

Michael Page



'17

México Estudio de Remuneración

DESCUBRE EL
VALOR DE TU TRABAJO

Michael Page

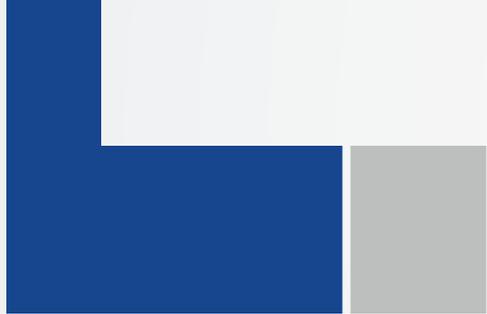
Presentación

Michael Page, marca perteneciente a **PageGroup**, tiene el gusto de presentar la edición 2017 de su **Estudio de Remuneración**. Este reporte brinda una amplia y detallada perspectiva del comportamiento salarial del mercado laboral mexicano durante el presente año.

La información fue obtenida mediante el análisis de los ingresos de más de 95,000 profesionales en niveles gerenciales y directivos. Para facilitar el uso del presente documento, los datos se encuentran divididos por sectores, regiones del país y tamaño de empresas.

El **Estudio de Remuneración 2017** tiene el objetivo de convertirse en una herramienta estratégica para las compañías nacionales e internacionales que buscan fuentes de información salarial para la toma de decisiones. Al tener más elementos para evaluar la compensación de los colaboradores, se garantiza la atracción, retención y desarrollo del mejor talento para lograr así los objetivos de negocio.

Atentamente,
Equipo Michael Page México



ÍNDICE

07

Acerca de PageGroup

08

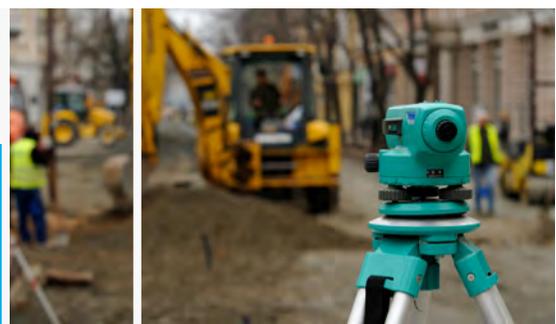
Localización por Regiones

10

Comparativo de Beneficios

11

Tendencias de Mercado 2017





13 Banking & Financial Services

43 Sales

71 Engineering & Manufacturing

18 Finance

54 Marketing & Digital

73 Supply Chain & Procurement

28 Tax & Legal

61 Retail

75 Oil & Gas

35 Insurance

64 Healthcare & Life Sciences

78 Property & Construction

40 Human Resources

68 Information Technology

81 Central America



Acerca de PageGroup

Establecida en el Reino Unido hace más de 40 años, **PageGroup** es actualmente una de las consultoras más reconocidas y respetadas a nivel internacional. Somos una compañía FTSE 250 y cotizamos en la Bolsa de Valores de Londres. Llevamos a cabo procesos de búsqueda de talento alineados con la misión, cultura y objetivos estratégicos de nuestros clientes. Nuestra base de consultores, con amplia experiencia y networking en el sector, emplea para cada proceso un enfoque de alta calidad, dirigido y consultivo.

Ayudamos a nuestros clientes a llevar a su negocio hacia el siguiente nivel. Nuestros clientes incluyen empresas de todos los sectores y tamaños, a nivel nacional e internacional.

- Más de 6,700 colaboradores alrededor del mundo
- Presencia los 5 continentes con 140 oficinas distribuidas en 36 países

Estructura de las unidades de negocio en México



Page Executive

Reclutamiento especializado de Altas Direcciones que ofrece una amplia gama de soluciones de búsqueda, selección y gestión de talento.

Michael Page

Líder mundial en reclutamiento especializado para puestos de gerencias Senior a Direcciones.

Page Personnel

Presente en 22 países a través de más de 90 oficinas, se enfoca en el reclutamiento especializado de posiciones Junior a Gerencias Medias.

Page Talent

Unidad de negocios de Page Personnel especializada en vacantes puntuales y programas de becarios, trainees y semilleros de talento.

Page Interim

Reclutamiento especializado y administración de nómina para posiciones por periodos definidos.

Page Outsourcing

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

Metodología

Nuestro **Estudio de Remuneración 2017** se basa en entrevistas realizadas en los últimos 12 meses a más de **95,000 profesionales**, así como en la información recabada a través de nuestra red de contactos y clientes de empresas pequeñas, medianas y grandes, nacionales e internacionales. El mapeo se llevó a cabo con base en las siguientes características:

Los sueldos representan el valor promedio del mercado laboral en las zonas: Centro/Sur, Bajío, Occidente y Norte. Están expresados en rangos (mínimo y máximo).

Los rangos de sueldo se expresan en función del tamaño de las empresas:

Tamaño de empresa	Número de empleados
P - Pequeña	100
M - Mediana	100 a 500
G - Grande	+500

- La remuneración se refiere al sueldo mensual bruto.
- Los rangos de sueldo se expresan en miles de pesos mexicanos, a excepción de América Central cuyas cifras están expresadas en dólares americanos. No incluyen remuneración variable, opciones sobre acciones u otros beneficios.

- ▶ No aplica o no contamos con los datos suficientes para establecer un rango de sueldo
- * ▶ Puestos detectados como de alta demanda
- # ▶ Puestos nuevos en el estudio

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

Divisiones en México

Banking & Financial Services	Healthcare & Life Sciences
Finance	Information Technology
Tax & Legal	Engineering & Manufacturing
Human Resources	Supply Chain & Procurement
Sales	Oil & Gas
Marketing & Digital	Property & Construction
Retail	Central America

Localización por Región



Norte

Baja California	Nuevo León
Baja California Sur	Sinaloa
Chihuahua	Sonora
Coahuila	Tamaulipas
Durango	

Occidente

Colima	Michoacán
Jalisco	Nayarit

Bajío

Aguascalientes	San Luis Potosí
Guanajuato	Zacatecas
Querétaro	

Centro / Sur

Campeche	Oaxaca
Chiapas	Puebla
Ciudad de México	Quintana Roo
Estado de México	Tabasco
Guerrero	Tlaxcala
Hidalgo	Veracruz
Morelos	Yucatán

Comparativo de Beneficios

La estrategia de compensación de una organización es mucho más que sólo el salario; un programa de remuneración total considera desde la composición de la fuerza laboral incluyendo los diferentes niveles de la organización y la demografía de los empleados hasta temas como el balance vida trabajo y la motivación. Actualmente el componente de la compensación no monetaria cobra mayor fuerza con elementos como *flex-work*, trabajo en casa o más días de vacaciones. Los beneficios de contar con una estrategia bien definida son claros, ya que afectan positivamente la retención del talento y su compromiso con la empresa, lo que permite alcanzar los objetivos del negocio.

En el presente estudio presentamos un comparativo general de beneficios para Altas Direcciones y Gerencia Senior que puede ser de utilidad para que nuestros clientes puedan hacer un comparativo con las prácticas de mercado.

Centro Sur / Norte	Altas Direcciones	Gerencia Senior
Bonos e Incentivos	30%	25%
Automóvil	\$600,000	\$400,000
Vales de Gasolina	✓ tope de ley	✓ tope de ley
Vales de Despensa	✓ tope de ley	✓ tope de ley
SGM Mayores	✓	✓
SGM Menores	×	×
Seguro de Vida	✓	✓
Fondo de Pensión	✓	×
Fondo de Ahorro	✓ tope de ley	✓ tope de ley
Días de Vacaciones	15 a 20	15 a 20
Prima Vacacional	25%	25%
Días de Aguinaldo	30	30
Pago de Maestrías / Diplomados	✓	✓
Días libres por Maternidad	✓ tope de ley	✓ tope de ley
Días libres por Paternidad	✓ tope de ley	✓ tope de ley

Tendencias de Mercado 2017

Contexto general político, económico y de negocios en México

El 2017 fue un año sin igual en el que ocurrieron fuertes acontecimientos e imprevistos que marcaron tendencias económicas y políticas a nivel internacional que afectaron el desarrollo de los mercados. Sobresalen temas como la volatilidad de los precios del petróleo, la devaluación del peso frente al dólar o la elección del presidente de Estados Unidos, que entre otros resultados contrajo la renegociación del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN).

En contraste, vemos que sigue constante el ingreso de inversiones extranjeras al país, que sumado a otros factores como la estabilidad financiera, tuvieron como resultados un dinamismo positivo en el mercado laboral mexicano, el cual nos presenta un futuro positivo.

En términos de negocios, se intensificaron ciertas tendencias que agilizaron y colaboraron con la evolución de distintos sectores. Por ejemplo, el análisis de datos y la digitalización contribuyeron al fortalecimiento de las empresas FinTech, desarrollo de plataformas de E-Commerce que han cambiado industrias como la de Retail o Marketing y fueron parte determinante en la mejora del servicio para clientes en Ventas, Banca y Seguros.

La evolución tecnológica continuó avanzando de forma exponencial, sobre todo en cuanto herramientas de almacenamiento y telecomunicaciones, en consecuencia la Nube y las aplicaciones móviles fueron uno de los principales focos de desarrollo de las grandes empresas en el país.

Las inversiones extranjeras que estaban planificadas para este año, se vieron materializadas en la construcción de plantas de producción manufactureras y centros de diseño para industrias como Automotriz, Aeronáutica o Aeroespacial, o incluso en el desarrollo de proyectos Energéticos y Petroleros.

De igual forma, en cuanto a negocio, se implementaron y ejecutaron requerimientos relacionados a las más recientes regulaciones que trajeron consigo la creación de nuevos procesos en el mercado para mejorar la solidez de las empresas de seguros o SOFOMES.

Tendencias de Mercado 2017

Tendencias del mercado laboral mexicano en 2017

Estas directrices en el mercado trajeron como consecuencia tendencias laborales muy claras como la búsqueda de profesionales capaces de desarrollar plataformas, analizar datos y desarrollar estrategias de comercialización para aprovechar al máximo los beneficios del E-Commerce.

En servicios, se ha buscado mejorar la experiencia de servicio al cliente, se diseñaron aplicaciones móviles o desarrollaron soluciones bancarias, casi como productos de consumo masivo, con el fin de que el cliente estuviese menos tiempo en las sucursales. Esto ha significado una evolución de los perfiles tradicionales para adecuarse a estas nuevas circunstancias.

Se demandaron perfiles de Riesgo y Controllers para hacer frente a las regulaciones e incrementar la rentabilidad de las empresas FinTech, siendo este uno de los sectores que comienza a ser normado en cuanto a su funcionamiento.

Además siguió la guerra de talento en industrias que buscan profesionales especializados en ciertos procesos específicos como la Automotriz, compitiendo por tener al mejor talento a veces a costa de salarios elevados.

Aunado a esto, una constante es la búsqueda de profesionales de perfiles híbridos 360°, con conocimientos técnicos y capacidades estratégicas orientadas al negocio, fungiendo como líderes a través de la aplicación de sus *soft skills*.

Temas a considerar en 2018

Los salarios y análisis presentados en este estudio, al basarse en tendencias de negocios y entrevistas con candidatos, seguirán vigentes durante los primeros meses del 2018. Sin embargo, hay algunos temas que tienen la capacidad de cambiar el contexto económico y por ende los salarios y el mercado laboral, como las elecciones presidenciales y estatales en México, las negociaciones sobre el TLCAN y el ritmo en que continúan llegando las inversiones del extranjero.

Por lo tanto, si bien el panorama es alentador deben tomarse en cuenta estos acontecimientos ante cualquier cambio que puedan conllevar durante el próximo año.



BANKING & FINANCIAL SERVICES

Debido a la entrada de la digitalización y nuevas tecnologías el sector de Banca y Servicios Financieros, está experimentado un cambio importante en su estructura. Sus efectos se ven en los procesos internos, comercialización de productos, nuevas regulaciones, la relación con clientes e incluso en la competencia, que ya no es solamente con los grandes bancos. En consecuencia, existe una alta demanda de perfiles nunca antes vistos en este tipo de compañías.

Tanto para el sector de Banca Tradicional como en empresas FinTech, una de las posiciones más buscadas y que requiere un amplio conocimiento del sector es el Product Manager, quien se encarga de entender el comportamiento de las soluciones en el mercado y presentarlas de forma atractiva a los clientes. La demanda de este perfil aumentó un 40% en comparación con el 2016 y puede percibir más de \$100 mil pesos mensuales.

En los grupos tradicionales, sobre todo en la banca múltiple, el proceso de digitalización está cambiando para asegurar una mejor experiencia del usuario, lo que implica menores tiempos en las sucursales o tener acceso a productos bancarios como créditos o hipotecas de forma rápida y fácil, cada vez más parecido a un producto de consumo masivo.

En consecuencia se requiere mejorar la eficiencia operativa y cambiar los procesos a lo largo de la cadena de valor, de ahí la relevancia de la posición de Product Manager. Sin embargo, es complicado encontrar este tipo de perfil ya que es más común en la industria de consumo masivo, por lo que hay que desarrollar estrategias de atracción de talento hacia este sector.

Si nos referimos a la industria de FinTech, ésta ha tenido un gran desarrollo en el país. Hoy en día existen aproximadamente 240 empresas especializadas que representan un crecimiento del 40% con respecto a los dos últimos años. Los servicios en los que se han especializado este tipo de compañías son principalmente: pagos, préstamos, gestión de finanzas personales y crowdfunding, para fondar proyectos financieros de gran alcance.

“ Tanto para el sector de Banca Tradicional como en empresas FinTech, una de las posiciones más buscadas es el Product Manager...”



BANKING & FINANCIAL SERVICES

En este contexto, las empresas de FinTech están solicitando perfiles específicos para desarrollar productos financieramente funcionales e inteligentes que sean rentables y compitan en el mercado. Los profesionales que ocupan estos puestos percibieron un aumento de entre 30% y 40% en su salario anual vs el 2016.

Además, las FinTechs como para cualquier sector emergente están comenzando a ser reguladas, en especial las SOFOMES, por lo cual se están requiriendo perfiles de cumplimiento y riesgos que requieren conocimiento técnico y provenir de la misma industria, 70% de las empresas buscan este perfil, aumentando su demanda 25%. El siguiente año debido al carácter obligatorio de estas regulaciones los salarios de estos cargos aumentarán aún más.

También se necesitan Controllers con experiencia en contabilidad que sean capaces de llevar las finanzas de forma correcta y manejar o mover capitales de forma asertiva, legal y eficiente.

Las empresas deben darse cuenta que el sector está cambiando y abrirse en términos de talento a otras opciones fuera de su sector, en este sentido **Michael Page Banking & Financial Services** puede brindar consultoría y ayudar a las empresas en dicha transformación de negocios con el talento que necesitan.

“Las empresas de FinTech están solicitando perfiles específicos para desarrollar productos financieramente funcionales e inteligentes”



BANKING & FINANCIAL SERVICES

Banca y Entidades Financieras		Centro / Sur		Bajo		Norte	
Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
Head de Control Interno, Auditoría y Compliance	P	75 - 90	=	75 - 90	=	75 - 90	-
	M	100 - 150	=	100 - 150	=	100 - 150	-
	G	150 - 200	=	150 - 200	=	130 - 160	-
Director de Contabilidad e Impuestos	P	80 - 100	=	80 - 100	=	60 - 90	-
	M	100 - 130	=	100 - 130	=	90 - 110	-
	G	100 - 150	=	100 - 150	=	110 - 130	-
Subdirector de Contabilidad e Impuestos	P	50 - 75	=	50 - 75	=	40 - 60	-
	M	80 - 100	=	80 - 100	=	60 - 80	-
	G	90 - 120	=	90 - 120	=	80 - 100	-
Gerente de Contabilidad e Impuestos	P	35 - 45	=	35 - 45	=	40 - 50	-
	M	55 - 60	=	55 - 60	=	55 - 65	-
	G	60 - 75	=	60 - 75	=	65 - 80	-
Controller	P	55 - 60	-	55 - 60	-	-	-
	M	60 - 90	-	60 - 90	-	-	-
	G	90 - 120	-	90 - 120	-	-	-
Product Manager	P	70 - 90	▲	60 - 80	▲	60 - 85	-
	M	110 - 120	▲	100 - 120	▲	85 - 100	-
	G	100 - 150	=	100 - 150	=	100 - 150	-
Project Manager	P	45 - 60	=	45 - 60	=	45 - 60	-
	M	70 - 80	=	70 - 80	=	70 - 80	-
	G	120 - 150	=	120 - 150	=	120 - 150	-
Director de M&A (Fusiones y Adquisiciones)	P	70 - 85	=	70 - 85	=	100 - 120	-
	M	90 - 120	=	90 - 120	=	150 - 180	-
	G	150 - 180	=	150 - 180	=	200 - 250	-
Director de Financiamiento	P	70 - 90	=	70 - 90	=	70 - 90	-
	M	80 - 95	=	80 - 95	=	80 - 95	-
	G	100 - 150	=	100 - 150	=	100 - 150	-
Director Comercial	P	80 - 100	=	80 - 100	=	80 - 100	-
	M	90 - 100	=	90 - 100	=	95 - 110	-
	G	100 - 150	=	100 - 150	=	100 - 150	-
Subdirector Comercial (Región, Zona y División)	P	50 - 60	=	50 - 60	=	50 - 60	-
	M	70 - 80	=	70 - 80	=	65 - 80	-
	G	80 - 100	=	80 - 100	=	80 - 100	-



BANKING & FINANCIAL SERVICES

Banca y Entidades Financieras		Centro / Sur		Bajío		Norte	
Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
Gerente Comercial / Key Account Manager (KAM)	P	75 - 90	=	75 - 90	=	75 - 90	-
	M	100 - 150	=	100 - 150	=	100 - 150	-
	G	150 - 200	=	150 - 200	=	130 - 160	-
Director de Crédito y Riesgo	P	80 - 100	▲	80 - 100	▲	60 - 90	-
	M	100 - 130	▲	100 - 130	▲	90 - 110	-
	G	100 - 150	▲	100 - 150	▲	110 - 130	-
Subdirector de Crédito y Riesgo	P	50 - 75	▲	50 - 75	▲	40 - 60	-
	M	80 - 100	▲	80 - 100	▲	60 - 80	-
	G	90 - 120	▲	90 - 120	▲	80 - 100	-
Gerente de Crédito y Riesgo	P	35 - 45	▲	35 - 45	▲	40 - 50	-
	M	55 - 60	▲	55 - 60	▲	55 - 65	-
	G	60 - 75	▲	60 - 75	▲	65 - 80	-

Investment & Corporate Banking		Centro / Sur		Bajío		Norte	
Nombre del puesto		Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
Assistant Vice President / Vice President (7 - 9 años de experiencia)		125 - 165	▲	125 - 165	▲	120 - 150	=
Associate # (4 - 6 años de experiencia)		95 - 125	▲	95 - 125	▲	70 - 90	=
Analista *# (2 - 3 años de experiencia)		74 - 93	▲	74 - 93	▲	80 - 90	▲



BANKING & FINANCIAL SERVICES

Private Equity (Capital de crecimiento & Mezzanine, Family Offices y Bienes Raíces e Infraestructura)	Centro / Sur		Bajío		Norte	
	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
Vice President / Principal	135 - 180	▲	135 - 180	▲	150 - 170	=
Associate (4 - 6 años de experiencia)	105 - 156	▲	105 - 156	▲	80 - 150	=
Analista (2 - 3 años de experiencia)	75 - 95	▲	75 - 95	▲	55 - 90	=

Venture Capital (Capital Semilla, Capital Emprendedor e Inversión de Impacto)	Centro / Sur		Bajío		Norte	
	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
Investment Officer *	147 - 190	▲	147 - 190	▲	140 - 180	=
Associate / Vice President	74 - 105	▲	74 - 105	▲	100 - 120	▲



FINANCE

En el último año varios sectores vieron gran movimiento en parte debido a la llegada de inversiones extranjeras, especialmente Energía y Automotriz, así como industrias y empresas mexicanas. Esto generó cambios, aumentos y evolución en los perfiles más demandados en México para Finanzas.

