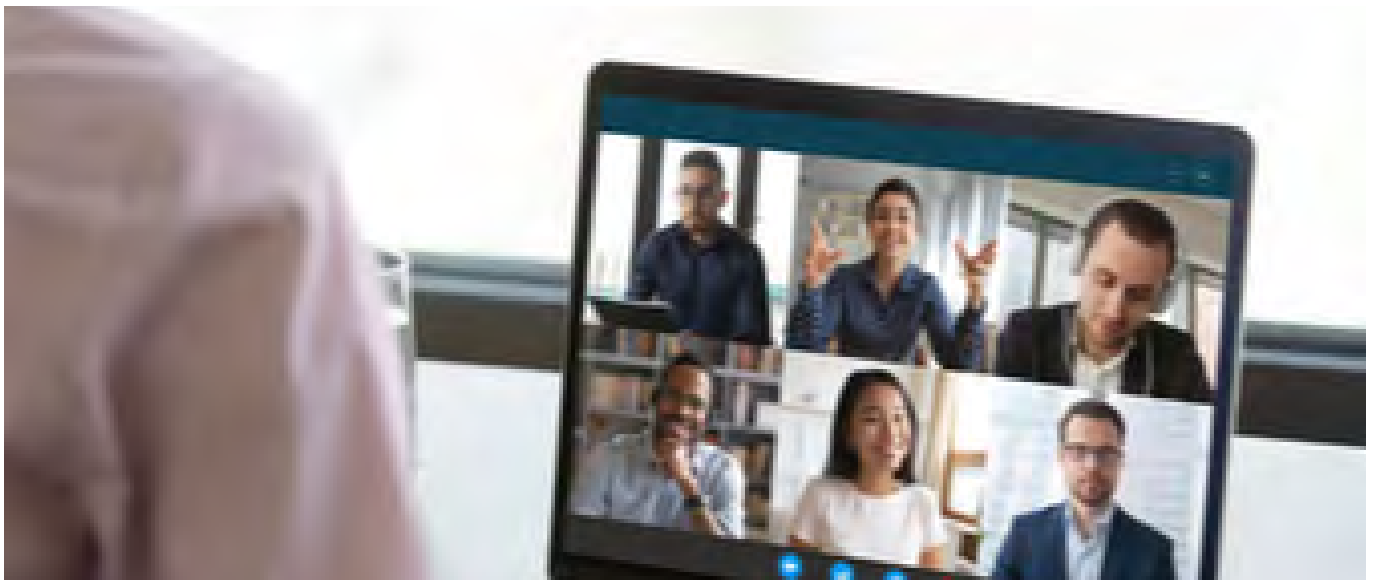
Human Resources

Salario por Zona

	Posición	Centro / Sur		Norte		Bajo		Occidente		Noroeste	
		Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
	1 Director de Recursos Humanos	120	230	140	220	130	200	130	200,000	160	240
	2 HRBP	75	120	35	60	80	120	50	80	90	120
	3 Gerente de Atracción de Talento	75	120	50	80	75	120	50	80	80	110
	4 Gerente de Seguridad e Higiene	60	100	60	100	60	100	50	90	90	120
	5 Gerente de Recursos Humanos de Planta	60	120	70	120	60	100	50	110	100	150
	6 Gerente de Relaciones Laborales	80	110	40	90	80	120	50	90	90	120
	7 Gerente Senior de Recursos Humanos	120	180	120	180	120	180	100	150	140	200
	8 Gerente de compensaciones y beneficios	70	120	60	100	70	120	60	100	80	120
	9 Gerente de Talento	70	90	70	90	70	90	60	100	80	120

Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Referencia: Puestos detectados como de alta demanda Puestos nuevos en el mercado



*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos. No incluyen remuneración variable, opciones sobre acciones u otros beneficios.

Sales

Top 4 tendencias en reclutamiento

1. Experiencia en Venta Consultiva
2. Plataformas
3. Transformación Digital
4. Que tengan experiencia en trabajo remoto

Top 4 Industrias



Logística



Tecnología



Química Fina



Retail

Top 5 habilidades o competencias



5 posiciones más demandadas

Gerente de Ventas / Gerente Senior de Ventas

Director Comercial

Business Development Manager

Director de Unidad de Negocio

Business Developer

Se mantiene igual que 2020

Promedio de incremento salarial

Sales IT

Salario por Zona

	Posición	Centro / Sur		Norte		Occidente	
		Min	Max	Min	Max	Min	Max
1	Gerente de desarrollo de Negocio	100	160	90	140	70	100
2	Gerente de cuentas	70	140	70	120	70	100
3	Gerente senior de ventas	80	180	80	180	80	180
4	Director de ventas	180	250	180	250	160	200
5	Gerente de ventas senior de prácticas	130	200	130	200	130	200

Sales Industry

Salario por Zona

	Posición	Centro / Sur		Norte		Occidente	
		Min	Max	Min	Max	Min	Max
	1 Gerente / Director de Contract Logistics	90	180	90	180	65	160
	2 Gerente / Director Comercial de Maquinaria para Construcción	120	180	120	180	120	180
	3 Gerente / Director para sector de Energía	100	180	100	180	100	180
	4 Branch Manager 3pl/4pl	95	145	100	150	80	145
	5 Gerente de Diseño de Solución en 4pl	65	110	60	120	60	90
 	6 Gerente Comercial Crossborder	60	95	60	100	60	80

Referencia:  Puestos detectados como de alta demanda

 Puestos nuevos en el mercado

Sales Consumo Masivo

Salario por Zona

	Posición	Centro / Sur		Norte		Occidente	
		Min	Max	Min	Max	Min	Max
	1 Gerente Nacional de Canal Moderno	80	100	90	120	80	100
	2 Key Account Manager Senior de Canal Moderno	70	90	60	80	50	70
	3 Gerente de Route to Market	90	110	N/A	N/A	N/A	N/A
	4 Revenue Growth Management	70	100	70	100	70	100
	5 Trade Marketing Manager	70	95	70	100	50	70

Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Referencia: Puestos detectados como de alta demanda

Puestos nuevos en el mercado



Marketing

Top 4 tendencias en reclutamiento

1. Transformación Digital en el sector de retail
2. Democratización del proceso de reclutamiento de forma digital
3. Perfiles de innovación
4. Está tomando relevancia el rol de la dirección de marketing con un enfoque en la conversión de la venta

Top 4 Industrias



E-commerce en retail



Aplicaciones digitales



Alimentos y Bebidas



Healthcare

Top 4 habilidades o competencias



5 posiciones más demandadas

- E-commerce Director
- Innovation Manager
- Sales Director
- Marketing Manager
- Director de Marketing Comercial

Se mantiene igual que 2020

Promedio de incremento salarial

Marketing Tradicional

Salario por Zona

		Posición	Centro / Sur		Norte		Occidente	
			Min	Max	Min	Max	Min	Max
	1	Gerente de Marketing	70	110	70	110	60	90
	2	Director de Marketing	110	200	110	200	110	200
	3	Gerente de Innovación Sr	90	130	90	130	80	120
	4	Gerente de Innovación	60	90	60	90	50	80
	5	Director de Marketing Communications	100	150	100	150	100	150
	6	Gerente de Marketing Communications	60	100	60	100	60	100























Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Referencia: Puestos detectados como de alta demanda Puestos nuevos en el mercado



Marketing Digital

Salario por Zona

			Centro / Sur		Norte		Occidente	
Posición			Min	Max	Min	Max	Min	Max
	1	Ecommerce Director	120	300	140	300	140	300
	2	Gerente de Ecommerce	60	90				
	3	Gerente Digital	80	120	80	120	80	120
 	4	Growth Marketing Manager	80	160	80	160	80	160
 	5	Head of Growth	100	180	100	180	100	180
 	6	Product owner (IT)	80	140	80	140	80	140
 	7	Head of Production	65	140	65	140	65	140
 	8	Head of Audience	75		75		75	
 	9	Head of Programming	85	150	85	150	85	150
 	10	Head BU Advertising Media	190	340	190	340	190	340
 	11	Head of Music Partnership	65	85	65	85	65	85
 	12	Content Manger	65	80	65	80	65	80
 	13	Partnerships Manager	80	110	80	110	80	110
 	14	ESports event Manager	70	100	70	100	70	100

Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Referencia:  Puestos detectados como de alta demanda  Puestos nuevos en el mercado

Retail

Top 3 tendencias en reclutamiento

1. Experiencia en creación de E-commerce
2. Perfil versátil en la operación de tiendas: Punto de venta y estrategia comercial omnicanal
3. Habilidades blandas altamente desarrolladas

Top 3 Industrias



Hard discount



Clubes de precios y autoservicios



Farmacias

Top 3 habilidades o competencias



Adaptabilidad y creatividad para el negocio



Resiliencia e inteligencia emocional



Liderazgo efectivo

5 posiciones más demandadas

- E-commerce Director
- Brand Director
- Gerente de Producto
- Gerente de Tienda
- Marketing Director

Se mantiene igual que 2020

Promedio de incremento salarial

Retail

Salario por Zona

Nacional

		Posición	Min	Max
	1	Director de Ecommerce	120	300
	2	Gerente de Categoría Ecommerce	70	90
	3	Gerencia de Producto	60	80
	4	Gerente de Tienda - Lujo	65	95
	5	Director de Operaciones	140	200
	6	Director de Marca	100	150

Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Referencia:  Puestos detectados como de alta demanda  Puestos nuevos en el mercado



*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos. No incluyen remuneración variable, opciones sobre acciones u otros beneficios.

