2024 - 2025

ESTUDIO DE REMUNERACIÓN

MÉXICO

PageGroup

ÍNDICE

Editorial CEO PageGroup México 03

Acerca de PageGroup 04

Perfil Demográfico 06

El desafío multigeneracional: claves para gestionar el talento 07

- **COMPOSICIÓN GENERACIONAL:** los millennials se consolidan y crece el talento centennial **8**
- **AUMENTO DE LA PRESENCIALIDAD:** ¿Qué prefiere el talento? **10**
- **FLEXIBILIDAD EN TIEMPOS DE INCERTIDUMBRE:** ¿Cómo el talento se adapta al cambio? **12**
- La insatisfacción laboral no es solo cuestión de salario 13
- El liderazgo que el talento demanda: clave para la retención 15
- **EL DILEMA DE LA PERMANENCIA:** ¿Qué impide la retención del talento? **16**
- **NEARSHORING:** el desafío del talento calificado **17**
- Percepción generacional sobre el ambiente laboral 18
- **DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN:** ¿prioridad en desarrollo? **19**
- **CONCLUSIÓN:** Radiografía generacional **22**

Page Executive 23

Michael Page / Page Personnel 27

Page Interim 72

Page Resourcing 74

Page Consulting 76

Recursos Adicionales 78

Contacto 79

EDITORIAL CEO
PAGEGROUP MÉXICO

Me complace presentar el Estudio de Remuneración 2024-2025 de PageGroup, una herramienta fundamental que hemos desarrollado para proporcionar una visión detallada y actualizada del mercado laboral. Este informe aborda las dinámicas y tendencias salariales en un contexto en el que conviven cuatro generaciones: Baby Boomers, Generación X, Millennials y Centennials, cada una con sus propias características y expectativas.

La dinámica se transforma también año con año, la preferencia en torno a la modalidad laboral está relacionada con las prioridades generacionales, la flexibilidad en el trabajo es una tendencia destacada, la modalidad híbrida sigue siendo valorada por aquellos que buscan un mejor balance de vida personal y profesional, en contraste, con la presencialidad completa preferida por aquellos que valoran la comunicación efectiva y un ambiente laboral positivo.

El 2024 ha sido un año de gran dinamismo socio político en México, en el contexto de esta coyuntura, a través de este estudio pudimos percibir un aumento en la incertidumbre laboral que puede atribuirse a los cambios en la administración pública, sin embargo, a pesar de este entorno, los empleados están dispuestos a cambiar de industria por mejores oportunidades.

Todas las generaciones valoran la comunicación clara y la empatía en sus líderes, destacando la importancia de un liderazgo que promueva la colaboración y el balance entre vida personal y trabajo, en este rubro es notable cómo el bienestar mental ha perdido relevancia en comparación con los años cercanos a la pandemia, lo que significa para los empleadores un área de oportunidad para la atracción y retención de talento en las organizaciones.

A medida que las empresas navegan por estos cambios, el liderazgo efectivo y la inversión en el bienestar integral de los empleados serán determinantes para atraer y retener el talento necesario. Estoy convencido que este informe será una herramienta valiosa para nuestros clientes, candidatos e interesados en comprender y aprovechar el potencial de las distintas generaciones que conforman el capital humano, ayudándoles a navegar y superar los desafíos y aprovechar las oportunidades del mercado laboral contemporáneo.

RÉMY DE CAZALET
CEO de PageGroup México, Colombia y Centroamérica

La coexistencia de estas generaciones en el lugar de trabajo muestra la importancia de implementar estrategias inclusivas que consideren las diversas expectativas y motivaciones del talento para conseguir una verdadera inclusión generacional, que fortalezca a las empresas e impulse el talento.

PAGEGROUP

Por **más de 40 años,** PageGroup ha desarrollado experiencia regional desde una plataforma global, ofreciendo lo mejor en **soluciones de reclutamiento** para tus negocios.

Page Executive

Altas direcciones y juntas directivas

Michael Page

Gerencias Senior a Direcciones y mandos intermedios a Gerencias

Page Personnel

Mandos Medios a Gerencias Junior

Page Resourcing

Contratación flexible por volumen

Page Interim

Contratación temporal de servicios especializados

Page Consulting

Consultoría en talento IT especializado bajo la modalidad de servicios externalizados

+45 años
de experiencia en reclutamiento

Presentes en 37 países

135 oficinas
a nivel global

+7,700
colaboradores alrededor del mundo

CONTEXTO SOCIOECONÓMICO

En el contexto económico actual, caracterizado por la incertidumbre y los rápidos cambios en las dinámicas laborales, **las empresas enfrentan el desafío de gestionar un lugar de trabajo donde conviven cuatro generaciones: Baby Boomers, Generación X, Millennials y Centennials.** Esta diversidad generacional se da en un entorno de presiones inflacionarias, ajustes fiscales y una competencia creciente por el talento calificado.

Un factor clave en este panorama es el aumento del salario mínimo en 2024, que subirá un 20%. Este incremento elevará el salario diario a 375 pesos en la frontera norte y a 249 pesos en el resto del país. Si bien esta medida busca mejorar el poder adquisitivo de los trabajadores en un contexto inflacionario, también plantea desafíos para las empresas, que deben encontrar el equilibrio entre salarios más altos y la necesidad de mantenerse competitivas.

A la par del aumento salarial, la generación de empleo formal también es un tema importante. El Banco de México estima que, para finales de 2024, se crearán entre 510,000 y 670,000 nuevos empleos formales. Estas cifras dejan ver un mercado laboral dinámico, pero también **las presiones que enfrentan las empresas para seguir generando empleo en un ambiente de ajustes económicos y transformación constante.**

En este contexto, se vuelve indispensable implementar estrategias inclusivas y adaptativas que logren alinear las diversas expectativas generacionales. Sin embargo, cabe resaltar que una de cada tres empresas aún no ha adoptado prácticas específicas para la inclusión generacional, lo que las coloca en un entorno que exige precisión y agilidad en la toma de decisiones.

La flexibilidad laboral surge como una respuesta necesaria ante estos retos. Impulsada por la economía y la transformación digital, **la modalidad híbrida se ha consolidado, representando el 41% del mercado laboral y siendo preferida por el 72% de los candidatos.** Sin embargo, la incertidumbre no solo afecta las modalidades de trabajo, sino la percepción de estabilidad laboral. **La confianza en la seguridad del empleo pasó del 58% al 49%** en solo un año. Un descenso que refleja las tensiones económicas y la incertidumbre política, derivada de cambios en la administración pública y el entorno electoral.

En un mercado tan volátil, no sorprende que entre el **70% y el 90% de los empleados estén dispuestos a cambiar de industria si encuentran mejores oportunidades salariales y de crecimiento.** Esto obliga a las empresas a reevaluar sus estrategias de retención de talento para no perder competitividad en un entorno económico que no da tregua.

El nearshoring se presenta como una oportunidad para reactivar la economía, pero enfrenta el desafío de la escasez de talento calificado. Las empresas deben invertir en la capacitación del personal, ya que, en un entorno donde la eficiencia y la especialización son esenciales, la falta de talento adecuado puede convertirse en un obstáculo importante para aprovechar las oportunidades que ofrece esta tendencia.

Finalmente, el crecimiento o contracción del PIB impacta directamente en la confianza de los empleados en su estabilidad laboral y en las decisiones estratégicas de las empresas para adaptarse a las nuevas realidades. **Navegar con éxito en este panorama económico requiere una visión integral que conecte las estrategias laborales con las realidades macroeconómicas, asegurando que las organizaciones puedan mantenerse competitivas y resilientes en medio de la incertidumbre económica.**

PERFIL
DEMOGRÁFICO

+5,000
PROFESIONALES

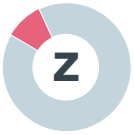
1. GEOGRÁFICO

38% Ciudad de México
11% Estado de México
13% Nuevo León
8% Jalisco
5% Querétaro
25% Otros estados

2. GENERACIONES

43%
Generación X
(De 1966 a1980, incluyendo ambos años)

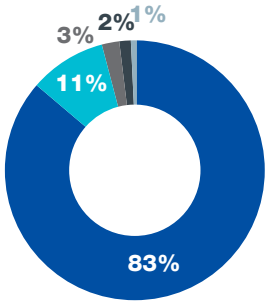
43%
Milennials
(De 1981 a 1994, incluyendo ambos años)

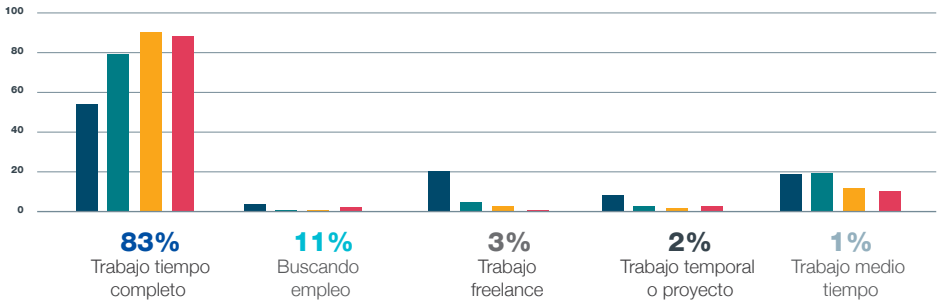


6%
Centennials
(Después de 1995)

5%
Baby Boomers
(Antes de 1965)

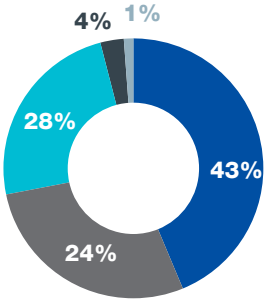
3. CONDICIÓN LABORAL (muestra general y por generación)

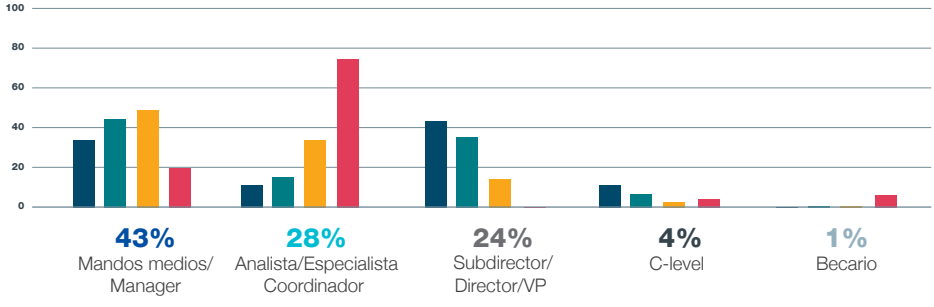




83% Trabajo tiempo completo
11% Buscando empleo
3% Trabajo freelance
2% Trabajo temporal o proyecto
1% Trabajo medio tiempo

4. POSICIÓN DENTRO DE LA EMPRESA (muestra general y por generación)





43% Mandos medios/ Manager
28% Analista/Especialista Coordinador
24% Subdirector/ Director/VP
4% C-level
1% Becario

EL DESAFÍO MULTIGENERACIONAL:
claves para gestionar el talento

INTRODUCCIÓN

El mercado laboral de México enfrenta un gran reto y una oportunidad en los próximos años: la convivencia de cuatro generaciones distintas que aportan sus talentos, experiencias y expectativas a las organizaciones. Desde los **baby boomers**, pasando por la **generación X**, los **millennials** y **centennials**, cada grupo tiene sus propias características, motivaciones y preferencias que influyen en su desempeño y satisfacción laboral.

Este fenómeno supera a otros factores que han marcado el mercado laboral en años anteriores, como la pandemia o la normalización del trabajo flexible, y plantea nuevos desafíos y oportunidades para las empresas y los profesionales. Además, en un contexto en el que el 48% de los empleadores prevé que aumentará la cantidad de empleados en su empresa en el próximo año, lo que refuerza la importancia de entender y gestionar esta diversidad generacional de manera efectiva.

Nuestro Estudio de Remuneración ofrece un panorama detallado y actualizado de las tendencias salariales y los beneficios no monetarios, como el salario emocional, así como las prácticas de gestión del talento que se implementan para atraer, retener y desarrollar a las personas que forman parte de esta diversidad generacional.

Los resultados y conclusiones de este estudio permitirán a las empresas y a los profesionales tener una referencia confiable y precisa sobre el estado del mercado laboral mexicano, al igual que identificar las áreas de mejora y las oportunidades de crecimiento que existen para cada perfil.

Esperamos que este informe sea de utilidad para nuestros clientes, candidatos e interesados en conocer y aprovechar el potencial de las distintas generaciones que conforman el capital humano del país.

MERCADO LABORAL DE MÉXICO

El mercado laboral en México combina estabilidad, desafíos y optimismo. Actualmente, el **36% de los candidatos tiene un empleo permanente y el 37% está desempleado**. De quienes buscan trabajo, el 38% lleva entre 1 y 3 meses en la búsqueda, mientras que el 66% confía en encontrar empleo pronto. Las motivaciones para la búsqueda varían: 43% está desempleado, 39% quiere desarrollar nuevas habilidades y 38% busca mejores salarios.

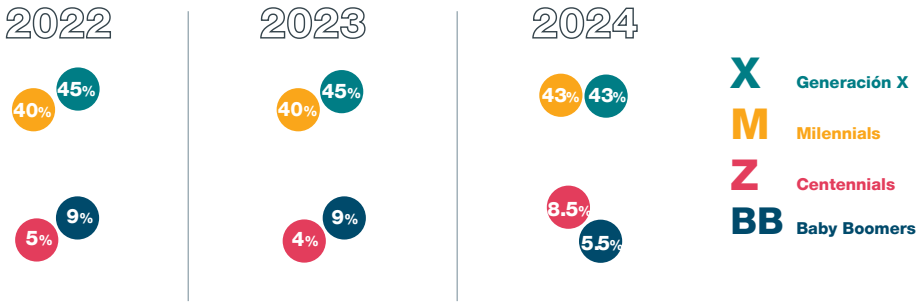
A pesar de los desafíos, el 58% de los mexicanos considera que el mercado laboral es favorable y el 66% espera una mejora en los próximos meses. En cuanto a la economía, el 60% la percibe positivamente y el 70% anticipa una mejora. Sin embargo, solo el 40% de los trabajadores están satisfechos con sus condiciones laborales, y el 26% con el equilibrio entre su vida laboral y personal.