A nivel macroeconómico y político la Reforma Energética abrió espacio para que México se convierta en el eje central de la región LATAM algunos de los proyectos de generación y subasta de energía más importantes. Además la apertura a la privatización del sector Oil & Gas ha generado que varias compañías multinacionales del sector estén abriendo operaciones y nuevos proyectos principalmente en la región sureste.

En los sectores Automotriz y Aeroespacial existe una creciente demanda de profesionales especializados en Costos y de Controllers, posiciones enfocadas al análisis de indicadores financieros para la operación diaria de plantas, además de temas comunes de finanzas y contabilidad. Mientras tanto, el sector de Energía enfocó su estrategia de atracción de talento en perfiles de Project Finance, cargos especializados en el análisis y estudio de regulaciones energéticas, evaluación de proyectos e indicadores financieros para la expansión del sector.

Por la creciente demanda de perfiles bilingües en sectores de Energía Renovable, Automotriz y Aeroespacial hemos observado cómo la tendencia vs el año anterior aumentó al menos 10% para posiciones estratégicas en el área de Finanzas.

En las empresas mexicanas, independientemente del sector, la principal demanda se dio en profesionales de controles internos y enfocados en la implementación de Gobierno Corporativo, perfiles con los que se busca profesionalizar a las compañías para la competencia en la industria al aprovechar sus conocimientos, procesos, políticas y procedimientos.

Debido a la tendencia de migración de posiciones operativas a Centros de Servicios Compartidos (SSC) las posiciones con mayor demanda fueron los Gerentes de Shared Services Center (SSC). Por otro lado los Controllers nos indican el cambio en el perfil de las posiciones financieras en los corporativos, que ahora toman un rol de Business Partner.

El principal reto en el perfil laboral en México es evolucionar su talento con base en la demanda del sector, ya que los clientes solicitan un perfil más especializado en la industria con un mix de conocimientos técnicos y *soft skills*.

Michael Page Finance es una de las divisiones con mayor experiencia, por lo cual su trayectoria y gente especializada en el negocio le ayuda a entender las necesidades del mercado, del cliente y del talento profesional a reclutar.

“ Los Controllers nos indican el cambio en el perfil de las posiciones financieras en los corporativos, que ahora toman un rol de Business Partner. ”



FINANCE

Consumo		Centro / Sur		Bajo		Norte		Occidente	
Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
Director Administrativo Financiero *	P	95 - 125	▲	85 - 145	▲	90 - 135	▲	85 - 125	-
	M	+125	▲	115 - 150	▲	130 - 170	▲	120 - 150	-
	G	+160	-	+160	-	200 - 250	▲	170 - 200	-
Director / Gerente de Contabilidad	P	45 - 65	=	40 - 60	=	55 - 65	▲	50 - 60	-
	M	60 - 80	=	55 - 70	=	70 - 90	▲	65 - 85	-
	G	90 - 160	=	80 - 145	=	120 - 160	▲	110 - 145	-
Director / Gerente de Auditoría Interna	P	60 - 70	=	55 - 65	=	50 - 65	▲	45 - 60	-
	M	70 - 85	=	65 - 80	=	75 - 95	▲	70 - 90	-
	G	95 - 140	=	85 - 125	=	115 - 150	▲	105 - 135	-
Director / Gerente de Relación con Inversionistas	P	-	-	-	-	-	-	-	-
	M	80 - 120	=	70 - 110	=	75 - 105	▲	70 - 95	-
	G	130 - 200	=	120 - 180	=	160 - 200	▲	145 - 180	-
Director / Gerente de Planeación Financiera *	P	70 - 85	▲	65 - 75	▲	55 - 65	▲	50 - 60	-
	M	95 - 105	▲	85 - 95	▲	80 - 100	▲	75 - 90	-
	G	+125	-	+115	-	95 - 140	▲	90 - 130	-
Director / Gerente de Tesorería / Tesorero	P	50 - 60	=	45 - 55	=	30 - 40	▲	30 - 40	-
	M	70 - 80	=	65 - 70	=	45 - 60	▲	45 - 55	-
	G	90 - 160	=	80 - 145	=	65 - 100	▲	60 - 90	-
Director / Gerente de Shared Services Center (SSC)	P	-	-	-	-	-	-	-	-
	M	95 - 125	▲	85 - 115	▲	115 - 160	▲	105 - 145	-
	G	+145	-	+130	-	150 - 230	▲	135 - 210	-
Contralor de Planta	P	60 - 80	▲	60 - 75	▲	55 - 65	▲	50 - 60	-
	M	75 - 95	▲	70 - 90	▲	75 - 95	▲	70 - 90	-
	G	+100	-	+95	-	95 - 150	▲	90 - 135	-



FINANCE

Consumo		Centro / Sur		Bajío		Norte		Occidente	
Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
Gerente de Costos	P	50 - 65	-	45 - 55	-	50 - 65	-	45 - 55	-
	M	60 - 80	-	55 - 75	-	60 - 80	-	55 - 75	-
	G	85 - 100	-	80 - 95	-	85 - 100	-	80 - 95	-
Business Controller *	P	75 - 90	▲	70 - 85	▲	65 - 80	▲	60 - 75	-
	M	85 - 100	▲	75 - 90	▲	70 - 90	▲	65 - 85	-
	G	+95	-	85 - 160	▲	100 - 160	▲	90 - 145	-
Contralor Financiero / Gerente de Administración y Finanzas *	P	75 - 90	▲	70 - 85	▲	55 - 70	▲	50 - 65	-
	M	85 - 100	▲	75 - 90	▲	80 - 95	▲	75 - 90	-
	G	+95	-	85 - 160	▲	105 - 180	▲	95 - 165	-
Gerente de Crédito y Cobranza	P	60 - 70	=	55 - 65	=	-	-	-	-
	M	60 - 75	=	55 - 70	=	60 - 80	▲	55 - 75	-
	G	70 - 95	=	65 - 85	=	80 - 95	▲	75 - 90	-

Healthcare		Centro / Sur		Bajío		Norte		Occidente	
Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
Director Administrativo Financiero	P	95 - 125	▲	85 - 115	▲	90 - 135	▲	85 - 125	-
	M	+125	-	115 - 150	▲	135 - 180	▲	125 - 165	-
	G	+160	-	+160	-	170 - 200	▲	155 - 180	-
Director / Gerente de Contabilidad	P	45 - 65	=	40 - 60	=	55 - 65	▲	50 - 60	-
	M	60 - 80	=	55 - 70	=	70 - 90	▲	65 - 85	-
	G	90 - 160	=	80 - 145	=	115 - 160	▲	105 - 145	-
Director / Gerente de Auditoría Interna	P	60 - 70	=	55 - 65	=	50 - 65	▲	45 - 60	-
	M	70 - 85	=	65 - 80	=	75 - 95	▲	70 - 90	-
	G	95 - 140	=	85 - 125	=	115 - 150	▲	105 - 135	-
Director / Gerente de Relación con Inversionistas	P	-	-	-	-	-	-	-	-
	M	80 - 120	=	70 - 110	=	75 - 105	▲	70 - 95	-
	G	130 - 200	=	120 - 180	=	160 - 200	▲	145 - 180	-
Director / Gerente de Planeación Financiera *	P	70 - 85	▲	65 - 75	▲	55 - 65	▲	50 - 60	-
	M	95 - 105	▲	85 - 95	▲	80 - 100	▲	75 - 90	-
	G	+125	-	+115	-	95 - 140	▲	90 - 130	-
Director / Gerente de Tesorería / Tesorero	P	50 - 60	=	45 - 55	=	30 - 40	▲	30 - 40	-
	M	70 - 80	=	65 - 70	=	50 - 60	▲	45 - 55	-
	G	90 - 160	=	80 - 145	=	65 - 100	▲	60 - 90	-



FINANCE

Healthcare		Centro / Sur		Bajo		Norte		Occidente	
Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
Director / Gerente de Shared Services Center (SSC)	P	-	-	-	-	-	-	-	-
	M	95 - 125	▲	85 - 115	▲	115 - 160	▲	105 - 145	-
	G	+145	-	+130	-	150 - 230	▲	135 - 210	-
Contralor de Planta	P	60 - 80	▲	60 - 75	▲	55 - 65	▲	50 - 60	-
	M	75 - 95	▲	70 - 90	▲	75 - 95	▲	70 - 90	-
	G	+100	-	+95	-	95 - 150	▲	90 - 135	-
Gerente de Costos	P	50 - 65	-	45 - 55	-	50 - 65	-	45 - 55	-
	M	60 - 80	-	55 - 75	-	60 - 80	-	55 - 75	-
	G	85 - 100	-	80 - 95	-	85 - 100	-	80 - 95	-
Business Controller *	P	75 - 90	▲	70 - 85	▲	65 - 80	▲	60 - 75	-
	M	85 - 100	▲	75 - 90	▲	70 - 85	▲	65 - 80	-
	G	+95	-	85 - 160	▲	100 - 160	▲	90 - 145	-
Contralor Financiero / Gerente de Administración y Finanzas *	P	75 - 90	▲	70 - 85	▲	55 - 70	▲	50 - 65	-
	M	85 - 100	▲	75 - 90	▲	80 - 95	▲	75 - 90	-
	G	+95	-	85 - 160	▲	105 - 180	▲	95 - 165	-
Gerente de Crédito y Cobranza	P	60 - 70	=	55 - 65	=	-	-	-	-
	M	60 - 75	=	55 - 70	=	60 - 80	▲	55 - 75	-
	G	70 - 95	=	65 - 85	=	80 - 95	▲	75 - 90	-

Manufactura / Ingeniería		centro / Sur		Bajo		Norte		Occidente	
Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
Director Administrativo Financiero *	P	95 - 125	▲	85 - 120	▲	95 - 135	▲	85 - 125	-
	M	+125	-	115 - 150	▲	140 - 160	▲	125 - 145	-
	G	+160	-	+160	-	170 - 230	▲	155 - 210	-
Director / Gerente de Contabilidad	P	45 - 65	=	40 - 60	=	55 - 75	▲	50 - 70	-
	M	60 - 80	=	55 - 70	=	60 - 85	▲	55 - 80	-
	G	90 - 160	=	80 - 145	=	90 - 150	▲	85 - 135	-
Director / Gerente de Auditoría Interna	P	60 - 70	=	55 - 65	=	65 - 85	▲	60 - 80	-
	M	70 - 85	=	65 - 80	=	70 - 95	▲	65 - 90	-
	G	95 - 140	=	85 - 125	=	95 - 135	▲	90 - 125	-
Director / Gerente de Relación con Inversionistas	P	-	-	-	-	-	-	-	-
	M	80 - 120	=	70 - 110	=	90 - 110	▲	85 - 100	-
	G	130 - 200	=	120 - 180	=	115 - 170	▲	105 - 155	-



FINANCE

Manufactura / Ingeniería		centro / Sur		Bajío		Norte		Occidente	
Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
Director / Gerente de Planeación Financiera	P	70 - 85	▲	65 - 75	▲	75 - 95	▲	70 - 90	-
	M	95 - 105	▲	85 - 95	▲	85 - 105	▲	80 - 95	-
	G	+125	-	+115	-	105 - 145	▲	95 - 135	-
Director / Gerente de Tesorería / Tesorero	P	50 - 60	=	45 - 55	=	60 - 70	▲	55 - 65	-
	M	70 - 80	=	65 - 70	=	70 - 80	▲	65 - 75	-
	G	90 - 160	=	80 - 145	=	80 - 100	▲	75 - 90	-
Director / Gerente de Shared Services Center (SSC)	P	-	-	-	-	-	-	-	-
	M	95 - 125	▲	85 - 115	▲	105 - 140	▲	95 - 130	-
	G	+145	-	+130	-	150 - 210	▲	135 - 190	-
Contralor de Planta *	P	60 - 80	▲	60 - 75	▲	65 - 80	▲	60 - 75	-
	M	75 - 95	▲	70 - 90	▲	75 - 95	▲	70 - 90	-
	G	+100	-	+95	-	95 - 125	▲	90 - 115	-
Gerente de Costos #	P	50 - 65	-	45 - 55	-	50 - 65	-	45 - 55	-
	M	60 - 80	-	55 - 75	-	60 - 80	-	55 - 75	-
	G	85 - 100	-	80 - 95	-	85 - 100	-	80 - 95	-
Project Finance *	P	65 - 85	▲	55 - 80	▲	60 - 75	▲	55 - 70	-
	M	75 - 120	▲	70 - 110	▲	70 - 90	▲	65 - 85	-
	G	+120	-	110 - 150	▲	90 - 125	▲	85 - 115	-
Business Controller	P	75 - 90	▲	70 - 85	▲	75 - 85	▲	70 - 80	-
	M	85 - 100	▲	75 - 90	▲	85 - 100	▲	80 - 90	-
	G	+95	-	85 - 160	▲	105 - 150	▲	95 - 135	-
Contralor Financiero / Gerente de Administración y Finanzas *	P	75 - 90	▲	70 - 85	▲	70 - 85	▲	65 - 80	-
	M	85 - 100	▲	75 - 90	▲	80 - 105	▲	75 - 95	-
	G	+95	-	85 - 160	▲	105 - 150	▲	95 - 135	-
Gerente de Crédito y Cobranza	P	60 - 70	=	55 - 65	=	55 - 70	▲	50 - 65	-
	M	60 - 75	=	55 - 70	=	70 - 80	▲	65 - 75	-
	G	70 - 95	=	65 - 85	=	85 - 95	▲	80 - 90	-



FINANCE

Servicios		Centro / Sur		Bajo		Norte		Occidente	
Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
Director Administrativo Financiero *	P	85 - 115	▲	75 - 105	▲	90 - 135	▲	85 - 125	-
	M	115 - 150	▲	105 - 135	▲	120 - 150	▲	110 - 135	-
	G	+150	-	+135	-	150 - 190	▲	135 - 175	-
Director / Gerente de Contabilidad	P	45 - 65	=	40 - 60	=	40 - 60	▲	40 - 55	-
	M	65 - 70	=	60 - 65	=	60 - 70	▲	55 - 65	-
	G	80 - 145	=	70 - 130	=	80 - 125	▲	75 - 115	-
Director / Gerente de Auditoría Interna	P	55 - 65	=	50 - 60	=	55 - 70	▲	50 - 65	-
	M	55 - 75	=	50 - 70	=	55 - 75	▲	50 - 70	-
	G	65 - 85	=	60 - 80	=	70 - 100	▲	65 - 90	-
Director / Gerente de Relación con Inversionistas	P	55 - 65	=	50 - 60	=	50 - 60	▲	45 - 55	-
	M	65 - 75	=	60 - 70	=	60 - 70	▲	55 - 65	-
	G	85 - 125	=	80 - 115	=	75 - 120	▲	70 - 110	-
Director / Gerente de Planeación Financiera *	P	-	-	-	-	-	-	-	-
	M	85 - 115	▲	75 - 105	▲	80 - 100	▲	75 - 90	-
	G	+130	-	120 - 150	▲	120 - 160	▲	110 - 145	-
Director / Gerente de Tesorería / Tesorero	P	54 - 65	=	50 - 60	=	50 - 60	▲	45 - 55	-
	M	60 - 80	=	55 - 70	=	65 - 80	▲	60 - 75	-
	G	85 - 120	=	80 - 110	=	95 - 135	▲	90 - 125	-
Director / Gerente de Shared Services Center (SSC)	P	-	-	-	-	-	-	-	-
	M	70 - 110	=	65 - 100	=	65 - 100	▲	60 - 90	-
	G	+110	-	+100	-	105 - 180	▲	95 - 165	-
Contralor Financiero / Gerente de Administración y Finanzas	P	65 - 75	=	60 - 70	=	65 - 80	▲	60 - 75	-
	M	70 - 85	=	65 - 80	=	80 - 95	▲	75 - 90	-
	G	80 - 145	=	70 - 130	=	95 - 160	▲	90 - 145	-
Business Controller *	P	60 - 75	▲	55 - 70	▲	65 - 80	▲	60 - 75	-
	M	85 - 105	▲	75 - 95	▲	80 - 95	▲	75 - 90	-
	G	+110	-	+100	-	95 - 160	▲	90 - 145	-
Gerente de Crédito y Cobranza	P	50 - 70	=	45 - 65	=	55 - 70	▲	50 - 65	-
	M	55 - 75	=	50 - 70	=	65 - 80	▲	60 - 75	-
	G	80 - 145	=	70 - 130	=	90 - 160	▲	85 - 145	-



FINANCE

Tecnología		Centro / Sur		Bajo		Norte		Occidente	
Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
Director Administrativo Financiero *	P	95 - 130	▲	85 - 115	▲	90 - 135	▲	85 - 125	-
	M	+125	-	115 - 150	▲	120 - 160	▲	110 - 145	-
	G	+160	-	+160	-	140 - 180	▲	130 - 165	-
Director / Gerente de Contabilidad	P	45 - 65	▲	40 - 60	=	50 - 60	▲	45 - 55	-
	M	60 - 80	▲	55 - 70	=	60 - 75	▲	55 - 70	-
	G	+90	-	80 - 145	=	95 - 115	▲	90 - 105	-
Director / Gerente de Auditoría Interna	P	60 - 70	=	55 - 65	=	50 - 65	▲	50 - 60	-
	M	70 - 85	=	65 - 80	=	60 - 85	▲	60 - 80	-
	G	95 - 140	=	85 - 125	=	85 - 110	▲	85 - 100	-
Director / Gerente de Relación con Inversionistas	P	-	▲	-	-	-	-	-	-
	M	80 - 120	▲	70 - 105	=	70 - 95	▲	70 - 90	-
	G	+130	-	+115	-	90 - 140	▲	90 - 130	-
Director / Gerente de Planeación Financiera	P	65 - 90	▲	60 - 80	▲	65 - 80	▲	60 - 75	-
	M	95 - 105	▲	85 - 95	▲	80 - 100	▲	75 - 90	-
	G	+125	-	+110	-	110 - 140	▲	100 - 130	-
Director / Gerente de Tesorería / Tesorero	P	50 - 60	=	45 - 55	=	55 - 65	▲	50 - 60	-
	M	70 - 80	=	60 - 75	=	65 - 90	▲	60 - 85	-
	G	+90	-	80 - 145	=	90 - 110	▲	85 - 100	-
Director / Gerente de Shared Services Center (SSC)	P	-	-	-	-	-	-	-	-
	M	90 - 120	=	80 - 110	=	120 - 140	▲	110 - 130	-
	G	+140	-	+125	-	150 - 190	▲	135 - 175	-
Contralor Financiero / Gerente de Administración y Finanzas	P	70 - 85	=	60 - 80	=	80 - 100	▲	75 - 90	-
	M	80 - 95	=	70 - 65	=	95 - 15	▲	90 - 95	-
	G	+90	-	80 - 145	=	105 - 140	▲	95 - 130	-
Business Controller	P	70 - 85	=	65 - 80	=	70 - 85	▲	65 - 80	-
	M	80 - 95	=	70 - 85	=	85 - 100	▲	80 - 90	-
	G	+90	-	80 - 145	=	95 - 125	▲	90 - 115	-
Gerente de Crédito y Cobranza	P	60 - 70	=	55 - 65	=	55 - 65	▲	49.5 - 60	-
	M	60 - 75	=	55 - 65	=	65 - 80	▲	60 - 75	-
	G	70 - 95	=	65 - 85	=	80 - 100	▲	75 - 90	-