Healthcare & Life sciences

Top 3 tendencias en reclutamiento

1. Mayor foco en la motivación de los candidatos
2. Enfoque por competencias
3. Procesos más dinámicos: role plays, casos prácticos, paneles, multientrevistas

Top 3 Industrias



Medical device



Pharma



Salud/Nutrición animal

Top 3 habilidades o competencias



5 posiciones más demandadas

- Dirección Comercial (Medical device)
- Gerencia de Acceso (Pharma / Medical device)
- Gerencia de Producto (Alta especialidad)
- Gerente de Calidad (Pharma)
- Gerente o Director Médico

Se mantiene igual que 2020

Promedio de incremento salarial

Healthcare

Salario por Zona

Centro / Sur

		Posición	Min	Max
	1	Gerente de Calidad- Industria Farmacéutica	60	80
	2	Gerente de Asuntos Regulatorios	60	90
	3	Gerente de Producto- Alta Especialidad	75	110
	4	KAM Monogastricos- Salud Animal	65	90
	5	Ejecutivo de Cuentas Sr. Diagnóstico	60	70
	6	Director de Cuenta Diagnóstico	100	120
	7	Gerente / Director de Unidad de Negocio	80	200
	8	Gerente/Director de Ventas	65	150
	9	Gerente / Director de Acceso	65	200
	10	Gerente/Director Médico	75	200

Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Referencia: Puestos detectados como de alta demanda Puestos nuevos en el mercado



*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos. No incluyen remuneración variable, opciones sobre acciones u otros beneficios.

Information Technology

Top 4 tendencias en reclutamiento

1. Flexibilidad en esquema de trabajo remoto
2. Desarrollo de plataformas de E-commerce
3. Inversión en ciberseguridad
4. Automatización de procesos

Top 4 Industrias



Servicios Financieros



ScaleUps de tecnología



Retail E-commerce



Medical Devices/
Healthcare

Top 4 habilidades o competencias



5 posiciones más demandadas

Chief Information Security Officer (CISO)

Infraestructura TI Senior

Technical Lead/Senior Software Developer (Opensource)

Lead DevOps Engineer

Head of Digital Transformation

Se mantiene igual que 2020, con excepción de los puestos técnicos detectados como de alta demanda, que presentaron incrementos entre el 10 y el 20%.

Promedio de incremento salarial

Information Technology

Salario por Zona

		Posición	Centro / Sur		Norte		Occidente		
			Min	Max	Min	Max	Min	Max	
	1	Director de Seguridad de la Información	120	170	120	170	110	150	
	2	Líder DevOps	90	130	90	130	85	120	
	3	Desarrollador Senior Open Source (JS, Python, RoR, Go)	75	100	75	100	75	90	
	4	Arquitecto Empresarial	90	110	90	110	80	90	
	5	Gerente Senior de Producto	75	90	75	90	75	85	
	6	Gerente Senior de Infraestructura	60	80	60	80	60	80	
		7	Líder de Ingenieros de Desarrollo de Software en Pruebas de Automatización	60	80	60	80	60	80
	8	Ingeniero de Seguridad Senior	60	75	60	75	60	75	
	9	Director de Datos	110	150	110	150	100	130	
		10	Líder RPA	120	150	120	150	120	150
	11	Líder de Científicos de Datos	90	150	90	150	90	150	
	12	Líder de Ingeniero de Datos	80	120	80	120	90	120	
	13	Desarrollador Senior (Java, .NET, C#)	60	75	60	75	60	75	
	14	Consultor Senior SAP (SAP, Oracle)	70	130	70	130	70	110	
	15	Director de Transformación Digital	150	180	150	180	120	150	

Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Referencia: Puestos detectados como de alta demanda Puestos nuevos en el mercado

Engineering & Manufacturing

Top 4 tendencias en reclutamiento

1. Perfiles “Hands on”
2. Foco en mejora continua
3. Experiencia en HSE (Health, Security & Environment)
4. Calidad
Perfiles con experiencia concreta en cierto tipo de ISO o con autoridades.
(FDA, COFEPRIS, etc)

Top 4 Industrias



FMCG (Alimentos y Bebidas)



Sector Salud (Farmacéutico y Medical Devices)



Empaques



Electrónica / Eléctrica

Top 5 habilidades o competencias



5 posiciones más demandadas

- Gerente de Planta
- Gerente de Calidad
- Gerente de Producción
- Gerente de I&D
- Gerente de EHS

Se mantiene igual que 2020

Promedio de incremento salarial

Engineering & Manufacturing

Salario por Zona

		Posición	Centro / Sur		Bajo		Occidente		Norte		Noroeste	
			Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
	1	Director / Gerente de Operaciones	70	120	70	130	80	100	90	130	120	170
	2	Director / Gerente de Planta	80	200	80	200	120	160	130	200	160	260
	3	Director / Gerente de Ingeniería	65	100	70	100	70	100	75	130	110	150
	4	Director / Gerente de I&D	60	150	50	130	70	110	80	130	100	145
	5	Director / Gerente de Programas / Proyectos	50	100	50	100	60	80	60	90	90	130
	6	Director / Gerente de Mantenimiento	60	90	60	100	60	90	80	120	90	130
	7	Director / Gerente de Producción	50	110	50	110	70	90	80	110	90	130
	8	Director / Gerente de Calidad	50	120	50	120	60	90	70	120	95	140
	9	Director / Gerente de EHS	50	100	50	100	60	90	80	120	90	120
	10	Director / Gerente de Mejora Continua	50	100	50	100	70	90	70	100	100	130

Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

*Con Noroeste nos referimos a Baja California únicamente.

Referencia: Puestos detectados como de alta demanda Puestos nuevos en el mercado



*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos. No incluyen remuneración variable, opciones sobre acciones u otros beneficios.

Supply Chain & Procurement

Top 3 tendencias en reclutamiento

1. Migración de un modelo tradicional logístico a un modelo e-commerce.
2. Mayor peso en competencias blandas que técnicas en posiciones gerenciales y directivas.
3. Transformación del rol de procurement de técnico a estratégico.

Top 3 Industrias



Consumo



Retail



Operadores
logísticos

Top 3 habilidades o competencias



Resiliencia y
Resistencia



Liderazgo
situacional



Comunicación
efectiva

5 posiciones más demandadas

Director o Gerente de Almacén
Director o Head de Supply Chain
Procurement Head
Gerente de Compras
Gerente de Control de Inventarios

En general se ha visto un incremento entre un 10 y 15%, pero varía dependiendo la industria

Promedio de incremento salarial

Supply Chain & Procurement

Salario por Zona

	Posición	Centro / Sur		Bajío		Occidente		Norte		Noroeste	
		Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
	1 Director o Gerente de Almacén	85	100	80	100	100	140	110	160	120	170
	2 Director de Cadena de Suministro	150	200	100	200	100	135	90	150	110	165
	3 Gerente de Compras	90	150	75	120	80	100	90	120	100	135
	4 Gerente de Control de Inventarios	70	120	60	90	80	100	90	110	125	80
	5 Gerente de Customer Service	60	80	50	90	75	100	90	120	100	135
	6 Gerente de Comercio Exterior	70	100	60	100	80	100	95	135	105	145
	7 Gerente Senior de Supply Chain E-commerce	120	200	90	150	90	130	100	140	120	150
	8 Commodity Manager	60	80	60	80	65	100	90	130	100	140
	9 Gerente de Materiales	60	90	60	100	80	125	90	140	105	150

Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Referencia: Puestos detectados como de alta demanda Puestos nuevos en el mercado



*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos. No incluyen remuneración variable, opciones sobre acciones u otros beneficios.

