

PageGroup

# ESTUDIO DE REMUNERACIÓN

MÉXICO | 2023-2024



<b>EDITORIAL</b> CEO PAGEGROUP MÉXICO	<b>3</b>
<b>ACERCA DE</b> PAGEGROUP	<b>4</b>
<b>CONTEXTO</b> SOCIOECONÓMICO	<b>5</b>
<b>PERFIL</b> DE LA ENCUESTA	<b>6</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>8</b>
<b>TRABAJO FLEXIBLE:</b> DESAFÍOS Y DISPARIDADES	<b>12</b>
<b>SIN BUEN SALARIO</b> NO HAY SATISFACCIÓN	<b>14</b>
<b>BIENESTAR, COMPROMISO Y MOTIVACIÓN:</b> EN BÚSQUEDA DEL EQUILIBRIO	<b>18</b>
<b>LA CULTURA DEI</b> COMO ESTRATEGIA DE RETENCIÓN	<b>20</b>
<b>TALENTO Y TECNOLOGÍA:</b> HACIA UNA INVERSIÓN INTELIGENTE PARA EL ÉXITO ORGANIZACIONAL	<b>23</b>
<b>¿UNA SEMANA LABORAL MÁS CORTA?</b> VENTAJAS Y DESAFÍOS PARA EMPLEADORES Y COLABORADORES	<b>25</b>
<b>CONCLUSIÓN</b>	<b>26</b>
<b>PAGE EXECUTIVE</b>	<b>27</b>
<b>MICHAEL PAGE   PAGE PERSONNEL</b>	<b>33</b>
<b>TECHNOLOGY BY PAGEGROUP</b>	<b>71</b>
<b>PAGE CONSULTING</b>	<b>85</b>
<b>PAGE RESOURCING</b>	<b>87</b>
<b>PAGE INTERIM</b>	<b>89</b>
<b>NUESTROS ESTUDIOS</b>	<b>91</b>
<b>CONTACTO</b>	<b>92</b>

# EDITORIAL CEO PAGEGROUP MÉXICO

En **PageGroup** nos complace presentar el **Estudio de Remuneración 2023 - 2024**, un proyecto que ha sido llevado a cabo con dedicación y esfuerzo, con el objetivo de proporcionar información valiosa y actualizada sobre las principales tendencias de talento en México, y dar un panorama completo de las preferencias y necesidades laborales.

Este estudio en diferentes ediciones, ha permitido detectar cuáles son las principales inquietudes del talento y también las posibles soluciones por parte de los colaboradores. **El foco principal se basa en mostrar indicadores** sobre las aspiraciones profesionales de las distintas generaciones que forman parte de la fuerza laboral actual, y también abordar temas como **la retención de talento, el crecimiento profesional, diversidad e inclusión y flexibilidad laboral**.

Durante el último año, hemos presenciado una evolución histórica en las dinámicas laborales y se

han presentado nuevos retos, la necesidad de evolucionar en la digitalización aumenta a medida que avanzamos hacia un mundo cada vez más globalizado y es por esto que se deben pensar en mejores estrategias de capital humano para impulsar a las empresas y al talento.

Estamos comprometidos con siempre brindar una visión clara y actualizada de las tendencias laborales emergentes, ya que sabemos que esta información impulsará a las empresas a tomar decisiones informadas y estratégicas en el entorno competitivo actual, y cuyos resultados se reflejen en la productividad y compromiso de los colaboradores, al igual que en los objetivos de negocio de la organización.

Entre los hallazgos de esta edición, sobresale que **el salario sigue siendo la clave principal para la retención del talento**. La percepción que tienen sobre su remuneración es una motivación para la actitud

y comportamiento dentro de una organización e incluso para tomar la decisión de cambiar de trabajo.

Es el momento de valorar si las remuneraciones son justas o no, y si la falta de límites claros sobre el horario laboral influye en el nivel de bienestar de los colaboradores.

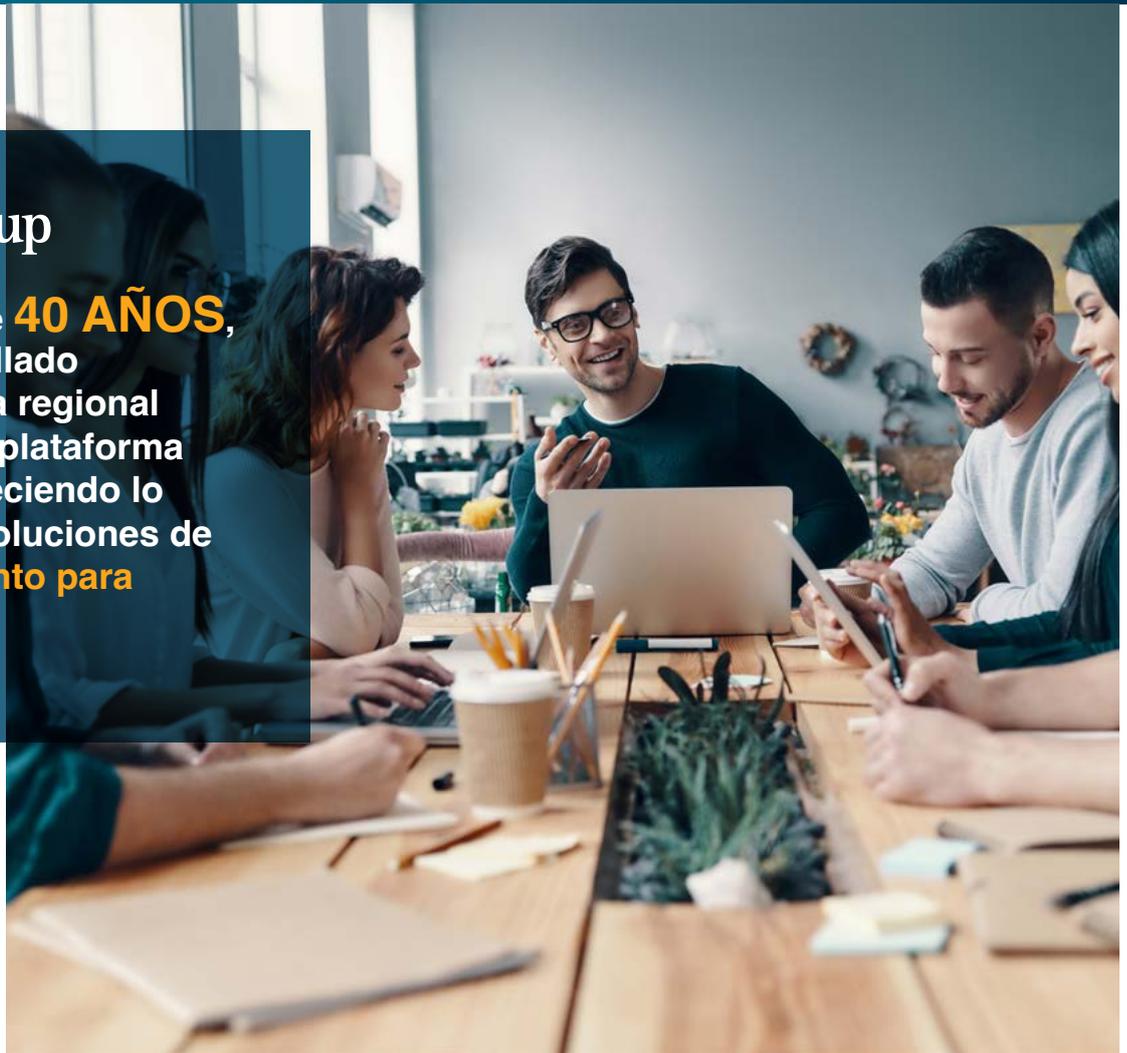
A través de nuestras marcas: **Page Executive, Michael Page, Page Personnel, Page Interim, Page Resourcing, Page Consulting y Technology by PageGroup** podemos darles las herramientas y el expertise que requieren para enfrentar los desafíos cambiantes del mercado laboral.



Por **RÉMY DE CAZALET**  
CEO de PageGroup México

## PageGroup

Por más de **40 AÑOS**,  
ha desarrollado  
experiencia regional  
desde una plataforma  
global, ofreciendo lo  
mejor en soluciones de  
**reclutamiento para  
tu negocio.**



### PageExecutive

Altas direcciones y juntas directivas

### PageResourcing

Contratación flexible por volumen

### Technology by PageGroup

Reclutamiento especializado de tecnología

### MichaelPage

Gerencias Senior a Direcciones

### PageInterim

Contratación temporal de servicios especializados

### Healthcare & Life Sciences by PageGroup

Atención customizada, atendiendo el segmento de salud a lo largo de toda la cadena

### PagePersonnel

Mandos Medios a Gerencias Junior

### PageConsulting

Consultoría en talento IT especializado bajo la modalidad de servicios externalizados

**46 AÑOS**  
DE EXPERIENCIA  
EN RECLUTAMIENTO

PRESENTES EN  
**37 PAÍSES**

**139 OFICINAS**  
A NIVEL GLOBAL

**8,500+**  
COLABORADORES  
ALREDEDOR  
DEL MUNDO



## CONTEXTO SOCIOECONÓMICO

Durante los últimos años hemos observado una **acelerada digitalización**, un auge en el bienestar integral del talento y una rápida adaptación a los cambios del mercado, pero el 2024 será un año lleno de retos relacionados con la estructura laboral.

El salario sigue siendo la mayor preocupación de los trabajadores y la principal motivación para cambiar de empleo, sobre todo si consideran que las responsabilidades no corresponden con una remuneración justa.

**De la remuneración parten otros factores como el bienestar, el balance entre vida laboral y personal, la calidad en el liderazgo y la seguridad generacional de los colaboradores.** Aunque algunas empresas no puedan aumentar los salarios, tienen la capacidad de ofrecer apoyos a su personal sin comprometer el flujo de efectivo.

Otras organizaciones establecen alianzas para incluir beneficios adicionales para sus empleados, como vales de despensa. Mientras que otras, optan por brindar pagos adelantados, descuentos en determinados establecimientos o asistencia para gastos extras, como útiles escolares o transporte.

**Seguimos viendo que, la flexibilidad laboral es de suma importancia.** En este aspecto, no solo se engloban los modelos híbridos de trabajo, la opción de trabajar desde casa o la necesidad de que los líderes muestren empatía e interés por el bienestar de su equipo, sino que **también se promueve una cultura de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI).**

La mayoría de los participantes encuestados en este estudio se identifican con géneros binarios (hombre o mujer); sin embargo, otros se identifican como no binario,

lo cual proporciona una mayor libertad de expresión dentro de la comunidad LGBTQTTIQ+.

También vemos una tendencia generacional, ya que actualmente los Baby Boomers y la Generación X no sienten una seguridad laboral. Piensan que no es tan fácil encontrar oportunidades laborales y eso les genera frustración.

De cara al 2024, las empresas deben mantenerse enfocadas en aspectos cruciales. **El desafío inmediato consiste en desmantelar antiguos paradigmas** que ya no son útiles ni funcionales en esta nueva realidad o normalidad. En la actualidad, la fuerza laboral está principalmente conformada por las nuevas generaciones que valoran su identidad y se interesan en trabajar para empresas más humanas y conscientes.

## PERFIL DE LA ENCUESTA

Con el fin de obtener un completo conocimiento sobre la percepción del talento en México, hemos realizado una encuesta en la que participaron **más de 7,000 profesionales** de diversas industrias, generaciones y roles. Esta muestra abarca una amplia gama de perfiles, lo que nos permite obtener una visión más integral y representativa de las opiniones y vivencias del talento en el entorno laboral.

**A continuación, presentamos los principales resultados obtenidos de esta investigación:**

### GEOGRÁFICO

#### 37% CIUDAD DE MÉXICO

- 14% Estado de México
- 12% Nuevo León
- 7% Jalisco
- 5% Querétaro
- 3% Puebla
- 22% Otros estados

### GENERACIÓN

#### 46% GENERACIÓN X

- 40% Millenials
- 9% Baby Boomer
- 5% Generación Z



### SITUACIÓN LABORAL

#### 74% TRABAJANDO TIEMPO COMPLETO

- 15% Buscando empleo
- 6% Trabajo Freelance
- 4% Trabajo temporal o proyecto
- 1% Trabajo medio tiempo

### POSICIÓN DENTRO DE LA EMPRESA

#### 42% MANDOS MEDIOS (Gerencias)

- 27% Analista/ Especialista/ Coordinador
- 25% Subdirector/ Director/ VP
- 5% C-level
- 1% Becario

A photograph of four business professionals in a modern office setting, seated around a white table. They are engaged in a discussion, with one man in the center looking at a laptop. The image is overlaid with a dark blue gradient and white geometric lines.

**UNA MIRADA AL PANORAMA LABORAL  
MEXICANO EN TIEMPOS DE CAMBIO**

# INTRODUCCIÓN



El mercado laboral ha sufrido grandes transformaciones desde hace cuatro años y las condiciones socioeconómicas dadas por la alta inflación en México y en el mundo, han traído consigo nuevas demandas del talento y de las organizaciones.

Los empleados se ven obligados a adaptarse constantemente para mantenerse relevantes en un entorno laboral volátil, mientras que las empresas deben revisar sus métodos y estrategias para operar con agilidad y responder a las demandas cambiantes del mercado.

## SALARIO Y SATISFACCIÓN: UN VÍNCULO IRROMPIBLE

### Factores que influyen en la motivación laboral del talento:

Salario y compensaciones	21%
Balance de vida/flexibilidad en horarios	17%
Crecimiento laboral	16%
Impacto/valor de mis actividades	15%
Cultura organizacional	13%
Beneficios no financieros	11%
Servicios gratuitos en las instalaciones	7%

### PERSPECTIVAS LABORALES DE LOS MEXICANOS



de los cuales



**37%**

en búsqueda de un aumento salarial interno



**20%**

desea un cambio de empleo

*El salario es un factor prioritario para los empleados, sin embargo, en esta edición de nuestro estudio, detectamos una insatisfacción salarial generalizada.*

**57%**  
insatisfecho con su salario actual

#### EL DILEMA SALARIAL EN UN MUNDO INFLACIONARIO

El aumento en la inflación va en detrimento del poder adquisitivo, lo que representa un desafío para los empleadores que buscan retener a su talento. Aunque el **78%** de las empresas tienen planes para subir los salarios en el próximo año, muchos se preguntan si estas medidas serán suficientes para satisfacer las expectativas de los empleados.

# INTRODUCCIÓN

## UNA SEMANA LABORAL CORTA: ¿LA CLAVE PARA LA RETENCIÓN LABORAL?

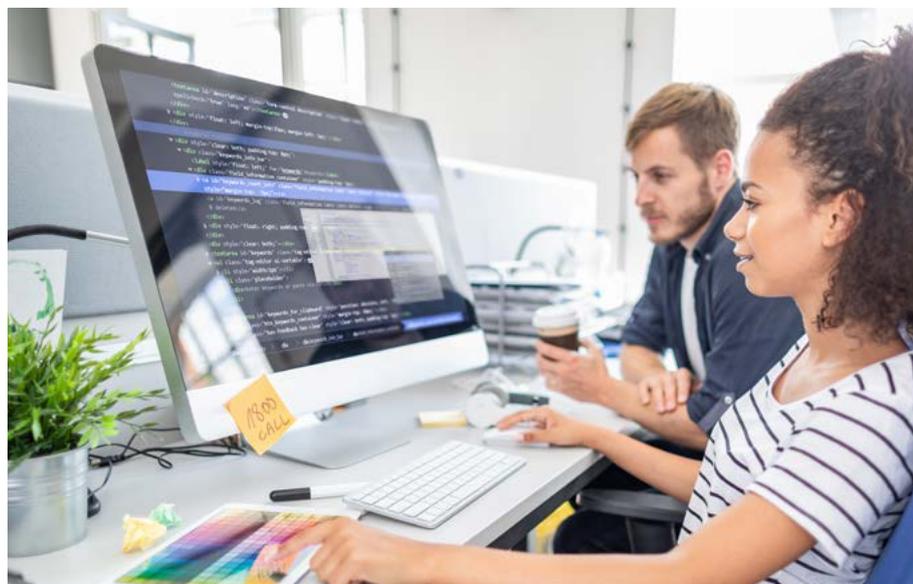
La propuesta de reducir la semana laboral a cuatro días ha ganado popularidad. Aunque promete mayor productividad y equilibrio vida-trabajo, evaluar la rentabilidad de algunas empresas sigue siendo un desafío.