FINANCE

Retail		Centro / Sur		Bajo		Norte		Occidente	
Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
Director Administrativo Financiero *	P	80 - 110	=	70 - 100	=	90 - 135	▲	85 - 125	-
	M	110 - 145	=	100 - 130	=	120 - 160	▲	110 - 145	-
	G	+145	-	+130	-	190 - 265	▲	175 - 240	-
Director / Gerente de Contabilidad	P	45 - 65	=	40 - 60	=	45 - 60	▲	45 - 55	-
	M	65 - 70	=	60 - 65	=	65 - 75	▲	60 - 70	-
	G	80 - 145	=	70 - 130	=	90 - 150	▲	85 - 135	-
Director / Gerente de Auditoría Interna	P	55 - 65	=	50 - 60	=	50 - 60	▲	45 - 55	-
	M	55 - 75	=	50 - 65	=	60 - 75	▲	55 - 70	-
	G	65 - 85	=	55 - 80	=	70 - 90	▲	65 - 85	-
Director / Gerente de Relación con Inversionistas	P	55 - 65	=	50 - 60	=	50 - 60	▲	45 - 55	-
	M	65 - 75	=	60 - 70	=	65 - 80	▲	60 - 75	-
	G	85 - 125	=	80 - 115	=	95 - 140	▲	90 - 130	-
Director / Gerente Planeación Financiera *	P	-	-	-	-	-	-	-	-
	M	80 - 110	=	70 - 100	=	80 - 120	▲	75 - 110	-
	G	+125	-	115 - 145	=	125 - 175	▲	115 - 160	-
Director / Gerente de Tesorería / Tesorero	P	63 - 65	=	60 - 70	=	60 - 70	▲	55 - 65	-
	M	60 - 80	=	55 - 70	=	70 - 85	▲	65 - 80	-
	G	85 - 120	=	80 - 110	=	95 - 135	▲	90 - 125	-
Director / Gerente de Shared Services Center (SSC)	P	-	-	-	-	-	-	-	-
	M	70 - 110	=	65 - 100	=	115 - 160	▲	105 - 145	-
	G	+110	-	+100	-	180 - 255	▲	165 - 230	-
Contralor Financiero / Gerente de Administración y Finanzas *	P	65 - 75	=	60 - 70	=	60 - 80	▲	55 - 75	-
	M	70 - 85	=	65 - 80	=	80 - 95	▲	75 - 90	-
	G	80 - 145	=	70 - 130	=	115 - 160	▲	105 - 145	-
Business Controller	P	55 - 70	=	49.5 - 65	=	60 - 80	▲	55 - 75	-
	M	80 - 95	▲	70 - 80	=	80 - 95	▲	75 - 90	-
	G	100 - 145	=	90 - 130	=	115 - 160	▲	105 - 145	-
Gerente de Crédito y Cobranza	P	50 - 70	=	35 - 55	=	50 - 70	▲	45 - 65	-
	M	55 - 75	=	50 - 70	=	70 - 85	▲	65 - 80	-
	G	80 - 145	=	70 - 130	=	90 - 160	▲	85 - 145	-



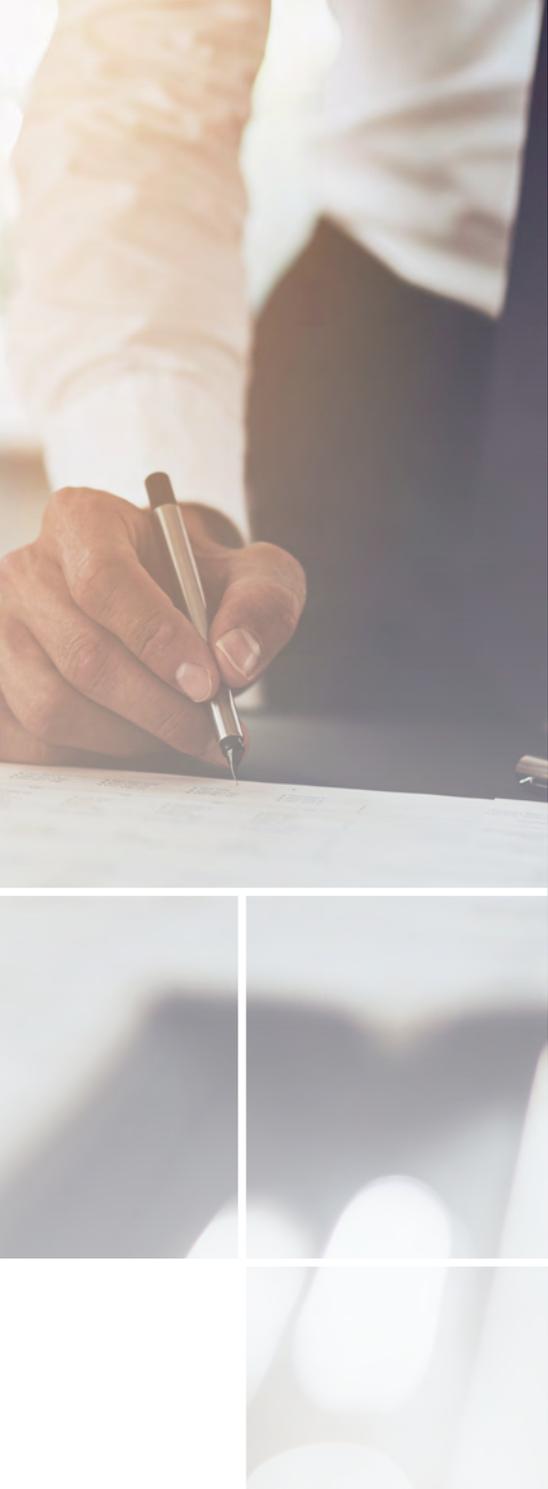
FINANCE

Transportación / Logística		Centro / Sur		Bajo		Norte		Occidente	
Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
Director Administrativo Financiero *	P	90 - 115	▲	80 - 110	▲	90 - 135	▲	85 - 125	-
	M	+115	-	110 - 135	▲	100 - 125	▲	90 - 115	-
	G	+160	-	+150	-	125 - 160	▲	115 - 145	-
Director / Gerente de Contabilidad	P	45 - 65	=	40 - 60	=	45 - 55	▲	45 - 50	-
	M	60 - 80	▲	55 - 70	=	55 - 75	▲	50 - 70	-
	G	+90	-	80 - 140	▲	85 - 105	▲	80 - 95	-
Director / Gerente de Auditoría Interna	P	55 - 65	=	50 - 60	=	55 - 70	▲	50 - 65	-
	M	65 - 75	▲	60 - 70	▲	75 - 90	▲	70 - 85	-
	G	70 - 90	▲	60 - 85	▲	90 - 105	▲	85 - 95	-
Director / Gerente de Relación con Inversionistas	P	55 - 65	=	50 - 60	=	55 - 65	▲	49.5 - 60	-
	M	65 - 75	=	60 - 70	=	65 - 85	▲	60 - 80	-
	G	85 - 125	=	80 - 115	=	85 - 105	▲	80 - 95	-
Director / Gerente de Planeación Financiera	P	60 - 100	-	55 - 90	-	-	-	-	-
	M	80 - 110	=	70 - 100	=	75 - 90	▲	70 - 85	-
	G	125 - 160	=	115 - 145	=	100 - 140	▲	90 - 130	-
Director / Gerente de Tesorería / Tesorero	P	63 - 65	=	60 - 70	=	60 - 75	▲	55 - 70	-
	M	60 - 80	=	55 - 70	=	70 - 90	▲	65 - 85	-
	G	85 - 120	=	80 - 110	=	90 - 110	▲	85 - 100	-
Director / Gerente de Shared Services Center (SSC)	P	-	-	-	-	-	-	-	-
	M	80 - 120	▲	70 - 100	▲	80 - 95	▲	75 - 90	-
	G	+140	-	+125	-	105 - 140	▲	95 - 130	-
Contralor Financiero / Gerente de Administración y Finanzas *	P	70 - 85	▲	60 - 80	▲	65 - 85	▲	60 - 80	-
	M	80 - 95	▲	70 - 85	▲	85 - 105	▲	80 - 95	-
	G	90 - 160	▲	75 - 140	▲	105 - 140	▲	95 - 130	-
Business Controller	P	55 - 70	=	50 - 65	=	55 - 65	▲	50 - 60	-
	M	80 - 144	=	70 - 80	=	70 - 85	▲	65 - 80	-
	G	100 - 145	=	90 - 130	=	90 - 115	▲	85 - 105	-
Project Finance *	P	65 - 75	▲	60 - 70	▲	60 - 75	▲	55 - 70	-
	M	75 - 115	▲	70 - 105	▲	70 - 90	▲	65 - 85	-
	G	+115	-	105 - 140	▲	90 - 125	▲	85 - 115	-
Gerente de Crédito y Cobranza	P	50 - 70	=	35 - 55	=	45 - 60	▲	45 - 55	-
	M	55 - 75	=	50 - 70	=	60 - 75	▲	55 - 70	-
	G	80 - 145	=	70 - 130	=	75 - 100	▲	70 - 90	-



FINANCE

Construcción		Centro / Sur		Bajo		Norte		Occidente	
Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
Director Administrativo Financiero *	P	85 - 120	▲	75 - 110	▲	90 - 135	▲	85 - 125	-
	M	120 - 160	▲	110 - 140	▲	115 - 160	▲	105 - 145	-
	G	+150	-	+140	-	190 - 235	▲	175 - 215	-
Director / Gerente de Contabilidad	P	60 - 55	=	40 - 50	=	55 - 70	=	55 - 70	-
	M	65 - 70	=	60 - 65	=	70 - 85	=	70 - 85	-
	G	80 - 145	=	70 - 130	=	90 - 115	=	90 - 110	-
Director / Gerente de Auditoría Interna	P	55 - 65	=	50 - 60	=	45 - 60	=	45 - 60	-
	M	55 - 75	=	50 - 65	=	55 - 75	=	55 - 75	-
	G	65 - 85	=	55 - 80	=	75 - 90	=	75 - 90	-
Director / Gerente de Relación con Inversionistas	P	55 - 65	=	50 - 60	=	45 - 55	=	45 - 55	-
	M	65 - 75	=	60 - 70	=	55 - 70	=	55 - 70	-
	G	85 - 125	=	80 - 115	=	90 - 110	=	90 - 105	-
Director / Gerente de Planeación Financiera	P	50 - 65	=	45 - 60	=	45 - 55	=	45 - 55	-
	M	80 - 110	=	70 - 100	=	55 - 75	=	55 - 75	-
	G	+125	-	115 - 145	=	80 - 105	=	80 - 100	-
Director / Gerente de Tesorería / Tesorero	P	54 - 65	=	60 - 70	=	35 - 55	=	40 - 55	-
	M	60 - 80	=	55 - 70	=	55 - 70	=	55 - 70	-
	G	85 - 120	=	80 - 110	=	70 - 95	=	70 - 90	-
Director / Gerente de Shared Services Center (SSC)	P	-	-	-	-	-	-	-	-
	M	70 - 110	=	65 - 100	=	105 - 140	▲	95 - 130	-
	G	+110	-	+100	-	160 - 210	▲	145 - 190	-
Contralor Financiero / Gerente de Administración y Finanzas *	P	70 - 80	▲	65 - 75	▲	65 - 75	▲	60 - 70	-
	M	75 - 90	▲	70 - 85	▲	75 - 90	▲	70 - 85	-
	G	+85	-	75 - 135	▲	90 - 135	▲	85 - 125	-
Business Controller	P	55 - 70	=	50 - 65	=	50 - 65	▲	45 - 60	-
	M	80 - 130	=	70 - 80	=	65 - 85	▲	60 - 80	-
	G	100 - 145	=	90 - 130	=	105 - 140	▲	95 - 130	-
Project Finance *	P	70 - 80	▲	60 - 75	▲	60 - 70	▲	55 - 65	-
	M	80 - 120	▲	70 - 110	▲	70 - 85	▲	65 - 80	-
	G	+120	-	110 - 145	▲	95 - 120	▲	90 - 110	-
Gerente de Crédito y Cobranza	P	50 - 70	=	35 - 55	=	40 - 50	▲	40 - 45	-
	M	55 - 75	=	50 - 70	=	55 - 65	▲	50 - 60	-
	G	80 - 145	=	70 - 130	=	70 - 95	▲	65 - 90	-



TAX & LEGAL

El cambio más representativo en este 2017 en el área de Impuestos y Legal ha sido el incremento de sueldos en sectores regulados como Farma, Banca y Servicios Financieros, Telecomunicaciones y principalmente en el sector de Oil & Gas y Energético en general. En este último los salarios aumentaron 30% respecto al año pasado después de estar severamente castigados, debido al movimiento que tuvo el mercado energético en el último año.

Este incremento se vio representado principalmente en posiciones legales como Abogados Corporativos o de Project Finance, ya que son los primeros en desarrollar los temas contractuales, de licitaciones y negocios con empresas aliadas del extranjero. En general, las posiciones obtienen un incremento gradual con base en la experiencia tanto en la empresa como en el sector, a diferencia de otras industrias.

Los perfiles más demandados y mejor remunerados en el sector legal son los de Director Jurídico y Project Finance; en impuestos es el puesto de Fiscal Internacional y posiciones con conocimientos en impuestos diferidos.

El aspecto más valorado en el sector es la experiencia obtenida en despachos reconocidos y que cuenten con maestría / LLM en el extranjero; estos perfiles son los más demandados.

La diferencia de la división de **Michael Page Tax & Legal**, es sin duda la especialización del área, ya que está conformada en su totalidad por abogados y fiscalistas, lo cual les da completo entendimiento de las necesidades del negocio y del cliente.

“ Los perfiles más demandados y mejor remunerados en el sector legal son los de Director Jurídico y Project Finance ”



TAX

Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Centro / Sur		Norte		Occidente	
		Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
Director de Impuestos*	P	-	-	-	-	-	-
	M	120 - 150	▲	90 - 125	▲	85 - 115	-
	G	170 - 250	▲	125 - 190	▲	115 - 175	-
Gerente de Impuestos* #	P	65 - 80	▲	45 - 65	▲	45 - 60	-
	M	80 - 90	▲	60 - 75	▲	55 - 70	-
	G	90 - 120	▲	75 - 105	▲	70 - 95	-
Gerente Fiscal Internacional	P	-	-	-	-	-	-
	M	90 - 100	=	95 - 105	▲	90 - 95	-
	G	100 - 130	▲	105 - 125	▲	95 - 115	-
Gerente de Precios de Transferencia	P	60 - 75	▲	55 - 75	▲	50 - 70	-
	M	75 - 95	▲	75 - 95	▲	70 - 90	-
	G	95 - 110	▲	95 - 105	▲	90 - 95	-
Gerente de Impuestos Directos / Indirectos #	P	40 - 60	-	-	-	-	-
	M	60 - 70	=	65 - 75	▲	60 - 70	-
	G	80 - 110	=	85 - 115	▲	80 - 105	-
Gerente de Impuestos Diferidos	P	-	-	-	-	-	-
	M	70 - 80	▲	65 - 75	▲	60 - 70	-
	G	80 - 100	▲	75 - 95	▲	70 - 90	-
Gerente Fiscal de Despacho #	P	35 - 50	▲	30 - 45	▲	30 - 45	-
	M	50 - 70	▲	40 - 55	▲	40 - 50	-
	G	70 - 90	▲	60 - 80	▲	55 - 75	-
Socio Fiscal de Despacho	P	80 - 110	▲	75 - 95	▲	70 - 90	-
	M	110 - 140	▲	95 - 115	▲	90 - 105	-
	G	+150	▲	160 - 265	▲	145 - 240	-
Gerente de Planeación Fiscal*	P	70 - 100	▲	65 - 75	▲	60 - 70	-
	M	100 - 130	▲	75 - 95	▲	70 - 90	-
	G	130 - 180	▲	95 - 105	▲	90 - 95	-



LEGAL

Banking & Financial Services		Centro / Sur		Norte		Occidente	
Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
VP Legal	P	-	-	-	-	-	-
	M	200 - 300	=	-	-	-	-
	G	+350	=	250 - 320	-	200 - 250	-
Director Jurídico	P	100 - 120	=	80 - 110	-	70 - 90	-
	M	130 - 160	▲	140 - 160	-	110 - 130	-
	G	160 - 220	▲	180 - 210	-	140 - 160	-
Subdirector Jurídico	P	60 - 90	=	70 - 85	-	60 - 80	-
	M	90 - 120	=	100 - 120	-	90 - 110	-
	G	120 - 160	=	140 - 160	-	110 - 130	-
Gerente Jurídico	P	50 - 80	▲	50 - 70	-	45 - 65	-
	M	90 - 110	▲	700 - 85	-	65 - 80	-
	G	110 - 130	▲	85 - 100	-	80 - 90	-

Consumo Masivo / Retail		Centro / Sur		Norte		Occidente	
Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
VP Legal	P	-	-	-	-	-	-
	M	-	▲	-	-	-	-
	G	+350	▲	450 - 550	-	200 - 250	-
Director Jurídico	P	100 - 120	=	80 - 110	-	70 - 90	-
	M	120 - 150	=	140 - 160	-	110 - 130	-
	G	150 - 300	=	200 - 240	-	140 - 160	-
Subdirector Jurídico	P	70 - 90	▲	80 - 95	-	70 - 50	-
	M	80 - 100	▲	100 - 120	-	90 - 70	-
	G	110 - 160	▲	120 - 150	-	90 - 110	-
Gerente Jurídico	P	55 - 65	▲	40 - 65	-	50 - 40	-
	M	60 - 90	=	70 - 100	-	90 - 70	-
	G	100 - 110	=	80 - 120	-	70 - 90	-



LEGAL

Sector Farmacéutico y Salud		Centro / Sur		Norte		Occidente	
Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
VP Legal	P	-	-	-	-	-	-
	M	-	▲	-	-	-	-
	G	+250	▲	-	-	150 - 210	-
Director Jurídico	P	100 - 120	▲	80 - 110	-	70 - 90	-
	M	120 - 150	▲	90 - 120	-	80 - 110	-
	G	150 - 200	▲	120 - 150	-	120 - 150	-
Subdirector Jurídico	P	70 - 90	▲	60 - 80	-	55 - 75	-
	M	80 - 100	▲	65 - 85	-	60 - 80	-
	G	90 - 110	▲	70 - 90	-	65 - 85	-
Gerente Jurídico	P	55 - 65	=	55 - 65	-	50 - 60	-
	M	60 - 70	=	60 - 70	-	55 - 65	-
	G	65 - 75	=	65 - 75	-	60 - 70	-

Real Estate / Fibras		Centro / Sur		Norte		Occidente	
Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
VP Legal	P	-	-	-	-	-	-
	M	200 - 300	▲	-	-	-	-
	G	+250	▲	-	-	-	-
Director Jurídico	P	100 - 150	=	90 - 130	-	80 - 110	-
	M	150 - 200	=	130 - 150	-	110 - 130	-
	G	180 - 220	=	150 - 190	-	130 - 160	-



LEGAL

Sector Energía / Oil & Gas / Infra		Centro / Sur		Norte		Occidente	
Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
VP Legal	P	-	-	-	-	-	-
	M	-	▲	120 - 150	-	110 - 130	-
	G	+200	▲	150 - 200	-	130 - 180	-
Director Jurídico	P	90 - 110	▲	65 - 90	-	60 - 85	-
	M	110 - 150	▲	80 - 100	-	70 - 90	-
	G	150 - 200	▲	90 - 120	-	80 - 110	-
Subdirector Jurídico	P	75 - 85	▲	55 - 60	-	50 - 60	-
	M	85 - 100	▲	65 - 75	-	60 - 70	-
	G	100 - 130	▲	75 - 80	-	65 - 80	-
Gerente Jurídico	P	60 - 75	▲	45 - 55	-	40 - 55	-
	M	70 - 85	▲	50 - 55	-	55 - 65	-
	G	85 - 100	▲	55 - 60	-	55 - 65	-