En resumen, aunque hay optimismo sobre el futuro del mercado laboral y la economía, mejorar la satisfacción laboral y el equilibrio vida-trabajo es crucial para atraer y retener talento en un entorno competitivo.

COMPOSICIÓN GENERACIONAL:

los *milennials* se consolidan y crece el talento *centennial*

En esta edición del estudio notamos un crecimiento de la generación más joven. El talento ***centennial*** ha duplicado en cuatro puntos porcentuales su presencia en el mercado respecto al año anterior, con lo que observamos que esta generación cada vez está más incorporada al mercado laboral. Al mismo tiempo, las generaciones ***boomer*** y ***generación X*** han disminuido en presencia y los ***millennials*** han tenido un incremento ligero.



Con **cuatro generaciones conviviendo plenamente en el lugar de trabajo, se hace necesario que las empresas tengan en cuenta esta diversidad** que representa también una variedad de expectativas y motivaciones para el talento.

Una de cada tres empresas aún **no cuenta con prácticas,** programas o estrategias específicas para abordar la inclusión de distintas generaciones en el lugar de trabajo.

Top 3 prácticas de inclusión más comunes:

Organización de actividades sociales y **eventos** para promover la interacción

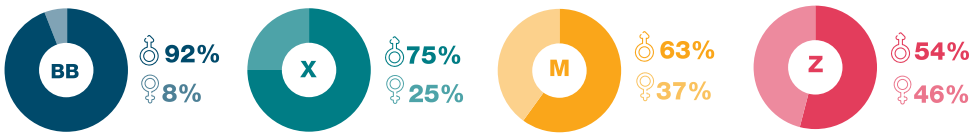
Programas de mentoría o proyectos conjuntos

Políticas y prácticas de trabajo flexibles para acomodar las diversas etapas de la vida de los empleados

Las generaciones más jóvenes están impulsando un cambio significativo hacia la **equidad de género** en el mercado laboral. Entre los ***centennials***, la distribución de talento por género es casi equilibrada, en contraste con la predominancia masculina en la generación ***boomer***.

Las generaciones ***centennial*** y ***millennial*** muestran una mayor representación femenina, evidenciando una evolución hacia una mayor inclusión de género.

Distribución por género y generación:



JAVIER TORRE
Managing Director

- El primer paso para fomentar un entorno laboral inclusivo para las cuatro generaciones que hoy conviven en tu empresa es realizar un diagnóstico demográfico, lo cual te permitirá comprender cómo se conforma la fuerza laboral en tu organización.

- Actualmente, por ejemplo, vemos talento femenino con alto potencial, lo cual muestra la importancia que tiene la integración de más mujeres en posiciones de liderazgo. Ahora, si este conocimiento lo tenemos también sobre cada una de las generaciones, esto te permitirá crear estrategias de retención, con planes de crecimiento, flexibilidad y capacitación que fomenten el aumento de la productividad y la innovación.

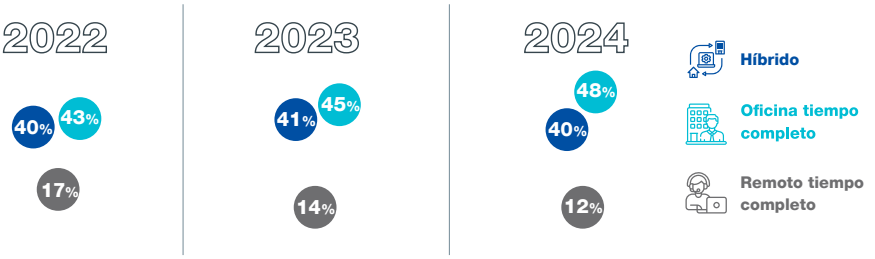
Las organizaciones que comprendan la fortaleza multigeneracional, sin duda, estarán un paso adelante de sus competidores.

AUMENTO DE LA PRESENCIALIDAD:

¿Qué prefiere el talento?

Tras la pandemia, el trabajo híbrido se ha consolidado en el mercado laboral mexicano. Actualmente, el 40% de los profesionales trabajan en modalidad híbrida, mientras que el 48% está en modalidad presencial a tiempo completo, con un aumento del 3% en el último año.

Modalidad de trabajo más frecuente en los últimos tres años



Esto no implica que los profesionales prefieran su modalidad actual. Cuando se les preguntó, 72% de los candidatos expresó su preferencia por el trabajo híbrido, mientras que solo el 10% optaría por trabajar en oficina a tiempo completo. El 18% de los encuestados prefirió el trabajo totalmente remoto.

Una tendencia irreversible:

72% de los mexicanos sigue eligiendo el trabajo híbrido.

¿Qué tanto prefiere la modalidad híbrida cada generación?

65% **73%** **71%** **72%**

Los ***boomers*** muestran la mayor inclinación hacia la modalidad presencial a tiempo completo, mientras que la preferencia disminuye significativamente en las generaciones más jóvenes. La opción de trabajo remoto a tiempo completo es más popular entre los ***millennials*** y ***centennials***.

3 razones para elegir trabajo remoto

1. **Ahorro de tiempo** en traslados
2. **Mayor balance** entre vida personal y trabajo.
3. Poder trabajar desde **cualquier ubicación.**

3 razones para elegir trabajo presencial

1. Contar con un **espacio físico dedicado** exclusivamente al trabajo.
2. Mejora la **comunicación** entre equipos.
3. Beneficiarse del **ambiente laboral**.

El trabajo remoto es apreciado por eliminar los tiempos de traslado, mejorar el equilibrio vida-trabajo y ofrecer flexibilidad. En contraste, quienes prefieren la modalidad presencial valoran un espacio físico exclusivo para el trabajo, que facilita la comunicación entre equipos y fomenta un ambiente laboral positivo.

OLIVER ODREMAN
Senior Director

- Si bien, la flexibilidad ha cobrado gran importancia en las organizaciones, aún no existe un modelo único para gestionarla. Es importante comprender y unificar este concepto en tu empresa ya que puede tener un significado diferente para cada generación, por ejemplo, espacio laboral, horarios y formas de trabajar.

- Si buscas mejorar tus estrategias de atracción y retención de talento, todas las decisiones relacionadas con la flexibilidad deben estar alineadas con los objetivos y el propósito de tu organización.

Las empresas que buscan regresar a la presencialidad como recurso para el fortalecimiento de su cultura organizacional, deben considerar que la modalidad preferida por todas las generaciones aún es el trabajo híbrido.

El éxito no reside en imponer un esquema de trabajo estrictamente presencial, remoto o híbrido, sino en fomentar un diálogo abierto con los colaboradores para definir un modelo de trabajo coherente y bien fundamentado, que responda tanto a las necesidades dinámicas de las organizaciones como a las expectativas cambiantes del talento.

FLEXIBILIDAD EN TIEMPOS DE INCERTIDUMBRE:

¿Cómo el talento se adapta al **cambio**?

Una contradicción relevante que observamos este año es un aumento en la incertidumbre que los empleados tienen sobre su puesto de trabajo. Hoy, solo el 49% del talento confía en que no perderá su empleo, frente al 58% del año anterior, lo cual indica que **la incertidumbre laboral incrementó un 9%.**

Esta diferencia de nueve puntos de un año a otro podría explicarse por la coyuntura electoral. El cambio de administración podría estar generando un movimiento significativo en el mercado laboral, particularmente en el sector público, que terminará de estabilizarse el año que viene.

51%
del talento está en búsqueda activa de empleo.

7 de cada 10 empleados
estarían dispuestos a **cambiar de sede laboral**.

9 de cada 10 empleados
estarían dispuestos a **cambiar de industria** en su carrera profesional.
A cambio de:

- Mejora salarial
- Capacitación
- Crecimiento profesional

RODRIGO ZÚÑIGA
Senior Executive Manager

- Para ser una marca empleadora atractiva, hoy no solo se trata de qué empresa tiene más renombre o paga mejor, sino de quién ofrece mayor flexibilidad y mejora la calidad de vida de sus empleados.
- En el mercado laboral encontramos un talento cada vez más adaptable, que ya no está dispuesto a ser evaluado por el tiempo que pasa en una oficina, sino por los resultados que logra.

Para retener al talento catalogado como high potentials, altamente demandado por empresas dispuestas a ofrecer hasta un 20% más de lo que ganan actualmente, es importante crear estrategias que se adapten a las necesidades de flexibilidad multigeneracional, lo cual además de fortalecer el compromiso, será una herramienta clave para mejorar la retención en cualquier organización.

LA INSATISFACCIÓN LABORAL
no es solo cuestión de salario

Independientemente de la generación, el salario sigue siendo el principal factor para aceptar una oferta laboral. Aunque el 77% de los empleadores planea aumentar los sueldos en el próximo año, el incremento será solo del 5% al 6%, similar a la inflación reciente.

En esta edición observamos un repunte de respuestas que indican insatisfacción laboral por no contar con oportunidades de crecimiento a corto o mediano plazo, especialmente entre las ***generaciones X*** y ***millennial***.

Este dato es clave para entender cómo percibe el talento mexicano el salario emocional. Un 36% de los empleados valora más un plan de carrera y desarrollo profesional que los incentivos económicos, aunque los ***centennials*** prefieren incentivos y oportunidades de cambio de área o región. Además, el Confidence Index* muestra que el 45% de los candidatos no está satisfecho con las oportunidades de desarrollo profesional en su empresa actual.

*Encuesta a los aplicantes de trabajo en nuestra página web.

61%
del talento considera que **no tiene oportunidades de crecimiento** en su empleo actual.

Formas de reconocimiento más valoradas por los empleados

36% **Plan de carrera** y desarrollo

24% **Bonos**

19% **Incentivos**

12% **Reconocimiento** por parte de líderes

8% **Posibilidad de trabajar** en otras áreas o regiones

Los paquetes de prestaciones superiores a la ley figuran como una razón de peso para que un empleado acepte otro puesto de trabajo incluso con un salario menor.

Top 3 razones para aceptar otro empleo con menor sueldo

1. Paquete de **prestaciones superiores a la ley** **38%**
2. **Crecimiento profesional** **35%**
3. Políticas **flexibles** **27%**

Hemos establecido que **los paquetes de beneficios son muy valorados** por el talento en general, pero es igual de importante destacar la importancia de la claridad en la distribución de estos beneficios según el nivel jerárquico. Además, el papel de los líderes en promover esta claridad es fundamental.

66%
de los empleadores tiene programas específicos para reconocer el desempeño y logros de sus empleados

70%
de estos programas consiste en otorgar bonos o remuneraciones adicionales.

JOSÉ VÁZQUEZ
Director

- Si bien, año con año hemos notado cómo la compensación influye en gran medida en el descontento de los empleados, considera que la satisfacción laboral va más allá del salario e involucra otros factores.
- Las oportunidades de crecimiento profesional, planes de carrera claros y transparentes, así como el reconocimiento al desempeño son elementos clave a tomar en cuenta en tu estrategia de retención y motivación. Aunado a lo anterior, considera sumar políticas que permitan el equilibrio entre la vida personal y laboral.

Es crucial que las empresas aborden la satisfacción laboral de manera integral para crear un entorno en el que las diferentes generaciones de empleados se sientan valoradas y motivadas.

EL LIDERAZGO QUE EL TALENTO DEMANDA:
clave para la retención

El liderazgo es fundamental en la percepción del salario emocional; el 60% de la ***generación X*** y los ***millennials*** consideraría renunciar por un mal liderazgo.

3 razones para renunciar a un empleo:

1. **Liderazgo** 43%
2. Salario o **prestaciones insatisfactorias** 35%
3. **Ambiente laboral** 31%

Un buen liderazgo se basa más en habilidades blandas que en habilidades duras. Todas las generaciones coinciden en que la cualidad más valorada en un líder es que tenga **una comunicación clara y efectiva.** Atrás quedaron los tiempos en que los líderes adictos al trabajo o que priorizaban las cuestiones laborales por encima de las personales eran los más admirados. Hoy el talento aprecia a los líderes empáticos, que establecen metas y objetivos claros, que promueven la colaboración y que predican con el ejemplo para un buen equilibrio vida-trabajo.

CLAIRE CHOPIN
Senior Director

- El liderazgo es clave para gestionar el talento multigeneracional y fomentar la retención en tu empresa.
- Un liderazgo efectivo logra comprender la diversidad de perspectivas, habilidades y estilos de trabajo, y con ello impulsa la innovación y el potencial de un equipo multigeneracional.
- Los líderes tienen la responsabilidad de crear un entorno laboral que, a través de la comunicación, empatía, confianza y acompañamiento, permita conectar con todas las generaciones, reconociendo a los colaboradores con mayor trayectoria y experiencia, pero también la creatividad y enfoque de los más jóvenes.

En el mundo laboral de hoy, los líderes tienen una gran responsabilidad: asegurar un propósito común impulsado por la pasión, que permita crear un ecosistema de conexiones interpersonales sano y retador.

5 cualidades más valoradas de un **líder**

Comunicación clara y efectiva

Establecimiento de **metas claras** y alcanzables

Empatía y capacidad para escuchar

Promover un **ambiente de trabajo colaborativo**

Equilibrio entre trabajo y vida personal

EL DILEMA DE LA PERMANENCIA:

¿Qué impide la retención del talento?

El 82% del talento encuestado opina que le motiva la idea de hacer una carrera dentro de una misma empresa, dado que esto les permitiría acceder a oportunidades de ascenso y desarrollo profesional o construir una trayectoria sólida. Sin embargo, de los encuestados que dijeron no estar interesados en hacer una carrera a largo plazo, 49% proviene de la generación centennial, donde la mayoría dio como razón que desea conocer sobre otras empresas o proyectos.

¿Qué motiva hacer una carrera a largo plazo en una empresa?

Si bien, el 75% de los empleadores considera que el principal desafío que enfrentan para retener al talento es la competencia salarial de otras empresas, para el 44% la falta de capacidad para ofrecer oportunidades de desarrollo o crecimiento también es un factor muy relevante.

