

Michael Page
INTERNATIONAL

Estudio de Remuneración
Human Resources
2012



Worldwide Leaders in Specialist Recruitment

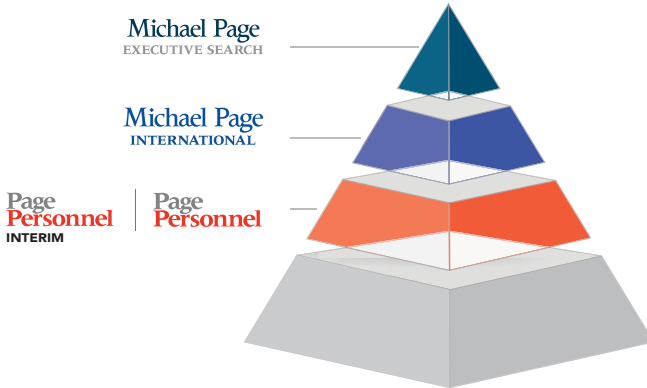
Michael Page

INTERNATIONAL

Grupo Michael Page International es considerado referencia mundial en reclutamiento especializado de profesionales para puestos de gerencia media a alta dirección. Fundado en Inglaterra en 1976, es reconocido por la experiencia de sus consultores y la calidad de sus servicios. Con acciones en la Bolsa de Valores de Londres, cuenta con una estructura global que garantiza resultados de alto nivel:

- Más de 5,400 asociados alrededor del mundo.
- Presencia en 5 continentes a través de 34 países.
- Base de datos globalizada con más de 3 millones de candidatos calificados.

Estructura de las Unidades de Negocio en México



Reclutamiento especializado

Nuestra misión es ofrecer soluciones de reclutamiento estructuradas y personalizadas para atender las necesidades de nuestros clientes. El proceso de reclutamiento se lleva a cabo con un enfoque en la asertividad, rapidez y profesionalismo.

Michael Page International

La clave del éxito a nivel internacional es nuestra orientación al cliente y servicio especializado basado en dos pilares fundamentales:

- **Consultores**

Todos nuestros consultores cuentan con experiencia profesional previa dentro del área para la cual reclutan. Esto permite que el entendimiento de la vacante y la evaluación de los candidatos, tanto a nivel técnico como en competencias personales, sean profundos y detallados.

La dinámica proactiva que nos caracteriza genera información de distintos aspectos tales como: sueldos, tendencias, capacitaciones, perfiles, entre otros. El consultor brinda una asesoría consultiva a cada una de las compañías con las que trabaja, complementando así un servicio integral que genera valor agregado a nuestros clientes.

- **Divisiones**

Internamente estamos divididos por 12 especialidades, de las cuales 7 asemejan el organigrama de una compañía con cierto nivel de estructura; mientras que las 5 restantes atienden a mercados específicos como el Bancario, Retail, Salud, entre otros. Dicho enfoque permite que cada una de las disciplinas concentre información diaria que permite a nuestros consultores brindar un servicio especializado en el sector que se desenvuelve.

Nuestras divisiones en México

Contamos con 12 divisiones para atender las necesidades de nuestros clientes:

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



Estudio de Remuneración

La división de Recursos Humanos de Michael Page International está enfocada en poder empatar la necesidad de talento de las empresas con los candidatos que mejor cumplen con estos requerimientos. En este proceso es importante entender el momento, proyección y necesidades tanto de las compañías como de los individuos que las pueden integrar. Dicha misión conlleva que, como división, se busque lograr relaciones a largo plazo con empresas y candidatos, las cuales estén sustentadas en una comunicación transparente y abierta.

Las principales responsabilidades que abarca un departamento de Recursos Humanos (reclutamiento, capacitación, administración de personal, relaciones laborales, desarrollo organizacional y comunicación) se cristalizan en una infinidad de distintas estructuras según la operación de cada empresa. Como resultado de esta diversidad, encontramos perfiles emergentes en el mercado cada vez más complejos, perfiles que reflejan una cultura de Recursos Humanos cada vez más sofisticada.

Los profesionales de Recursos Humanos, cualquiera que sea su especialización, tienen movimientos entre distintos sectores: de consumo masivo a empresas de tecnología, de la industria farmacéutica a empresas de servicio, etc. Dicho fenómeno permite recalcar la importancia de hacer un buen empate entre las necesidades y requerimientos, tanto de las empresas como de los candidatos.

Las empresas buscan perfiles más estratégicos sin dejar a un lado los procesos básicos que tiene que controlar cualquier departamento de Recursos Humanos.