Sector Industrial / Manufactura / Química / Otros		Centro / Sur		Norte		Occidente	
Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
VP Legal	P	-	-	-	-	-	-
	M	-	▲	-	-	-	-
	G	250 - 300	▲	180 - 210	-	150 - 200	-
Director Jurídico	P	100 - 120	▲	80 - 100	-	70 - 100	-
	M	120 - 150	▲	100 - 120	-	80 - 110	-
	G	150 - 200	▲	120 - 150	-	110 - 140	-
Subdirector Jurídico	P	70 - 90	▲	70 - 85	-	60 - 75	-
	M	80 - 100	▲	100 - 120	-	90 - 110	-
	G	90 - 110	▲	140 - 160	-	110 - 130	-
Gerente Jurídico	P	55 - 65	▲	50 - 70	-	45 - 65	-
	M	60 - 70	▲	70 - 85	-	65 - 80	-
	G	65 - 75	=	85 - 100	-	80 - 90	-



LEGAL

Sector Automotriz / Servicios / Otros		Centro / Sur		Norte		Occidente	
Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
VP Legal	P	-	-	-	-	-	-
	M	-	=	-	-	-	-
	G	180 - 200	=	180 - 210	-	150 - 200	-
Director Jurídico	P	80 - 100	=	80 - 100	-	70 - 100	-
	M	100 - 120	=	100 - 120	-	80 - 110	-
	G	120 - 150	=	120 - 150	-	110 - 140	-
Subdirector Jurídico	P	55 - 70	=	140 - 85	-	60 - 80	-
	M	70 - 80	=	100 - 120	-	90 - 110	-
	G	80 - 100	=	70 - 160	-	110 - 130	-
Gerente Jurídico	P	50 - 50	=	50 - 70	-	45 - 65	-
	M	55 - 60	=	70 - 85	-	65 - 80	-
	G	60 - 65	=	85 - 100	-	80 - 90	-

Compliance		Centro / Sur		Norte		Occidente	
Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
Head of Compliance	P	-	-	-	-	-	-
	M	130 - 150	▲	120 - 150	-	120 - 150	-
	G	150 - 200	▲	150 - 180	-	150 - 180	-
Compliance Officer	P	70 - 80	▲	60 - 75	-	60 - 75	-
	M	85 - 95	▲	80 - 100	-	80 - 100	-
	G	100 - 150	=	100 - 120	-	100 - 120	-



LEGAL

Despachos de Abogados Grandes / Muy reconocidos	Centro / Sur		Norte		Occidente	
	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
Partner / of Counsel	+300	-	300 - 350	-	250 - 300	-
Asociado Senior (+8 años de experiencia)	200 - 250	▲	120 - 170	-	100 - 150	-
Asociado (5 - 8 años de experiencia)	120 - 150	▲	70 - 120	-	60 - 100	-
Abogado (3 - 5 años de experiencia)	60 - 100	▲	40 - 70	-	30 - 60	-

Despachos de Abogados Pequeños y Medianos	Centro / Sur		Norte		Occidente	
	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
Partner / of Counsel	200 - 250	▲	100 - 200	-	100 - 200	-
Asociado Senior (+8 años de experiencia)	130 - 180	▲	70 - 90	-	70 - 90	-
Asociado (5 - 8 años de experiencia)	70 - 100	▲	50 - 70	-	50 - 70	-
Abogado (3 - 5 años de experiencia)	40 - 75	▲	20 - 50	-	20 - 45	-



INSURANCE

Durante 2017 el sector Asegurador estuvo marcado por una fuerte oleada de fusiones y adquisiciones lideradas por grandes grupos, que buscaron hacerse de pequeñas empresas para poder brindar servicios específicos y más especializados.

El mercado laboral del sector se ha visto influenciado principalmente por tres claras tendencias:

En general la industria de Seguros está viendo una **transición generacional**. Los directivos del sector quienes han colaborado en una misma empresa durante 20 ó 30 años con un desarrollo importante, comienzan a pensar en su plan de sucesión a mediano plazo. Sin embargo, este proceso no será sencillo; el talento joven se encuentra actualmente en puestos gerenciales, perciben salarios 50% menores que los altos mandos y aún no están preparados para guiar estas organizaciones.

La tendencia en seguros es **brindar una mejor experiencia al usuario al mejorar la agilidad y flexibilidad** para la emisión de pólizas, y por otra parte buscan diseñar nuevos productos para satisfacer las necesidades de los clientes. Para ello, las empresas buscan perfiles de Business Process Manager quienes tienen la capacidad de planificar establecer y regular los nuevos procesos y soluciones.

Para hacer frente a los requerimientos de Solvencia II, **las empresas se vieron obligadas a crear nuevos procesos y reportes**. Esto implicó por un lado el aumento de los costos operativos así como la demanda de perfiles para contratar profesionales específicos como Directores de Finanzas, Controllers y Chief Risk Officers.

Durante 2017 los salarios del sector Asegurador se mantuvieron sin cambios, sin embargo se espera que para el 2018 estos se incrementen de manera significativa. Esto se deberá al crecimiento de la demanda de perfiles antes mencionados, que podrán llegar a percibir incrementos de hasta un 30% por la posición clave que tendrán en las organizaciones.

Michael Page Insurance puede ayudar a las empresas prepararse para sus planes de sucesión y para la búsqueda de perfiles específicos que ayuden a evolucionar y renovar el negocio, así como dar consultoría para perfiles con experiencia en otros sectores.

“ Se espera que para el 2018 los sueldos se incrementen de manera significativa. ”



INSURANCE

Seguro Directo		Centro / Sur	
Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
Director Comercial	P	130 - 140	=
	M	160 - 170	=
	G	190 - 205	=
Director de Administración y Finanzas *	P	100 - 135	=
	M	140 - 160	=
	G	200 - 215	=
Chief Operations Officer	P	130 - 150	▲
	M	160 - 170	▲
	G	170 - 200	▲
Director Técnico / Suscripción *	P	130 - 150	▲
	M	150 - 170	▲
	G	170 - 200	▲
Chief Actuary Officer	P	110 - 120	▲
	M	130 - 135	▲
	G	150 - 170	▲
Director de Sinistros	P	75 - 80	=
	M	85 - 95	=
	G	130 - 140	=
Director de Marketing	P	90 - 95	▲
	M	100 - 105	▲
	G	115 - 125	▲
Subdirección Comercial	P	65 - 75	=
	M	80 - 90	=
	G	135 - 150	=
Contralor Financiero *	P	70 - 80	▲
	M	85 - 100	▲
	G	100 - 110	▲
Contralor Normativo	P	35 - 40	=
	M	50 - 55	=
	G	65 - 75	=



INSURANCE

Seguro Directo		Centro / Sur	
Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
Gerente de Operaciones	P	40 - 47	=
	M	50 - 60	=
	G	65 - 75	=
Gerente de Siniestros	P	25 - 35	=
	M	40 - 50	=
	G	55 - 60	=
Gerente de Riesgos*	P	35 - 40	▲
	M	50 - 60	▲
	G	60 - 70	▲
Gerente de Producto*	P	40 - 45	▲
	M	50 - 55	▲
	G	60 - 70	▲
Actuario Senior	P	35 - 40	▲
	M	40 - 50	▲
	G	50 - 60	▲
Sucridor Senior	P	20 - 30	=
	M	35 - 40	=
	G	45 - 50	=
Gerente Comercial	P	35 - 40	=
	M	50 - 55	=
	G	55 - 60	=



INSURANCE

Reaseguro		Centro / Sur	
Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
Director de Operaciones	P	120 - 130	=
	M	150 - 160	=
	G	180 - 200	=
Director de Suscripción	P	70 - 85	=
	M	85 - 95	=
	G	95 - 120	=
Director Técnico	P	90 - 110	=
	M	120 - 130	=
	G	140 - 155	=
Director de Siniestros	P	70 - 85	=
	M	85 - 95	=
	G	95 - 110	=
Suscriptor Lob	P	35 - 45	=
	M	45 - 55	=
	G	55 - 70	=
Suscriptor Facultativo	P	25 - 35	=
	M	35 - 40	=
	G	45 - 55	=
Suscriptor de Contratos	P	30 - 35	=
	M	35 - 37	=
	G	40 - 50	=
Gerente de Producción	P	30 - 40	=
	M	40 - 50	=
	G	55 - 60	=



INSURANCE

Asistencia		Centro / Sur	
Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
Director Comercial	P	90 - 100	▲
	M	100 - 120	▲
	G	120 - 130	▲
Director de Finanzas	P	85 - 95	=
	M	95 - 110	=
	G	110 - 125	=
Subdirector Comercial	P	60 - 75	=
	M	75 - 80	=
	G	80 - 90	=
Gerente Comercial	P	30 - 35	=
	M	40 - 50	=
	G	50 - 60	=

Fianzas		Centro / Sur	
Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
Director Comercial	P	80 - 90	=
	M	95 - 110	=
	G	110 - 140	=
Director de Suscripción	P	80 - 90	=
	M	90 - 110	=
	G	110 - 115	=
Gerente de Suscripción	P	28 - 35	=
	M	35 - 40	=
	G	45 - 55	=
Gerente Comercial	P	30 - 45	=
	M	45 - 55	=
	G	55 - 60	=



HUMAN RESOURCES

El área de Recursos Humanos se ha robustecido de manera estratégica para el negocio, dejando atrás tareas transaccionales y operativas de nómina y contrataciones, y prestando mayor atención a aspectos como atracción, desarrollo y mantenimiento del talento. Los ejecutivos de la función de RRHH están cada vez más enfocados en convertirse en un HR Business Partner, un socio de negocio, con visión y planificación de objetivos para estar en línea con las métricas de la compañía. Este tipo de posiciones de mayor demanda actualmente son: Talent Acquisition, Talent Management, y Total Rewards, las cuales están enfocadas en la atracción, capacitación, desarrollo y especialización del profesional al interior de la compañía, así como la retención y satisfacción del talento, con estrategias basadas en remuneración y bonificaciones.

Estas posiciones, además de las Direcciones en RRHH, han experimentado durante el último año incrementos salariales importantes debido a la relevancia que ha cobrado el área para el negocio y para el desarrollo de las organizaciones, estos aumentos pueden ser hasta de un 15%.

La industria internacional está consciente del potencial para desarrollo de negocios que representa México y algunas de sus regiones. En el caso de las zonas Norte y Bajío del país, la inversión extranjera ha permitido el fortalecimiento del área de RRHH, al ubicar sus *hubs* regionales en las principales ciudades, siendo más competitivos en comparación con América Latina.

El reto, tanto para la división de **Michael Page Human Resources**, así como para los talentos profesionales en el mercado, es encontrar la ecuación perfecta entre *soft skills* y componentes analíticos, que le permitan dar resultados tangibles a través de un impacto en el negocio por medio de estrategias en la operación, así como su capacidad para desarrollar y retener al capital humano en el negocio.

“ Los ejecutivos de la función de RRHH están cada vez más enfocados en convertirse en un HR Business Partner...” ”



HUMAN RESOURCES

Puestos Especialistas		Centro / Sur		Bajo		Norte		Occidente	
Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
Gerente de Compensaciones y Beneficios	P	35 - 65	▲	40 - 65	▲	45 - 65	▲	35 - 50	-
	M	65 - 85	▲	65 - 85	▲	80 - 100	▲	55 - 75	-
	G	100 - 130	▲	95 - 120	▲	100 - 150	▲	80 - 100	-
Gerente de Atracción de Talento	P	-	-	-	-	30 - 40	▲	25 - 40	-
	M	45 - 65	▲	50 - 70	▲	45 - 75	▲	45 - 65	-
	G	70 - 120	▲	65 - 120	▲	80 - 120	▲	70 - 90	-
Gerente de Relaciones Laborales*	P	-	-	-	-	-	-	-	-
	M	55 - 75	▲	55 - 80	▲	50 - 80	▲	40 - 70	-
	G	90 - 150	▲	90 - 120	▲	80 - 110	▲	75 - 90	-
Gerente de Desarrollo Organizacional	P	45 - 65	▲	45 - 65	▲	40 - 55	▲	20 - 30	-
	M	60 - 80	▲	55 - 80	▲	60 - 90	▲	35 - 50	-
	G	75 - 120	▲	75 - 130	▲	90 - 130	▲	55 - 80	-
Gerente de Comunicación	P	-	-	-	-	-	-	-	-
	M	45 - 60	▲	45 - 60	▲	40 - 60	▲	30 - 50	-
	G	65 - 100	▲	65 - 100	▲	60 - 95	▲	55 - 70	-
Administración de Personal / Nómina	P	-	-	-	-	20 - 25	▲	15 - 25	-
	M	55 - 80	▲	55 - 70	▲	30 - 50	=	30 - 45	-
	G	75 - 100	▲	75 - 100	▲	50 - 70	=	45 - 65	-
Gerente de Capacitación	P	-	-	-	-	35 - 45	=	20 - 35	-
	M	45 - 65	=	45 - 65	=	50 - 70	▲	35 - 50	-
	G	60 - 90	=	60 - 90	=	75 - 115	▲	55 - 70	-
Talent Management #	P	-	-	-	-	-	-	-	-
	M	60 - 70	-	80 - 100	-	70 - 100	▲	35 - 55	-
	G	100 - 130	▲	100 - 130	▲	110 - 130	▲	55 - 85	-
Gerente / Director de Total Rewards #	P	-	-	-	-	-	-	-	-
	M	-	-	-	-	-	-	-	-
	G	90 - 140	▲	-	▲	110 - 160	▲	90 - 120	-



HUMAN RESOURCES

Puestos Generalistas		Centro / Sur		Bajo		Norte		Occidente	
Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
VP de Recursos Humanos / Dirección Regional	P	-	-	-	-	-	-	-	-
	M	140 - 170	▲	160 - 180	▲	-	-	-	-
	G	170 - 280	▲	170 - 280	▲	450 - 550	▲	300 - 350	-
Director de Recursos Humanos	P	80 - 120	▲	100 - 130	▲	100 - 130	-	90 - 110	-
	M	110 - 160	▲	120 - 170	▲	150 - 180	▲	120 - 150	-
	G	130 - 180	▲	140 - 220	▲	200 - 250	▲	180 - 210	-
Gerente Corporativo de Recursos Humanos	P	55 - 65	▲	60 - 70	▲	50 - 70	▲	25 - 40	-
	M	60 - 80	▲	60 - 80	=	70 - 100	▲	45 - 70	-
	G	70 - 100	=	70 - 100	=	90 - 150	▲	75 - 90	-
Gerente de Recursos Humanos Planta	P	60 - 70	▲	60 - 80	▲	50 - 70	▲	30 - 50	-
	M	75 - 100	▲	80 - 100	▲	70 - 90	▲	55 - 70	-
	G	80 - 120	▲	100 - 130	▲	90 - 150	▲	75 - 105	-
Business Partner	P	50 - 55	▲	55 - 65	▲	45 - 70	▲	30 - 45	-
	M	60 - 75	▲	55 - 75	▲	60 - 80	▲	45 - 55	-
	G	75 - 120	▲	80 - 140	▲	90 - 120	▲	60 - 90	-



SALES

Ventas Consumo

La industria de Consumo se desarrolla principalmente en los canales de distribución moderno y tradicional, sin embargo en el último año las compañías de alimentos y bebidas han hecho esfuerzos importantes en atraer talento para desarrollar también el canal HORECA (Hoteles, Restaurantes y Cafés) y al no tener mucha experiencia reclutando estos perfiles suelen recurrir a apoyos externos.

Por otro lado, cada vez toma más fuerza la incursión de las empresas de consumo masivo en el canal de ventas *online* conocido como E-Commerce. Distintas empresas y marcas comienzan a utilizar este modelo de distribución ya adoptado por los grandes *retailers* y algunas están también desarrollando su propio modelo para generar rentabilidades más altas al saltarse al intermediario en la distribución. Muchas empresas gestionan este canal a través de agencias externas pero la tendencia es contratar como parte de sus equipos Gerentes de E-Commerce, lo cual presenta una oportunidad para las empresas de reclutamiento.

Con respecto a los sueldos, se observa en la industria una mayor tendencia al alza para las posiciones de niveles directivos y hacia las responsabilidades nacionales de ventas. Dado que este año el panorama en la industria ha sido muy cambiante es muy importante para las empresas retener y atraer al talento que les permitirá mantener e incrementar la distribución en los distintos canales de venta. A niveles gerenciales se observa una ligera tendencia al alza en posiciones de gestión de cuentas y de desarrollo estratégico de categorías, las empresas buscan ser más efectivas en sus acciones comerciales en punto de venta. La búsqueda de perfiles más completos y versátiles con una mezcla comercial y financiera continúa incrementado los salarios de las Gerencias Nacionales, Regionales y de Cuentas.

“Cada vez toma más fuerza la incursión de las empresas de consumo masivo en el canal de ventas *online* conocido como E-Commerce.”



SALES

Las principales tendencias son:

Mayor valoración de perfiles con experiencia profesional en varias áreas comerciales como: Gestión de Cuentas Clave + Operaciones de Ventas + Trade Marketing y/o Category Management. En segundo lugar, **una importancia creciente de perfiles gerenciales con un sólido background financiero** para cuidar el P&L de las distintas cuentas y canales. Por último, **las empresas extranjeras siguen buscando perfiles de desarrollo de negocio** que tengan experiencia gestionando la relación con socios comerciales que se encarguen de la distribución.

Los puestos más requeridos en el mercado durante el 2017 han sido posiciones de Gestión de Cuentas para Canal Moderno y de Desarrollo de Socios Comerciales.

De forma general los sueldos en México son más altos que los de América Latina, esto ocasionado por el mayor volumen de negocio que representa contra otros países de la región, así como por el desarrollo más avanzado de los canales de venta en México. Como consecuencia, muchos Ejecutivos Comerciales que hayan manejado México a nivel nacional son elegibles para manejar varios países de la región LATAM desde una posición de Gerencia General.

Las posiciones comerciales en el sector de Alimentos y Bebidas suelen ser las mejor remuneradas dados los altos volúmenes de negociación que se gestionan, pues tienen participación en todos los canales de distribución de la industria. Dentro de este sector son las posiciones que desarrollan operaciones en canal moderno las mejor pagadas debido a la complejidad de negociación con algunos *retailers* que tienen mucho poder de negociación dada su presencia a nivel nacional.