### PERSPECTIVAS DIVIDIDAS

- **62%** de empresas **no ven realista** la semana laboral de **4 días**.
- **Casi el 90%** de los mexicanos considera que sería más feliz con una **semana laboral más corta**.
- **La búsqueda de un enfoque armonioso** para satisfacer tanto las necesidades de las empresas como las aspiraciones de los trabajadores en relación con esta nueva tendencia sigue **siendo un desafío** relevante en la dinámica laboral actual.

## TECNOLOGÍA E INVERSIÓN INTELIGENTE: CLAVES PARA EL ÉXITO

Una estrategia efectiva de inversión en tecnología, capacitación y gestión, puede ayudar a reducir la insatisfacción laboral y mejorar la retención del talento. Más del **65%** de los empleados en el país, han reconocido las posibilidades de las nuevas tecnologías para potenciar sus procesos laborales, destacando la Inteligencia Artificial (IA) como una herramienta fundamental. La IA se ha introducido de manera progresiva y eficiente en diversos sectores.



### ESTA TENDENCIA NO HA PASADO DESAPERCIBIDA PARA LOS EMPLEADORES:

El **70%** de ellos tiene planes concretos de **inversión en tecnología a corto y mediano plazo**. Conscientes del impacto positivo que puede tener en la productividad y eficiencia, buscan capitalizar las ventajas de la tecnología para mantenerse competitivos en un entorno empresarial en constante evolución.

# INTRODUCCIÓN

## DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN: PILARES DEL ÉXITO ORGANIZACIONAL

El apoyo a las personas en situación de discapacidad o vulnerabilidad, diversidad racial, étnica y de género, así como la inclusión de la comunidad LGBTTTIQA+, son aspectos valorados por los colaboradores.



Opiniones de **LOS EMPLEADOS** sobre políticas de inclusión



**RECEPTIVIDAD EMPRESARIAL** hacia políticas de inclusión

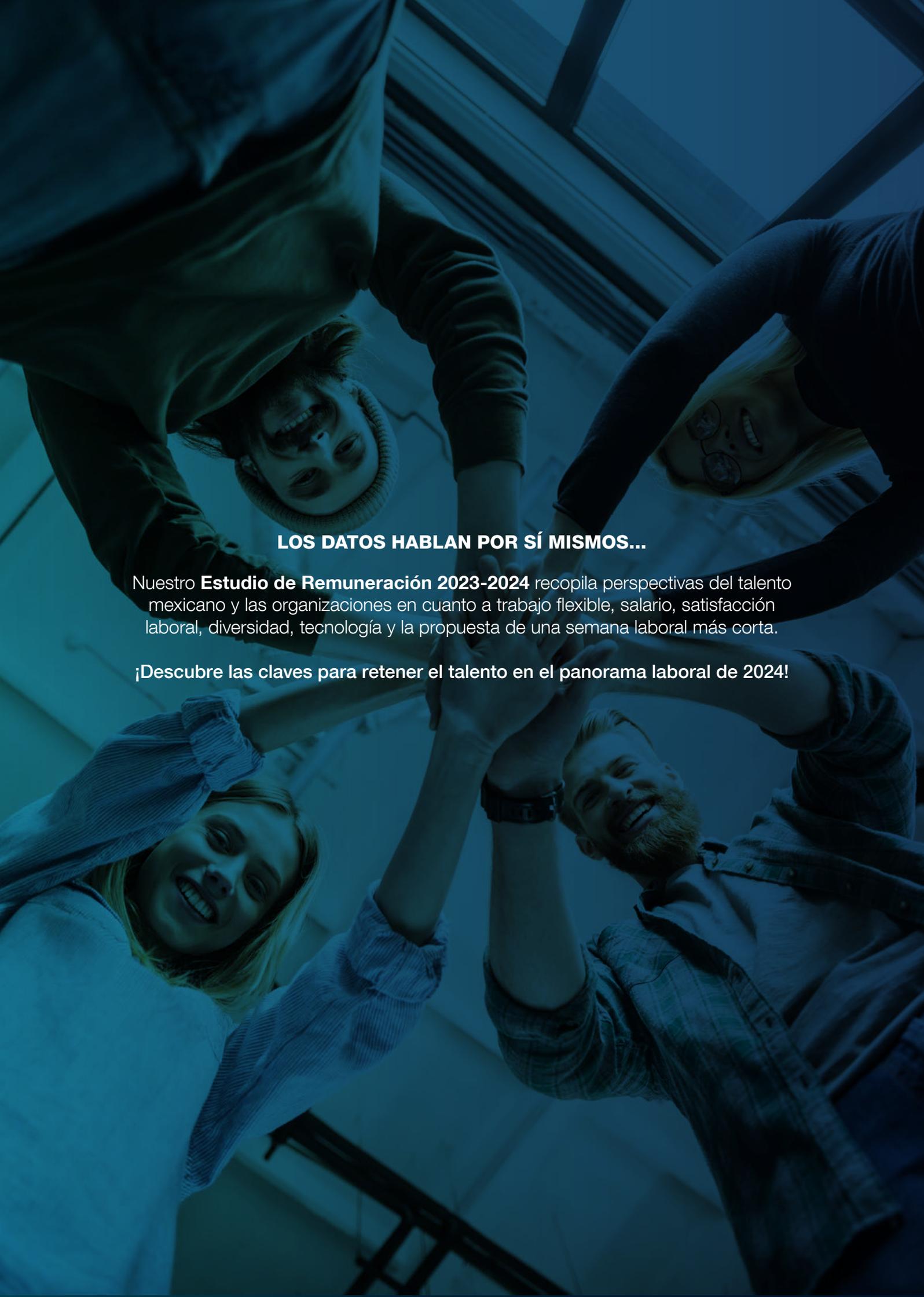


La implementación adecuada de políticas DEI resulta crucial para crear un ambiente donde los empleados se sientan auténticos, valorados y aceptados, de manera que la creación de una fuerza laboral verdaderamente diversa y equitativa contribuirá a fortalecer la retención del talento a largo plazo.

Incentivar la diversidad de ideas y enfoques no solo fortalece la cohesión dentro de la empresa, sino que también cataliza la competitividad y la evolución constante. La integración de voces diversas fomenta la creación de soluciones más creativas y pertinentes, solidificando así el progreso y éxito de la compañía en su conjunto.



*Aunque el 77% de los empleadores muestran receptividad hacia estas políticas, aún el 23% necesita abordar estas cuestiones con mayor seriedad.*



## LOS DATOS HABLAN POR SÍ MISMOS...

Nuestro **Estudio de Remuneración 2023-2024** recopila perspectivas del talento mexicano y las organizaciones en cuanto a trabajo flexible, salario, satisfacción laboral, diversidad, tecnología y la propuesta de una semana laboral más corta.

**¡Descubre las claves para retener el talento en el panorama laboral de 2024!**

# TRABAJO FLEXIBLE: DESAFÍOS Y DISPARIDADES



*La mayoría de los  
empleadores trabaja en  
modo híbrido.*

## EN LA BALANZA: MÁS DEL 60% DE LAS EMPRESAS EN MÉXICO FUNCIONAN EN ESQUEMA HÍBRIDO

Los empleadores han reconocido los beneficios de esta modalidad, aceptando la importancia de equilibrar la flexibilidad con la necesidad de colaboración y enriquecimiento conjunto. Esto subraya la adaptabilidad empresarial para garantizar la continuidad operativa en un entorno cambiante.



**60%**

Híbrido  
(combinación de trabajo  
remoto y presencial)



**36%**

Tiempo completo  
en la oficina



**4%**

Tiempo completo  
remoto

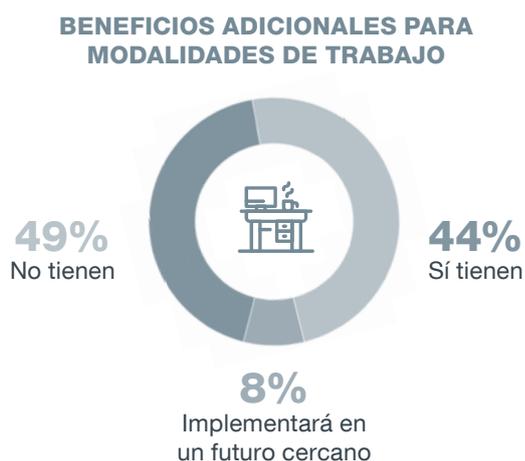
# TRABAJO FLEXIBLE: DESAFÍOS Y DISPARIDADES

## EVOLUCIÓN Y CAMBIOS EN LA MODALIDAD DE TRABAJO

La modalidad de trabajo ha experimentado una profunda evolución a lo largo del tiempo, adaptándose a las demandas cambiantes del mercado laboral. Los cambios tecnológicos y las circunstancias globales han impulsado una transformación constante, con la flexibilidad emergiendo como una característica fundamental. La aceptación y adaptación a esta nueva realidad han sido esenciales en la trayectoria de las empresas y los colaboradores, mientras navegamos en los mundos de la presencialidad y virtualidad.

Si bien la modalidad flexible o híbrida de trabajo se ha alzado como protagonista en las transformaciones que ha vivido el mercado laboral en el último lustro, bajo esta prometedora superficie de libertad y adaptabilidad yace una brecha significativa entre empleados y empleadores que merece ser explorada.

Mientras que el **49%** de las organizaciones no presenta beneficios adicionales para respaldar a sus trabajadores en las diferentes modalidades de trabajo, únicamente un reducido **8%** tiene la intención de implementar estas medidas en un futuro cercano. Esta asincronía adquiere un matiz más profundo al considerar que un significativo **86%** de los empleados valora las prestaciones como un factor esencial en su búsqueda de nuevas oportunidades laborales.



Esta falta de sincronía entre lo que los empleados necesitan y lo que los empleadores están dispuestos a proporcionar, crea un espacio donde las expectativas chocan con la realidad.

Estas diferencias no solo impactan en la percepción sobre la calidad de vida de los empleados y su eficiencia, sino que también impactan en su bienestar mental y emocional.

La nueva era laboral ofrece oportunidades para alcanzar un equilibrio entre la eficiencia y el bienestar de los empleados, y para crear una cultura organizacional que fomente la inclusión y la satisfacción laboral.



# SIN BUEN SALARIO NO HAY SATISFACCIÓN



**El salario sigue siendo la prioridad para el talento mexicano**, eclipsando incluso aspectos como el balance de vida, la flexibilidad horaria, el crecimiento profesional y la cultura organizacional. Si bien esta preferencia no sorprende, es crucial profundizar en las implicaciones que conlleva para empleados y empleadores, y cómo esta dinámica afecta la satisfacción y rotación laboral.

## PRIORIDADES DE LOS COLABORADORES EN EL TRABAJO



1. Salario y compensaciones



2. Balance de vida y flexibilidad en horarios



3. Crecimiento laboral



4. Impacto y valor de mis actividades



5. Cultura organizacional



6. Beneficios no financieros



7. Servicios gratuitos en las instalaciones

# SIN BUEN SALARIO NO HAY SATISFACCIÓN



## LA INSATISFACCIÓN SALARIAL IMPULSA LA BÚSQUEDA DE NUEVAS OPORTUNIDADES

Los datos de nuestro estudio revelan que el **57%** de los colaboradores no están satisfechos con su percepción salarial actual, lo que ha impulsado al **20%** a buscar activamente un nuevo empleo en los próximos seis meses.

### ¿QUÉ TAN SATISFECHOS ESTÁN LOS EMPLEADOS CON SU SALARIO ACTUAL?



**40%**  
Satisfecho



**37%**  
No estoy satisfecho, busco un aumento interno o cambio de posición



**20%**  
No estoy satisfecho, busco cambiar de empleo



**3%**  
No estoy seguro

Al explorar más a fondo las causas de esta percepción, los resultados muestran una tendencia marcada.

**40%** de los colaboradores consideran que las responsabilidades de su puesto superan su sueldo.

**37%** de los colaboradores buscan un aumento de sueldo interno.

### LAS RAZONES DE LA INSATISFACCIÓN



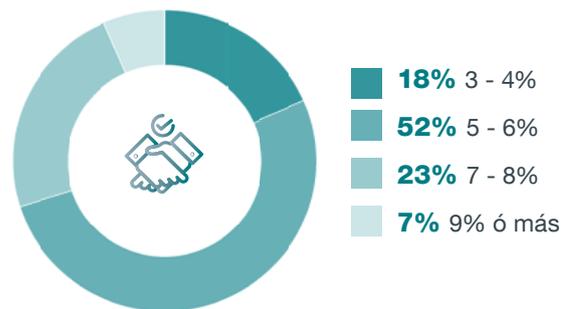
# SIN BUEN SALARIO NO HAY SATISFACCIÓN



## RUMBO SALARIAL

Aunque el **78%** de los empleadores planean aplicar aumentos de sueldo en el próximo año, el **12%** aún no ha decidido si subirá los sueldos y más de la mitad de quienes sí lo harán los subirán entre **5%** y **6%**.

### ¿CUÁNTO SUBIRÁN LOS SALARIOS EN EL PRÓXIMO AÑO?



Nuestro Estudio de Remuneración es una excelente herramienta para aclarar las percepciones salariales de puestos similares en el país. Sin embargo, también es importante considerar las políticas de transparencia salarial de cada empresa y la claridad en la definición de tabuladores para diferentes puestos y funciones internas.

El acompañamiento y asesoría de expertos en talento y recursos humanos, se vuelve fundamental para el diseño y ejecución adecuado de este tipo de políticas, y para que sus resultados redunden en una tasa de retención de talento más alta.

# SIN BUEN SALARIO NO HAY SATISFACCIÓN

## EL SALARIO COMO MOTOR DE CAMBIO EN LA BÚSQUEDA LABORAL

El ámbito salarial, al ser un tema importante para los empleados, puede influir en su exploración de nuevas oportunidades laborales. En la actualidad, hemos observado un comportamiento en el cual el **47%** del talento se encuentra en proceso activo de búsqueda de un nuevo empleo para los siguientes seis meses. Si además consideramos a aquellos que no buscan activamente, pero están abiertos a la idea o indecisos, esta cifra alcanza un **38%**.

### ¿TIENES PREVISTO BUSCAR UN NUEVO EMPLEO EN LOS PRÓXIMOS 6 MESES?



- 47%** Sí, estoy en búsqueda activa
- 29%** No estoy buscando actualmente, pero no lo descartaría
- 15%** No
- 8%** Quiero ver cómo es el escenario económico para tomar una decisión
- 1%** No estoy seguro/a

Otro indicador que resalta la conexión entre las percepciones salariales y la búsqueda de nuevas oportunidades laborales, es que el talento está explorando otras opciones, incluso cuando siente que su situación actual en el trabajo es estable. El **49%** de las personas que están en búsqueda activa tienen una fuerte confianza en que no perderán su empleo actual.

El **93%** de nuestros encuestados afirmó que un aumento de sueldo considerable sería el principal aspecto que le haría considerar una nueva oferta de trabajo.

### TOP 5 FACTORES PARA CAMBIAR DE EMPLEO

- 1. AUMENTO DE SUELDO**
- 2. MEJOR CALIDAD DE VIDA**
- 3. MEJORES PRESTACIONES**
- 4. CRECIMIENTO LABORAL**
- 5. MEJOR AMBIENTE LABORAL**



Ahora bien, sabemos que, dependiendo del compromiso que sientan los empleados con su organización, dependerán los factores que le hagan dejar un puesto de trabajo, pero **el salario sigue siendo el factor decisivo.**

# BIENESTAR, COMPROMISO Y MOTIVACIÓN: EN BÚSQUEDA DEL EQUILIBRIO



76% de los empleados se consideran “comprometidos” con la empresa donde laboran.

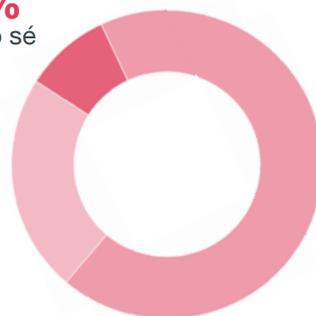
Los trabajadores motivados y comprometidos suelen ser profesionales que buscan contribuir a los resultados de la compañía. Es importante que las empresas se asesoren para encontrar las mejores estrategias para motivar y estimular el compromiso de sus colaboradores con base en el liderazgo inspirador, las oportunidades de crecimiento, encontrar un propósito en el trabajo, tener reconocimientos y recompensas y, sobre todo, crear una cultura organizacional enfocada en las personas.

El compromiso que los empleados sienten hacia su empresa es un factor crucial para **reducir la rotación**.