Energía, Oil & Gas

Top 3 tendencias en reclutamiento

1. Operación y Mantenimiento

2. Asset Management

3. Desarrollo y Gestión de Proyectos

Top 3 Industrias



Midstream



Renovable



Upstream

Top 3 habilidades o competencias



Trabajo bajo presión



Capacidad multitareas



Conocimientos de normas y certificaciones

5 posiciones más demandadas

Asset Management Manager

Project Manager

Project Development Manager

Operations & Maintenance Manager

Site Manager

Se mantiene igual que 2020

Promedio de incremento salarial

Oil & Gas

Salario por Zona

	Posición	Operaciones en tierra		Operaciones costa afuera	
		Min	Max	Min	Max
	1 Director de Proyecto	120	180	N/A	N/A
	2 Gerente de HSE	70	130	80	180
	3 Gerente de Control de Proyectos	100	140	120	180
	4 Gerente de Operación y Mantenimiento	80	150	120	200
	5 Ingeniero de Perforación	100	160	120	200

Energía

Salario por Zona

Nacional

	Posición	Min	Max
	1 Gerente de Gestión de Activos	80	160
	2 Gerente de Proyecto	80	180
	3 Gerente de Desarrollo de Proyecto	60	160
	4 Gerente de Sitio	60	120
	5 Gerente de Operación y Mantenimiento	60	160

Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Referencia: Puestos detectados como de alta demanda Puestos nuevos en el mercado

Propiedad y Construcción

Top 3 tendencias en reclutamiento

1. Más demanda de habilidades comerciales en posiciones técnicas

2. Experiencia en proyectos internacionales

3. Más demanda de perfiles creativos para nuevos proyectos de vivienda, hotelería (nueva normalidad)

Top 3 Industrias



Inmobiliario (vivienda, corporativos, hotelería)



Sector Industrial



Infraestructura

Top 3 habilidades o competencias



5 posiciones más demandadas

Project Manager (Architecture & Construction)

Gerente de Seguridad Patrimonial

Gerente / Superintendente de Construcción

Gerente de Costos y presupuestos / control

Property / Facilities Manager

Se mantiene igual que 2020

Promedio de incremento salarial

Property & Construction

Salario por Zona

	Posición	Centro / Sur		Bajo		Occidente	
		Min	Max	Min	Max	Min	Max
	1 Gerente de proyecto	50	90	40	70	40	70
	2 Gerente de Seguridad patrimonial	80	120	60	100	50	90
	3 Gerente / Superintendente de Construcción	40	80	40	70	40	60
	4 Gerente de costos y presupuestos / control	50	80	40	70	40	60
	5 Gerente de mantenimiento	50	80	40	70	40	65
	6 Gerente de Propiedad	60	90	50	80	50	70
	7 Director de proyecto	110	180	100	160	80	150
	8 Director de Construcción	110	180	100	170	100	160
	9 Director de Operaciones	160	220	150	200	140	200

Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

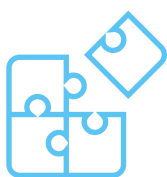
Referencia: Puestos detectados como de alta demanda Puestos nuevos en el mercado



*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos. No incluyen remuneración variable, opciones sobre acciones u otros beneficios.



Michael Page Centroamérica



Metodología del Estudio

Nuestro Estudio de Remuneración 2021 se basa en entrevistas realizadas en los últimos 12 meses a más de 95,000 profesionales, así como en la información recabada a través de nuestra red de contactos y clientes de empresas pequeñas, medianas y grandes, nacionales e internacionales.

Las posiciones que se muestran en este estudio corresponden a las más demandadas o recientes, para información sobre alguna posición no mostrada en este documento, acércate a tu contacto habitual o escribe a servicioclientes@michaelpage.com.pa o déjanos un mensaje en <https://www.michaelpage.com.pa/reclutamiento-especializado>

La remuneración se refiere al sueldo mensual bruto y corresponde a un

promedio del mercado laboral, pero puede variar de acuerdo al tamaño de la empresa.

Para América Central las cifras están expresadas en dólares americanos (USD). No incluyen remuneración variable, opciones sobre acciones u otros beneficios. Asimismo, éstas pueden variar de acuerdo a la experiencia y conocimientos técnicos de cada persona.

N/A

No aplica o no contamos con los datos suficientes para establecer un rango de sueldo y/o tendencia



Puestos detectados como de alta demanda



Puestos nuevos en el mercado

Si bien este estudio funciona como una guía para el mercado laboral, es importante considerar que en este periodo se presentaron afectaciones salariales de forma general en gran parte de los sectores. Tomando esto a consideración y las necesidades del mercado hoy en día, en esta edición de nuestro Estudio de Remuneración te presentaremos los aspectos más relevantes en la gestión de talento, como: meaningful work, confianza en el liderazgo, ambiente de trabajo, retención y new normal, así como una muestra salarial de las posiciones más relevantes del mercado laboral actual.



Si tienes comentarios o dudas, por favor ponte en contacto con nosotros a través de servicioclientes@michaelpage.com.pa o habla con tu punto de contacto habitual.



Localización por región

Los sueldos están expresados en rangos (mín y máx) y representan el valor promedio del mercado laboral en las zonas:



Comparativo de Beneficios

La estrategia de compensación de una organización abarca mucho más que el aspecto monetario. Actualmente el componente del salario emocional dentro de la estructura del programa de compensación integral cobra mayor fuerza al incorporar conceptos como flex-work, trabajo en casa o más días de vacaciones. Contar con una estrategia bien definida en este rubro tiene grandes beneficios como la retención del talento y su compromiso con la empresa, lo cual permitirá alcanzar los objetivos del negocio.

En el presente estudio mostramos un comparativo general de beneficios para Gerencias Senior a Direcciones de la región de América Central que puede ser de utilidad para que nuestros clientes realicen un comparativo con las prácticas del mercado.



	Altas Direcciones	Gerencias Senior
Bonos e Incentivos	20% - 30%	15% - 25%
Automóvil	\$600	\$400
Vales de Gasolina	política interna	política interna
Vales de Despensa	política interna	política interna
Seguro Médico	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Seguro de Vida	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Fondo de Pensión	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Días de Vacaciones	15 a 20	15 a 20
Prima Vacacional	25% - 100%	25% - 100%
Días de Aguinaldo	30	30
Pago de Maestrías / Diplomados	<input checked="" type="checkbox"/>	
Días libres por maternidad	política interna	política interna
Días libres por paternidad	política interna	política interna

*Sueldo porcentaje

Centroamérica

Top tendencias en reclutamiento

- Fintech, con experiencia en consumidor, monetización de datos, expertos en producto
- Arrendamiento, ya no enfoque a originación si no a atender cartera vencida y cuidar el capital / portafolio
- Perfiles directivos y gerenciales con trayectoria regional con habilidades en negociación, manejo de la ambigüedad, adaptabilidad
- Evaluación de perfiles, profesionalización de áreas y creación de nuevos roles que han marcado la apertura de procesos de selección.
- Perfiles alineados a la visión y valores de las empresas.
- Flexibilidad en la contratación, procesos de onboarding virtual y redefinición de estructuras en temas de compensación y beneficios.
- Digitalización de procesos transaccionales

Top Industrias

- Medios de Pago
- Crédito
- FMCG
- Industria Farmacéutica y Medical Devices
- Agro Industria
- Agro Industria
- Oil & Gas
- B2B
- EBanks, NeoBanks & Fintech
- Servicios financieros tradicionales
- Fondos de Inversión

Top habilidades o competencias



Posiciones más demandadas

- Business Intelligence
- CFO
- Compras
- Gerente de Cuentas Clave
- Gerente de Estrategia de Precios
- Gerente de Planeación Financiera
- Gerencia de Recursos Humanos
- Gerente de Seguridad de la Información
- Innovación y Tecnología
- Planeación de la Demanda

5%

Promedio de incremento salarial

Page Executive

Salario por Zona

	Posición	Costa Rica		Panamá		Guatemala		Regional	
		Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
	1 Gerencia General	5.8	15	6.5	20	5	15	8	23

Finance

Salario por Zona

	Posición	Costa Rica		Panamá		Guatemala		Regional	
		Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
	1 Director Financiero	7.5	12	8	15	7.3	8	9	20
	2 Gerente Financiero	6	8	6	10	5.8	7.8	8	13
	3 Gerente de Contabilidad	4.5	6	5	6.5	4.2	5.5	6.5	8.8
	4 Gerente de Planificación Financiera	5.5	7	5.5	7.5	4.8	6.4	6.8	9.2

Recursos Humanos

Salario por Zona

	Posición	Costa Rica		Panamá		Guatemala		Regional	
		Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
	1 Gerente de Recursos Humanos	5.5	7.5	5.5	8.5	4.5	6	7	1
	2 Socio de Recursos Humanos	4	6	3.5	6.5	3.8	5.5	5.5	8.5

Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Referencia: Puestos detectados como de alta demanda

Puestos nuevos en el mercado

Information Technology

Salario por Zona

	Posición	Costa Rica		Panamá		Guatemala		Regional	
		Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
	1 Director de Tecnología	6.5	8.5	7	10	6.2	8.2	8	14
	2 Gerente de Tecnología	5.2	7	5.5	8.5	4.5	7	6.5	11.5
 	3 Gerente Seguridad de la Información	5.3	8.5	5	8	4.8	7.8	6.3	9
 	4 Gerente de Inteligencia de Datos	3.8	7.5	4.2	8.5	3.5	6.5	5	8.5
 	5 Gerente de Innovación y Transformación	6.2	8.5	6.2	8.5	5.8	7.5	9	13.5

Sales & Marketing

Salario por Zona

	Posición	Costa Rica		Panamá		Guatemala		Regional	
		Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
	1 Director de Ventas	7	9	7	10	6	8	9	14
	2 Gerente de Ventas	5.3	7.8	5.5	8	4.5	6.5	7.5	9.3
	3 Gerente de Cuentas Clave	4.5	6.5	4	6	3.5	5.5	6	8
	4 Gerente de Mercadeo	5	8	5	8.5	4.3	6	7.5	9.3
	5 Gerente de Categoría	4.2	6.5	4.2	6.5	3.8	5.5	5.5	7.5
	6 Gerente de Marca	3.5	6	3.8	6	3.5	5	5	7.5
	7 Gerente de Producto	3	5.5	3	5.7	2.8	4.5	4	6
 	8 Gerente de Estrategia de Precios	4	7	4	7	3.5	6.5	5.5	8.8

Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Referencia:  Puestos detectados como de alta demanda  Puestos nuevos en el mercado

Supply Chain & Procurement

Salario por Zona

	Posición	Costa Rica		Panamá		Guatemala		Regional		
		Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
1	Director de Operaciones	7.2	9	7.6	10	6	7.5	8	15	
2	Gerente Cadena de Suministro	5.3	6.5	5.5	7.5	4.7	6.2	6.5	8.5	
 	3	Gerente de Compras	3.5	5	3	5.5	3	4.7	3.5	6.5
 	4	Planificador de la Demanda	3.8	5.5	3.8	6.5	4	5.3	4.5	7

Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Referencia:  Puestos detectados como de alta demanda

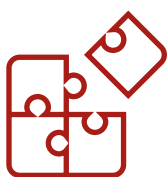
 Puestos nuevos en el mercado



*Las cifras están expresadas en dólares americanos (USD). No incluyen remuneración variable, opciones sobre acciones u otros beneficios.



Page Personnel



Metodología del Estudio

Nuestro Estudio de Remuneración 2021 se basa en entrevistas realizadas en los últimos 12 meses a más de 95,000 profesionales, así como en la información recabada a través de nuestra red de contactos y clientes de empresas pequeñas, medianas y grandes, nacionales e internacionales.

Las posiciones que se muestran en este estudio corresponden a las más demandadas o recientes, para información sobre alguna posición no mostrada en este documento, acércate a tu contacto habitual o escribe a servicioclientes@pagepersonnel.com.mx o déjanos un mensaje en <https://www.pagepersonnel.com.mx/reclutamiento-especializado>

La remuneración se refiere al sueldo mensual bruto y corresponde a un promedio del mercado laboral, pero puede variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.

N/A

No aplica o no contamos con los datos suficientes para establecer un rango de sueldo y/o tendencia



Puestos detectados como de alta demanda



Puestos nuevos en el mercado

Si bien este estudio funciona como una guía para el mercado laboral, es importante considerar que en este periodo se presentaron afectaciones salariales de forma general en gran parte de los sectores. Tomando esto a consideración y las necesidades del mercado hoy en día, en esta edición de nuestro Estudio de Remuneración te presentaremos los aspectos más relevantes en la gestión de talento, como: meaningful work, confianza en el liderazgo, ambiente de trabajo, retención y new normal, así como una muestra salarial de las posiciones más relevantes del mercado laboral actual.



Si tienes comentarios o dudas, por favor ponte en contacto con nosotros a través de servicioclientes@pagepersonnel.com.mx o habla con tu punto de contacto habitual.



Localización por región

Los sueldos están expresados en rangos (mín y máx) y representan el valor promedio del mercado laboral en las zonas:



Comparativo de Beneficios

La estrategia de compensación de una organización abarca mucho más que el aspecto monetario. Al momento de elaborar un programa de remuneración total las compañías evalúan factores como las características de la fuerza laboral en todos los diferentes niveles de la organización en términos de educación, experiencia y el conjunto de habilidades interpersonales y liderazgo, así como la demografía de los empleados.

Actualmente el componente del salario emocional dentro de la estructura del programa de compensación integral cobra mayor fuerza al incorporar

conceptos como flex-work, trabajo en casa o más días de vacaciones. Los beneficios de contar con una estrategia bien definida en este rubro son claros, ya que afectan positivamente la retención del talento y su compromiso con la empresa, lo cual permitirá alcanzar los objetivos del negocio.

En el presente estudio mostramos un comparativo general de beneficios para Gerencias Medias y Posiciones Junior que puede ser de utilidad para que nuestros clientes realicen un comparativo con las prácticas del mercado.



Centro Sur / Norte	Gerencia Media	Posiciones Junior
Bonos e Incentivos	20%	.
Automóvil	\$280,000	.
Vales de Gasolina	tope de ley	.
Vales de Despensa	tope de ley	tope de ley
SGM Mayores	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
SGM Menores	<input checked="" type="checkbox"/>	.
Seguro de Vida	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Fondo de Pensión	.	.
Fondo de Ahorro	tope de ley	tope de ley
Días de Vacaciones	6 / 10 / 15 / 25	6 / 10 / 15
Prima Vacacional	25% - 100%	25%
Días de Aguinaldo	30	30 / 15
Pago de Maestrías / Diplomados	.	.
Días libres por maternidad	tope de ley / + 1 mes	tope de ley
Días libres por paternidad	tope de ley / 15 días	tope de ley

*Sueldo porcentaje

Finance & Tax

Top 3 tendencias en reclutamiento

1. Perfiles con inglés avanzado
2. Experiencia en Manufactura metalmecánica
3. Experiencia llevando un rol integral a cargo de todas las áreas contables

Top 3 Industrias



Farmacéutica



Producción y distribución de alimentos



Servicios

Top 3 habilidades o competencias



Inglés avanzado



Liderazgo de equipos



Análisis Financiero

5 posiciones más demandadas

- Accounting Manager
- Contralor
- Senior Accountant
- Analista Financiero Senior
- Contador general – nivel medio

15%

Promedio de incremento salarial

Finance & Tax

Salario por Zona

		Posición	Centro Sur		Bajo	
			Min	Max	Min	Max
	1	Gerente de Contabilidad	50	65	48	63
	2	Contralor	50	70	50	65
	3	Contador Senior	40	55	40	50
	4	Analista Financiero Senior	40	55	35	50
	5	Contador General (nivel medio)	35	45	35	45
	6	Contralor de Planta	50	70	53	70
	7	Analista Financiero Jr.	28	37	25	33
	8	M&A	40	55	38	50
	9	Jefe de Impuestos	40	50	38	49
	10	Gerente de Finanzas	50	68	48	65

Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Referencia: Puestos detectados como de alta demanda Puestos nuevos en el mercado



*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos. No incluyen remuneración variable, opciones sobre acciones u otros beneficios.