“ De forma general los sueldos en México son más altos que los de América Latina, esto ocasionado por el mayor volumen de negocio que representa contra otros países de la región...” ”



SALES

Consumo		Centro / Sur		Norte		Occidente	
Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
Director Comercial #	P	115 - 140	▲	110 - 130	=	80 - 95	-
	M	140 - 170	▲	130 - 160	▲	95 - 110	-
	G	170 - 210	▲	160 - 200	▲	110 - 120	-
Director de Ventas	P	105 - 120	▲	110 - 130	=	80 - 95	-
	M	120 - 145	▲	130 - 160	▲	95 - 110	-
	G	145 - 180	▲	160 - 200	▲	110 - 120	-
Business Development Manager *	P	90 - 115	▲	115 - 135	▲	60 - 70	-
	M	115 - 130	▲	135 - 155	▲	70 - 80	-
	G	130 - 150	=	155 - 175	▲	80 - 90	-
Gerente Nacional de Ventas	P	85 - 100	▲	95 - 115	▲	60 - 70	-
	M	100 - 115	▲	115 - 130	▲	70 - 80	-
	G	115 - 130	▲	130 - 160	▲	80 - 90	-
Gerente Divisional de Ventas	P	70 - 80	=	75 - 85	▲	50 - 60	-
	M	85 - 95	▲	85 - 100	▲	60 - 70	-
	G	95 - 110	▲	100 - 120	▲	70 - 80	-
Gerente Regional de Ventas #	P	55 - 65	=	60 - 70	▲	35 - 45	-
	M	65 - 80	▲	70 - 80	▲	45 - 55	-
	G	80 - 90	▲	80 - 100	▲	55 - 65	-
Team Leader Cuentas Clave / Canales	P	85 - 95	▲	85 - 100	▲	70 - 80	-
	M	95 - 105	▲	100 - 120	▲	80 - 90	-
	G	105 - 125	▲	120 - 140	▲	90 - 100	-
Key Account Manager Senior *#	P	50 - 60	=	60 - 70	▲	40 - 50	-
	M	60 - 75	▲	70 - 80	▲	50 - 60	-
	G	75 - 85	▲	80 - 95	=	60 - 70	-
Key Account Manager **	P	40 - 50	=	40 - 50	=	25 - 30	-
	M	50 - 60	=	50 - 60	=	30 - 35	-
	G	55 - 65	=	55 - 65	=	35 - 40	-



SALES

Consumo - Trade Marketing		Centro / Sur		Norte		Occidente	
Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
Director de Trade Marketing	P	95 - 120	▲	95 - 120	▲	-	-
	M	120 - 145	▲	120 - 140	▲	-	-
	G	145 - 165	▲	140 - 180	▲	-	-
Gerente de Trade Marketing Senior *#	P	60 - 70	=	70 - 80	▲	50 - 60	-
	M	70 - 80	=	80 - 90	▲	60 - 70	-
	G	80 - 90	=	90 - 100	▲	70 - 80	-
Gerente de Trade Marketing *#	P	45 - 55	=	50 - 60	▲	35 - 45	-
	M	55 - 65	=	60 - 70	▲	45 - 55	-
	G	65 - 70	=	70 - 75	▲	55 - 65	-

Consumo - Category Management		Centro / Sur		Norte		Occidente	
Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
Director de Category Management	P	85 - 95	▲	85 - 95	▲	-	-
	M	95 - 105	▲	95 - 115	▲	-	-
	G	105 - 130	▲	115 - 135	▲	-	-
Gerente de Category Management *	P	50 - 60	=	55 - 65	▲	40 - 50	-
	M	60 - 70	=	65 - 75	▲	50 - 60	-
	G	70 - 80	=	75 - 85	▲	60 - 70	-



SALES

Sector TI y Telecomm

En el mercado de las tecnologías, donde la evolución es una constante y las tendencias se encuentran en movimiento, los sectores, las industrias y los negocios tienden a adaptar su operación para la optimización de sus servicios y productos. La principal referencia en el sector de Ventas para TI y Telecomm, es la tendencia Cloud o Nube, herramienta de almacenamiento digital.

Entendiendo las necesidades del cliente, el mercado adapta sus servicios y productos, alineando su negocio a la emergente prioridad que significa el servicio al cliente, la calidad en el servicio y la consultoría, a las cuales también enfoca sus estrategias comerciales, genera una mayor demanda de candidatos pero una menor oferta de talentos.

Atendiendo dichas necesidades, el perfil demandado cambia sus habilidades tradicionales para enfocarlas a las ventas de servicios dependiendo del cliente. Los rangos salariales en posiciones comerciales senior varían desde los 70 mil a los 100 mil pesos de sueldo base, y en un perfil directivo puede ser a partir de 140 mil; las principales posiciones son Account Manager y Business Development Manager, posiciones ya consolidadas en el mercado.

Entendiendo las altas cotizaciones de los perfiles, las altas contraofertas y los robos de talento en la industria, las empresas han comenzado a optar por el desarrollo profesional de sus perfiles, los cuales cuentan con estudios de Ingenierías y Administración, haciendo una mezcla técnico-comercial.

El mayor reto es encontrar al perfil con el grado de conocimiento idóneo alineado con la complejidad del producto o servicio, el cual pueda convivir y ejecutar tanto con la tecnología como implementar con visión comercial, la estrategia de negocio.

Las posiciones mejor pagadas son las posiciones comerciales encargadas de concretar ventas a los sectores de Telecomm y Financiero.

Estas tendencias de negocio en la División de Ventas para el sector TI y Telecomm van a continuar, debido a la dinámica evolución de las tecnologías, de los perfiles y del negocio.



SALES

IT		Centro / Sur		Norte		Occidente	
Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
Director Comercial	P	110 - 160	▲	95 - 125	▲	85 - 110	-
	M	130 - 190	▲	125 - 155	▲	110 - 140	-
	G	170 - 240	▲	160 - 320	▲	140 - 250	-
Gerente de Ventas / Cuentas Clave	P	55 - 86	=	50 - 80	▲	40 - 70	-
	M	70 - 120	▲	80 - 120	▲	70 - 90	-
	G	95 - 160	▲	120 - 160	▲	100 - 130	-
Gerente de Ventas Canales *	P	50 - 70	▲	40 - 55	▲	35 - 50	-
	M	65 - 80	▲	60 - 85	▲	50 - 75	-
	G	90 - 140	▲	85 - 125	▲	75 - 100	-
Gerente de Preventa	P	70 - 80	▲	70 - 80	▲	60 - 75	-
	M	75 - 100	▲	80 - 90	▲	75 - 85	-
	G	85 - 120	▲	90 - 110	▲	85 - 95	-
Gerente de Desarrollo de Negocio	P	65 - 90	▲	55 - 85	▲	45 - 70	-
	M	75 - 110	▲	85 - 95	▲	75 - 90	-
	G	90 - 160	▲	100 - 130	▲	90 - 120	-



SALES

Business to Business y Energía

Sector Industrial

El sector industrial en México está atravesando por momentos de incertidumbre debido al ambiente macroeconómico global. Sin embargo, esta situación brinda a las organizaciones la oportunidad de fortalecer sus procesos productivos y prepararse para el cada vez más competitivo mercado global.

Durante este año, la tendencia en sueldos dentro de algunos subsectores industriales ha sido de incrementos salariales desde mandos medios hasta directivos, especialmente en el ramo químico especializados en alimentos, automotriz y materiales de construcción. En contraste, los sectores de plásticos y empaques mostraron incrementos solamente en mandos directivos, mientras que mandos medios no variaron.

Los perfiles más solicitados son los especializados para las industrias de químicos y materiales de construcción. En el caso de químicos, ofrecen sueldo fijo alto y atractivos bonos variables, mientras que en materiales de construcción ofrecen buenos sueldos fijos, más esquemas de comisiones atractivos.

Energía y relacionados

La estabilidad en el precio del barril y la última ronda han reactivado a las empresas del ramo. Desde finales del 2016 se ha visto un incremento en posiciones comerciales para empresas de Oil & Gas, y sobre todo para los proveedores de dicho sector (empresas EPC, de soluciones de automatización y equipo especializado). Como resultado de la reactivación del mercado, las empresas buscan profesionales comerciales para obtener el mayor número de licitaciones que están surgiendo.

Los sueldos de directivos tuvieron incrementos, mientras que los de mandos medios no tuvieron cambios. Es probable que para el 2018, el agresivo incremento en los sueldos de directivos impulse a la alza también a los demás niveles.

El propósito de **Michael Page Sales** es brindar a nuestros clientes la consultoría y soporte necesarios para tener una imagen clara de los sectores, así como encontrar al talento que se adapte mejor a sus necesidades y momento de su empresa facilitando así la toma de decisiones.



SALES

Industry - Sector Químico		Centro / Sur		Norte		Occidente	
Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
Director de Ventas*	P	80 - 100	▲	85 - 100	▲	76 - 91	-
	M	100 - 120	▲	110 - 130	▲	101 - 122	-
	G	130 - 180	▲	130 - 200	▲	121 - 181	-
Director de Unidad de Negocio *	P	70 - 80	▲	70 - 90	▲	64 - 82	-
	M	90 - 125	▲	110 - 140	▲	100 - 127	-
	G	100 - 150	=	155 - 225	▲	141 - 204	-
Gerente Nacional de Ventas	P	70 - 80	▲	65 - 85	▲	59 - 77	-
	M	80 - 95	▲	85 - 110	▲	77 - 100	-
	G	95 - 125	▲	115 - 145	▲	105 - 132	-
Gerente de Desarrollo de Negocios	P	60 - 70	▲	60 - 75	▲	55 - 68	-
	M	70 - 75	▲	70 - 90	▲	64 - 82	-
	G	80 - 95	▲	85 - 100	▲	77 - 91	-
Gerente Regional de Ventas	P	50 - 60	▲	45 - 65	▲	41 - 59	-
	M	60 - 70	▲	55 - 75	▲	50 - 68	-
	G	70 - 90	▲	70 - 95	▲	64 - 86	-
Key Account Manager	P	50 - 60	▲	45 - 65	▲	41 - 59	-
	M	60 - 70	▲	55 - 75	▲	50 - 68	-
	G	70 - 90	▲	70 - 95	▲	64 - 86	-



SALES

Industry - Sector Automotriz		Centro / Sur		Norte		Occidente	
Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
Director de Ventas *	P	100 - 120	▲	80 - 95	▲	73 - 86	-
	M	120 - 150	▲	115 - 125	▲	105 - 113	-
	G	160 - 190	▲	135 - 190	▲	123 - 172	-
Gerente Nacional de Ventas	P	70 - 85	▲	65 - 85	▲	59 - 77	-
	M	85 - 110	▲	85 - 110	▲	77 - 100	-
	G	120 - 150	▲	115 - 140	▲	105 - 127	-
Gerente de Desarrollo de Negocios *	P	55 - 70	▲	60 - 75	▲	55 - 68	-
	M	65 - 90	▲	65 - 85	=	59 - 77	-
	G	85 - 100	▲	80 - 100	▲	73 - 91	-
Gerente Regional de Ventas	P	40 - 60	▲	40 - 60	▲	36 - 54	-
	M	55 - 75	▲	55 - 75	▲	50 - 68	-
	G	85 - 100	▲	75 - 110	▲	68 - 100	-
Key Account Manager *	P	40 - 55	▲	42 - 57	▲	38 - 52	-
	M	65 - 75	▲	58 - 79	▲	53 - 72	-
	G	80 - 95	▲	72 - 92	▲	66 - 84	-

Industry - Sector Energía (Eléctrica - Renovable)		Centro / Sur		Norte		Occidente	
Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
Director de Ventas *	P	80 - 100	▲	75 - 95	▲	68 - 86	-
	M	90 - 120	▲	97 - 115	▲	88 - 105	-
	G	120 - 180	▲	117 - 165	▲	106 - 150	-
Director de Desarrollo de Negocios	P	90 - 110	▲	85 - 115	▲	77 - 105	-
	M	120 - 150	▲	105 - 155	▲	96 - 141	-
	G	140 - 220	▲	150 - 200	=	137 - 182	-
Gerente Nacional de Ventas *	P	60 - 70	=	65 - 72	▲	59 - 66	-
	M	80 - 90	=	82 - 92	▲	75 - 84	-
	G	90 - 115	▲	92 - 113	▲	84 - 103	-
Gerente de Desarrollo de Negocios	P	65 - 80	=	67 - 83	▲	61 - 76	-
	M	85 - 100	▲	82 - 103	▲	75 - 94	-
	G	100 - 160	=	105 - 160	▲	96 - 146	-



SALES

Industry - Sector Energía (Eléctrica - Renovable)		Centro / Sur		Norte		Occidente	
Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
Gerente Regional de Ventas	P	55 - 70	=	57 - 72	▲	51 - 66	-
	M	70 - 85	=	75 - 85	▲	68 - 77	-
	G	85 - 100	=	87 - 105	▲	79 - 96	-
Key Account Manager	P	50 - 60	=	55 - 65	▲	50 - 59	-
	M	60 - 70	=	63 - 74	▲	57 - 67	-
	G	70 - 80	=	75 - 85	▲	68 - 77	-

Industry - Oil & Gas		Centro / Sur		Norte		Occidente	
Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
Director de Ventas	P	100 - 120	▲	80 - 95	=	73 - 86	-
	M	120 - 160	▲	100 - 120	=	91 - 109	-
	G	140 - 180	▲	120 - 160	=	109 - 145	-
Director de Desarrollo de Negocios	P	110 - 130	▲	80 - 90	=	73 - 82	-
	M	130 - 170	▲	90 - 110	=	82 - 100	-
	G	140 - 180	▲	110 - 150	=	100 - 137	-
Gerente Nacional de Ventas	P	65 - 80	▲	60 - 80	=	55 - 73	-
	M	80 - 100	=	80 - 100	=	72 - 91	-
	G	100 - 120	=	100 - 130	=	91 - 118	-
Gerente de Desarrollo de Negocios	P	70 - 80	▲	65 - 85	=	59 - 77	-
	M	90 - 110	▲	80 - 100	=	73 - 91	-
	G	100 - 130	=	100 - 130	=	91 - 118	-
Gerente Regional de Ventas	P	60 - 70	▲	50 - 70	=	46 - 64	-
	M	70 - 90	▲	70 - 90	=	64 - 82	-
	G	90 - 100	▲	90 - 100	=	82 - 91	-
Key Account Manager	P	50 - 70	=	50 - 65	=	46 - 59	-
	M	70 - 80	=	65 - 80	=	59 - 73	-
	G	80 - 90	=	80 - 95	=	73 - 86	-



SALES

Industry - Sector Empaques y Plásticos		Centro / Sur		Norte		Occidente	
Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
Director de Ventas *	P	80 - 100	▲	75 - 95	-	68 - 86	-
	M	80 - 120	▲	85 - 115	▲	77 - 105	-
	G	115 - 150	▲	120 - 167	▲	109 - 152	-
Gerente de Desarrollo de Negocio *	P	50 - 65	▲	48 - 65	▲	44 - 59	-
	M	70 - 80	▲	63 - 78	▲	57 - 71	-
	G	80 - 100	▲	73 - 95	▲	66 - 86	-
Gerente Regional de Ventas *	P	55 - 65	=	56 - 67	▲	51 - 61	-
	M	65 - 75	=	68 - 83	▲	62 - 76	-
	G	80 - 90	▲	79 - 86	▲	72 - 78	-
Key Account Manager *	P	40 - 60	=	41 - 64	▲	37 - 58	-
	M	60 - 80	▲	62 - 77	▲	56 - 70	-
	G	80 - 95	▲	74 - 93	▲	67 - 85	-

Industry - Sector Materiales de Construcción		Centro / Sur		Norte		Occidente	
Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
Director de Ventas*	P	90 - 110	▲	83 - 91	▲	76 - 83	-
	M	95 - 120	=	97 - 132	▲	88 - 120	-
	G	130 - 170	▲	126 - 163	▲	115 - 148	-
Gerente Nacional de Ventas *	P	55 - 70	▲	43 - 64	▲	39 - 58	-
	M	70 - 90	▲	63 - 82	▲	57 - 75	-
	G	90 - 130	▲	77 - 113	▲	70 - 103	-
Gerente de Desarrollo de Negocios *	P	55 - 70	▲	42 - 54	▲	38 - 49	-
	M	55 - 70	▲	53 - 64	▲	48 - 58	-
	G	65 - 80	▲	67 - 79	▲	61 - 72	-
Gerente Regional de Ventas	P	40 - 50	▲	36 - 46	▲	33 - 42	-
	M	55 - 65	▲	48 - 65	▲	44 - 59	-
	G	65 - 70	▲	64 - 78	▲	58 - 71	-
Key Account Manager	P	30 - 40	=	35 - 48	▲	32 - 44	-
	M	40 - 55	▲	47 - 58	▲	43 - 53	-
	G	65 - 70	▲	54 - 76	▲	49 - 69	-



MARKETING & DIGITAL

Marketing & Digital

Durante este año las divisiones de Marketing, Marketing Digital & E-Commerce se vieron afectadas por la nueva administración del gobierno de los Estados Unidos, la cual creó contracción e incertidumbre en las empresas. Este aspecto se mantuvo presente durante el primer semestre. Sin embargo, a partir del verano la situación comenzó a estabilizarse y la confianza se fortaleció, momento en el que se reabrió la ventana de contrataciones en los diferentes mercados de México.

Marketing

Tradicionalmente el área de Marketing Offline o Tradicional se ha caracterizado por una fuerte competitividad en lo que respecta al mercado laboral, la cual provoca incrementos salariales año con año, aunque sean mínimos. Esta alza de salarios es mayormente marcada para posiciones directivas, posiciones que además cada vez tienen mayor demanda de profesionales, para puestos de Directores y VP de Marketing. Esta tendencia está influenciada por el movimiento en el mercado que está generando cambios disruptivos por lo que las organizaciones deben implementar nuevas estrategias en su negocio y/o estructura para hacer frente a la competencia. Lo anterior también ha generado cambios en los perfiles y salarios, así como en las posiciones relacionadas con la gestión de marcas e investigación de mercado.

La tendencia en los perfiles de Marketing Offline se orienta hacia una visión de negocio. Los perfiles deben contar con habilidades numéricas y analíticas, ser estratégicos pero a la vez hands-on, en contraste el perfil creativo se está externalizando con agencias.

Además, es importante resaltar que a pesar de la fuerte tendencia hacia temas digitales, la mayoría de posiciones continúan siendo dentro del área de Marketing Offline. Posiciones tradicionales como Gerente de Marketing y Director de Marketing, terminan por acaparar la demanda de puestos. Estas posiciones encuentran mayor cantidad de ofertas en los sectores de Consumo Masivo, Automotriz y Retail. Los sectores que ofrecen mejores paquetes económicos son el Farmacéutico y Tecnologías de la Información, así como la industria de Bebidas Alcohólicas.

“ Además, es importante resaltar que a pesar de la fuerte tendencia hacia temas digitales, la mayoría de posiciones continúan siendo dentro del área de Marketing Offline. ”



MARKETING & DIGITAL

Marketing Digital & E-Commerce

Una de las principales tendencias en las organizaciones es la incursión en el desarrollo de un área Digital y/o de E-Commerce. Las estrategias sustentadas en estos nuevos canales tienen la ventaja de considerar presupuestos menores que el Marketing Tradicional y cuentan con una mejor estrategia de segmentación. Adicionalmente, las tendencias de compra en línea son cada vez más comunes y el consumidor acepta de mejor manera estos procesos digitales.

La demanda del mercado para expertos en digital es cada día más fuerte, sin embargo, la oferta de talento es aún limitada, lo que provoca que los sueldos del sector aumenten más rápido que otras industrias. El sector con mayor demanda de talento digital profesional es Retail, el cual invierte en tecnologías y plataformas de E-Commerce en su búsqueda por expandir el mercado.

Las empresas transnacionales ya tienen camino recorrido en este tema, y ofrecen mejores salarios. Sin embargo, los principales actores que están moviendo este mercado de talento son las Startups, compañías de Servicios Digitales y las empresas de Desarrollo de Tecnología. Las posiciones más buscadas son Directores Generales de Startup, Gerentes de E-Commerce y Business Developer.

En **Michael Page Marketing & Digital** contamos con un portafolio extenso de empresas, desde familiares que buscan día con día institucionalizarse, hasta grandes empresas nacionales e internacionales, lo que nos permite tener el expertise necesario para apoyarlas en la transformación de su negocio.