Tasa de rotación de personal en el último año

Encontrar candidatos con las habilidades adecuadas es el mayor reto para el 58% de las empresas. El 20% enfrenta una fuerte competencia con otras empresas por el mismo talento, mientras que el 16% busca equilibrar calidad y costo en la contratación. Además, la retención del talento se suma a estos desafíos, destacando la necesidad de estrategias efectivas tanto para atraer como para mantener a los mejores empleados.

3
retos para la adquisición de talento

58%
Encontrar candidatos con **habilidades y experiencia**

20%
Competir con otras empresas **por el mismo talento**

16%
Alcanzar un **equilibrio entre calidad y costo** en el proceso de contratación

ELIZABETH PAULLADA
Managing Director

- Si bien, el comportamiento de la rotación laboral tiene algunas variables que escapan a la comprensión de lo predecible, el reto hoy es multigeneracional y es necesario que no solo el departamento de Recursos Humanos, sino toda tu empresa considere las motivaciones de cada generación.
- Es importante construir una oferta de valor como marca empleadora que ofrezca: planes de crecimiento claros y alcanzables, dar peso y valor genuino a la flexibilidad, así como capacitación al equipo gerencial y directivo en temas de liderazgo funcional y efectivo.

Las empresas deben tener una estrategia clara y bien comunicada que permita sumar a todas las generaciones y entender su rol dentro de la compañía.

NEARSHORING:
el desafío del talento calificado

El nearshoring, o la relocalización geográfica de procesos comerciales o cadenas productivas en nuestro país, es uno de los fenómenos que más podrían impulsar a la economía mexicana en los próximos cinco años, aportando alrededor de un 2% al 3% del PIB, por lo que será un factor determinante para el mercado laboral, sobre todo en los sectores manufacturero y exportador.

Por esta razón el talento bien calificado y capacitado es esencial para las empresas en el momento económico que vive México. De hecho, al preguntar a los empleadores cuál es el principal desafío para sumarse a esta tendencia, 38% identificó la dificultad para encontrar talento calificado como su mayor obstáculo.

Principales desafíos sobre talento de las empresas para participar en el nearshoring

Dificultad para encontrar talento capacitado **38%**
Barreras lingüísticas y culturales **19%**
Programas de capacitación **10%**
No me impacta directamente **32%**
Otro **1%**

FABIO ZAPATA
Executive Director PageConsulting

- Para maximizar el impacto positivo del nearshoring en México, es crucial que el sector privado, público y educativo colaboren de manera conjunta. Esta cooperación garantizará que podamos contar con el talento necesario, con las competencias adecuadas, para satisfacer la creciente demanda de personal calificado y bilingüe.
- Es fundamental que todos los sectores actúen con rapidez y dedicación para optimizar los beneficios económicos y fortalecer nuestra competitividad en el mercado global.

Solo a través de un esfuerzo coordinado podremos asegurar un impacto duradero y positivo en la economía del país.

PERCEPCIÓN GENERACIONAL
sobre el ambiente laboral

La percepción sobre el ambiente laboral por parte del talento también se ve impactada por la cuestión generacional. El 40% considera que trabaja dentro de un buen clima laboral, sin embargo, el 19% percibe un mal ambiente en su trabajo. En este caso, las generaciones ***boomer*** y centennial tienen en común que son las más optimistas en este tema, mientras que la ***generación X*** y ***millennial*** dieron la mayor cantidad de respuestas negativas.

¿En qué consiste un buen ambiente laboral?

Para los ***boomers*** y ***centennials*** los factores más valorados son la comunicación clara y respetuosa con los líderes, así como el nivel de transparencia de la empresa. Para la ***generación X*** es muy importante el énfasis en el trabajo en equipo y la colaboración, también es prioritaria la comunicación clara y respetuosa con los líderes.

Los ***millennials*** consideran fundamental la flexibilidad y el equilibrio entre trabajo y vida personal.

Una tendencia en declive que observamos respecto a años anteriores es que entre más nos alejamos de lo que se vivió en la pandemia, las herramientas de salud mental han perdido relevancia para los empleadores. Hoy el 40% de las empresas no ofrece ninguna de estas herramientas y solo el 19% ofrece sesiones de terapia o asesoramiento psicológico.

Oferta de sesiones de terapia o asesoramiento psicológico para empleados en los últimos tres años

2022
24%

2023
20%

2024
19%

MONTSERRAT SOTO
Senior Executive Manager

- Cuando hablamos de ambiente laboral, es importante que tu empresa comprenda las necesidades y expectativas que tiene cada una de las generaciones. Esta visión te permitirá construir canales de comunicación adecuados, generar conexiones de confianza y alto valor con los colaboradores para alinear conceptos como “flexibilidad” y “equilibrio vida-trabajo”.
- Es fundamental que el equipo de liderazgo se involucre en la construcción de una cultura alineada al propósito de la organización.

Analizar una propuesta de valor para el empleado, desde un ángulo multigeneracional, permitirá que las empresas construyan un buen ambiente laboral para todos.

DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN:

¿prioridad en desarrollo?

La diversidad en el lugar de trabajo es un tema que abarca las expectativas de todas las generaciones. Para las empresas, no solo es una cuestión de equidad, sino también una estrategia clave para fomentar la innovación y competitividad.

Las áreas de recursos humanos tienen el reto de implementar políticas inclusivas y programas de capacitación que aborden las necesidades de cada generación, en temas como: edadismo, género, discapacidad, etnia, flexibilidad laboral, diversidad familiar, identidad de género, orientación sexual y neurodiversidad, considerando que la diversidad es un tema amplio que abarca diferentes áreas y perspectivas.

Top 3 políticas DEI que implementan los empleadores.

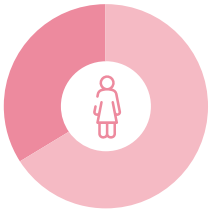
48% **Políticas de contratación** o promoción con igualdad de oportunidades

30% **Eventos internos** y actividades culturales

22% Comités internos para **promover un ambiente igualitario**

La igualdad de oportunidades sigue siendo una cuestión crítica para el mercado laboral mexicano. Si bien el 47% de nuestros encuestados considera que su empresa está comprometida con este aspecto y tiene políticas claras para garantizarlo, el 43% opina lo contrario, pues perciben favoritismo hacia otros compañeros o bien, observan que otras empresas tienen políticas más sólidas y prácticas más inclusivas.

¿Cómo perciben los colaboradores las oportunidades de crecimiento?



35% **Sí** tienen oportunidades

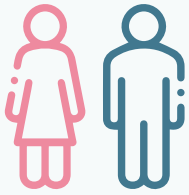
65% **No** tienen oportunidades

40% **Sí** tienen oportunidades

60% **No** tienen oportunidades

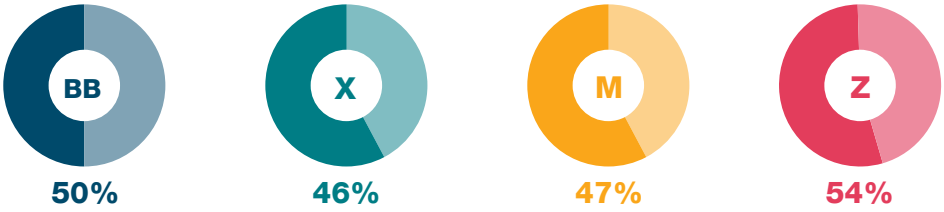
54%
de las empresas cuenta con políticas y programas para promover la diversidad, equidad e inclusión en el lugar de trabajo.

Solo **38%** de las mujeres considera que su empresa tiene en cuenta la igualdad de oportunidades, frente al **51%** de los hombres.*



*El 11% restante no está seguro.

Percepción de igualdad de oportunidades por generación.



Los más pesimistas respecto a la igualdad de oportunidades en sus empresas hoy en día son las ***generaciones X*** y ***millennials***.

50% de los ***boomers*** considera que otras empresas tienen mejores políticas de diversidad, equidad e inclusión que la suya.

30% de los empleadores aún no han implementado políticas de diversidad, equidad e inclusión y un 16% se encuentra desarrollándolas.

Para todas las generaciones el papel de los líderes es esencial en la promoción de equidad salarial y de oportunidades.

¿Cómo puede un líder promover la equidad salarial y de oportunidades?

50%

Establecer **políticas transparentes y justas** de compensación y promoción

30%

Abogar por la **igualdad de oportunidades** y eliminar sesgos en el proceso de toma de decisiones.

20%

Comprometerse activamente con la **diversidad y la inclusión** en todas las áreas de la empresa.

JORGE GUERRERO

Senior Director

- Promover la Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) no es solo una cuestión de cumplimiento, sino una estrategia clave para el éxito organizacional. Reconocer y valorar las diferencias de cada generación en el entorno laboral no solo enriquece la cultura empresarial, sino que impulsa la innovación, productividad y retención de talento. Las políticas de DEI van más allá de crear un ambiente equitativo; contribuyen directamente al bienestar de los empleados y fortalecen la competitividad de la empresa.
- Las nuevas generaciones buscan organizaciones donde la equidad no sea solo un concepto en papel, sino una práctica diaria. DEI ya no es un concepto, aunque todavía está en desarrollo, se ha convertido en un factor crucial para atraer y mantener talento.

Las empresas que integran la diversidad y la equidad como pilares fundamentales están mejor preparadas para comprender las expectativas del talento .

MONTSERRAT SOTO

Senior Executive Manager

- Promover programas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) dentro de las organizaciones ayuda a tener empresas más flexibles, adaptables a un entorno cambiante y a las expectativas del talento diverso.
- En temas de género, es importante considerar programas de desarrollo orientados al talento femenino en todos los niveles de la organización. Las alianzas con universidades y programas de semillero de talento es igual de relevante que tener programas de liderazgo femenino.

Además de estrategias de atracción, implementar programas de mentoría, desarrollo de habilidades y diseño de planes de carrera son algunas buenas prácticas que pueden ser fundamentales en la retención del talento.

EL DESAFÍO MULTIGENERACIONAL:
CLAVES PARA GESTIONAR EL TALENTO

Una de cada tres empresas aún no cuenta con prácticas, programas o estrategias específicas para abordar la inclusión de distintas generaciones en el lugar de trabajo.

¿Cómo lograr una cultura inclusiva que integre las expectativas de ***baby boomers***, ***generación X***, ***millennials*** y ***centennials***?

Comprender sus características y motivaciones en el mercado laboral, te permitirá integrar y gestionar la diversidad generacional en tu empresa.

BB	• Muestran mayor inclinación hacia la modalidad presencial de tiempo completo. • **¿Qué los atrae?** Paquete con prestaciones superiores a la ley. • **Principal razón de renuncia:** liderazgo. • **Lo que más valoran en un líder:** Objetivos claros y comunicación efectiva.	**El 50% considera que otras empresas tienen mejores políticas DE&I que la suya.**
X	• **Es la generación con mayor presencia en la oficina.** • **¿Qué los atrae**? Prestaciones y crecimiento profesional. • **Principal razón de renuncia:** liderazgo. • **Lo que más valoran en un líder**: Comunicación clara y objetivos alcanzables.	**Se distingue como la más activa en la búsqueda de nuevas oportunidades laborales.**
M	• Prefieren trabajo híbrido, aunque actualmente el 45% está en oficina de tiempo completo. • **¿Qué los atrae?** Plan de carrera prestaciones y políticas flexibles. • **Principal razón de renuncia:** Insatisfacción de salario. • **Lo que más valoran en un líder:** Comunicación, metas claras y empatía.	**Consideran fundamental la flexibilidad y el equilibrio entre trabajo y vida personal.**
Z	• Trabajo remoto de tiempo completo es la modalidad más popular para esta generación. • **¿Qué los atrae?** Crecimiento profesional, prestaciones y políticas flexibles. • **Principal razón de renuncia:** Insatisfacción de salario. • **Lo que más valoran en un líder:** Comunicación efectiva y empática.	**Un mal liderazgo los llevaría a renunciar.**

Un lugar en común. **Todas las generaciones:**

- **Muestran disposición a adaptarse a una nueva ubicación** o cambiar de industria si esto les ofrece una mejora salarial, capacitación o crecimiento profesional.
- Coinciden en que la cualidad **más valorada en un líder** es que tenga una c**omunicación clara y efectiva.**
- Opinan que el papel de los **líderes** es esencial en la **promoción de equidad salarial y de oportunidades.**
- **Consideran el salario como factor principal de retención**, sin embargo, factores como la motivación y el reconocimiento son determinantes. Para las ***generaciones X*** y ***millennial***, el potencial de **crecimiento profesional** y un plan de carrera son aspectos aún más valorados, frente a los ***centennials***, que prefieren **incentivos** y oportunidades para trabajar en lugares diferentes.

En este escenario dinámico y desafiante, contar con la asesoría y el acompañamiento de expertos es una herramienta estratégica fundamental para las empresas. La consultoría especializada en la gestión de talento puede ofrecer soluciones personalizadas y adaptadas a las necesidades específicas de cada organización. Además, para tomar decisiones informadas y competitivas, es crucial disponer de datos actualizados sobre las tablas salariales. A continuación, proporcionamos información detallada por industria y posición, lo que permite a las empresas atraer y retener al mejor talento, alineando las expectativas de las distintas generaciones con las oportunidades laborales.

Page Executive

Reclutamiento especializado en
ALTA DIRECCIÓN Y BOARD MEMBERS.

Page Executive es la marca especializada en reclutamiento y selección de ejecutivos de PageGroup. La división de executive search provee servicios de atracción, gestión y evaluación de talento de alto nivel en 7 países de América Latina, adaptándose a las necesidades de cada cliente. También gestiona la búsqueda de miembros de juntas directivas.

METODOLOGÍA

Este estudio de remuneración se basa en datos recopilados de más de **95,000 profesionales** en diversos campos durante el último año, así como en información obtenida de nuestra red de contactos y clientes, que incluye empresas de todos los tamaños y de alcance nacional e internacional. A continuación, destacamos las principales características del informe:

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

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

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

COMPARATIVO DE BENEFICIOS

Hoy en día, una estrategia de compensación efectiva es esencial para cualquier organización. No se limita solo al salario, sino que debe considerar beneficios extra-salariales que devienen de factores como los diferentes niveles dentro de la empresa, la demografía de los empleados, el equilibrio entre vida laboral y personal, y la motivación de los colaboradores.