Sales

Top 6 tendencias en reclutamiento

1. Evaluación de aptitudes
2. Evaluación por competencias
3. Menor peso a psicometría y mayor al proceso a entrevistas
4. Procesos más dinámicos:
 - Role plays
 - Casos prácticos
 - Paneles
5. Perfiles híbridos
6. Foco en la motivación intrínseca de los candidatos

Top 5 Industrias



Tecnología:

- Startups B2C
- SaaS



Logístico



Químico



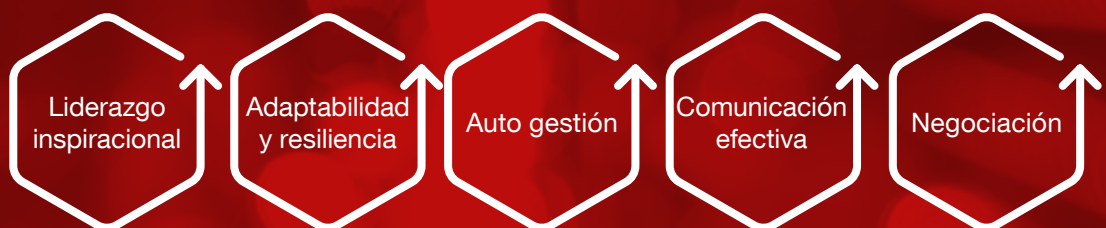
Construcción



FMCG:

- Alimentos y bebidas
- Cuidado personal
- Cuidado del hogar

Top 5 habilidades o competencias



4 posiciones más demandadas

Ejecutivo Comercial
Gerente Comercial
Business Developer
KAM

En FMCG hubo incrementos salariales del 10 - 15%

Sales Consumo

Salario por Zona

	Posición	Centro Sur		Bajo	
		Min	Max	Min	Max
	1 Gerente Cuenta Clave	40	60	50	60
	2 Ejecutivo Cuenta Clave	25	35	25	35
	3 Gerente Regional de Ventas	40	60	40	60
	4 Gerente Trademarketing	40	60	40	60
	5 Coordinador de Trademarketing	25	35	25	35
	6 Gerente de Categorías	40	60	40	60
	7 Coordinador de Categorías	30	40	30	40
	8 Gerente de Inteligencia de Negocios	40	60	40	60
	9 Coordinador de Inteligencia de negocios	25	35	25	35

Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Referencia: Puestos detectados como de alta demanda Puestos nuevos en el mercado



*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos. No incluyen remuneración variable, opciones sobre acciones u otros beneficios.

Sales Servicios

Salario por Zona

	Posición	Centro Sur		Bajo	
		Min	Max	Min	Max
	1 Desarrollador de Negocios Sr	40	60	40	60
	2 Desarrollador de Negocios Jr	30	40	30	40
	3 Gerente Comercial	40	60	40	60
	4 Ejecutivo de Ventas	28	40	28	40
	5 Gerente de Cuentas	30	40	30	40
	6 Workforce Manager	35	50	35	50

Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Referencia: Puestos detectados como de alta demanda Puestos nuevos en el mercado



Sales Digital

Salario por Zona

		Posición	Centro Sur		Bajío	
			Min	Max	Min	Max
	1	Ejecutivo de Cuentas	25	35	25	35
	2	Gerente de Cuentas	35	45	35	45
	3	Desarrollador de Negocios	40	60	40	60
	4	Category Manager/Vendor Manager	45	60	45	60
	5	Gerente de Alianzas Estratégicas	45	60	45	60
	6	Gerente de Ventas Operativas	45	60	45	60

Sales Industry - Químico

Salario por Zona

		Posición	Centro Sur		Bajío	
			Min	Max	Min	Max
	1	Gerente Comercial	40	70	35	65
	2	Gerente de Cuentas Clave	35	55	30	50
	3	Ejecutivo Comercial Sr.	30	45	30	45
	4	Ejecutivo Comercial Jr.	25	35	22	35

Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Referencia: Puestos detectados como de alta demanda Puestos nuevos en el mercado

Sales Industry - Logística

Salario por Zona

	Posición	Centro Sur		Bajo	
		Min	Max	Min	Max
	1 Gerente Comercial	40	65	38	62
	2 Gerente de Cuentas Clave	35	55	35	55
	3 Ejecutivo Comercial Sr.	35	50	32	50
	4 Ejecutivo Comercial Jr.	25	35	22	32

Sales Industry - General

Salario por Zona

	Posición	Centro Sur		Bajo	
		Min	Max	Min	Max
	1 Gerente Comercial	40	60	40	60
	2 Desarrollo de Negocios	30	50	30	50
	3 Ejecutivo Comercial	25	30	22	30
	4 Ventas Internas	15	25	15	25
	5 Inteligencia de Negocio	30	40	30	40

Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Referencia: Puestos detectados como de alta demanda Puestos nuevos en el mercado

Sales Industry - Construcción

Salario por Zona

	Posición	Centro Sur		Bajío	
		Min	Max	Min	Max
	1 Nuevos Negocios	40	60	30	50
	2 Ejecutivo Comercial Jr.	20	30	18	30
	3 Venta Distribución	20	30	18	30
	4 Ejecutivo Comercial Sr.	25	35	20	35
	5 Gerente de Ventas	50	70	40	60

Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Referencia: Puestos detectados como de alta demanda Puestos nuevos en el mercado



*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos. No incluyen remuneración variable, opciones sobre acciones u otros beneficios.

Marketing

Top 3 tendencias en reclutamiento

1. Enfoque por competencias
2. Procesos más dinámicos: role plays, casos prácticos, paneles, multientrevistas
3. Mayor foco en la motivación de los candidatos

Top 3 Industrias



FMCG – alimentos y bebidas



FMCG – cuidado personal y cuidado del hogar



Startups B2C

Top 3 habilidades o competencias



Adaptabilidad



Resiliencia



Liderazgo inspiracional

3 posiciones más demandadas

E-commerce Manager

CRM Manager

Brand Manager

En digital seguimos observando incrementos fuera de lo común.

Promedio de incremento salarial

Marketing Consumo/Servicios

Salario por Zona

	Posición	Centro Sur		Bajo	
		Min	Max	Min	Max
	1 Gerente de Mercadotecnia – (Servicios)	45	60	40	60
	2 Gerente de Marca/Producto – (FMCG)	40	60	40	60
	3 Coordinador de Mercadotecnia – (FMCG/Servicios)	28	35	25	35
	4 Gerente CRM – (FMCG/Servicios)	40	60	40	60
	5 Gerente de Relaciones Públicas – (FMCG/Servicios)	40	60	40	60
	6 Coordinador de Relaciones Públicas – (FMCG/Servicios)	30	35	28	35

Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Referencia: Puestos detectados como de alta demanda Puestos nuevos en el mercado



*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos. No incluyen remuneración variable, opciones sobre acciones u otros beneficios.

Digital Marketing

Salario por Zona

		Posición	Centro Sur		Bajo	
			Min	Max	Min	Max
	1	Gerente de Contenidos/Gerente de Redes sociales	25	40	25	40
	2	Gerente de CRM	40	60	40	60
	3	Gerente de eCommerce	40	60	40	60
	4	Gerente Junior / Coordinador de eCommerce	30	40	30	40
	5	Inbound Marketing	30	50	30	50
	6	Media Planner	30	50	30	50
	7	Performance Manager	45	60	45	60
	8	SEO/SEM	25	40	25	40
	9	UX/UI	30	45	30	45

Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Referencia: Puestos detectados como de alta demanda Puestos nuevos en el mercado



Information Technology

Top 4 tendencias en reclutamiento

1. Experiencia en ciberseguridad
2. Experiencia en más de un lenguaje de desarrollo
3. Perfil híbrido proyectos y desarrollo (conocimiento de DevOps)
4. Experiencia en empresas del sector (startup a startup, consultoría a consultoría, etc.)

Top 4 Industrias



Fintech



E-commerce /
Consumo



Desarrollo de producto
propio (apps y software
de servicio)



Consultoría en
transformación digital y
ciberseguridad

Top 3 habilidades o competencias



5 posiciones más demandadas

- Desarrollador Open Source
- Software Engineer
- Security Engineer
- Network Engineer
- Business Intelligence























**Se mantiene
igual que 2020**

Promedio de incremento salarial

IT

Salario por

Nacional

		Posición	Min	Max
	1	Desarrollador Semi Senior Open Source (JS, Python, RoR, Go)	45	60
	2	Software Engineer Semi Senior (Java,.net, C#)	40	60
	3	Consultor ERP Funcional Semi Senior (SAP, Oracle y Dynamics)	45	60
	4	Security Engineer Semi Senior	35	50
	5	Project Manager	40	55
	6	IT Manager	45	60
	7	Infrastructure Manager	45	60
	8	Data Analyst	40	55
 	9	Consultor CRM Semi Senior	40	55
 	10	Scrum Master	40	50
 	11	Mobile Engineer Mid Level(IOS, Android, Ionic y Xamarin)	45	60
 	12	Support Engineer Mid Level	35	50
 	13	Change Manager	50	60
 	14	Network Engineer	35	50
 	15	Business Intelligence	40	55
 	16	Consultor ERP Técnico Semi Senior (SAP, Oracle y Dynamics)	50	60

Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Referencia:  Puestos detectados como de alta demanda  Puestos nuevos en el mercado

Engineering & Manufacturing

Top 3 tendencias en reclutamiento

1. Las empresas valoran de la misma manera el conocimiento técnico y las competencias
2. Contratación de perfiles híbridos
3. Perfiles muy enfocados en generar ahorros y optimizar procesos