En el ámbito laboral, la alineación de valores entre los empleados y la empresa es un factor fundamental para el compromiso y la satisfacción. La mayoría de los empleados encuestados cree que los valores de la empresa en donde trabajan se alinean con los suyos.

## ¿CREES QUE LA ÉTICA Y LOS VALORES DE LA EMPRESA DONDE TRABAJAS COINCIDEN CON LOS TUYOS?

9%  
No lo sé



68%  
Sí lo creo

23%  
No lo creo

## COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS EN LA EMPRESA EN DONDE TRABAJAN



76%  
Comprometido



11%  
Neutral



13%  
Poco comprometido

# BIENESTAR, COMPROMISO Y MOTIVACIÓN: EN BÚSQUEDA DEL EQUILIBRIO



El concepto de la buena calidad de vida es un aspecto que los empleados consideran seriamente al evaluar nuevas oportunidades laborales. La manera en que se respetan y manejan los límites es un indicador revelador en este contexto. Al respecto, el **49%** de los colaboradores manifiesta tener la capacidad de establecer límites claros en asuntos como responder correos o llamadas fuera del horario laboral, sin embargo, el **42%** todavía no logra establecer estos límites.

Por otro lado, la experiencia de trabajo adicional sin compensación económica también revela una dinámica relevante en el entorno laboral. El **71%** de los empleados ha vivido situaciones en las que han invertido tiempo extra en el trabajo sin recibir remuneración.

Estos hallazgos demuestran la importancia de reconocer y equilibrar la inversión de tiempo y esfuerzo por parte de los empleados, lo que puede tener un impacto significativo en su satisfacción, compromiso y retención.

El **83%** de los empleados considera más importante su salud mental que su carrera profesional.

El **52.6%** de los empleados ha sufrido estrés laboral que le ha conducido a afecciones de salud.

Y si bien la mayoría de los encuestados asegura que su salud está por encima de su carrera profesional, el **44.5%** de ellos afirma que aceptaría un ascenso incluso si esta nueva oportunidad afectara su bienestar personal.

## ¿QUÉ PREOCUPA A LAS EMPRESAS EN SU BÚSQUEDA DE TALENTO?

El conocimiento técnico y la experiencia aparecen como la prioridad.

### PRINCIPALES FACTORES EN LA BÚSQUEDA DE TALENTO

Conocimiento técnico y experiencia	34%
Sentido de pertenencia/Afinidad con la compañía	32%
Habilidades blandas	14%
Presupuesto para la fuerza laboral	12%
Afinidad cultural	8%

# LA CULTURA DEI COMO ESTRATEGIA DE RETENCIÓN



Cada persona es una historia única y valiosa, y cada colaborador trae consigo una personalidad distintiva. La calidad de las relaciones y la integración que establecemos con nuestro talento, son determinantes en los resultados de las organizaciones y en la calidad de las decisiones que trazan su rumbo.

Hoy más que nunca, la construcción de una fuerza laboral verdaderamente diversa es esencial para fomentar entornos laborales en los que las personas se sientan cómodas en su autenticidad y necesidades, se perciban identificadas con el lugar de trabajo, aceptadas y valoradas por su voz única.

**Las políticas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) son cada vez más relevantes en las organizaciones,** para el **77%** de las compañías es importante implementar y fomentar una cultura DEI.

Aunque muchos empleadores reconocen la importancia de la cultura DEI, aún queda un camino largo por recorrer. Casi el **20%** de ellos muestra indiferencia hacia estos temas, lo que representa una oportunidad para fomentar la sensibilización y comprensión de su impacto positivo en la empresa.

No basta únicamente con la intención y la disposición. Es muy importante que las organizaciones implementen esta cultura, preferentemente de la mano de profesionales que les guíen en la creación y ejecución de políticas adecuadas.

## ASPECTOS ESENCIALES DE LA DIVERSIDAD PARA EL TALENTO

Es fundamental reconocer y abordar de manera proactiva las dimensiones clave de la diversidad que son valoradas por el talento:

### TOP 5 POLÍTICAS DEI MÁS VALORADAS POR EL TALENTO



Género



Generacional



Discapacidad



Personas de distintos  
orígenes raciales  
y o étnicos



Comunidad  
LGBTTTIQA+

Es importante que las empresas de hoy en día se encuentren completamente preparadas para ofrecer entornos accesibles a personas con discapacidad. Sin embargo, es notorio que algunas organizaciones aún no han implementado medidas en este sentido.

El **39%** de los empleados señala que sus oficinas y modalidades de trabajo no cuentan con adaptaciones, sin embargo, el **40%** señala que sus oficinas y formas de trabajo sí están adaptados. Esto refleja que, si bien hay avances, todavía queda trabajo por hacer en pro de una inclusión real y equitativa en el entorno laboral.



*El 77% de las empresas considera importante implementar y fomentar una cultura de DEI.*

# LA CULTURA DEI COMO ESTRATEGIA DE RETENCIÓN



*El 77% de los empleados considera importante que su empresa promueva políticas de diversidad generacional.*

Otra preocupación relevante es el impacto que tiene la brecha generacional en el ambiente laboral y en los procesos de crecimiento profesional. La comprensión y apoyo a las necesidades y expectativas de las diferentes generaciones en el lugar de trabajo son esenciales para promover un clima laboral armonioso y productivo.

Cada grupo generacional tiene perspectivas únicas, experiencias y formas de trabajar que enriquecen a la organización, pero también pueden generar desafíos en la intención y colaboración. La correcta implementación de políticas de DEI, puede fomentar la comunicación efectiva, el intercambio de conocimientos y el trabajo en equipo intergeneracional, así como el desarrollo profesional para todas las edades, asegurando un ambiente inclusivo y armonioso que impulse a la empresa hacia mejores resultados.

Aunque es alentador ver que se avanza en temas relacionados con género e igualdad, todavía existen oportunidades para fortalecer estos ámbitos y garantizar que todas las personas se sientan respetadas y valoradas, independientemente de su identidad de género u orientación sexual.

**80%** considera que en su empresa se pueden expresar libremente las orientaciones sexuales.

**70%** considera que hoy en día hay mayor equidad de género e igualdad de condiciones.

**64%** cree que no existe una brecha generacional que afecte el ambiente laboral y procesos de crecimiento.

# TALENTO Y TECNOLOGÍA HACIA UNA INVERSIÓN INTELIGENTE PARA EL ÉXITO ORGANIZACIONAL



En el mundo actual, la constante evolución tecnológica ha convertido en una necesidad que las empresas se mantengan actualizadas. Además, una adecuada inversión en ella, se convierte en una herramienta fundamental para que los colaboradores puedan gestionar mejor sus labores y las ejecuten con eficiencia.

La irrupción de herramientas de Inteligencia Artificial (IA) ha marcado un punto de inflexión en el desarrollo del trabajo de las personas, pues ha transformado la forma en que realizan sus tareas y se agilizan los procesos. Algunas empresas ya aplican la IA con el objetivo de agilizar sus operaciones, aunque es importante señalar que su implementación puede requerir un proceso de aprendizaje.

El **85%** de los empleados todavía no han utilizado la IA para sus procesos de búsqueda de empleo.

#### **Pero en el ámbito laboral:**

El **66%** de los empleados sí utiliza las nuevas tecnologías para mejorar sus operaciones.

En la actualidad, la IA es una herramienta de soporte que debe utilizarse de manera adecuada para aprovechar sus beneficios. Una buena estrategia de inversión, ejecución y capacitación para el uso de esta tecnología puede ser una excelente manera de reducir la brecha de insatisfacción laboral que a menudo contribuye a la alta rotación de personal.

El impacto que los avances tecnológicos han tenido sobre el desarrollo del trabajo del talento en México es muy alto:

El **71%** de los encuestados manifiesta haber experimentado directamente los beneficios de la tecnología en sus labores.

**80%** de los empleados se consideran preparados para el uso de nuevas herramientas tecnológicas.

# TALENTO Y TECNOLOGÍA HACIA UNA INVERSIÓN INTELIGENTE PARA EL ÉXITO ORGANIZACIONAL

## EL IMPACTO DE LA EVOLUCIÓN DE LA TECNOLOGÍA EN LAS ORGANIZACIONES

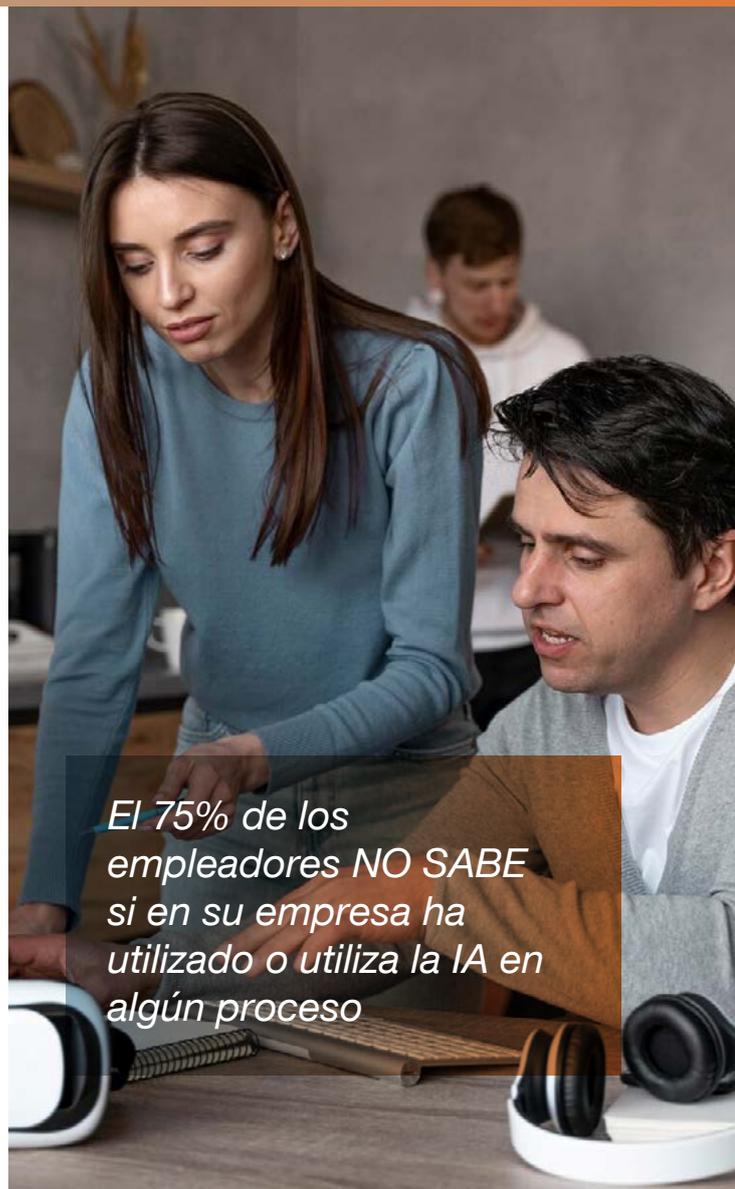
Esta revolución tecnológica no solo afecta a los empleados, sino también a los empleadores, quienes son conscientes de la importancia de invertir en ella para el crecimiento y la competitividad de sus organizaciones.

El **70%** de los empleadores buscará invertir en tecnología en el corto o mediano plazo.

Y el **62%** de las organizaciones considera que tiene el talento de IT suficiente para aprovechar esta inversión.

Sin embargo, es crucial que esta transformación digital se aborde de manera responsable y ética, teniendo en cuenta el impacto en la fuerza laboral y en la sociedad en general. Es importante capacitar adecuadamente a los colaboradores para que puedan aprovechar al máximo las ventajas de la IA y otras tecnologías emergentes, al tiempo que se promueva una cultura organizacional que valore la diversidad y fomente el bienestar de los trabajadores. La combinación inteligente entre el talento humano y la tecnología será la clave para alcanzar el éxito organizacional en esta nueva era digital.

No obstante, aquellos que tienen conocimiento de su uso lo aplican de la siguiente manera:



*El 75% de los empleadores NO SABE si en su empresa ha utilizado o utiliza la IA en algún proceso*

### PRINCIPALES USOS DE LA IA EN PROCESOS:

1. Estimaciones de **demanda de los clientes**
2. Robots en el proceso de recepción de factores o **pago a proveedores**
3. Procesos de área de **innovación**
4. **Análisis de reportes recurrentes**, registros históricos y simulaciones hacia adelante
5. Bot de autoservicios y **automatización de procesos**
6. **Desarrollo y soporte**
7. Procesos de **atención al cliente**
8. **Mantenimiento, compras y distribución**
9. Modelos de **riesgo**
10. **Área de ventas y marketing**

# ¿UNA SEMANA LABORAL MÁS CORTA? VENTAJAS Y DESAFÍOS PARA EMPLEADORES Y COLABORADORES



En los últimos tiempos ha cobrado fuerza el planteamiento de la reducción de la semana laboral de cinco a cuatro días, una propuesta que tiene muchas y distintas implicaciones, como si se mantiene o concentra el número de horas laborales a la semana o si el sueldo se vería alterado o no.

## ENTRE DESEOS Y REALIDADES: VISIONES CONTRASTANTES DE LA SEMANA LABORAL DE 4 DÍAS

### OPINIONES DE LOS COLABORADORES SOBRE LA SEMANA LABORAL DE 4 DÍAS:

**76%** de los empleados aseguran que su decisión de trabajar o no en una empresa se vería impactada positivamente si ésta implementa la semana laboral de 4 días.

**90%** considera que sería más feliz y tendría más equilibrio en su vida con una semana laboral más corta.

Para el **68%** de los empleados cree que impactará positivamente en su productividad.

## NO OBSTANTE, EL 62% DE LOS EMPLEADORES NO CONSIDERA REALISTA LA POSIBILIDAD DE LA SEMANA LABORAL DE 4 DÍAS.

Si bien es una propuesta que promete un aumento considerable en la productividad de los empleados y por tanto una mayor optimización del tiempo y una mejor gestión de las reuniones, existen también argumentos en contra. Uno de ellos es el impacto en la carga de trabajo para los empleados, que se verían obligados a alargar sus jornadas durante los días laborales para cumplir con todos sus compromisos profesionales.

Un beneficio adicional para los colaboradores es que una semana laboral más corta aumenta las posibilidades de conciliación entre la vida laboral y personal. El cambio les permitiría la oportunidad de mantener un equilibrio entre ambas facetas y mayor tiempo para dedicar a su familia, amigos o a su propio bienestar o descanso.

# CONCLUSIÓN



El mercado laboral en México sigue evolucionando de manera notable, encontrando su rumbo en medio de la rápida digitalización y las dinámicas socioeconómicas actuales, tanto en el país como en el ámbito global. Estamos navegando por un sendero que nos lleva hacia una mayor adaptación y mejoramiento continuo, abrazando las tendencias y desafíos que nos presenta este cambiante entorno laboral.

**La retención del talento emerge como una pieza fundamental para el éxito de las organizaciones.** En este contexto, la inversión en nuevas tecnologías y en la capacitación y motivación de los equipos se presenta como una necesidad imperativa para alcanzar los mejores resultados. En esta búsqueda, aspectos como **el salario y la satisfacción laboral desempeñan un rol esencial.** A pesar de los desafíos, mantenemos la vista en el horizonte de la transformación constante, buscando siempre la excelencia en nuestro camino.

**Las políticas de diversidad, equidad e inclusión (DEI) emergen como pilares del éxito organizacional**

y contribuyen al sentido de pertenencia de los colaboradores. A pesar de la buena receptividad hacia estas políticas, es importante abordar con mayor compromiso ciertas áreas, especialmente en lo referente al apoyo a la discapacidad y la infraestructura física y cultural para personas con discapacidad.

**La irrupción de herramientas de Inteligencia Artificial (IA) ha transformado la forma en que se desarrollan las labores,** y la inversión inteligente en tecnología es esencial para mantener la competitividad y la seguridad en las organizaciones. Sin embargo, es crucial abordar la transformación digital de manera ética y responsable, capacitando a los colaboradores.

**La propuesta de reducir la semana laboral de cinco a cuatro días ha ganado popularidad entre los colaboradores,** quienes consideran que esto aumentaría su felicidad y equilibrio laboral-personal. Aunque existen desafíos y disparidades en su implementación, es una oportunidad para mejorar la productividad y la conciliación de los empleados que todavía se

ve muy lejana por parte de los empleadores.

