2020

ESTUDIO DE **REMUNERACIÓN**

MÉXICO

PageGroup

CONTENIDO

ACERCA DE PAGEGROUP 4

PRESENTACIÓN 7

CONTEXTO GENERAL, POLÍTICO, ECONÓMICO Y DE NEGOCIOS EN MÉXICO 8

TENDENCIAS DEL MERCADO LABORAL 2020 9

RETOS QUE ENFRENTAN LAS ORGANIZACIONES CON RESPECTO AL TALENTO 10

EL TALENTO DE HOY Y SUS NECESIDADES 11

PAGE EXECUTIVE 20

MICHAEL PAGE 28

PAGE PERSONNEL 98

PAGE INTERIM 141

PAGE OUTSOURCING 144

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

+40 Años de experiencia en el mercado

36 Países en los 5 continentes

+3 millones
De candidatos evaluados en una base globalizada

+7,500 Colaboradores alrededor del mundo

PageInterim

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

DIVISIONES EN MÉXICO

- Banking & Financial Services
- Energy, Oil & Gas
- Human Resources
- Information Technology
- Engineering & Manufacturing
- Finance
- Healthcare & Life Sciences
- Insurance

PageGroup

¿CÓMO LO HACEMOS?

Nuestra metodología nos permite analizar las necesidades de cada uno de nuestros clientes para encontrar a las personas correctas en el momento adecuado.

- Entendemos las necesidades de nuestros clientes
- Los ayudamos a encontrar el perfil a la medida
- Entrevistamos y entregamos a los mejores candidatos

En **PageGroup** estamos seguros que las grandes empresas se construyen con la pasión de hacer la diferencia y por ello ponemos a tu alcance soluciones a la medida de cada una de tus necesidades.

PageExecutive

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

Page Outsourcing

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

Michael Page

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

PagePersonnel

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

- Legal
- Property & Construction
- Retail
- Sales & Marketing
- Supply Chain & Procurement
- Tax
- Central America
- Assistants

PageGroup

PRESENTACIÓN

PageGroup,tiene el gusto de presentar la edición 2020 de su Estudio de Remuneración. Este reporte brinda una amplia y detallada perspectiva del comportamiento salarial del mercado laboral mexicano para el último trimestre del año y hacia la primer parte del 2020. Con ello, las marcas **Page Executive, Michael Page, Page Personnel, Page Outsourcing y Page Interim** servirán de guía para el estudio y análisis de posiciones de acuerdo a los rangos salariales en el que se encuentren.

La información fue recabada mediante el análisis de los salarios brutos mensuales de más de **95,000 profesionales** desde posiciones junior hasta altas direcciones. 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 2020** es una útil herramienta de consulta para las compañías nacionales e internacionales que buscan fuentes de información salarial para la toma de decisiones, ya que permite contar con más elementos para evaluar la compensación de los colaboradores. De igual manera es un referente para todas aquellas personas pertenecientes al mercado laboral activo.

De esta forma, al establecer una sólida estrategia de remuneración se garantiza la atracción, retención y desarrollo del mejor talento para lograr así los objetivos de negocio.

Atentamente,
Equipo PageGroup México

CONTEXTO GENERAL POLÍTICO, ECONÓMICO Y DE NEGOCIOS EN MÉXICO

Este año se ha caracterizado por ser determinante en muchos aspectos e industrias, como la energética y la automotriz. Esto debido al cambio de régimen gubernamental que sucedió en diciembre de 2018, en el que un nuevo partido político, ocupó la presidencia y la mayoría de las Cámaras del poder legislativo.

Este cambio, además de generar transformaciones, movimientos y activaciones en industrias, ocasionó cierta incertidumbre en los mercados y economía nacional, acciones que aún se siguen dando.

A pesar de esto, la Inversión Extranjera Directa (IED) aumentó 1.5% durante el primer semestre de 2019, lo que se traduce como una fuerte apuesta de empresas extranjeras en México, con nuevas inversiones y reinversiones. Nuestro país sigue siendo un destino interesante de inversión a largo plazo, aunque la comunicación de la actual administración denota decisiones centralizadas.

Adicionalmente vemos diversos esfuerzos que está realizando el Gobierno Federal, específicamente la Secretaría de Hacienda, al implementar programas como el de “Acciones para Apoyar la Economía”, que incentivan la economía y aseguran un crecimiento.

Además, México sigue viviendo el nacimiento y fortalecimiento de empresas tecnológicas como Startups y Fintech, las cuales son consideradas ejemplos de empresas Unicornio, compañías valuadas por encima de los mil millones de dólares.

TENDENCIAS EN EL MERCADO LABORAL 2020

A pesar de que a inicios de 2019 hubo diversos movimientos en el mercado laboral, específicamente en el sector público, debido a la llegada de nuevas administraciones en secretarías e instituciones, y que el INEGI, mediante su Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), menciona que dos millones de personas fueron contabilizadas como desocupadas; el mercado laboral parece ir tomando forma conforme 2019 va avanzando y va asentando un futuro prometedor para ciertas industrias en el país.

Por ello, cabe destacar que, uno de los sectores que presentará un mayor dinamismo es el energético, esto debido a los diversos y recientes anuncios por parte del sector público y privado, que incluyen inversiones en proyectos relacionados con la petroquímica y la energía (Oil & Gas), como el acuerdo firmado entre empresas privadas y la Comisión Federal de Electricidad para la transportación de gas.

Otra tendencia que cada año toma más fuerza es la tecnología. Ésta genera una gran demanda de perfiles altamente especializados para sectores como Ingeniería, Finanzas y Marketing Digital entre otros. Algunos de los perfiles más buscados serán aquellos dedicados a crear experiencias para el usuario o aquel capaz de atraer nuevos leads.

Relacionado con lo anterior, otra de las tendencias que continúa creciendo es la digitalización de las empresas, lo cual requerirá personal adecuado que sepa cómo conjuntar el avance empresarial hacia un mundo digital, pero sin dejar de lado los objetivos de negocio y no perder de vista que este proceso tomará su tiempo y necesitará de una comunicación efectiva y paulatina.

Por otra parte, observamos un cambio en las empresas debido a la implementación de tácticas para mejorar la retención dirigidas a las nuevas generaciones, es decir millennials y centennials, quienes buscan trabajar en empresas con flexibilidad y que les brinden áreas de crecimiento y nuevos retos. Una de las tácticas a nivel global que se ha implementado, en empresas de la industria Fintech o tecnológicas, es la creación del puesto Chief Happiness Officer, quien tiene la tarea de implementar el bienestar dentro de su equipo. La creación y comunicación del propósito empresarial, esto quiere decir que la empresa impone un objetivo en común y se enfoca en comunicarlo de manera efectiva con su equipo, para lograr un ambiente de pertenencia en los empleados, es otra de las tácticas que se ha vuelto tendencia para incrementar la retención de talento.

RETOS QUE ENFRENTAN LAS ORGANIZACIONES CON RESPECTO AL TALENTO

Las empresas han enfrentado un cambio generacional consistente en los últimos años. Esto se acompaña de nuevos factores que han cambiado la forma de hacer negocios como la inteligencia artificial y la automatización.

Esto ha ocasionado que las empresas busquen la mejor manera de responder. ¿Cómo? A través de su gente. Algunas empresas responden más agilmente a estas nuevas generaciones, sin embargo aún hay organizaciones que se encuentran en la búsqueda de estrategias efectivas que los ayuden a atraer y retener al mejor talento.

Algunos factores que seguirán siendo un reto para las organizaciones son:

• **Transformación digital** y cómo debe ser usada de manera efectiva. Permitiendo a la gente enfocar su creatividad en los elementos más humanos de su trabajo y automatizar tareas repetitivas.

• **La participación de los millennials** dentro del escenario profesional. Exigen más flexibilidad, ponen los valores en el centro de su vida y aprovechan el poder de la retroalimentación. Muy pronto esta generación será parte del equipo de liderazgo de muchas empresas, ¿están listas las compañías para entender los motivadores de esta generación?

• **Compañías con propósitos claros para todos los empleados.** Esto conduce al crecimiento y retención de talento promoviendo una cultura donde todos los involucrados se sientan comprometidos con la compañía.

EL TALENTO DE HOY Y SUS NECESIDADES

PRESENTACIÓN

Nuestro **Estudio de Remuneración 2020,** además de mostrar las principales tendencias salariales busca dar a conocer una muestra cualitativa que nos ayude a entender la perspectiva del talento de hoy con respecto a distintos factores como: motivadores, desmotivadores, las diferentes necesidades y prioridades que muestran los profesionales de distintas generaciones, así como la preparación que los perfiles de hoy tienen, entre muchos otros. Esto, con el objetivo de guiar a todas aquellas empresas interesadas en contratar próximamente o retener al talento con respecto a las necesidades que tienen los profesionales hoy en día.

Esperando que esta información sea de gran utilidad, a continuación mostramos nuestros principales hallazgos.

PERFIL DE LOS ENCUESTADOS

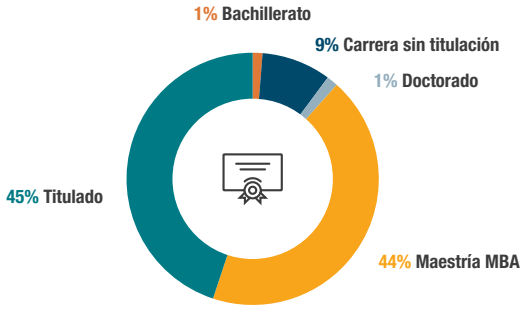
GENERACIÓN

44% **Millennials**
20 a 39 años

34% **Generación X**
40 a 54 años

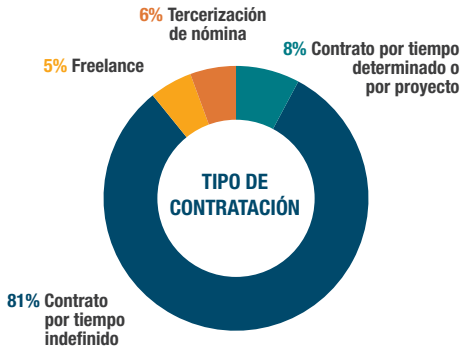
22% **Baby Boomers**
Más de 55 años

ESCOLARIDAD



EMPLEO

75% **TRABAJAN ACTUALMENTE**

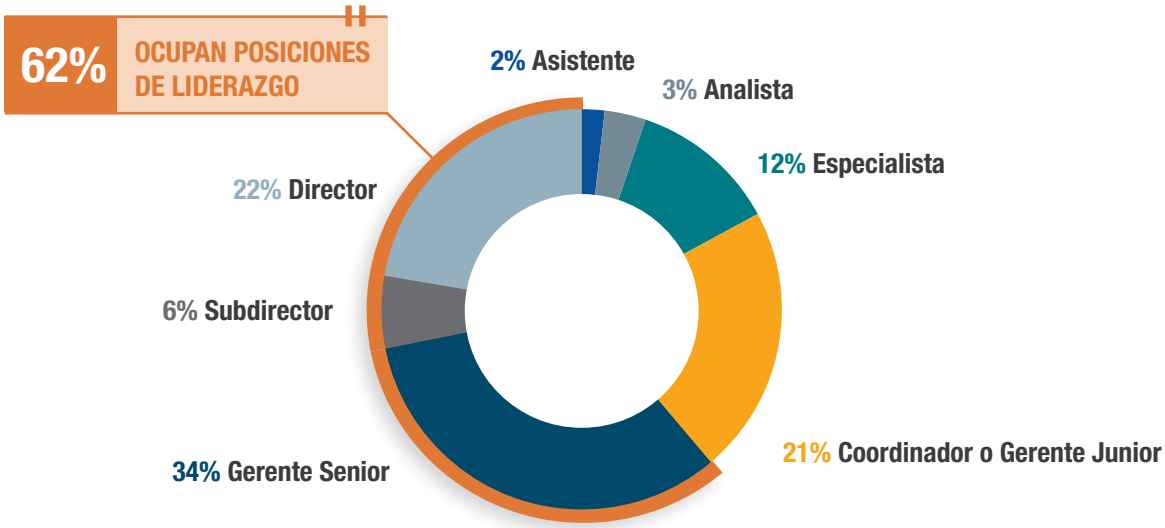


NIVEL DE INGLÉS

59%

Muestran tener un dominio avanzado del idioma inglés. Este porcentaje aumenta para posiciones más ejecutivas dentro de una organización.

POSICIÓN QUE OCUPAN ACTUALMENTE



MAYOR PARTICIPACIÓN POR GÉNERO

SECTORES

11%
Banca y Servicios Financieros

22%
Ingeniería y Manufactura

Los sectores de **Cadena de Suministro y Compras**, **Tecnologías de la Información**, **Banca y Servicios Financieros** y **Recursos Humanos** han tenido mayor participación de mujeres con respecto a años anteriores.

Por otro lado, sectores como **Ingeniería y Manufactura** continúan con la tendencia de mayor participación de hombres.

ÁREAS DE DESEMPEÑO

22%
Recursos Humanos

33%
Operaciones

La mayoría de las mujeres que participan en esta encuesta trabajan en áreas de **Recursos Humanos**, mientras que los hombres forman parte del equipo de **Operaciones**. Sin embargo, la segunda área de mayor participación de mujeres también es **Operaciones**, mostrando el equilibrio que se está dando en este tipo de posiciones.

* Únicamente se muestran los datos más representativos de la encuesta.

EVOLUCIÓN DEL TALENTO

BENEFICIOS NO SALARIALES

Considerando que gran parte de los profesionistas hoy en día pertenecen a la generación **Millennial**, existen otros factores que han llegado a ser de vital importancia y forman parte de las necesidades que este talento tiene actualmente, tal es el caso de los beneficios no salariales, el salario emocional, sus motivaciones, desmotivaciones, entre otros.

