

# 2021 ESTUDIO DE REMUNERACIÓN 21 ESTUDIO DE REMUNERACIÓN **REMUNERACIÓN** MÉXICO Y CENTROAMÉRICA AMÉRICA 2022 MÉXICO

RECURSOS HUMANOS **TENDENCIAS SALARIALES** SALES & MARKETING  
IT & DIGITAL **EN MÉXICO Y CENTROAMÉRICA,** FINANZAS MINERÍA INGENIERÍA  
MINERÍA FINANZAS & SUPPLY CHAIN **2022** PROPERTY VENTAS Y COMERCIO



# Índice

Editorial Rémy de Cazalet, Senior Managing Director de PageGroup México & Centroamérica.....	3
Acerca de PageGroup .....	4
Contexto socioeconómico.....	5
Flexibilidad, empatía y bienestar se consolidan como claves en la búsqueda de empleo .....	6
Flexibilidad laboral, la búsqueda de equilibrio.....	8
Salario emocional y salud mental.....	9
El trabajo como experiencia de vida .....	11
Perspectivas empresas .....	12
Page Executive .....	16
Michael Page.....	26
Centroamérica.....	51
Page Personnel .....	58
Page Interim .....	79
Page Resourcing .....	81
Page Consulting .....	83
Contacto .....	85





# Editorial



Para PageGroup es un agrado presentar su Estudio de Remuneración 2022, un reporte exhaustivo sobre las principales tendencias de reclutamiento y capital humano, que da a las empresas más elementos para evaluar la compensación de los colaboradores.

En esta edición del estudio encuestamos a más de 5,000 personas -de posiciones junior hasta altas direcciones- para conocer a profundidad la perspectiva del talento, en un año en el que el trabajo sufrió grandes cambios a causa de la pandemia del Covid-19.

Los sectores con mayor participación en la encuesta fueron manufactura, servicios profesionales, tecnología, banca y servicios financieros, retail, propiedad y construcción, ciencias de la salud, transporte y distribución.

Estamos seguros de que nuestro Estudio de Remuneración 2022, al igual que las ediciones anteriores, será un referente importante para las compañías de distintas industrias, pues contempla insights y predicciones sobre el futuro inmediato del mercado laboral.

Asimismo, muestra marcadores acerca de las expectativas de carrera que tienen las diferentes generaciones que

representan a la fuerza de trabajo actual; de retención de talento, desarrollo profesional y flexibilidad laboral como parte angular del salario emocional.

Entre los hallazgos destaca que los modelos flexibles llegaron para quedarse. Son una manera efectiva que tienen las empresas para compensar a su talento, pues los colaboradores, sobre todo millennials y centennials, valoran la posibilidad de organizarse y trabajar a su ritmo, sin tener que cumplir un horario rígido en la oficina. Hoy día, solo tres de cada diez personas están laborando en un esquema presencial de tiempo completo.

En esta investigación también hallamos que el 44.3% de los empleados considera que es más productivo en el esquema flexible o remoto. Un 38.1% coincide que la flexibilidad consiste en trabajar los mismos días hábiles y la misma cantidad de horas, pero con la oportunidad de elegir el horario.

En algunas compañías, la flexibilidad se trata de trabajar menos días a la semana, aunque con mayor carga horaria, mientras que para otras empresas se refiere al total en cuanto a carga de trabajo y horarios.

Uno de los cambios más notorios en el mercado laboral es que la salud y el bienestar de los empleados se ha convertido en una prioridad empresarial y esto es percibido favorablemente por los trabajadores. Más del 60% siente alguna forma de apoyo o contención emocional y mental por parte de la compañía para la que trabaja.

Otro dato interesante es que los empleados más jóvenes valoran las actividades de fortalecimiento de equipos o team building. Pero para los encuestados, el salario y la estabilidad van de la mano. El 28% expresó que su mayor preocupación en el corto plazo es la

seguridad y estabilidad laboral, junto con las oportunidades de desarrollo y crecimiento.

La principal razón que citaron como causa de renuncia a un empleo es la búsqueda de un salario mayor o mejores beneficios, seguido de la imposibilidad para crecer o desarrollarse en el trabajo.

En este sentido, los empleadores deben poner especial atención a la importancia que tiene para los trabajadores la remuneración con iniciativas de flexibilidad laboral, que no necesariamente implican inversiones significativas de recursos económicos.

Estamos seguros de que este material que llega a sus manos los ayudará a establecer una tenaz estrategia de remuneración que garantice la atracción, retención y desarrollo del talento que requieren para cumplir con los objetivos de la organización.

Gracias a la experiencia y profesionalismo de nuestras marcas Page Executive, Michael Page, Page Personnel, Page Interim, Page Resourcing, Page Consulting y el expertise de Technology by PageGroup podemos darles las herramientas necesarias en esta edición del reporte, cuyo objetivo principal es develar qué se avecina en el mundo del trabajo y cómo las empresas pueden sortear los obstáculos que se les presenten en el corto y mediano plazo.

**Rémy de Czalet**

**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

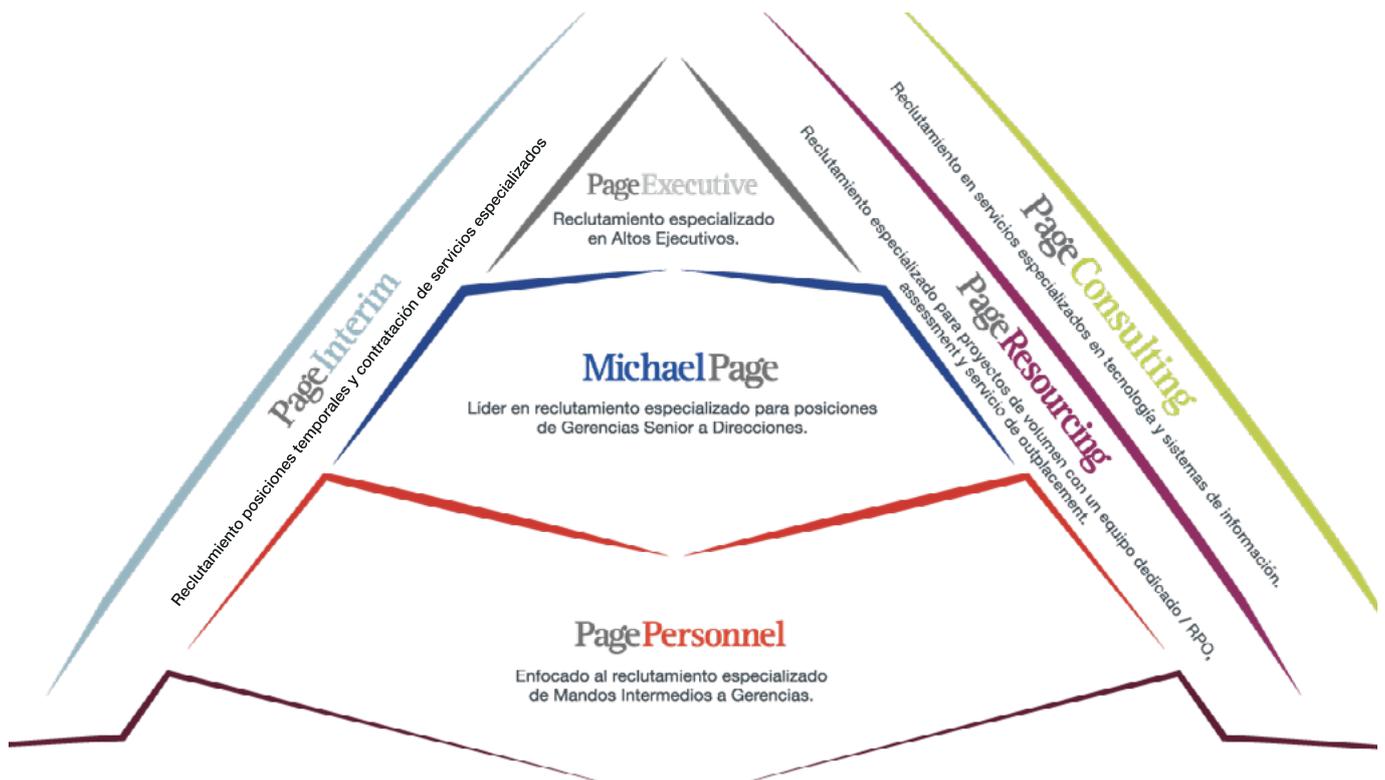
Reclutamiento y administración de profesionales para proyectos temporales de personal cualificado.

### PageResourcing

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

Ya no hay vuelta atrás. El panorama del Covid-19 nos ha enseñado que el mercado laboral ya no será como lo conocíamos antes. Las reglas del juego que en su momento funcionaron para mantener la productividad de los empleados ya no responden a las necesidades actuales.

Hoy, estamos convencidos de que los modelos híbridos de trabajo llegaron para quedarse y que, en esta nueva realidad laboral, las decisiones de negocio tienen que estar centradas en las personas. De lo contrario, será muy difícil que las empresas encuentren su prosperidad sostenida.

Si bien, el 2020 estuvo marcado por la aceleración de la digitalización, la incertidumbre y la rápida adaptación a lo desconocido, el 2021 será un año caracterizado por el aprendizaje, la flexibilidad laboral y la valoración del bienestar integral del talento, independientemente de la generación a la que pertenezcan.

En los desafíos inmediatos, vemos que las compañías tendrán que centrar sus esfuerzos en ofrecer experiencias de vida más que empleos per se. Los trabajadores tienen otras expectativas; ya no estamos frente a los colaboradores que preferían hacer antigüedad y vivir para trabajar.

Ahora tanto los millennials como los centennials quieren trabajar para vivir. Asumir su responsabilidad, avanzar en su ambiente con el acompañamiento, no supervisión ni control, de su líder. Estas

generaciones valoran el balance de vida-trabajo y su lealtad hacia la compañía está determinada por la confianza y flexibilidad que se les otorgue.

Si algo demostró la pandemia es que la productividad no está ligada a una oficina, y que trabajar desde casa es posible e incluso más funcional para algunos perfiles en específico. Es el caso de las nuevas generaciones, que en conjunto representan el 59% de la fuerza laboral, pero que en cuatro años serán la cara del trabajo y ocuparán el 75% de las nóminas a nivel nacional.

En este sentido, los líderes que demanda el mercado laboral son mucho más conscientes y empáticos a distancia. Como ejemplos a seguir y portadores de los mensajes de la empresa, los líderes no tienen que dejar de lado su formación para ser cada vez mejores acompañantes de sus equipos remotos o en esquema mixto.

Sabemos que las expectativas del talento, y factores que inciden en su elección para permanecer en un trabajo, están ligadas con el crecimiento profesional, los programas personalizados de beneficios y un clima organizacional saludable, diverso e inclusivo, donde se escuchen y tomen en cuenta todas las voces.

No menos importante es el salario y la estabilidad. Tras vivir momentos de incertidumbre en distintos ámbitos, la mayor preocupación del 28% de los trabajadores mexicanos es la seguridad laboral, inclusive aseguran que la causa principal de renuncia a un empleo es la búsqueda de un salario mayor o mejores incentivos emocionales. Esto refleja que para las personas un

trabajo, más que una fuente de ingresos, es una experiencia de vida sobre la cual tienen expectativas importantes.

Por otro lado, con un pronóstico de crecimiento económico de 6.2% para el cierre de este año, según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), estamos optimistas sobre la recuperación del empleo formal y las remuneraciones que las empresas puedan ofrecer a su talento.

De cara al 2022, estamos conscientes que entre las prioridades de las empresas está reestablecer sus ingresos, sacar el mayor provecho a su presupuesto para salvaguardar el bienestar de su gente, atender su desarrollo y satisfacer las necesidades de la organización.

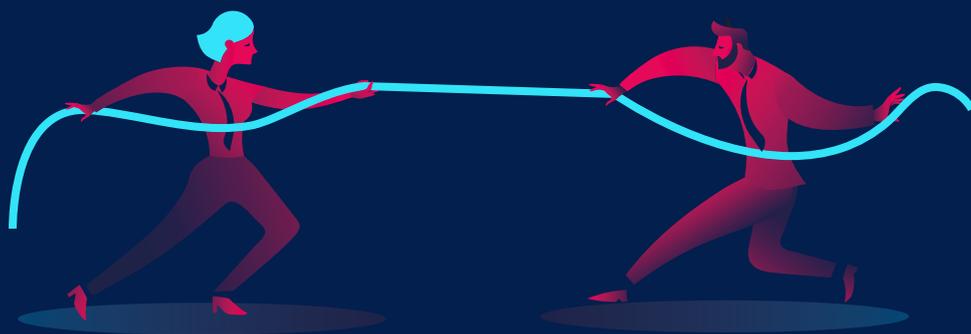
Seis de cada diez compañías planea invertir en tecnología y herramientas de transformación digital, sobre todo en softwares colaborativos, de CRM, comunicación y almacenamiento en la nube. Sin embargo, su apuesta digital conlleva atraer a talento capacitado.

En la actualidad, los perfiles en demanda, y que seguirán estando entre los más requeridos el próximo año, son aquellos vinculados con TI, ciencia de datos, células ágiles, equipos scrum, machine learning, inteligencia artificial y marketing digital.

No debemos perder de vista que la formación constante y la adquisición de nuevas habilidades ya no es opcional. Tampoco que la transformación digital, bajo un esquema laboral flexible, será el común denominador en las estrategias de las compañías, pues de ello depende su permanencia en el juego.



# Flexibilidad, empatía y bienestar se consolidan **como claves** en la búsqueda de empleo



# Perfil de la encuesta

Para realizar este estudio encuestamos a más de 5,000 personas —una muestra todavía más amplia en relación a la edición anterior— para conocer a profundidad la perspectiva del talento en un año en el que el trabajo sufrió profundos cambios que afectaron y seguirán afectando las vidas de todas las personas, independientemente de la generación a la que pertenezcan, y tras el cual la flexibilidad laboral y la salud mental cobraron una relevancia inédita y se convirtieron en el común denominador de las expectativas del talento.

A continuación presentamos los principales hallazgos.

## Perfil de los Encuestados

### Generación

#### GENERACIÓN Z

4,6%

#### GENERACIÓN Y

38,5%



#### BABY BOOMERS

10,5%

#### GENERACIÓN X

46,4%

## Posición dentro de la compañía

- El **42.7%** ocupa un mando medio (manager)
- El **23.8%** ocupa una subdirección, dirección o vicepresidencia
- El **28.4%** tiene una posición de analista, especialista o coordinador
- El **3.5%** ocupa una posición c-level
- El **1.6%** se desempeña como becario o *intern*



## Condición laboral actual:

- El **70.9%** de las personas encuestadas contaba en ese momento con un empleo de tiempo completo
- El **19.0%** aseguró no estar trabajando pero sí buscando empleo
- El **7.6%** trabaja como *freelance*
- El **2.2%** trabaja de medio tiempo
- El **0.3%** ni trabaja ni busca empleo



Los sectores con mayor participación en la encuesta son las ingenierías y/o manufactura, servicios profesionales, tecnología, banca y servicios financieros, *retail*, propiedad y construcción, *healthcare* y ciencias de la salud, y finalmente transporte y distribución.



# Flexibilidad laboral, la búsqueda de equilibrio

Si pudiéramos resumir en un solo concepto el salto cualitativo que dio el mundo laboral después de la etapa más álgida de la pandemia de Covid-19, ese concepto sería la “flexibilidad laboral”, que significa tener la responsabilidad para organizarse individualmente y seguir rindiendo de la misma manera o más, sin tener que cumplir un horario rígido en la oficina.