La tendencia en Recursos Humanos es demandar perfiles generalistas con visión estratégica, creatividad y capacidad de implementar y ejecutar planes que generen impacto en los resultados del negocio. Líderes de Recursos Humanos que con sus habilidades logren posicionar la imagen de la compañía en el mercado, a manera que el talento sea atraído por la misma de manera natural. Individuos capaces de trabajar con indicadores eficientes de negocio y transformarlos en información que pueda ser útil para la toma de decisiones. Buscando agentes de cambio con apertura a culturas globales, enfocados al servicio personalizado y desarrollo de talento.

Los sectores que tuvieron mayor movimiento en el último año fueron: servicios, consumo, retail y farmacéutico. Dentro de las empresas de manufactura, adquirió relevancia la búsqueda de perfiles con capacidad de profesionalizar el área de Recursos Humanos. Otra tendencia fue el desarrollo del HR Business Partner como socio estratégico de negocio para generar planes con impactos medibles dentro de la operación y fungir como coach para las cabezas de negocio. Por último, se observó una nueva corriente en reclutamiento más enfocada al desarrollo de talento y atracción del mismo a través de redes sociales.



Este estudio, enfocado a las diferentes posiciones de Recursos Humanos en los distintos sectores del mercado, tiene como objetivo compartir la información recolectada durante el 2011 en cuanto a los rangos salariales de cada posición. La división de Recursos Humanos de Michael Page International pretende que este estudio sea un insumo para las áreas de Recursos Humanos, que les permita hacer un análisis y comparación de los salarios base con relación al mercado.

La información fue recolectada de los más de 3,000 candidatos entrevistados durante el 2011 y de las ofertas presentadas el mismo año, lo que permitió recabar de primera mano información vigente del mercado. El estudio compara salarios base y bonos como aspectos en común en la mayoría de los paquetes de compensación. No se hace énfasis en el detalle de los mismos ya que éstos son diferentes para cada compañía. Dentro del estudio se encuentra un mínimo y máximo del paquete anualizado en pesos mexicanos para cada una de las posiciones de Recursos Humanos.

Posiciones y tabulación económica

Recursos Humanos en la mayoría de las compañías está estructurada por áreas funcionales. Cada una de éstas tiene responsabilidades y retos diferentes, por lo cual el estudio de remuneración está estructurado para diferenciar las posiciones que abarca un departamento de Recursos Humanos.

Al analizar las tablas que se presentan en el estudio, es importante tener en mente que Recursos Humanos en su generalidad es un área cuyos paquetes de compensación son afectados tanto por los niveles de facturación de la empresa como por el *head count* que se maneja. Dado que las necesidades de cada empresa son distintas, la gestión y estructura de Recursos Humanos en cada una de ellas es a su vez diversa, para poder dar el servicio más adecuado. Los tramos de control que se derivan de esta complejidad afectan también la compensación de los colaboradores de las áreas.





Posiciones de Recursos Humanos

Posiciones Generalistas de Recursos Humanos

Director de Recursos Humanos

Lidera la mejora continua de la función de Recursos Humanos con el desarrollo y la puesta en práctica de todos los programas y desarrollos alineados a las estrategias y necesidades del negocio. De igual forma, responsable de alinear la estrategia que sirva para alcanzar las metas económicas y de crecimiento.

Gerente Corporativo de Recursos Humanos

Orientado a proveer consultoría estratégica de Recursos Humanos para soportar los proyectos y operaciones de la compañía en las diferentes responsabilidades del área. Lidera estrategias ajustadas a las necesidades locales del negocio en cuanto a atracción, contratación, administración y desarrollo de los empleados.

Gerente de Recursos Humanos de Planta

Coordina los diferentes procesos de Recursos Humanos dentro de la planta para garantizar la óptima gestión del capital humano, logrando un ambiente laboral sano y productivo para el personal administrativo y sindicalizado.

Posiciones de Recursos Humanos

HR Business Partner

Identifica oportunidades y necesidades de Recursos Humanos dentro de las áreas a las que provee servicio. Desarrolla planes de acción de manera conjunta con el equipo de Recursos Humanos, que permitan apoyar las estrategias de crecimiento y desarrollo de las áreas a su cargo.