Actualmente, nuestros encuestados nos comentan cuales son los beneficios no salariales con mayor presencia:

- **12%** Seguro de Vida (=)
- **11%** Seguro de Salud (=)
- **11%** Celular (-)
- **10%** Bonos (=)
- **10%** Reparto de Utilidades (+)
- **10%** Estacionamiento (-)
- **8%** Ayuda para Alimentos (=)
- **6%** Ayuda para Gasolina (=)
- **5%** Vehículo Corporativo (+)
- **5%** Fondo para el Retiro (+)
- **5%** Seguro Dental (-)
- **3%** Ayuda de Transporte (+)
- **2%** Ayuda para Educación (-)
- **2%** Gimnasio (-)

Seguro de Vida, **Seguro de Salud** y **Celular**, son los beneficios que tienen MAYOR PRESENCIA en las prestaciones que las empresas están dando hoy en día a sus empleados.

Seguro de Salud, Reparto de Utilidades, Fondo para el Retiro y Ayuda para el Transporte son los beneficios que han cobrado MAYOR IMPORTANCIA en las empresas con respecto a años anteriores.

= Misma presencia que en 2019. + Mayor presencia que en 2019. - Menor presencia de acuerdo con 2019.

ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DE TALENTO

Uno de los principales retos que se han planteado Directivos de diferentes empresas para los próximos años es la retención del talento. Actualmente, **las empresas buscan enfocarse en atraer al talento correcto y retenerlo**. Es por eso que existe una tendencia en generar estrategias para mantener motivados a sus empleados, creando planes de carrera bien definidos, viviendo una cultura organizacional sana y equilibrada, y trabajando en programas de desarrollo y capacitación que mantengan al talento actualizado para enfrentar cambios y la evolución, tanto de sus labores como los retos, de cada compañía.

Esto es lo que nos dicen nuestros encuestados con respecto a estos temas:

64%
Viven los valores de la empresa diariamente

42%
Recibe **capacitación** constante

41%
Reciben **motivación** constante

26%
Cuentan con **Plan de Carrera** bien definido por la empresa

Aunque existen importantes retos como trabajar en la motivación y la capacitación del talento, **el desafío más claro está en el desarrollo de planes de carrera bien definidos para los profesionales**, pues este factor es clave para lograr estrategias efectivas para la atracción y retención de talento.

MOTIVADORES

¿QUÉ MOTIVA AL TALENTO?

Otro de los grandes desafíos que enfrentan las empresas hoy en día es **comprender qué aspectos son los que están motivando al talento** y de esta manera generar estrategias efectivas en la gestión y retención de talento.

Dentro del perfil de nuestros encuestados contamos con profesionales de distintas **generaciones**, **edades** y **género**, por lo que nuestro objetivo es mostrar la similitudes y diferencias de opinión para cada uno de ellos.

PRINCIPALES MOTIVADORES

19%
Salario

14%
Posibilidad de crecimiento

13%
Calidad de Vida

A diferencia de 2019 que los principales motivadores eran: Calidad de vida, posibilidades de crecimiento y metas desafiantes en 2020 el salario cobra mayor relevancia.

*Únicamente se muestran los resultados más representativos de la encuesta.

Algunas diferencias que podemos ver entre **mujeres** y **hombres** es que aunque a ambos les motiva prioritariamente el **salario**, en el caso de las **mujeres** sigue presente el **mantener la calidad de vida**, esto tiene gran relevancia a diferencia de los **hombres** que prefieren tener **posibilidades de crecimiento**. Esto puede deberse a que las mujeres buscan más un **equilibrio entre la familia y el trabajo**, mientras que los **hombres** buscan **mayor crecimiento profesional**, permitiéndoles mantener un salario competitivo.

¿QUÉ MOTIVA A CADA GENERACIÓN?

Hemos detectado que las tres generaciones laboralmente activas coinciden en que el **salario, la posibilidad de crecimiento y la calidad de vida** son aspectos que los motivan en un trabajo. Sin embargo, las diferencias entre una generación y otra radican en que los **Millennials** prefieren otro motivador como **horarios flexibles**, a diferencia de los **Baby Boomers** que prefieren **tener metas mucho más desafiantes** que otro tipo de beneficios.

Millennials
Horarios flexibles y beneficios adicionales.

Generación X
Beneficios adicionales.

Baby Boomers
Metas desafiantes.

DESMOTIVADORES

¿POR QUÉ CAMBIAN DE EMPLEO?

Otro de los grandes desafíos que enfrentan las empresas hoy en día es comprender qué aspectos son los que están desmotivando al talento, y así **generar estrategias efectivas para incrementar su compromiso y evitar la fuga de talento**.
Los profesionales encuestados definen que la principal razón por la que buscarían cambiar de trabajo es por tener un **salario por debajo del mercado**, seguido de **sobrecarga de trabajo.**

PRINCIPALES DESMOTIVADORES

19%
Salario por debajo del mercado

13%
Sobrecarga de trabajo

8%
Rutina de trabajo monótona

En 2019 la sobrecarga de trabajo fue el principal desmotivador del talento, mostrando que el tema salarial incrementó su importancia en 2020.

*Únicamente se muestran los resultados más representativos de la encuesta.

Después de un salario por debajo del mercado y la sobrecarga de trabajo, **a los hombres los desmotiva más el tener una rutina de trabajo monótona y no contar con mejoras en bonos y beneficios**.

¿QUÉ DESMOTIVA A CADA GENERACIÓN?

Baby Boomers, **Generación X** y **Millennials** coinciden en que buscarían cambiar de trabajo principalmente porque en su trabajo actual cuentan con un salario por debajo del mercado, además de la sobrecarga de trabajo y la rutina monótona, mientras que a la Generación X también les desmotiva no tener posibilidad de crecimiento ni mejoras en bonos y beneficios. Esto, posiblemente está relacionado con las obligaciones económicas que tiene cada generación.

Generación X

No tener posibilidad de crecimiento ni mejoras en bonos y beneficios.

Baby Boomers y **Millennials**

Rutina de trabajo monótona.

FACTORES A TOMAR EN CUENTA AL MOMENTO DE ELEGIR UNA OFERTA LABORAL

A pesar de que el salario normalmente es el principal motivador o desmotivador de un profesional, tener equilibrio entre la vida profesional y personal es el principal factor que toma en cuenta el talento de hoy al recibir una oferta laboral.

PRINCIPALES FACTORES

16% Equilibrio vida - trabajo

14% Buena remuneración

11% Desarrollo de nuevas aptitudes

9% Desarrollo profesional

7% Amplio paquete de beneficios

*Únicamente se muestran los resultados más representativos de la encuesta.

Mujeres y **hombres** coinciden en que tener **equilibrio de vida**, una **buena remuneración**, tener **desarrollo profesional** y mejores oportunidades de **crecimiento profesional** son los principales factores a tomar en cuenta en una oferta laboral. Sin embargo, las **mujeres** priorizan el tener **horarios flexibles de trabajo**, mientras que los **hombres** prefieren un **amplio paquete de beneficios**.

47% de los encuestados piensa cambiar de empleo en los **próximos 6 meses** y el **18% en un año**.

LIDERAZGO

CARACTERÍSTICAS DEL LÍDER IDEAL

Gran parte de la motivación de los profesionales es gestionada directamente por los líderes de una organización. Un líder sabe reconocer el potencial de sus compañeros y fomenta el desarrollo de los mismos, así como lo hace con la compañía en la que labora.

Estas son las características que nuestros encuestados valoran más en un líder:

PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS

20%
Que además de gestionar al equipo, tenga participación dentro de la operación y se involucre en los asuntos del día a día

20%
Abierto al diálogo

16%
Que sostenga al equipo en momentos de crisis y disminuya la presión en sus integrantes

*Únicamente se muestran los resultados más representativos de la encuesta.

EL FACTOR MÁS VALORADO EN CADA GENERACIÓN

Sin importar la edad, el factor más valorado en un líder es que además de gestionar al equipo tenga participación dentro de la operación y se involucre en los asuntos del día a día. Sin embargo, los **Baby Boomers** le dan más valor al dinamismo y ritmo productivo activo a que sostenga al equipo en momentos de crisis y disminuya la presión como lo prefieren los **Millennials** y la **Generación X**.

Baby Boomers, Generación X y Millennials

Sostiene al equipo en momentos de crisis y disminuye la presión.

Baby Boomers

Dinamismo y ritmo productivo activo.

PageExecutive

PageExecutive

PRESIDENTES Y DIRECTORES EJECUTIVOS

México

PAGE EXECUTIVE EN MÉXICO

El mercado en México para altos ejecutivos ha observado una transformación en las posiciones C-level, esto se debe a la innovación tecnológica que ha modificado la manera en que los consumidores buscan y adquieren productos y servicios.

Lo que se espera de estas posiciones es que sean líderes que sean capaces de guiar a sus compañías en la transformación digital. Ésta consiste en interconectar elementos. Un verdadero líder digital conecta toda la infraestructura, aspectos profesionales y culturales del negocio para mantener a sus empleados satisfechos y contribuirles a realizar trabajos más significativos.

Por ejemplo, los CIOs no necesitan un conocimiento técnico profundo, pero sí requieren de una visión clara de las necesidades del negocio y de las posibilidades que la tecnología permite. Después de todo, depende del CIO elegir la herramienta adecuada para el equipo correcto y en el momento correcto, ya que como líder de tecnología para la compañía, debe tener la capacidad y disposición de mejorar su adopción y aceptación.

Por otro lado se encuentra la posición de Chief Financial Officer, rol que se ha vuelto cada vez más estratégico en las compañías y es un socio de negocio fundamental en la transformación digital y de crecimiento de las empresas.

Y como sabemos, la retención del talento es uno de los principales retos de las compañías hoy en día. Es por eso que una tendencia Global es la creación de posiciones de liderazgo como Chief Happiness Officer la cual tiene como objetivo crear propósitos y retos para cada persona que compone un grupo de trabajo, dando como resultado equipos más comprometidos con su labor y la empresa para que laboran.

Con este preámbulo, te invitamos a conocer todo sobre las ofertas salariales marcadas por el mercado para posiciones C-level.

METODOLOGÍA

Nuestro **Estudio de Remuneración 2020** 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 nacionales e internacionales, pequeñas, medianas y grandes.

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

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

Los sueldos representan el valor promedio del mercado laboral expresados en rangos (mínimo y máximo) en función del tamaño de las empresas.
Asimismo, éstas pueden variar de acuerdo a la experiencia y conocimientos técnicos de cada persona.

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 este estudio presentamos una tabla general de beneficios para Altas Direcciones que puede ser de utilidad para que nuestros clientes puedan hacer un comparativo con las prácticas de mercado.

BENEFICIO	ALTAS DIRECCIONES
Bonos e Incentivos	30%
Automóvil	$600,000
Vales de Gasolina	✓ tope de ley
Vales de Despensa	✓ tope de ley
SGM Mayores	✓
SGM Menores	✓
Seguro de Vida	✓
Fondo de Pensión	✓
Fondo de Ahorro	✓ tope de ley
Días de Vacaciones	15 a 20
Prima Vacacional	100%
Días de Aguinaldo	30
Pago de Maestrías / Diplomados	✓
Días libres por maternidad	✓ tope de ley
Días libres por paternidad	✓ tope de ley

*Sueldo porcentaje

PageExecutive

Posiciones

CEO- Chief Executive Officer 25

CFO - Chief Financial Officer

CCO - Chief Commercial Officer

CMO - Chief Marketing Officer 26

COO - Chief Operations Officer

CHRO - Chief Human Resources Officer

CIO - Chief Information Officer 27

CDO - Chief Digital Officer

Investment Banking & Private Equity

CEO - Chief Executive Officer

(Managing Director, General Manager y Country Manager)

Tamaño de la empresa	Bono anual (en meses de sueldo)	Consumo / Retail	Tecnología	Industria y Manufactura	Infraestructura / Energía	Healthcare
P	3.5	180 – 220	170 – 220	180 – 220	180 – 250	200 – 250
M	4.5	200 – 300	200 – 300	220 – 300	250 – 320	250 – 350
G	5.5	350 – 500	300 – 450	300 – 400	300 – 400	300 – 450
XG	6.0	400 – 700	400 – 600	400 – 600	400 – 700	450 – 600
XGMX	8.0	600 – 1,000	650 – 1,000	600 – 1,200	500 – 800	500 – 1,000

CFO - Chief Financial Officer

(Finance Director / Administration & Financial Officer)

Tamaño de la empresa	Bono anual (en meses de sueldo)	Consumo / Retail	Tecnología	Industria y Manufactura	Infraestructura / Energía	Healthcare
P	2.5	100 – 130	130 – 150	130 – 160	130 – 160	100 – 140
M	3.0	130 – 150	150 – 220	160 – 200	160 – 200	130 – 180
G	4.0	150 – 250	220 – 350	200 – 300	200 – 300	180 – 250
XG	5.0	250 – 350	350 – 450	300 – 400	300 – 400	250 – 300
XGMX	8.0	350 – 500	400 – 550	400 – 700	400 – 600	300 – 500

CCO - Chief Commercial Officer

(Chief Development Officer / Sales Director)

Tamaño de la empresa	Bono anual (en meses de sueldo)	Consumo / Retail	Tecnología	Industria y Manufactura	Infraestructura / Energía	Healthcare
P	3.5	150 – 180	180 – 220	140 – 170	120 – 180	120 – 180
M	5.0	180 – 230	200 – 300	170 – 250	180 – 220	180 – 220
G	6.0	200 – 280	300 – 350	250 – 320	230 – 280	230 – 280
XG	6.5	250 – 350	400 – 550	320 – 400	300 – 350	300 – 350
XGMX	8.0	300 – 450	500 – 800	400 – 700	350 – 600	350 – 600

CMO - Chief Marketing Officer

Tamaño de la empresa	Bono anual (en meses de sueldo)	Consumo / Retail	Tecnología	Healthcare
P	3.5	150 – 180	140 –170	100 – 150
M	3.5	180 – 230	170 – 220	150 – 180
G	4.5	200 – 280	200 – 280	180 – 220
XG	5.5	250 – 350	250 – 350	220 – 260
XGMX	8.0	300 – 450	350 – 420	260 – 350