Una estrategia bien definida ofrece claros beneficios, como una mejor retención del talento y mayor compromiso, lo cual contribuye al logro de los objetivos empresariales.

Para ayudar a tener claridad de esto, hemos preparado una tabla general de beneficios para las Altas Direcciones, que servirá como herramienta para comparar con las prácticas de mercado.

MÉXICO	ALTAS DIRECCIONES
Bonos e Incentivos*	25 - 35%
Automóvil	$800,000 a $2,000,000 MXN
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 22
Prima Vacacional**	25% - 100%
Días de Aguinaldo	30 - 45
Pago de Maestrías / Diplomados	☑
Días libres por maternidad	Tope de ley
Días libres por paternidad	Tope de ley
Incentivos a largo plazo/ Plan de acciones	☑

*Sueldo porcentaje
*En algunas posiciones tienden a ser mayor a 22 días.

GENERAL

Posición	Rangos Salariales		
	<50 M Facturación Anual	50 - 150 M USD Facturación Anual	150 - 250 M Facturación Anual
CEO	235-300	290-400	400-570
CIO	220-250	230-350	315-400
CHRO	210- 230	230- 260	260- 290
CMO	190-230	250-300	300-460
CFO	170-210	230-270	270-420
Head Legal	170-210	210-260	260-315

INVESTMENT BANKING & PRIVATE EQUITY

Posición	Rangos Salariales		
	< 50 M USD	150-250 M USD	Bonus%
Managing Director (11 a +14 años)	465	516	200+
Executive Director/Director (9 a 11 años)	350	416	150+
Associate Director (7 a 9 años)	215	250	100+

INDUSTRY & MANUFACTURING

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

HEALTHCARE & LIFE SCIENCES / MEDICAL DEVICES

Posición	Rangos Salariales		
	<50 M Facturación Anual	50 - 150 M USD Facturación Anual	150 - 250 M Facturación Anual
Gerente General	160-280	275-410	380-510
Dirección - Gerencia de Unidad de Negocio	N/A	175-220	225-310

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

HEALTHCARE & LIFE SCIENCES / INDUSTRIA FARMACÉUTICA

Posición	Rangos Salariales		
	<50 M Facturación Anual	50 - 150 M USD Facturación Anual	150 - 250 M Facturación Anual
Gerente General	200-370	280-450	350-550
Dirección de Unidad de Negocio	N/A	220-310	245-335
Dirección de Acceso a Mercados	N/A	200-305	235-360
Dirección Médica	N/A	225-295	280-385
Dirección de Asuntos Regulatorios	N/A	N/A	180-295

AUTOMOTIVE

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

FOOD & BEVERAGES

Posición	Rangos Salariales		
	<50 M Facturación Anual	50 - 150 M USD Facturación Anual	150 - 250 M Facturación Anual
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
VP de Marketing / CMO	190-230	250-300	300-460
Director de Manufactura	180-230	200-300	300-350

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

Michael Page | Page Personnel

Reclutamiento especializado desde posiciones de
MANDOS MEDIOS A DIRECCIONES.

Michael Page brinda servicios de reclutamiento especializado para profesionales de gerencias senior a direcciones, junto con posiciones técnicas altamente especializadas.

Page Personnel provee servicios de reclutamiento para profesionales brindando un servicio de contratación para mandos intermedios a gerencias junior.

METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

El Estudio de Remuneración se basa en entrevistas realizadas en el último año a miles de profesionales y en información recopilada de nuestra amplia red de contactos y clientes de empresas de diversos tamaños, tanto nacionales como internacionales.

Los sueldos se expresan en miles de pesos mexicanos y no incluyen remuneración variable, opciones sobre acciones u otros beneficios. Los rangos salariales pueden variar según la experiencia y los conocimientos técnicos del individuo.

El estudio presenta las posiciones más demandadas y recientes. Si buscas información sobre un puesto específico no incluido en este documento, contáctanos a través de tu contacto habitual, enviando un mensaje a:

servicioaclientes@michaelpage.com.mx

o visitando nuestra sección de contacto en nuestros sitios web.

La remuneración mencionada se refiere al sueldo mensual bruto y representa un promedio del mercado laboral, con variaciones posibles según el tamaño de la empresa.

LOCALIZACIÓN POR REGIÓN

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

ZONA CENTRO/SUR

Ciudad de México, Estado de México y Sur de México.

ZONA NORTE

Nuevo León, Coahuila, Tamaulipas, Durango, Zacatecas, Chihuahua, Sonora y San Luis Potosí.

ZONA OCCIDENTE- BAJÍO

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

ZONA NOROESTE

Baja California y demás ciudades fronterizas cuyas compañías tengan sus nóminas dolarizadas.

COMPARATIVO DE BENEFICIOS

La compensación en una organización abarca más que lo monetario; incluye factores como la educación, experiencia, habilidades interpersonales y la diversidad demográfica de la fuerza laboral. Un aspecto clave es la consideración del entorno multigeneracional, adaptando beneficios y comunicación a las necesidades de diferentes posiciones.

El salario emocional, que incorpora flexibilidad laboral, empatía y bienestar mental, también es fundamental. Una estrategia bien definida en este ámbito mejora la retención del talento y el compromiso de los empleados, favoreciendo los objetivos organizacionales.

Este estudio presenta un análisis comparativo de beneficios desde posiciones junior hasta direcciones, ayudando a los clientes a evaluar sus prácticas en relación con las tendencias del mercado y a integrar las necesidades de un entorno laboral multigeneracional.

	POSICIONES JUNIOR	GERENCIAS MEDIAS	GERENCIAS SENIOR	ALTAS DIRECCIONES
Bonos e Incentivos*	-	20%	20% - 30%	25% - 35%
Automóvil	-	$280,000	$400,000	$600,000
Vales de Gasolina	-	Tope de ley	Tope de ley	Tope de ley
Vales de Despensa	Tope de ley	Tope de ley	Tope de ley	Tope de ley
SGM Mayores	☑	☑	☑	☑
SGM Menores	-	☑	☑	☑
Seguro de Vida		☑	☑	☑
Fondo de Pensión	-	-	-	☑
Fondo de Ahorro	Tope de ley	Tope de ley	Tope de ley	Tope de ley
Días de Vacaciones	12 a 20 días	12 a 20 días	15 a 22 días	15 a 22 días
Prima Vacacional*	25%	25%-100%	25% - 100%	25% - 100%
Días de Aguinaldo	15, 30	30	30	30
Pago de Maestrías / Diplomados	-	-	-	☑
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

AGROINDUSTRIA

POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Director General
- Director de Operaciones
- Director Comercial
- Director de Finanzas
- Gerente de Producción
- Contrallor

HABILIDADES TÉCNICAS

- Conocimiento en agricultura de precisión
- Biotecnología y genética
- Gestión de recursos naturales y sostenibilidad
- Normativas y políticas agrícolas

HABILIDADES SOFT

Liderazgo

Comunicación efectiva

Capacidad analítica

Adaptación al cambio

INCREMENTO SALARIAL POR INDUSTRIA

20 - 25%

General

AGROINDUSTRIA

Posición		Nacional	
		Min.	Máx.
✪	Director General	190K	350K
✪	Director Comercial	150K	190K
✪	Director de Operaciones	130K	200K
✪	Director Agrícola	100K	150K
	Director de Recursos Humanos	100K	130K
✪	Gerente de Marketing	110K	150K
	Gerente de R&D	90K	110K
✪	Gerente de Producción	85K	100K
✪	Gerente Comercial	80K	130K
✪	Gerente de Empaque	80K	110K
✪	Gerente de Logística	70K	100K
✪	Gerente de Zona	70K	90K
✪	Supervisor de Operaciones	60K	80K
✪	Representante Técnico	40K	60K
✪	Representante Comercial	40K	60K

- Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las nuevas (✪) o más demandadas (✪), 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.

BANCA Y SERVICIOS FINANCIEROS

POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Director General
- Director de Operaciones
- Director Comercial
- Director de Finanzas
- Gerente de Producción
- Contralor

HABILIDADES TÉCNICAS

- Estrategias de BD
- Pensamiento analítico
- Project Management

HABILIDADES SOFT

- Negociación
- Resiliencia
- Enfoque a la operación
- Visión estratégica
- Visión integral
- Multiculturalidad

INCREMENTO SALARIAL POR INDUSTRIA

25% Fondos de inversión

30% Banca internacional

25% Arrendamiento

BANCA Y SERVICIOS FINANCIEROS

Posición		Nacional		Norte	
		Min.	Máx.	Min.	Máx.
✪	Director de Producto	160K	200K	150K	200K
✪	Director de Finanzas	160K	200K	140K	200K
	Director de Crédito	150K	200K	120K	180K
	Director Comercial de Arrendamiento	120K	160K	120K	150K
	Director de Operaciones	110K	150K	100K	160K
	Tesorero	120K	180K	N/A	N/A
✪	VP Compliance	110K	130K	N/A	N/A
	Gerente de Gestión de Activos*	100K	120K	100K	130K
✪	Gerente de Crédito	90K	110K	90K	120K
✪	Money Manager*	75K	180K	N/A	N/A
	Gerente de Compliance	75K	100K	90K	120K
✪	Gerencia Comercial Arrendamiento	75K	90K	N/A	N/A
✪	CIB Asociado/Analista*	70K	100K	N/A	N/A
✪	Contador General	70K	85K	N/A	N/A

- Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las nuevas (✪) o más demandadas (✪), 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.

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

INGENIERÍA Y MANUFACTURA

POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- NPI Manager
- Plant Manager
- Maintenance Manager
- EHS Manager
- R&D Manager
- Automation Engineer
- Product Engineer / NPI Engineer
- Ingeniero de R&D

HABILIDADES TÉCNICAS

- Adopción de herramientas de IA
- Eficiencia operativa
- TPM y WCM
- Enfoque en sustentabilidad
- Process Safety
- Smart Factory / Industria 4.0
- VA / VE, Design Software

HABILIDADES SOFT

Liderazgo

Desarrollo de equipos

Enfoque a la operación

Visión estratégica

Gestión de proyectos

Innovación

INCREMENTO SALARIAL POR INDUSTRIA

5 - 10%

General

INGENIERÍA Y MANUFACTURA

Posición	Centro/Sur		Norte		Occidente/Bajío		Noroeste* USD anuales	
	Min.	Máx.	Min.	Máx.	Min.	Máx.	Min.	Máx.
Gerente de Planta	140K	230K	160K	250K	150K	240K	120K USD	180K USD
Gerente de Operaciones	100K	180K	120K	180K	110K	180K	105K USD	140K USD
Gerente de Ingeniería	90K	150K	110K	160K	95K	150K	95K USD	130K USD
Gerente de Calidad	90K	140K	100K	150K	90K	150K	90K USD	120K USD
Gerente de Mejora Continua	90K	130K	100K	130K	90K	110K	85K USD	115K USD
Gerente de Mantenimiento	90K	130K	100K	150K	90K	140K	90K USD	120K USD
Gerente de Nuevos Productos	80K	130K	90K	130K	90K	130K	80K USD	110K USD
Gerente de Producción	70K	130K	90K	140K	80K	125K	80K USD	115K USD
Gerente de Investigación y Desarrollo	70K	130K	90K	140K	70K	130K	90K USD	115K USD
Gerente de EHS	70K	130K	90K	140K	90K	140K	80K USD	110K USD
Project/Program Manager	70K	120K	90K	130K	60K	120K	70K USD	100K USD

Posición	Centro/Sur		Norte		Occidente/Bajío		Noroeste Pesos mexicanos diarios	
	Min.	Máx.	Min.	Máx.	Min.	Máx.	Min.	Máx.
SDE/SQE - Supplier Development/Quality Engineer	45K	60K	40K	60K	45K	65K	1,800	2,700
Supervisor de Mantenimiento	45K	60K	55K	65K	55K	65K	1,700	2,800
Supervisor de Calidad	45K	60K	55K	70K	50K	70K	2,000	3,000
Jefe de R&D	45K	65K	55K	75K	40K	70K	2,000	3,000
Ingeniero de Nuevos Productos / Ingeniero de Producto	40K	60K	40K	60K	45K	60K	2,000	2,800
Ingeniero de Diseño	40K	60K	45K	65K	45K	70K	1,800	2,700
Ingeniero de Automatización	35K	70K	55K	75K	30K	60K	1,800	2,800
Ingeniero de Mantenimiento	35K	50K	40K	50K	40K	55K	1,700	2,400
Ingeniero de Calidad	35K	50K	45K	60K	35K	50K	1,800	3,000
Ingeniero de Manufactura/Procesos	35K	60K	55K	70K	35K	60K	1,800	2,800
Supervisor de EHS	35K	60K	40K	65K	35K	60K	1,700	2,700
Supervisor de Producción	35K	60K	50K	70K	30K	50K	1,700	2,700
Ingeniero R&D	30K	50K	35K	55K	35K	55K	1,800	2,700

- Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las nuevas ( ) o más demandadas ( ), 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.