Hay que destacar que las tendencias identificadas en este Estudio de Remuneración de México coinciden notablemente con los hallazgos presentados en Talent Trends 2023, un estudio sobre tendencias en talento en América Latina que abarcó a más de 14,000 encuestados.

**De acuerdo con sus conclusiones, los candidatos priorizan aspectos como el salario, la progresión de carrera y la flexibilidad. Estas mismas observaciones emergen de este Estudio de Remuneración, reforzando así la solidez de estas tendencias, reafirmando su relevancia continua en el panorama actual.**

En este dinámico y desafiante escenario, contar con la asesoría y acompañamiento de expertos constituye una herramienta estratégica fundamental para las empresas, ya que la consultoría especializada en la gestión de talento puede brindar soluciones personalizadas y orientadas a las necesidades específicas de cada organización.

# Page Executive

Reclutamiento especializado en  
**ALTA DIRECCIÓN Y BOARD MEMBERS.**



## CONTEXTO SOCIOECONÓMICO

Los últimos años nos han dejado importantes aprendizajes, incluyendo la certeza de que habitamos en un mundo volátil e impredecible. Esto se refleja en el ámbito laboral, que se ve afectado por factores naturales, conflictos internacionales, contexto político y económico, entre otros.

El 2023 nos ha enseñado también que tanto los avances tecnológicos, así como todos estos cambios y movimientos en el mundo siguen dando forma de cómo evolucionamos como sociedad.

El trabajo virtual llegó para redefinir culturas laborales, y evidenció la adaptación y el progreso en las empresas. También generó cambios en los paradigmas, las empresas se enfocan en resultados tangibles, como la productividad y el crecimiento del factor humano.

No podemos olvidar tendencias clave dentro de las organizaciones como el enfoque de estrategias de diversidad e inclusión (DEI), ESG (ambientales, sociales y de gobernanzas, por sus siglas en inglés) o bien, priorizar la salud mental y física de los colaboradores, así como el poder ser vistos como personas iguales y que no sean limitadas por estos aspectos. Esto solo pondría en riesgo el desarrollo del talento de las organizaciones.

El mundo enfrenta desafíos tecnológicos significativos, entre los que se encuentra la inteligencia artificial IA, que ha generado debates y preocupaciones sobre cómo coexistir y aprovechar al máximo su potencial. Sin embargo,

estas disrupciones que incluyen también a robots, o automatización, machine learning, "internet de las cosas" deben de ser parte de la agenda de las organizaciones que pretenden ser sostenibles en los próximos años.

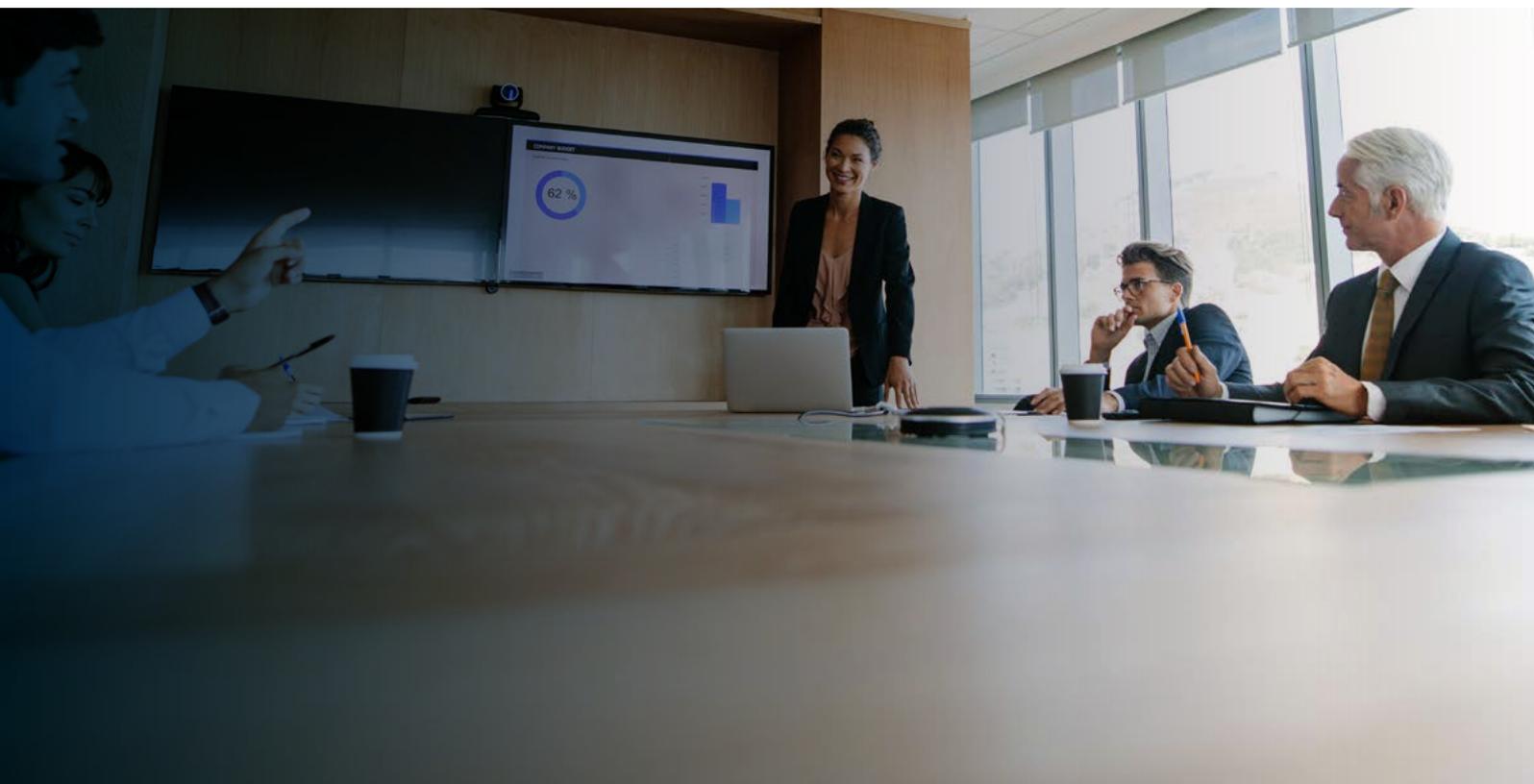
Todas estas tecnologías también requieren del factor humano con habilidades y capacitación especializada, por lo tanto, las empresas deben enfocar sus programas de formación continua hacia estas innovaciones tecnológicas.

El año 2023 ha sido retador, pero lleno de nuevas oportunidades en diferentes áreas de los negocios en México.

El mercado laboral en México se vislumbra por buen camino y con proyección de crecer en varias industrias y sectores de la economía. El efecto del nearshoring se ve cada vez más interesante para el mercado laboral dado las altas inversiones que se pueden generar y que ya se han dado en diversos sectores.

Estamos viendo un movimiento de candidatos muy interesante por diversos temas tecnológicos, e-commerce, creación de nuevas compañías, Fintech, HighTechs, entre otras plataformas de distintos cortes.

Vemos un cierre del 2023 intrigante donde muchas compañías buscan crecer y consolidarse con equipos sólidos, ya que 2024 al ser año electoral y de incertidumbre puede llegar a tener efectos variados.



## METODOLOGÍA

El estudio se basa en una recopilación de datos derivados de entrevistas llevadas a cabo con una extensa muestra compuesta por más de 100,000 profesionales pertenecientes a diversos sectores durante el último año. Además, hemos adquirido información proveniente de nuestra red de contactos y clientes, la cual abarca empresas de renombre tanto a nivel nacional como internacional. Esta red engloba desde pequeñas y medianas empresas hasta grandes corporaciones.

A continuación, se presentan las características fundamentales en las que se cimienta el presente informe sobre remuneración:

	TIPO DE EMPRESA	FACTURACIÓN ANUAL
P	Pequeña	Menos de 50 millones de dólares
M	Mediana	50 a 150 millones de dólares
G	Grande	150 a 250 millones de dólares

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

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



## COMPARATIVO DE BENEFICIOS

En el contexto actual, se destaca con mayor énfasis la importancia de una sólida estrategia de compensación en las organizaciones. Más allá de ser simplemente un salario, un programa integral de remuneración considera diversos aspectos, abarcando desde los distintos niveles jerárquicos en la estructura organizativa hasta la composición demográfica de los empleados, así como temas relacionados con el equilibrio entre la vida laboral y personal, y el estímulo de la motivación.

Reflejamos 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.

México	Altas direcciones
Bonos e Incentivos*	25 - 35%
Automóvil	≥ \$800,000
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*	25% - 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



## GENERAL

Posición	Facturación anual < 50 M USD	Facturación anual 50 - 150 M USD	Facturación anual 150- 250 M USD
CEO	224 - 286	276 - 387	382 - 543+
CFO	160 - 200	220 - 260	260 - 400+
CHRO	200 - 220	220 - 250	250 - 280+
CIO	180 - 220	220- 300	300 - 350+
CMO	180 - 250	250 - 320	320 - 410+
HEAD LEGAL	150 - 190	200 - 240	250 - 300+

## INVESTMENT BANKING & PRIVATE EQUITY

Posición	Facturación anual 50 - 150 M USD	Facturación anual 150- 250 M USD	Bono anual %
Associate Director (7 a 9 años)	216	250	100+
Executive Director/Director (9 a 11 años)	350	416	150+
Managing Director (11 a +14 años)	466	516	200+

## INDUSTRY & MANUFACTURING

Posición	Facturación anual < 50 M USD	Facturación anual 50 - 150 M USD	Facturación anual 150- 250 M USD
COO	280-350	300-450	300-500
VP de Supply Chain y Manufactura	230-300	250-400	300-500
Director General de Planta	180-250	220-350	250-350
Director de Operaciones Multiplantas	200-300	230-350	280-450

\*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 con el tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.  
 \*\*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos.

## HEALTHCARE &amp; LIFE SCIENCES | MEDICAL DEVICES

Posición	Facturación anual < 50 M USD	Facturación anual 50 - 150 M USD	Facturación anual 150- 250 M USD
Gerente General	160-280	250-340	350-450
Dirección de Unidad de Negocio	N/A	150-200	200-350

## HEALTHCARE &amp; LIFE SCIENCES | INDUSTRIA FARMACÉUTICA

Posición	Facturación anual < 50 M USD	Facturación anual 50 - 150 M USD	Facturación anual 150- 250 M USD
Gerente General	160-300	280-350	350-450
Dirección de Unidad de Negocio	N/A	160-270	230-350
Dirección de Acceso a Mercados	N/A	180-230	200-370
Director Médico	N/A	220-290	280-350
Dirección de Asuntos Regulatorios	N/A	N/A	160-250

## AUTOMOTIVE

Posición	Facturación anual < 50 M USD	Facturación anual 50 - 150 M USD	Facturación anual 150- 250 M USD
COO	280-350	300-450	300-500
VP de Supply Chain y Manufactura	230-300	250-400	300-500
Director General de Planta	180-250	220-350	250-350
Director de Operaciones Multiplantas	200-300	230-350	280-450

## FOOD &amp; BEVERAGES

Posición	Facturación anual < 50 M USD	Facturación anual 50 - 150 M USD	Facturación anual 150- 250 M USD
Director General	250-350	300-450	400-650
VP de Operaciones	200-250	250-350	350-450
VP de Cadena de Suministros	200-250	250-350	350-450
Director de Manufactura	180-230	200-300	300-350

\*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 con el tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.

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

# Michael Page | Page Personnel

Reclutamiento especializado desde posiciones de  
**MANDOS MEDIOS A DIRECCIONES.**



## METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

La parte salarial del **Estudio de Remuneración** fundamenta sus bases en entrevistas realizadas durante los **últimos 12 meses a más de 100,000 profesionales**, y obteniendo información a través de nuestra amplia red de contactos y clientes de empresas pequeñas, medianas y grandes, tanto nacionales como internacionales.

Los sueldos se expresan en miles de pesos mexicanos y no incluyen remuneración variable, opciones sobre acciones u otros beneficios. Es importante tener en cuenta que estos rangos pueden variar según la experiencia y los conocimientos técnicos de cada persona.

Las posiciones que se presentan en este estudio corresponden a las más demandadas o recientes. Si buscas información sobre una posición específica que no se muestra en este documento, te invitamos a ponerte en contacto con nosotros a través de tu persona de contacto habitual en Michael Page o enviando un mensaje a [servicioclientes@michaelpage.com.mx](mailto:servicioclientes@michaelpage.com.mx) o en nuestros sitios web en la sección de [Contáctanos](#).

La remuneración mencionada se refiere al sueldo mensual bruto y representa un promedio del mercado laboral, pero es importante señalar que puede variar según el tamaño de la empresa.

## LOCALIZACIÓN POR REGIÓN

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

### OFICINAS

#### CIUDAD DE MÉXICO

2 oficinas: CDMX y Estado de México + Centro Sur

#### MONTERREY

Nuevo León, Coahuila, Tamaulipas, Durango y Zacatecas

### DESKS

#### OCCIDENTE - BAJÍO

Jalisco, Michoacán, Colima, Nayarit, Sinaloa, Baja California Sur, Querétaro, Guanajuato y Aguascalientes

#### NOROESTE - USA

Baja California, Sonora, San Luis Potosí, Coahuila, Texas, Nuevo México y Arizona

#### Contacto CDMX:

Oliver Odreman

[oliverodreman@michaelpage.com.mx](mailto:oliverodreman@michaelpage.com.mx)

#### Contacto Monterrey:

Jorge Guerrero

[jorgeguerrero@michaelpage.com.mx](mailto:jorgeguerrero@michaelpage.com.mx)

#### Contacto Occidente-Bajío

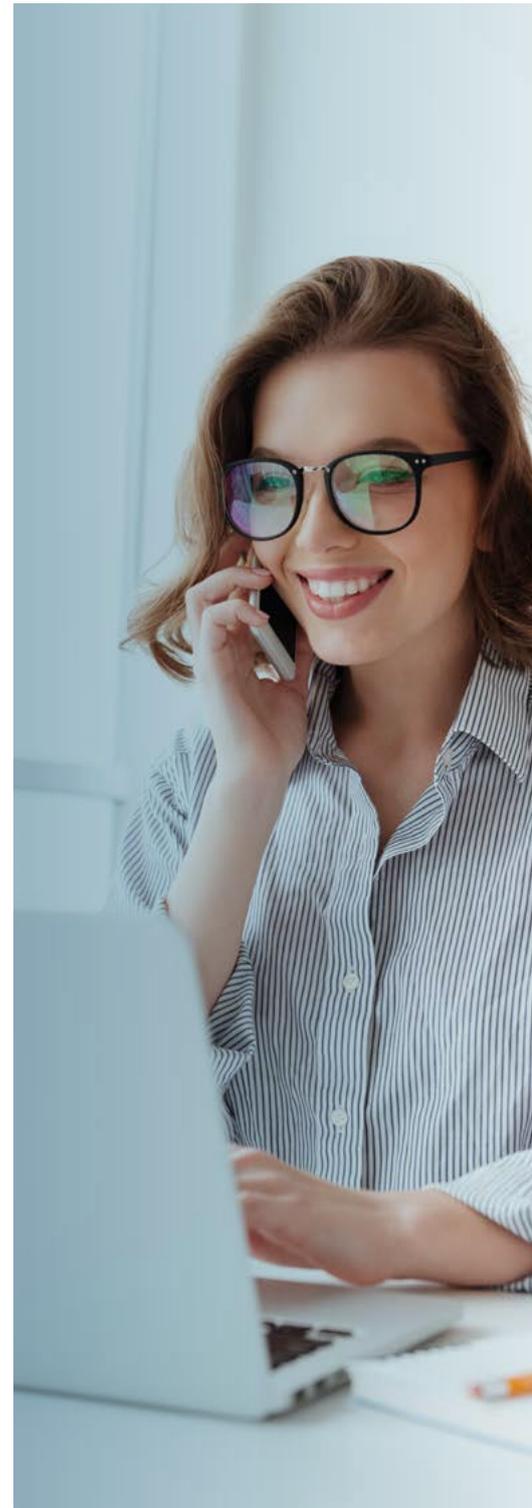
Montserrat Soto

[montserratsoto@michaelpage.com.mx](mailto:montserratsoto@michaelpage.com.mx)

#### Contacto Noroeste- USA

Rodrigo Zúñiga

[rodrigozuniga@michaelpage.com.mx](mailto:rodrigozuniga@michaelpage.com.mx)



## 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 trabajo flexible, 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 posiciones Junior a Direcciones, que puede ser de utilidad para que nuestros clientes realicen un análisis con las prácticas actuales del mercado.