COO - Chief Operations Officer

Tamaño de la empresa	Bono anual (en meses de sueldo)	Consumo / Retail	Industria y Manufactura
P	3.5	150 – 180	120 – 150
M	4.5	180 – 250	150 – 180
G	5.5	250 – 350	180 – 280
XG	5.5	350 – 450	280 – 380
XGMX	8.0	450 – 700	380 – 500

CHRO - Chief Human Resources Officer

(Chief Human Capital Officer)

Tamaño de la empresa	Bono anual (en meses de sueldo)	Consumo / Retail	Servicios Financieros	Tecnología	Healthcare
P	3.0	130 – 160	150 – 170	150 – 180	130 – 160
M	3.5	160 – 200	170 – 200	180 – 210	160 – 200
G	4.0	200 – 240	200 – 220	210 – 250	200 – 250
XG	5	240 – 300	240 – 300	250 – 350	250 – 300
XGMX	8.0	300 – 500	300 – 400	350 – 500	300 – 400

CIO - Chief Information Officer

Tamaño de la empresa	Bono anual (en meses de sueldo)	Consumo / Retail	Servicios Financieros	Tecnología
P	3.5	150 – 180	160 – 200	165 – 198
M	4.0	170 – 230	200 – 220	187 – 253
G	4.5	300 – 380	240 – 280	330 – 418
XG	5.5	400 – 500	300 – 400	440 – 550
XGMX	8.0	450 – 600	400 – 500	495 – 660

CDO - Chief Digital Officer
(Chief Innovation Officer)

Tamaño de la empresa	Bono anual (en meses de sueldo)	Consumo / Retail	Servicios Financieros	Tecnología
P	N/A	N/A	N/A	N/A
M	N/A	N/A	N/A	N/A
G	5.5	190 – 260	190 – 260	190 – 260
XG	5.5	260 – 320	260 – 320	260 – 320
XGMX	8.0	320 – 370	320 – 370	320 – 370

Investment Banking & Private Equity

Posición	Años	Bono anual (en porcentaje)	Sueldo
Junior Analyst (post Intern)	+1	20% – 30%	400 – 650
Analyst	2 – 3	+80%	900 – 1,150
Associate	4 – 6	+100%	1,650 – 2,000
Associate Director / Vice President	7 – 9	+100%	2,600 – 3,000
Executive Director / Director	9 – 11	+150%	3,400 – 4,000
Managing Director	11 – 14	+200%	4,800 – 5,200

* En la mayoría de los casos, los paquetes de compensación salarial incluirán planes de opciones sobre acciones, en diferentes escenarios que se otorgarán en 3 a 4 años.
* Las cifras se expresan en pesos mexicanos (MXN) y algunos bancos internacionales pagan en USD, por lo que consideramos un tipo de cambio promedio de +/- $ 19.15MXN para las compensaciones en dólares estadounidenses.

Michael Page

Michael Page

GERENCIAS SENIOR A DIRECCIONES

México

METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

Nuestro **Estudio de Remuneración 2020** 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 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 (USD). No incluyen remuneración variable, opciones sobre acciones u otros beneficios. Asimismo, éstas pueden variar de acuerdo a la experiencia y conocimientos técnicos de cada persona.

Nomenclatura	
N/A	No aplica o no contamos con los datos suficientes para establecer un rango de sueldo y/o tendencia.
*	Puestos detectados como de alta demanda
#	Puestos nuevos en el mercado
+	Aumento en el sueldo
=	Estabilidad en el sueldo

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

LOCALIZACIÓN POR REGIÓN

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

Centro / Sur	Bajío	Norte	Occidente	Noroeste
• Campeche • Chiapas • Cd. de México • Edo. de México • Guerrero • Hidalgo • Morelos • Oaxaca • Puebla • Quintana Roo • Tabasco • Tlaxcala • Veracruz • Yucatán	• Aguascalientes • Guanajuato • Querétaro • San Luis Potosí • Zacatecas	• Baja California Sur • Chihuahua •Coahuila • Durango • Nuevo León • Sinaloa • Sonora • Tamaulipas	• Colima • Jalisco • Michoacán • Nayarit	• Baja California

COMPARATIVO DE BENEFICIOS

La estrategia de compensación de una organización abarca mucho más que el aspecto monetario. Al momento de elaborar un programa de remuneración total las compañías evalúan factores como las características de la fuerza laboral en todos los diferentes niveles de la organización en términos de educación, experiencia y el conjunto de habilidades interpersonales y liderazgo, así como la demografía de los empleados.

Actualmente el componente del salario emocional dentro de la estructura del programa de compensación integral cobra mayor fuerza al incorporar conceptos como flex-work, trabajo en casa o más días de vacaciones. Los beneficios de contar con una estrategia bien definida en este rubro son claros, ya que afectan positivamente la retención del talento y su compromiso con la empresa, lo cual permitirá alcanzar los objetivos del negocio.

En el presente estudio mostramos un comparativo general de beneficios para Gerencias Senior a Direcciones que puede ser de utilidad para que nuestros clientes realicen un comparativo con las prácticas del mercado.

Centro Sur / Norte	Altas Direcciones	Gerencias Senior
Bonos e Incentivos	25% - 35%	20% - 30%
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% - 100%	25% - 100%
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

*Sueldo porcentaje

Michael Page

DIVISIONES EN MÉXICO

BANKING & FINANCIAL SERVICES	33
FINANCE	37
TAX	46
LEGAL	50
INSURANCE	56
HUMAN RESOURCES	60
SALES & MARKETING	62
SALES INDUSTRIA	62
SALES CONSUMO	66
SALES IT	68
MARKETING TRADICIONAL	70
MARKETING DIGITAL	73
RETAIL	77
HEALTHCARE & LIFE SCIENCES	80
INFORMATION TECHNOLOGY	83
ENGINEERING & MANUFACTURING	86
SUPPLY CHAIN & PROCUREMENT	88
ENERGY, OIL & GAS	90
PROPERTY & CONSTRUCTION	93
CENTRAL AMERICA	95

BANKING & FINANCIAL SERVICES

Según datos recabados de importantes Estudios Socioeconómicos como el recientemente publicado por la OECD (Mayo 2019)*, así como la basta información que nos comparten los principales jugadores del sector financiero, el desacelere de la economía nacional es latente, con un crecimiento que se ha caracterizado por ser débil y poco incluyente.

Sin embargo, las posiciones de relación con inversionistas dentro de Fondos de Inversión fueron significativamente demandadas este primer semestre del año, ubicadas en un rango bruto mensual de entre los 120,000 MXN a 250,000 MXN, más bonos por desempeño, y prestaciones superiores a las de la ley. En este rango pueden considerarse nomenclaturas desde Senior Manager, Dirección o hasta Chief o Cabeza de Área. Así como los roles con responsabilidad de levantar áreas de cero, data room, atención al interior y exterior de inversores pero sobre todo con competencias como "accountability", es decir la acción de responsabilizarse de lleno sobre el desarrollo de un área de impacto directo al negocio.

Asimismo, posiciones de alto nivel de análisis de negocio como: Quantitative, Research y Data Analysis comenzaron a tener una importante demanda.

Por su parte, la Banca Múltiple continúa reforzando los equipos de riesgo, auditoría y cumplimiento, sin dejar atrás el refuerzo de operaciones dentro de áreas transaccionales para la mejora de procesos y procedimientos internos, con el foco de volver mucho más eficientes los tiempos de respuesta al cliente final. Las posiciones en áreas de calidad como "user experience" también fueron demandadas a lo largo del año.

*Fuente:
OECD, Presentación del Estudio Económico de México 2019,
https://www.oecd.org/economy/2019-economic-survey-of-mexico-may-2019-sp.htm

LAS POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Contralor
  - Financiero
  - Normativo
- Relación con inversionistas

INCREMENTOS SALARIALES

- Se mantienen estables.

COMPETENCIAS Y/O HABILIDADES TÉCNICAS

El **liderazgo situacional** se convirtió en la competencia más demandada dentro del sector financiero, esto complementado con los skills técnicos que llevan a una evolución del perfil financiero.

RETOS

- El primero de ellos es la evolución de los perfiles financieros, mezcla de los skills técnicos y complementados con competencias tangibles como el liderazgo.
- Empujar la participación femenina en un nicho de mercado que tradicionalmente, no la tenía.
- Nuestra estrategia está enfocada en aportar un granito de arena siendo incluyentes, dando consultoría a nuestros socios de negocio, creando conciencia sobre dar oportunidad al mejor talento independientemente del género. Fomentamos la participación de candidatos 50% hombres y 50% mujeres para dar oportunidad a la diversidad en este sector.

BANKING & FINANCIAL SERVICES

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Norte	Tendencia
BANCA Y ENTIDADES FINANCIERAS	Director Comercial	P	80 - 110	=	85 - 105	+
		M	140 - 200	+	105 - 155	+
		G	190 - 250	+	155 - 210	+
	Director de Crédito y Riesgo *	P	85 - 100	=	70 - 95	+
		M	120 - 150	=	105 - 125	+
		G	170 - 200	=	125 - 155	+
	Head de Control Interno, Auditoría, Compliance *	P	75 - 100	=	85 - 95	+
		M	110 - 145	=	105 - 140	+
		G	155 - 250	+	140 - 170	+
	Director de Contabilidad e Impuestos	P	75 - 120	=	65 - 95	+
		M	110 - 150	=	95- 120	+
		G	140 - 180	+	120 - 140	+
	Director de Financiamiento	P	90 - 110	=	70 - 100	=
		M	120 - 135	=	100 - 150	=
		G	130 - 180	=	150 - 180	=
	Director de M&A (Fusiones y Adquisiciones)	P	90 - 110	=	100 - 120	=
		M	120 - 135	=	150 - 180	=
		G	130 - 180	=	200 - 250	=
	Controller *	P	75 - 90	=	50 - 60	=
		M	100 - 120	=	70 - 80	=
		G	130 - 150	=	80 - 90	=
	Subdirector de Contabilidad e Impuestos	P	60 - 80	=	45 - 65	+
		M	90 - 120	=	65 - 85	+
		G	130 - 140	=	85 - 110	+
	Subdirector Comercial (Región, Zona y División)	P	65 - 90	=	50 - 60	+
		M	85 - 110	=	60 - 75	+
		G	115 - 150	=	85 - 105	+
	Subdirector de Crédito y Riesgo	P	70 - 95	=	40 - 60	+
		M	95 - 110	=	60 - 85	+
		G	110 - 130	=	85 - 105	+
	Project Manager	P	75 - 95	=	45 - 60	=
		M	95 - 110	=	70 - 80	=
		G	100 - 125	=	120 - 150	=
	Product Manager	P	65 - 85	=	60 - 85	=
		M	85 - 120	=	85 - 100	=
		G	100 - 130	+	100 - 150	=
	Gerente de Contabilidad e Impuestos	P	60 - 75	+	45 - 55	+
		M	75 - 90	+	60 - 70	+
		G	85 - 100	+	70 - 85	+
	Gerente Comercial (Key Account Manager)	P	65 - 75	+	75 - 85	+
		M	70 - 90	+	95 - 105	+
		G	80 - 100	+	125 - 170	+
	Gerente de Crédito y Riesgo *	P	65 - 75	+	45 - 50	+
		M	70 - 90	+	60 - 70	+
		G	80 - 100	=	70 - 85	+

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (º) Puestos nuevos en el mercado.

BANKING & FINANCIAL SERVICES

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	AÑOS DE EXPERIENCIA	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia
INVESTMENT & CORPORATE BANKING	Managing Director	+14 años	P	400 - 440	=
			M		=
			G		=
	Executive Director	11 a 14 años	P	280 - 340	=
			M		=
			G		=
	Associate Director	9 a 11 años	P	165 - 210	=
			M	225 - 230	=
			G	220 - 245	=
	Assistant Vice President / Vice President *	7 a 9 años	P	140 - 160	=
			M	150 - 180	=
			G	175 - 220	=
	Associate	4 a 6 años	P	110 - 125	=
			M	120 - 135	=
			G	130 - 150	=
	Analista	2 a 3 años	P	70 - 90	=
			M	85 - 110	=
			G	100 - 120	=
	Analista Junior	+1 año	P	55 - 65	=
			M	70 - 85	=
			G	75 - 90	=

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	AÑOS DE EXPERIENCIA	Centro / Sur	Tendencia	Norte	Tendencia
PRIVATE EQUITY (CAPITAL DE CRECIMIENTO & MEZZANINE, FAMILY OFFICES Y BIENES RAÍCES E INFRAESTRUCTURA)	Managing Partner	N/A	400 - 440	=	N/A	N/A
	Vice President / Principal	N/A	150 - 220	=	155 - 180	+
	Associate	5 a 7 años	130 - 170	=	80 - 120	+
	Analista *	3 a 5 años	90 - 120	=	60 - 95	+
	Analista Junior	3 años	60 - 100	=	50 - 85	+
	Controller de Fondo *#	N/A	100 - 150	+	N/A	N/A
	Relación con Inversionistas	N/A	120 - 250	N/A	N/A	N/A

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (#) Puestos nuevos en el mercado.

BANKING & FINANCIAL SERVICES

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Norte	Tendencia
VENTURE CAPITAL (CAPITAL SEMILLA, CAPITAL EMPRENDEDOR E INVERSIÓN DE IMPACTO)	Principal / Partner / MD	P	175 - 220	+
		M	220 - 240	+
		G	240 - 275	+
	Investment Officer *	P	155 - 200	+
		M	155 - 200	+
		G	160 - 210	+
	Associate / VP *	P	110 - 130	+
		M		
		G		
	Investment Analyst Junior	P	35 - 55	+
		M		
		G		

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Norte	Tendencia
FINTECH	Managing Director / CEO #	P /M	250 - 380	N/A	200 - 380	N/A
	VP Finance / Operations / Marketing / Commercial #	P /M	150 - 250	N/A	150 - 250	N/A
	Manager Finance / Operations / Marketing / Commercial #	P /M	75 - 120	N/A	85 - 130	N/A
	Quantitative / Data / Innovation / Strategy Analysis #	P /M	90 - 140	N/A	100 - 150	N/A

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (#) Puestos nuevos en el mercado.