** Baja California y demás ciudades fronterizas cuyas compañías tengan sus nóminas dolarizadas.*

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

FINANZAS

POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Contralor de Planta
- Gerente de Contabilidad
- Gerente de Finanzas
- Contador General Bilingüe

HABILIDADES TÉCNICAS

- Conocimientos en reglas contables internacionales
- Inglés avanzado
- Participación en implementación de sistemas (ERPs)
- Conocimiento y relación con comercio exterior
- Dominio de principios contables, preparación de estados financieros, capacidad para realizar conciliaciones bancarias

HABILIDADES SOFT

Desarrollo de equipos

Enfoque a la operación

Adaptación al cambio

Capacidad analítica

Comunicación

INCREMENTO SALARIAL POR INDUSTRIA

10 - 15%

General

FINANZAS

Posición	Centro/Sur		Norte		Occidente/Bajío		Noroeste* USD anuales	
	Min.	Máx.	Min.	Máx.	Min.	Máx.	Min.	Máx.
Director SSC	180K	240K	180K	250K	180K	240K	130K USD	170K USD
Director de Impuestos	160K	220K	160K	200K	140K	180K	N/A	N/A
Director de Planeación Financiera	150K	210K	150K	200K	130K	190K	N/A	N/A
Director de Finanzas	120K	240K	150K	200K	150K	220K	120K USD	200K USD
Contralor Corporativo	100K	180K	120K	150K	130K	180K	N/A	N/A
M&A	100K	180K	N/A	N/A	100K	160K	N/A	N/A
Contralor de Planta	100K	160K	120K	160K	110K	170K	110K USD	160K USD
Gerente de Finanzas Comerciales	100K	130K	100K	130K	100K	130K	N/A	N/A
Gerente de Finanzas	80K	140K	120K	150K	90K	130K	90K USD	120K USD
Gerente de Impuestos	80K	140K	90K	130K	80K	130K	80K USD	110K USD
Gerente de Auditoría	80K	120K	90K	120K	70K	90K	70K USD	110K USD
Gerente de Tesorería	80K	120K	100K	150K	80K	100K	75K USD	110K USD
Gerente de Contabilidad	80K	110K	90K	120K	70K	100K	70K USD	100K USD
Gerente de Costos	80K	100K	90K	130K	70K	100K	80K USD	110K USD
Gerente R2R	80K	110K	80K	110K	90K	110K	N/A	N/A
Gerente O2C	80K	100K	75K	100K	80K	90K	N/A	N/A
Gerente P2P	80K	100K	75K	100K	80K	90K	N/A	N/A
Gerente de Planeación Financiera	70K	130K	120K	170K	110K	150K	90K USD	120K USD
Contador de Costos Senior	60K	80K	75K	100K	60K	90K	40K USD	65K USD

Posición	Centro/Sur		Norte		Occidente/Bajío		Noroeste* USD anuales	
	Min.	Máx.	Min.	Máx.	Min.	Máx.	Min.	Máx.
Jefe de Contabilidad	50K	60K	55K	65K	45K	55K	2200	3000
Contralor Junior	50K	65K	55K	65K	50K	60K	2500	3800
Contador General Bilingüe	45K	55K	50K	60K	40K	50K	1800	3300
Contador de Costos	45K	55K	50K	65K	50K	65K	2000	3500
Analista FP&A	45K	55K	50K	65K	45K	60K	1500	2000
Supervisor Crédito y Cobranza	40K	45K	40K	50K	35K	45K	2000	2800
Supervisor Cuentas por Pagar	40K	45K	40K	50K	35K	45K	2000	2800
Supervisor Tesoreria	40K	45K	40K	50K	35K	45K	2000	2800
Analista de Impuestos	35K	45K	40K	55K	35K	40K	1300	2300
Tesorero	35K	45K	35K	45K	35K	40K	1500	2000
Analista Cuentas por Pagar	30K	35K	30K	35K	30K	35K	1300	2000
Analista Cuentas por Cobrar	30K	35K	30K	35K	30K	35K	1300	2000
Analista Contable (Bilingüe)	30K	35K	30K	35K	25K	35K	1200	2000

- Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las nuevas ( ) o más demandadas ( ), 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.

** Baja California y demás ciudades fronterizas cuyas compañías tengan sus nóminas dolarizadas.*

- 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.
- 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

- Director - Gerente de Investigación y Desarrollo
- Director de Asuntos Regulatorios
- Gerente de Asuntos Regulatorios
- Médico de Enlace Científico - MSL

HABILIDADES TÉCNICAS

- Experiencia en el sector
- Inglés avanzado
- Experiencia con Cofepris
- *Compliance*

HABILIDADES SOFT

Drive

Comunicación

Proactividad

Stakeholder management

INCREMENTO SALARIAL POR INDUSTRIA

10%
DM

15%
Farma

MD			
	Posición	Nacional	
		Min.	Máx.
	Gerente General	220K	350K
	Director - Gerente de Unidad de Negocio	120K	250K
✪	Director de Asuntos Regulatorios	120K	200K
✪	Gerente de Nuevos Negocios	100K	180K
✪	Director - Gerente Comercial	110K	220K
✪	Director - Gerente de Mercadeo	110K	200K
✪	Director - Gerente Médico	110K	200K
	Gerente de Distribuidores	75K	120K
	Gerente de Educación	65K	120K
✪	Gerente de Asuntos Regulatorios	65K	150K
✪	Gerente de Producto	57K	125K
	Gerente de Inteligencia de Negocios	55K	110K
	Gerente de Servicio	55K	90K
✪	Gerente de Distrito o Región (local)	45K	90K
✪	Gerente de Cuenta	35K	70K
✪	Especialista de Asuntos Regulatorios	35K	55K
✪	Especialista de Producto / Especialista Clínico	35K	50K
	Asistente Técnico	35K	45K
✪	Responsable Sanitario	32K	55K
	Analista de Mercadeo	30K	42K
✪	Representante de Ventas	28K	50K

CLÍNICO HOSPITALARIO			
	Posición	Nacional	
		Min.	Máx.
	Director de Hospital	150K	250K
✪	Director Médico	120K	180K
	Gerente de Laboratorio / Patología Clínica	55K	110K
✪	Médico Cardiólogo	18K	25K
✪	Médico Radiólogo	18K	25K
	Enfermera	14K	22K
✪	Audioprotesistas	13K	20K
	Optometrista	13K	20K

SALUD Y NUTRICIÓN ANIMAL			
	Posición	Nacional	
		Min.	Máx.
	Gerente de Cuentas Clave	90K	130K
✪	Gerente de Ventas	65K	110K
✪	Gerente Técnico Comercial Animales Compañía	55K	110K
✪	Especialista de Asuntos Regulatorios	50K	80K
✪	Gerente Técnico Comercial Porcinos	45K	90K

- Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las nuevas (✪) o más demandadas (✪), 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.

	PHARMA		
	Posición	Nacional	
		Min.	Máx.
	Gerente General	250K	380K
	Director - Gerente de Unidad de Negocio	150K	210K
✪	Director de Desarrollo de Nuevos Negocios	140K	200K
✪	Director Médico	130K	200K
	Director - Gerente de Acceso a Mercados	120K	210K
	Director - Gerente de Asuntos Públicos	100K	180K
✪	Director - Gerente de Excelencia Comercial	90K	150K
✪	Director - Gerente Comercial	90K	190K
✪	Director - Gerente de Mercadeo	90K	150K
✪	Gerente de Desarrollo de Negocios	90K	140K
	Gerente de Línea - Franquicia	90K	120K
✪	Director - Gerente de Asuntos Regulatorios	85K	130K
✪	Gerente de Producto	80K	95K
	Gerente de Economía de la Salud y Precios	80K	100K
✪	Gerente Médico	80K	130K
✪	Director - Gerente de Investigación y Desarrollo	75K	90K
	Gerente de Programa de Pacientes	70K	90K
	KAM Acceso	70K	90K
✪	Médico de Enlace Científico - MSL	70K	100K
	Gerente de Educación	70K	85K
	Gerente de Aseguramiento de la Calidad	65K	90K
	Dirección Técnica y de Calidad	60K	110K
	Gerente de Promoción y Ventas	60K	85K
	Gerente de Propuesta de Valor	60K	80K
	Gerente de Distrito - Gerencia Regional	60K	75K
✪	KAM Consumo	55K	80K
	KAM Comercial e Institucional	55K	70K
	Especialista de Asuntos Regulatorios	45K	65K
	Representante de Promoción - Visita Médica	45K	70K
	Coordinador de Asuntos Médicos	40K	70K
✪	Responsable Sanitario	25K	55K

- Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las nuevas (✪) o más demandadas (✪), 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.

RECURSOS HUMANOS

POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Gerente de Relaciones Laborales
- Gerente de Desarrollo Organizacional
- Supervisor de Recursos Humanos

HABILIDADES TÉCNICAS

- Dominio de inglés
- Conocimiento en reformas laborales
- Conocimiento en sistemas de RH
- Fuerte habilidad en Nómina

HABILIDADES SOFT

Business Partner

Estratégico

Orientación a los datos

Proactividad

Visión de negocio

Posición		Centro/Sur		Norte		Occidente/Bajío		Noroeste* USD anuales	
		Min.	Máx.	Min.	Máx.	Min.	Máx.	Min.	Máx.
	Gerente Senior de Recursos Humanos	125K	180K	130K	180K	120K	180K	120K USD	180K USD
	Gerente Senior de Adquisición de Talento	120K	180K	100K	140K	100K	140K	N/A	N/A
✪	Gerente de Adquisición de Talento	90K	130K	80K	120K	80K	120K	75K USD	110K USD
	Gerente de Desarrollo Organizacional	85K	120K	80K	100K	70K	100K	85K USD	120K USD
	Gerente de Compensaciones y Beneficios	85K	140K	N/A	N/A	90K	120K	N/A	N/A
✪	HRBP	80K	130K	80K	110K	80K	120K	80K USD	105K USD
✪	Gerente de Recursos Humanos	80K	125K	100K	140K	90K	140K	95K USD	140K USD
✪	Gerente de Seguridad e Higiene	80K	120K	120K	140K	100K	130K	75K USD	110K USD
✪	Gerente de Relaciones Laborales	60K	120K	90K	130K	80K	120K	70K USD	110K USD

Posición		Centro/Sur		Norte		Occidente/Bajío		Noroeste Pesos mexicanos diarios	
		Min.	Máx.	Min.	Máx.	Min.	Máx.	Min.	Máx.
	Jefe de Compensación y Beneficios	50K	60K	55K	65K	45K	60K	N/A	N/A
✪	Jefe de Relaciones Laborales	50K	60K	45K	65K	45K	60K	2000	2700
✪	Jefe de Atracción de Talento	50K	65K	55K	65K	45K	60K	1300	2500
✪	Jefe de Nóminas	50K	70K	55K	75K	50K	70K	1000	2200
✪	Jefe de Recursos Humanos	45K	60K	25K	45K	40K	60K	2000	3000
	Coordinador de Nóminas	45K	55K	50K	60K	50K	70K	1700	2700
✪	Supervisor de Recursos Humanos	45K	55K	35K	65K	35K	45K	1700	2700
	Jefe de Capacitación	45K	60K	45K	60K	45K	60K	1800	2500
	HRBP Junior	40K	60K	45K	65K	45K	65K	1700	2500
	Coordinador de Seguridad e Higiene	40K	60K	35K	60K	35K	45K	1700	2700
✪	Coordinador de Relaciones Laborales	40K	55K	30K	45K	35K	45K	1300	2500
	Coordinador de Compensaciones y Beneficios	40K	50K	30K	45K	35K	40K	N/A	N/A
✪	Coordinador de Reclutamiento	40K	50K	25K	40K	35K	45K	1300	2000
	Coordinador de Capacitación	35K	45K	30K	45K	25K	35K	1800	2500
✪	Coordinador de Recursos Humanos	30K	45K	25K	45K	30K	40K	2000	2700

- Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las nuevas (✪) o más demandadas (✪), 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.
** Baja California y demás ciudades fronterizas cuyas compañías tengan sus nóminas dolarizadas.*

- 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.
- En la región noroeste del país, es importante considerar que algunas posiciones especializadas en una sola área, por ejemplo: Relaciones laborales, Desarrollo organizacional, Reclutamiento, etc; es poco común encontrar perfiles con tal experiencia.

SEGUROS

POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Director Técnico - Autos
- Subdirector de Placement - Daños
- Gerente de Suscripción - Autos
- Director Comercial - Tradicional
- Subdirector de Siniestros - Autos

HABILIDADES TÉCNICAS

- Data Analytics
- Evaluación de riesgos
- Análisis estadístico
- Conocimiento en la legislación / regulador

HABILIDADES SOFT

Adaptación al cambio

Análisis numérico

Orientación a los datos

Negociación

INCREMENTO SALARIAL POR INDUSTRIA

20 - 35%

General

	Posición	Nacional	
		Min.	Máx.
	Director de Operaciones	180K	250K
	Director de Finanzas	180K	250K
	Director de TI	180K	240K
✪	Director Técnico - Autos	180K	230K
✪	Director Técnico - Personas	180K	230K
✪	Director de Siniestros	160K	200K
✪	Director Comercial - Tradicional	150K	220K
✪	Subdirector Técnico- Autos	95K	135K
	Subdirector de Siniestros - Autos	90K	125K
✪	Subdirector de Placement - Daños	80K	125K
✪	Gerente de Finanzas	58K	78K
	Gerente de Riesgos	55K	70K
✪	Gerente de Suscripción - Autos	50K	75K
	Gerente de Placement - Daños	50K	65K

- Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las nuevas (✪) o más demandadas (✪), 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.