	Posiciones Junior	Gerencias Medias	Gerencias Senior	Altas Direcciones
Bonos e Incentivos*	-	15%	20% - 25%	25% - 30%
Automóvil	-	\$280,000	\$400,000	\$600,000
Vales de Gasolina	Acorde a la política de compensación de la empresa.			
Vales de Despensa	Tope de ley	Tope de ley	Tope de ley	Tope de ley
SGM Mayores	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
SGM Menores	-	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Seguro de Vida		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Fondo de Pensión	-	-	-	<input checked="" type="checkbox"/>
Fondo de Ahorro	Tope de ley	Tope de ley	Tope de ley	Tope de ley
Días de Vacaciones	12	12	15 a 20	15 a 20
Prima Vacacional*	25%	25%-100%	25% - 100%	25% - 100%
Días de Aguinaldo	15, 30	30	30	30
Pago de Maestrías / Diplomados	-	-	-	<input checked="" type="checkbox"/>
Días libres por maternidad	Tope de ley	Tope de ley	Tope de ley	Tope de ley
Días libres por paternidad	Tope de ley	Tope de ley	Tope de ley	Tope de ley

\*Sueldo porcentaje



# BANKING & FINANCIAL SERVICES

## POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Director Arrendamiento
- Investment Associate
- Contador General
- Head of Credit
- Controller

## HABILIDADES SOFT



Management



Resolución de  
conflictos



Team  
development



Multiculturalidad

## HABILIDADES TÉCNICAS

- Pensamiento analítico
- Agile skills
- Project management
- Desarrollo de productos
- Estrategias de desarrollo de negocios

**INCREMENTO  
SALARIAL  
POR INDUSTRIA**

**20%**

Fondos de  
Inversión

**15%**

Banca  
Internacional

**20%**

Arrendamiento

**25%**

Crédito al  
consumo

# BANKING & FINANCIAL SERVICES

Posiciones	Centro/Sur		Norte	
	Min	Máx	Min	Máx
👍 1 Head of Product	150	200	150	200
2 Director de Finanzas	150	200	140	200
3 Director de Crédito	145	200	120	180
👍 4 VP Investment Banking	140	200	150	200
👍 5 Director Arrendamiento	135	200	120	150
6 Asociado Senior	110	160	100	130
👍 7 Director de Operaciones	100	130	100	150
8 Asset Manager	100	160	100	160
👍 9 Head Comercial *	80	120	90	130
10 Director de Marketing*	80	130	N/A	N/A
👍 11 Gerente de Crédito	80	95	80	100
12 Asociado	70	120	90	120
👍 13 Gerente de Compliance	65	90	70	95

-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 con el tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.

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

\* Las posiciones mencionadas se reconocen como "nicho", refiere a que estas posiciones son altamente especializadas y cumplen funciones específicas dentro de la industria.

- N/A: No aplica

# ENGINEERING & MANUFACTURING

## POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Gerente de Mantenimiento
- Gerente de Mejora Continua
- Gerente de Planta
- Gerente de Ingeniería
- Ingeniero de Automatización
- Ingeniero de Diseño
- Supervisor de Producción
- Ingeniero de Manufactura/Procesos

## HABILIDADES SOFT



Visión estratégica  
y global



Liderazgo  
transformacional



*Customer  
centricity*



Organización



Resolución de  
conflictos



Capacidad  
analítica

## HABILIDADES TÉCNICAS

- TPM y WCM
- Certificaciones Six Sigma (Black & Green Belt)
- Manejo completo de P&L
- Programación de PLC
- AutoCAD, Solidwork
- Manejo de OEE
- Lean Manufacturing

**INCREMENTO  
SALARIAL**  
POR INDUSTRIA

**10%**  
General

**15% - 20%**  
Automotriz

# ENGINEERING & MANUFACTURING

Posiciones	Centro/Sur		Norte		Noroeste***		Occidente /Bajío	
	Min	Máx	Min	Máx	Min	Máx	Min	Máx
👍 1 Gerente de Planta	140	230	160	250	200	300	150	240
👍 2 Gerente de Operaciones	100	180	120	180	180	230	110	180
👍 3 Gerente de Ingeniería	90	150	110	160	140	200	110	160
👍 4 Gerente de Calidad	90	140	100	150	140	180	100	150
👍 5 Gerente de Manufactura	90	140	110	160	110	140	100	160
👍 6 Project/Program Manager	80	130	90	130	100	150	90	130
👍 7 Gerente de Mejora Continua	80	120	100	130	130	190	100	130
8 Gerente de Mantenimiento	80	130	100	140	140	180	100	140
9 Gerente de Producción	70	130	100	150	120	160	100	140
10 Gerente de HSE	70	130	90	150	120	160	90	130
11 Supervisor de Calidad	45	60	55	70	80	110	50	70
👍 12 Ingeniero de Diseño	40	60	45	65	60	100	45	60
👍 13 Ingeniero de Automatización	35	70	55	75	60	90	30	60
👍 14 Supervisor de Producción	35	60	50	70	50	70	30	50
👍 15 Ingeniero de Manufactura/Procesos	35	60	55	70	60	95	35	60
16 Ingeniero de Calidad	35	50	45	60	60	90	35	50

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

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

\*\*\*Noroeste - Sólo aplica para posiciones en la zona de Baja California

- Cifras presentadas están fundamentadas en un entorno dolarizado de mercado.

Al hablar de posiciones con asignaciones regionales o en multi-sitio, es crucial tener en cuenta el alcance de las responsabilidades; en estos casos, el rango salarial podría superar el límite máximo establecido.

La demanda de profesionales en el campo de la ingeniería experimentará un aumento en el año 2024 debido a la llegada de un considerable número de inversiones a México.

Competencias como visión global, adaptabilidad y habilidad para informar en estructuras matriciales serán altamente apreciadas en los profesionales con talento."

# FINANZAS

## POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Contralor de Planta
- Finance Manager
- Cost Accounting Manager
- FP&A Manager
- Director de Finanzas
- Cost Accountant
- Contralor Corporativo
- Commercial Finance Manager

## HABILIDADES SOFT



Liderazgo



Change  
management



Business  
partner



Comunicación



Gestión en  
estructuras  
matriciales



Visión integral  
del negocio

## HABILIDADES TÉCNICAS

- Inglés fluido
- Implementación de ERP
- Normas financieras internacionales
- Análisis financiero
- Colaboración con Centros de Servicios Compartidos
- Desarrollo de control interno
- Gestión de Tecnologías de la Información

## INCREMENTO SALARIAL POR INDUSTRIA

**30%**

Farma

**25%**

Manufactura

**25%**

SSC

**20%**

Retail &  
Consumo

**20%**

Oil & Gas

**20%**

Servicios

# FINANZAS

Posiciones	Centro/Sur		Norte		Occidente /Bajío		Noroeste	
	Min	Máx	Min	Máx	Min	Máx	Min	Máx
1 Director SSC	180	240	180	250	180	230	175	230
2 Director de Finanzas	180	230	180	300	180	250	150	300
👍 3 Contralor Corporativo	170	240	150	200	130	180	N/A	N/A
👍 4 Director de Impuestos	150	200	150	200	130	180	150	200
👍 5 Director de Planeación Financiera	150	190	150	220	120	180	130	200
6 Contralor de Planta	100	160	130	180	100	150	150	250
👍 7 Gerente de Planeación Financiera	90	130	120	170	90	120	N/A	N/A
👍 8 Gerente de Finanzas Comerciales	90	130	90	130	90	130	N/A	N/A
👍 9 Gerente de Impuestos	80	170	90	150	80	130	100	180
10 Gerente de Finanzas	80	130	120	180	80	120	100	160
👍 11 Gerencia R2R	75	100	80	110	70	110	110	170
12 Gerencia O2C	75	100	70	100	70	90	100	160
13 Gerencia de Tesorería	70	120	100	150	70	100	120	200
14 Gerente de Contabilidad	70	110	90	120	70	120	100	140
15 Gerente de Costos	70	100	85	130	80	110	100	160
16 Gerencia P2P	70	90	70	100	70	90	100	160
17 Gerente de Crédito y Cobranza	60	120	80	120	70	90	N/A	N/A
18 Gerente de Auditoría	60	100	90	130	60	90	110	140
19 Contador General	60	80	70	90	60	80	70	110
👍 20 Contador de Costos	60	80	65	100	45	80	75	120
👍 21 Jefe de Contabilidad	40	50	40	50	35	45	35	45
22 Supervisor Crédito y Cobranza	40	45	40	50	35	45	45	55
23 Supervisor Cuentas por Pagar	40	45	40	50	35	45	45	55
24 Supervisor Tesorería	40	45	40	50	35	45	45	55
👍 25 Analista FP&A	45	65	45	70	45	65	45	70
26 Analista de Costos	35	45	40	55	35	40	35	40
👍 27 Analista de Impuestos	35	45	40	55	35	40	35	40
28 Tesorero	30	40	30	35	30	35	30	35
29 Analista Cuentas por Pagar	30	35	30	35	25	30	25	30
30 Analista Cuentas por Cobrar	30	35	30	35	25	30	25	30
👍 31 Analista Contable Bilingüe	30	35	30	35	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 con el tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.

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

- Es fundamental tener en cuenta el alcance de las posiciones al abordar el tema de la Dirección Financiera, ya que este puede variar dependiendo del tamaño de la empresa.

- En la región noroeste del país, es importante considerar que los salarios suelen estar vinculados al tipo de cambio actual del dólar.

- Es esencial evaluar el alcance de cada posición dentro de la estructura, teniendo en mente que existen roles a nivel regional o que abarcan múltiples plantas.

- Los perfiles con un nivel avanzado de inglés experimentan un aumento salarial del +15% en comparación con otros.

# HEALTHCARE & LIFE SCIENCES

## POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Direcciones de Ventas
- Gerente de Producto
- MSL
- Business Development Manager
- Gerencia Comercial
- Gerencia de Asuntos Regulatorios
- Especialistas Clínicos

## HABILIDADES SOFT



Stakeholder  
management



Trabajo en  
equipo



Independencia



Negociación



Influencia  
positiva



Comunicación  
asertiva

## HABILIDADES TÉCNICAS

- Conocimientos científicos
- Análisis y conocimiento médico
- Estructura de *business case*
- Conocimiento de entorno regulatorio
- Conocimientos técnicos, estructura en estrategia *Go to Market*
- Actualidad en estudios clínicos

## INCREMENTO SALARIAL POR INDUSTRIA

**5% - 20%**

Pharma

**10% - 20%**

Medical Devices

## MEDICAL DEVICES

Posiciones	Nacional	
	Min	Máx
1 Gerente General	210	320
2 Dirección de Unidad de Negocio	140	252
👍 3 Dirección Comercial	120	216
4 Dirección de Asuntos Regulatorios	120	180
👍 5 Dirección de Mercadeo	110	198
👍 6 Dirección Médica	110	198
7 Gerencia de Nuevos Negocios	90	162
8 Gerencia de Distribuidores	75	135
9 Gerencia de Educación	65	117
👍 10 Gerencia de Asuntos Regulatorios	60	180
11 Gerencia de Inteligencia de Negocios	60	108
👍 12 Gerencia de Producto	55	121
13 Gerencia de Servicio	55	88
👍 14 Gerencia de Distrito o Región (local)	45	90
👍 15 Gerente de Cuenta	35	70
👍 16 Especialista de Asuntos Regulatorios	30	54
17 Analista de Mercadeo	28	42
👍 18 Especialista de Producto / Especialista Clínico	25	50
👍 19 Representante de Ventas	23	50
20 Asistente Técnico	20	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 con el tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.

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

# HEALTHCARE & LIFE SCIENCES

## PHARMA

Posiciones	Nacional	
	Min	Máx
1 Gerente General	250	350
2 Dirección - Gerencia de Unidad de Negocio	150	210
👍 3 Director Desarrollo de Nuevos Negocios	140	200
4 Director Médico	130	200
5 Dirección - Gerencia de Acceso a Mercados	120	200
👍 6 Dirección - Gerencia Comercial	100	190
7 Dirección - Gerencia de Asuntos Públicos	90	180
👍 8 Dirección Gerencia de Excelencia Comercial	90	150
👍 9 Dirección - Gerencia de Mercadeo	90	140
👍 10 Gerente Desarrollo Negocios	90	130
👍 11 Dirección - Gerencia de Asuntos Regulatorios	85	130
12 Gerente Médico	80	130
13 Gerencia de Economía de la Salud y Precios	80	100
👍 14 Gerencia de Producto	80	95
15 Gerencia de Línea - Franquicia	70	100
👍 16 KAM Acceso	70	90
17 Gerencia de Educación	70	85
18 Gerencia de Programa de Pacientes	70	80
19 Dirección Técnica y de Calidad	60	110
👍 20 Dirección - Gerencia de Investigación y Desarrollo	60	90
21 Gerente de Propuesta de Valor	60	80
22 Gerencia de Promoción y Ventas	60	85
👍 23 Médico de Enlace Científico - MSL	60	80
👍 24 Gerencia de Distrito - Gerencia Regional	60	75
25 Gerencia de Aseguramiento de la Calidad	55	85
👍 26 KAM Comercial e Institucional	55	70
27 Especialista de Asuntos Regulatorios	45	70
👍 28 Representantes de Promoción - Visita Médica	45	55
29 Coordinador de Asuntos Médicos	40	70
👍 30 KAM Consumo	40	60

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

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

## CLÍNICO HOSPITALARIO

Posiciones	Nacional	
	Min	Máx
1 Director de Hospital	180	250
2 Director Médico	140	190
3 Gerente de Laboratorio / Patología Clínica	75	130
4 Médico Cardiólogo	18	25
5 Médico Radiólogo	18	25
6 Audioprotesistas	12.5	20
7 Optometrista	12.5	20
8 Enfermera	12	22

## SALUD Y NUTRICIÓN ANIMAL

Posiciones	Nacional	
	Min	Máx
1 Gerente de Cuentas Clave	90	130
2 Gerente Técnico Comercial	75	120
3 Gerente de Ventas	65	100

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

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

# HUMAN RESOURCES

## POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Director de RH
- Gerente de RH
- Gerente de Compensaciones y Beneficios
- Gerente de Relaciones Laborales
- Gerente de Adquisición de Talento
- HRBP

## HABILIDADES SOFT



Visión  
estratégica



Resiliencia



Innovación



Data oriented



Agilidad



Adaptación  
al cambio

## HABILIDADES TÉCNICAS

- Multiplanta/*Multisite*
- *Cost Effective benefits/Regional Position*
- Conocimiento de las Reformas Laborales
- Enfoque en *Talent Management*
- Conocimiento de Sistemas de RH
- Orientación al negocio con base en la data

## INCREMENTO SALARIAL POR INDUSTRIA

**20%**  
Electrónica

**30%**  
Manufactura

**20%**  
Retail, Comercial

# HUMAN RESOURCES

Posiciones	Centro/Sur		Norte		Noroeste		Occidente /Bajío	
	Min	Máx	Min	Máx	Min	Máx	Min	Máx
1 Director Regional de RH	180	300	150	300	180	300	150	250
2 Director de RH	170	220	160	210	160	270	120	200
👍 3 Gerente Senior de RH	125	180	120	180	140	220	100	150
👍 4 Gerente de Talento y Cultura	100	150	90	140	80	120	120	180
👍 5 Gerente de Compensación y Beneficios	90	140	80	145	90	145	80	140
👍 6 Gerente de Atracción de Talento	90	130	80	120	90	140	70	110
👍 7 Gerente de Relaciones Laborales	85	120	85	120	90	130	80	120
👍 8 Gerente de RH	80	150	80	150	130	180	80	140
9 HRBP	80	130	80	130	80	130	75	125
10 Gerente de Seguridad e Higiene	80	120	75	110	120	160	70	110
👍 11 Gerente/Generalista de Recursos Humanos Junior	60	80	60	80	70	95	60	80
👍 12 Jefe de Nóminas	50	70	55	75	55	75	50	70
👍 13 Jefe de Atracción de Talento	50	65	55	65	50	75	45	60
14 Jefe de Compensación y Beneficios	50	60	55	65	50	75	45	60
👍 15 Jefe de Relaciones Laborales	50	60	55	65	55	75	45	60
👍 16 Jefe de RH	45	60	50	60	50	75	40	60
17 Jefe de Capacitación	45	60	45	60	45	60	45	60
18 Coordinador de Nóminas	45	55	50	60	55	75	50	70
19 HRBP Junior	40	60	45	65	45	65	45	65
20 Coordinador de Seguridad e Higiene	40	60	45	65	60	85	35	45
👍 21 Coordinador de Reclutamiento	40	50	55	70	45	65	35	45
22 Coordinador de Relaciones Laborales	40	50	45	55	45	65	35	45
23 Coordinador de Compensaciones y Beneficios	40	50	45	55	45	65	35	40
24 Coordinación de Capacitación	35	45	40	50	40	55	25	35
25 Especialista en Nómina	35	40	35	40	35	40	35	40
👍 26 Coordinación RH	30	45	35	50	40	55	30	40
27 Especialista de Reclutamiento	25	30	25	30	25	30	25	30

\*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 con el tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.