FINANCE

En los últimos años ha habido un **crecimiento en los sectores automotriz y aeroespacial**, debido a la llegada de nuevas industrias y apertura de plantas especialmente en la región del **Bajío**. Este año no es la excepción, aunque con menos intensidad, también ha habido mucho movimiento en otras industrias como **Consumo Masivo, Farmacéutica y Retail.** Por el contrario, ha habido sectores que han mostrado una desaceleración como en el caso de la industria de Construcción.

Una de las tendencias que más hemos identificado es que las empresas siguen optando por migrar a Centros de Servicios Compartidos con la finalidad de ahorrar costos y mejorar controles. Esto puede ser muy útil para que cada unidad de negocio se enfoque en sus objetivos principales y pueda satisfacer mejor a sus clientes.

En temas de motivación, las empresas están generando más promociones internas y desarrollando a sus empleados.

LAS POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- **Healthcare:** las empresas han optado por perfiles más estratégicos y orientados a ser socios de negocio para las diferentes áreas con posiciones como Controller y Director Financiero.
- **Consumo Masivo:** se han movido posiciones como Director de Crédito y Cobranza, Tesorería y Business Controller.
- **Industrial:** las Contralorías siguen siendo muy demandadas, así como las Cabezas de los equipos de Finanzas en posiciones como Director Financiero y Contralor de Planta.

INCREMENTOS SALARIALES

- Los sueldos se mantienen estables.
- También observamos que están abiertas a flexibilizar más sus rangos salariales con la finalidad de contratar al talento más motivado para el proyecto.

COMPETENCIAS Y/O HABILIDADES TÉCNICAS

La competencia crece diariamente y las organizaciones valoran perfiles integrales, especializados en sus industrias, bilingües y con habilidades gerenciales orientadas hacia el manejo de equipos y resolución de problemas.

RETO

El área de Finanzas está experimentando un rápido crecimiento, por lo que adaptar los procesos de reclutamiento para colocar al mejor talento en las empresas es un reto. La demanda de perfiles financieros con conocimiento del mercado y capacidad de análisis es alta y el movimiento de una organización a otra es lento debido al gran entendimiento que tienen éstos perfiles del mercado, en cuanto a los beneficios y remuneración salarial que un nuevo puesto podría ofrecerles.

FINANCE

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Bajío	Tendencia	Norte	Tendencia	Occidente	Tendencia
CONSUMO	Director Administrativo Financiero *	P	100 - 130	=	80 - 120	=	100 - 145	+	95 - 135	+
		M	130 - 160	+	120 - 150	=	140 - 185	+	130 - 160	+
		G	160 - 200	+	150 - 200	=	220 - 270	+	190 - 210	+
	Director / Gerente de Contabilidad *	P	65 - 75	+	60 - 70	+	55 - 65	=	50 - 65	=
		M	75 - 80	+	70 - 80	=	75 - 95	=	65 - 90	=
		G	80 - 120	=	80 - 90	=	125 - 170	=	129 - 150	=
	Director / Gerente de Auditoría *	P	80 - 100	+	60 - 80	+	60 - 75	+	55 - 80	+
		M	100 - 130	+	80 - 100	+	85 - 100	+	75 - 95	+
		G	130 - 150	+	100 - 120	+	130 - 160	+	118 - 150	+
	Director / Gerente de Relación con Inversionistas	P	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	80 - 120	=	70 - 100	=	85 - 120	+	75 - 197	+
		G	120 - 180	=	100 - 120	=	170 - 215	+	161 - 193	+
	Director / Gerente de Planeación Financiera	P	70 - 90	=	70 - 80	N/A	60 - 75	+	57 - 68	+
		M	90 - 120	=	90 - 100	N/A	85 - 105	+	83 - 99	+
		G	120 - 150	=	100 - 130	=	105 - 155	+	99 - 141	+
	Director / Gerente de Tesorería / Tesorero	P	70 - 80	+	60 - 70	+	30 - 45	=	35 - 40	=
		M	80 - 100	+	70 - 80	+	50 - 65	=	45 - 60	=
		G	100 - 130	=	80 - 120	=	70 - 100	=	70 - 90	=
	Director / Gerente de Shared Service Center (SSC)	P	80 - 100	=	80 - 90	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	100 - 120	=	90 - 100	=	130 - 170	+	120 - 160	+
		G	120 - 150	=	100 - 120	=	170 - 270	+	150 - 235	+
	Gerente de Costos	P	65 - 75	+	60 - 70	=	55 - 70	=	50 - 60	=
		M	75 - 80	=	70 - 80	=	70 - 85	=	60 - 75	=
		G	80 - 100	=	80 - 100	=	85 - 100	=	80 - 100	=
	Gerente de Crédito y Cobranza	P	60 - 80	+	60 - 70	=	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	80 - 100	+	70 - 80	+	60 - 80	=	60 - 75	=
		G	120 - 140	+	80 - 90	+	80 - 100	=	80 - 95	=
	Gerente de Administración y Finanzas / Contralor Financiero *	P	60 - 80	=	70 - 80	=	60 - 75	+	50 - 75	+
		M	80 - 100	=	80 - 100	=	90 - 105	+	85 - 100	+
		G	100 - 120	=	100 - 120	=	115 - 185	+	105 - 180	+
	Contralor de Planta *	P	80 - 90	+	70 - 80	+	55 - 75	+	50 - 70	+
		M	90 - 100	+	80 - 90	+	80 - 105	+	80 - 95	+
		G	100 - 130	=	90 - 110	+	105 - 155	+	100 - 145	+
	Business Controller *	P	70 - 90	=	70 - 80	=	70 - 80	=	60 - 80	=
		M	90 - 100	=	80 - 120	+	75 - 95	=	70 - 90	=
		G	100 - 130	=	120 - 140	+	100 - 160	=	90 - 150	=

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (#) Puestos nuevos en el mercado.

FINANCE

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Bajío	Tendencia	Norte	Tendencia	Occidente	Tendencia
CONSTRUCCIÓN	Director Administrativo Financiero *	P	95 - 130	=	80 - 115	=	95 - 140	=	90 - 130	+
		M	130 - 170	=	115 - 145	=	120 - 170	=	110 - 150	+
		G	+160	=	+145	=	200 - 250	=	185 - 225	+
	Director / Gerente de Contabilidad	P	60 - 70	=	50 - 60	=	60 - 75	=	60 - 75	=
		M	70 - 80	=	65 - 75	=	75 - 90	=	75 - 90	=
		G	80 - 150	=	80 - 130	=	95 - 120	=	95 - 115	=
	Director / Gerente de Auditoría Interna	P	60 - 70	=	65 - 75	=	54 - 70	+	54 - 70	+
		M	60 - 85	=	65 - 80	=	64 - 86	+	64 - 86	+
		G	65 - 95	=	65 - 100	=	86 - 102	+	86 - 102	+
	Director / Gerente de Relación con Inversionistas	P	65 - 75	=	55 - 65	=	50 - 60	=	50 - 60	+
		M	75 - 85	=	65 - 75	=	60 - 75	=	60 - 75	+
		G	90 - 135	=	85 - 120	=	95 - 115	=	95 - 110	+
	Director / Gerente de Planeación Financiera	P	65 - 75	=	55 - 65	=	50 - 60	=	50 - 60	N/A
		M	85 - 120	=	70 - 110	=	60 - 80	=	60 - 80	+
		G	+130	=	115 - 150	=	85 - 110	=	85 - 105	+
	Director / Gerente de Tesorería / Tesorero	P	60 - 70	=	60 - 70	=	35 - 60	=	45 - 60	=
		M	65 - 85	=	60 - 75	=	60 - 75	=	60 - 75	=
		G	90 - 125	=	80 - 120	=	75 - 100	=	75 - 95	=
	Director / Gerente de Shared Service Center (SSC)	P	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	75 - 115	=	70 - 100	=	110 - 150	=	100 - 135	+
		G	+115	=	+105	=	170 - 220	=	150 - 200	+
	Gerente de Crédito y Cobranza	P	60 - 70	=	40 - 55	=	40 - 50	=	40 - 50	=
		M	65 - 80	=	60 - 70	=	60 - 70	=	50 - 65	=
		G	85 - 145	=	75 - 135	=	75 - 100	=	70 - 95	=
	Gerente de Administración y Finanzas / Contralor Financiero *	P	75 - 85	=	70 - 85	=	70 - 80	=	65 - 75	+
		M	80 - 95	=	75 - 85	=	80 - 95	=	75 - 90	+
		G	+95	=	85 - 145	=	95 - 140	=	90 - 130	+
	Project Finance *	P	75 - 90	=	65 - 80	=	70 - 80	+	64 - 75	+
		M	85 - 125	=	75 - 115	=	80 - 96	+	75 - 91	+
		G	+130	=	115 - 150	=	107 - 133	+	102 - 123	+
	Business Controller	P	60 - 75	=	55 - 70	=	50 - 70	=	45 - 65	+
		M	85 - 135	=	75 - 85	=	70 - 90	=	65 - 85	+
		G	105 - 145	=	95 - 130	=	110 - 150	=	100 - 135	+

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (#) Puestos nuevos en el mercado.

FINANCE

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Bajío	Tendencia	Norte	Tendencia	Occidente	Tendencia
HEALTHCARE	Director Administrativo Financiero *	P	110 - 130	+	90 - 120	N/A	100 - 145	+	95 - 130	+
		M	130 - 150	=	120 - 140	=	145 - 200	+	135 - 180	+
		G	150 - 200	+	140 - 160	=	190 - 210	+	170 - 200	+
	Director / Gerente de Contabilidad	P	60 - 80	+	60 - 70	+	55 - 70	=	55 - 65	=
		M	80 - 90	+	70 - 80	+	70 - 90	=	79 - 90	=
		G	90 - 120	+	80 - 120	=	120 - 160	=	110 - 150	=
	Director / Gerente de Audioría Interna	P	70 - 100	+	60 - 70	=	55 - 75	+	54 - 64	+
		M	100 - 130	+	70 - 80	=	85 - 110	+	80 - 102	+
		G	130 - 150	=	80 - 120	=	130 - 160	+	118 - 150	+
	Director / Gerente de Relación con Inversionistas	P	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	80 - 120	=	80 - 110	=	85 - 115	+	80 - 110	+
		G	120 - 160	=	110 - 150	=	170 - 215	+	160 - 195	+
	Director / Gerente de Planeación Financiera	P	80 - 100	+	70 - 80	=	60 - 70	+	60 - 70	+
		M	100 - 130	+	80 - 100	=	80 - 105	+	80 - 100	+
		G	130 - 150	+	100 - 120	=	105 - 155	+	100 - 140	+
	Director / Gerente de Tesorería / Tesorero	P	70 - 80	+	60 - 70	+	30 - 45	=	35 - 45	=
		M	80 - 120	=	70 - 80	+	55 - 65	=	50 - 60	=
		G	120 - 150	=	80 - 100	=	70 - 100	=	70 - 96	=
	Director / Gerente de Shared Service Center (SSC)	P	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	100 - 130	=	90 - 120	=	130 - 170	+	120 - 160	+
		G	130 - 150	=	130 - 150	+	180 - 270	+	150 - 250	+
	Gerente de Costos	P	65 - 75	+	60 - 70	+	55 - 70	=	50 - 60	=
		M	75 - 90	+	70 - 80	+	70 - 85	=	60 - 80	=
		G	90 - 110	+	80 - 100	=	85 - 100	=	85 - 100	=
	Gerente de Crédito y Cobranza	P	70 - 80	+	60 - 70	=	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	80 - 90	+	70 - 80	+	60 - 80	=	60 - 80	=
		G	90 - 100	+	80 - 90	+	80 - 100	=	80 - 95	=
	Gerente de Administración y Finanzas / Contralor Financiero *	P	80 - 100	=	75 - 90	=	60 - 80	+	60 - 75	+
		M	90 - 110	+	80 - 100	+	90 - 105	+	80 - 100	+
		G	110 - 120	+	100 - 130	=	115 - 190	+	100 - 180	+
	Contralor de Planta	P	70 - 80	+	70 - 80	+	60 - 70	+	60 - 70	+
		M	80 - 100	=	80 - 100	+	80 - 105	+	80 - 100	+
		G	100 - 120	+	100 - 120	+	105 - 155	+	105 - 145	+
	Business Controller *	P	80 - 90	=	75 - 85	=	70 - 80	=	65 - 80	=
		M	90 - 100	=	85 - 95	+	75 - 90	=	70 - 85	=
		G	100 - 120	+	95 - 110	=	100 - 160	=	95 - 150	=

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (#) Puestos nuevos en el mercado.