Top 3 Industrias



Alimentos y
bebidas



Envase y embalaje



Componentes
electrónicos

Top 3 habilidades o competencias



5 posiciones más demandadas

Calidad
Mantenimiento
Producción
EHS
Mejora continua

**Se mantiene
igual que 2020**

Promedio de incremento salarial

Engineering & Manufacturing

Salario por Zona

	Posición	Centro Sur		Bajío	
		Min	Max	Min	Max
	1 Gerencia de Calidad Jr.	40	60	45	65
	2 Jefatura de Mantenimiento	38	50	40	55
	3 Jefatura de Producción	30	40	35	45
	4 EHS (Jefatura o Supervisión)	28	38	30	45
	5 Gerencia de Mejora Continua Jr.	45	60	50	65

Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Referencia: Puestos detectados como de alta demanda Puestos nuevos en el mercado



Supply Chain & Procurement

Top 3 tendencias en reclutamiento

1. Compras

2. Cadena de suministro

3. Almacén

Top 3 Industrias



FMCG



Industria



Farmacéutica

Top 3 habilidades o competencias



Liderazgo



Capacidad de análisis



Honestidad

5 posiciones más demandadas

Gerencia de Compras

Gerencia de Almacén

Jefe de Cadena de Suministro

Coordinador de Importaciones y Exportaciones

Gerencia de Planeación

15%

Promedio de incremento salarial

Supply Chain & Procurement

Salario por Zona

		Posición	Centro Sur		Bajo	
			Min	Max	Min	Max
	1	Gerente de Compras	55	65	55	65
	2	Gerente de Almacén	45	60	40	50
	3	Jefe de Cadena de Suministro	50	65	50	65
	4	Coordinador de Importaciones y Exportaciones	40	50	35	45
	5	Gerente de Planeación	50	60	45	50
	6	Coordinador Planeacion de produccion	40	45	40	45
	7	CPFR	35	45	35	45
	8	Planeador comprador	35	45	35	45
	9	Comprador	30	40	30	40
	10	Coordinador Inventarios	30	40	30	40

Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Referencia: Puestos detectados como de alta demanda Puestos nuevos en el mercado



Human Resources

Top 3 tendencias en reclutamiento

1. Enfoque por competencias
2. Dualidad de perfiles: operación y estrategia
3. Perfiles socios de negocios

Top 3 Industrias



Manufactura



Servicios



Healthcare

Top 3 habilidades o competencias



Comunicación efectiva y asertiva



Relacionamiento interpersonal



Liderazgo

5 posiciones más demandadas

- Gerente de Recursos Humanos
- Generalista de Recursos Humanos
- Human Resources Business Partner
- Talent Acquisition Specialist
- Payroll Specialist / Administración de Personal

Se mantiene igual que 2020

Promedio de incremento salarial

Human Resources

Salario por Zona

	Posición	Centro Sur		Bajío	
		Min	Max	Min	Max
	1 Gerente de Recursos Humanos	40	60	40	60
	2 Generalistas de Recursos Humanos	35	50	30	45
	3 HRBP	45	60	45	55
	4 Especialista Atraccion de Talento	40	50	35	45
	5 Administración de Personal - Nóminas	30	40	25	35
	6 Coordinador de Capacitacion / Entrenamiento	35	45	35	45

Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Referencia: Puestos detectados como de alta demanda Puestos nuevos en el mercado



Assistants

Top 3 tendencias en reclutamiento

1. Perfiles muy numéricos

2. Perfiles que muestren estabilidad laboral

3. Inglés avanzado

Top 3 Industrias



Banca y Servicios
Financieros



Consultoría



Despachos
legales

Top 3 habilidades o competencias



Proactividad



Sentido de
organización



Comunicación
asertiva

4 posiciones más demandadas

Asistente Ejecutiva

Asistente Administrativa

Office Manager

Recepcionista

**Se mantiene
igual que 2020**

Promedio de incremento salarial

Assistants

		Posición español	Sin inglés		Con inglés	
			Min	Max	Min	Max
	1	Asistente Ejecutiva	na	na	45	80
	2	Asistente Administrativa	18	22	20	30
	3	Office Manager	18	25	30	50
	4	Recepcionista	12	15	16	22
	5	Asistente de Dirección	20	25	30	50

Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Referencia:  Puestos detectados como de alta demanda  Puestos nuevos en el mercado



Healthcare

Top 3 tendencias en reclutamiento

1. Enfoque por competencias

2. Dualidad de perfiles:
operación y estrategia

3. Mayor foco en la
motivación de los
candidatos

Top 3 Industrias



Medical device



Pharma / Api's



Salud/Nutrición
animal

Top 3 habilidades o competencias



4 posiciones más demandadas

Representante de Ventas (Pharma: Api's)

Representante Senior / Gerente de Ventas (Medical device: Diagnóstico)

Especialista de Aplicaciones - Diagnóstico

Jefatura / Coordinador de Calidad (Pharma)

**Se mantiene
igual que 2020**

Promedio de incremento salarial

Healthcare

Salario por Zona

Centro Sur

		Posición	Min	Max
	1	Coordinador de Calidad- Industria Farmaceutica	25	50
	2	Analista de Farmacovigilancia	20	30
	3	Especialista de aplicaciones - Diagnóstico	40	60
	4	Representante Senior / Gerente de Ventas Diagnóstico	30	60
	5	Representante de ventas API's	25	40
	6	Analista/Especialista de licitaciones	25	60
	7	Coordinador de excelencia comercial	25	60

Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Referencia: Puestos detectados como de alta demanda Puestos nuevos en el mercado



Banca y Servicios Financieros

Top 4 tendencias en reclutamiento

1. Perfiles versátiles con capacidad de gestionar diversas áreas en una.
2. Perfiles con alta disponibilidad para agilizar contrataciones.
3. Perfiles con alto nivel de adaptación a la constante evolución del sector.
4. Perfiles con conocimiento en nuevas tecnologías

Top 3 Industrias



Fintech



SOFOM



Banking

Top 5 habilidades o competencias



5 posiciones más demandadas

Gerente de Marketing Digital

Jefatura de Brokers

Gerente de Innovación Tecnológica

Administrador de Riesgos

Business Developer

Se mantiene igual que 2020

Promedio de incremento salarial

Banking & Financial Services

Salario por Zona

Centro Sur

		Posición	Min	Max
	1	Gerente de Marketing Digital	45	60
	2	Jefatura de Brokers	45	60
	3	Gerente de Innovación	45	60
	4	Gerente de Administración de Riesgos	32	48
	5	Ejecutivo Comercial Sr.	30	42
	6	Gerente de Atención a Clientes	35	42
	7	Gerente de Cobranza	34	45
	8	Gerente Comercial	40	50
	9	Gerente de Crédito (Reestructuras)	30	40
	10	Contador con Inglés	25	35

Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Referencia: Puestos detectados como de alta demanda Puestos nuevos en el mercado



Retail

Top 3 tendencias en reclutamiento

1. Experiencia comercial para plataformas E-commerce
2. Perfiles multidisciplinarios
3. Gestión de omnicanalidad

Top 3 Industrias



Farmacias



Autoservicios y
clubes de precios



Apps de Delivery

Top 3 habilidades o competencias



Resiliencia



Adaptabilidad



Visión holística

5 posiciones más demandadas

- Comprador E-commerce
- Comprador
- Gerente de Zona
- Gerente de Producto
- Gerente de Imagen Visual

**Se mantiene
igual que 2020**

Promedio de incremento salarial

Retail

Salario por Zona

Centro Sur

		Posición	Min	Max
★	1	Comprador Ecommerce	35	60
👍	2	Comprador	35	60
👍	3	Gerente de Zona	40	60
	4	Gerente de Producto	40	60
	5	Gerente de Imagen Visual	35	55

Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Referencia: 👍 Puestos detectados como de alta demanda ★ Puestos nuevos en el mercado



A smiling woman with her hair in a bun, wearing a white collared shirt and a grey and yellow plaid skirt, stands in the foreground. In the background, a man in a white shirt and tie is walking, and a woman is seated at a wooden table. The setting is a modern office with a wooden floor and a staircase with a black railing.

Page Interim

Reclutamiento especializado y administración de
nómina para posiciones por periodos definidos



Page Interim

Hoy más que nunca las compañías han enfrentado escenarios nunca antes vistos y contar con un aliado para el desarrollo y continuidad del negocio es fundamental.

Page Interim somos la unidad de negocio de PageGroup enfocada en el **reclutamiento especializado por periodos definidos**, desde profesionales de mandos intermedios hasta puestos directivos. Asimismo, contamos con una unidad de negocio enfocada a dar **soluciones de administración de nómina**.