La flexibilidad ayuda, entre otras cosas, a conciliar la vida laboral con la personal, una cualidad cada vez más valorada por una población que al inicio de la contingencia sanitaria, en muchos casos, tuvo que trabajar de manera completamente remota y, con ello, someterse a las vicisitudes que supone tener la oficina en casa. En la nueva normalidad muchos empleados han encontrado un punto medio que les permite llevar a cabo parte de sus labores en la oficina y otra parte fuera de ella o desde casa.

Si bien en la edición anterior de este estudio la flexibilidad estaba presente en el 51% de las empresas en términos de horarios y home office, en esta ocasión se trata de una cualidad bajo la que opera el 44.2% de las personas encuestadas, mientras que el 28.5% labora en un esquema completamente remoto. Esto quiere decir que sólo **tres de cada diez personas se**

## **encuentran laborando en el esquema presencial de tiempo completo.**

Estas cifras hablan de cómo las empresas se han dado cuenta de que sus empleados son en muchas ocasiones más productivos si permiten que ellos mismos tengan control sobre su tiempo y sobre dónde trabajan.

Si, por ejemplo, alguien tiene una cita médica a la mitad del día, bajo un esquema flexible podría ir y volver a trabajar sin tener que pedir el día o negociar con su superior sobre las horas por recuperar. Muy posiblemente esa persona terminará su trabajo en las horas que necesite y no las que rigen el horario de la oficina sin haber tenido que renunciar o posponer esa importante cita relacionada con su salud.

Los esquemas híbridos o flexibles permiten también ahorrar en tiempos de traslado, que en algunas grandes ciudades pueden suponer largas horas todos los días, además de ser una alternativa sustentable para el medio ambiente. Al mismo tiempo, el ir a la oficina permite tener reuniones presenciales con los equipos de trabajo, el aprovechamiento de la infraestructura de la empresa y el intercambio de ideas entre los colaboradores.

“Desde mi experiencia en PageGroup, puedo concluir sin duda que la generación de nuevos puestos de trabajo girará en torno al desempeño en nuevos contextos remotos, flexibilidad laboral, diversidad, equidad e inclusión, innovación, transformación digital, sustentabilidad (Social y ambiental) y bienestar con salud mental”, asegura Juan Ignacio Silva, Director de Recursos Humanos de PageGroup.

Bajo la perspectiva de los encuestados, la flexibilidad laboral ha permitido incrementar la productividad. El 44.3% de los empleados considera que es más productivo bajo este esquema o bajo el esquema de trabajo remoto y el 37.8% opina que es igual de productivo, con lo cual **ocho de cada diez empleadas y empleados considera que su productividad no ha sido afectada por el hecho de no ir a la oficina.**

Si analizamos por generaciones, veremos que en los más jóvenes el impacto de la flexibilidad laboral sobre la productividad es aún mayor: entre los millennials o generación Y el 50% se considera más productivo en el esquema remoto o flexible, mientras que entre los boomers el 46% se considera igual de productivo.





# Salario emocional & salud mental

La flexibilidad también es una manera que tienen las empresas de aportar a sus colaboradores a través del salario emocional, que no es otra cosa más que un beneficio extra-salarial que puede ofrecer una compañía con el fin de satisfacer parte de las necesidades personales de sus empleados sin que este beneficio represente un gasto adicional para la empresa.

Por parte de los empleadores, la manera más utilizada de gestionar la productividad de los empleados es a través de videollamadas; otros métodos utilizados son los reportes de resultados y la instalación de software de medición de KPI's. Sin embargo, llama la atención que el 13% de las empresas no realiza ningún tipo de monitoreo de la productividad de sus empleados cuando se encuentran trabajando de forma remota.

Una vez que las condiciones sanitarias han comenzado a hacer posible el regreso a las oficinas, es interesante observar la reacción que han tenido empleados y empleadores: casi la mitad (47%) de los encuestados dijeron que

les gustaría un equilibrio entre el trabajo desde casa y desde la oficina, mientras que el 35% dijo que prefiere trabajar desde casa la mayor cantidad de tiempo posible. Sólo el 18% se inclina por trabajar desde la oficina lo máximo que sea posible.

Al desagregar los datos por generaciones son los millennials (generación Y) quienes más optan por el equilibrio entre ambos espacios: el 47% lo prefiere así. En cambio, entre la generación X la mayoría prefiere el trabajo desde la oficina.

Ahora bien, la flexibilidad horaria no significa lo mismo para todo el mundo. Si bien el 28% de las empresas encuestadas implementó iniciativas a largo plazo relacionadas con el trabajo remoto y flexible, estas iniciativas varían en forma y fondo. Para un 38.1% la flexibilidad consiste en trabajar los mismos días hábiles y con la misma cantidad de horas, pero pudiendo elegir el horario. En algunas compañías se trata de trabajar menos días a la semana, aunque con mayor carga horaria, y para otras empresas la flexibilidad es total en cuanto a carga de trabajo y horarios.

La sacudida que trajo consigo la pandemia hizo de la empatía un tema de gran peso en los lugares de trabajo. Es interesante que entre los empleados encuestados **casi cuatro de cada diez considera que se mantuvieron los niveles de empatía respecto al año anterior.** Pero ¿a través de qué canales puede manifestarse la empatía hacia los demás? Cuando el trabajo es remoto, las actividades para fortalecer equipos tienen que llevarse a cabo en línea o mediante interacciones virtuales y la mayoría de los encuestados consideran que estas son alternativas efectivas.

Al observar la perspectiva por edad, son los más jóvenes y los de mayor edad quienes valoran más las actividades de fortalecimiento de equipos o team building.

Para muchas empresas, la salud y el bienestar de sus empleados se ha convertido en una prioridad y esto es percibido favorablemente por las y los trabajadores. **Entre los encuestados más del 60% siente alguna forma de apoyo o contención emocional y mental por parte de la compañía para la que trabaja.**



De acuerdo con un estudio de Deloitte, la generación Y (millennials) percibe que la flexibilidad laboral tiene un impacto positivo en su bienestar, salud y felicidad, además de que mejora el rendimiento financiero de su organización.

Otro estudio de la misma firma indica que el impacto de la pandemia en las generaciones más jóvenes fue significativo, pues entre 35% y 41% de la generación Z y los millennials ha experimentado ansiedad y estrés en el último año, con el bienestar de su familia como su principal preocupación.

No obstante, por el lado económico y pese a que los tiempos que corren han orillado a las y los empleados a acomodarse a un esquema que ha implicado aumentos en ciertos gastos, el 81.8% de los encuestados afirma que su empresa no le ha brindado apoyo para cubrir incrementos en estos gastos adicionales. Una explicación para esto puede ser el estrés financiero al que la contingencia sanitaria sometió a muchas organizaciones, lo cual vuelve a poner el foco en la importancia que

tiene para las empresas compensar a sus colaboradores con iniciativas de flexibilidad laboral que no impliquen inversiones significativas de recursos. Para los empleados y las personas en búsqueda de nuevas oportunidades laborales es cada vez más importante tener información sobre la empresa a la que van a postularse. Este año el 46.8% de los encuestados aseguró que hace una investigación profunda de la compañía antes de solicitar un empleo y el 48.3% hace por lo menos una investigación superficial. Casi ningún encuestado solicita un puesto de trabajo sin antes informarse sobre la empresa para la que podría trabajar.

**Por parte de las empresas, las estrategias de atracción de talento tienen tres prioridades: los paquetes de beneficios y remuneración competitivos, las oportunidades de aprendizaje y desarrollo y la flexibilidad laboral.**

Desde la perspectiva de los empleados, el factor que más influencia tendría sobre un potencial empleador son

las posibilidades de crecimiento profesional casi a la par de una cultura organizacional saludable. Al observar las diferencias por edad, estos dos aspectos se ubican en el top 3 de las prioridades de todas las generaciones.

Aun así, algunos de los procesos de reclutamiento suelen ser grandes fuentes de frustración para quienes se postulan para un nuevo empleo. El 27% de los encuestados dijo que la ausencia de seguimiento es uno de los factores más desalentadores en la búsqueda de empleo; mientras que para el 24% los procesos muy largos a menudo son frustrantes. Dos de cada diez citaron la poca transparencia sobre expectativas y remuneración como un factor desalentador.

Para muchos la etapa de las entrevistas es clave. Casi siete de cada diez consideran que una entrevista frustrante afectaría su decisión de aceptar un puesto de trabajo.





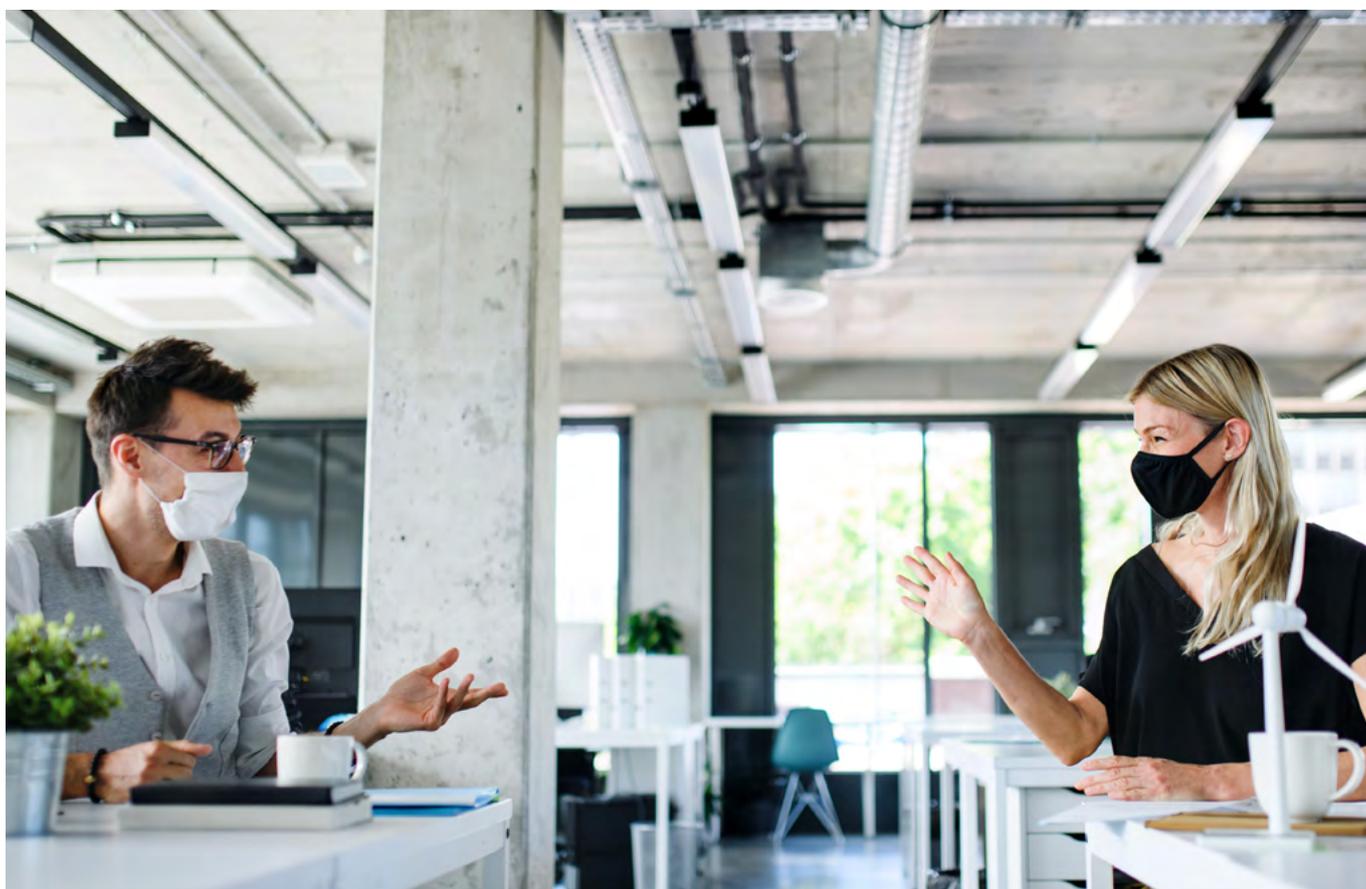
# El trabajo como **experiencia de vida**

Para los encuestados, el salario y la estabilidad van de la mano. El 28% expresó que su mayor preocupación en el corto plazo es la seguridad o estabilidad laboral junto con las oportunidades de desarrollo y crecimiento. Al mismo tiempo, la principal razón que citaron como causa de renuncia a un empleo es la búsqueda de un salario mayor o mejores beneficios, seguida de la imposibilidad para crecer o desarrollarse en el trabajo. Estas motivaciones se repiten cuando se desagregan las respuestas por rangos de edad.

Esta preocupación por el desarrollo y el crecimiento dice mucho sobre cómo el trabajo es para la mayoría de las personas no solo una fuente de ingresos, sino una experiencia de vida sobre la cual existen expectativas importantes. Al preguntar a los encuestados cuáles son los aspectos que consideran más importantes en su experiencia como empleados, el desarrollo profesional vuelve a aparecer como la gran prioridad, junto a la transparencia en la comunicación y el respeto mutuo entre colegas. Estos dos últimos son a la vez los dos factores que los empleados

consideran que deben mejorarse en las compañías en las que trabajan, y que se manifiestan en todos los grupos generacionales.

Por parte de los empleadores, el 49% de las empresas encuestadas manifiesta que sus planes de desarrollo no se verán afectados en el siguiente año.



# Transformación digital y colaboración, el énfasis de las organizaciones

El común denominador entre los clientes que respondieron a nuestra encuesta es un mayor optimismo sobre lo que depara el año que viene, el cual se ve reflejado en renovados procesos, mayores remuneraciones y un aumento de la inversión en herramientas de transformación digital para sus organizaciones.

Aunque en la elaboración de este estudio participaron empresas de distintas características y tamaños, el 48.8% de los clientes que respondieron a nuestra encuesta forman parte de empresas multinacionales, mientras que el 29.40% corresponden a pequeñas y medianas empresas nacionales. Un 18.8% se trata de respondientes de grandes empresas de México y Centroamérica. Dentro de los sectores participantes se encuentran la Industria y Manufactura, Servicios Profesionales, Tecnología, Banca y Servicios Financieros, Healthcare y Ciencias de la Salud, Retail, Transporte y Distribución, Fast Moving Consumer Goods, Recursos Naturales y Energía, Propiedad y Construcción, Turismo y/o Hospitalidad y Comercio Electrónico.





# Modalidad de trabajo

La contingencia sanitaria por Covid-19 que orilló a las empresas de México, Centroamérica y del mundo a virar hacia el trabajo remoto durante más de un año desencadenó procesos y acciones en las empresas para poder sostener su actividad y su productividad, algunos de los cuales se han mantenido en el tiempo o bien han tenido como consecuencia un replanteamiento del modo de trabajo que han dependido tanto del margen de maniobra de cada organización como de la evaluación de los costos y conveniencias de cada modelo. No obstante, nuestro estudio revela que nueve de cada diez empresas ha ofrecido o planea ofrecer apoyo a sus trabajadores para navegar durante el trabajo remoto.