FINANCE

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Bajío	Tendencia	Norte	Tendencia	Occidente	Tendencia
LOGÍSTICA / TRANSPORTACIÓN	Director Administrativo Financiero *	P	110 - 140	+	110 - 130	+	105 - 145	+	95 - 135	+
		M	130 - 170	+	120 - 150	=	155 - 175	+	100 - 125	+
		G	180 - 180	+	160 - 160	=	190 - 260	+	125 - 155	+
	Director / Gerente de Contabilidad	P	55 - 70	=	50 - 65	=	60 - 75	=	50 - 55	=
		M	65 - 85	=	60 - 75	=	65 - 85	=	50 - 75	=
		G	80 - 120	=	70 - 90	=	90 - 160	=	85 - 100	=
	Director / Gerente de Auditoría Interna	P	65 - 80	+	65 - 75	+	70 - 90	+	55 - 75	+
		M	75 - 95	+	75 - 95	+	80 - 110	+	80 - 95	+
		G	100 - 150	+	95 - 140	+	105 - 150	+	95 - 110	+
	Director / Gerente de Relación con Inversionistas	P	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	+	55 - 80	+
		M	85 - 120	=	75 - 110	=	95 - 125	+	70 - 90	+
		G	135 - 200	=	125 - 180	=	130 - 180	+	90 - 110	+
	Director / Gerente de Planeación Financiera	P	70 - 90	=	70 - 85	=	85 - 100	N/A	N/A	N/A
		M	85 - 115	=	90 - 105	=	95 - 115	+	70 - 95	+
		G	130 - 180	+	110 - 130	=	110 - 160	+	100 - 145	+
	Director / Gerente de Tesorería / Tesorero	P	60 - 75	+	55 - 70	+	60 - 75	=	60 - 75	=
		M	80 - 110	+	70 - 90	+	70 - 90	=	70 - 90	=
		G	120 - 170	+	90 - 120	+	85 - 115	=	90 - 105	=
	Director / Gerente de Shared Service Center (SSC)	P	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	110 - 135	+	90 - 120	=	120 - 160	+	85 - 100	+
		G	140 - 180	+	130 - 150	=	180 - 235	+	110 - 145	+
	Gerente de Crédito y Cobranza	P	65 - 75	=	60 - 70	=	50 - 65	=	50 - 60	=
		M	65 - 80	=	60 - 75	=	65 - 80	=	60 - 75	=
		G	75 - 100	=	70 - 90	=	80 - 105	=	75 - 95	=
	Gerente de Administración y Finanzas / Contralor Financiero *	P	80 - 95	=	75 - 90	=	75 - 95	+	70 - 90	+
		M	90 - 110	+	85 - 100	+	95 - 115	+	90 - 105	+
		G	100 - 120	+	105 - 160	+	115 - 155	+	105 - 140	+
	Project Finance	P	70 - 90	=	60 - 85	=	70 - 85	+	65 - 80	+
		M	80 - 120	=	75 - 120	=	80 - 100	+	75 - 95	+
		G	125 -	=	120 - 150	=	100 - 140	+	95 - 130	+
	Business Controller	P	75 - 95	=	75 - 85	=	60 - 75	+	50 - 70	+
		M	90 - 110	+	85 - 100	+	80 - 95	+	75 - 90	+
		G	105 - 140	+	105 - 130	=	100 - 125	+	95 - 115	+

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (*) Puestos nuevos en el mercado.

FINANCE

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Bajío	Tendencia	Norte	Tendencia	Occidente	Tendencia	Noroeste	Tendencia
MANUFACTURA / INGENIERÍA	Director Administrativo Financiero *	P	110 - 140	+	110 - 130	+	105 - 146	+	95 - 135	+	120 - 160	N/A
		M	130 - 170	+	120 - 150	=	155 - 180	+	135 - 155	+	170 - 210	N/A
		G	180 - 180	+	160 - 160	=	190 - 260	+	170 - 230	+	200 - 280	N/A
	Director / Gerente de Contabilidad	P	55 - 70	=	50 - 65	=	60 - 75	=	55 - 70	=	70 - 90	N/A
		M	65 - 85	=	60 - 75	=	65 - 85	=	60 - 80	=	80 - 105	N/A
		G	80 - 120	=	70 - 90	=	90 - 160	=	90 - 140	=	130 - 170	N/A
	Director / Gerente de Auditoría Interna	P	65 - 80	+	65 - 75	+	70 - 90	+	65 - 85	+	70 - 95	N/A
		M	75 - 95	+	75 - 95	+	80 - 110	+	75 - 100	+	100 - 120	N/A
		G	100 - 150	+	95 - 140	+	110 - 150	+	100 - 140	+	150 - 180	N/A
	Director / Gerente de Relación con Inversionistas	P	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	85 - 120	=	75 - 110	=	95 - 125	+	95 - 110	+	100 - 120	N/A
		G	135 - 200	=	125 - 180	=	130 - 180	+	120 - 170	+	160 - 200	N/A
	Director / Gerente de Planeación Financiera	P	70 - 90	=	70 - 85	=	85 - 100	+	80 - 100	+	75 - 100	N/A
		M	85 - 115	=	90 - 105	=	95 - 115	+	90 - 105	+	100 - 120	N/A
		G	130 - 180	+	110 - 130	=	110 - 155	+	105 - 145	+	115 - 170	N/A
	Director / Gerente de Tesorería / Tesorero	P	60 - 75	+	55 - 70	+	60 - 75	=	60 - 70	=	65 - 80	N/A
		M	80 - 110	+	70 - 90	+	70 - 90	=	70 - 80	=	65 - 85	N/A
		G	120 - 170	+	90 - 120	+	85 - 115	=	80 - 95	=	85 - 120	N/A
	Director / Gerente de Shared Service Center (SSC)	P	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	110 - 135	+	90 - 120	=	120 - 160	+	110 - 150	+	150 - 180	N/A
		G	140 - 180	+	130 - 150	=	180 - 235	+	150 - 215	+	200 - 280	N/A
	Gerente de Costos	P	60 - 70	=	50 - 65	=	65 - 75	=	45 - 60	=	70 - 90	N/A
		M	70 - 85	=	65 - 75	=	75 - 90	=	60 - 75	=	80 - 110	N/A
		G	90 - 95	=	85 - 100	=	85 - 105	=	80 - 100	=	90 - 125	N/A
	Gerente de Crédito y Cobranza	P	65 - 75	=	60 - 70	=	60 - 70	=	55 - 70	=	N/A	N/A
		M	65 - 80	=	60 - 75	=	75 - 85	=	70 - 80	=	80 - 100	N/A
		G	75 - 100	=	70 - 90	=	85 - 100	=	85 - 95	=	100 - 120	N/A
	Gerente de Administración y Finanzas / Contralor Financiero *	P	80 - 95	=	75 - 90	=	75 - 95	+	75 - 90	+	70 - 90	N/A
		M	90 - 110	+	85 - 100	+	90 - 115	+	80 - 105	+	100 - 120	N/A
		G	100 - 120	+	105 - 160	+	115 - 160	+	105 - 145	+	130 - 200	N/A
	Contralor de Planta *	P	65 - 85	=	65 - 80	=	75 - 85	+	70 - 85	+	80 - 100	N/A
		M	85 - 120	+	75 - 95	=	85 - 105	+	80 - 100	+	100 - 130	N/A
		G	115 - 150	+	110 - 150	+	105 - 140	+	100 - 140	+	120 - 170	N/A
	Project Finance *	P	70 - 90	=	60 - 85	=	65 - 85	+	65 - 80	+	N/A	N/A
		M	80 - 120	=	75 - 120	=	80 - 95	+	75 - 90	+	N/A	N/A
		G	+125 -	=	120 - 150	=	95 - 140	+	95 - 130	+	N/A	N/A
	Business Controller	P	75 - 95	=	75 - 85	=	75 - 90	=	75 - 85	=	80 - 95	N/A
		M	90 - 110	+	85 - 100	+	90 - 105	=	85 - 95	=	90 - 110	N/A
		G	105 - 140	+	105 - 130	=	110 - 150	=	100 - 140	=	110 - 170	N/A

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (#) Puestos nuevos en el mercado.

FINANCE

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Bajío	Tendencia	Norte	Tendencia	Occidente	Tendencia
RETAIL	Director Administrativo Financiero *	P	80 - 100	=	70 - 90	=	100 - 145	+	95 - 135	+
		M	110 - 130	=	90 - 120	=	130 - 180	+	120 - 160	+
		G	130 - 150	=	120 - 140	=	210 - 290	+	190 - 265	+
	Director / Gerente de Contabilidad	P	60 - 70	=	60 - 65	+	45 - 65	=	45 - 60	=
		M	70 - 80	=	70 - 80	+	70 - 80	=	65 - 75	=
		G	80 - 120	=	80 - 100	=	95 - 160	=	90 - 140	=
	Director / Gerente de Auditoría Interna	P	70 - 80	+	60 - 70	+	60 - 70	+	50 - 65	+
		M	80 - 100	+	70 - 80	+	70 - 85	+	65 - 80	+
		G	100 - 120	+	80 - 90	+	80 - 100	+	75 - 95	+
	Director / Gerente de Relación con Inversionistas	P	60 - 75	=	60 - 70	+	60 - 70	+	50 - 65	+
		M	80 - 90	+	70 - 80	=	75 - 90	+	70 - 85	+
		G	90 - 120	=	90 - 120	=	110 - 155	+	100 - 145	+
	Director / Gerente de Planeación Financiera	P	60 - 70	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	80 - 90	=	80 - 90	=	90 - 130	+	85 - 120	+
		G	100 - 130	=	100 - 120	=	135 - 195	+	125 - 180	+
	Director / Gerente de Tesorería / Tesorero	P	80 - 90	+	60 - 70	=	65 - 75	=	60 - 70	=
		M	90 - 100	+	70 - 80	+	75 - 90	=	70 - 85	=
		G	100 - 130	+	80 - 90	=	100 - 140	=	95 - 130	=
	Director / Gerente de Shared Service Center (SSC)	P	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	75 - 120	+	70 - 105	=	130 - 180	+	120 - 160	+
		G	120 - 150	+	110 - 130	+	205 - 290	+	190 - 260	+
	Gerente de Crédito y Cobranza	P	60 - 80	+	60 - 65	+	55 - 75	=	45 - 70	=
		M	80 - 90	+	65 - 75	+	75 - 90	=	70 - 85	=
		G	90 - 130	+	75 - 85	=	95 - 170	=	90 - 150	=
	Gerente de Administración y Finanzas / Contralor Financiero *	P	70 - 80	=	60 - 70	=	70 - 90	+	60 - 85	+
		M	80 - 90	=	70 - 85	=	90 - 105	+	85 - 100	+
		G	90 - 100	=	85 - 130	+	125 - 180	+	115 - 160	+
	Business Controller	P	60 - 70	=	60 - 70	+	65 - 85	=	60 - 80	=
		M	70 - 90	=	70 - 80	=	85 - 100	=	80 - 95	=
		G	90 - 120	=	80 - 100	=	120 - 170	=	110 - 150	=

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (º) Puestos nuevos en el mercado.

FINANCE

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Bajío	Tendencia	Norte	Tendencia	Occidente	Tendencia
SERVICIOS	Director Administrativo Financiero *	P	100 - 130	=	80 - 120	=	95 - 145	+	95 - 135	+
		M	130 - 160	+	120 - 150	=	125 - 170	+	125 - 145	+
		G	160 - 200	+	150 - 200	=	170 - 210	+	145 - 190	+
	Director / Gerente de Contabilidad	P	65 - 75	+	60 - 70	+	45 - 60	=	45 - 60	=
		M	75 - 80	+	70 - 80	=	60 - 75	=	60 - 70	=
		G	80 - 120	=	80 - 90	=	80 - 130	=	80 - 120	=
	Director / Gerente de Auditoría Interna	P	80 - 100	+	60 - 80	+	65 - 80	+	55 - 75	+
		M	100 - 130	+	80 - 100	+	65 - 85	+	60 - 80	+
		G	130 - 150	+	100 - 120	+	85 - 105	+	75 - 95	+
	Director / Gerente de Relación con Inversionistas	P	N/A	N/A	N/A	N/A	55 - 70	+	55 - 65	+
		M	80 - 120	=	70 - 100	=	65 - 80	+	65 - 75	+
		G	120 - 180	=	100 - 120	=	85 - 130	+	90 - 120	+
	Director / Gerente de Planeación Financiera	P	70 - 90	=	70 - 80	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	90 - 120	=	90 - 100	N/A	95 - 110	+	80 - 105	+
		G	120 - 150	=	100 - 130	=	130 - 170	+	120 - 155	+
	Director / Gerente de Tesorería / Tesorero	P	70 - 80	+	60 - 70	+	50 - 65	=	50 - 55	=
		M	80 - 100	+	70 - 80	+	70 - 85	=	65 - 75	=
		G	100 - 130	=	80 - 120	=	100 - 140	=	80 - 130	=
	Director / Gerente de Shared Service Center (SSC)	P	80 - 100	=	80 - 90	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	100 - 120	=	90 - 100	=	75 - 110	+	75 - 110	+
		G	120 - 150	=	100 - 120	=	120 - 215	+	110 - 180	+
	Gerente de Crédito y Cobranza	P	60 - 80	+	60 - 70	=	55 - 75	=	50 - 70	=
		M	80 - 100	+	70 - 80	+	65 - 85	=	65 - 80	=
		G	120 - 140	+	80 - 90	+	95 - 165	=	90 - 150	=
	Gerente de Administración y Finanzas / Contralor Financiero *	P	60 - 80	=	70 - 80	=	70 - 80	+	70 - 80	+
		M	80 - 100	=	80 - 100	=	85 - 105	+	85 - 105	+
		G	100 - 120	=	100 - 120	=	105 - 170	+	105 - 155	+
	Business Controller *	P	70 - 90	=	70 - 80	=	70 - 80	=	60 - 80	=
		M	90 - 100	=	80 - 120	+	80 - 100	=	80 - 95	=
		G	100 - 130	=	120 - 140	+	100 - 160	=	95 - 150	=

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (#) Puestos nuevos en el mercado.