Nuestra Oferta de Valor para empresas:

- Creamos soluciones a la medida
- Consultoría en reclutamiento especializada
- Acompañamiento de inicio a fin del proceso
- Legalidad y transparencia en todos los procesos de subcontratación
- Servicio boutique con trato personalizado
- Flexibilidad de acuerdo a las necesidades de cada empresa
- Garantía en el servicio

Nuestra oferta de valor para candidatos:

- Acompañamiento en todo momento desde el reclutamiento hasta el proceso de contratación
- Seguridad y respaldo
- Consultores especializados que entienden el proyecto profesional de cada candidato
- Asesoría sobre el mercado laboral

Además, contamos con un equipo especializado de consultores con presencia en todo Latinoamérica para cubrir las necesidades de todo proyecto de manera local o regional.

Conoce la experiencia de clientes y candidatos

“Te escribo para resaltar que hay algo muy especial en ustedes, me imagino que debe ser política de la compañía y la vocación de servicio, pero tú fuiste la única que me escribió de inmediato y el consultor fue el único que me respondió de inmediato y me entregó toda la información que necesitaba, cuando le conté del negocio y supo que era algo pequeño no cambió para nada su intención de servicio y al contrario me dijo podemos hacerlo, te ayudamos, etc. dándome la tranquilidad y confianza que necesitaba. Los felicito, este mundo tan convulsionado lo que necesita, ante todo, es humanidad.”

Testimonio de uno de nuestros clientes

“En general, puedo calificar la experiencia como algo excepcional, ya que la respuesta que se le dio a mi proceso de reclutamiento en un inicio fue muy rápida por parte de Page y en todo momento hubo claridad y seguimiento en el manejo de información, a pesar de que este fue un proceso largo por parte del contratante, Page siempre me mantuvo informado de cada paso dentro de este hasta que se concretó mi contratación.”

Excelente servicio

Testimonio de candidato





Reclutamiento especializado por periodos definidos

¿Sabías que?

LAS EMPRESAS MEXICANAS USAN PAGE INTERIM PARA

40% contrataciones temporales, 60% externalización de nómina. Con diferentes objetivos:



Contamos con un equipo de consultores especializados en diferentes disciplinas para cubrir procesos de reclutamiento por periodos definidos.

¿En qué momento un negocio podría recurrir a Page Interim para este servicio?

- Proyectos/Consultorías de operaciones
- Falta de entidad legal
- Hiring freeze
- Posiciones externalizadas o de nueva creación
- Cubrir incapacidades
- Periodos de prueba
- Picos de actividad

Beneficios:

- Buscamos candidatos que tienen la capacidad y disponibilidad para el éxito de los proyectos.
- Mientras el candidato esté contratado en nuestra nómina nos comprometemos a reemplazarlo sin ningún costo adicional.
- La facturación es a mes vencido y con base en los días trabajados por el candidato asignado.
- Gran capacidad de respuesta gracias al equipo especializado, entre 3 a 5 días hábiles.
- Asignación de un KAM para gestionar y acompañar a cada uno de los clientes en todo momento, nos convertimos en socios de negocio.

Caso de éxito:

16 contrataciones de ingenieros de manufactura para un proyecto de 12 meses de duración. “A pesar de la tecnicidad de las posiciones es un proyecto que se ha implementado con éxito y en un tiempo récord de mes y medio.”



Administración de nómina

¿Sabías que?

- El **60%** de las empresas mexicanas que trabajan con Page Interim lo hacen para externalización de nómina. De las cuales el 20% lo hace por congelación de contrataciones permanentes.
- Las empresas están migrando a un esquema **100% nominal** para asegurar a sus colaboradores y cumplir con el marco legal, evitando así cualquier riesgo.
- El marco legal solicita a las empresas estar al día en el **cumplimiento de la Nom35 y de la nueva reforma fiscal sobre el 6%** de retención para servicios de terciarización de personal.

En Page Interim ofrecemos la posibilidad a nuestros clientes de administrar la nómina de sus empleados actuales y/o candidatos ya identificados para apoyarlos en diferentes escenarios como:

- Restricción de HeadCount
- Apertura de mercado
- Periodo de prueba externalizado
- Estrategias internas de tercerizar una parte de la nómina
- Temporalidad
- Empresas Internacionales que no cuentan con entidad legal en México

Beneficios:

- Servicio de nómina boutique con atención personalizada a los empleados. Hoy contamos con una

nómina de 600 empleados lo que permite un seguimiento puntual y efectivo.

- Prestaciones superiores a la ley, nos ajustamos al paquete de compensaciones de cualquier compañía.
- Servicio regulado de acuerdo a las reformas laborales.
- Acompañamiento 360° en un sólo contacto (KAM).
- Legalidad y transparencia ya que nuestros procesos están alineados a la Ley Federal del Trabajo.
- Para candidatos extranjeros, los acompañamos en todo el proceso de visado.

Caso de éxito: Migración de una nómina de 90 empleados, en donde el cliente buscaba una atención más personalizada tanto para él como para sus empleados. De acuerdo a una encuesta realizada, el 95% de los empleados se encuentra satisfecho con el servicio y acompañamiento.



En Page Interim estamos comprometidos en brindar un servicio premium a través de una atención personalizada a nuestros candidatos y clientes. Nuestro foco principal es acompañarlos en todas las etapas, desde la consultoría hasta la contratación del personal, ofreciendo un traje a la medida para cada necesidad, tanto a nivel de reclutamiento como en la gestión de contratación. Siempre con total transparencia y apegados a la legislación mexicana.

Claire Chopin
Directora Page Interim



Page Outsourcing

Reclutamiento especializado para proyectos de
volumen con un equipo dedicado / RPO



Page Outsourcing

Los proyectos de volumen en el mercado laboral mexicano

La calidad y costo de mano de obra favorables, la gran disponibilidad talento en todos los niveles y la posición geográfica estratégica, han convertido a México como una de las tres principales localidades a nivel global y la primera a nivel regional para compañías que deciden crear un SSC's (Shared Service Centers). Es por esto, que hace cinco años PageGroup optó por traer a México la marca de Page Outsourcing, debido a la alta demanda por proyectos de reclutamiento masivo de nuestros clientes y la creciente necesidad de proveedores estratégicos para estos servicios. En los últimos años hemos detectado nuevas tendencias en el mercado laboral, apoyando a muchos clientes con proyectos enfocados en nuevos nichos de mercado.

- **Consultorías y hubs de tecnología**
- **Proyectos de digitalización de compañías en sectores tradicionales**
- **Equipos de ventas especializados**
- **Expansión regional de startups**

A través de Page Outsourcing, brindamos calidad, especialización y consultoría - estándares de PageGroup - utilizando metodologías de Project Management,

Tecnología y un alto enfoque en Data con el objetivo de brindar servicios personalizados de contratación para grandes volúmenes de contratación, con un equipo de consultores expertos, dedicados a cada proyecto de nuestros clientes en México y Centroamérica.

Page Outsourcing ha tenido un gran éxito a nivel global ayudando a empresas transnacionales a satisfacer sus necesidades de atracción de talento referentes a volumen en distintos mercados.

Page Outsourcing ha crecido a través de sus solución de RPO's (Recruitment Process Outsourcing). Con un crecimiento de 30% al año para este tipo de servicios debido a la necesidad de un proceso de contratación eficaz y optimización de gastos en reclutamiento, nuestra solución de RPO busca presentar un equipo dedicado en las oficinas de nuestros clientes, o trabajando de manera remota, para satisfacer las necesidades de una ampliación temporal o indeterminada en sus equipos de recursos humanos. Utilizando el expertise de los 45 años de PageGroup, nuestros más de 7 mil consultores y la presencia en 39 países, brindando un servicio de consultoría especializada, ofrecemos soluciones para cada etapa del proceso de selección, adquisición y onboarding de talento para todos los niveles y sectores del mercado.

En Page Outsourcing también brindamos opciones a nuestros clientes enfocadas en Outplacement, apoyando sus empleados en casos de desvinculación, presentando herramientas y acompañamiento en su nueva búsqueda de trabajo.

En Page Outsourcing funcionamos como una marca transversal y en los últimos años, hemos apoyando a compañías en proyectos en todas las áreas de especialización de PageGroup:

- **Finance & Tax**
- **Human Resources**
- **Sales**
- **Marketing**
- **Engineering & Manufacturing**
- **Supply Chain & Procurement**
- **Information Technology**
- **Healthcare**
- **Oil & Gas**
- **Property & Construction**
- **Retail**
- **Banking & Financial Services**
- **Legal**
- **Management Support**
- **Assistants**

Nuestro objetivo en los tres tipos de servicio que brindamos desde Page Outsourcing es cubrir la creciente demanda por servicios de capital humano con soluciones hechas a la medida para cada uno de nuestros socios de negocio.