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

- En la región noroeste del país, es importante tener en cuenta que los salarios suelen estar vinculados al tipo de cambio actual del dólar.

- Se debe considerar que el alcance de una jefatura es mayor al de una coordinación esto considerando que el alcance dependerá del giro de la empresa, headcount o nivel de responsabilidad.

# INSURANCE

## POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Director de Operaciones
- Subdirector Comercial
- Subdirector de Pricing
- Subdirector Técnico

## HABILIDADES SOFT



Comunicación



Trabajo en  
equipo



Iniciativa



Creación de  
estrategias

## HABILIDADES TÉCNICAS

- *Data Analytics*
- *Benchmark*
- Análisis de tarificación
- Automatización de cotizadores

# INSURANCE

Posiciones	Nacional	
	Min	Máx
1 Director de Finanzas	180	220
2 Director de Operaciones	125	180
3 Director Comercial	120	180
4 Director de Siniestros	120	180
5 Subdirector de Riesgos	95	125
6 Subdirector de Servicio al Cliente	95	115
7 Subdirector Técnico	90	130
8 Subdirector Comercial	90	140
9 Subdirector de Marketing	85	120
10 Subdirector de Placement	85	110
11 Subdirector de Pricing	80	120
12 Gerente de Suscripción	45	75
13 Gerente Comercial de Finanzas	45	65

\*Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas (D) o nuevas (N), si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, estas referencias salariales pueden variar de acuerdo con el tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.  
 \*\*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos.



# LEGAL

## POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Director Jurídico
- Abogado Inmobiliario
- Abogado Corporativo Senior
- Gerente de Legal y Compliance

## HABILIDADES SOFT



Liderazgo



Visión integral



Proactividad



*Business Partner*

## HABILIDADES TÉCNICAS

- Derecho enfocado a lo corporativo
- Comercio exterior
- Transaccional /M&A
- Perfil híbrido entre *Compliance* y *Legal*

**INCREMENTO  
SALARIAL**  
POR INDUSTRIA

**10%**  
General

## COMPAÑÍAS

Posiciones	Centro/Sur		Norte	
	Min	Máx	Min	Máx
👍 1 Director Jurídico	120	200	120	200
👍 2 Gerente de Legal y Compliance	90	135	100	140
👍 3 Abogado Corporativo Senior	70	95	70	95
4 Abogado Inmobiliario	55	85	55	85
👍 5 Abogado Corporativo Junior	40	60	40	60
👍 6 Abogado Laboralista	40	60	40	60

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

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

- Es de suma importancia contemplar la amplitud que abarcan las distintas posiciones, especialmente al referirnos a posiciones legales, dado que estas pueden presentar variaciones en concordancia con la estructura organizacional.

## DESPACHOS

Posiciones	Centro/Sur/Occidente		Norte	
	Min	Máx	Min	Máx
👍 1 Abogado Corporativo Transaccional Senior	90	140	90	140
👍 2 Abogado Bancario & Financiero Senior	90	140	90	140
👍 3 Abogado Fiscalista Senior	80	130	80	130
👍 4 Abogado Litigio Senior	80	100	80	100
👍 5 Abogado Fiscalista Junior	50	80	50	80
👍 6 Abogado Bancario & Financiero Junior	60	80	60	80
👍 7 Abogado Litigio Junior	50	70	50	70
👍 8 Abogado Corporativo Transaccional Junior	45	85	60	85

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

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

- Es fundamental considerar la extensión de las diversas posiciones, especialmente al hablar de roles legales en despachos. En esta línea, es posible que los colaboradores cuenten con un paquete de compensación variable que, en promedio, abarque un periodo equivalente a 3-4 meses de salario anual.

# MARKETING

## POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Director de Marketing
- Gerente de Marketing
- Gerente de Trade Marketing
- Brand Manager

## HABILIDADES SOFT



Drive



Estrategia



Teamwork



Habilidades  
Interpersonales



Enfoque a la  
Operación

## HABILIDADES TÉCNICAS

- Análisis
- *Data oriented*
- *Administración de presupuestos*

## INCREMENTO SALARIAL POR INDUSTRIA

**20%**  
*E-Commerce*

**15%**  
FMCG

**15%**  
Servicios

# MARKETING

## MARKETING DE CONSUMO

Posiciones	Centro		Norte	
	Min	Máx	Min	Máx
👍 1 Director de Marketing	140	250	140	250
2 Grouper	90	130	90	130
👍 3 Gerente de Innovación	80	130	80	130
4 Gerente de Marca Senior	80	100	80	100
👍 5 Gerente de Marketing	70	110	80	120
👍 6 Gerente de Trade Marketing	60	90	60	100
7 Gerente de Educación / Entrenamiento	60	90	60	90
👍 8 Gerente de Marca	55	90	55	90
9 Category Manager	40	70	40	70
10 Coordinador de Trade Marketing	38	45	38	45
11 Ejecutivo de Marca	35	45	35	45
12 Coordinador Marketing	35	55	35	55

## MARKETING INDUSTRIAL

Posiciones	Centro/Sur		Norte	
	Min	Máx	Min	Máx
👍 1 Gerente de Marketing	70	120	70	120
2 Gerente de Innovación	70	120	70	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 con el tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.

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



# DIGITAL

## POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Growth
- Gerente CRM y Lealtad
- Gerente Marketing Digital
- Gerente E-Commerce
- Customer Experience Manager

## HABILIDADES SOFT



Drive



Change  
management



Transformación  
digital



Self-driven  
(Autodirigido)

## HABILIDADES TÉCNICAS

- Análisis numérico
- Manejo de CRM
- Data oriented

## INCREMENTO SALARIAL POR INDUSTRIA

**15%**  
FMCG

**15%**  
Retail

**10%**  
Agencias

**15%**  
Servicios

**15%**  
Entretenimiento

## MARKETING DIGITAL

Posiciones	Centro		Norte	
	Min	Máx	Min	Máx
1 Director Marketing Digital	100	180	100	180
👤 2 Growth	90	150	90	150
👤 3 Gerente Marketing Digital	70	100	70	100
👤 🌟 4 Gerente de Experiencia al Cliente	70	140	70	140
👤 5 Gerente de Performance Marketing	65	95	65	95
👤 6 Gerente CRM y Lealtad	60	90	60	90
🌟 7 Especialista de Experiencia al Cliente	50	70	50	70
8 Especialista de Performance Marketing	45	65	45	65
9 Gerente de Redes Sociales	45	65	45	65
👤 10 Especialista CRM	45	55	45	55
11 Paid Media	40	60	40	60
👤 12 SEO & SEM	35	60	35	60
13 Analista CRM	30	45	30	45

## E-COMMERCE

Posiciones	Centro		Norte	
	Min	Máx	Min	Máx
1 Director de E-Commerce	120	250	120	250
👤 2 Gerente de Omnicanalidad	80	150	80	150
👤 3 Gerente de E-Commerce	80	120	80	120
👤 4 KAM Marketplace / KAM E-Commerce	50	100	50	100
👤 5 Especialista E-Commerce	45	65	-	-
6 Analista E-Commerce	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 con el tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.  
 \*\*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos.

# PROPERTY & CONSTRUCTION

## POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Project Manager
- Gerente de Construcción (Vertical & Industrial)
- Director Comercial
- Director de Construcción

## HABILIDADES SOFT



Comunicación



Administración



Organización



Negociación



Trabajo en equipo

## HABILIDADES TÉCNICAS

- Neodata
- Procesos constructivos + PMI + Neodata
- Conocimiento sector inmobiliario
- Neodata - procesos constructivos

## INCREMENTO SALARIAL POR INDUSTRIA

**10% - 15%**

Neodata

# PROPERTY & CONSTRUCTION

Posiciones	Centro		Norte	
	Min	Máx	Min	Máx
1 Director de Construcción Proyectos Verticales	180	250	170	240
📍 Todo el país 2 Director Comercial Inmobiliario	150	250	150	250
3 Director de Operaciones	150	220	150	220
4 Director de Proyectos Inmobiliarios	150	220	120	230
📍 Norte del País 5 Director de Construcción Desarrollo Industrial	150	200	150	250
📍 Todo el país 6 Gerente de Construcción (Vertical & Industrial)	90	140	90	150
7 Gerente de Portafolio	80	170	100	200
📍 Todo el país 8 Desarrollo de Nuevos Negocios	70	150	70	120
9 Gerente de Mantenimiento Inmobiliario	70	130	70	120
📍 Todo el país 10 Gerente de Proyectos	70	120	70	120

## SECTORES DE MAYOR DEMANDA

Sector	Zona	Crecimiento
Desarrollo Inmobiliario Industrial - Derivado del Nearshoring	Todo el Norte del País	20 -25%
Desarrollo Inmobiliario de High End	Noroeste y Riviera Maya	20 -25%
Residencial Medio - Alto	Norte - Centro - Sur	10% -15%

\*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 con el tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.  
 \*\*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos.

# RETAIL

## POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Gerente/Director de Tienda
- Gerente Comercial
- Director/Gerente Operaciones
- Gerente de Expansión

## HABILIDADES SOFT



Liderazgo  
situacional



Negociación



Perfil estratégico  
y táctico



*Business  
oriented*



Flexibilidad

## HABILIDADES TÉCNICAS

- Experiencia en excelencia operativa
- Control financiero y operacional
- Estrategia comercial
- *Customer centricity*

## INCREMENTO SALARIAL POR INDUSTRIA

**15%**  
Hard Retail

**10%**  
Fashion Retail

**15%**  
Hospitalidad

Posiciones	Centro/Sur		Norte		Occidente	
	Min	Máx	Min	Máx	Min	Máx
1 Director de Marketing	140	230	140	230	140	230
2 Director de Operaciones	110	230	110	230	110	230
3 Director de Marca	110	220	110	220	110	220
4 Gerente de Hotel	100	250	100	250	100	250
5 Gerente de Expansión	80	200	80	200	80	200
6 Chef	75	150	75	150	75	150
7 Director de Tienda (Lujo)	65	120	65	120	65	120
8 Gerente Relaciones Públicas y CRM	60	140	60	140	60	140
9 Gerente de Operaciones	50	120	60	120	50	120
10 Gerente de Restaurante	40	60	40	60	40	60
11 Gerente Distrital	35	55	35	55	35	55
12 Vendedor (Lujo)	15	24	15	24	15	24

\*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 con el tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.  
 \*\*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos.



# SALES

## POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Key Account Manager
- Sales Manager
- Sales Director

## HABILIDADES SOFT



Liderazgo



Gestión de  
equipos



Habilidades de  
negociación



Comunicación  
asertiva



Estrategia  
comercial



Análisis  
numérico

## HABILIDADES TÉCNICAS

- Trabajo de campo
- Manejo de CRM
- Análisis financiero

## INCREMENTO SALARIAL POR INDUSTRIA

**10%**  
Logística

**10%**  
Consumo masivo

## QUÍMICA/PLÁSTICOS

Posiciones	Centro/Sur		Norte	
	Min	Máx	Min	Máx
1 Director Comercial	150	200	150	220
👍 2 Gerente Comercial Senior	120	150	130	170
3 Gerente Comercial	85	115	80	130
👍 4 Gerente de Desarrollo de Nuevos Negocios	70	95	75	120
👍 5 Gerente de Cuenta Clave	65	80	60	95
6 Representante de Ventas	25	50	25	50
7 Servicio al Cliente	25	35	25	35
8 Ejecutivo de Ventas Internas	22	35	22	35

## INDUSTRIA EN GENERAL

Posiciones	Centro/Sur		Norte	
	Min	Máx	Min	Máx
👍 1 Dirección Comercial	120	180	150	200
👍 2 Gerente Nacional de Ventas	90	120	100	150
3 Gerente Regional de Ventas	75	90	80	120
👍 4 Gerente de Desarrollo de Nuevos Negocios	60	85	70	90
5 Gerente de Cuentas Clave	60	80	70	90
6 Ejecutivo Comercial	30	50	30	50

## AUTOMOTRIZ

Posiciones	Centro/Sur		Norte	
	Min	Máx	Min	Máx
1 Director Comercial	110	140	130	170
2 Director Post-Venta	105	125	N/A	N/A
3 Gerente Nacional de Ventas	85	115	100	140
4 Gerente Post Venta	80	110	90	120
5 Gerente de Cuentas Clave	70	110	70	110
👍 6 Gerente Desarrollo de Red De Distribuidores	70	85	75	90
7 Ejecutivo de Ventas	40	50	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 con el tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.

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

## ENERGÍA

Posiciones	Nacional	
	Min	Máx
1 Dirección Comercial Generación	150	200
👍 2 Dirección Comercial Transmisión	130	150
3 Gerente Comercial Generación	100	120
4 Gerente Comercial Transmisión	90	110
👍 5 Gerente de Desarrollo de Nuevos Negocios	70	90

## AUTOMATIZACIÓN

Posiciones	Centro/Sur		Norte	
	Min	Máx	Min	Máx
1 Director Comercial	125	150	110	150
2 Gerente Comercial Senior	100	125	100	130
👍 3 Gerente Técnico de Ventas Regional	75	100	85	120
👍 4 Ingeniero de Ventas Senior	50	70	45	75

## ACERO/METALMECÁNICA

Posiciones	Centro/Sur		Norte	
	Min	Máx	Min	Máx
1 Dirección Comercial	120	160	140	180
👍 2 Gerente Regional de Ventas	60	90	80	110
3 Gerente de Cuentas Clave	50	80	60	100
👍 4 Ejecutivo Comercial	40	55	40	55
👍 5 Ejecutivo Comercial Junior	25	40	24	30

\*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 con el tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.  
 \*\*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos.

## LOGÍSTICA

Posiciones	Centro/Sur		Norte	
	Min	Máx	Min	Máx
1 Director Comercial	120	165	150	200
2 Gerente Comercial Senior	90	125	90	140
👍 3 Gerente de Desarrollo de Nuevos Negocios	60	90	70	100
4 Gerente de Cuentas Clave	50	80	60	80
5 Gerente Comercial Junior	40	70	45	75
👍 6 Representante de Ventas	30	50	25	40
7 Ejecutivo de Ventas Internas	25	40	25	40
8 Servicio al Cliente	25	40	25	35

## CONSUMO MASIVO

Posiciones	Centro/Sur		Norte		Occidente	
	Min	Máx	Min	Máx	Min	Máx
1 Director Comercial	120	250	120	250	120	250
2 Team Leader	110	130	110	130	110	130
3 Director Divisional / CEDIS	90	160	90	160	90	160
👍 4 Gerente Comercial / Gerente de Ventas	80	120	80	120	80	120
👍 5 KAM Senior	80	100	75	100	70	85
👍 6 KAM WM	70	100	N/A	N/A	N/A	N/A
7 Gerente Regional / CEDIS	60	90	60	90	60	90
👍 8 KAM	55	80	55	75	50	70
9 Gerente de Nuevos Negocios	40	55	N/A	N/A	N/A	N/A
10 Ejecutivo de Cuenta B2B	30	35	N/A	N/A	N/A	N/A
11 Ejecutivo de Cuenta B2C	25	35	N/A	N/A	N/A	N/A

\*Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas (👍) o nuevas (👉), si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, estas referencias salariales pueden variar de acuerdo con el tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.  
 \*\*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos.

## IT

Posiciones	Centro/Sur		Norte	
	Min	Máx	Min	Máx
1 Director Comercial LATAM	140	200	140	200
2 Director Comercial MX	135	170	135	170
3 Gerente de Ventas Regional	100	140	90	130
👍 4 Ejecutivo de Cuenta Senior	90	130	80	125
5 Business Development Manager Senior	90	130	80	125
👍 6 Gerente de Canales	75	110	65	95
👍 7 Customer Success Manager	60	90	60	85
8 Ejecutivo de Cuenta Junior	60	80	60	80
9 Gerente de Preventa	60	90	60	80
👍 10 Gerente de Cuentas Clave	30	60	30	50
👍 11 Representante de Ventas	30	45	30	40
12 Customer Success Specialist	25	45	25	40
👍 13 Inside Sales	25	45	25	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 con el tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.