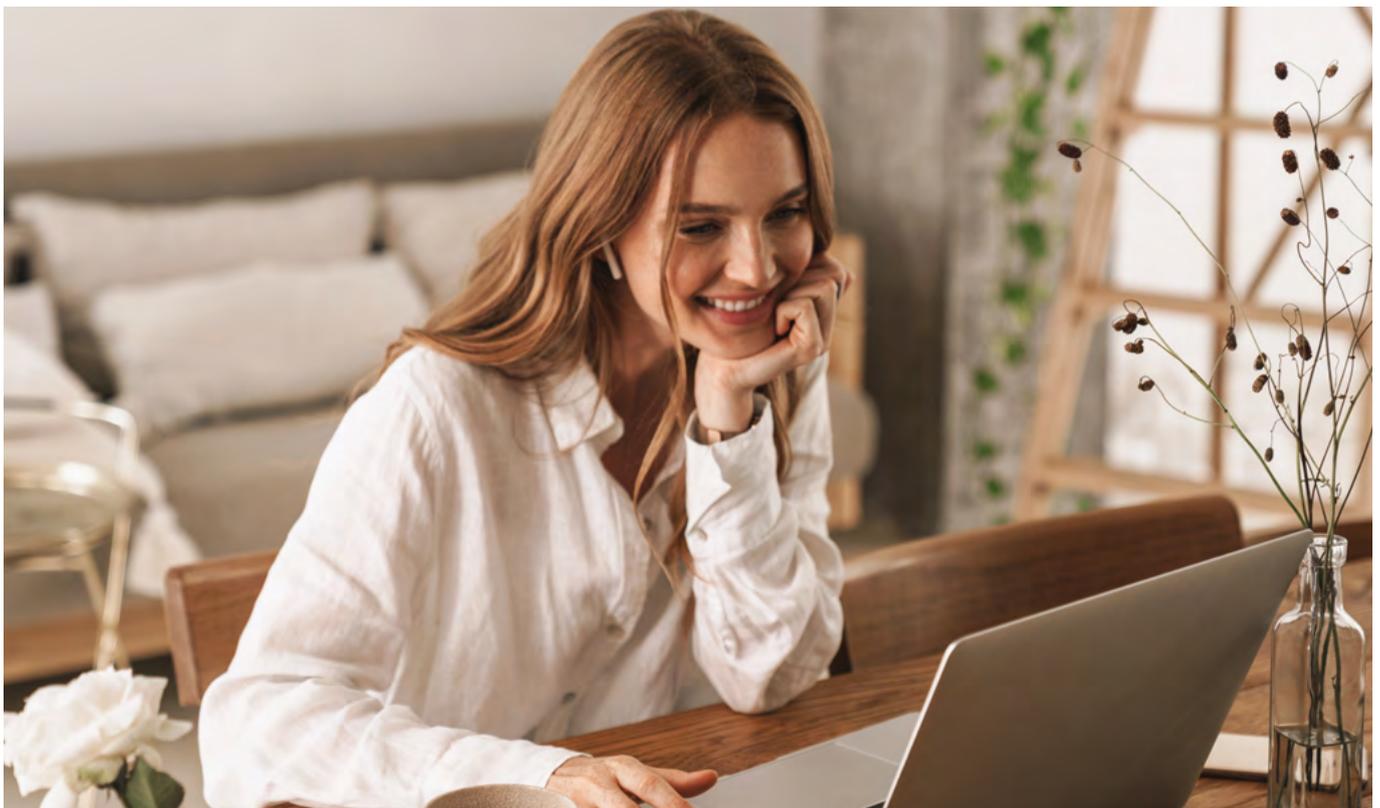
Más de la mitad de los clientes encuestados -un 55%- ha brindado beneficios adicionales a sus empleados

para apoyarlos en la nueva modalidad de trabajo, mientras que el 35% de las empresas que no lo han hecho planea hacerlo en un futuro.

La frecuencia con la que el personal asiste presencialmente a la oficina y la adopción de nuevas tecnologías para gestionar a los equipos de trabajo y la productividad han hecho que las empresas se replanteen los espacios de trabajo, el 60% de ellas ha comenzado a reducir sus espacios físicos y han emprendido remodelaciones o han decidido cambiar su ubicación.

Entre nuestros encuestados, el 62% mantiene un modelo de trabajo flexible que combina el trabajo remoto y el presencial, mientras que un 15.9% mantiene el trabajo remoto por completo y solo el 22.1% funciona con tiempo completo en la oficina.

Dentro de aquellas compañías que han implementado el trabajo remoto, se destaca el uso de videollamadas para todas sus reuniones como una herramienta básica de productividad, así como el manejo de reportes de resultados semanales o mensuales. Pese a que la tecnología ya permite utilizar herramientas para contabilizar y revisar el tiempo que el empleado ocupa en sus labores, estas han sido adoptadas con poca frecuencia, y un 13% ha respondido que no monitorea en absoluto la productividad de sus colaboradores.





# Estrategia del negocio

De cara al año que comienza y habiendo atravesado la transición a la nueva normalidad tras un año financieramente complicado, las empresas ubican como su prioridad número uno el restablecimiento de los ingresos así como reforzar la motivación y el compromiso de los empleados. Muchas de las empresas han evaluado sus nuevos requerimientos y también consideran necesario adquirir o desarrollar talento para satisfacer las necesidades de la organización.

Luego de haber pasado una larga temporada de alta dependencia de la tecnología y un confinamiento que complicó las vidas diarias de las personas, muchas empresas han decidido actuar en consecuencia de lo aprendido con iniciativas de largo plazo. Casi tres de cada diez compañías han implementado el trabajo remoto y flexible, mientras que el 24% ha instaurado la transformación digital como una acción permanente y un 17% considera la salud mental y el bienestar de sus colaboradores como un eje de operación de largo plazo.

Para poder cumplir con sus metas de recuperación, compromiso y transformación, las organizaciones están proyectando mayoritariamente inversiones más cuantiosas en herramientas digitales o tecnológicas. Seis de cada diez compañías tiene este rubro como prioridad de inversión en el siguiente año, sobre todo en softwares colaborativos, herramientas de gestión de la relación con sus clientes (CRM) y de comunicación, así como de almacenamiento en la nube, lo cual nos da una idea del rumbo de digitalización hacia el que muchas empresas se están orientando.

“La transformación tecnológica beneficia a las empresas ya que reduce costos y tiempos, además de modificar procesos que facilitan la vida de consumidores y clientes, aunque para nosotros su mayor valor es la información que trae consigo y

el cómo ésta puede usarse para el beneficio de la empresa”, explica Jaime Domínguez, Principal en Page Executive.

Si bien la transformación digital y del modo de trabajo es un común denominador de las compañías, se trata de un proceso que les permite sostener sus estructuras más básicas. Casi el 40% de los encuestados asegura que no planea un cambio de estructura organizacional dentro de su compañía, mientras que otro 33.90% indicó que solo hará reestructuraciones menores. Solo el 12.20% contempla hacer una reestructuración generalizada de su organización.

Otro gran e importante planteamiento de las compañías mexicanas es el ajuste de los sueldos de sus colaboradores. La reorganización de costos y procesos, así como las lecciones aprendidas en el último año, han tenido como consecuencia que casi el 60% de las empresas prevea incrementar el salario de sus empleados y otro 23% esté evaluando tomar esa decisión.

Entre aquellas empresas que llevarán a cabo incrementos salariales, la mitad contempla aumentos de entre 5 y 6%, mientras que el 10% de los clientes encuestados se plantea alzas salariales de 9% o más.

Además de los incrementos salariales, los empleados podrán disfrutar de continuidad en sus caminos profesionales, ya que casi la mitad de las empresas encuestadas considera que no se verán afectados ni pospuestos los planes de desarrollo de sus colaboradores. Adicionalmente, el 45% de las compañías proyecta que la cantidad de empleados de su empresa se mantendrá y el 47% prevé que se incrementará. Solo un 8% ve contracciones en el número de trabajadores.





# Cultura organizacional

Después de una larga temporada de cambios abruptos y situaciones adversas, las compañías han puesto especial atención a algunos atributos en sus empleados. Destacan, por ejemplo, la colaboración y la resiliencia, así como la iniciativa y el aprendizaje rápido. Estas cualidades se relacionan directamente con las modalidades de trabajo que las organizaciones han implementado y han sido críticas en los momentos en los que ha sido necesario virar hacia el trabajo remoto y al tener que adoptar nuevas tecnologías para mantener el ritmo de producción y la estabilidad de los equipos.

Nuevas formas de comunicación se volvieron la norma en el último año y medio, y de entre un universo relativamente grande de opciones, el 35% se ha inclinado por plataformas de mensajería y videoconferencias como WhatsApp, Teams o Skype, así como correos electrónicos convencionales.

La adopción de estas nuevas herramientas ha causado que por lo menos un tercio de las compañías se planteen ampliar sus canales de comunicación en el año 2022.

## El Talento

Más allá de los atributos que las organizaciones valoran dentro de sus empleados, las principales preocupaciones de las empresas respecto a la búsqueda de talento se centran con mucha frecuencia en el conocimiento técnico y la experiencia, así como las habilidades blandas, que tienen que ver con las capacidades de comunicación interpersonal, la ética profesional, empatía, liderazgo o la habilidad de trabajar adecuadamente bajo presión.

En un mercado laboral cada vez más competitivo, no solo quienes buscan un empleo deben afinar una lista de

habilidades y conocimientos para poder tener una oportunidad, sino que las empresas deben saber ofrecer a sus colaboradores alternativas atractivas para atraer al mejor talento posible, evitar la rotación de personal y generar círculos virtuosos de productividad dentro de la organización. No sorprende que la principal estrategia de atracción de talento que utilizan las empresas sean los paquetes de beneficios y las remuneraciones competitivas, pero sí destaca que la flexibilidad laboral es ya una de las estrategias principales, la cual no figuraba en años anteriores. Para los empleados se trata de una cualidad muy valorada, y son cada vez más los empleadores (un 18% de los encuestados) que consideran incluirla dentro de sus estrategias prioritarias.

En cuanto a las nuevas contrataciones, las empresas se plantean ofrecer en promedio entre 1 y 5.0% de aumento.



# Page Executive





# PageExecutive

El estilo de liderazgo y las habilidades requeridas en la alta dirección de las empresas continuaron la transformación que iniciaron el año anterior impulsados por la crisis del Covid-19 y por las implicaciones que tuvo en términos de incertidumbre y cambios constantes. Pero hoy la conocida frase “la única constante es el cambio” es más cierta que nunca y los altos ejecutivos se han tenido que adaptar a ella.

La revolución digital continuó acelerándose durante el periodo, cambiando radicalmente modelos de negocios, métodos de trabajo y desafiando las jerarquías tradicionales dentro de los organigramas de las empresas. El CEO ha continuado reinventando su rol dentro de las organizaciones, dando prioridad a identificar y atender nuevas oportunidades, para lo cual es crucial el manejo de datos e información.

Para el CEO la agilidad es una habilidad imprescindible para adaptarse a un contexto profundamente volátil, debe tener el enfoque para transformar a la organización con rapidez, esto a

su vez requiere pensamiento crítico y comprensión firme de qué información es importante para la toma de decisiones y qué información no lo es. Asimismo, las organizaciones demandan del CEO un liderazgo más humanista que transmita confianza y que tenga la capacidad de escuchar de manera activa a sus colaboradores y accionistas, como a sus clientes y proveedores.

Por otro lado, el CFO se ha convertido en un socio cada vez más estratégico del CEO, pues en tiempos tan inciertos se requiere su aporte para la evaluación de diversos escenarios financieros y para la toma de decisiones. La pandemia obligó a considerar todas las alternativas posibles, ya sea optar por desinversiones en algunos negocios, optar por M&A o impulsar otras acciones difíciles para lograr liquidez; y esta actitud de apertura y adaptabilidad se mantuvo como necesaria en el último año y solo sumará relevancia en los subsecuentes.

Asimismo, el CHRO continuó ganando relevancia dentro de las organizaciones con un rol más estratégico. Hoy más que

nunca el CHRO debe entender el negocio para saber las habilidades, actitudes y valores que son clave en la búsqueda y retención del talento. La flexibilidad laboral ha abierto oportunidades y ha reacomodado la balanza de poder entre empresas y trabajadores, pues, aunque la contracción del empleo ha vuelto para los trabajadores más valiosa cada oportunidad laboral, el trabajo a distancia ha ocasionado que los trabajadores accedan a mercados que antes les resultaban inaccesibles; con esto la retención del talento es cada vez más difícil e importante para el éxito del negocio.

También puestos como los COO, CRO, CMO, CGO y CIO han sufrido importantes cambios en sus funciones y relevancias estratégicas dentro de las organizaciones.

Con este preámbulo, te invitamos a conocer más sobre las tendencias laborales en los principales sectores económicos y sus respectivas ofertas salariales.





# Metodología

Nuestro Estudio de Remuneración 2022 se basa en entrevistas realizadas por nuestros consultores en los últimos 12 meses a clientes y candidatos, así como en la información recabada a través de nuestra red de contactos de empresas nacionales e internacionales, pequeñas, medianas y grandes.

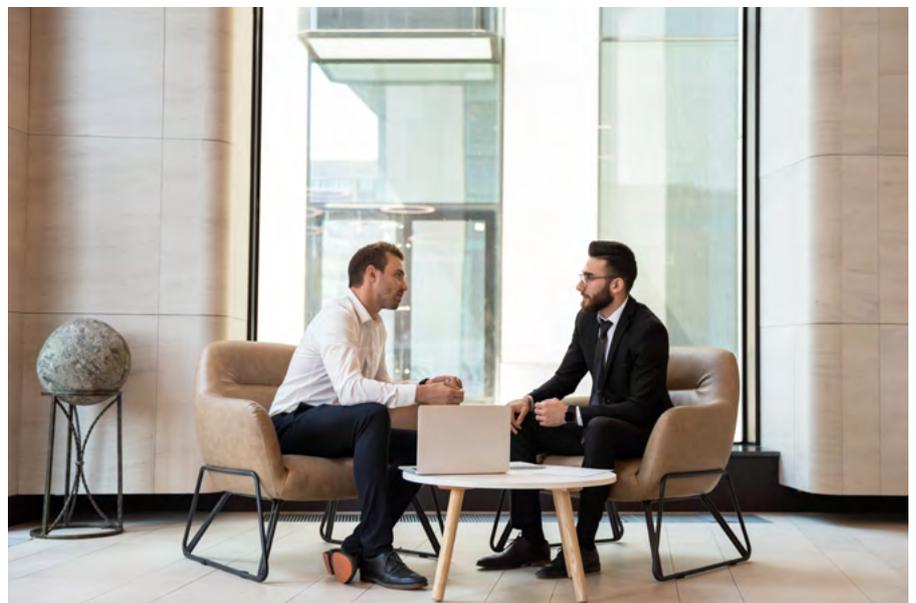
El estudio se llevó a cabo con base en las siguientes características:

	TIPO DE EMPRESA	FACTURACIÓN ANUAL
<b>P</b>	Pequeña	- de 50 Millones de dólares
<b>M</b>	Mediana	50 a 150 Millones de dólares
<b>G</b>	Grande	150 a 250 Millones de dólares
<b>XG</b>	Extra Grande	+ de 250 Millones de dólares
<b>XGMX</b>	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, estas pueden variar de acuerdo a la experiencia y conocimientos técnicos de cada persona