“ Los principales actores que están moviendo este mercado de talento son las: Startups, compañías de Servicios Digitales y las empresas de Desarrollo de Tecnología. ”



MARKETING

Mercadotecnia		Centro / Sur		Norte		Occidente	
Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
Director Marketing	P	80 - 100	▲	85 - 115	▲	70 - 80	-
	M	100 - 140	▲	110 - 150	▲	80 - 100	-
	G	130 - 200	▲	140 - 200	▲	100 - 150	-
Grouper *	P	-	-	75 - 95	▲	50 - 70	-
	M	80 - 100	=	95 - 120	▲	70 - 80	-
	G	100 - 130	▲	120 - 140	▲	80 - 100	-
Senior Brand Manager *	P	-	-	-	-	-	-
	M	60 - 70	-	65 - 75	▲	40 - 60	-
	G	70 - 80	-	75 - 85	▲	60 - 70	-
Gerente Marketing **	P	70 - 80	=	55 - 85	▲	40 - 50	-
	M	80 - 110	▲	85 - 110	▲	50 - 60	-
	G	100 - 130	▲	110 - 130	▲	60 - 70	-
Product / Brand Manager **	P	55 - 65	▲	55 - 65	▲	30 - 40	-
	M	65 - 75	▲	65 - 80	▲	40 - 50	-
	G	75 - 85	▲	80 - 90	▲	50 - 60	-

Investigación de Mercado		Centro / Sur		Norte		Occidente	
Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
Director de Investigación de Mercado	P	-	-	-	-	-	-
	M	90 - 110	▲	95 - 120	▲	60 - 80	-
	G	110 - 130	▲	120 - 140	▲	80 - 100	-
Gerente de Investigación de Mercado	P	55 - 65	▲	65 - 75	▲	35 - 45	-
	M	65 - 80	▲	75 - 85	▲	45 - 55	-
	G	80 - 90	▲	85 - 95	▲	55 - 65	-



MARKETING

Comunicación y Relaciones Públicas		Centro / Sur		Norte		Occidente	
Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
Director de Comunicación y Relaciones Públicas	P	-	-	-	-	-	-
	M	90 - 110	▲	95 - 120	▲	-	-
	G	110 - 140	▲	120 - 140	▲	70 - 90	-
Gerente de Comunicación y Relaciones Públicas *	P	60 - 70	▲	65 - 75	▲	-	-
	M	70 - 80	▲	75 - 85	▲	35 - 45	-
	G	80 - 90	▲	85 - 95	▲	45 - 55	-

Customer Marketing		Centro / Sur		Norte		Occidente	
Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
Director Shopper / Customer Marketing	P	-	-	-	-	-	-
	M	90 - 110	=	85 - 105	▲	-	-
	G	110 - 140	▲	105 - 140	▲	80 - 90	-
Gerente Shopper / Customer Marketing *	P	60 - 70	=	50 - 65	▲	30 - 40	-
	M	70 - 90	=	65 - 85	▲	40 - 50	-
	G	90 - 110	-	95 - 105	▲	50 - 60	-



MARKETING DIGITAL

Digital - Media		Centro / Sur		Norte		Occidente	
Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
Director Comercial Media	P	70 - 100	=	75 - 125	▲	60 - 75	-
	M	100 - 130	=	115 - 155	▲	75 - 90	-
	G	130 - 170	▲	140 - 185	▲	90 - 100	-
Business Development Manager	P	60 - 75	=	55 - 90	▲	30 - 40	-
	M	75 - 90	=	80 - 105	▲	40 - 50	-
	G	90 - 120	=	95 - 150	▲	50 - 70	-
Ad Sales Manager #	P	30 - 40	-	-	-	-	-
	M	40 - 60	-	-	-	-	-
	G	60 - 90	-	-	-	-	-

Digital - E-Commerce		Centro / Sur		Norte		Occidente	
Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
Director E-Commerce	P	100 - 130	=	-	-	-	-
	M	130 - 150	=	140 - 170	▲	80 - 100	-
	G	160 - 200	▲	170 - 235	▲	100 - 150	-
Gerente E-Commerce	P	50 - 70	=	55 - 85	▲	40 - 50	-
	M	80 - 90	▲	75 - 100	▲	50 - 70	-
	G	100 - 110	▲	100 - 120	▲	70 - 80	-

Marketing Digital		Centro / Sur		Norte		Occidente	
Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
Director de Marketing Digital	P	70 - 90	=	-	-	-	-
	M	90 - 110	=	90 - 110	=	70 - 80	-
	G	110 - 150	=	110 - 150	=	80 - 100	-
Gerente de Marketing Digital	P	50 - 60	=	55 - 65	▲	35 - 45	-
	M	60 - 70	=	65 - 75	▲	45 - 50	-
	G	80 - 90	▲	75 - 95	▲	50 - 60	-



MARKETING DIGITAL

Agencias Digitales		Centro / Sur		Norte		Occidente	
Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
VP Creativo	P	60 - 70	=	-	-	-	-
	M	70 - 90	▲	75 - 95	▲	50 - 60	-
	G	130 - 140	▲	95 - 140	▲	60 - 80	-
Director Planning Digital	P	-	-	-	-	-	-
	M	110 - 110	▲	75 - 120	▲	50 - 60	-
	G	135 - 135	▲	110 - 145	▲	60 - 80	-
Director de Servicio Cliente	P	-	-	-	-	-	-
	M	80 - 90	▲	75 - 95	▲	40 - 55	-
	G	130 - 130	▲	95 - 140	▲	55 - 70	-
Director Digital	P	70 - 100	=	75 - 110	▲	40 - 55	-
	M	100 - 130	=	110 - 140	▲	55 - 70	-
	G	130 - 150	=	140 - 160	▲	70 - 90	-
Director de Cuentas	P	40 - 50	=	45 - 55	▲	35 - 45	-
	M	60 - 70	=	65 - 75	▲	45 - 55	-
	G	100 - 120	▲	85 - 105	▲	55 - 65	-
Director Creativo	P	40 - 60	=	45 - 65	▲	35 - 45	-
	M	75 - 80	▲	65 - 80	▲	45 - 55	-
	G	90 - 105	▲	80 - 115	▲	55 - 65	-
Gerente de Planning Digital	P	40 - 50	=	45 - 55	▲	25 - 35	-
	M	60 - 65	▲	55 - 65	▲	35 - 45	-
	G	70 - 80	▲	65 - 85	▲	45 - 55	-



MARKETING DIGITAL

Especializados Digital		Centro / Sur		Norte		Occidente	
Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
Co-Founder (Startup)	P	35 - 50	=	40 - 55	▲	35 - 45	-
	M	50 - 70	=	55 - 75	▲	45 - 55	-
	G	80 - 140	▲	75 - 150	▲	-	-
Chief Operations Officer (E-Commerce / Digital)	P	45 - 60	=	50 - 65	▲	35 - 45	-
	M	60 - 80	=	65 - 85	▲	45 - 55	-
	G	80 - 170	=	85 - 180	▲	-	-
Country Manager (Medios / Digital)	P	45 - 60	=	60 - 75	▲	35 - 45	-
	M	60 - 80	=	65 - 95	▲	45 - 55	-
	G	80 - 130	▲	90 - 130	▲	60 - 80	-
Gerente Ventas Digital (Medios)	P	35 - 50	=	40 - 55	▲	20 - 30	-
	M	50 - 70	▲	55 - 70	▲	30 - 40	-
	G	70 - 80	▲	70 - 85	▲	40 - 60	-
Gerente Mobile	P	40 - 50	=	45 - 55	▲	30 - 40	-
	M	50 - 70	=	55 - 75	▲	40 - 50	-
	G	70 - 90	=	75 - 95	▲	50 - 70	-
E-Commerce Project Manager #	P	20 - 35	-	-	-	-	-
	M	40 - 60	-	-	-	-	-
	G	60 - 80	-	-	-	-	-



RETAIL

En los últimos años el sector de Retail ha cobrado mayor relevancia en la economía mexicana. Las posiciones más demandadas como resultado del rápido crecimiento del sector son Gerente Comercial y Gerente de Retail. Estos profesionales deben contar con capacidades de relación, negociación, supervisión, experiencia y análisis del mercado; todas ellas competencias indispensables para abrir y desarrollar nuevos puntos de venta.

La Gerencia Comercial es una posición clave debido a la gran competencia que se está generando en los centros comerciales, donde diferentes marcas están todo el tiempo buscando llegar a más clientes de maneras cada vez más diversas.

Las posiciones relacionadas con las ventas por Internet actualmente tienen gran demanda, como resultado de las tendencias del sector por moverse hacia formatos digitales. Las ventas *online*, que funcionan de manera muy diferente al canal tradicional, son ahora parte importante de los planes de negocio para la expansión en la mayoría de las empresas. Se están creando puestos especializados que requieren habilidades y conocimientos necesarios para desarrollar estrategias y sistemas para la comercialización de productos vía Internet; un ejemplo es la posición de Gerente de E-Commerce.

Otro puesto clave en este nuevo canal de venta es el Responsable de Styling, quien diseña los catálogos en línea para las páginas web, los cuales deben ser suficientemente atractivos para los clientes. Y también encontramos a los Compradores, posición que ha evolucionado y requiere estar familiarizada con el mercado *online*, debido a que los volúmenes de compra son diferentes a los de una tienda tradicional.

El *core* de negocio se enfoca principalmente en la Dirección de Operaciones y Gerencia Retail, las cuales de igual forma, son las posiciones mejor pagadas, con un aumento salarial anual. La tendencia en el último año fue el aumento en las posiciones de Gerencia de Tienda y Regional.

Retail es un sector que continuará desarrollándose con regularidad y con un constante crecimiento, debido al gran mercado que es México y la enorme cantidad de centros comerciales que se construyen a nivel nacional, atractivo para la inversión extranjera de todas las marcas. En consecuencia, habrá en 2018 una demanda continua de talento.

El principal desafío consiste en encontrar el perfil con experiencia mínima de cuatro años en la industria en un solo negocio, bilingüe y con estudios, debido a que el movimiento del mercado es muy constante, aunado a la alta especialización en la industria y los exigentes requerimientos del profesional por parte de la empresa. Es por esta razón que **Michael Page Retail** cuenta con el expertise necesario para atraer al mejor talento del sector.

“ Las posiciones relacionadas con las ventas por Internet actualmente tienen gran demanda, como resultado de las tendencias del sector por moverse hacia formatos digitales. ”



RETAIL

Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Centro / Sur		Norte		Occidente	
		Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
Director Comercial	P	80 - 90	▲	85 - 130	▲	70 - 100	-
	M	120 - 140	▲	130 - 170	▲	100 - 140	-
	G	200 - 220	=	215 - 270	▲	140 - 180	-
Director de Operaciones *#	P	70 - 90	▲	85 - 120	▲	70 - 100	-
	M	120 - 140	▲	135 - 195	▲	120 - 150	-
	G	190 - 240	▲	235 - 320	▲	190 - 250	-
Director de Diseño / Creativo	P	70 - 81	▲	85 - 135	▲	70 - 100	-
	M	115 - 130	▲	135 - 160	▲	100 - 120	-
	G	150 - 170	▲	160 - 190	▲	120 - 150	-
Gerente de Retail / Operaciones	P	45 - 55	▲	40 - 70	▲	30 - 40	-
	M	60 - 74	▲	70 - 85	▲	40 - 50	-
	G	80 - 92	▲	85 - 120	▲	50 - 60	-
Gerente de Compras	P	38 - 42	▲	40 - 60	▲	30 - 40	-
	M	47 - 54	▲	60 - 80	▲	40 - 50	-
	G	61 - 68	▲	80 - 110	▲	50 - 60	-
Gerente de Franquicias	P	40 - 48	▲	40 - 60	▲	35 - 50	-
	M	55 - 62	▲	60 - 90	▲	50 - 75	-
	G	70 - 85	▲	90 - 120	▲	75 - 90	-



RETAIL

Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Centro / Sur		Norte		Occidente	
		Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
Gerente Distrital / Divisional *#	P	18 - 24	▲	25 - 35	▲	20 - 30	-
	M	30 - 35	▲	35 - 65	▲	30 - 40	-
	G	55 - 65	▲	65 - 80	▲	40 - 50	-
Gerente de Diseño	P	18 - 22	▲	20 - 30	▲	15 - 30	-
	M	25 - 32	▲	30 - 50	▲	30 - 40	-
	G	45 - 60	▲	50 - 85	▲	40 - 60	-
Comprador	P	15 - 20	▲	20 - 30	▲	18 - 25	-
	M	23 - 33	▲	30 - 40	▲	25 - 35	-
	G	30 - 35	▲	40 - 50	▲	35 - 45	-
Gerente de Tienda *#	P	8 - 13	▲	15 - 25	▲	13 - 18	-
	M	30 - 38	▲	25 - 50	▲	18 - 25	-
	G	60 - 70	▲	50 - 80	=	25 - 30	-
Visual Merchandiser #	P	11 - 13	▲	13 - 18	▲	13 - 18	-
	M	14 - 19	▲	18 - 35	▲	18 - 25	-
	G	52 - 56	▲	35 - 55	=	35 - 50	-
Vendedor de Tienda *#	P	5 - 8	▲	6 - 10	▲	4 - 8	-
	M	12 - 15	▲	10 - 15	▲	8 - 13	-
	G	19 - 28	▲	15 - 20	▲	13 - 18	-



HEALTHCARE & LIFE SCIENCES

Healthcare & Life Sciences que es un sector de nicho y particularmente especializado en perfiles expertos, se ha visto afectado por aspectos como el entorno regulatorio y de investigación, y los ciclos políticos, ya que los niveles de inversión pública varían en función del momento del sexenio en el que se encuentre el país, lo que impacta directamente en la atracción de talento.

En términos generales, en 2017 las posiciones más buscadas y de mayor rotación provienen de las áreas de Marketing y Ventas. En este tipo de roles la especialización es imprescindible, debido a lo complejo del lenguaje, regulaciones y optimizaciones en los productos y servicios. Por otro lado, en puestos técnicos especializados, entre las posiciones más demandadas figuran las que integran los departamentos de Medical Affairs, como MSL, o Directores Médicos en el caso de la Industria Farmacéutica y en el de Dispositivos Médicos las comerciales-clínicas como Clinical Sales Manager.

Los salarios en comparación con el año anterior, subieron 15% debido a nivel de especialización, promociones y ajustes salariales en respuesta al entorno económico del país.

La principal tendencia no solo en México sino a nivel global, parte de las tres nuevas fuerzas laborales en las que se está enfocando el sector:

La primera, la migración de la fuerza laboral del mundo consumo masivo al farmacéutico, dadas las buenas prestaciones de la industria y necesidad de mejorar las prácticas para manejo de marca y producto, junto a la implementación de estrategias para ampliar la red de canales comerciales de venta (migración del mundo de consumo masivo al área de farmacéuticos y a la adaptabilidad de las estrategias a este canal comercial). **La segunda es la evolución al mundo digital por medio del E-Commerce & Digital, y por último, el fortalecimiento del área de Business Intelligence del sector**, para optimizar el análisis de datos y las necesidades tanto del cliente como del mercado.

En **Michael Page Healthcare & Life Sciences** contamos con una red de consultores y profesionales, especializados técnica y teóricamente en el sector, con la capacidad de reacción y respuesta ante la oferta y demanda que se presente en la industria.

“ En 2017, las posiciones más buscadas y de mayor rotación provienen de las áreas de Marketing y Ventas ”



HEALTHCARE & LIFE SCIENCES

Pharma - Marketing y Ventas		Centro / Sur	
Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
Gerente / Director de Unidad de Negocio	P	80 - 120	▲
	M	120 - 150	▲
	G	165 - 220	▲
Gerente Senior de Producto *	P	60 - 75	▲
	M	75 - 120	▲
	G	90 - 125	▲
Gerente Nacional de Ventas	P	60 - 75	▲
	M	75 - 100	▲
	G	105 - 125	▲
Gerente Regional de Ventas	P	-	-
	M	-	-
	G	80 - 110	▲
Gerente Senior de Acceso #	P	50 - 60	-
	M	75 - 85	-
	G	85 - 135	-
Gerente Senior de Cuentas Clave #	P	60 - 70	-
	M	75 - 90	-
	G	100 - 120	-
Gerente Senior de Excelencia Comercial #	P	-	-
	M	60 - 75	-
	G	85 - 105	-
Gerente de Desarrollo de Nuevos Negocios #	P	50 - 60	-
	M	60 - 80	-
	G	85 - 115	-



HEALTHCARE & LIFE SCIENCES

Pharma - Áreas Técnicas		Centro / Sur	
Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
Director / Gerente Médico*	P	50 - 65	▲
	M	80 - 90	▲
	G	130 - 180	▲
Director / Gerente de Asuntos Regulatorios	P	70 - 85	=
	M	90 - 120	=
	G	150 - 180	=
Senior Medical Scientific Liaison (MSL) #	P	55 - 60	-
	M	65 - 75	-
	G	75 - 85	-



HEALTHCARE & LIFE SCIENCES

Medical Devices - Marketing y Ventas		Centro / Sur	
Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
Gerente Senior de Ventas #	P	60 - 75	-
	M	75 - 90	-
	G	95 - 110	-
Gerente de Ventas Clínicas #	P	60 - 75	-
	M	75 - 85	-
	G	90 - 105	-
Gerente de Marketing #	P	70 - 85	-
	M	85 - 105	-
	G	100 - 120	-
Gerente de Unidad de Negocio #	P	75 - 95	-
	M	90 - 115	-
	G	125 - 150	-
Director Comercial #	P	80 - 100	-
	M	120 - 150	-
	G	170 - 200	-
Gerente Senior de Acceso #	P	50 - 60	-
	M	75 - 85	-
	G	85 - 135	-
Gerente Senior de Cuentas Clave #	P	60 - 70	-
	M	75 - 90	-
	G	100 - 120	-

Medical Devices - Áreas Técnicas		Centro / Sur	
Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
Director / Gerente de Servicio Técnico #	P	65 - 80	-
	M	80 - 110	-
	G	120 - 140	-
Director / Gerente de Asuntos Regulatorios	P	80 - 85	▲
	M	90 - 125	▲
	G	150 - 180	=



INFORMATION TECHNOLOGY

Las contrataciones en el sector de Tecnologías de la Información aumentaron en comparación con el año anterior, el 27% de las contrataciones fueron para puestos nuevos, enfocados a la implementación, operación y ejecución de tecnologías, relacionadas al desarrollo de aplicaciones móviles y al análisis exhaustivo de datos. Este tipo de posiciones tienen mayor demanda, debido a la tendencia de adoptar y armonizar las nuevas tecnologías y sistemas para beneficio del negocio, del usuario y del cliente.

El auge de los puestos dirigidos al manejo de nuevas tecnologías surgió principalmente en las empresas de consultoría y en el sector Bancario, puesto que son organizaciones que debido a la cantidad de consumidores con los que cuentan y a los grandes volúmenes de información que manejan, tienen la oportunidad de desarrollar productos o servicios eficientes y hechos a la medida de sus usuarios.

Un ejemplo de esto es que en el último año, los bancos pasaron de invertir anualmente un 6% a un 9% en Tecnologías de la Información y en el talento necesario para implementarlas, esto con el objetivo de competir en el ámbito FinTech, que actualmente es el de más demanda en México.

Para las nuevas posiciones laborales, existe un común denominador, ya que hoy en día las empresas buscan un perfil híbrido 360, que tenga la habilidad, conocimiento y liderazgo de gestionar tanto como el *back*, *front* y *quality assurance*, que tenga la capacidad de gestionar varias tecnologías y a la vez que ejecute su visión de negocio para la empresa y el sector.

Los puestos de mayor demanda en los últimos años en el área de consultoría, banca y servicios financieros son: Chief Technology Officer, Gerente de Aplicaciones Móviles, Arquitecto Empresarial y Analista de Data, las cuales aumentaron su demanda 30% en el último año.

En **Michael Page Information Technology** contamos con consultores con experiencia profesional en el sector de TI, lo que nos permite entender las necesidades de nuestros clientes desde la perspectiva técnica y *soft skills* que requiere cada posición.