LEGAL

POSICIONES MÁS DEMANDADAS

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

HABILIDADES TÉCNICAS

- Inglés avanzado

HABILIDADES SOFT

Comunicación

Business Partner

Estratégico

LEGAL

COMPAÑÍAS*					
	Posición	Centro/Sur		Norte	
		Min.	Máx.	Min.	Máx.
✪	Director Jurídico México	140K	260K	120K	200K
✪	Gerente de Legal y Compliance	90K	140K	100K	140K
✪	Abogado Energético	80K	130K	80K	130K
✪	Abogado Corporativo Senior	80K	120K	70K	95K
✪	Gerente de Contratros	75K	110K	75K	110K
✪	Gerente de Contratos y Riesgos	70K	120K	70K	120K
✪	Abogado Laboralista	60K	85K	40K	60K
	Abogado Inmobiliario	60K	85K	55K	85K
✪	Abogado Corporativo Junior	40K	60K	40K	60K

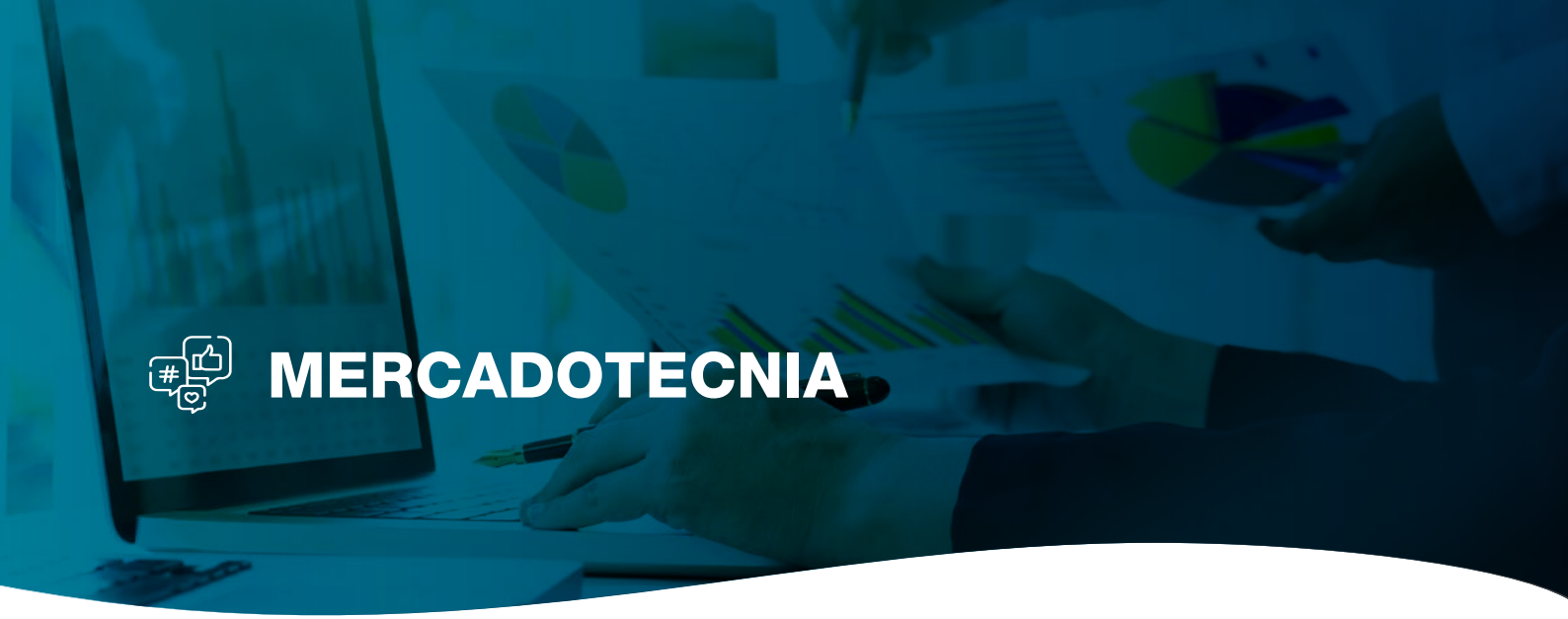
** Es de suma importancia contemplar la amplitud que abarcan las distintas posiciones, especialmente al referirnos a posiciones legales, dado que estas pueden presentar variaciones en concordancia con la estructura organizacional.*

DESPACHOS					
	Posición	Centro/Sur/Occidente**		Norte	
		Min.	Máx.	Min.	Máx.
	Partner	140K	200K	140K	200K
✪	Abogado Corporativo Transaccional Senior	90K	140K	90K	140K
✪	Abogado Bancario y Financiero Senior	90K	140K	90K	140K
✪	Abogado Fiscalista Senior	80K	130K	80K	130K
✪	Abogado Litigio Senior	80K	100K	80K	100K
✪	Abogado Corporativo Transaccional Junior	60K	85K	60K	85K
✪	Abogado Bancario y Financiero Junior	60K	80K	60K	80K
✪	Abogado Fiscalista Junior	50K	80K	50K	80K
✪	Abogado Litigio Junior	50K	70K	50K	70K

** 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 período equivalente a 3-4 meses de salario anual.*

*** Cifras presentadas están fundamentadas en posiciones de un entorno dolarizado de mercado, especificamente aplicable en las ciudades de: Tijuana, Mexicali y Nogales.*

- Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las nuevas (✪) o más demandadas (✪), 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.



MERCADOTECNIA

POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Gerente/Director de Mercadotecnia
- Grouper Marketing Manager
- Head of Customer Experience
- E-Commerce Manager

HABILIDADES TÉCNICAS

- Conocimiento técnico
- Conocimiento digital

HABILIDADES SOFT

Orientación al cliente

Orientación a datos

Desarrollo de equipos

Innovación

INCREMENTO SALARIAL POR INDUSTRIA

10%
Consumo

15%
E-Commerce

MERCADOTECNIA

MERCADOTECNIA DE CONSUMO

Posición	Centro/Sur		Norte*		Occidente/Bajío	
	Min.	Máx.	Min.	Máx.	Min.	Máx.
Director de Mercadotecnia	120K	220K	120K	220K	100K	180K
Gerente de Grupo de Marcas	110K	160K	110K	160K	110K	160K
Gerente de Revenue Management Senior	80K	150K	80K	150K	80K	150K
Gerente de Innovación Senior	80K	150K	80K	150K	80K	150K
Gerente Senior Consumer Insights	80K	140K	80K	140K	80K	140K
Gerente de Mercadotecnia Senior	75K	120K	75K	120K	75K	120K
Gerente Senior de Marca	70K	110K	70K	110K	70K	110K
Gerente Senior Customer Marketing	70K	110K	70K	110K	70K	110K
Gerente Senior Trade Marketing	70K	110K	70K	110K	70K	110K
Gerente de Medios Senior	70K	100K	70K	100K	70K	100K
Gerente Relaciones Públicas Senior	60K	90K	60K	90K	60K	90K
Gerente de Marca	55K	70K	55K	70K	55K	70K
Gerente de Mercadotecnia	50K	75K	50K	75K	50K	75K

MERCADOTECNIA INDUSTRIAL

Posición	Centro/Sur/Occidente		Norte	
	Min.	Máx.	Min.	Máx.
Director de Mercadotecnia	120K	200K	120K	200K
Gerente de Innovación	80K	120K	80K	120K
Gerente de Producto	80K	100K	80K	100K

DIGITAL - VENTAS & MERCADOTECNIA

Posición	Centro/Sur/Occidente		Norte	
	Min.	Máx.	Min.	Máx.
Director Marketing Digital	140K	250K	140K	250K
Gernete de Growth Marketing	80K	180K	80K	180K
Gerencia Marketing Digital	80K	140K	80K	140K
Gerente Experiencia Cliente	80K	140K	80K	140K
Gerente CRM	70K	100K	70K	100K
Gerente de Entretenimiento	70K	110K	70K	110K
Gerente de Paid Media	70K	110K	70K	110K
Gerente de Owned Media	70K	110K	70K	110K
Gerente de Proyectos de Marketing	60K	100K	60K	100K
Gerente de Lealtad	35K	60K	35K	60K
Gerente Social Media	30K	70K	30K	70K

E-COMMERCE

Posición	Centro/Sur/Occidente		Norte	
	Min.	Máx.	Min.	Máx.
Director de Comercio Electrónico	180K	300K	180K	300K
Gerente Senior Comercio Electrónico	120K	200K	120K	200K
Gerente Senior Operaciones	100K	200K	100K	200K
Gerente Senior Categoría/Comercial	80K	200K	80K	200K

- Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las nuevas ( ) o más demandadas ( ), 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.

PROPIEDAD Y CONSTRUCCIÓN

POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Gerente de Construcción
- Gerente de Preconstrucción
- Gerente de Diseño

HABILIDADES TÉCNICAS

- Project management
- Lean construction
- NEODATA
- Inglés avanzado
- BIM - Revit

HABILIDADES SOFT

Comunicación

Drive

Management

Trabajo en equipo

PROPIEDAD Y CONSTRUCCIÓN

Posición	Centro/Sur		Norte	
	Min.	Máx.	Min.	Máx.
Director de Construcción Proyectos Verticales	180K	250K	160K	240K
Director de Construcción Desarrollo Industrial	160K	220K	160K	250K
Director Comercial Inmobiliario	150K	250K	160K	240K
Director de Operaciones	150K	220K	160K	220K
Director de Proyectos Inmobiliarios	150K	220K	120K	200K
Gerente de Preconstrucción	120K	150K	100K	150K
Gerente de Portafolio	100K	170K	90K	160K
Desarrollo de Nuevos Negocios	90K	150K	80K	130K
Gerente de Diseño	90K	150K	90K	150K
Gerente de Construcción (Vertical & Industrial)	90K	140K	100K	150K
Gerente de Mantenimiento Inmobiliario	90K	140K	80K	120K
Gerente de Proyectos	80K	120K	80K	130K

Sectores de mayor demanda		Crecimiento
Desarrollo Inmobiliario Industrial - Derivado del Nearshoring	Todo el país	20%
Construcción de Infraestructura	Centro y sur de país	20%
Desarrollo Inmobiliario de High End	Baja California, Quintana Roo y Nayarit	15%

- Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las nuevas ( ) o más demandadas ( ), 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.

RETAIL

POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Director Expansión
- Director Regional Operaciones
- Gerente Regional de Operaciones
- Gerente Senior de Expansión
- Gerente Junior de Categoría (Hard Retail)

HABILIDADES TÉCNICAS

- Gestión de Proyectos
- Orientación a los datos
- Comunicación

HABILIDADES SOFT

Gestión del cambio

Visión estratégica

Capacidad analítica

INCREMENTO SALARIAL POR INDUSTRIA

10%
Fashion Retail
y Restaurantes

15%
Hard Retail
y Hospitalidad

RETAIL

	Posición	Centro/Sur		Norte		Occidente	
		Min.	Máx.	Min.	Máx.	Min.	Máx.
	Director Comercial (Hard Retail)	180K	500K	180K	500K	180K	500K
✪	Director Regional Operaciones (Hard Retail)	180K	400K	180K	400K	180K	400K
✪	Director Expansión (Hard Retail)	180K	350K	180K	350K	180K	350K
✪	Director de Marca (Moda)	150K	270K	150K	270K	150K	270K
	Director Comercial (Moda)	140K	250K	140K	250K	140K	250K
	Director Operaciones (Moda)	140K	250K	140K	250K	140K	250K
	Chef Corporativo (Restaurantes)	140K	200K	140K	200K	140K	200K
	Director de Operaciones (Restaurantes)	120K	200K	120K	200K	120K	200K
✪	Gerente Regional de Operaciones (Hard Retail)	100K	180K	100K	180K	100K	180K
	Gerente Senior Categoría (Hard Retail)	90K	160K	90K	160K	90K	160K
✪	Gerente Senior Expansión (Hard Retail)	80K	140K	80K	140K	80K	140K
	Gerente General (Hotelería)	70K	220K	70K	220K	70K	220K
✪	Chef Ejecutivo (Restaurantes)	70K	180K	70K	180K	70K	180K
	Director de Operaciones (Hotelería)	70K	140K	70K	140K	70K	140K
✪	Gerente Regional de Operaciones (Moda)	70K	120K	70K	120K	70K	120K
	Gerente Regional de Operaciones (Restaurantes)	70K	120K	70K	120K	70K	120K
✪	Director de Ventas y Marketing (Hotelería)	70K	120K	70K	120K	70K	120K
	Director de Alimentos y Bebidas (Hotelería)	70K	120K	70K	120K	70K	120K
	Director de Habitaciones (Hotelería)	70K	100K	70K	100K	70K	100K
✪	Gerente Junior Categoría (Hard Retail)	50K	90K	50K	90K	50K	90K
	Gerente de Zona de Operaciones (Hard Retail)	50K	80K	50K	80K	50K	80K
	Gerente de Tienda (Hard Retail)	50K	80K	50K	80K	50K	80K
✪	Gerente Junior de Expansión (Hard Retail)	50K	80K	50K	80K	50K	80K
	Gerente de Restaurante (Restaurantes)	40K	80K	40K	80K	40K	80K
	Chef de Cuisine (Restaurantes)	40K	70K	40K	70K	40K	70K
✪	Gerente de Ventas y Marketing (Hotelería)	40K	70K	40K	70K	40K	70K
✪	Gerente de Alimentos y Bebidas (Hotelería)	40K	70K	40K	70K	40K	70K
	Gerente de Tienda (Moda)	35K	70K	35K	70K	35K	70K

- Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las nuevas (✪) o más demandadas (✪), 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.

VENTAS

POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Gerente Comercial / Gerente de Ventas
- KAM Consumo Masivo / WM
- Gerente de Desarrollo de Negocios
- Director Comercial / Sales Director
- Sales Representative

HABILIDADES TÉCNICAS

- Trade marketing
- Hunter

HABILIDADES SOFT

Liderazgo

Capacidad analítica

Orientación al cliente

Análisis numérico

Drive

INCREMENTO SALARIAL POR INDUSTRIA

10%
Consumo masivo y empaque

15%
Logística

QUÍMICA/PLASTICOS				
Posición	Centro/Sur		Norte	
	Min.	Máx.	Min.	Máx.
Director Comercial	150K	210K	150K	210K
Gerente Comercial / Gerente de Ventas LATAM	100K	140K	100K	140K
Gerente de Desarrollo de Negocios	70K	100K	70K	100K
Gerente de Cuenta	70K	90K	65K	85K
Representante de Ventas	30K	50K	30K	55K
Servicio al Cliente	30K	40K	25K	35K
Ejecutivo de Ventas Internas	25K	40K	25K	35K

INDUSTRIA EN GENERAL				
Posición	Centro/Sur		Norte	
	Min.	Máx.	Min.	Máx.
Dirección Comercial	130K	210K	140K	220K
Gerente Nacional de Ventas	90K	150K	110K	160K
Gerente Regional de Ventas	70K	100K	90K	120K
Gerente de Desarrollo de Nuevos Negocios	60K	90K	80K	110K
Gerente de Cuentas Clave	50K	80K	70K	90K
Ejecutivo de Cuentas	40K	50K	50K	65K

AUTOMOTRIZ				
Posición	Centro/Sur		Norte	
	Min.	Máx.	Min.	Máx.
Director Comercial	120K	160K	130K	170K
Gerente Nacional de Ventas	90K	120K	100K	140K
Gerente Post Venta	80K	100K	90K	110K
Gerente Desarrollo de Red De Distribuidores	70K	90K	70K	90K
Gerente Cuenta Clave	60K	80K	70K	110K
Ejecutivo de Ventas	40K	50K	50K	70K

EMPAQUE / PAPEL				
Posición	Centro/Sur		Norte	
	Min.	Máx.	Min.	Máx.
Director Comercial	130K	190K	150K	200K
Gerente de Ventas Senior	100K	140K	120K	160K
Gerente Comercial / Gerente de Ventas	60K	100K	80K	120K
Account Manager	50K	80K	60K	90K
Representante de Ventas	30K	40K	35K	45K

- Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las nuevas ( ) o más demandadas ( ), 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.