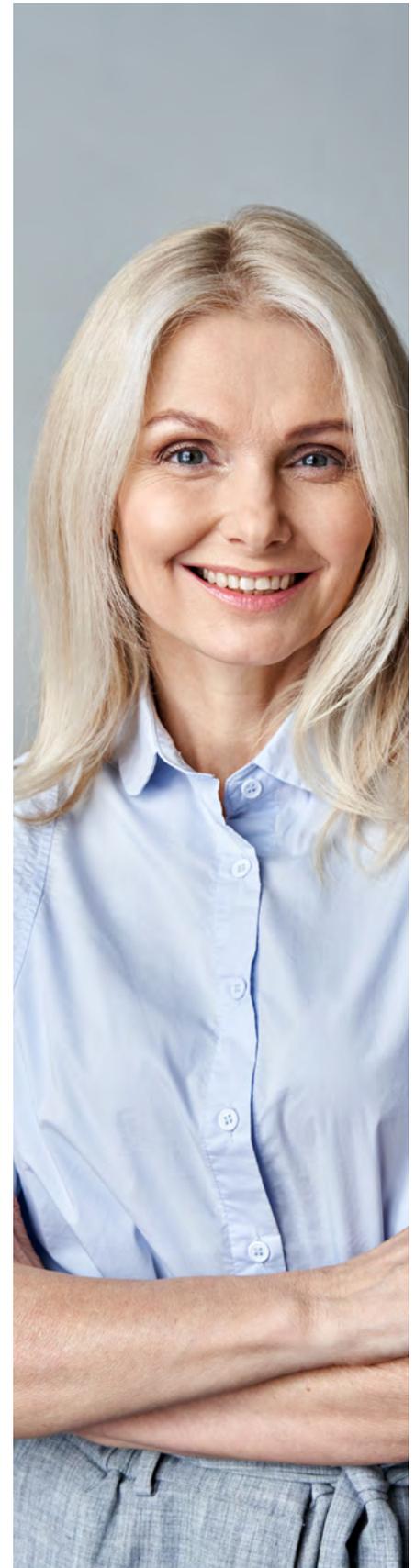
# Comparativo de Beneficios

La estrategia de compensación de una organización es mucho más que solo 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, empatía y salud mental, aspectos que durante 2021 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

### Habilidades o competencias

- 1 Agility / Capacidad de reaccionar de manera rápida y efectiva
- 2 Manejo de crisis
- 3 Resiliencia

## TOP 3

### Industrias

101010  
011001  
100110

Tecnología



Consumo



Logística

## TOP 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 2

### Habilidades o competencias

- 1 Técnica
- 2 Estratégica

## TOP 3

### Industrias

101010  
011001  
100110

Tecnología



Consumo



Servicios de Tecnología

## TOP 5

### Posiciones más demandadas

Directores 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

## TOP 3

### Habilidades o competencias

- 1 Liderazgo situacional
- 2 Flexibilidad
- 3 Resiliencia

## TOP 3

### Industrias



Automotriz



Metalmecánico



Plásticos

## TOP 3

### Posiciones más demandadas

Gerente de Planta

Director General

Director de Operaciones

Se mantienen los salarios igual que el año anterior.



# Healthcare

## TOP 3

### Tendencias en reclutamiento

- 1 Ciberseguridad
- 2 Digital
- 3 Change Management

## TOP 3

### Habilidades o competencias

- 1 Learning Ability
- 2 Manejo de la Ambigüedad
- 3 Colaboración digital

## TOP 3

### Industrias



Healthcare  
Pharma / Medical  
devices



Instrumentación /  
Automatización



Digital food  
delivery

## TOP 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 Chief Executive Officer 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 ser capaz de escuchar de manera activa, tanto internamente a sus colaboradores, como externamente a sus clientes y proveedores, aunado a la habilidad 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

Salarios en moneda local		< 50 M USD Facturación Anual	50 - 150 M USD Facturación Anual	150- 250 M USD Facturación Anual	> 250 M USD Facturación Anual
Salario Mensual (MXN)	Fijo	202 - 258	249 - 349	344 - 489	456 - 712
Salario Anualizado (MXN)	Fijo	2.4M - 3.1M	2.9M - 4.2M	4.2M - 5.9M	5.5M - 8.5M
	Variable (Bonos)	805	1.5 M	2.3 M	3.5 M

## CFO

Dejamos atrás un 2020, único y complejo, sin duda la crisis detono varias iniciativas como la innovación y la transformación digital en las diferentes industrias, sectores y compañías para enfrentar estos tiempos cambiantes. El rol del CFO/ Director financiero, se ha convertido en pieza clave para la correcta gestión de la operación dentro de las compañías. Dado el complejo 2020 que vivimos, las compañías pasaron por fuertes procesos de reestructuras, requerimientos de financiamiento, apalancamiento, restricciones en el uso de capital, entre algunas otras estrategias financieras sofisticadas.

El CFO hoy en día deberá de tomar acciones para asegurar la liquidez hasta evaluar programas de desinversión y en otros casos de inversión en momento complejos del mercado. Vemos que los próximos 2 a 3 años será fundamental considerar varias estrategias financieras y operativas para efectiva toma de decisiones. Sin duda todas las áreas de negocio se han visto en la necesidad de hacer las cosas de una manera diferente. En el caso del CFO / 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.

### Patricio Garretón, Senior Partner de Page Executive

“La transformación digital en la que vivimos ha preparado y ayudado a los CFOs a rediseñar su función financiera en las organizaciones. Los directores financieros con visión de futuro han tenido grandes beneficios al implementar automatización, incorporar herramientas de análisis y explorar nuevas tecnologías como blockchain, las cuales van más allá de sólo enfocarse en ahorros y en el control presupuestario. Los líderes financieros han tenido que desarrollar nuevas capacidades, en sí mismos y en sus equipos, hacia el análisis, la predicción y apoyo a la toma de decisiones. Asimismo, términos como flexibilidad, adaptabilidad y el “think out of the box” han sido fundamentales para que el CFO pueda visualizar la empresa de manera más holística y global siendo más empático en la toma de decisiones con el CEO, pares y consejeros. Por tanto y derivado de la pandemia sanitaria, los CFOs se han visto obligados a desarrollar gran resiliencia y capacidad de crear nuevas estrategias que puedan adaptarse sobre la marcha a los constantes cambios y al ambiente incierto.”

### Isabel Bulos - Manager de Page Executive Monterrey

Salarios en moneda local		< 50 M USD Facturación Anual	50 - 150 M USD Facturación Anual	150- 250 M USD Facturación Anual	> 250 M USD Facturación Anual
Salario Mensual (MXN)	Fijo	131 - 162	162 - 211	211 - 322	322 - 422
Salario Anualizado (MXN)	Fijo	1.5M - 1.9M	1.9M - 2.5M	2.5M - 3.8M	3.8M - 5.1M
	Variable (Bonos)	450	650	1.1 M	1.9 M

## CRO

“El CRO (Chief Revenue Officer) se encuentra en organizaciones más enfocadas en el resultado y no tanto en la acción. El CRO le da una visión más amplia al ciclo de vida del cliente, buscando brindar una mejor experiencia, que se traduzca en organizaciones con más éxito y que potencialice su visión hacia el cliente.”

**Jaime Domínguez, Associate Partner de Page Executive**

## CMO -CGO

“La crisis del COVID-19 nos ha dejado ver la importancia de un rol enfocado en la recuperación y el crecimiento. Esto no necesariamente demerita la importancia del CMO, pues en muchas organizaciones significa una evolución, dado que muchas habilidades y responsabilidades son las mismas. Sin embargo, en esa nueva era, en donde los resultados a corto plazo en las utilidades, así como un crecimiento sostenido a largo plazo, son igual de importantes para los accionistas, el rol de CGO es el camino para convertirse en CEO.

Cuando las organizaciones y negocios adoptan un modelo de crecimiento, convierten el tradicional CMO (Chief Marketing Officer) en un CGO (Chief Growth Officer). El título no es casualidad, pues las organizaciones que lo han hecho son las que invierten en innovaciones digitales con mayor intensidad. Principalmente, las organizaciones de tecnología han sido pioneras en este rol, que tiene un enfoque en el usuario y un modelo de crecimiento que se respalda en el producto.”

**Jaime Domínguez, Associate Partner de Page Executive**



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

## COO

“Sin duda alguna, es una de las posiciones estratégicas en las organizaciones, con potencial a ser el reemplazo natural del CEO. Hoy en día, la estrategia de la operación de las compañías está enfocada en ser más innovadora y creativa para disminuir los gastos de operación y ser más rentables tanto en el Top como en el Bottom Line del P&L. Garantizar un proceso eficiente en toda la operación, incluyendo la cadena de suministro hasta que el producto llegue a manos de consumidor, es uno de los retos importantes de esta posición, en donde también la definición de los canales comerciales se han convertido en un reto con el mundo digital y las plataformas de Ecommerce. Es por ello que la definición de la estrategia del negocio dependerá de las tendencias que estamos viviendo en un mundo tan cambiante.”

### Armando Vázquez, Partner de Page Executive

Salarios en moneda local		< 50 M USD Facturación Anual	50 - 150 M USD Facturación Anual	150- 250 M USD Facturación Anual	> 250 M USD Facturación Anual
Salario Mensual (MXN)	Fijo	149 - 183	183 - 239	239 - 350	350 - 461
Salario Anualizado (MXN)	Fijo	1.8M - 2.2M	2.2M - 2.9M	2.9M - 4.2M	4.2M - 5.5M
	Variable (Bonos)	525	825	1.3 M	1.9 M

## CHRO

“Llevamos muchos años viviendo, en el mercado laboral a nivel mundial, la “Guerra de Talento”, esto significa que las compañías quieren tener a los mejores ejecutivos para impactar de manera positiva en el P&L. Es por ello que la función de HR cobra mucha más relevancia en los negocios y hoy, está completamente incluida en la agenda de la Alta Dirección, esto con la principal intención de alinear la estrategia junto con la cabeza de HR. El reto de los CHROs es entender y vivir el negocio con la finalidad de plasmar, de una manera muy clara y completamente alineado a los objetivos de la empresa, el rumbo del desarrollo organizacional y garantizar la competitividad en los esquemas de compensación.”

### Armando Vázquez, Partner de Page Executive

“Sin duda, la exposición que tuvieron los líderes de Recursos Humanos durante la crisis por la pandemia donde los escenarios fueron adversos y bajo un clima de ambigüedad, priorizando y garantizando la salud de las personas, ha evolucionado de ser un rol administrativo a un rol 100% estratégico. Hoy el Chief Human Resources Officer es un agente de cambio con capacidad de adaptación, con un liderazgo basado en valores situando a las personas en el centro de las estrategias, transformando las crisis en oportunidades, promoviendo la colaboración y trabajo en equipo bajo esquemas flexibles, es un líder situacional y con un alto grado de empatía.”

### Martha Maldonado, Partner de Page Executive Monterrey

Salarios en moneda local		< 50 M USD Facturación Anual	50 - 150 M USD Facturación Anual	150- 250 M USD Facturación Anual	> 250 M USD Facturación Anual
Salario Mensual (MXN)	Fijo	124 - 149	149 - 180	180 - 213	217 - 278
Salario Anualizado (MXN)	Fijo	1.5M - 1.8M	1.8M - 2.2M	2.2M - 2.6M	2.6M - 3.4M
	Variable (Bonos)	350	500	700	1 M

## CIO

“El COVID- 19 transformó muchas cosas, entre ellas, trajo a la mesa como prioridad la importancia de la agenda digital y de la entrega de proyectos y resultados en tiempo. El CIO necesita acelerar y liderar las organizaciones bajo la prioridad de conocer el negocio, entender la estrategia, así como las iniciativas clave. Entender qué es lo que debe cambiar el negocio de acuerdo a la crisis para después construir un equipo que ayude con la agenda y un plan para llevar a cabo las acciones.”

### Jaime Domínguez, Associate Partner de Page Executive

“El rol del CIO se ha estado enfrentando los últimos meses a contra tiempo: utilizando e implementando nuevas tecnologías para apoyar a los colaboradores remotos y evitar la interrupción en las cadenas de suministro.

A su vez, abordando las crisis inmediatas y la presión que se tiene sobre el gasto de TI a consecuencia de la pandemia. En los meses venideros vemos una clara inclinación hacia la tecnología, será fundamental para habilitar nuevos modelos de negocio con prioridad digital. Otro de los retos importantes de los CIO's está en el liderazgo, requerimos de líderes con estrategias innovadoras para la integración de equipos de alto rendimiento, adicional a tener la capacidad de flexibilidad para ofrecer esquemas atractivos para sus colaboradores.”

### Fabiola González, Partner de Page Executive Monterrey

Salarios en moneda local		< 50 M USD Facturación Anual	50 - 150 M USD Facturación Anual	150- 250 M USD Facturación Anual	> 250 M USD Facturación Anual
Salario Mensual (MXN)	Fijo	175 - 214	206 - 260	322 - 400	422 - 537
Salario Anualizado (MXN)	Fijo	2.1M - 2.6M	2.5M - 3.1M	3.9M - 4.8M	5M - 6.5M
	Variable (Bonos)	680	950	1.6 M	2.6 M

## 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. 2021 ha sido un años donde las nuevas plataformas financieras no bancarias (Fintechs, Insurtechs) ha tomado un rol clave y muy relevante en el escenario actual, estratégico para su desarrollo y supervivencia dentro del sector financiero.

	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+

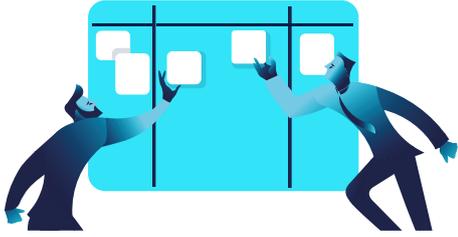
\* En la mayoría de los casos, los paquetes de compensación salarial incluirán planes de opciones sobre acciones, en diferentes escenarios que se otorgarán en 3 a 4 años.

\* Las cifras se expresan en pesos mexicanos (MXN) y algunos bancos internacionales pagan en USD, por lo que consideramos un tipo de cambio promedio de +/- \$ 20MXN

# Michael Page



765



# Metodología del Estudio

Nuestro Estudio de Remuneración 2022 se basa en entrevistas realizadas por nuestros consultores en los últimos 12 meses a clientes y candidatos, así como en la información recabada a través de nuestra red de contactos de empresas nacionales e internacionales, pequeñas, medianas y grandes, nacionales e internacionales.

Las posiciones que se muestran en este estudio corresponden a las más demandadas o recientes, para mayor información sobre alguna posición no mostrada en este documento, acércate

a tu contacto habitual o escribe a [servicioclientes@michaelpage.com.mx](mailto: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 tienes comentarios o dudas, por favor ponte en contacto con nosotros a través de [servicioclientes@michaelpage.com.mx](mailto: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, empatía y salud mental. 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 puedan cotejar con las prácticas del mercado.



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

\*Sueldo porcentaje

# Banking & Financial Services

## TOP 3

### Industrias



Fintech



Banca Múltiple



Institución Financiera

## TOP 5

### Habilidades y competencias

- 1 Creación de producto
- 2 Pensamiento analítico
- 3 Hands on
- 4 Data driven
- 5 Conocimientos técnicos y especialización

## TOP 6

### Posiciones más demandadas

Product Manager

Compliance Officer

Crédito y Riesgo

Gerente Comercial

Customer Experience

Audit Head

## Incremento salarial por industria

Fintech 30%

Banca Múltiple 5%

Institución Financiera 15%



## Salarios

### Salario por Zona

	Posición	Centro / Sur		Norte	
		Min	Max	Min	Max
	1 Gerencia de Producto (end to end)	70	120	80	150
	2 Control Financiero (fondeo)	80	120	70	110
	3 Gerencia de Cumplimiento (regulatorio y operacional)	80	130	80	130
	4 Auditoría	80	120	85	130
	5 Crédito y Riesgo (reestructuras)	90	130	80	150
	6 Análisis de datos e inteligencia de negocio	80	110	60	95
	7 Gerencia de Producto (impacto directo a negocio)	80	110	100	150
	8 Experiencia al cliente	80	100	-	-
	9 Director Cobranza	100	130	110	140
	10 Gerente Comercial	80	110	90	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.