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

# SUPPLY CHAIN & PROCUREMENT

## POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Gerentes de Compras / Sourcing
- Gerente de Operaciones (3PL y forwarders)
- Gerente de Materiales / Cadena de Suministro
- Comprador Senior
- Planeador de la Demanda (S&OP)
- Category Manager

## HABILIDADES SOFT



Negociación estratégica



Liderazgo y gestión de equipos



Capacidad de análisis



Comunicación asertiva

## HABILIDADES TÉCNICAS

- Manejo de plataformas de compras y abastecimiento
- Cumplimiento normativo y manejo de herramientas WMS y ERP
- Optimización en gestión de inventarios y almacenes
- S&OP / IBP
- Plataformas de nuevos proveedores

# SUPPLY CHAIN & PROCUREMENT

Posiciones	Centro/Sur		Norte		Noroeste		Occidente /Bajío	
	Min	Máx	Min	Máx	Min	Máx	Min	Máx
1 Gerente de Supply Chain	120	160	120	180	140	200	120	170
👍 2 Gerente de Operaciones 3PL	100	180	100	220	100	160	100	180
👍 3 Gerente de Compras / Sourcing	90	150	100	160	110	160	90	150
👍 4 Gerente de Materiales	90	130	120	180	130	190	120	170
5 Category Manager	80	120	90	150	110	180	80	130
6 Gerente de Almacén	80	120	90	130	100	140	80	120
7 Gerente de Logística	80	120	90	130	100	150	90	130
8 Gerente de Planeación de la Demanda / S&OP	80	100	80	130	100	170	80	130
9 Category Buyer	35	55	40	70	50	70	25	60
10 Impo- Expo Analyst /Supervisor	35	55	35	60	35	60	30	50
11 Supervisor de Logística	35	55	35	60	50	70	30	80
👍 12 Planeador de la Demanda (S&OP)	35	45	45	50	50	60	30	50
13 Planeador de Producción / Materiales	35	40	35	50	40	60	35	45
👍 14 Servicio al Cliente	30	55	40	60	40	60	30	55
👍 15 Comprador Senior	25	55	40	65	50	70	30	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 con el tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.  
 \*\*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos.

# AGROINDUSTRIA

## POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Gerente General
- Director Agrícola
- Director de Operaciones
- Director de Cadena de Suministro
- Director de Finanzas
- Contralor
- Gerente de Reclutamiento
- Gerente Comercial

## HABILIDADES SOFT



Adaptabilidad



Visión de negocio



Capacidad  
analítica



Gestión de  
proyectos



Desarrollo de  
equipos

## HABILIDADES TÉCNICAS

- Conocimiento agronómico
- Lean manufacturing, Six Sigma, proceso *end to end*
- Implementación de ERP, consolidación financiera, tecnologías de la información
- Dominio de normas IFRS y UGAAP

**INCREMENTO  
SALARIAL**  
POR INDUSTRIA

**20% - 25%**

Posiciones	Nacional	
	Min	Máx
1 Gerente General	150	350
2 Director de Operaciones	130	200
3 Director Comercial	130	180
4 Director Agrícola	100	150
5 Director de Recursos Humanos	100	130
6 Gerente de R&D	90	110
7 Gerente de Producción	85	100
8 Director de Cadena de Suministro	80	130
9 Gerente Comercial	80	130
10 Gerente de Empaque	80	110
11 Gerente de Logística	70	100
12 Gerente de Marketing	70	90
13 Gerente de Comercio Exterior	70	90
14 Gerente de Zona	70	90
15 Supervisor de Operaciones	60	80
16 Representante Técnico	40	60
17 Representante Comercial	40	60

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



# ASSISTANTS

## POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Executive Assistant
- Office Manager

## HABILIDADES SOFT



Alto sentido de  
urgencia



Organización



Resolución de  
problemas

## HABILIDADES TÉCNICAS

- Habilidad en CRMS

## INCREMENTO SALARIAL POR INDUSTRIA

**15%**  
General

# ASSISTANTS

Posiciones	Centro/Sur		Norte		Occidente/Bajío	
	Min	Máx	Min	Máx	Min	Máx
1 Chief of Staff	70	95	70	95	65	75
👍 2 Asistente Ejecutiva Senior	60	75	60	75	55	65
3 Traductor Senior	60	70	60	70	50	60
👍 4 Office Manager	40	70	40	70	37	50
5 Traductor Junior	40	45	40	45	35	40
👍 6 Asistente Ejecutiva	35	40	35	40	20	30
7 Office Facilities	35	40	35	40	30	35
👍 8 Asistente Administrativa	25	35	25	35	20	25
9 Recepcionista	20	25	20	25	17	18

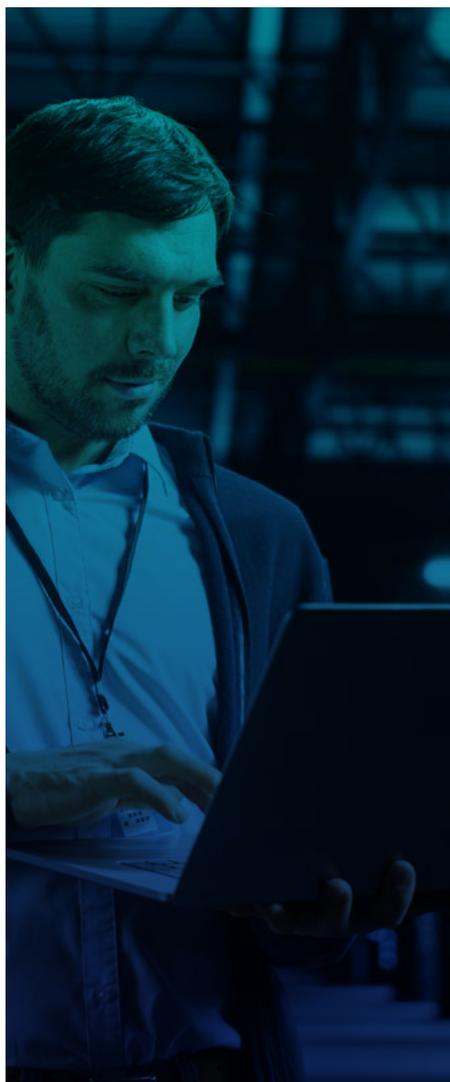
\*Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas (👍) o nuevas (👉), si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, estas referencias salariales pueden variar de acuerdo con el tamaño de la empresa y la experiencia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

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

# Technology by PageGroup

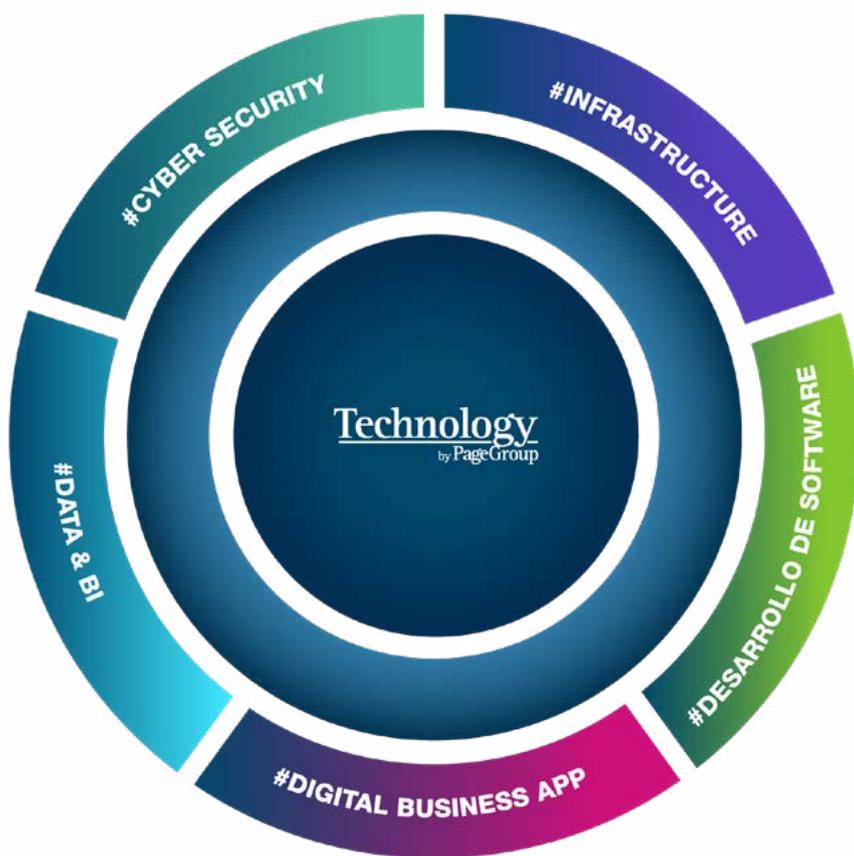
Reclutamiento especializado de  
**TECNOLOGÍA.**





Contamos con **5 VERTICALES** creadas pensando en las necesidades de un mercado de talento TI cada vez más cambiante, éstas se encuentran formadas por reclutadores especialistas en cada una de ellas que brindan consultoría, especialización y conocimiento de mercado a cada uno de los proyectos:

- **Reclutamiento permanente**
- **Soluciones flexibles:** IT staffing y contratación de servicios especializados
- **Proyectos de reclutamiento:** volumen, RPO, y consultoría de Recursos Humanos



## CONTACTO

**Ricardo Jabes**

ricardojabes@michaelpage.com.mx

# TECHNOLOGY

## INFRASTRUCTURE

### POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- IT Support
- Network Engineer
- System Administrator
- Cloud Engineer
- DevOps

### HABILIDADES SOFT



Gestión con  
cliente



Productividad



Liderazgo



Autonomía



Estructura



Buena  
comunicación



Trabajo en  
equipo

### HABILIDADES TÉCNICAS

- Protocolos de enrutamiento dinámico (EIGRP, BGP, OSPF)
- Protocolos de autenticación
- Monitoreo de redes (Cisco prime, Solarwinds, Wireshark)
- *Switches*
- *Access Points*
- *Windows (O365, active directory)*
- *Linux*
- *Unix (AIX, HP-UX, Solaris)*
- *Monitoreo*
- *Storage (SAN)*
- *Backups (Veeam, veritas)*

### INCREMENTO SALARIAL POR INDUSTRIA

**25% - 30%**

## INFRASTRUCTURE

Posiciones	Nacional Híbrido		Nacional Remoto	
	Min	Máx	Min	Máx
1 Director de Infraestructura	100	150	100	150
👍 2 DevOps	100	150	100	150
👍 3 Arquitecto de Soluciones	90	130	90	130
👍 4 Gerente de Infraestructura	90	120	90	120
👍 5 Gerente de Operaciones TI	90	120	90	120
👍 6 Soporte de Aplicaciones	70	90	70	90
👍 7 Administrador de Sistemas	70	100	70	100
👍 8 Ingeniero Infraestructura Cloud	60	120	60	120
👍 9 Ingeniero de Virtualización	60	90	60	90
👍 10 Ingeniero de Redes	60	80	60	80
11 Ingeniero de Voz IP	60	80	60	80
👍 12 Ingeniero de Help Desk	20	45	20	45
👍 13 Ingeniero de Soporte	20	40	20	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 con el tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.

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



# TECHNOLOGY

## SOFTWARE DEVELOPMENT

### POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Fullstack Developer (.NET + React)
- .NET Developer
- Fullstack Web Developer (ASP.NET + JavaScript)
- Cloud Developer
- Senior Java Developer
- Technical Leader (Java)
- Java Architect
- Quality Assurance

### HABILIDADES SOFT



Gestión con  
Cliente



Comunicación



Proactividad



Liderazgo



Autonomía



Trabajo en  
equipo

### HABILIDADES TÉCNICAS

- Diseño y desarrollo de sistemas
- Conocimiento de base de datos relacionales y no relacionales
- Conocimiento y experiencia en desarrollo en la nube y despliegue
- Automatización, API Testing, Mobile/Web Testing, Performance Testing, CI/CD

### INCREMENTO SALARIAL POR INDUSTRIA

# 20% - 25%

General

## SOFTWARE DEVELOPMENT & DEVOPS

Posiciones	Nacional Híbrido		Nacional Remoto	
	Min	Máx	Min	Máx
1 Software Architect (JavaScript)	150	200	140	180
2 Senior Sitecore Developer	140	160	120	140
3 Development Manager	120	130	115	130
4 Cloud Developer (AWS, Azure, GCP)	120	130	115	125
5 Mobile Developer (iOs)	120	130	110	120
6 Mobile Developer (Android)	120	130	110	120
7 Senior Python Developer	110	125	100	120
8 Senior Backend Developer (Node.JS)	100	125	90	115
9 Software Architect (.Net)	100	120	100	120
10 Technical Leader	90	140	90	140
11 Senior Embedded Software Engineer	90	100	85	95
12 Senior QA Automation Specialist	85	115	80	110
13 QA Automation Specialist	85	95	75	95
14 PHP Developer	80	90	70	85
15 Full Stack Developer (.Net)	75	85	75	85
16 Senior .Net Developer	75	90	70	85
17 Embedded Software Engineer	75	85	70	80
18 QA Manual Testing Engineer	65	70	55	60
19 Java Developer	60	80	60	80

\*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 con el tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.  
 \*\*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos.

# TECHNOLOGY

## CYBERSECURITY

### POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- CISO - Chief Information Security Officer
- Auditor de TI
- Especialista en Gobierno, Riesgo y Cumplimiento (GRC)
- Ingeniero SOC / Analista de Ciberseguridad
- Ingeniero de Seguridad de Aplicaciones
- Ingeniero de Respuesta a Incidentes
- Arquitecto de Ciberseguridad

### HABILIDADES SOFT



Liderazgo



Innovación



Comunicación  
asertiva



Entendimiento  
del negocio



Proactividad



Trabajo en  
equipo



Influencia

### HABILIDADES TÉCNICAS

- Seguridad de información, normatividad y cumplimiento (COBIT, COSO, ISO 27001, ITIL, NIST, GDPR, PCI DSS)
- Certificaciones: CISM, GCIH, CISSP, CEH, CISA, CRISC
- Respuesta a incidentes, monitoreo de eventos (SIEM), seguridad Endpoint (EDR), seguridad en nube, threat hunting, vulnerability management, pentesting, IAM, Cyber Threat Intelligence, seguridad en redes, análisis forense.
- OT/IIoT Security: Operational Technologies (tecnologías SCADA principalmente) / IIoT (Industrial Internet of Things)

### INCREMENTO SALARIAL POR INDUSTRIA

# 25% - 30%

General

## CYBERSECURITY

Posiciones	Nacional Híbrido		Nacional Remoto	
	Min	Máx	Min	Máx
👍 1 Director de Seguridad de Información (CISO)	150	280	140	250
👍 2 Ingeniero de Seguridad de Aplicaciones	80	115	70	100
🌟 3 Ingeniero de Ciberinteligencia	80	120	75	110
🌟👍 4 Arquitecto de Ciberseguridad	80	120	70	110
👍 5 Especialista de Gobierno, Riesgo y Cumplimiento de Ciberseguridad (GRC)	70	100	65	95
👍 6 Analista de Respuesta a Incidentes	65	100	60	95
👍 7 Analista Senior de Seguridad de TI (SOC)	65	90	65	85
🌟👍 8 Auditor de TI Senior	55	75	50	70
🌟👍 9 Auditor de TI	45	70	40	65
👍 10 Analista de Seguridad de TI (SOC)	40	60	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 con el tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.  
 \*\*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos.