FINANCE

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Bajío	Tendencia	Norte	Tendencia	Occidente	Tendencia
TECNOLOGÍA	Director Administrativo Financiero *	P	100 - 135	=	90 - 120	=	100 - 150	+	95 - 140	+
		M	135 - 150	+	120 - 160	=	130 - 180	+	125 - 160	+
		G	+160	=	+160	=	160 - 200	+	145 - 180	+
	Director / Gerente de Contabilidad	P	50 - 65	=	50 - 65	+	55 - 65	=	50 - 60	=
		M	65 - 85	=	65 - 75	+	65 - 80	=	60 - 75	=
		G	95 - 150	+	80 - 140	=	100 - 125	=	95 - 110	=
	Director / Gerente de Auditoría Interna	P	65 - 75	=	60 - 70	=	60 - 75	+	50 - 70	+
		M	75 - 95	+	70 - 85	=	70 - 95	+	70 - 90	+
		G	100 - 145	=	90 - 130	=	95 - 125	+	95 - 110	+
	Director / Gerente de Relación con Inversionistas	P	70 - 90	N/A	70 - 85	=	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	95 - 130	+	85 - 115	+	80 - 105	+	80 - 100	+
		G	+135	+	+125	=	100 - 160	+	100 - 150	+
	Director / Gerente de Planeación Financiera	P	75 - 95	+	65 - 85	=	75 - 90	+	70 - 85	+
		M	95 - 115	=	90 - 105	+	90 - 110	+	85 - 100	+
		G	+130	=	+120	=	125 - 155	+	110 - 145	+
	Director / Gerente de Tesorería / Tesorero	P	60 - 75	+	55 - 65	=	60 - 70	=	55 - 65	=
		M	80 - 95	+	70 - 85	=	70 - 95	=	65 - 90	=
		G	+95	=	85 - 125	=	95 - 115	=	90 - 105	=
	Director / Gerente de Shared Service Center (SSC)	P	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	105 - 130	+	90 - 120	+	140 - 160	+	130 - 150	+
		G	120 - 180	=	130 - 160	+	170 - 215	+	155 - 200	+
	Gerente de Crédito y Cobranza	P	65 - 75	=	60 - 70	=	60 - 70	=	55 - 65	=
		M	75 - 85	+	70 - 80	+	70 - 85	=	65 - 80	=
		G	90 - 120	+	80 - 105	+	85 - 105	=	80 - 95	=
	Gerente de Administración y Finanzas / Contralor Financiero *	P	75 - 90	=	65 - 90	=	90 - 110	+	85 - 100	+
		M	90 - 100	=	75 - 85	+	105 - 115	+	99 - 105	+
		G	105 - 160	+	85 - 150	+	115 - 156	+	105 - 145	+
	Business Controller *	P	75 - 90	=	70 - 85	=	75 - 90	=	70 - 85	=
		M	85 - 100	=	75 - 90	=	90 - 105	=	85 - 95	=
		G	100 - 150	=	100 - 135	=	100 - 135	=	95 - 125	=

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (*) Puestos nuevos en e mercado.

TAX

La división de Impuestos muestra un incremento salarial debido a las reformas fiscales, lo que ha guiado al mercado hacia nuevas tendencias de contratación.

Algunas de las posiciones más demandadas son las Gerencias de Impuestos Internacionales y la Gerencia de Planeación Fiscal, así como Asociados y Socios de Consultoría y Litigio Fiscal. En los Despachos de Abogados, podemos observar que la posición de Asociados y Socios para la práctica de "Tax Controversy" aumentó.

Por otro lado, se observa que la mayoría de las empresas siguen contando con Gerentes de Cumplimiento Fiscal, posiciones muy demandadas por el alto grado de especialidad y que son de gran apoyo para llevar el día a día fiscal de las corporaciones.

Las modificaciones a las Reformas Fiscales han ocasionado que las empresas pongan mayor atención tanto en las reglas de compensaciones como en los estímulos fiscales en la frontera norte del país, entre otro. Esto representa un reto para las empresas ya que deben preveer con anticipación los cambios en materia política y fiscal para poder absorber sus impactos de manera anticipada.

LAS POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Director de Impuestos
- Gerente de Planeación Fiscal

INCREMENTOS SALARIALES

- Se nota un incremento en todo el sector de Impuestos del **15%.**

COMPETENCIAS Y/O HABILIDADES TÉCNICAS

- Conocimiento y entendimiento de las nuevas regulaciones en materia fiscal.
- Lobbying con SAT, PRODECON y cumplimiento fiscal.
- Inglés avanzado.
- Experiencia en impuestos internacionales, especialmente en los de LATAM.

RETOS

- Las empresas deberán contratar talentos que conozcan las nuevas reformas, regulaciones fiscales y leyes para implementar un buen cumplimiento y planeación fiscal de las mismas.
- En cuanto a la planeación fiscal, las empresas requieren de talento que sepa utilizar los mecanismos del regulador (SAT) para hacer una sana estrategia tributaria.

TAX

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Occidente	Tendencia
AUTOMOTRIZ / SERVICIOS / OTROS	Director de Impuestos	P	120 - 130	N/A	100 - 120	N/A
		M	150 - 170	+	120 - 130	+
		G	190 - 220	=	130 - 150	=
	Gerente Fiscal Internacional	P	60 - 70	+	60 - 70	N/A
		M	80 - 100	+	70 - 80	+
		G	110 - 150	+	80 - 90	=
	Gerente de Planeación Fiscal *	P	70 - 80	+	80 - 90	+
		M	100 - 130	+	90 - 100	+
		G	130 - 160	+	100 - 120	+
	Gerente de Cumplimiento Fiscal	P	40 - 60	N/A	40 - 50	N/A
		M	80 - 100	=	50 - 60	=
		G	100 - 120	=	60 - 70	=

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Occidente	Tendencia
CONSUMO MASIVO / RETAIL	Director de Impuestos	P	100 - 120	N/A	90 - 120	N/A
		M	120 - 150	=	120 - 130	+
		G	150 - 180	=	130 - 150	=
	Gerente Fiscal Internacional	P	N/A	=	N/A	N/A
		M	N/A	=	N/A	=
		G	100 - 130	+	90 - 110	+
	Gerente de Planeación Fiscal *	P	70 - 80	+	60 - 80	+
		M	80 - 100	=	80 - 90	+
		G	100 - 120	=	90 - 120	+
	Gerente de Cumplimiento Fiscal	P	40 - 60	N/A	30 - 40	N/A
		M	60 - 80	=	40 - 60	=
		G	80 - 100	=	60 - 80	=

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Occidente	Tendencia
FARMACÉUTICO Y SALUD	Director de Impuestos	P	120 - 130	N/A	100 - 120	N/A
		M	130 - 160	=	120 - 140	+
		G	160 - 210	=	140 - 160	=
	Gerente Fiscal Internacional	P	100 - 110	+	60 - 70	N/A
		M	110 - 130	+	70 - 90	+
		G	130 - 150	+	90 - 110	+
	Gerente de Planeación Fiscal *	P	80 - 100	+	50 - 70	+
		M	100 - 120	+	70 - 90	+
		G	120 - 150	+	90 - 120	+
	Gerente de Cumplimiento Fiscal	P	50 - 60	N/A	40 - 50	N/A
		M	60 - 80	=	50 - 60	=
		G	80 - 100	=	60 - 80	=

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (*) Puestos nuevos en el mercado.

TAX

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Occidente	Tendencia
REAL ESTATE	Director de Impuestos	P	110 - 130	N/A	110 - 130	N/A
		M	130 - 150	=	130 - 150	+
		G	150 - 200	=	150 - 200	+
	Gerente Fiscal Internacional	P	100 - 110	+	70 - 80	N/A
		M	110 - 130	+	80 - 100	+
		G	130 - 150	+	100 - 130	+
	Gerente de Planeación Fiscal *	P	80 - 100	+	60 - 80	+
		M	100 - 110	+	80 - 100	+
		G	110 - 130	+	100 - 130	+
	Gerente de Cumplimiento Fiscal	P	50 - 60	N/A	50 - 70	N/A
		M	60 - 80	=	70 - 80	=
		G	80 - 100	=	80 - 100	=

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Occidente	Tendencia
ENERGÍA / OIL & GAS / INFRAESTRUCTURA	Director de Impuestos	P	130 - 150	N/A	80 - 110	N/A
		M	150 - 180	+	110 - 150	+
		G	180 - 220	=	150 - 190	+
	Gerente Fiscal Internacional	P	100 - 120	N/A	80 - 90	N/A
		M	120 - 130	+	90 - 110	+
		G	130 - 170	+	110 - 150	+
	Gerente de Planeación Fiscal *	P	90 - 110	+	70 - 90	+
		M	110 - 130	+	90 - 120	+
		G	130 - 170	+	120 - 150	+
	Gerente de Cumplimiento Fiscal	P	60 - 70	N/A	50 - 60	N/A
		M	70 - 80	=	60 - 80	=
		G	80 - 100	=	80 - 90	=

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Occidente	Tendencia
INDUSTRIA / MANUFACTURA / QUÍMICA / OTRAS	Director de Impuestos	P	120 - 130	N/A	90 - 120	N/A
		M	130 - 160	=	120 - 130	+
		G	160 - 210	=	130 - 170	=
	Gerente Fiscal Internacional	P	100 - 120	+	60 - 80	N/A
		M	120 - 150	+	80 - 100	+
		G	150 - 170	+	100 - 130	+
	Gerente de Planeación Fiscal	P	80 - 100	+	60 - 80	+
		M	100 - 120	+	80 - 100	+
		G	120 - 150	+	100 - 120	+
	Gerente de Cumplimiento Fiscal	P	50 - 60	N/A	40 - 50	N/A
		M	60 - 90	=	50 - 60	=
		G	90 - 110	=	60 - 90	=

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (º) Puestos nuevos en el mercado.

TAX

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Occidente	Tendencia
DESPACHO DE ABOGADOS	Socio Fiscal de Despacho *	P	100 - 120	=	90 - 110	+
		M	130 - 160	=	110 - 140	+
		G	180 - 230	+	140 - 170	=
	Asociado Senior Fiscal de Despacho y Tax Controversy #	P	80 - 90	+	50 - 60	+
		M	90 - 100	+	60 - 70	+
		G	100 - 120	=	70 - 90	+
	Asociado Junior Fiscal de Despacho	P	30 - 40	N/A	20 - 30	N/A
		M	40 - 50	N/A	30 - 40	N/A
		G	50 - 70	N/A	40 - 50	N/A

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Norte	Tendencia	Occidente	Tendencia
MERCADO EN GENERAL	Asociado Fiscal de Despacho *	P	35 - 50	+	35 - 50	+
		M	45 - 60	+	45 - 60	+
		G	70 - 90	+	70 - 90	+
	Director de Impuestos	P	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	100 - 140	+	100 - 140	+
		G	140 - 210	+	140 - 210	+
	Gerente Fiscal Internacional *	P	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	110 - 120	+	110 - 120	+
		G	120 - 145	+	120 - 145	+
	Gerente de Planeación Fiscal *	P	75 - 85	+	75 - 85	+
		M	85 - 110	+	85 - 110	+
		G	110 - 120	+	110 - 120	+
	Gerente de Precios de Transferencia	P	65 - 85	+	65 - 85	+
		M	85 - 105	+	85 - 105	+
		G	105 - 115	+	105 - 115	+
	Gerente de Impuestos Diferidos	P	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	70 - 85	+	70 - 85	+
		G	85- 105	+	85- 105	+
	Gerente de Impuestos Directos / Indirectos *	P	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	70 - 85	+	70 - 85	+
		G	95 - 130	+	95 - 130	+
	Socio Fiscal de Despacho *	P	85 - 105	+	85 - 105	+
		M	105 - 130	+	105 - 130	+
		G	180 - 290	+	180 - 290	+
	Gerente de Impuestos	P	55 - 70	+	55 - 70	+
		M	70 - 85	+	70 - 85	+
		G	85 - 115	+	85 - 115	+

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (#) Puestos nuevos en el mercado.

LEGAL

Los cambios en materia laboral se ven mayormente reflejados en el tipo de perfil que se necesita para cubrir las vacantes de los sectores en evolución que han sido impactados por el cambio de gobierno.

Algunos de los perfiles en donde hubo más movimiento son los de Compliance-legal, tanto para empresas como para despachos, asimismo las posiciones de Government Affairs / Relaciones con Gobierno. Éstas áreas de especialización que no estaban tan desarrolladas hace unos años en México, se encuentran generalmente compuestas por una cabeza de área, en ocasiones con reportes de mandos intermedios, lo que provoca una gran demanda de perfiles que hoy son escasos.

En cuanto a los puestos estrictamente legales, se notó mayor solicitud en perfiles laboralistas con un alto nivel de inglés y de derecho administrativo como de litigio/arbitraje.

Notamos también un gran interés para los especialistas de Project Finance y un mayor nivel de especialización en general.

Otros movimientos relevantes fueron la reducción de personal junior/mid-level en varios despachos con la finalidad de recortar costos frente a la baja de operaciones externalizadas a despacho y el incremento de ingresos a nivel partnership para contratar talento que pueda traer negocio.

LAS POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- **Banca y Servicios Financieros:** Director/Gerente Jurídico
- **Consumo Masivo / Retail:** Gerente Jurídico
- **Farmacéutico y Salud:** Director Jurídico
- **Industria / Manufactura / Química:** Gerente Jurídico
- **Automotriz / Servicios:** Gerente Jurídico
- **Compliance:** Director / Oficial de Cumplimiento

INCREMENTOS SALARIALES

- Los recientes cambios en gobierno generan incertidumbre en cuanto a crecimiento de operaciones, lo cual se traduce en sueldos estables en el mercado.

COMPETENCIAS Y/O HABILIDADES TÉCNICAS

Las empresas valoran la capacidad de tener una visión estratégica del negocio y comportarse como un Business Partner.

RETOS

- Búsqueda de perfiles mid-level, pero con alto nivel de especialización en un sector o materia de derecho.
- Conocimiento de reformas, anticipación de las mismas y de su posible impacto sobre el negocio.