Remuneración

VP de Recursos Humanos / Direcciones Regionales

Facturación	Salario	Bono
Menor US \$200m	N/A	N/A
Entre US \$200 - \$400m	\$120 - \$160	2 a 4 meses
Mayor a US \$400m	\$160 - \$240	3 a 7 meses

Director de Recursos Humanos

Facturación	Salario	Bono
Menor US \$200m	\$80 - \$110	2 meses
Entre US \$200 - \$400m	\$110 - \$140	2 a 4 meses
Mayor a US \$400m	\$140 - \$200	2 a 6 meses

Gerente Corporativo de Recursos Humanos

Facturación	Salario	Bono
Menor US \$200m	\$35 - \$60	0 a 2 meses
Entre US \$200 - \$400m	\$60 - \$80	1 a 3 meses
Mayor a US \$400m	\$80 - \$100	2 a 3 meses

Gerente de Recursos Humanos de Planta

Facturación	Salario	Bono
Menor US \$200m	\$35 - \$50	0 a 2 meses
Entre US \$200 - \$400m	\$50 - \$70	1 a 3 meses
Mayor a US \$400m	\$70 - \$90	2 a 3 meses

HR Business Partner

Facturación	Salario	Bono
Menor US \$200m	\$30 - \$60	1 a 3 meses
Entre US \$200 - \$400m	\$60 - \$80	2 a 4 meses
Mayor a US \$400m	\$80 - \$120	2 a 4 meses

Posiciones de Recursos Humanos

Compensaciones y beneficios

Busca el desarrollo de planes y políticas de compensaciones que se enfoquen en mantener la competitividad de la empresa y la equidad interna al tiempo que se buscan beneficios para la empresa en su carga fiscal. Coordina la administración de las prestaciones de la compañía buscando su adecuado manejo, proponiendo mejoras de acuerdo a tendencias del mercado.

Remuneración

Compensaciones y beneficios		
Facturación	Salario	Bono
Menor US \$200m	\$40 - \$55	1 mes
Entre US \$200 - \$400m	\$55 - \$75	1 a 3 meses
Mayor a US \$400m	\$70 - \$110	1 a 3 meses

Desarrollo Organizacional

Fomenta el desarrollo del personal de la compañía a través de procesos de evaluaciones de desempeño, identificación de talento, planes de carrera y planes de sucesión. Gestiona programas orientados al desarrollo continuo del personal que permitan el crecimiento profesional y personal de los empleados y el desarrollo de equipos de trabajo eficientes.

Remuneración

Desarrollo Organizacional		
Facturación	Salario	Bono
Menor US \$200m	\$45 - \$60	1 a 2 meses
Entre US \$200 - \$400m	\$60 - \$90	1 a 3 meses
Mayor a US \$400m	\$90 - \$120	1 a 3 meses

Capacitación

Diseña, implementa y evalúa acciones de formación de acuerdo a los lineamientos globales y a las necesidades locales, traducidas en planes que permitan apoyar los procesos de ingreso, desarrollo y crecimiento del personal.

Remuneración

Capacitación		
Facturación	Salario	Bono
Menor US \$200m	\$30 - \$40	0 a 1 mes
Entre US \$200 - \$400m	\$40 - \$50	0 a 2 meses
Mayor a US \$400m	\$50 - \$70	1 a 2 meses

Posiciones de Recursos Humanos

Comunicación Organizacional

Lidera las relaciones públicas internas, diseña e implementa estrategias de comunicación garantizando que la información se transmita de manera oportuna y eficaz en las diferentes operaciones del negocio, a través de herramientas innovadoras y efectivas.

Remuneración

Comunicación Organizacional		
Facturación	Salario	Bono
Menor US \$200m	\$30 - \$40	0 a 1 mes
Entre US \$200 - \$400m	\$40 - \$60	0 a 2 meses
Mayor a US \$400m	\$60 - \$90	1 a 3 meses

Atracción de Talento

Provee el talento necesario en tiempo y forma mediante las mejores prácticas de reclutamiento y selección con la finalidad de atraer a los mejores candidatos de acuerdo a las necesidades de la compañía.

Remuneración

Atracción de Talento		
Facturación	Salario	Bono
Menor US \$200m	\$30 - \$40	0 a 1 mes
Entre US \$200 - \$400m	\$40 - \$70	0 a 2 meses
Mayor a US \$400m	\$70 - \$90	1 a 2 meses

Relaciones Laborales

Lidera las relaciones individuales y colectivas de trabajo de la compañía, logrando la transformación del sindicato en un factor de apoyo y competitividad para la empresa.

Remuneración

Relaciones Laborales		
Facturación	Salario	Bono
Menor US \$200m	\$45 - \$55	0 a 2 meses
Entre US \$200 - \$400m	\$55 - \$75	0 a 2 meses
Mayor a US \$400m	\$75 - \$110	1 a 3 meses

www.michaelpage.com.mx



[@MichaelPageMx](https://twitter.com/MichaelPageMx)



[/michaelpagemx](https://www.facebook.com/michaelpagemx)



Michael Page México

Reforma #115, piso 10 oficina 1001
Lomas de Chapultepec, C.P. 11000 México D.F.
t: +52 (55) 5284-5770 f: +52 (55) 5284-5799
servicioclientes@michaelpage.com.mx