\*\*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos.



Puestos detectados como de alta demanda



Puestos nuevos en el mercado

# Finance

## TOP 5

### Industrias



Manufactura



Agroindustria



Consumo



Farma



Médica

## TOP 5

### Habilidades y competencias

- 1 Adaptabilidad
- 2 Comunicación efectiva
- 3 Change management
- 4 Estrategia y planeación
- 5 Visión global del negocio

## TOP 5

### Posiciones más demandadas

Director de Finanzas

Contralor

Contralor de Planta

Project Finance

Gerente de Costos

### Incremento salarial por industria

Manufactura 10%

Pharma 10%

Agroindustria 25

Médica 15%

Consumo 25%



## Salarios - Finance

### Salario por Zona

	Posición	Salario por Zona									
		Centro /Sur		Bajío		Norte		Occidente		Noroeste	
		Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
	1 Director de Finanzas	140	200	140	180	160	200	180	220	200	280
	2 Contralor	90	140	80	100	90	120	90	110	160	240
	3 Gerente de Crédito y Cobranza	70	90	70	90	70	100	70	90	110	140
	4 Gerente de Contabilidad	70	110	70	100	80	120	80	110	100	130
	5 Contralor de Planta	90	140	90	120	110	160	90	120	160	240
	6 Project Finance	90	140	70	120	80	140	60	90	90	150
	7 Tesorero	80	120	80	110	80	120	90	110	90	130
	8 Supervisor de Contabilidad	60	80	55	80	60	90	40	60	65	90
	9 Supervisor de Finanzas	60	80	55	80	70	90	40	60	65	90
	10 Gerente de Cumplimiento Aduanero	70	100	70	100	-	-	-	-	80	120
	11 Gerente de Costos	60	100	-	-	70	110	70	100	90	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. \*\*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos.



Puestos detectados como de alta demanda



Puestos nuevos en el mercado

## Salarios - Tax

### Salario por Zona

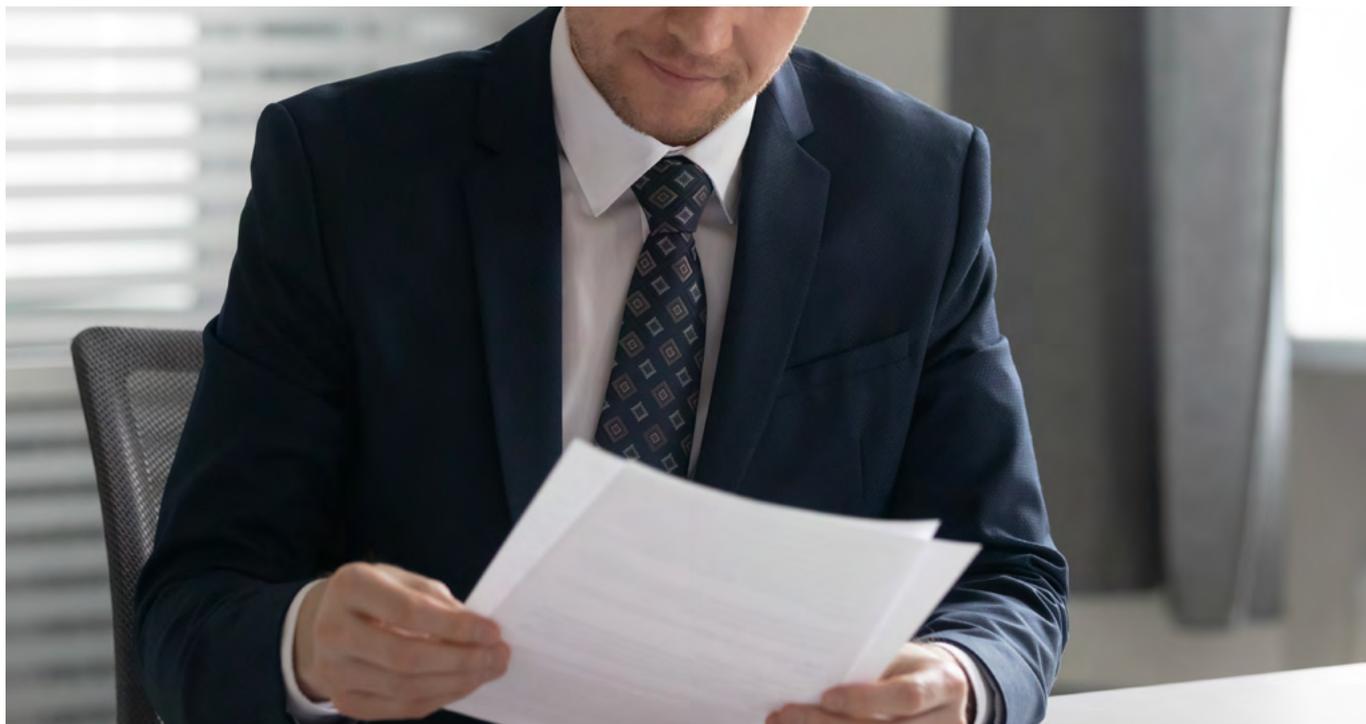
	Posición	Centro /Sur		Bajío		Norte	
		Min	Max	Min	Max	Min	Max
	1 Director de Impuestos	120	180	120	150	130	180
	2 Gerente Fiscal Internacional	110	150	120	140	120	150
	3 Gerente de Planeación Fiscal	90	120	80	110	100	120
	4 Gerente de Precios de Transferencia	85	110	90	120	100	120
	5 Gerente de Impuestos	70	100	70	90	80	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.

\*\*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos.

“Todos los roles en una empresa han trabajado en adaptarse a la nueva realidad, y específicamente hablando de la figura del CFO o Dirección Financiera, seguirá siendo el Business Partner del negocio, quien no solo dictará la visibilidad de la compañía, actual y del futuro, sino ayudará a que sean más productivas, a través de datos y números que les permitan ser más estratégicas. Este rol continuará adaptándose a las nuevas tendencias de incorporación de inteligencia artificial y regionalización de actividades. Con respecto a las habilidades blandas, seguirá desarrollando su resiliencia, inteligencia emocional y ahora su creatividad para seguir afrontando situaciones que no estaban consideradas.”

**Jorge Guerrero, Director de Michael Page Monterrey**



Puestos detectados como de alta demanda



Puestos nuevos en el mercado

# Legal

## TOP 3

### Industrias



Firmas de consultoría y derecho



Compañías internacionales



Fintech

## TOP 3

### Habilidades y competencias

- 1 Visión de negocio
- 2 Trabajo en equipo
- 3 Habilidades de negociación y comunicación

## TOP 3

### Posiciones más demandadas

Employment Lawyer

Gerente de Legal y Compliance

Abogado Fintech

### Incremento salarial por industria

Consulting 10%

International Companies 20%

Fintech 30%



## Salarios - Compañías

### Salario por Zona

	Posición	Centro / Sur		Norte		Occidente	
		Min	Max	Min	Max	Min	Max
	1 VP Legal	250	400	220	400	200	300
	2 Director Jurídico	130	250	150	250	120	200
	3 Gerente Legal y de Compliance	90	150	105	150	80	120
	4 Gerente Jurídico	60	100	80	110	60	120
	5 Abogado Senior	40	60	50	80	30	60
	6 Director de Cumplimiento	150	200	160	200	140	200
	7 Oficial de Cumplimiento (Mid-level)	80	140	90	140	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.

\*\*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos.



Puestos detectados como de alta demanda



Puestos nuevos en el mercado

## Salarios - Despachos

### Salario por Zona

		Posición	Centro / Sur		Norte	
			Min	Max	Min	Max
	1	Socio	250	800	220	750
	2	Asociado Senior	120	200	120	200
	3	Asociado	70	120	80	120
	4	Asociado Junior	40	70	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.

\*\*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos.

## Salarios - Tax

### Salario por Zona

		Posición	Nacional	
			Min	Max
	1	Asociado Fiscal de Despacho	60	120
	2	Socio Fiscal de Despacho	120	250

\*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.

\*\*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos.



Puestos detectados como de alta demanda



Puestos nuevos en el mercado

# Insurance

TOP 3

## Industrias



Aseguradoras



Brokers



Finanzas

TOP 3

## Posiciones más demandadas

Dirección Comercial

Desarrollo de Producto

Director de Riesgos

TOP 3

## Habilidades y competencias

- 1 Pensamiento estratégico
- 2 Pensamiento creativo
- 3 Pensamiento analítico

## Incremento salarial por industria

Brokers (+5%)



## Salarios

### Salario por Zona

#### Nacional

		Posición	Min	Max
	1	Head de Innovación	140	190
	2	Director de Riesgos	130	180
	3	Director de Operaciones	140	220
	4	Directos de Distribución	170	240
	5	Director de Marketing	140	200
	6	Director Comercial	120	180
	7	Gerencia Media Desarrollo de Producto	90	120
	8	Gerencia y Dirección de Desarrollo de Producto	120	180

\*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.

\*\*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos.



Puestos detectados como de alta demanda



Puestos nuevos en el mercado

# Human Resources

## TOP 5

### Industrias



Techindustry



Médica



Electrónica



Aeroespacial



Metalúrgica

## TOP 3

### Habilidades y competencias

1 Toma de decisiones con análisis de la información de datos

2 Estrategia con enfoque a objetivo de negocio

3 Agilidad

## TOP 4

### Posiciones más demandadas

Gerente de Relaciones Laborales

Gerente de Seguridad e Higiene

Gerente de RH

Gerente de Talento

### Incremento salarial por industria

Tech Industry 20%

Aeroespacial 5%

Médica 10%

Metalúrgica 5%

Electrónica 7%



## Salarios

### Salario por Zona

	Posición	Centro / Sur		Norte		Occidente		Noroeste	
		Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
	1 Director de Recursos Humanos	120	230	140	230	140	220	180	280
	2 HRBP	80	120	60	120	80	100	80	120
	3 Gerente de Atracción de Talento	60	120	60	120	50	75	90	140
	4 Gerente de Seguridad e Higiene	60	120	70	140	60	100	110	170
	5 Gerente de Recursos Humanos de Planta	60	180	80	150	60	100	100	160
	6 Gerente de Relaciones Laborales	60	120	70	140	50	90	80	140
	7 Gerente Senior de Recursos Humanos	120	180	130	180	100	140	150	220
	8 Gerente de Compensaciones y Beneficios	80	120	70	130	60	100	90	140
	9 Gerente de Talento	60	180	80	130	60	100	80	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.

\*\*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos.



Puestos detectados como de alta demanda



Puestos nuevos en el mercado

# Sales

## TOP 5

### Industrias



Logística



Oil & Gas



Tecnología



Automatización



Consumo masivo

## TOP 6

### Habilidades y competencias

- 1 Adaptabilidad
- 2 Pensamiento analítico y estratégico
- 3 Habilidades de negociación
- 4 Gestión de equipos
- 5 Conocimientos técnicos
- 6 Habilidades financieras

## TOP 4

### Posiciones más demandadas

Gerente de Cuenta

Business Development Manager

Gerente Comercial

Director Comercial

### Incremento salarial por industria

Logística 15%

Tecnología 15%

Oil & Gas 10%

Consumo Masivo 10%



## Salarios - TI

### Salario por Zona

	Posición	Centro / Sur		Norte		Occidente	
		Min	Max	Min	Max	Min	Max
	1 Gerente de Desarrollo de Negocio	80	140	100	160	70	100
	2 Gerente de Cuenta	70	140	70	120	70	100
	3 Gerente Senior de Ventas	100	180	80	180	80	180
	4 Director de Ventas	150	250	180	250	160	200
	5 Gerente Senior de Ventas de Prácticas	120	230	130	200	130	200
	6 Gerente de Alianzas Estratégicas	120	230	130	200	130	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.

\*\*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos.



Puestos detectados como de alta demanda



Puestos nuevos en el mercado

## Salarios - Industria

### Salario por Zona

	Posición	Centro / Sur		Norte		Occidente	
		Min	Max	Min	Max	Min	Max
	1 Gerente / Director Comercial de Última Milla	60	120	50	100	50	100
	2 Gerente / Director Comercial Oil and Gas	120	180	120	180	120	180
	3 Gerente / Director para sector de Energía	130	180	120	170	100	160
	4 Gerente Comercial para Automatización	70	120	70	120	50	100
	5 Gerente de Aduanas	70	120	60	120	60	120
	6 Gerente Comercial Crossborder	60	95	60	100	60	80
	7 Gerente General Comercializadora	100	140	130	160	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.

\*\*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos.

## Salarios - Consumo masivo

### Salario por Zona

	Posición	Centro / Sur		Norte		Occidente	
		Min	Max	Min	Max	Min	Max
	1 Gerente Nacional de Canal Moderno	110	130	110	130	80	120
	2 Gerente Nacional de Canal Tradicional	70	80	60	80	50	70
	3 KAM Senior Cuentas Regionales	-	-	60	90	60	80
	4 Gerente de Route to Market	80	90	80	90	80	90
	5 Team Leader WalMart y clubes	100	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.

\*\*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos.



Puestos detectados como de alta demanda



Puestos nuevos en el mercado

# Marketing

## TOP 3

### Industrias



Fintech



Ecommerce



FMCG

## TOP 3

### Habilidades y competencias

- 1 Idiomas: Inglés + Portugués
- 2 Perspicacia comercial
- 3 Pensamiento analítico y estratégico

## TOP 4

### Posiciones más demandadas

Head of Product

Growth Marketing Manager

Head of Growth

Ecommerce Director / Manager

## Incremento salarial por industria

Ecommerce 30%



## Salarios - Marketing

### 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	100	150
	3 Gerente de Innovación Senior	90	130	90	130	80	120
	4 Gerente de Innovación	60	90	60	90	50	80
	5 Director de Marketing Communications	100	170	100	150	100	150
	6 Gerente de Marketing Communications	60	100	60	100	60	100
	7 Director de CRM	130	180	130	180	100	150
	8 Growth Marketing Manager	80	160	80	160	80	160
	9 Analytics Marketing Manager	80	120	80	120	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.

\*\*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos.



Puestos detectados como de alta demanda



Puestos nuevos en el mercado

## Salarios - Ecommerce

### Salario por Zona

		Posición	Centro / Sur		Norte		Occidente	
			Min	Max	Min	Max	Min	Max
	1	Director de Ecommerce	180	500	140	300	140	300
	2	Gerente de Ecommerce	80	120	60	100	60	100
	3	Gerente Digital	90	130	80	120	80	120
	4	Ecommerce Operations	70	80	70	80	70	80
	5	Head of Marketplaces	100	300	80	160	80	160
	6	Head of Customer Experience	80	120	80	120	80	120
	7	Omnichannel Head	200	400	160	400	160	400
	8	Head of Growth / Expansion	130	220	100	180	100	180
	9	Head of Product (digital)	130	220	80	140	80	140

\*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.

\*\*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos.

## Salarios - Digital advertising

### Salario por Zona

		Posición	Centro / Sur		Norte		Occidente	
			Min	Max	Min	Max	Min	Max
	1	Head of Production	65	140	65	140	65	140
	2	Head of Audience	75	75	75	75	75	75
	3	Head of Programmatic	85	150	85	150	85	150
	4	Head BU Advertising Media	190	340	190	340	190	340
	5	Head of Music Partnership	65	85	65	85	65	85
	6	Content Manger	65	80	65	80	65	80
	7	Partnerships Manager	80	110	80	110	80	110
	8	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.