ENERGÍA

Posición	Nacional	
	Min.	Máx.
Dirección Comercial Generación	150K	200K
Dirección Comercial Transmisión	130K	150K
Gerente Comercial Generación	110K	130K
Gerente Comercial Transmisión	90K	120K
Gerente de Desarrollo de Nuevos Negocios	70K	100K

AUTOMATIZACIÓN

Posición	Centro/Sur		Norte	
	Min.	Máx.	Min.	Máx.
Gerente de Ventas	100K	130K	80K	100K
Gerente de Ventas Regional	80K	100K	90K	120K
Gerente de Desarrollo de Negocios	70K	90K	70K	80K
Gerente de Cuentas Clave	60K	80K	60K	75K

ACERO/METALMECÁNICA

Posición	Centro/Sur		Norte	
	Min.	Máx.	Min.	Máx.
Dirección Comercial	140K	180K	140K	180K
Gerente Regional de Ventas	70K	100K	80K	110K
Gerente de Desarrollo de Negocios	60K	90K	60K	100K
Gerente de Cuentas Clave	60K	80K	60K	90K
Ejecutivo Comercial	40K	55K	40K	55K
Ejecutivo Comercial Junior	30K	40K	35K	45K

LOGÍSTICA

Posición	Centro/Sur		Norte	
	Min.	Máx.	Min.	Máx.
Director Comercial	140K	190K	150K	200K
Gerente Comercial Senior	90K	130K	100K	150K
Gerente de Desarrollo de Nuevos Negocios	80K	120K	80K	120K
Gerente de Cuenta Clave	60K	80K	50K	80K
Gerente Comercial Junior	40K	70K	45K	75K
Representante de Ventas	40K	60K	35K	40K
Ejecutivo de Ventas Internas	30K	40K	35K	40K
Servicio al Cliente	30K	40K	35K	45K

- Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las nuevas ( ) o más demandadas ( ), 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.

VENTAS IT

Posición	Centro/Sur		Norte	
	Min.	Máx.	Min.	Máx.
Director Comercial LATAM	160K	200K	150K	180K
Director de Ventas	130K	160K	120K	150K
✪ Gerente de Ventas LATAM	110K	140K	100K	140K
Gerente Alianzas Estratégicas	110K	140K	110K	140K
✪ Director de Marketing	90K	130K	80K	120K
✪ Gerente de Ventas	90K	130K	80K	130K
✪ Gerente de Desarrollo de Negocios	80K	130K	70K	120K
✪ Ejecutivo de Ventas Empresariales	70K	110K	65K	100K
✪ Gerente de Ventas de Canal	70K	110K	60K	100K
✪ Gerente Preventa	60K	100K	60K	100K
✪ Ejecutivo de Ventas PYME	60K	80K	45K	70K
Customer Success Manager	60K	85K	50K	85K
✪ Gerente de Marketing	50K	85K	50K	80K
✪ Gerente de Cuenta Clave	45K	60K	35K	60K
Representante de Ventas Internas	30K	40K	30K	40K
✪ Representante de Desarrollo de Ventas	30K	45K	30K	45K
Customer Success Specialist	30K	45K	30K	45K

CONSUMO MASIVO

Posición	Centro/Sur		Norte*		Occidente	
	Min.	Máx.	Min.	Máx.	Min.	Máx.
✪ Director Comercial	140K	250K	140K	250K	140K	250K
✪ Gerente Nacional Canal Moderno	120K	180K	120K	180K	120K	180K
Team Leader	110K	130K	110K	130K	110K	130K
Gerente de Revenue Management	110K	180K	110K	180K	110K	180K
Director Divisional de Ventas / CEDIS	100K	280K	100K	280K	100K	280K
Gerente Nacional Canal Mayoreo	80K	140K	80K	140K	80K	140K
Gerente Nacional Canal Detalle	80K	180K	80K	160K	80K	160K
Gerente Nacional Canal Food Service/Horeca	80K	140K	80K	140K	80K	140K
Gerente de Planeación Comercial	80K	120K	80K	120K	80K	120K
✪ Gerente de Cuentas Clave WM	75K	90K	75K	90K	75K	90K
Gerente Regional de Ventes / CEDIS	70K	120K	70K	120K	70K	120K
Gerente de Cuentas Clave Senior	60K	80K	60K	80K	60K	80K
Gerente Administración de Categorías	60K	90K	60K	90K	60K	90K
Gerente de Operaciones de Promotoría	60K	120K	60K	100K	60K	100K
✪ Gerente de Vending	60K	90K	60K	90K	60K	90K
KAM	45K	70K	50K	70K	45K	70K
Gerente Nuevos Negocios	40K	55K	60K	70K	50K	60K
Ejecutivo de Cuenta B2B	35K	40K	35K	40K	40K	45K
Ejecutivo de Cuenta B2C	30K	40K	30K	40K	40K	45K

- Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las nuevas (✪) o más demandadas (✪), 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.

ASISTENTES

POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Executive Assistant
- Office Manager
- Recepcionista Bilingüe

HABILIDADES TÉCNICAS

- Habilidad en CRMS
- Inglés avanzado de negocios
- Paquetería Office

HABILIDADES SOFT

Proactividad / Alto sentido de urgencia

Agilidad

Comunicación

Management

Organización

INCREMENTO SALARIAL POR INDUSTRIA

15%

General

ASISTENTES

	Posición	Centro/Sur		Norte		Occidente/Bajio	
		Min.	Máx.	Min.	Máx.	Min.	Máx.
	Chief of Staff	80K	95K	70K	95K	65K	75K
	Traductor Senior	60K	90K	60K	70K	50K	60K
✪	Asistente Ejecutiva Senior	55K	75K	60K	75K	45K	60K
✪	Office Manager	45K	80K	45K	80K	40K	55K
	Traductor Junior	40K	60K	60K	90K	40K	45K
✪	Asistente Ejecutiva	35K	45K	35K	40K	30K	35K
✪	Asistente Administrativa	27K	32K	25K	35K	20K	25K
✪	Recepcionista	23K	29K	23K	29K	20K	25K

- Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las nuevas (✪) o más demandadas (✪), 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.

CADENA DE SUMINISTRO Y COMPRAS

POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Commodity Manager
- Procurement Manager
- Supply Chain Manager
- Demand Planners
- Buyers

HABILIDADES SOFT

Capacidad analítica

Estratégico

Negociación

Resolución de conflictos

CADENA DE SUMINISTRO Y COMPRAS

Posición	Centro/Sur		Norte		Occidente/Bajío		Noroeste* USD anuales	
	Min.	Máx.	Min.	Máx.	Min.	Máx.	Min.	Máx.
Gerente de Supply Chain	130K	170K	120K	180K	130K	180K	95K USD	135K USD
Gerente de Operaciones 3PL / Freight Forwarder	100K	180K	100K	220K	100K	180K	70K USD	120K USD
Gerente de Compras / Sourcing	100K	160K	100K	160K	120K	170K	80K USD	110K USD
Gerente de Operaciones de Transporte	90K	140K	100K	180K	90K	140K	75K USD	110K USD
Gerente de Materiales	90K	130K	120K	180K	130K	180K	90K USD	130K USD
Gerente de Logística	90K	130K	90K	130K	100K	140K	80K USD	100K USD
Gerente de Planeación de la Demanda / S&OP	90K	130K	80K	130K	90K	130K	75K USD	105K USD
Gerente de Almacén	80K	120K	90K	130K	90K	120K	70K USD	95K USD
Category Manager	80K	120K	90K	150K	100K	130K	70K USD	100K USD

Posición	Centro/Sur		Norte		Occidente/Bajío		Noroeste Pesos mexicanos diarios	
	Min.	Máx.	Min.	Máx.	Min.	Máx.	Min.	Máx.
Planeador de Producción/Materiales	50K	70K	40K	55K	50K	70K	1,500	2,700
Comprador Senior	45K	70K	45K	70K	45K	70K	1,700	3,000
Comprador de Categoría	45K	70K	45K	70K	45K	70K	1,350	2,200
Jefe de Almacén	40K	60K	50K	70K	40K	60K	1,400	2,200
Planeador de la Demanda (S&OP)	40K	55K	40K	55K	40K	55K	1,500	2,500
Supervisor/Coordinador de Logística	35K	70K	40K	60K	40K	70K	1,300	2,700
Impo - Expo Supervisor	35K	60K	40K	55K	40K	55K	1,300	2,000
Servicio al Cliente	30K	45K	35K	50K	35K	50K	1,400	2,200
Comprador	30K	45K	35K	45K	35K	45K	1,300	2,100

- Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las nuevas ( ) o más demandadas ( ), 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.

** Baja California y demás ciudades fronterizas cuyas compañías tengan sus nóminas dolarizadas.*

Technology
by PageGroup

Reclutamiento especializado en **TECNOLOGÍA.**

En **Technology by PageGroup** somos expertos en áreas de especialización y contamos con experiencia profesional en los sectores en los que operamos, asegurando no sólo el conocimiento técnico para comprender las necesidades, sino también la sensibilidad para identificar el mejor talento en un mercado cada vez más competitivo.

SOFTWARE DEVELOPMENT

POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Desarrollador Sistemas Embebidos Senior
- QA Especialista de pruebas automatizadas
- Desarrollador Fullstack

HABILIDADES TÉCNICAS

- Patrones de diseño
- Estructuras de datos
- Nube
- Backend: Java, C#, Python, Ruby, PHP, Node.js (JavaScript)
- Frontend: JavaScript (con frameworks como: React.js, Angular, Vue.js), HTML, CSS.
- Microservicios
- Metodologías de desarrollo, Diseño y arquitectura de software
- Automatización, API Testing, Mobile/Web Testing, Performance Testing, CI/CD

HABILIDADES SOFT

Pensamiento crítico y resolución de problemas

Adaptabilidad

Gestión del tiempo y organización

Aprendizaje continuo

Resolución de conflictos

Comunicación efectiva

SOFTWARE DEVELOPMENT

SOFTWARE DEVELOPMENT & QA				
Posición	Nacional Híbrido/Presencial		Nacional Remoto	
	Min.	Máx.	Min.	Máx.
Director de Desarrollo	180K	250K	180K	250K
Arquitecto de Desarrollo (Open-Source)	140K	170K	140K	160K
Desarrollador de la Nube (Python + AWS)	140K	160K	130K	150K
Desarrollador de la Nube (Java + AWS)	140K	160K	130K	150K
Líder Técnico	130K	160K	110K	150K
Gerente de Desarrollo	120K	140K	120K	130K
Desarrollador Mobile Senior (iOS)	120K	130K	110K	120K
Desarrollador Mobile Senior (Android)	120K	130K	110K	120K
Desarrollador Python Senior	110K	125K	100K	120K
Desarrollador Node.js	100K	125K	90K	115K
Arquitecto de Desarrollo (.Net)	100K	120K	100K	120K
Desarrollador PHP Senior (Laravel)	100K	125K	90K	115K
Desarrollador Fullstack (React + Node.js)	95K	120K	85K	105K
Desarrollador Fullstack (React + .Net)	90K	115K	80K	100K
QA Especialista de Pruebas Automatizadas	90K	120K	80K	110K
Especialista Senior en Automatización de Calidad	85K	115K	80K	110K
Desarrollador Sistemas Embebidos Senior	85K	115K	80K	110K
Desarrollador Java	80K	110K	70K	100K
Desarrollador PHP Senior	80K	100K	70K	90K
Desarrollador .Net Senior	70K	85K	60K	80K
Scrum Master	70K	100K	60K	90K
Especialista en Pruebas Manuales	65K	70K	55K	60K
Diseñador de Experiencia e Interfaz de Usuario	50K	100K	40K	90K

- Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las nuevas ( ) o más demandadas ( ), 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.

- Las remuneraciones indicadas corresponden a posiciones para candidatos con un nivel avanzado de inglés. Los candidatos con nivel básico de inglés pueden percibir salarios inferiores.

DIGITAL BUSINESS APPLICATIONS (ERPS/CRMS)

POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Consultores SAP con experiencia en implementación
- Consultores SAP con experiencia en S/4HANA
- Business Analyst Salesforce
- Desarrollador Salesforce

HABILIDADES TÉCNICAS

- Implementación en la nube. Experiencia en S/4HANA y/o Fiori
- Implementaciones end to end
- Diseño de soluciones

HABILIDADES SOFT

- Gestión de proyectos
- Comunicación efectiva
- Colaboración y trabajo en equipo intermódulos
- Orientación al cliente
- Pensamiento crítico y resolución de problemas
- Habilidad para manejar múltiples proyectos

INCREMENTO SALARIAL POR INDUSTRIA

10 - 20%
Otros aplicativos

20 - 30%
SAP

DIGITAL BUSINESS APPLICATIONS (ERPS/CRMS)

DIGITAL BUSINESS APPLICATIONS (ERPS/CRMS)					
Posición		Nacional Híbrido/Presencial		Nacional Remoto	
		Min.	Máx.	Min.	Máx.
✪	Arquitecto Salesforce	160K	180K	145K	170K
	Implementador de MES Senior	100K	130K	NA	NA
✪	Gerente de ERP (SAP)	90K	140K	90K	140K
	Consultor Oracle WMS/TMS	90K	100K	80K	90K
✪	Consultor Senior SAP MDM/MDG	90K	115K	95K	125K
✪	Consulotr Senior SAP WM/EWM	90K	140K	90K	120K
✪	Desarrollador Salesforce Senior	90K	140K	80K	100K
✪	Consultor Senior SAP SD	80K	100K	70K	90K
✪	Consultor Senior FI, CO	80K	130K	70K	130K
✪	Consultor Success Factors/HCM	80K	130K	80K	130K
✪	Consultor Senior PP, MM	80K	120K	90K	110K
	ServiceNow Admin	80K	100K	70K	90K
	Consultor Mid Oracle Cloud	80K	90K	60K	70K
✪	Consultor SAP BI, BW	75K	115K	60K	100K
✪	Business Analyst Salesforce	70K	140K	65K	135K
	Consultor Senior Dynamics F&O 365	70K	110K	60K	90K
✪	Desarrollador ABAP Senior	70K	100K	65K	95K
	ServiceNow Desarrollador	70K	100K	70K	90K
✪	Senior Salesforce Admin	70K	90K	60K	90K
	Desarrollador Oracle (PL/SQL)	60K	70K	40K	50K
✪	Consultor Junior SAP SD	55K	60K	50K	60K
✪	Consultor Junior FI, MM	50K	75K	50K	70K
✪	Desarrollador Salesforce Junior	50K	60K	45K	55K
✪	Consultor Senior Basis, SAP Security	45K	90K	40K	80K
	Consultor Mid Oracle EBS	35K	75K	30K	70K

** Si el perfil cuenta con experiencia en implementaciones de SAP S/4HANA, se recomienda aumentar en un 10-15% los salarios mencionados.*

- Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las nuevas (✪) o más demandadas (✪), 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.