LEGAL

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Norte	Tendencia	Occidente	Tendencia
BANCA Y SERVICIOS FINANCIEROS	VP Legal	P	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	200 - 300	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		G	300 - 400	=	275 - 355	+	275 - 355	+
	Director Jurídico *	P	110 - 140	+	90 - 125	+	90 - 125	+
		M	150 - 200	=	155 - 180	+	155 - 180	+
		G	200 - 250	+	200 - 235	+	200 - 235	+
	Subdirector Jurídico	P	70 - 100	+	80 - 95	+	80 - 95	+
		M	100 - 130	+	110 - 135	+	110 - 135	+
		G	130 - 170	+	155 - 180	+	155 - 180	+
	Gerente Jurídico *	P	60 - 90	+	60 - 80	+	60 - 80	+
		M	100 - 110	+	80 - 95	+	80 - 95	+
		G	120 - 140	+	95 - 110	+	95 - 110	+

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Norte	Tendencia	Occidente	Tendencia
CONSUMO MASIVO / RETAIL	VP Legal	P	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		G	250 - 400	=	475 - 580	=	475 - 580	+
	Director Jurídico	P	110 - 130	+	85 - 120	=	85 - 120	+
		M	130 - 160	+	150 - 170	=	150 - 170	+
		G	160 - 300	+	210 - 255	=	210 - 255	+
	Subdirector Jurídico	P	70 - 90	=	85 - 100	=	85 - 100	+
		M	90 - 110	+	105 - 130	=	105 - 130	+
		G	120 - 160	+	130 - 160	=	130 - 160	+
	Gerente Jurídico *	P	70 - 90	+	45 - 70	=	45 - 70	+
		M	90 - 110	+	75 - 105	=	75 - 105	+
		G	110 - 130	+	85 - 130	=	85 - 130	+

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Norte	Tendencia	Occidente	Tendencia
FARMACEÚTICO Y SALUD	VP Legal	P	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		G	300 - 400	=	N/A	N/A	N/A	N/A
	Director Jurídico *	P	110 - 130	+	90 - 125	+	90 - 125	+
		M	130 - 160	+	100 - 135	+	100 - 135	+
		G	180 - 300	+	135 - 170	+	135 - 170	+
	Subdirector Jurídico	P	80 - 100	+	70 - 90	+	70 - 90	+
		M	90 - 110	+	75 - 95	+	75 - 95	+
		G	120 - 150	+	80 - 100	+	80 - 100	+
	Gerente Jurídico	P	60 - 80	+	65 - 75	+	65 - 75	+
		M	70 - 100	+	70 - 80	+	70 - 80	+
		G	100 - 130	+	75 - 85	+	75 - 85	+

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (*) Puestos nuevos en el mercado.

LEGAL

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Norte	Tendencia	Occidente	Tendencia
REAL ESTATE / FIBRAS	VP Legal	P	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	210 - 320	+	N/A	N/A	N/A	N/A
		G	350 - 450	+	N/A	N/A	N/A	N/A
	Director Jurídico	P	110 - 160	+	95 - 140	=	95 - 140	+
		M	160 - 210	+	140 - 160	=	140 - 160	+
		G	200 - 250	+	160 - 200	=	160 - 200	+
	Gerente Jurídico	P	60 - 100	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	80 - 110	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		G	90 - 130	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Norte	Tendencia	Occidente	Tendencia
SECTOR ENERGÍA / OIL & GAS /INFRAESTRUCTURA	VP Legal	P	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	N/A	N/A	135 - 170	+	135 - 170	+
		G	200 - 300	+	170 - 220	+	170 - 220	+
	Director Jurídico	P	110 - 150	+	75 - 100	+	75 - 100	+
		M	150 - 200	=	90 - 110	+	90 - 110	+
		G	180 - 230	+	100 - 135	+	100 - 135	+
	Subdirector Jurídico	P	80 - 90	+	60 - 70	+	60 - 70	+
		M	90 - 110	+	75 - 85	+	75 - 85	+
		G	120 - 130	+	85 - 90	+	85 - 90	+
	Gerente Jurídico	P	80 - 90	+	50 - 60	+	50 - 60	+
		M	90 - 100	+	60 - 65	+	60 - 65	=
		G	110 - 130	+	65 - 70	+	65 - 70	=

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Norte	Tendencia	Occidente	Tendencia
INDUSTRIA / MANUFACTURA / QUÍMICA / OTRAS	VP Legal	P	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		G	250 - 300	=	135 - 200	=	135 - 200	+
	Director Jurídico	P	100 - 130	+	90 - 110	+	90 - 110	+
		M	120 - 150	=	110 - 135	+	110 - 135	+
		G	150 - 200	=	135 - 170	+	135 - 170	+
	Subdirector Jurídico	P	70 - 90	=	80 - 95	+	80 - 95	+
		M	80 - 100	=	110 - 135	+	110 - 135	+
		G	100 - 130	+	160 - 180	+	160 - 180	+
	Gerente Jurídico *	P	55 - 70	+	60 - 80	+	60 - 80	+
		M	70 - 80	+	80 - 95	+	80 - 95	+
		G	75 - 90	=	95 - 110	+	95 - 110	+

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (#) Puestos nuevos en el mercado.

LEGAL

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Norte	Tendencia	Occidente	Tendencia
AUTOMOTRIZ / SERVICIOS / OTROS	VP Legal	P	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		G	190 - 230	+	190 - 225	=	190 - 225	+
	Director Jurídico	P	90 - 120	+	85 - 105	=	85 - 105	+
		M	110 - 140	+	105 - 130	=	105 - 130	+
		G	120 - 180	+	130 - 160	=	130 - 160	+
	Subdirector Jurídico	P	60 - 80	+	90 - 150	=	90 - 150	+
		M	80 - 90	+	105 - 130	=	105 - 130	+
		G	90 - 110	=	75 - 170	=	75 - 170	=
	Gerente Jurídico *	P	50 - 70	+	55 - 75	=	55 - 75	+
		M	70 - 90	+	75 - 90	=	75 - 90	+
		G	80 - 100	+	90 - 105	=	90 - 105	+

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Norte	Tendencia	Occidente	Tendencia
COMPLIANCE	Director de Cumplimiento *	P	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	N/A	N/A	140 - 170	+	140 - 170	+
		G	160 - 250	+	170 - 205	+	170 - 205	+
	Oficial de Cumplimiento *# (Mid-level)	P	70 - 90	+	70 - 85	+	70 - 85	+
		M	90 - 120	+	90 - 115	+	90 - 115	+
		G	120 - 160	+	115 - 140	+	115 - 140	+

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (#) Puestos nuevos en el mercado.

LEGAL

SECTOR	DESPACHOS DE ABOGADOS	AÑOS DE EXPERIENCIA	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia
MERCADO EN GENERAL	Socio *	N/A	P	180 - 200	N/A
			M	200 - 250	N/A
			G	250 - 500	N/A
CORPORATE - M&A / FINANCIERO BURSATIL / ENERGÍA (O&G, RENEWABLES) REGULATORIO, PROJECT FINANCE)	Asociado Senior	+8 años	P	120 - 180	N/A
			M	180 - 200	N/A
			G	200 - 300	N/A
	Asociado	5 a 8 años	P	60 - 100	N/A
			M	100 - 120	N/A
			G	120 - 180	N/A
	Abogado	3 a 5 años	P	40 - 60	N/A
			M	60 - 80	N/A
			G	80 - 100	N/A
LABORAL	Asociado Senior Laboral *	+8 años	P	70 - 130	N/A
			M	130 - 150	N/A
			G	150 - 190	N/A
	Asociado Laboral	5 a 8 años	P	40 - 60	N/A
			M	60 - 80	N/A
			G	80 - 100	N/A
	Abogado Laboral	3 a 5 años	P	30 - 50	N/A
			M	50 - 60	N/A
			G	60 - 70	N/A
PROPIEDAD INTELECTUAL	Asociado Senior de Propiedad Intelectual *	+8 años	P	50 - 100	N/A
			M	100 - 130	N/A
			G	130 - 150	N/A
	Asociado de Propiedad Intelectual	5 a 8 años	P	40 - 60	N/A
			M	60 - 80	N/A
			G	80 - 100	N/A
	Abogado de Propiedad Intelectual	3 a 5 años	P	30 - 40	N/A
			M	40 - 50	N/A
			G	60 - 70	N/A

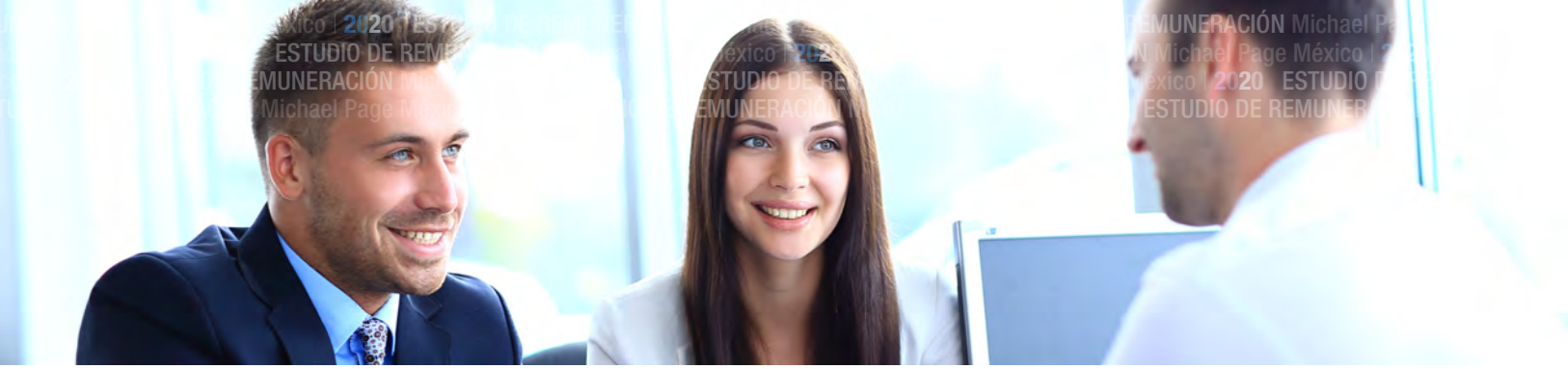
(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (º) Puestos nuevos en el mercado.

LEGAL

SECTOR	DESPACHOS DE ABOGADOS	AÑOS DE EXPERIENCIA	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia
REAL ESTATE	Asociado Senior Real Estate *	+ 8 años	P	50 -100	N/A
			M	100 - 130	N/A
			G	130 - 150	N/A
	Asociado Real Estate	5 a 8 años	P	40 - 60	N/A
			M	60 - 80	N/A
			G	80 - 100	N/A
	Abogado Real Estate	3 a 5 años	P	30 - 50	N/A
			M	50 - 60	N/A
			G	60 - 70	N/A
LITIGIO / ARBITRAGE	Asociado Senior *	+8 años	P	70 - 120	N/A
			M	120 - 140	N/A
			G	140 - 190	N/A
	Asociado	5 a 8 años	P	40 - 50	N/A
			M	60 - 80	N/A
			G	80 - 130	N/A
	Abogado	3 a 5 años	P	30 - 50	N/A
			M	50 - 60	N/A
			G	60 - 70	N/A

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia
RELACIONES CON GOBIERNO	Director	P	N/A	N/A
		M	130 - 180	N/A
		G	180 - 300	N/A
	Gerente	P	N/A	N/A
		M	90 - 120	N/A
		G	120 - 150	N/A

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (#) Puestos nuevos en el mercado.



INSURANCE

El sector asegurador se encuentra en un momento de evolución y transformación, donde las aseguradoras y brokers están invirtiendo en innovación para poder atender la alta demanda que las alianzas estratégicas con partners de venta y Startups están provocando. También el avance en la tecnología de los últimos años ha incentivado el uso de aplicaciones y plataformas digitales especializadas como es el caso de Insuretech.

Las tendencias en este sector van ligadas a la personalización de los productos a segmentos de población con necesidades más complejas a las que el canal tradicional en México había atendido. Nos encontramos en el momento clave de un cambio significativo en el que las alianzas estratégicas con Startups y canales de distribución innovadores serán sumamente importantes para generar una oferta de valor distinta y atender nuevos nichos de mercado.

Es por esto que está surgiendo una necesidad por invertir en perfiles con experiencia en innovación y desarrollo a nivel transversal de la compañía.

LAS POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Gerente de Riesgos
- Director de Estrategia
- Director de Canales de Distribución

INCREMENTOS SALARIALES

- Los sueldos se han visto afectados de manera **positiva** en posiciones críticas para la compañía, subiendo de un **10%** a un **15%**, sobre todo las áreas que se encuentran en contacto con el regulador y áreas “front” que tienen impacto hacia el negocio.

COMPETENCIAS Y/O HABILIDADES TÉCNICAS

Las competencias más buscadas son la capacidad de innovar, project management y conocimiento en la gestión de canales masivos.

RETOS

- Talento con un profundo conocimiento del mercado y las nuevas tecnologías.
- Capacidad de formar alianzas estratégicas, analizar datos y crear planes de venta.

INSURANCE

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Nacional	Tendencia
SEGURO DIRECTO	Chief Operations Officer	P	100 - 120	=
		M	140 - 200	=
		G	240 - 355	+
	Director Comercial	P	130 - 145	+
		M	160 - 180	+
		G	220 - 300	+
	Director de Administración y Finanzas	P	100 - 140	=
		M	140 - 200	=
		G	200 - 270	=
	Director Técnico / Suscripción *	P	80 - 110	+
		M	120 - 170	+
		G	180 - 250	+
	Chief Actuary Officer	P	110 - 125	+
		M	140 - 170	+
		G	160 - 220	+
	Director de Siniestros	P	75 - 95	+
		M	110 - 120	+
		G	130 - 220	+
	Director de Canales de Distribución	P	N/A	N/A
		M	100 - 140	N/A
		G	160 -200	N/A
	Director de Estrategia	P	N/A	N/A
		M	110 - 120	N/A
		G	160 - 200	N/A
	Director de Marketing	P	90 - 98	+
		M	100 - 125	+
		G	150 - 190	+
	Director de Masivos #	P	N/A	N/A
		M	100 - 130	N/A
		G	140 - 180	N/A
	Contralor Financiero	P	70 - 80	=
		M	85 - 115	+
		G	110 - 150	+
	Head de Innovación #	P	N/A	N/A
		M	100 - 110	N/A
		G	110 - 140	N/A
	Subdirección Comercial	P	65 - 80	+
		M	85 - 100	+
		G	95 - 140	+
	Contralor Normativo	P	35 - 45	+
		M	50 - 65	+
		G	75 - 100	+
	Gerente de Riesgos *	P	35 - 40	=
		M	50 - 60	=
		G	70 - 100	+

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (#) Puestos nuevos en el mercado.