“ El auge de los puestos dirigidos al manejo de nuevas tecnologías surgió principalmente en las empresas de consultoría y en el sector Bancario. ”



INFORMATION TECHNOLOGY

Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Centro / Sur		Bajo		Norte		Occidente	
		Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
Director de Sistemas / CIO #	P	-	-	-	-	-	-	-	-
	M	120 - 170	▲	120 - 170	▲	130 - 200	▲	115 - 175	-
	G	+160	-	+160	-	220 - 300	▲	180 - 250	-
Chief Technology Officer / CTO *	P	-	-	-	-	-	-	-	-
	M	135 - 160	▲	-	-	120 - 170	▲	115 - 150	-
	G	+160	-	-	-	170 - 220	▲	150 - 180	-
Chief Digital Officer / CDO	P	-	-	-	-	-	-	-	-
	M	-	-	-	-	150 - 180	-	-	-
	G	-	-	-	-	220 - 250	-	-	-
IT Manager / Gerente de Sistemas	P	60 - 75	=	55 - 65	=	50 - 70	▲	45 - 60	-
	M	75 - 95	▲	65 - 90	▲	70 - 100	▲	60 - 80	-
	G	95 - 120	▲	90 - 120	-	100 - 130	▲	80 - 100	-
IT Business Partner	P	-	-	-	-	-	-	-	-
	M	85 - 105	▲	85 - 100	▲	90 - 130	▲	70 - 90	-
	G	105 - 130	▲	100 - 130	=	130 - 150	▲	90 - 110	-
Gerente de E-Commerce *	P	-	-	-	-	-	-	-	-
	M	80 - 90	▲	-	-	80 - 90	▲	65 - 70	-
	G	90 - 100	▲	70 - 90	▲	90 - 110	▲	70 - 85	-
Gerente de Business Intelligence *	P	-	-	-	-	45 - 60	▲	35 - 50	-
	M	70 - 90	▲	65 - 85	-	65 - 80	▲	50 - 65	-
	G	90 - 110	▲	85 - 110	-	80 - 120	▲	65 - 80	-
Data Scientist *	P	-	-	-	-	-	-	-	-
	M	60 - 80	▲	-	-	60 - 80	▲	50 - 70	-
	G	80 - 110	▲	-	-	85 - 110	▲	75 - 90	-
Gerente de Aplicaciones #	P	60 - 70	▲	55 - 65	▲	50 - 60	▲	45 - 55	-
	M	70 - 80	▲	65 - 70	▲	65 - 75	▲	55 - 70	-
	G	80 - 90	▲	70 - 80	▲	75 - 100	▲	70 - 90	-
Gerente de Infraestructura	P	55 - 60	=	50 - 55	=	50 - 65	▲	45 - 60	-
	M	60 - 65	=	55 - 60	=	65 - 80	▲	60 - 75	-
	G	65 - 70	=	60 - 65	=	80 - 100	▲	75 - 90	-



INFORMATION TECHNOLOGY

Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Centro / Sur		Bajo		Norte		Occidente	
		Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
Arquitecto Empresarial *	P	-	-	-	-	-	-	-	-
	M	75 - 90	▲	-	-	80 - 100	▲	65 - 80	-
	G	+90	-	-	-	100 - 135	▲	85 - 100	-
Gerente de Producción y/o Mantenimiento de Sistemas	P	-	-	-	-	-	-	-	-
	M	60 - 80	=	-	-	65 - 80	▲	60 - 75	-
	G	80 - 100	=	80 - 100	=	80 - 110	▲	75 - 90	-
Gerente de Auditoría de Sistemas	P	55 - 65	▲	-	-	50 - 65	▲	45 - 55	-
	M	65 - 70	▲	55 - 60	=	65 - 75	▲	55 - 70	-
	G	70 - 75	▲	60 - 70	=	75 - 85	▲	70 - 80	-
Gerente de Seguridad de Sistemas	P	60 - 65	▲	-	-	55 - 65	▲	45 - 55	-
	M	65 - 70	▲	55 - 60	▲	70 - 80	▲	55 - 70	-
	G	70 - 80	▲	60 - 65	▲	85 - 95	▲	75 - 85	-
Gerente de Proyectos	P	60 - 65	▲	-	-	50 - 60	▲	45 - 55	-
	M	65 - 75	▲	-	-	65 - 85	▲	55 - 70	-
	G	75 - 85	▲	75 - 85	▲	85 - 95	▲	70 - 85	-
Service Delivery Manager #	P	55 - 65	=	-	-	65 - 75	▲	60 - 70	-
	M	65 - 75	=	60 - 70	=	75 - 90	▲	70 - 80	-
	G	75 - 85	=	70 - 80	=	95 - 110	▲	80 - 95	-
SAP Manager	P	-	-	-	-	-	-	-	-
	M	80 - 90	▲	80 - 90	▲	80 - 95	▲	75 - 85	-
	G	90 - 110	▲	90 - 100	▲	95 - 135	▲	85 - 95	-
Gerente de Preventa	P	55 - 65	=	55 - 65	=	70 - 80	-	60 - 70	-
	M	65 - 75	=	65 - 75	=	80 - 90	-	70 - 85	-
	G	75 - 85	=	75 - 85	=	90 - 100	-	85 - 95	-
Gerente de Aplicaciones Móviles *	P	-	-	-	-	-	-	-	-
	M	70 - 80	▲	-	-	75 - 90	-	70 - 85	-
	G	80 - 95	▲	-	-	90 - 100	-	85 - 95	-



ENGINEERING & MANUFACTURING

Las tendencias en la demanda de talento para el sector de Ingeniería y Manufactura están relacionadas con el desarrollo y crecimiento que han mostrado algunos estados del país en los últimos años. El mayor requerimiento de puestos, provienen principalmente de: Hidalgo, Morelos, Puebla, Tlaxcala, Estado de México, Ciudad de México y el Bajío.

La solicitud de talento en las empresas superó la oferta de profesionales, principalmente debido a las exigencias específicas del sector y a la falta de especialización de los profesionales.

Los perfiles en este mercado son altamente cotizados y hay una guerra de talento entre los profesionales. Es común que los candidatos se muevan en el mercado con contraofertas que pueden ser entre un 20% ó 40% mayor en promedio de su paquete integrado. Los incrementos más altos se detectaron en posiciones de Gerencia de Calidad, Gerente de EHS y Gerente de Ingeniería.

De cara a esta fuerte exigencia de talento, las áreas internas de Recursos Humanos están creando estrategias de desarrollo y retención de talento, con el fin de conservar a sus mejores colaboradores. Estas estrategias incluyen incrementos salariales, fuerte inversión en capacitación y mejoras en prestaciones no monetarias.

México es tradicionalmente un país de manufactura que en estos últimos años ha evolucionado para convertirse en un país de ingeniería. Muestra de ello son las numerosas áreas de Investigación y Desarrollo o Diseño que se han reubicado a nuestro país.

La tendencia de crecimiento en el sector de Ingeniería y Manufactura podrá continuar a pesar de los distintos factores que pudiesen crear incertidumbre en el mercado. Esto estará apoyado de temas como la renegociación del Nafta, que incentivó las inversiones de Europa, Asia y China. De esta forma, México se ha convertido en un país estratégico en cuestión de temas de exportación, importación, servicio, producción y calidad para cumplir las exigencias del cliente y los objetivos del negocio.

Michael Page Engineering & Manufacturing cuenta con la experiencia necesaria para encontrar perfiles con alto nivel de expertise técnico y con capacidad de liderazgo para desarrollar equipos de alto rendimiento.

“ Los perfiles en este mercado son altamente cotizados y hay una guerra de talento entre los profesionales.”



ENGINEERING & MANUFACTURING

Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Centro / Sur		Bajo		Norte		Occidente	
		Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
Director / Gerente de Planta	P	70 - 90	▲	68 - 90	▲	65 - 95	▲	60 - 85	-
	M	100 - 180	▲	100 - 180	▲	140 - 180	▲	90 - 150	-
	G	115 - 230	▲	130 - 260	▲	150 - 260	▲	140 - 220	-
Factory Manager / Business Unit Manager	P	60 - 70	▲	65 - 75	▲	55 - 70	▲	50 - 65	-
	M	70 - 90	▲	70 - 100	▲	70 - 100	▲	66 - 94	-
	G	90 - 115	▲	95 - 120	=	80 - 120	▲	75 - 112	-
Gerente de Producción	P	45 - 70	▲	45 - 70	=	50 - 70	▲	47 - 66	-
	M	60 - 90	▲	60 - 90	▲	55 - 95	▲	52 - 88	-
	G	70 - 110	▲	70 - 110	▲	65 - 100	▲	60 - 90	-
Gerente de Calidad *	P	50 - 75	▲	55 - 75	▲	45 - 70	▲	42 - 65	-
	M	65 - 90	▲	65 - 100	▲	50 - 90	▲	47 - 82	-
	G	80 - 120	▲	80 - 120	▲	75 - 125	▲	68 - 115	-
Gerente de Mantenimiento	P	45 - 65	▲	45 - 68	▲	40 - 60	▲	37 - 56	-
	M	55 - 85	▲	55 - 90	▲	60 - 80	▲	55 - 74	-
	G	65 - 105	▲	70 - 100	=	70 - 100	▲	65 - 92	-
Gerente de Ingeniería	P	60 - 75	▲	65 - 80	▲	55 - 75	▲	51 - 68	-
	M	70 - 90	▲	70 - 100	▲	70 - 90	▲	65 - 82	-
	G	90 - 120	▲	90 - 130	▲	85 - 130	▲	78 - 120	-
Gerente de Mejora Continua *	P	50 - 60	▲	55 - 65	▲	35 - 60	▲	32 - 56	-
	M	60 - 90	▲	65 - 90	▲	55 - 80	▲	52 - 74	-
	G	80 - 120	▲	80 - 120	▲	70 - 100	▲	65 - 92	-
Gerente de EHS	P	48 - 60	▲	45 - 60	▲	37 - 50	▲	34 - 47	-
	M	60 - 75	▲	60 - 75	▲	52 - 75	▲	48 - 70	-
	G	80 - 110	▲	80 - 110	▲	80 - 110	▲	74 - 102	-
Gerente de Proyectos / Program Manager *	P	50 - 75	▲	50 - 75	=	45 - 75	▲	41 - 68	-
	M	55 - 85	▲	60 - 90	▲	55 - 80	▲	52 - 74	-
	G	65 - 110	▲	80 - 120	▲	70 - 115	▲	65 - 105	-
Gerente de Investigación y Desarrollo / Diseño #	P	50 - 75	-	50 - 70	-	50 - 60	-	45 - 55	-
	M	65 - 90	-	60 - 85	-	60 - 85	-	50 - 72	-
	G	80 - 130	-	80 - 120	-	80 - 100	-	70 - 90	-



SUPPLY CHAIN & PROCUREMENT

El talento dentro del sector de Supply Chain & Procurement se orienta hacia perfiles que cuenten con la experiencia en el sector donde se vayan a emplear. Esto les permite a los empleados entender el mercado y las especificaciones de la industria en la que se están desarrollando.

Los puestos que presentaron una mayor diferencia salarial en comparación con el año pasado, pertenecen al sector automotriz, gracias a la enorme inversión realizada a finales de 2016 e inicios de 2017 generando un aumento del 10%. Los puestos más impactados por estos incrementos se encuentran en las áreas de Transporte, Planeación y Materiales.

El principal reto del sector de Cadena de Suministro y Compras para el resto de 2017 y el 2018 será la búsqueda de nuevos perfiles ante la gran demanda y cotización de los profesionales especializados con experiencia en las distintas industrias, ya que las contraofertas alcanzan aumentos salariales superiores al 20%, llegando incluso arriba del 35% en algunos casos.

Una segunda tendencia es la digitalización de los negocios, la cual fue impulsada por el desarrollo del E-Commerce. En este contexto, se crearon nuevas posiciones en la cadena de suministro de sectores como Retail y Consumo Masivo.

En comparación con América Latina, específicamente con Brasil, Venezuela y Colombia, los rangos salariales en los niveles Gerenciales y Directivos son competitivos, por lo que en varias ocasiones, el talento viene del extranjero, lo cual incrementa el nivel de competitividad entre los profesionales.

En **Michael Page Supply Chain & Procurement** se apoya a los clientes de forma estratégica, identificando a los perfiles más calificados y de mayor capacidad. Ofreciendo así mayor especialización para atender los nuevos planes de negocio, los cuales pueden ser impactados a causa de la renegociación del Nafta.

“ Los puestos que presentaron una mayor diferencia salarial en comparación con el año pasado, pertenecen al sector automotriz...” ”



SUPPLY CHAIN & PROCUREMENT

Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Centro / Sur		Bajo		Norte		Occidente	
		Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
Director de Supply Chain / Operaciones	P	-	-	-	-	-	-	-	-
	M	100 - 135	▲	95 - 125	▲	115 - 155	▲	110 - 300	=
	G	135 - 260	▲	130 - 200	▲	160 - 220	▲	125 - 360	=
Gerente Supply Chain / Materiales *	P	53 - 74	▲	50 - 70	▲	50 - 65	▲	40 - 120	=
	M	72 - 105	▲	70 - 105	▲	70 - 90	▲	60 - 170	=
	G	105 - 155	▲	105 - 160	▲	90 - 130	▲	85 - 240	=
Gerente de Logística	P	40 - 60	=	40 - 60	=	45 - 65	▲	40 - 110	=
	M	62 - 78	▲	65 - 85	▲	55 - 85	▲	40 - 150	=
	G	75 - 100	=	85 - 100	=	80 - 105	▲	70 - 200	▲
Gerente de Compras *	P	35 - 55	▲	45 - 65	▲	45 - 60	▲	35 - 110	=
	M	58 - 78	▲	67 - 92	▲	70 - 95	▲	50 - 150	=
	G	82 - 155	▲	100 - 160	▲	85 - 125	▲	75 - 240	=
Gerente de Customer Service	P	-	-	-	-	-	-	-	-
	M	52 - 72	▲	52 - 72	▲	60 - 80	▲	45 - 130	=
	G	72 - 125	▲	72 - 125	▲	75 - 110	▲	65 - 210	=
Gerente de Transportes *	P	40 - 60	▲	45 - 60	▲	35 - 55	▲	30 - 100	=
	M	60 - 80	▲	70 - 90	▲	45 - 75	▲	40 - 140	=
	G	85 - 130	▲	100 - 120	▲	70 - 110	▲	60 - 220	▲
Gerente de Almacén / Centro de Distribución (CEDIS)	P	37 - 57	▲	42 - 65	▲	35 - 55	▲	30 - 90	=
	M	55 - 75	▲	70 - 90	▲	50 - 85	▲	45 - 150	=
	G	80 - 120	▲	100 - 150	▲	85 - 125	▲	75 - 230	=
Gerente de Comercio Exterior	P	35 - 55	▲	45 - 65	▲	35 - 55	▲	30 - 90	=
	M	52 - 67	▲	70 - 90	▲	60 - 70	▲	50 - 120	=
	G	75 - 100	▲	100 - 130	▲	85 - 115	▲	75 - 210	=
Gerente de Planeación / S&OP / Producción	P	-	-	-	-	-	-	-	-
	M	45 - 70	▲	45 - 65	▲	40 - 65	▲	30 - 110	=
	G	75 - 110	▲	70 - 90	▲	75 - 95	▲	55 - 160	=



OIL & GAS

El mercado de petróleo y energía es altamente volátil, a nivel mundial depende mucho de los precios y la demanda de los productos finales. Sin embargo, otro tipo de energéticos como los renovables presentan oportunidades de negocio más estables y con gran futuro en el país.

En la industria petrolera, sobre todo aquella enfocada al upstream, donde México tradicionalmente compite a nivel internacional debido a la experiencia de PEMEX, fue una de las más afectadas con la caída en los precios de los barriles, lo que provocó la disminución en la demanda de talento.

No obstante, esta tendencia mostró un comportamiento positivo estos últimos meses debido al descubrimiento de nuevos pozos y a las rondas de licitaciones exitosas. Este contexto ha facilitado la reactivación del mercado laboral del sector, con una mayor demanda de talento relacionado especialmente con: la exploración, los servicios petroleros y la distribución. Por otro lado, en 2018 llegarán las rondas de recursos no convencionales, abriendo la necesidad de nuevos tipos de perfiles.

Los talentos más solicitados fueron los Ingenieros de Mantenimiento de Plataformas, Mecánicos y Eléctricos, para revisar las instalaciones construidas en años pasados, los ocupantes de estos puestos son profesionales altamente especializados.

En cuanto a la industria de las energías renovables, ésta muestra un crecimiento continuo y a un ritmo sobresaliente, sobre todo en los sectores Eólico y Solar. Los perfiles más contratados para esta industria son Projects y Technical Managers, posiciones estratégicas para el desarrollo y puesta en marcha de los proyectos, así como para asegurar la rentabilidad de los mismos.

La práctica de **Oil & Gas de Michael Page** es una de las divisiones globales del Grupo. En México aprovechamos este expertise para satisfacer las necesidades del mercado tomando en cuenta el nivel de especialización y los *softskills* requeridos, en las industrias petrolera y energética.



OIL & GAS

Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Operaciones en tierra	Operaciones costa afuera	Tendencia '17 vs '16
Director de Operaciones de Gasolineras	P	80 - 95	-	▲
	M	95 - 130	-	▲
	G	130 - 160	-	▲
Gerente de Ingeniería Senior de Perforación	P	70 - 85	80 - 95	=
	M	85 - 110	95 - 120	=
	G	110 - 130	120 - 135	=
Superintendente Senior de Perforación	P	55 - 70	80 - 95	=
	M	65 - 85	95 - 120	=
	G	85 - 110	120 - 150	=
Ingeniero Senior de Yacimientos	P	50 - 70	50 - 70	=
	M	70 - 90	70 - 90	=
	G	90 - 100	90 - 120	=
Petrofísico Senior	P	50 - 75	50 - 75	=
	M	75 - 90	75 - 95	=
	G	90 - 110	100 - 120	=
Geólogo de Pozo (Well Site)	P	35 - 45	50 - 65	=
	M	45 - 65	65 - 75	=
	G	65 - 75	75 - 100	=
Geomodelador Senior	P	40 - 50	40 - 50	=
	M	50 - 60	50 - 60	=
	G	60 - 70	60 - 75	=
Geofísico de Simulación Numérica	P	40 - 60	40 - 60	=
	M	60 - 75	60 - 75	=
	G	75 - 90	75 - 95	=
Geofísico de Inversión Sísmica AVO	P	50 - 65	50 - 65	=
	M	65 - 75	65 - 85	=
	G	75 - 115	85 - 110	=
Geomecánico	P	40 - 55	50 - 75	=
	M	55 - 65	75 - 90	=
	G	65 - 90	90 - 120	=



OIL & GAS

Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Operaciones en tierra	Operaciones costa afuera	Tendencia '17 vs '16
Director de Proyecto EPC de Gasoducto *	P	90 - 100	95 - 120	=
	M	100 - 120	110 - 130	=
	G	120 - 130	130 - 160	=
Director de Operaciones para Construcción de Gasoducto*	P	75 - 90	80 - 95	=
	M	90 - 110	95 - 115	=
	G	110 - 130	115 - 150	=
Gerente de Producción	P	110 - 130	130 - 145	=
	M	130 - 150	145 - 160	=
	G	150 - 180	160 - 190	=
Gerente de Mantenimiento de Instalaciones de Perforación / Producción	P	85 - 100	140 - 150	=
	M	100 - 110	150 - 160	=
	G	110 - 140	160 - 180	=
Gerente de Transportación y Comercialización de Gas Natural	P	75 - 85	75 - 85	▲
	M	85 - 100	90 - 120	▲
	G	100 - 150	120 - 150	▲
Gerente de Transportación y Comercialización de Petróleo	P	75 - 90	75 - 85	▲
	M	90 - 100	90 - 110	▲
	G	100 - 150	110 - 150	▲



PROPERTY & CONSTRUCTION

Después de atravesar momentos complicados a raíz de la caída del mercado en el 2008, el sector de la Construcción ha tenido un crecimiento constante que se prevé continúe de forma estable en el mediano plazo.

Factores como el crecimiento desmedido de la población y la falta de servicios de infraestructura que le den servicio, han sido determinantes para el auge del producto inmobiliario en boga: el desarrollo de usos mixtos. El resultado de mezclar uso residencial con oficinas y/o locales comerciales, permite a la población la oportunidad de tener todo en un mismo espacio, solucionando así uno de los grandes problemas de nuestra era: la movilidad.