# TECHNOLOGY

## DATA & BI

### POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Head of Data & Analytics
- Data Architect
- Business Intelligence
- Data Scientist
- Data Engineer
- Data Analyst
- ETL Developer
- Machine Learning

### HABILIDADES SOFT



Trabajo en equipo



Innovación



Comunicación asertiva



Pensamiento analítico



Estructura



Entendimiento del negocio

### HABILIDADES TÉCNICAS

- *Data Governance - Analytics - MLOPS - ETL*
- *Databricks - Diseño de Data Pipelines DataLake - Data Warehouse*
- *Herramientas de visualización- SQL - Python*
- *Matemáticas avanzadas*

### INCREMENTO SALARIAL POR INDUSTRIA

**25% - 30%**

General

## DATA & BI ( DATA & ANALYTICS)

Posiciones	Nacional Híbrido		Nacional Remoto	
	Min	Máx	Min	Máx
👤 1 Head of Data & Analytics	150	200	150	200
2 Data Architect	100	150	100	150
👤 3 Científico de Datos Senior	80	150	80	120
👤 4 Machine Learning Engineer Senior	85	130	85	130
👤 5 Ingeniero de Datos Senior	70	150	70	130
👤 6 Gerente de BI	70	140	70	140
👤 7 BI Senior	70	120	70	120
8 Desarrollador de ETL Senior	70	90	70	90
9 Analista de Datos	60	120	60	120
👤 10 Machine Learning Engineer Junior	50	80	50	80
👤 11 Científico de Datos Junior	50	75	50	75
👤 12 Ingeniero de Datos Junior	50	75	50	75
13 Desarrollador de ETL Junior	40	70	40	70
👤 14 Business Intelligence Junior	40	75	40	75

\*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 con el tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.

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

# TECHNOLOGY

## DIGITAL BUSINESS APPLICATIONS

### POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Gerente de ERP (SAP)
- Desarrollador ABAP
- Consultor SAP
- Consultor SAP BI, BW
- Consultor Success Factors/HCM
- Business Analyst Salesforce
- Desarrollador Salesforce
- Consultor Oracle
- Desarrollador Oracle (PLSQL)
- Service Now Admin
- Service Now Dev

### HABILIDADES SOFT



Liderazgo



Gestión de proyectos



Habilidades de comunicación



Orientación al detalle



Análisis y entendimiento del negocio

### HABILIDADES TÉCNICAS

- Implementación en la nube y haciendo *roll outs* a últimas versiones
- Experiencia en ECC, S4/HANA y/o Fiori
- Experiencia realizando integración de sistemas (PI, PO, CPI, Mulesoft)
- Datos Maestros, MDM o MDG
- AP, AR, GL, INV, PO, OM, PAY

### INCREMENTO SALARIAL POR INDUSTRIA

## 25% - 30%

En promedio dependiendo la especialización

## DIGITAL BUSINESS APPLICATIONS

Posiciones	Nacional Híbrido		Nacional Remoto	
	Min	Máx	Min	Máx
1 Gerente de ERP (SAP)	90	150	80	150
2 Consultor Senior SAP MDM/MDG	90	115	95	125
3 Consultor Senior SAP WM/EWM	N/A	N/A	90	140
👍 4 Consultor Senior FI, CO	80	150	60	130
5 Business Analyst Salesforce	70	140	65	135
👍 6 Consultor Senior SAP SD	70	100	65	98
7 Desarrollador ABAP Senior	70	98	65	95
8 Consultor Oracle WMS/TMS	65	100	65	100
9 Desarrollador Salesforce Senior	65	95	65	90
👍 10 ServiceNow Desarrollador	60	120	60	120
👍 11 Consultor Senior Dynamics F&O 365	55	110	50	100
👍 12 Implementador de MES Senior	50	135	40	125
👍 13 Senior Salesforce Admin	50	90	45	90
👍 14 ServiceNow Admin	50	80	40	80
🌟👍 15 Consultor SAP BI, BW	45	90	40	80
🌟👍 16 Consultor Mid Oracle Cloud	45	80	40	75
17 Consultor Success Factors/HCM	40	130	40	100
18 Consultor Junior FI, MM	40	75	35	65
19 Desarrollador Oracle (PLSQL)	40	65	35	60
👍 20 Consultor Junior SAP SD	40	50	38	45
21 Desarrollador Salesforce Junior	40	50	35	50
22 Consultor Senior PP, MM	39	135	35	90
23 Consultor Senior Basis, SAP Security	35	80	35	75
👍 24 Consultor Mid Oracle EBS	35	75	30	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 con el tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.  
 \*\*Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos.

# TECHNOLOGY

## PRODUCT

### POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Project Manager
- IT Manager
- Business Analyst
- Product Owner
- Scrum Master

### HABILIDADES SOFT



Liderazgo



Innovación



Comunicación  
asertiva



Trabajo en  
equipo

### HABILIDADES TÉCNICAS

- Gestión de multiproyectos
- Manejo de presupuesto
- Creación de estrategias

### INCREMENTO SALARIAL POR INDUSTRIA

**30%**

General

## PRODUCT

Posiciones	Nacional Híbrido		Nacional Remoto	
	Min	Máx	Min	Máx
1 Director de Tecnología	150	260	140	250
2 Gerente de Portafolio	120	170	100	160
 3 Gerente de Tecnología	85	115	80	110
 4 Gerente de Proyectos	80	120	75	110
5 Gerente de Producto	70	130	60	120
 6 Gerente de Relaciones Comerciales TI	65	130	55	120
7 Arquitecto de Negocio	65	120	55	100
8 Agile Lead	65	110	65	100
 9 Scrum Master	65	100	60	95
 10 Analista de Negocio TI	65	90	55	80
 11 Service Delivery Manager	55	110	50	110
12 Diseñador de Experiencia e Interfaz de Usuario	45	100	40	90
 13 Consultor de Soluciones	45	100	40	90
14 Coordinador de Tecnología	45	90	35	80

\*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 con el tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.

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

# Page Consulting

Consultoría en talento IT especializado bajo la modalidad de **SERVICIOS EXTERNALIZADOS.**



## INDUSTRIAS QUE CONFÍAN EN NOSOTROS:



**BANCA Y SERVICIOS  
FINANCIEROS**



**RETAIL**



**SEGUROS**



**TELECOMUNICACIONES**



**MANUFACTURA**



**SALUD**



**EDUCACIÓN**



**TRANSPORTE Y LOGÍSTICA**



**VIAJES Y HOSPITALIDAD**



**AUTOMOTOR**



**TI**



**PETRÓLEO Y GAS**

Si tus clientes están buscando **profesionales para un proyecto TI** o para desarrollar, implementar o testear un nuevo sistema, no es necesario que asuman los costos de un equipo interno.

Deja que se enfoquen solo en su proyecto con las soluciones flexibles de **Page Consulting**. Así, podrán dedicarse de lleno a sus objetivos evitando las preocupaciones típicas asociadas tanto al reclutamiento y a la gestión de profesionales como al seguimiento de los proyectos.

## NUESTROS SERVICIOS DE IT AS A SERVICE

### 1. DESARROLLO Y TESTEO DE SOFTWARE

#### Nuestros modelos de Delivery:

- **Agile Consultant** - Asignación de talento TI por tiempo definido
- **Agile Team** - Células ágiles de trabajo por tiempo definido y costeados como una sola unidad: 1 Scrum Master + 3 desarrolladores y/o testers

### 2. STAFF AUGMENTATION

- Acompañamos a las áreas de tecnología en sus planes de implementación, desarrollo y mantenimiento a través de soluciones ágiles y a la medida.
- Para esto, designamos un Gerente de Proyecto y un responsable de Capital Humano y así aseguramos el bienestar y la productividad de nuestros profesionales.

### 3. SERVICIOS DE NEARSHORE

Nearshoring es la solución para las compañías extranjeras que buscan cubrir sus necesidades de talento de TI y al mismo tiempo reducir costos de contratación bajo la modalidad de servicios externalizados. De este modo, garantizamos profesionales alineados tanto técnica como culturalmente y disponibles en la misma zona horaria.

## CONTACTO

**Ignacio Casillas**

ignaciocasillas@michaelpage.com.mx

## POR QUÉ NOS ELIGEN

### ENFOQUE INTEGRAL

No hacemos solamente software: ayudamos a las empresas a optimizar sus recursos, mejorar sus resultados y alcanzar sus metas a través del talento. Siempre asignamos un Project Manager, quien envía un reporte semanal con todos los avances.

### TALENTO ESPECIALIZADO

Para todas las fases de creación de webs, aplicaciones y sistemas de todo tipo; desde Product Owners hasta especialistas en UX/UI, QA y Ciberseguridad.

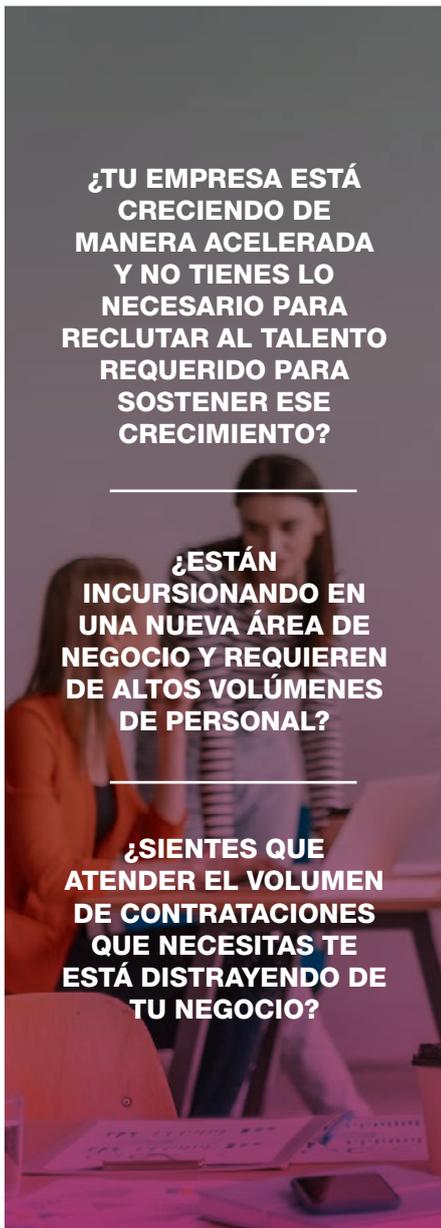
### METODOLOGÍAS ÁGILES

Garantizamos entregas rápidas y a precios competitivos, reduciendo costos generales (capex), pero sin comprometer la calidad.

# PageResourcing

Reclutamiento de **VOLUMEN, RPO  
Y CONSULTORÍA ESPECIALIZADA.**





¿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 NEGOCIO?

## CONTACTO

**Fabricia Antunes**

fabriciaantunes@pageresourcing.mx

**Bryan Burstein**

bryanburstein@pageresourcing.mx

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 de trabajo y herramientas para apoyar a las áreas de Talent Acquisition (TA), **alcanzando los objetivos de reclutamiento en proyectos de corto o mediano plazo**. Esto puede lograrse a través de la **externalización de la gestión del área de talento**, donde el empleador transfiere todo o parte del proceso de contratación con nosotros.

### RPO'S

Nuestro equipo de consultores **reduce las tareas tácticas y operativas de tu empresa**, reforzando el EVP y trabajando con información y datos de mercado para un enfoque consultivo y proactivo. Es una **solución flexible y escalable**.

### CONSULTANCY SERVICES

- **Mapeo de talento** enfocado a la evaluación y desarrollo de comparativas de Compensación y Beneficios en los diferentes mercados.
- **Outplacement individual** para todas las posiciones; manejo de alto volumen o puntual.
- **Assessment y Diagnóstico**: planes de sucesión, reclutamiento, transformación de negocio y planes de desarrollo.
- **EVP** (Employee Value Proposition).
- **Diversidad e Inclusión**.

## OFERTA DE VALOR

- **Reducción del costo** por contratación
- Recursos **dedicados y especializados** para cada proyecto
- **Soluciones** estratégicas y flexibles
- Tecnología de contratación **innovadora**
- **Análisis** de datos y personas
- **Reclutamiento** en todos los niveles
- **Estrategias** diversas de búsqueda
- **Marketing** de reclutamiento
- **Consultoría**
- **Automatización** de procesos
- **Governance, compliance y transparencia**

## USO DE RPO



# Page Interim

Reclutamiento **TEMPORAL Y CONTRATACIÓN**  
de servicios especializados.



**RAPIDEZ DE CONTRATACIÓN**

60%

Más ágiles vs. contrataciones permanentes

---

**TIEMPO DE CONTRATACIÓN**

3 DÍAS

15 DÍAS

Reduce el tiempo de contratación

---

**ENTREVISTADOS POR CADA VACANTE**

4 PERSONAS

En promedio se entrevistan 4 candidatos

---

**LISTA DE CANDIDATOS**

4/5

4 a 5 días hábiles para presentar candidatos al cliente

---

**TIEMPO TOTAL**

15 DÍAS

Días hábiles desde la publicación hasta la oferta de empleo

**Page Interim** es la marca de PageGroup responsable del reclutamiento temporal especializado, con el plus de contratación de servicios especializados.

## CONTAMOS CON 3 LÍNEAS DE NEGOCIO:

1. Reclutamiento + contratación de servicios especializados
2. Reclutamiento temporal
3. Administración de nómina

## ¿EN QUÉ ESCENARIOS PUEDES UTILIZAR A PAGE INTERIM?

1. **Periodos de prueba** externalizado
2. **Arranque** de operaciones
3. **Contratación** especializada de personal
4. **Hiring freeze** (restricción de headcount)
5. **Licencias** médicas o por maternidad
6. **Picos** de producción
7. **Posiciones nuevas** o con antecedentes complicados
8. **Proyectos temporales** / consultorías

## ¿QUÉ VALOR AGREGADO PUEDE BRINDARTE PAGE INTERIM?

### EN EL SERVICIO DE RECLUTAMIENTO:

- Expertos en reclutamiento de posiciones temporales de diferentes sectores
- Garantías ilimitadas cuando el recurso está contratado por **Page Interim**
- Oportunidad de ver el desempeño del candidato durante el período de prueba (3 meses)
- Seguimiento uno a uno con el candidato y con el cliente para tener mayor control sobre el proceso y asegurar el cumplimiento de las expectativas
- Tiempo de entrega de 5 a 10 días hábiles, dependiendo de la posición. El consultor especializado dará los tiempos exactos
- Envío de 3 a 5 candidatos apegados al perfil proporcionado

### EN EL SERVICIO DE SUBCONTRATACIÓN ESPECIALIZADA:

- Compliance, apegado 100% a la Ley del Trabajo
- Presencia global
- Nómina boutique, servicio personalizado
- Prestaciones superiores a la ley
- Respaldo legal de despachos reconocidos
- Controles alineados a reformas laborales

## CONTACTO

**Maria Fernanda Martorano**

mariamartorano@pageinterim.com.mx

**Montserrat Zamora**

montserratzamora@pagepersonnel.com.mx

## DESCUBRE MÁS SOBRE **LO QUE VALORAN LOS PROFESIONALES**

Es crucial que las políticas relacionadas con la experiencia de la marca empleadora se actualicen según cada etapa del ciclo de vida de los empleados, con el objetivo de mejorar las tasas de atracción y retención. Para ello, es clave mantenerse actualizado sobre las tendencias y contar con la mayor cantidad de *insights* para desarrollar estrategias.

Descarga nuestros últimos estudios y conoce más sobre el mercado laboral de México y de la región.

### **TALENT TRENDS | MICHAEL PAGE**

¡El estudio Talent Trends 2023 de Michael Page ya está aquí! Hemos encuestado a 70.000 participantes en 167 mercados para ofrecerte las perspectivas más completas sobre la adquisición de talento y cómo abordar a La Revolución Invisible. ¡Descúbrelo ahora!



**QUIERO LEER MÁS**

### **ESTUDIO DE REMUNERACIÓN 2023: TENDENCIAS Y EXPERIENCIAS DE LOS EJECUTIVOS | PAGE EXECUTIVE**

En este nuevo Estudio de Remuneración, vas a descubrir los salarios actualizados, remuneraciones variables y los beneficios de las 7 posiciones organizacionales líderes de América Latina. Estas son:

[www.pageexecutive.com](http://www.pageexecutive.com)



**QUIERO LEER MÁS**

### **ESG EN AMÉRICA LATINA: PANORAMA DEL MERCADO LABORAL 2023 | MICHAEL PAGE**

Averigua ahora qué dijeron más de cuatro mil profesionales sobre la sostenibilidad y toma las mejores decisiones para tu organización y carrera.

[www.michaelpage.com.mx](http://www.michaelpage.com.mx)



**QUIERO LEER MÁS**



#### Ubicaciones

Oficinas CDMX  
Oficina MTY  
Desk Occidente | Bajío  
Desk Noroeste | USA

#### Teléfono

+52 (55) 5284 - 5770

#### Websites

pageexecutive.com  
michaelpage.com.mx  
pagepersonnel.com.mx  
pageresourcing.com

#### Síguenos en nuestras redes sociales

Page Executive  
Michael Page  
Page Personnel



PageGroup México



Pagegroupmx



**PageGroup**