\*\*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos.



Puestos detectados como de alta demanda



Puestos nuevos en el mercado

## Salarios - Educación

### Salario por Zona

	Posición	Centro / Sur		Norte		Occidente	
		Min	Max	Min	Max	Min	Max
	1 Rector	100	180	150	300	90	140
	2 Director de Marketing	80	250	80	250	60	150
	3 Director Comercial	100	220	100	220	80	150
	4 COO	75	340	75	340	50	150
	5 Director de ELearning	100	200	100	200	90	150
	6 MD ELearning Platform	100	270	100	270	100	150
	7 Gerente de Desarrollo de Negocio	70	80	70	80	70	80
	8 Ejecutivo de Cuenta	50	65	50	65	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.

\*\*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos.



Puestos detectados como de alta demanda



Puestos nuevos en el mercado

# Retail

## TOP 4

### Industrias



Hard Retail



Retail especializado



Alimentos y bebidas



Retail de moda

## TOP 6

### Habilidades y competencias

- 1 Business oriented
- 2 Liderazgo situacional
- 3 Perfiles 360
- 4 Manejo P&L
- 5 Inglés de negocios
- 6 Hands on

## TOP 5

### Posiciones más demandadas

Director de Operaciones

Gerente General

Chef Corporativo

Gerente de Operaciones

Gerente de Compras

### Incremento salarial por industria

Hard retail 5%

Digital e e-commerce 15%

Alimentos y bebidas 10%



## Salarios - TI

### Salario por Zona

	Posición	Centro / Sur		Norte		Occidente	
		Min	Max	Min	Max	Min	Max
	1 Director de Ecommerce	120	300	80	250	70	200
	2 Gerente de Categoría Ecommerce	70	90	70	90	70	90
	3 Gerente Categoría	60	80	60	80	60	80
	4 Gerente de Tienda - Lujo	75	110	45	85	40	70
	5 Director de Operaciones	110	200	100	250	80	160
	6 Director de Marca	100	150	80	140	70	120
	7 Gerente Regional de Operaciones	60	90	60	160	60	120
	8 Chef Corporativo	120	160	120	180	120	180

\*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.

\*\*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos.



Puestos detectados como de alta demanda



Puestos nuevos en el mercado

# Healthcare & Life Sciences

## TOP 3

### Industrias



Farmacéutico y Biotecnológico



Dispositivos Médicos y Diagnóstico



Salud animal

## TOP 6

### Habilidades y competencias

- 1 Capacidad de adaptación
- 2 Trabajo en equipo virtual
- 3 Resiliencia
- 4 Capacidad resolutiva
- 5 Creatividad
- 6 Proactividad

## TOP 5

### Posiciones más demandadas

- Gerente de Marketing
- Gerente de Ventas
- Gerente de Asuntos Regulatorios
- Gerente de Calidad
- Expertos en Monogástricos

### Incremento salarial por industria

Farmacéutico y Biotecnológico 5-10%

Dispositivos Médicos y Diagnóstico 0-5%



## Salarios - Farmacéutico y Biotecnológico

### Salario por Zona

Centro / Sur

	Posición	Min	Max
	1 Gerente / Director de Unidad de Negocio	150	180
	2 Gerente/ Director de Mercadeo	140	180
	3 Gerente/ Director de Ventas	80	140
	4 Gerente / Director de Acceso	100	180
	5 Gerente/ Director Médico	90	180
	6 Gerente de Asuntos Regulatorios	65	120
	7 Gerente de Calidad- Industria Farmacéutica	65	120
	8 Gerente de Producto- Alta Especialidad	80	110
	9 Especialista de BI	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.

\*\*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos.



Puestos detectados como de alta demanda



Puestos nuevos en el mercado

## Salarios - Dispositivos Médicos y Diagnóstico

### Salario por Zona

#### Centro / Sur

		Posición	Min	Max
	1	Gerente/ Director de Mercadotecnia Dispositivos Médicos	70	150
	2	Gerente/ Director de Ventas	70	140
	3	Gerente de Asuntos Regulatorios	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.

\*\*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos.



Puestos detectados como de alta demanda



Puestos nuevos en el mercado

# Information Technology

## TOP 3

### Industrias

101010  
011001  
100110  
Tecnología

  
Financiera /  
Fintech

  
Logística/  
Cadena de  
Suministro

## TOP 6

### Habilidades y competencias

- 1 Change Management
- 2 Accountability (Responsabilidad sobre sus tareas)
- 3 Habilidades de comunicación
- 4 Hands On
- 5 Autónomo y pensamiento estratégico
- 6 Negociación y atención a cliente

## TOP 6

### Posiciones más demandadas

Consultores de Negocio

---

Producto

---

QA Automation

---

Arquitectura (Solutions Architect, Technical Architect)

---

Datos

---

Seguridad

### Incremento salarial por industria

Tecnología +10%

Cadena de suministro 20%

Financiero / Fintech 20%

## Salarios

### 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	120	160
	2 Líder DevOps	90	150	90	130	85	130
	3 Desarrollador Senior Open Source (JS, Python, RoR, Go)	75	150	80	130	80	130
	4 Arquitecto Empresarial	90	130	90	130	85	120
	5 Producto (Product Owner , Product Manager)	75	90	75	90	75	90
	6 Gerente Senior de Infraestructura	60	130	60	140	60	140
	7 Líder de Ingenieros de Desarrollo de Software en Pruebas de Automatización//QA Manager	60	80	70	100	65	100
	8 Ingeniero de Seguridad Senior	60	85	60	85	60	75
	9 Director de Datos	130	170	130	180	120	170
	10 Líder RPA	120	170	120	150	120	150
	11 Líder de Científicos de Datos	90	130	90	120	90	120
	12 Líder de Ingeniero de Datos	80	120	80	120	90	120
	13 Desarrollador Senior (Java, .NET, C#)	60	90	60	90	60	90
	14 Consultor de sistemas (SAP, Oracle, Salesforce)	70	130	70	130	65	120
	15 Director de Transformación Digital	150	180	150	180	120	170
	16 Arquitecto de Nube	90	130	100	150	90	140

\*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.

\*\*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos.



Puestos detectados como de alta demanda



Puestos nuevos en el mercado

# Engineering & Manufacturing

## TOP 6

### Industrias



Automotriz



Médica



Automatización



Consumo



Electrónica



Aeroespacial

## TOP 6

### Habilidades y competencias

- 1 Liderazgo
- 2 Customer centricity
- 3 Project management
- 4 Planeación
- 5 Innovación
- 6 Proactividad

## TOP 6

### Posiciones más demandadas

Gerente de Calidad

Project Manager

Gerente de Planta

Gerente de Mantenimiento

Gerente de R&D

Gerente de Operaciones

### Incremento salarial por industria

Automotriz 10%

Consumo 15%

Médica 15%

Electrónica 15%

Automatización 12%

Aeroespacial 5%

## Salarios

### Salario por Zona

	Posición	Centro / Sur		Bajío		Norte		Noroeste	
		Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
	1 Gerente de Operaciones	70	120	80	150	90	130	160	220
	2 Gerente de Planta	100	200	90	200	130	200	180	280
	3 Gerente de Ingeniería	70	110	75	110	75	130	120	180
	4 Gerente de I&D	70	150	70	130	80	130	100	150
	5 Gerente de Programas / Proyectos	70	130	68	110	60	90	90	130
	6 Gerente de Mantenimiento	60	90	70	100	80	120	120	180
	7 Gerente de Producción	50	110	70	110	80	110	90	130
	8 Gerente de Calidad	70	130	75	120	70	120	120	180
	9 Gerente de EHS	60	110	70	100	80	120	110	170
	10 Gerente de Mejora Continua	70	130	75	120	70	100	120	180
	11 Gerente de ESG	80	140	-	-	-	-	-	-

\*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. \*\*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos.



Puestos detectados como de alta demanda



Puestos nuevos en el mercado

# Supply Chain & Procurement

TOP 3

## Industrias



Automotriz



FMCG - CPG



Operador logístico / Freight forwarders

TOP 3

## Posiciones más demandadas

Gerente / Director de Cadena de Suministro

Gerente / Director de Materiales

Gerente de Compras

TOP 3

## Habilidades y competencias

- 1 Resiliencia
- 2 Liderazgo transformacional
- 3 Proyección estratégica

## Incremento salarial por industria

Automotriz 10%

FMCG 10%

Operador logístico / Freight forwarders 20%

## Salarios - Compañías

### Salario por Zona

	Posición	Centro / Sur		Bajío		Norte		Noroeste	
		Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
	1 Gerente de Almacén	70	100	80	110	80	100	90	110
	2 Director o Gerente de Cadena de Suministro	130	180	110	200	100	170	120	180
	3 Gerente de Compras	95	160	80	120	80	100	100	150
	4 Gerente de Desarrollo de Proveedores	80	120	75	120	80	120	100	150
	5 Gerente de Distribución y Logística	70	110	80	110	80	100	100	150
	6 Gerente Senior de Supply Chain E-commerce	110	170	-	-	-	-	-	-
	7 Commodity Manager	80	120	65	100	70	100	90	120
	8 Director o Gerente de Materiales	120	180	80	180	90	130	120	180
	9 Gerente de Planeación	80	130	70	120	80	100	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.

\*\*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos.



Puestos detectados como de alta demanda



Puestos nuevos en el mercado

# Oil, Gas & Energy

TOP 3

## Industrias



Exploración y Producción



Perforación



Transportación y Mantenimiento

TOP 3

## Posiciones más demandadas

Director o Gerente de Proyecto

Gerente Control de Proyectos

Ingeniero de Perforación

TOP 3

## Habilidades y competencias

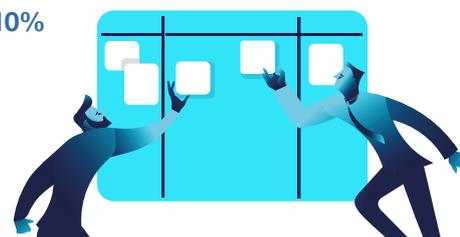
- 1 Tolerancia a la frustración
- 2 Gran capacidad de adaptación
- 3 Orientado a la acción

## Incremento salarial por industria

Exploración y Producción 10%

Perforación 10%

Transportación 15%



## Salarios - 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
	6 Ingeniero de Pozo	50	80	70	100
	7 Ingeniero Geólogo	60	90	80	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.

\*\*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos.



Puestos detectados como de alta demanda



Puestos nuevos en el mercado

## Salarios - Energía

### Salario por Zona

#### Territorio 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.

\*\*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos.



Puestos detectados como de alta demanda



Puestos nuevos en el mercado

# Property & Construction

TOP 3

## Industrias



Inmobiliario - Residencial



Inmobiliario - Turístico



Infraestructura - Tren Maya

TOP 3

## Posiciones más demandadas

Director/Gerente de Proyecto

Director/Gerente de Construcción

Director/Gerente Comercial

TOP 3

## Habilidades y competencias

- 1 Conocimientos en metodología PMI
- 2 Inglés
- 3 Habilidades de comunicación y negociación

## Incremento salarial por industria

**Inmobiliario - Residencial 5 a 15% sobre posiciones comerciales**

**Inmobiliario - Turístico 5 a 15% sobre los perfiles directivos**

**Infraestructura 10 a 20% sobre perfiles más operativos de diseño y construcción**

## Salarios

### Salario por Zona

	Posición	Centro/Sur		Norte	
		Min	Max	Min	Max
	1 Gerente de Proyecto	50	90	50	90
	2 Gerente de Seguridad Patrimonial	60	100	80	120
	3 Gerente de Construcción	60	90	70	100
	4 Superintendente de Construcción	40	70	40	70
	5 Gerente de Mantenimiento	50	80	45	70
	6 Gerente de Propiedad	80	120	60	90
	7 Director de Proyecto	160	220	130	180
	8 Director de Construcción	170	230	160	220
	9 Director de Operaciones	160	220	160	220
	10 Director de Desarrollo	160	220	160	220
	11 Director Comercial	140	200	150	210
	12 Gerente de Portafolio	90	120	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.

\*\*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos.



Puestos detectados como de alta demanda

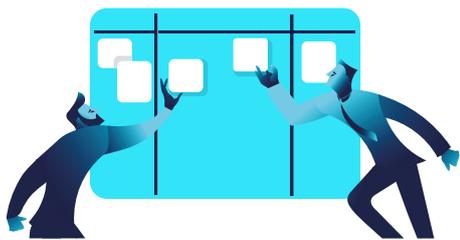


Puestos nuevos en el mercado

# Michael Page

## Centroamérica





# Metodología del Estudio

Nuestro Estudio de Remuneración 2022 se basa en entrevistas realizadas por nuestros consultores en los últimos 12 meses a clientes y candidatos, así como en la información recabada a través de nuestra red de contactos de empresas nacionales e internacionales, pequeñas, medianas y grandes nacionales e internacionales.

Las posiciones que se muestran en este estudio corresponden a las más demandadas o recientes, para mayor información sobre alguna posición no mostrada en este documento, acércate

a tu contacto habitual o escribe a [servicioclientes@michaelpage.com.pa](mailto:servicioclientes@michaelpage.com.pa) o déjanos un mensaje en <https://www.michaelpage.com.pa/reclutamiento-especializado>

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

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.

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 tienes comentarios o dudas, por favor ponte en contacto con nosotros a través de [servicioclientes@michaelpage.com.mx](mailto: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. 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
<b>Bonos e Incentivos</b>	20% - 30%	15% - 25%
<b>Automóvil</b>	\$600	\$400
<b>Vales de Gasolina</b>	política interna	política interna
<b>Vales de Despensa</b>	política interna	política interna
<b>Seguro Médico</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>Seguro de Vida</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>Fondo de Pensión</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>Días de Vacaciones *</b>	22 días hábiles	22 días hábiles
<b>Prima Vacacional</b>	25% - 100%	25% - 100%
<b>Días de Aguinaldo*</b>	30 - 60	30 - 60
<b>Pago de Maestrías / Diplomados</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	
<b>Días libres por maternidad</b>	política interna	política interna
<b>Días libres por paternidad</b>	política interna	política interna

\*Este dato puede variar según cada país de la región

\*Sueldo porcentaje

# Centroamérica

## TOP 7

### Industrias

101010  
011001  
100110  
Tecnología

Healthcare

Logística

Supply Chain

FMCG

Fintech

Servicios financieros

## TOP 5

### Habilidades y competencias

- 1 Inteligencia emocional
- 2 Adaptación
- 3 Proactividad
- 4 Liderazgo
- 5 Estratégico

## TOP 8

### Posiciones más demandadas

CTO

CFO

Big Data

Planeación Financiera

COO

Dirección Comercial

Gerente de Recursos Humanos

Dirección de Operaciones

## Incremento salarial por industria

Tecnología 15 - 20%

Healthcare 10%

## Salarios - PageExecutive

### Salario por Zona

	Posición	Costa Rica		Panamá		Guatemala		Regional	
		Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
1	Gerencia General	6	9.5	6.5	9.5	5.5	9	10.5	21.5
2	Dirección General	8.8	17.5	9	20	7.5	20	12.5	25

## Salarios - Finance

### Salario por Zona

	Posición	Costa Rica		Panamá		Guatemala		Regional	
		Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
1	Director Financiero	9.5	18	9	17	8	13	10	20
2	Gerente Financiero	6.2	8.5	6	8.6	5.5	7.8	8	13
3	Gerente de Contabilidad	4.5	5.5	4.2	6	4	5.2	6.1	8.5
4	Gerente de Planificación Financiera	5.5	7.3	5.5	7.5	4.8	6.4	6.8	9.2

\*Las cifras están expresadas en miles de dólares americanos (USD). No incluyen remuneración variable, opciones sobre acciones u otros beneficios. Asimismo, estas pueden variar de acuerdo a la experiencia y conocimientos técnicos de cada persona.