De la misma manera que sucede con la edificación, los perfiles para la industria adquieren cada vez una complejidad mayor. Años atrás, era común en las empresas constructoras ver organigramas robustos donde había un especialista enfocado en cada área. Hoy la historia pinta un poco distinta, el mundo cambiante exige profesionales cada vez más preparados que puedan abarcar varias áreas y permitan a las organizaciones tener estructuras mucho más delgadas. Producto de esta tendencia, es la cotizada posición de Project Manager, especialista que ya no se conforma con tener preparación técnica de Arquitecto o Ingeniero Civil sino que busca ser un híbrido en el mercado, complementando su experiencia con especialidades en el área financiera y comercial.

La estabilidad y el innegable auge presente en el sector privado, se ha visto favorecido gracias al surgimiento de nuevos mecanismos de inversión como es el caso de las famosas Fibras. De manera contrastante, el sector de Infraestructura presenta un escenario quizá un poco más incierto. Si bien es cierto que proyectos como el nuevo aeropuerto de la CDMX nos habla de un panorama alentador, el incipiente cambio en la administración gubernamental de nuestro país se traduce en un estado de alerta generalizado y a la expectativa de un 2018 que sin lugar a dudas traerá muchas sorpresas.

Michael Page Property & Construction se mantiene como un referente líder en el mercado para la consultoría y búsqueda de talento dentro del sector de Real Estate, Construcción e Infraestructura.

“...el mundo cambiante exige profesionales cada vez más preparados que puedan abarcar varias áreas...”



PROPERTY & CONSTRUCTION

Construcción		Centro / Sur		Norte		Occidente	
Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
Director de Proyecto #	P	70 - 90	=	85 - 100	▲	77 - 91	-
	M	80 - 120	=	120 - 140	▲	109 - 127	-
	G	150 - 250	▲	150 - 180	▲	136 - 164	-
Director de Arquitectura	P	60 - 90	=	70 - 90	▲	64 - 82	-
	M	80 - 120	=	100 - 120	▲	91 - 109	-
	G	120 - 200	=	130 - 220	=	109 - 127	-
Director de Operaciones	P	90 - 120	=	110 - 130	▲	100 - 118	-
	M	100 - 140	=	150 - 170	▲	136.5 - 155	-
	G	130 - 180	=	180 - 200	▲	164 - 182	-
Director de Construcción	P	70 - 90	=	80 - 100	=	64 - 82	-
	M	85 - 140	▲	90 - 140	▲	91 - 109	-
	G	125 - 200	▲	130 - 230	▲	109 - 136	-
Preconstrucción	P	65 - 100	▲	45 - 60	▲	40 - 55	-
	M	100 - 135	▲	65 - 80	▲	60 - 73	-
	G	120 - 165	▲	90 - 130	▲	77 - 91	-
Interiores	P	40 - 70	=	35 - 60	=	27 - 45	-
	M	60 - 90	=	60 - 75	▲	55 - 68	-
	G	80 - 110	=	80 - 100	▲	73 - 91	-
Jefe de Taller	P	30 - 60	=	30 - 50	=	18 - 36	-
	M	50 - 80	=	50 - 65	▲	45 - 60	-
	G	70 - 100	=	75 - 100	=	63 - 77	-
Gerente de Proyecto #	P	35 - 55	▲	45 - 60	▲	40 - 55	-
	M	50 - 80	▲	65 - 85	▲	60 - 77	-
	G	80 - 120	▲	90 - 120	▲	82 - 109	-
Gerente de Construcción	P	35 - 55	▲	40 - 60	=	36 - 54	-
	M	50 - 80	▲	70 - 90	▲	64 - 81	-
	G	80 - 120	▲	100 - 140	▲	91 - 127	-
Gerente de Licitaciones / Costos #	P	35 - 55	▲	35 - 50	▲	32 - 45	-
	M	65 - 105	▲	60 - 75	▲	55 - 68	-
	G	110 - 145	▲	100 - 130	▲	91 - 118	-
Superintendente	P	40 - 60	=	35 - 65	=	23 - 40	-
	M	60 - 80	=	55 - 80	▲	50 - 73	-
	G	70 - 100	=	85 - 110	▲	77 - 100	-



PROPERTY & CONSTRUCTION



Propiedad		Centro / Sur		Norte		Occidente	
Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
Real Estate Director	P	90 - 110	▲	80 - 100	▲	63 - 81	-
	M	100 - 140	▲	130 - 160	▲	117 - 144	-
	G	170 - 270	▲	170 - 250	▲	153 - 225	-
Property Manager #	P	40 - 60	=	45 - 70	▲	40 - 63	-
	M	60 - 80	=	75 - 100	▲	67 - 90	-
	G	80 - 120	=	110 - 140	▲	90 - 126	-
Seguridad Patrimonial	P	40 - 50	=	35 - 50	▲	31 - 45	-
	M	50 - 80	=	55 - 75	▲	50 - 68	-
	G	80 - 120	=	80 - 95	▲	72 - 86	-
Facilities Manager #	P	45 - 75	▲	30 - 60	▲	25 - 50	-
	M	75 - 110	▲	55 - 85	▲	50 - 76	-
	G	100 - 125	▲	90 - 130	▲	81 - 117	-
Tenants Coordinator	P	35 - 65	▲	30 - 60	▲	27 - 54	-
	M	55 - 85	▲	65 - 90	▲	58 - 81	-
	G	75 - 110	▲	100 - 150	▲	90 - 135	-



CENTRAL AMERICA

Desde la perspectiva de selección, Panamá, Costa Rica y Guatemala siguen siendo países que ofrecen un número importante de oportunidades laborales en todos los niveles organizacionales.

En el último año, se ha incrementado de demanda de posiciones de Gerencia Media y Alta principalmente en cargos de Ventas, Marketing, Operaciones y Finanzas, las cuales continúan siendo áreas con requerimientos de *soft skills* que se convierten en un desafío para las organizaciones y una oportunidad para crear relaciones de largo plazo con nuestros clientes.

Panamá robustece su fuerza laboral en posiciones en áreas de Finanzas, Marketing, Recursos Humanos y Ventas; Costa Rica ha enfocado su inversión en Centros de Servicios Compartidos, mientras que Guatemala apalanca su crecimiento en sus industrias de Manufactura y Distribución para la Región.

Estos aspectos obedecen la tendencia de centralizar esfuerzos y regionalizar divisiones que se encontraban distribuidas a lo largo y ancho de América Latina, en una sola posición con perfil especializado. Por ende, incrementa los rangos salariales y la cotización del profesional en el mercado por sus habilidades y responsabilidades.

La actualidad del sector laboral de cada país es positivo. Tanto Panamá como Costa Rica son puntos clave para la inversión extranjera, en gran medida por los beneficios y ventajas fiscales que le otorgan al negocio multinacional.

En Panamá, la Ley No. 41 de 2007 establece diversos incentivos fiscales y ya son más de 130 empresas las que se han acogido a dicha Ley, 27 de ellas en los últimos dos años.

Costa Rica lidera la implementación de Centros de Servicios Compartidos en la región. Una fuerte razón de esto, es el perfil del talento profesional en el país, el cual cuenta con un alto nivel de estudios y buena preparación y experiencia laboral, enfocando sus habilidades en aspectos de servicio y calidad al cliente. En Guatemala los cargos de Gerencia General y Dirección en área Comercial siguen siendo altamente demandados, especialmente en compañías multinacionales que aumentan su crecimiento en la Región y aquellas operaciones que requieren continuar fortaleciendo relaciones comerciales con distribuidores.

“ En el último año, se ha incrementado de demanda de posiciones de Gerencia Media y Alta ”



CENTRAL AMERICA

La renovación generacional, así como la profesionalización de cargos de primer nivel ha tenido un impacto importante para compañías locales que requieren buscar profesionales altamente calificados a nivel estratégico, con habilidades de liderazgo y cercanía para motivar a los equipos de trabajo, para prepararlos en asumir cargos que requieren expertise técnico y vivir los valores de las compañías. Todo esto, en un entorno altamente competitivo y donde la centralización de cargos y la cotización de los perfiles en el mercado, suponen esfuerzos adicionales en temas de incentivos, planes de retención y paquetes salariales que compitan con multinacionales triple A y la movilidad que la región implica por sí misma.

Los perfiles de Finanzas y Recursos Humanos se orientan a un modelo de Business Partner para apoyar la toma de decisiones dentro de la empresa. A su vez, en las áreas de Supply Chain, Operaciones, Desarrollo de Negocio y Ventas, tienden a tener un *scope* regional, con responsabilidad sobre el desempeño de la región.

Las posiciones más demandadas siguen siendo para las áreas Financieras y de Ventas, sin embargo, hemos percibido un incremento de la necesidad de talento en otras áreas como Compras, Marketing Digital y TI en la región. De igual manera, en República Dominicana, las posiciones con mayor demanda son principalmente para Proyectos e Ingeniería, debido a la influencia del sector Hotelero, la reactivación de la Construcción y la inversión extranjera.

Otra tendencia importante del mercado laboral en América Central, es la participación de talento extranjero en los procesos de reclutamiento, por cuestiones tanto de regionalización. Este hecho, impacta directamente en la oferta de talento en la región y, junto la necesidad de control de costos salariales, hace que disminuyan significativamente las facilidades que se ofrecen al momento de contratar, tales como: mudanza, transporte, escuelas, etc. tendencia que genera un reto para las empresas.

En los últimos años se ha confirmado la fuerza que América Central ha tomado para ser base de *hubs* regionales estratégicos para el negocio, lo que para **Michael Page Central America** es una oportunidad para apoyar a las empresas y los profesionales que se anticipen a valorar y abrir oportunidades a lo largo y ancho de la región.

“ Las posiciones más demandadas siguen siendo para las áreas Financieras y de Ventas ”



CENTRAL AMERICA

Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Costa Rica		Panamá		Guatemala		Regional	
		Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
Gerente General	P	5.0 - 6.5	▲	5.0 - 6.5	▲	4.3 - 5.7	▲	6.6 - 7.9	▲
	M	7.1 - 8.5	▲	7.1 - 8.5	▲	6.1 - 7.8	▲	8.2 - 13.0	▲
	G	8.8 - 13.0	▲	8.8 - 13.5	▲	8.3 - 12.3	▲	13.5 - 19.0	▲

Supply Chain & Procurement		Costa Rica		Panamá		Guatemala		Regional	
Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
Gerente de Supply Chain	P	3.5 - 4.0	▲	3.7 - 4.2	▲	3.0 - 3.4	▲	3.5 - 4.5	-
	M	3.8 - 4.3	▲	3.9 - 4.5	▲	3.2 - 3.8	▲	4.5 - 5.8	▲
	G	4.3 - 5.0	▲	4.4 - 5.3	▲	3.7 - 4.6	▲	5.8 - 7.2	▲
Director de Operaciones	P	3.8 - 4.5	▲	4.0 - 5.0	▲	3.0 - 3.6	▲	4.3 - 5.0	▲
	M	4.3 - 5.5	▲	4.5 - 5.7	▲	3.4 - 4.1	▲	5.7 - 7.0	▲
	G	5.7 - 7.0	▲	6.0 - 7.6	▲	4.8 - 5.7	▲	7.6 - 12.4	▲

Finance & Tax		Costa Rica		Panamá		Guatemala		Regional	
Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
Director Financiero / CFO	P	3.8 - 4.6	▲	4.0 - 4.8	▲	3.1 - 3.7	▲	4.2 - 5.2	=
	M	4.6 - 5.5	▲	4.9 - 5.9	▲	3.2 - 4.2	▲	5.7 - 6.7	=
	G	5.8 - 7.0	▲	6.0 - 8.9	▲	4.6 - 5.5	▲	7.0 - 11	=
Gerente de Contabilidad	P	3.0 - 3.5	▲	3.2 - 3.6	▲	2.3 - 2.8	▲	-	-
	M	3.2 - 3.8	▲	3.7 - 4.2	▲	2.7 - 3.3	▲	-	-
	G	4.0 - 4.8	▲	4.3 - 5.3	▲	3.2 - 3.8	▲	-	-
Gerente de Auditoría Interna	P	3.0 - 3.5	▲	3.5 - 3.6	▲	2.3 - 2.8	▲	-	-
	M	3.3 - 3.7	▲	3.5 - 4.4	▲	2.9 - 3.3	▲	4 - 4.7	-
	G	4.2 - 4.8	▲	4.5 - 5.5	▲	3.3 - 3.8	▲	4.9 - 6.1	-
Gerente de Planificación Financiera	P	3.4 - 3.9	▲	3.5 - 4.1	▲	2.7 - 3.3	▲	3.5 - 4.3	=
	M	3.7 - 4.4	▲	4.0 - 4.6	▲	3.2 - 3.4	▲	4.2 - 5.5	=
	G	4.5 - 5.5	▲	4.7 - 6.0	▲	3.5 - 4.5	▲	5.7 - 7.2	=
Gerente Financiero	P	3.4 - 3.9	-	3.6 - 4.5	-	2.5 - 3.0	-	3.8 - 4.9	-
	M	3.8 - 4.4	-	4.6 - 5.5	-	3.1 - 3.6	-	5.0 - 6.3	-
	G	4.5 - 5.5	-	5.5 - 7.9	-	3.6 - 4.2	-	6.4 - 8.6	-

*Cifras en Miles de Dólares



CENTRAL AMERICA

Legal		Costa Rica		Panamá		Guatemala		Regional	
Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
Gerente Legal	P	3.2 - 3.8	-	3.0 - 3.7	-	2.8 - 3.2	-	-	-
	M	4.0 - 4.6	-	3.8 - 4.5	-	3.1 - 3.5	-	-	-
	G	5.0 - 6.5	-	4.8 - 6.3	-	3.4 - 3.8	-	-	-
Abogado Senior	P	2.8 - 3.4	▲	2.5 - 2.8	▲	2.0 - 2.3	▲	-	-
	M	3.5 - 4.1	▲	2.9 - 3.4	▲	2.3 - 2.5	▲	-	-
	G	4.2 - 5.5	▲	3.7 - 4.6	▲	3.0 - 3.6	▲	-	-

Marketing		Costa Rica		Panamá		Guatemala		Regional	
Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
Marketing Director	P	3.8 - 4.8	▲	3.9 - 5.2	▲	3.0 - 3.5	▲	4.6 - 5.5	▲
	M	4.1 - 5.6	▲	4.5 - 5.8	▲	3.5 - 4.2	▲	6.1 - 7.2	▲
	G	5.8 - 7	▲	6.0 - 7.5	▲	5.0 - 5.8	▲	7.7 - 12.0	▲
Brand Manager	P	3.5 - 3.9	▲	3.6 - 4.1	▲	2.9 - 3.3	▲	3.6 - 4.5	▲
	M	3.7 - 4.4	▲	3.8 - 4.5	▲	3.1 - 3.5	▲	4.5 - 5.8	▲
	G	4.5 - 5.3	▲	4.5 - 5.5	▲	3.5 - 4.3	▲	5.8 - 6.5	▲
Grouper	P	3.0 - 3.6	▲	3.5 - 3.7	▲	2.4 - 2.8	▲	3.5 - 4.2	▲
	M	3.2 - 3.8	▲	3.4 - 3.9	▲	2.8 - 3.3	▲	3.8 - 4.6	▲
	G	4.0 - 5	▲	4.1 - 5.0	▲	3.4 - 3.9	▲	4.6 - 5.8	▲
Gerente de Producto	P	2.0 - 2.5	-	2.3 - 2.6	-	1.8 - 2.0	-	3.4 - 5.0	-
	M	2.5 - 2.8	-	2.5 - 2.8	-	1.9 - 2.3	-	3.6 - 4.5	-
	G	2.8 - 3.2	-	2.8 - 3.2	-	2.1 - 2.5	-	4.5 - 6.0	-

Information Technology		Costa Rica		Panamá		Guatemala		Regional	
Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
Director de IT / CIO	P	-	-	-	-	-	-	-	-
	M	3.6 - 4.0	▲	3.8 - 4.6	▲	3.2 - 3.8	▲	5.5 - 6.4	▲
	G	4.0 - 5.4	▲	5.2 - 6.5	▲	4.0 - 4.5	▲	7.5 - 10.3	▲
Gerente de IT	P	3.3 - 3.7	▲	3.5 - 4.0	▲	2.9 - 3.4	▲	-	-
	M	3.5 - 4.0	▲	3.5 - 4.2	▲	3.2 - 3.8	▲	4.5 - 5.8	▲
	G	4.0 - 4.8	▲	4.3 - 5.3	▲	3.6 - 4.2	▲	6.2 - 7.0	▲

*Cifras en Miles de Dólares



CENTRAL AMERICA

Human Resources		Costa Rica		Panamá		Guatemala		Regional	
Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
Director de Recursos Humanos	P	-	-	-	-	-	-	-	-
	M	4.0 - 5.2	▲	4.0 - 5.3	▲	3.7 - 4.5	▲	5.7 - 7.0	▲
	G	6.0 - 7.8	▲	6.3 - 7.9	▲	4.6 - 5.8	▲	7.8 - 12.5	▲
Gerente de Recursos Humanos	P	2.5 - 3.0	▲	2.6 - 3.4	▲	2.0 - 2.5	▲	3.5 - 4.3	▲
	M	3.6 - 4.2	▲	3.7 - 4.2	▲	3.3 - 4.3	▲	4.4 - 5.2	▲
	G	4.3 - 5.2	▲	4.5 - 6.0	▲	3.7 - 4.5	▲	5.7 - 7.8	▲
HR Business Partner	P	2.2 - 2.5	-	2.3 - 2.8	-	2.3 - 2.6	-	-	-
	M	2.8 - 3.5	▲	2.8 - 3.7	▲	2.1 - 2.6	▲	3.5 - 5.0	▲
	G	3.6 - 4.6	▲	3.7 - 4.5	▲	3.3 - 4.3	▲	4.8 - 5.5	▲
Gerente de Compensaciones y Beneficios	P	2.8 - 3.2	-	2.4 - 2.9	-	2.3 - 2.7	-	3.0 - 4.5	-
	M	3.3 - 3.8	-	3.3 - 4.5	-	3.0 - 3.2	-	4.5 - 5.5	-
	G	4.0 - 5.3	-	5.5 - 7.0	-	3.3 - 4.5	-	6.5 - 9.5	-

Sales		Costa Rica		Panamá		Guatemala		Regional	
Nombre del puesto	Tamaño de empresa	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16	Sueldo	Tendencia '17 vs '16
Director de Ventas	P	4.4 - 5.6	▲	4.4 - 5.6	▲	3.3 - 4.2	▲	5.2 - 5.8	▲
	M	5.3 - 6.3	▲	5.4 - 6.5	▲	3.7 - 4.8	▲	6.5 - 8.0	▲
	G	7.3 - 8.5	▲	7.2 - 8.7	▲	5.0 - 6.3	▲	8.5 - 14	▲
Gerente de Ventas	P	3.6 - 4.5	▲	3.7 - 4.5	▲	3.0 - 3.5	▲	4.2 - 5.3	▲
	M	4.6 - 5.2	▲	4.6 - 5.6	▲	3.8 - 4.9	▲	5.3 - 6.0	▲
	G	5.8 - 7.3	▲	5.6 - 7.5	▲	5.1 - 5.5	▲	6.3 - 7.8	▲
KAM	P	3.6 - 4.5	-	3.7 - 4.5	-	2.8 - 3.2	-	4.2 - 5.3	-
	M	4.6 - 5.2	-	4.6 - 5.6	-	3.0 - 3.5	-	5.3 - 6.0	-
	G	5.8 - 7.3	-	5.6 - 7.2	-	4.0 - 4.8	-	6.3 - 7.8	-

*Cifras en Miles de Dólares



PageExecutive
Michael Page
PageInterim
PagePersonnel

Part of PageGroup

Michael Page

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

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

servicioclientes@michaelpage.com.mx