Page Outsourcing

Nuestras Soluciones



Full RPO

Solución end-to-end enfocada en el reclutamiento y selección del cliente completamente externalizada.



RPO Parcial

Una solución para externalizar únicamente una parte del proceso de reclutamiento y selección.



Proyecto

Una solución para alcanzar un incremento substancial de la contratación en un tiempo definido.



Outplacement

Unidad de negocio enfocada en brindar asesoría y acompañamiento durante el proceso de desvinculación y reinserción laboral.

“Page Outsourcing fue creada debido a la alta demanda por parte de nuestros clientes y del mercado, que buscan - un proveedor de servicios flexible, disruptivo, enfocados en la calidad y en ofrecer soluciones apoyadas por tecnología y data para - proyectos de Reclutamiento Masivo y RPO. El objetivo de Page Outsourcing es cubrir la demanda creciente de talento, en cortos periodos de tiempo, contando con todo el expertise de PageGroup y agregando a metodologías de project management.”

Acompañamos cada etapa del proceso...



Planeación y estrategia del proyecto



Definición de la posición y atracción de talento



Reclutamiento: búsqueda y evaluación



Selección de talento y revisión de referencias

S - situación

T - tarea

A - acción

R - resultados



Conclusión del proceso



Análisis de la información

Ricardo Ribas
Director de Page Outsourcing





Proyectos de Recrutamiento y RPO's

Page Outsourcing tiene como foco trabajar como socios estratégicos para sus clientes. Ofecemos soluciones diseñadas para proyectos de gran escala y proyectos específicos, reclutando candidatos para todos los niveles y sectores del mercado profesional. El objetivo de Page Outsourcing es cubrir la demanda creciente de talento ofreciendo soluciones enfocadas en data, especialización, tecnología, eficiencia, velocidad y calidad, para todas las necesidades de reclutamiento locales, regionales y globales.



Nuestros Diferenciadores:

Recursos Dedicados Un equipo dedicado será asignado exclusivamente al proyecto. Líder de proyecto. Equipo de búsqueda y equipo de Análisis de Datos.	Soluciones Estratégicas y Flexibles Desarrollo de un plan de reclutamiento desde cero, estableciendo fechas de entrega y un reporte completo de actividades.	Tecnología de Reclutamiento Software para manejo de proyectos de reclutamiento. Video entrevistas, almacenamiento en la nube y herramientas de filtro.	Análisis de Información y Candidatos Nuestra cultura enfocada a información, permite usar la información para anticipar desviaciones y, de manera constante, mejorar cada etapa del proyecto.
El Equipo Correcto PageGroup cuenta con un altos estándares de calidad en nuestro proceso interno de reclutamiento. Esto nos permite asignar a nuestros clientes un equipo de alto desempeño. El entrenamiento y desarrollo de nuestro equipo es nuestro mayor diferencial en el mercado.	Reclutamiento en todos los Niveles Las 5 grandes marcas de PageGroup trabajarán contigo, haciendo sinergias entre ellas. Tenemos experiencia comprobable en un amplio rango de niveles, industrias, sectores y tipos de posiciones.	Estrategias Diversificadas de Búsqueda Estrategias de búsquedas usando redes sociales, bolsas de trabajo, búsqueda directa, y nuestra base de datos interna (+2M candidatos). Nuestros 20 años de experiencia en Latinoamérica nos han permitido tener conexiones para cubrir todas las vacantes.	Marketing de Reclutamiento Representar de manera efectiva la marca del cliente en todas las etapas del proceso. Concentración profunda en la experiencia del candidato. A través de nuestras alianzas con las mejores universidades en LATAM, nos aseguramos que su marca tendrá una exposición muy importante en el mercado.



Outplacement Gerencias Down

GERENCIAS DOWN

Algunos beneficios con los que podrán contar tus empleados desvinculados:

- Obtener un **CV de alto impacto**
- Optimizar al **máximo el perfil de LinkedIn**
- Le daremos una **brief profesional y herramientas de búsqueda de ofertas laborales.**
- Asesoría para **entrevistas efectivas**



Metodología

Lidera el momento

Alineación de expectativas, definición de objetivos y detección de fortalezas y áreas de oportunidad

Lidera tu marca personal

Capacitación en diferentes herramientas de empleabilidad (CV de alto impacto, entrevistas efectivas, entre otras)

Lidera el Mercado

Presentación de información de mercado y simulación de un proceso de selección para poner en práctica lo aprendido





Outplacement Gerencias Up

GERENCIAS UP

Algunos beneficios con los que podrán contar tus empleados desvinculados:

- Obtener un **CV de alto impacto**
- Optimizar al **máximo el perfil de LinkedIn**
- Le daremos una **brief profesional y herramientas de búsqueda de ofertas laborales.**
- Asesoría para **entrevistas efectivas**
- Coaching personalizado **de acuerdo con sus necesidades**



Metodología

Desarrollo de carrera

Apoyamos en el proceso de transición, tomando en cuenta sus objetivos profesionales y personales.

Finanzas personales

Te asesoraremos brindando objetividad en las próximas decisiones a tomar.

Gerencia de carrera

Brindaremos herramientas prácticas que favorecerán su nivel de exposición en el mercado laboral.

Assessment alta dirección

Recibirá un coaching enfocado al desarrollo de habilidades de alta dirección.





PageConsulting



Page Consulting

Es la Unidad de Negocio de PageGroup enfocada en el servicio de ITaaS (IT as a service) que permite cubrir las necesidades de talento IT especializado para nuestros clientes. Nuestro objetivo es acompañar a las áreas de tecnología en los planes de implementación, desarrollo y mantenimiento de sus proyectos tecnológicos ofreciendo soluciones a la medida para las diferentes fases de sus proyectos y con la flexibilidad, agilidad y dinamismo requeridos en tiempos y contratos necesarios para cumplir con el objetivo.

¿QUÉ HACEMOS?

Conectamos al mejor talento IT con las necesidades de nuestros clientes con el fin de solucionar retos específicos y alcanzar las metas de los proyectos u organizaciones.

METODOLOGÍA

Nos apoyamos en el reclutamiento proactivo, la especialización de nuestro

equipo de trabajo, el conocimiento de las últimas tendencias del mercado IT y la continua participación en el sector local.

SERVICIO 360°

Reclutamos, evaluamos, contratamos y gestionamos el talento IT asignado, bajo el modelo de servicio y liderado por diferentes gerentes de proyecto, especialistas en las tecnologías y metodologías de nuestro clientes.

NUESTRAS SOLUCIONES

IT Business Partner

Complementamos la fuerza laboral de nuestros clientes para cualquier proyecto de IT sin importar el tamaño. Nuestro proceso especializado de selección de candidatos garantiza un ajuste técnico y cultural. Nuestros expertos en gestión de proyectos y asesores técnicos trabajan en colaboración con los equipos de los clientes, lo que crea ventajas empresariales atractivas.

IT Solutions Partner

Ofrecemos soluciones para gestionar los requerimientos y entregables de nuestros clientes, proporcionamos talento especializado IT con las capacidades necesarias para cumplir con los KPI's acordados, trabajamos bajo las diferentes metodologías, apoyando nuestro servicio en el conocimiento y liderazgo de PMO



OFERTA DE VALOR:





Contenido

Para PageGroup es muy importante acompañar a nuestros clientes y candidatos con información de valor que los acompañe en todo momento desde la búsqueda laboral de un candidato hasta la gestión y motivación de un equipo a cargo, así como compartir las tendencias de mercado laboral de diferentes industrias. Por ello, desarrollamos constantemente contenidos, estudios, encuestas, webinars, vídeos, etc. que sirvan como referencia del mercado.

Conoce nuestro contenido a través de los diferentes canales de comunicación que tenemos:

[Page Executive](#)

[Michael Page](#)

[Page Personnel](#)

[Page Outsourcing](#)

Síguenos en nuestras redes sociales



PageGroup México



Michael Page | Page Personnel



Page Executive | Page Outsourcing



pagegroupmx

CIUDAD DE MÉXICO

Reforma #115 piso 10, Lomas de Chapultepec C.P. 11000 Ciudad de México
t: +52 (55) 5284-5770

MONTERREY

José Clemente Orozco 329, piso 28, Col. Valle Oriente CP: 66278, San Pedro Garza García N.L.
t: +52 (81) 4162 0900

CENTROAMÉRICA

Oceanía Business Plaza, Torre 2000, piso 43
Punta Pacífica #000# Ciudad de Panamá
t: +507 2168316

Page Executive

Michael Page

Page Personnel

Page Outsourcing

Part of
Page Group