\*\*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.

## Salarios - Human Resources

### Salario por Zona

	Posición	Costa Rica		Panamá		Guatemala		Regional	
		Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
	1 Director de Recursos Humanos	8	13	9.5	15	6	9	11	18
	2 Gerente de Recursos Humanos	6	7.5	5.5	8.5	4.5	6	7	10
	3 Socio de Recursos Humanos	4	6	4.5	6.5	3.8	5.5	6	8.5

## Salarios - Information Technology

### Salario por Zona

	Posición	Costa Rica		Panamá		Guatemala		Regional	
		Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
	1 Director de Tecnología	7.5	13	8	12	6.5	10	9	17
	2 Gerente de Tecnología	5.5	7.9	6	8.5	4.6	7.2	7.4	12
	3 Gerente Seguridad de la Información	5.5	8.5	5	8.2	4.8	7.8	6.5	12
	4 Gerente de Inteligencia de Datos	4.2	8	5.5	8.5	4	6.5	6	8.5
	5 Gerente de Innovación y Transformación	6.5	8.5	6.3	8.5	5.8	7.4	9.5	15

## Salarios - 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	7	4.5	7	4	6	8	10
	3 Gerente de Cuentas Clave	4.5	6	3.5	5.5	3.5	5.5	6	8
	4 Gerente de Mercadeo	4	7	4.5	7	4.5	6	7.5	9.3
	5 Gerente de Categoría	4.2	5.5	4.5	5.5	3.5	5	6	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

\*Las cifras están expresadas en miles de dólares americanos (USD). No incluyen remuneración variable, opciones sobre acciones u otros beneficios. Asimismo, estas pueden variar de acuerdo a la experiencia y conocimientos técnicos de cada persona.

\*\*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.



Puestos detectados como de alta demanda



Puestos nuevos en el mercado

## Salarios - 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

## Salarios - Banking & Financial Services

### Salario por Zona

	Posición	Costa Rica		Panamá		Guatemala		Regional	
		Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
1	CFO	-	-	12	20	-	-	-	-
2	Analista de Inversiones	-	-	3.5	5	-	-	-	-
3	Analista de Big Data	-	-	3	4.5	-	-	-	-
4	VP de Transformación e Innovación	-	-	8	15	-	-	-	-
5	VP Banca Privada	-	-	12	15	-	-	-	-
6	Gerente de Banca Corporativa	-	-	7	10	-	-	-	-
7	Cliente	-	-	6.3	8.5	-	-	-	-
8	Gerente de Finanzas y Contabilidad	-	-	5	8	-	-	-	-
9	Gerente de Riesgo Crediticio	-	-	4.5	6.5	-	-	-	-
10	Gerente de Asesoría Legal	-	-	3.7	6	-	-	-	-

## Salarios - Healthcare

### Salario por Zona

	Posición	Costa Rica		Panamá		Guatemala		Regional	
		Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
1	Director Comercial	12	17	12	17	9	12	12	18.5
2	Gerente de Unidad de Negocio	9	12	10	13	8	11	10	14
3	Gerente de Producto	6	8	6.5	9	5	7.5	6.5	9
4	Gerente Comercial	7	9	7	9	6.5	8.5	7	9.5
5	Gerente Médico	7	9	7	9	7	9	9.5	12.5
6	Gerente de Distrito	3.5	5	4	5.5	3.5	5	-	-

\*Las cifras están expresadas en miles de dólares americanos (USD). No incluyen remuneración variable, opciones sobre acciones u otros beneficios. Asimismo, estas pueden variar de acuerdo a la experiencia y conocimientos técnicos de cada persona.

\*\*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.

# Page Personnel





# Metodología del Estudio

Nuestro Estudio de Remuneración 2022 se basa en entrevistas realizadas por nuestros consultores en los últimos 12 meses a clientes y candidatos, así como en la información recabada a través de nuestra red de contactos de empresas nacionales e internacionales, pequeñas, medianas y grandes nacionales e internacionales.

Las posiciones que se muestran en este estudio corresponden a las más demandadas o recientes, para mayor información sobre alguna posición no mostrada en este documento, acércate

a tu contacto habitual o escribe a [servicioclientes@michaelpage.com.mx](mailto: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 tienes comentarios o dudas, por favor ponte en contacto con nosotros a través de [servicioclientes@michaelpage.com.mx](mailto: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 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

Industrias



Farmacéutico



Manufactura



Servicios

TOP 3

Posiciones más demandadas

Senior Accountant

FP&A Analyst

Accounting Manager

TOP 3

Habilidades y competencias

1 Inglés

2 ERP

3 Análisis

Incremento salarial por industria

Farmacéutico 15%

Manufactura 5%

Servicios 2%

## Salarios

Salario por Zona

	Posición	Centro Sur		Bajío	
		Min	Max	Min	Max
	1 Gerente de Contabilidad	50	65	50	60
	2 Contralor	50	70	50	65
	3 Contador Senior	40	55	40	50
	4 Analista Financiero Senior	40	50	35	48
	5 Contador General (nivel medio)	35	45	35	45
	6 Contralor de Planta	52	70	55	70
	7 Analista Financiero Junior	30	37	27	35
	8 M&A	40	50	38	50
	9 Jefe de Impuestos	40	52	38	50
	10 Gerente de Finanzas	50	65	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.

\*\*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos.



Puestos detectados como de alta demanda



Puestos nuevos en el mercado

# Sales

## TOP 3

### Industrias



FMCG

101010  
011001  
100110

Digital



Tecnología



Logística



Químico

## TOP 5

### Habilidades y competencias

- 1 Comunicación Efectiva
- 2 Relacionamiento Interpersonal
- 3 Orientación al resultado
- 4 Estrategia comercial
- 5 Adaptabilidad

## TOP 3

### Posiciones más demandadas

KAM

Ejecutivo de Ventas

Gerente Comercial

### Incremento salarial por industria

Digital 15%

Tecnología 15%

## Salarios - Consumo

### Salario por Zona

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

\*\*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos.



Puestos detectados como de alta demanda



Puestos nuevos en el mercado

## Salarios - Servicios

### Salario por Zona

		Posición	Centro Sur		Bajío	
			Min	Max	Min	Max
	1	Desarrollador de Negocios Senior	40	60	40	60
	2	Desarrollador de Negocios Junior	30	40	30	40
	3	Gerente Comercial	40	60	40	60
	4	Ejecutivo de Ventas	28	40	28	40
	5	Gerente de Cuentas	35	45	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.

\*\*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos.

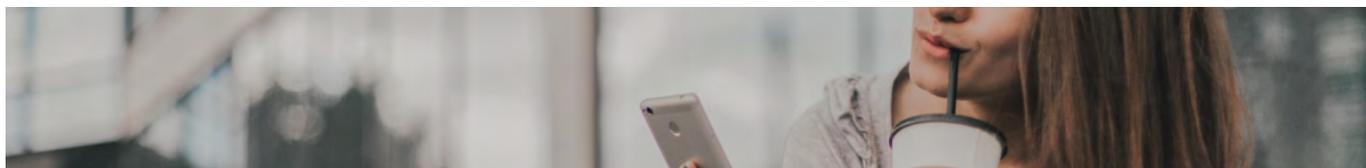
## Salarios - Digital

### Salario por Zona

		Posición	Centro Sur		Bajío	
			Min	Max	Min	Max
	1	Ejecutivo de Cuentas	28	35	25	35
	2	Gerente de Cuentas	38	45	35	45
	3	Desarrollador de Negocios	40	60	40	60
	4	Category Manager/ Vendor Manager	45	60	45	60
	5	Ejecutivo de Ventas	28	35	25	30
	6	Gerente Cuentas Clave - E- Commerce	45	60	45	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.

\*\*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos.



Puestos detectados como de alta demanda



Puestos nuevos en el mercado

## Salarios - Químico

### Salario por Zona

	Posición	Centro Sur		Bajío	
		Min	Max	Min	Max
1	Gerente Comercial	42	72	37	69
2	Gerente de Cuentas Clave	37	58	32	53
 3	Ejecutivo Comercial Senior	32	48	32	48
 4	Ejecutivo Comercial	27	37	23	37

\*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.

\*\*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos.

## Salarios - Logística

### Salario por Zona

	Posición	Centro Sur		Bajío	
		Min	Max	Min	Max
1	Gerente Comercial	42	69	40	66
2	Gerente de Cuentas Clave	37	58	37	58
 3	Ejecutivo Comercial Senior	37	53	34	53
 4	Ejecutivo Comercial Junior	27	37	23	34

\*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.

\*\*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos.

## Salarios - General

### Salario por Zona

	Posición	Centro Sur		Bajío	
		Min	Max	Min	Max
1	Gerente Comercial	42	64	42	64
 2	Desarrollo de Negocios	32	53	32	53
 3	Ejecutivo Comercial	27	32	23	32
4	Ventas Internas	16	27	16	27
5	Inteligencia de Negocio	32	42	32	42

\*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.

\*\*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos.

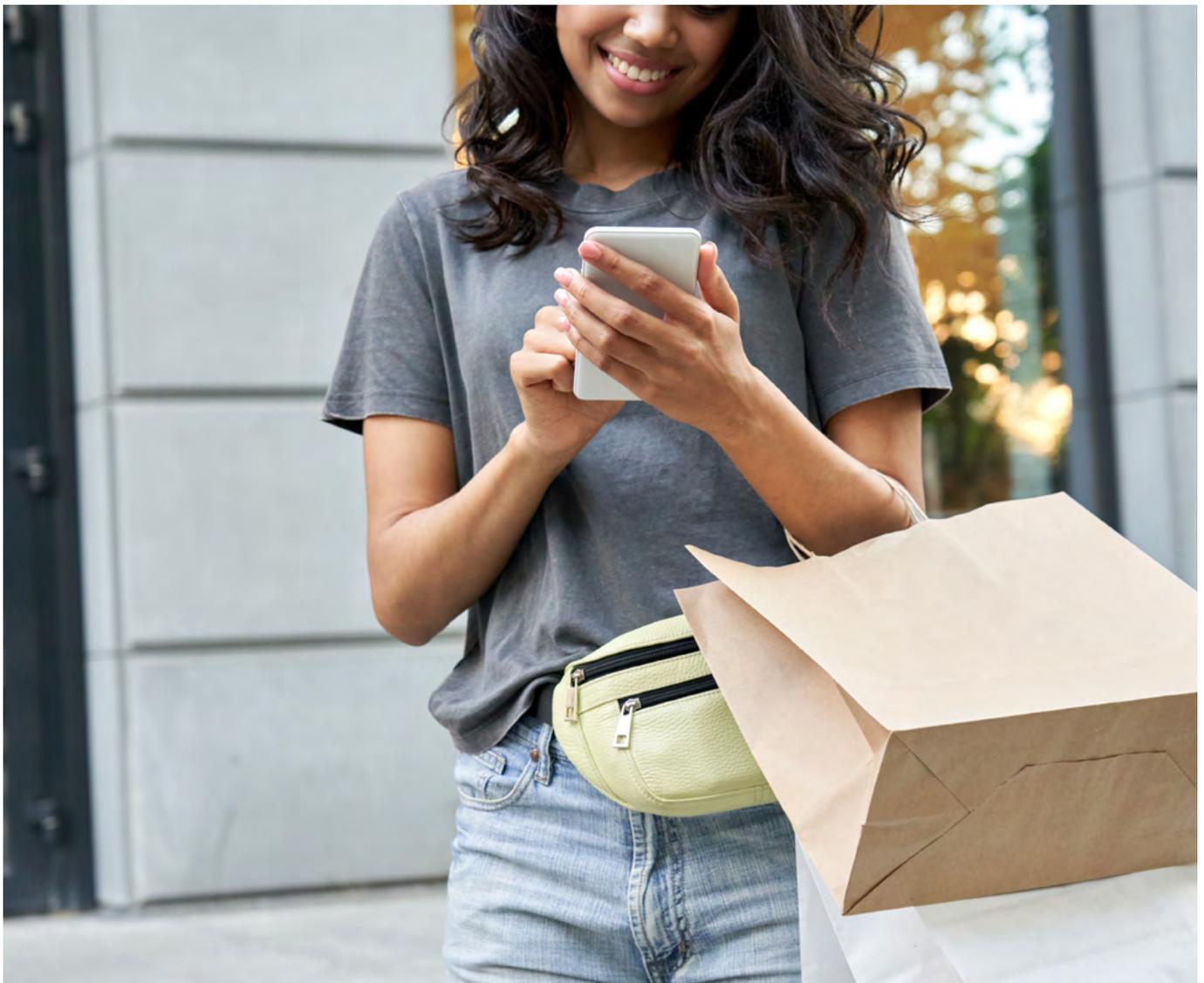
## Salarios - Tecnología

### Salario por Zona

	Posición	Centro Sur		Bajío	
		Min	Max	Min	Max
	1 Desarrollador de Negocios	45	65	45	65
	2 Ejecutivo Cuenta Clave	40	60	40	60
	3 Pre Venta	30	45	27	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.

\*\*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos.



Puestos detectados como de alta demanda



Puestos nuevos en el mercado

# Marketing

## TOP 3

### Industrias



FMCG



Startups



Tecnología

## TOP 4

### Habilidades y competencias

- 1 Análisis de datos
- 2 Estrategia + Ejecución
- 3 Comunicación efectiva
- 4 Adaptabilidad

## TOP 4

### Posiciones más demandadas

Brand Manager

Coordinador Marketing

Gerente Junior / Coordinador de eCommerce

Gerente de Marketing 360

### Incremento salarial por industria

**FMCG 10%**

**Startups 10%**

**Tecnología 15%**

## Salarios - Marketing

### Salario por Zona

	Posición	Centro Sur		Bajío	
		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/Industria B2B)	28	35	25	35
	4 Coordinador de Relaciones Públicas – (FMCG/ Servicios)	30	35	28	35
	5 Gerente Trademarketing	40	60	40	60
	6 Coordinador de Trademarketing	30	40	25	35
	7 Gerente de Mercadotecnia Industrial (B2B)	45	70	40	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.

\*\*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos.



Puestos detectados como de alta demanda



Puestos nuevos en el mercado

## Salarios - Digital Marketing

### Salario por Zona

	Posición	Centro Sur		Bajío	
		Min	Max	Min	Max
	1 Gerente de Contenidos/Gerente de Redes sociales	35	50	35	50
	2 Community Manager	25	40	25	40
	3 Gerente de eCommerce	40	60	40	60
	4 Gerente Junior / Coordinador de eCommerce	30	40	30	40
	5 Coordinador Marketing Digital	40	60	40	60
	6 Media Planner	30	50	30	50
	7 Performance Marketing	45	60	45	60
	8 SEO/SEM	25	40	25	40
	9 Trafficker	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.

\*\*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos.