- Las remuneraciones indicadas corresponden a posiciones para candidatos con un nivel avanzado de inglés. Los candidatos con nivel básico de inglés pueden percibir salarios inferiores.

CYBERSECURITY

POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- CISO
- Application Security Specialist
- Ingeniero de Respuesta a Incidentes
- SOC Analyst

HABILIDADES TÉCNICAS

- Ciberseguridad defensiva y ofensiva
- Seguridad de la información
- Normatividad y cumplimiento: ISO 27,0001, COBIT, ITIL, NIST, COSO, GDPR.
- Penetration Testing
- Certificaciones: CISM, GCIH, CISSP, CEH, CISA, CRISC
- OWASP, Nube, APIs, CI/CD, Vulnerability Management, Monitoreo, Respuesta a incidentes
- SIEMS, IPS, Herramientas de recuperación de datos y sistemas

HABILIDADES SOFT

- Habilidad de gestión preventiva
- Resolución de conflictos
- Comunicación efectiva
- Gestión del tiempo y organización
- Pensamiento crítico
- Aprendizaje continuo
- Mitigación de riesgos

INCREMENTO SALARIAL POR INDUSTRIA

10 - 15%

General

CYBERSECURITY

CYBERSECURITY				
Posición	Nacional Híbrido/Presencial		Nacional Remoto	
	Min.	Máx.	Min.	Máx.
Director de Seguridad de Información (CISO)	150K	280K	N/A	N/A
Ingeniero de Seguridad en la Nube	90K	120K	75K	110K
Arquitecto de Ciberseguridad	80K	120K	70K	110K
Ingeniero de Seguridad de Aplicaciones	80K	115K	80K	100K
Ingeniero de Ciberinteligencia	80K	115K	75K	110K
Especialista de Riesgo y Cumplimiento de Ciberseguridad	70K	100K	N/A	N/A
Analista Senior de Seguridad de TI	65K	100K	65K	90K
Analista de Respuesta a Incidentes	65K	100K	60K	95K
Auditor de TI	65K	70K	55K	70K
Analista SOC	40K	60K	35K	55K

- Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las nuevas ( ) o más demandadas ( ), 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.

- Las remuneraciones indicadas corresponden a posiciones para candidatos con un nivel avanzado de inglés. Los candidatos con nivel básico de inglés pueden percibir salarios inferiores.

DATA & BI (DATA & ANALYTICS)

POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Director y Gerente Data & Analytics
- Data Architect
- Data Scientist
- Data Engineer
- Machine Learning

HABILIDADES TÉCNICAS

- Bases de datos (relacionales y no relacionales)
- Lenguajes de programación (Java y Python)
- Frameworks de Big Data (Hadoop, Apache Spark, Apache flink)
- Procesamiento de datos (ETLs)
- Cloud computing (AWS, Azure, GCP)
- Modelado de datos y arquitecturas
- Calidad de datos y gobernanza (Collibra, IBM InfoSphere, Informática

HABILIDADES SOFT

Orientación al negocio

Trabajo en equipo

Analítica

Resolución de problemas

Comunicación efectiva

INCREMENTO SALARIAL POR INDUSTRIA

15 - 25%

General

DATA & BI (DATA & ANALYTICS)

DATA & BI (DATA & ANALYTICS)					
	Posición	Nacional Híbrido/Presencial		Nacional Remoto	
		Min.	Máx.	Min.	Máx.
✪	Director de Data & Analítica	150K	200K	150K	200K
	Arquitecto de Datos	100K	150K	100K	150K
✪ 👍	Gerente de Data & Analítica	90K	150K	90K	150K
✪	Machine Learning Engineer Senior	90K	150K	90K	150K
✪	Científico de Datos Senior	80K	150K	80K	150K
✪	Ingeniero de Datos Senior	70K	130K	60K	110K
✪	Machine Learning Engineer Junior	70K	100K	60K	90K
✪	Ingeniero de Datos Junior	60K	80K	50K	60K
✪	Científico de Datos Junior	60K	75K	50K	75K
	Inteligencia de Negocios Senior	70K	120K	60K	110K
	Desarrollador de ETL Senior	70K	90K	70K	90K
	Analista de Datos	60K	120K	60K	120K
	Inteligencia de Negocios Junior	40K	70K	40K	60K
	Desarrollador de ETL Junior	35K	50K	35K	50K

- Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las nuevas (✪) o más demandadas (✪), 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.

- Las remuneraciones indicadas corresponden a posiciones para candidatos con un nivel avanzado de inglés. Los candidatos con nivel básico de inglés pueden percibir salarios inferiores.

INFRASTRUCTURE

POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Gerente de Infraestructura
- Gerente de Operaciones TI
- Director de Infraestructura
- DevOps Engineer / Cloud Engineer
- Ingeniero en Redes
- DevSecOps

HABILIDADES TÉCNICAS

- Microsoft / Linux
- Cloud (AWS, GCP, Azure)
- Seguridad en Infraestructura
- Automatización de infraestructura (CI/CD)
- Gestión de contenedores (EKS / Docker)

HABILIDADES SOFT

Buena comunicación

Autonomía

Resolución de problemas

Adaptabilidad

Gestión de tiempos y priorización

Mejora continua

INCREMENTO SALARIAL POR INDUSTRIA

7 - 12%

General

INFRASTRUCTURE

INFRASTRUCTURE					
	Posición	Nacional Híbrido/Presencial		Nacional Remoto	
		Min.	Máx.	Min.	Máx.
✪	DevSecOps	150K	180K	130K	180K
✪	Director de Infraestructura	100K	150K	100K	150K
✪	Ingeniero DevOps	100K	150K	100K	150K
✪	Gerente de Infraestructura	90K	120K	90K	120K
	Ingeniero Infraestructura Cloud	90K	130K	90K	130K
	Aquitecto de Soluciones	90K	130K	90K	130K
✪	Gerente de Operaciones TI	90K	120K	90K	120K
	Soporte de Aplicaciones	75K	90K	N/A	N/A
	Administrador de Sistemas	70K	100K	70K	100K
	Ingeniero de Virtualización	60K	90K	60K	90K
✪	Ingeniero de Redes	60K	90K	60K	90K
	Arquitecto de Voz IP	60K	80K	60K	80K
	Ingenieros de Mesa de Ayuda	30K	50K	20K	40K
	Ingeniero de Soporte	30K	50K	20K	40K

- Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las nuevas (✪) o más demandadas (✪), 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.

- Las remuneraciones indicadas corresponden a posiciones para candidatos con un nivel avanzado de inglés. Los candidatos con nivel básico de inglés pueden percibir salarios inferiores.

Page Interim

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

PAGE INTERIM

Page Interim

Con **Page Interim** conectamos tus necesidades puntuales con profesionales de experiencia probada, a través de la **subcontratación de servicios especializados, durante un periodo fijo o determinado.**

OFRECEMOS: atención personalizada, seguimiento constante, base de datos integrada, lo que nos permite ser asertivos en nuestra selección y presentar candidatos especializados en un plazo de 5 a 10 días hábiles.

SOBRE SUBCONTRATACIÓN ESPECIALIZADA OFRECEMOS: Compliance, apegado 100% a la Ley del Trabajo, presencia global, nómina boutique, servicio personalizado, prestaciones superiores a la ley, respaldo legal y controles alineados a reformas laborales.

NUESTROS SERVICIOS
CONTAMOS CON 3 LÍNEAS DE NEGOCIO

RECLUTAMIENTO + SUBCONTRATACIÓN DE SERVICIOS ESPECIALIZADOS	**RECLUTAMIENTO TEMPORAL**	**SUBCONTRATACIÓN DE SERVICIOS ESPECIALIZADOS REPSE**

ESCENARIOS EN LOS QUE PAGE INTERIM ES TU SOLUCIÓN

1. **Periodos de prueba** externalizados
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

¿PORQUÉ PAGE INTERIM ES LA SOLUCIÓN?

- **60% más ágiles** *vs.* contrataciones permanentes
- **15 días** hábiles desde la publicación hasta la oferta de empleo
- **Se entrevistan 4 candidatos** por cada vacante
- **4 a 5 días** hábiles para presentar candidatos al cliente
- **Reduce el tiempo de contratación** de 15 a sólo 3 días

INDUSTRIAS QUE CONFÍAN EN NOSOTROS

Farmacéutica · Logística · Banca y Servicios Financieros · Automotriz · Química · Manufactura

Construcción · Alimentos · Metalmecánica · Petroquímica · Servicios inmobiliarios

¡CONTÁCTANOS AHORA!

Maria Fernanda Martorano
mariamartorano@pageinterim.com.mx

Gustavo Urdaneta
gustavourdaneta@pageinterim.com.mx

PageResourcing

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

Page Resourcing

Con **Page Resourcing** encuentra **soluciones adaptadas a proyectos de alto volumen**, a través de procesos externos de reclutamiento, proyectos bajo demanda y consultaría especializada.

OFRECEMOS: reducción del costo por contratación, calidad, soluciones estratégicas y flexibles, así como visibilidad, a través del análisis de candidatos y consultoría.

NUESTROS SERVICIOS

RPO

Ideal para organizaciones con necesidades constantes de contratación. Nuestro equipo ofrece, de forma interna, mejora, reingeniería y diagnóstico de procesos, análisis de resultados y mapeo de procesos.

PROYECTOS ON DEMAND

Ideal para proyectos específicos, ya que se adapta perfectamente a necesidades con picos de contratación (estacionalidad o rotación).

SERVICIOS DE CONSULTORÍA

Brindamos diagnósticos y soluciones completamente personalizadas.

- **Asesoría experta en gestión de capital humano:** C&B Benchmarking,
- **Assessment,** Employer Branding Solutions, Diversity and Inclusion y Outplacement.

INDUSTRIAS QUE CONFÍAN EN NOSOTROS

- Fast Growing Start-ups
- Technology / Telecommunication
- Pharmaceutical / Medical Devices
- FMCG
- Financial Services / Insurance
- Technological / Digital Transformation

USO DE RPO

82% Toma de decisiones basadas en datos

56% Reducción de costos

50% Eficiencia en el reclutamiento

30% Reducción de tiempo de colocación

20% Candidatos comprometidos

¡CONTÁCTANOS AHORA!

Cristina Diéguez
cristinadieguez@pageresourcing.mx

Bryan Burstein
bryanburstein@pageoutsourcing.com

Page Consulting

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

PAGE CONSULTING

Page Consulting

Con **Page Consulting** cubre tus necesidades de talento IT especializado bajo la modalidad de servicios externalizados. Somos tu opción, contamos con la mayor base de talento y como tu socio estratégico te ayudamos a optimizar recursos, mejorar tus resultados y alcanzar tus metas.

Ofrecemos: metodologías ágiles, garantizando entregas rápidas y tarifas competitivas, reduciendo costos generales (capex), asegurando la calidad en la implementación y desarrollo de proyectos.

NUESTROS SERVICIOS
IT AS A SERVICE

1. PARA EL DESARROLLO Y TESTEO DE SOFTWARE

- **Agile Consultant:** Asignación de talento TI por tiempo definido.
- **Agile Team:** Células ágiles de trabajo por tiempo definido y costeados como una sola unidad.

2. STAFFING IT O 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.

3. SERVICIOS DE NEARSHORE

Nearshoring es la solución para las **compañías extranjeras** que buscan cubrir sus necesidades de **talento 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.**

INDUSTRIAS QUE CONFÍAN
EN NOSOTROS

- Banca y Servicios Financieros
- Retail
- Seguros
- Telecomunicaciones
- Manufactura
- Salud y Farmacéutica
- Transporte y Logística
- Autopartes y Automotriz
- Energía

TALENTO
ESPECIALIZADO

Infraestructura & Cloud

- Network Engineers
- Arquitecto Cloud AWS/Azure/GCP
- Site Reliability Engineer (SRE)
- SysAdmin Windows/ Linux

Digital Business Applications

- Consultor ERP
- Desarrollador ERP
- Consultor HRIS
- Consultor CRM
- Consultor MES

Data & Analytics

- Data Scientist
- Data Analyst
- Data Engineer DBA
- Machine Learning
- Desarrollador BI

Software Development Life Cycle

- QA/SDTE
- Diseñador UI/UX
- Scrum Master
- Desarrollador de Software
- Ingeniero DevOps
- Arquitecto de Software

Mobile

- Desarrollador Android
- Desarrollador iOS
- Desarrollador plataforma híbrida
- Mobile testers

Cybersecurity

- Governance Risk and Compliance
- Especialista en Application Security
- Arquitecto de Ciberseguridad
- Analista de Ciberseguridad

¡CONTÁCTANOS!

Ignacio Casillas
ignaciocasillas@michaelpage.com.mx

Fabio Zapata
fabiozapata@michaelpage.com.mx

RECURSOS ADICIONALES

TALENT TRENDS 2024

Descubre más!

WOMAN IN TECH 2024

Descubre más!

TALENT TRENDS LEADERSHIP

Descubre más!

Page Executive
Michael Page
Page Personnel
Page Resourcing

Part of PageGroup

CONTACTO

ATENCIÓN PERSONALIZADA:

CDMX | **Oliver Odreman**
oliverodreman@michaelpage.com.mx

MONTERREY | **Jorge Guerrero**
jorgeguerrero@michaelpage.com.mx

OCCIDENTE | BAJÍO | **Montserrat Soto**
montserratsoto@michaelpage.com.mx

NOROESTE | **Rodrigo Zuñiga**
rodrigozuniga@michaelpage.com.mx

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