Puestos detectados como de alta demanda



Puestos nuevos en el mercado

# Information Technology

TOP 3

## Industrias



Consultorías



Manufactura /  
Ingeniería



E-commerce

TOP 3

## Posiciones más demandadas

Software Developer Open Source

Quality Assurance Automation

Data Analyst

TOP 3

## Habilidades y competencias

1 Inglés

2 Especialización

3 Cloud

## Incremento salarial por industria

Consultorías 10%

Manufactura / Ingeniería 10%

E-Commerce 15%



Puestos detectados como de alta demanda



Puestos nuevos en el mercado

## Salarios - TI

### Salario por Zona

México / Nivel nacional

	Posición	Min	Max
	1 Software Developer Open Source (JS, Python, RoR, Go). Mid level	50	65
	2 Software Engineer (Java, C# .NET) Mid Level	50	65
	3 Mobile Engineer Mid Level IOS, Android, Ionic y Xamarin)	50	65
	4 UX / UI	50	60
	5 Quality Assurance (Automation)	50	60
	6 ERP Functional Consultant. Mid Level (SAP, Oracle y Dynamics)	50	65
	7 ERP Technical Consultant (SAP, Oracle y Dynamics)	50	60
	8 CRM Consultant. Mid level	45	55
	9 Change Manager	50	60
	10 Project Manager	40	55
	11 Gerente de TI	50	65
	12 Gerente de Infraestructura	47	60
	13 Scrum Master	50	60
	14 Data Analyst / Engineer	40	60
	15 Business Intelligence	45	55
	16 Security Engineer. Mid level	40	50
	17 Support Engineer Mid Level	40	55
	18 Network Engineer	40	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.

\*\*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos.



Puestos detectados como de alta demanda



Puestos nuevos en el mercado

# Engineering & Manufacturing

TOP 3

Industrias



Consumo  
(Alimentos y  
Farmacéutica)



Metalmecánica



Automotriz

TOP 3

Posiciones más  
demandadas

Calidad

Mantenimiento

Mejora Continua

TOP 3

Habilidades y  
competencias

- 1 Adaptabilidad al cambio
- 2 Resiliencia
- 3 Herramientas Lean y de Mejora

Incremento salarial por industria

Consumo 10%

Automotriz 10%

Plásticos/Químicos 10%

## Salarios - Engineering

Salario por Zona

	Posición	Centro Sur		Bajío	
		Min	Max	Min	Max
	1 Gerencia Producción y Mejora Continua	40	55	30	40
	2 Gerencia de Calidad Junior	35	55	35	55
	3 Jefatura de Mantenimiento	35	50	30	40
	4 Jefatura de Producción	25	35	30	40
	5 EHS (Jefatura o Supervisión)	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.

\*\*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos.



Puestos detectados como de alta demanda



Puestos nuevos en el mercado

# Supply Chain & Procurement

TOP 3

## Industrias



Consumo



Farmacéutica y  
equipo médico



Automotriz

TOP 3

## Posiciones más demandadas

Compras Directas/Indirectas

Gerente Operaciones

Coordinador de Planeación

TOP 3

## Habilidades y competencias

- 1 Adaptabilidad al cambio
- 2 Resiliencia
- 3 Herramientas Lean y de Mejora

## Incremento salarial por industria

**Consumo 10%**

**Farmacéutica y equipo médico =**

**Automotriz 5-10%**

## Salarios

### Salario por Zona

#### Centro Sur

	Posición	Min	Max
	1 Comprador Senior	40	55
	2 Gerente de Operaciones	45	60
	3 Coordinador de Planeación	30	40
	4 Servicio a Cliente	35	50
	5 Jefe de Cadena de Suministro	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.

\*\*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos.



Puestos detectados como de alta demanda



Puestos nuevos en el mercado

# Human Resources

## TOP 3

### Industrias



## TOP 3

### Posiciones más demandadas

- Gerente de Recursos Humanos
- HRBP
- Especialista Atracción de Talento

## TOP 4

### Habilidades y competencias

- 1 Hands on (iniciativa para involucrarse en la operación a todos los niveles)
- 2 Analítico
- 3 Comunicación asertiva
- 4 Inglés avanzado



## Salarios

### 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	55	45	55
	4 Especialista Atracción de Talento	35	50	35	45
	5 Administración de Personal - Nóminas	30	40	30	35
	6 Coordinador de Capacitación / 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.

\*\*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos.



Puestos detectados como de alta demanda



Puestos nuevos en el mercado

# Assistants

TOP 3

## Industrias



Consultoría



Banca y servicios profesionales



Ingeniería

TOP 3

## Posiciones más demandadas

Asistente Ejecutiva/Personal

Office Manager

Asistente Dirección

TOP 3

## Habilidades y competencias

- 1 Confidencialidad
- 2 Orientación al detalle
- 3 Organización



# Salarios

	Posición	Sin inglés		Con inglés	
		Min	Max	Min	Max
	1 Office Manager	25	30	40	70
	2 Asistente Ejecutiva/ Personal	30	40	40	80
	3 Asistente de Dirección	20	30	30	50
	4 Asistente Administrativa	18	22	20	30
	5 Recepcionista	10	15	18	20

\*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.

\*\*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos.



Puestos detectados como de alta demanda



Puestos nuevos en el mercado

# Healthcare

TOP 3

## Industrias



Farmacéutico y Biotecnológico



Dispositivos Médicos y Diagnóstico



Salud animal

TOP 3

## Posiciones más demandadas

Asuntos Regulatorios/ Calidad

Representante de Ventas

KAM - Monogástricos

TOP 3

## Habilidades y competencias

1 Cooperación

2 Asertividad

3 Compromiso

## Incremento salarial por industria

Farmacéutico y Biotecnológico + del 5%

Dispositivos Médicos y Diagnóstico 5%

## Salarios - Farmacéutico y Biotecnológico

### Salario por Zona

#### Centro Sur

		Posición	Min	Max
	1	Ejecutivo de Cuentas Senior	50	65
	2	KAM Gobierno	50	75
	3	Representante de Ventas Alta Especialidad	45	65
	4	Responsables Sanitario	18	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.

\*\*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos.



Puestos detectados como de alta demanda



Puestos nuevos en el mercado

## Salarios - Dispositivos Médicos y Diagnóstico

### Salario por Zona

#### Centro Sur

		Posición	Min	Max
	1	Representante de Ventas Senior	45	60
	2	Coordinador de Asuntos Regulatorios	35	55
	3	Representante de Ventas Dispositivos Médicos	30	45
	4	Especialista de Licitaciones	25	45
	5	Especialista Clínico Diagnóstico	20	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.

\*\*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos.

## Salarios - Salud animal

### Salario por Zona

#### Centro Sur

		Posición	Min	Max
	1	Especialista de Producto- Genética Porcina	40	70
	2	Gerente Técnico Comercial Monogástricos	40	70
	3	KAM experto Genética Porcina	35	60
	4	KAM Monogástricos	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.

\*\*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos.



Puestos detectados como de alta demanda



Puestos nuevos en el mercado

# Banking & Financial Services

TOP 3

Industrias



Fintech /  
Openbanking



Real Estate  
(Private Equity)



Sofomes

TOP 3

Posiciones más  
demandadas

Contadores

Comerciales

Marketing

TOP 3

Habilidades y  
competencias

- 1 Multidisciplinario
- 2 Manejo de crisis
- 3 Planificación y organización

Incremento salarial por industria

Fintech 25 - 30%

Private Equity 10%

## Salarios

Salario por Zona

Centro Sur

	Posición	Min	Max
	1 ***Gerente de Marketing Digital	45	60
	2 Jefatura de Brokers	28	60
	3 ***Gerente de Innovación	48	60
	4 Gerente de Administración de Riesgos	38	55
	5 Ejecutivo Comercial Senior	30	42
	6 Gerente de Atención a Clientes	40	53
	7 ***Gerente de Cobranza	42	60
	8 Gerente Comercial	35	55
	9 Gerente de Crédito (Reestructuras)	30	40
	10 Contador con Inglés	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.

\*\*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos.

\*\*\*Estas posiciones han salido de parámetros porque principalmente el sector Fintech ha inflado las bandas con el fin de conseguir perfiles especializados.



Puestos detectados como de alta demanda



Puestos nuevos en el mercado

# Retail

TOP 3

## Industrias



Alimentos y bebidas



Lujo



Hard retail

TOP 3

## Posiciones más demandadas

Comprador Marcas Propias

Vendedor

Territory Manager

TOP 3

## Habilidades y competencias

- 1 Enfoque comercial
- 2 Customer service
- 3 Estandarización de procesos

## Incremento salarial por industria

Fine dining 20%

## Salarios

### Salario por Zona

	Posición	Centro Sur		Norte		Occidente	
		Min	Max	Min	Max	Min	Max
	1 Comprador Ecommerce	35	60	35	60	35	60
	2 Comprador Marcas Propias	35	60	35	60	50	65
	3 Gerente de Territorio	40	60	40	60	50	60
	4 Gerente de Producto	40	60	40	60	40	60
	5 Gerente de Imagen Visual	35	55	35	55	30	40
	6 Vendedor	20	25	20	25	20	25

\*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.

\*\*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos.



Puestos detectados como de alta demanda



Puestos nuevos en el mercado

# Page Interim



# Page Interim

¿Eres una empresa extranjera que requiere **abrir operaciones en México** y que no cuenta aún con una entidad legal para hacerlo?

¿Tienes algún **proyecto temporal** que justifica la contratación de servicios especializados?

¿Te encuentras en búsqueda de talento por **periodos cortos de tiempo**?

En Page Interim somos especialistas en conectar necesidades puntuales y temporales de las organizaciones con profesionales de experiencia probada, a través de nuestros servicios especializados para este tipo de perfiles, durante un periodo determinado. Ayudamos a las empresas en cualquiera de las siguientes etapas:



## Soluciones

Nuestro objetivo es ayudar a las empresas a gestionar los procesos de contratación de servicios especializados, en áreas como Tecnología, Operaciones, Ventas y Administración, para así optimizar su productividad. Estos procesos los llevamos a cabo con toda la transparencia y legalidad, además contamos con la certificación REPSE que nos avala bajo la normativa mexicana como empresa prestadora de servicios especializados.

## Oferta de Valor

Contamos con la experiencia, especialización y estructura necesarias para brindarle a nuestros clientes una contratación de servicios especializados con altos estándares de calidad y totalmente apegados a la regulación actual tras la reforma del outsourcing.

Nuestros consultores ofrecen un servicio integral y consultivo en función de las necesidades de cada empresa o proyecto mediante:

-  Servicio y atención personalizada: creamos un traje a la medida y contamos con una figura dedicada a acompañar a cada compañía en cada parte del proceso.
-  Seguimiento constante.
-  Revisión de referencias.
-  Bases de datos integradas.
-  Contratación de servicios especializados.
-  Transparencia legal en cada parte del proceso.

Nos hemos posicionado en el mercado como un aliado estratégico para muchas empresas extranjeras durante sus procesos de apertura en el mercado mexicano, brindando un servicio especializado integral y personalizado a cada necesidad.

Ofrecemos servicios especializados que posibilitan un reclutamiento de altos estándares y a través de los cuales participamos activamente en el crecimiento de todos nuestros clientes y aliados.

## Contacto

**Maria Fernanda Martorano**  
mariamartorano@pageinterim.com.mx

**Montserrat Zamora**  
montserratzamora@pagepersonnel.com.mx



# PageResourcing



# Page Resourcing

¿Tu empresa está creciendo de manera acelerada y no tienes lo necesario para reclutar al talento requerido para sostener ese crecimiento?

¿Están incursionando en una nueva área de negocio y requieren de altos volúmenes de personal?

¿Sientes que atender el volumen de contrataciones que necesitas te está distrayendo de tu

En Page Resourcing somos especialistas en ofrecer soluciones adaptadas a proyectos de alto volumen y/o transformación de negocio a través de servicios de procesos externos de reclutamiento (RPO), proyectos bajo demanda y servicios de consultoría.

## Soluciones

-  **Proyectos on Demand**  
Metodología con consultores offsite para apoyar a las áreas de Talent Acquisition (TA) a alcanzar sus objetivos de reclutamiento mensual o anual.
-  **RPO's**
  - o Proyectos de RPO: con consultores insite y offsite.
  - o Aumento de personal.
  - o Talento.
  - o Consultoría: mejora, reingeniería y diagnóstico de procesos; análisis de resultados y mapeo de los procesos.
-  **Consultancy Services**
  - o Mapeo de talento enfocado a la evaluación y desarrollo de comparativas de Compensación y Beneficios en los diferentes mercados.
  - o Outplacement individual para todas las posiciones; manejo de alto volumen o puntual.
  - o Assessment y Diagnóstico: planes de sucesión, reclutamiento, transformación de negocio y planes de desarrollo.
  - o EVP (Employer Value Proposition).
  - o Diversidad e Inclusión.

## Oferta de Valor

- Recursos especializados, capacitados y con experiencia necesaria para cada proyecto
- Soluciones consultivas, estratégicas y flexibles para cada necesidad
- Estrategias de reclutamiento efectivas para todos los niveles
- Marketing de reclutamiento, relación con universidades y estrategias para encontrar el mejor talento para cada posición
- Enfoque en análisis de data y tecnología para mejora continua e incremento de productividad

## Contacto

**Ricardo Ribas**  
ricardoribas@pageresourcing.mx

**Stefan Maerker**  
stefanmaerker@pageresourcing.mx



# Page Consulting



# Page Consulting

¿Tu empresa tiene problemas y necesidades relacionados con tecnologías de información (TI) pero no pueden resolverlos internamente?

¿En tu organización tienen dificultades para encontrar el talento de TI que requieren para ejecutar sus proyectos?

¿Encontrar el talento y/o los servicios de TI les ha resultado difícil y demasiado lento?

En Page Consulting somos especialistas en resolver las necesidades de TI de las organizaciones con servicios de consultoría que les permite cubrir todas sus necesidades de talento de TI especializado bajo la modalidad de servicios externalizados.

## Soluciones

### IT as a Service (ITAAS)

Permite cubrir las necesidades de servicios y talento de TI especializado de las empresas; nuestro objetivo es acompañar a las áreas de tecnología de las organizaciones en los planes de implementación, desarrollo y mantenimiento de sus proyectos tecnológicos, ofreciéndoles soluciones a la medida para las diferentes fases de sus proyectos, con flexibilidad, agilidad y dinamismo.

### Agile Software Factory

Ofrecemos soluciones de desarrollo de software en distintas plataformas y tecnologías atendiendo los requerimientos de cada cliente. Trabajamos como un modelo de fábrica con un amplio set de herramientas, servicios, información, metodologías y procesos.

### Agile Testing Factory

Ofrecemos servicios Software testing independientes basados en metodologías ágiles y en un modelo bajo demanda. Acompañamos a nuestros clientes en el proceso de maduración desde un modelo de pruebas manuales hasta un modelo de pruebas automatizadas.

### Digitalización

Facilitamos la conformación de células ágiles para el desarrollo e implementación de nuevas estrategias de digitalización de las organizaciones.

## Oferta de Valor

Brindamos acceso a servicios y talento en TI con la agilidad y calidad que requiere el entorno competitivo y cambiante de hoy.

Asimismo, ofrecemos el seguimiento estructurado y el acompañamiento técnico necesario en los proyectos de TI de nuestros clientes.

Nuestros servicios cuentan con la mejor relación costo-beneficio del mercado.

## Contacto

**Fabio Zapata**  
fabiozapata@michaelpage.com.mx

**Marco Cervantes**  
marcocervantes@michaelpage.com.mx



# 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:  
negocio?

[Page Executive](#)

[Michael Page](#)

[Page Personnel](#)

[Page Resourcing](#)

[Page Interim](#)

[Page Consulting](#)



Síguenos en nuestras redes sociales:



[Page Executive](#)

[Michael Page](#)

[Page Personnel](#)



[PageGroup](#)

[México](#)



[PageGroup](#)

[México](#)

Page Personnel

Michael Page

Page Executive

Page Resourcing

⋮ Part of  
⋮ PageGroup  
⋮