INSURANCE

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Nacional	Tendencia
SEGURO DIRECTO	Actuario Senior	P	35 - 40	=
		M	55 - 65	+
		G	60 - 85	+
	Gerente de Operaciones	P	45 - 55	+
		M	55 - 65	+
		G	75 - 85	+
	Gerente de Siniestros	P	30 - 45	+
		M	45 - 60	+
		G	55 - 80	+
	Gerente de Producto *	P	40 - 50	=
		M	55 - 65	=
		G	70 - 80	+
	Gerente Comercial	P	35 - 40	=
		M	50 - 55	=
		G	55 - 75	+
	Suscriptor Senior	P	20 - 30	=
		M	35 - 45	+
		G	50 - 70	+

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Nacional	Tendencia
REASEGURO	Director de Operaciones	P	130 - 140	+
		M	160 - 180	+
		G	180 - 240	+
	Director Técnico	P	90 - 110	=
		M	135 - 155	+
		G	180 - 230	+
	Director de Suscripción	P	80 - 100	+
		M	125 - 140	+
		G	160 - 200	+
	Director de Siniestros	P	70 - 90	=
		M	90 - 115	=
		G	120 - 140	=
	Suscriptor Lob	P	40 - 50	+
		M	50 - 60	+
		G	60 - 85	=
	Suscriptor Facultativo	P	35 - 45	+
		M	48 - 55	+
		G	60 - 80	+
	Suscriptor de Contratos	P	35 - 45	+
		M	45 - 50	+
		G	65 - 80	+
	Gerente de Producción	P	35 - 45	+
		M	48 - 55	+
		G	65 - 80	+

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (º) Puestos nuevos en el mercado.

INSURANCE

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Nacional	Tendencia
ASISTENCIA	Director Comercial	P	80 - 100	=
		M	100 - 120	=
		G	130 - 180	+
	Director de Finanzas	P	90 - 100	=
		M	100 - 120	=
		G	130 - 180	+
	Subdirector Comercial	P	45 - 55	+
		M	60 - 70	+
		G	80 - 100	+
	Gerente Comercial	P	30 - 35	=
		M	35 - 45	+
		G	55 - 65	+

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Nacional	Tendencia
FIANZAS	Director Comercial	P	80 - 95	=
		M	100 - 110	=
		G	120 - 160	+
	Director de Suscripción	P	80 - 100	+
		M	100 - 120	+
		G	120 - 150	+
	Gerente Comercial	P	30 - 50	+
		M	45 - 55	+
		G	55 - 70	+
	Gerente de Suscripción	P	30 - 40	+
		M	37 - 45	+
		G	45 - 65	+

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (#) Puestos nuevos en el mercado.

HUMAN RESOURCES

Como consecuencia del crecimiento y la competencia en el mercado laboral, sobre todo en la industria de la Tecnología y de su necesidad de perfiles especializados en cada uno de los departamentos que componen el área Recursos Humanos, se ha generado un enfoque dentro de este sector a crear sueldos más competitivos.

De igual manera, se ha puesto especial atención a los recientes cambios en las leyes referentes al entorno laboral como la retención del personal, los esquemas de compensación variable y los beneficios que se ofrecen a los colaboradores. Sobre todo, se ha fortalecido el desarrollo y la retención del propio talento.

LAS POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- **Norte:** son aquéllas especializadas en administrar y promover los beneficios y el desarrollo del talento; Además de la responsabilidad especializada en administrar las relaciones laborales y sindicales de la empresa.
- **Para el resto del país:** se buscan Directores y Gerentes de Recursos Humanos con un enfoque generalista. De manera más especializada, Gerentes de Desarrollo Organizacional y de Atracción y Talento.

INCREMENTOS SALARIALES

- El mercado onda alrededor de un **4.6%** de crecimiento, a excepción de las posiciones de: **Relaciones Laborales**, **Total Rewards** y **Desarrollo de Talento**, que tuvieron un ligero crecimiento por encima del antes mencionado.

COMPETENCIAS Y/O HABILIDADES TÉCNICAS

- Se busca la **especialización** de los perfiles en los diferentes enfoques del área de RH como lo son: Desarrollo Organizacional, Rewards, Beneficio del Personal y Relaciones Laborales dentro de la empresa, así como el conocimiento en la operación de cada de ellas.
- El **idioma inglés** a nivel de negociación y/o un tercer idioma, se ha vuelto un tema mandatorio.
- Específicamente para la región norte de México, los "**softskills**", el liderazgo y la capacidad para participar en la elaboración de estrategias con impacto y enfoque al negocio, se han vuelto competencias cada vez importantes.

RETO

Estar en un entorno de constantes proyecciones y desafíos laborales, crear un buen plan de carrera y trayectoria profesional, así como implementar prestaciones y beneficios superiores a los de la ley, como también contar con esquemas de compensaciones variables que se adapten a las necesidades independientes de cada empleado.

HUMAN RESOURCES

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Bajío	Tendencia	Norte	Tendencia	Occidente	Tendencia	Noroeste	Tendencia
PUESTOS ESPECIALISTAS	Gerente de Compensaciones y Beneficios	P	40 - 70	+	50 - 75	+	50 - 90	+	40 - 60	=	50 - 90	N/A
		M	75 - 100	+	70 - 105	+	85 - 120	+	70 - 90	+	85 - 120	N/A
		G	120 - 160	+	110 - 140	+	110 - 150	=	85 - 105	=	110 - 150	N/A
	Gerente de Atracción de Talento	P	40 - 45	N/A	45 - 50	N/A	40 - 60	+	30 - 40	=	40 - 60	N/A
		M	70 - 80	+	75 - 95	+	50 - 80	=	50 - 70	=	50 - 80	N/A
		G	100 - 140	+	80 - 140	+	90 - 130	+	75 - 95	=	90 - 130	N/A
	Gerente de Relaciones Laborales *	P	45 - 45	N/A	45 - 55	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	80 - 80	+	75 - 100	+	70 - 90	+	45 - 80	+	60 - 90	N/A
		G	130 - 130	+	100 - 135	+	80 - 120	=	80 - 100	+	80 - 120	N/A
	Gerente de Desarrollo Organizacional	P	60 - 65	+	60 - 75	+	40 - 60	=	30 - 50	+	40 - 60	N/A
		M	80 - 90	+	75 - 105	+	65 - 95	=	50 - 60	+	65 - 95	N/A
		G	100 - 110	+	95 - 155	+	90 - 150	=	70 - 90	+	90 - 140	N/A
	Gerente de Comunicación	P	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	70 - 80	+	60 - 73	+	40 - 60	=	30 - 50	=	40 - 60	N/A
		G	100 - 120	+	85 - 125	+	60 - 95	=	55 - 70	=	60 - 95	N/A
	Administración de Personal / Nómina	P	N/A	N/A	N/A	N/A	25 - 30	=	20 - 25	=	25 - 30	N/A
		M	60 - 90	+	75 - 90	+	30 - 50	=	30 - 45	=	30 - 50	N/A
		G	85 - 120	+	90 - 130	+	50 - 70	=	45 - 65	=	50 - 70	N/A
	Gerente de Capacitación	P	N/A	N/A	N/A	N/A	40 - 50	=	25 - 35	=	40 - 50	N/A
		M	60 - 65	+	60 - 80	+	60 - 80	=	40 - 50	=	60 - 80	N/A
		G	80 - 100	+	75 - 100	+	80 - 120	=	60 - 75	=	80 - 120	N/A
	Talent Management#	P	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	80 - 100	+	110 - 140	+	80 - 110	+	50 - 70	+	80 - 110	N/A
		G	110 - 120	=	120 - 150	+	110 - 150	+	70 - 100	+	110 - 150	N/A
	Director / Gerente de Total Rewards#	P	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	90 - 130	+	100 - 120	=	70 - 100	=	35 - 55	=	70 - 100	N/A
		G	130 - 150	+	130 - 160	+	100 - 140	=	60 - 90	+	100 - 140	N/A

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Bajío	Tendencia	Norte	Tendencia	Occidente	Tendencia	Noroeste	Tendencia
PUESTOS GENERALISTAS	VP de Recursos Humanos / Dirección Regional	P	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	165 - 200	+	190 - 210	+	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		G	200 - 350	+	200 - 320	+	180 - 250	=	190 - 200	=	180 - 230	N/A
	Director de Recursos Humanos	P	100 - 140	+	115 - 150	+	90 - 140	=	95 - 120	+	90 - 120	N/A
		M	120 - 190	+	145 - 200	+	110 - 180	=	110 - 160	=	110 - 190	N/A
		G	160 - 210	+	170 - 260	+	160 - 200	=	140 - 180	=	150 - 200	N/A
	Gerente Corporativo de Recursos Humanos	P	70 - 85	+	75 - 90	+	60 - 80	=	40 - 60	+	60 - 85	N/A
		M	85 - 100	+	85 - 100	+	70 - 120	+	60 - 80	+	75 - 120	N/A
		G	100 - 120	+	100 - 120	+	100 - 140	+	80 - 120	+	100 - 140	N/A
	Gerente de Recursos Humanos Planta	P	75 - 90	+	70 - 85	+	50 - 80	=	40 - 60	=	50 - 80	N/A
		M	95 - 120	+	100 - 110	+	85 - 100	+	60 - 90	=	90 - 120	N/A
		G	110 - 140	+	125 - 150	+	100 - 140	=	85 - 115	=	100 - 140	N/A
	Business Partner	P	60 - 65	+	70 - 85	+	50 - 75	=	40 - 50	=	58 - 78	N/A
		M	75 - 70	+	85 - 100	+	70 - 95	=	55 - 65	=	74 - 100	N/A
		G	100 - 130	+	100 - 150	+	90 - 120	=	75 - 100	=	90 - 120	N/A

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (#) Puestos nuevos en el mercado.

SALES & MARKETING

La división de **Sales & Marketing** cuenta con diversas áreas de especialización debido a su nivel de complejidad y las especializaciones que cada sector requiere. Contamos con consultores especializados en cada sector para llevar de manera personalizada los procesos de reclutamiento para cada cliente. A continuación encontrarás el siguiente detalle:

SALES
- Industria
- Consumo
- TI

MARKETING
- Tradicional
- Digital

SALES INDUSTRIA

En general el sector comercial industrial muestra cierta estabilidad, ya que a pesar del contexto político-económico, las inversiones continuan para esta industria.

Para el primer trimestre del año el sector Energético y Oil & Gas estará repuntando, esto debido a los proyectos adjudicados a empresas privadas a lo largo del 2019.

El futuro de esta industria radica en la diversidad de generaciones que se encuentran hoy en día en el mercado laboral ya que esto permite la llegada de nuevo talento con nuevos conocimientos en machine learning, inteligencia artificial y automatización para aprovechar al máximo el universo de Big Data, creando estrategias efectivas que permitan a las compañías obtener grandes retornos de inversión.

LAS POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Contract Logistics Manager
- BU Director
- Director / Gerente de Desarrollo de Negocios

INCREMENTOS SALARIALES

- La tendencia en sectores como automotriz, automatización y energía ha incrementado por lo menos **10%** en posiciones similares respecto al año anterior.

COMPETENCIAS Y/O HABILIDADES TÉCNICAS

El mercado demanda perfiles comerciales con técnicas de venta aún más consultiva, enfocado en las necesidades del cliente y en una relación de largo plazo, con experiencia en operación para el mejor entendimiento del producto.

RETO

En sectores como el automotriz y operadores logísticos el reto se ha encontrado en la retención de talento, pues por contar con una gran demanda de perfiles especializados, la contraoferta es muy elevada entre la competencia.

SALES INDUSTRIA

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Norte	Tendencia	Occidente	Tendencia
QUÍMICO	Director de Ventas *	P	80 - 115	+	108 - 118	+	115 - 128	N/A
		M	95 - 125	=	138 - 159	+	147 - 169	N/A
		G	120 - 190	=	180 - 222	+	192 - 236	N/A
	Director de Unidad de Negocios	P	65 - 80	=	85 - 106	+	92 - 115	N/A
		M	70 - 110	=	127 - 159	+	135 - 170	N/A
		G	90 - 180	+	185 - 256	+	198 - 272	N/A
	Gerente Nacional de Ventas	P	45 - 60	=	85 - 102	+	92 - 109	N/A
		M	50 - 80	=	107 - 132	+	115 - 141	N/A
		G	65 - 110	=	138 - 169	+	149 - 182	N/A
	Gerente de Desarrollo de Negocios	P	55 - 70	=	80 - 95	+	86 - 101	N/A
		M	65 - 80	=	97 - 111	+	103 - 119	N/A
		G	80 - 100	=	106 - 128	+	115 - 136	N/A
	Gerente Regional de Ventas	P	55 - 70	=	59 - 81	+	65 - 86	N/A
		M	60 - 75	=	69 - 86	+	75 - 92	N/A
		G	65 - 100	=	101 - 112	+	109 - 119	N/A
	Key Account Manager	P	25 - 40	=	45 - 80	+	65 - 81	N/A
		M	40 - 60	=	69 - 86	+	74 - 92	N/A
		G	45 - 120	=	90 - 118	+	96 - 127	N/A

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Norte	Tendencia	Occidente	Tendencia
AUTOMOTRIZ	Director de Ventas *	P	100 - 130	=	90 - 111	+	96 - 119	N/A
		M	140 - 160	=	132 - 143	+	142 - 153	N/A
		G	180 - 220	=	143 - 208	+	152 - 225	N/A
	Gerente Nacional de Ventas	P	90 - 100	+	80 - 101	+	86 - 109	N/A
		M	100 - 130	+	95 - 122	+	103 - 131	N/A
		G	140 - 160	=	132 - 153	+	142 - 162	N/A
	Gerente de Desarrollo de Negocios *	P	65 - 75	=	50 - 90	+	82 - 97	N/A
		M	80 - 100	=	74 - 96	+	79 - 105	N/A
		G	90 - 120	=	90 - 117	+	96 - 137	N/A
	Gerente Regional de Ventas	P	50 - 65	=	43 - 75	+	48 - 81	N/A
		M	60 - 80	=	64 - 80	+	69 - 87	N/A
		G	90 - 110	=	85 - 122	+	91 - 131	N/A
	Key Account Manager *	P	45 - 55	=	48 - 65	+	52 - 72	N/A
		M	65 - 80	=	67 - 88	+	73 - 95	N/A
		G	85 - 100	=	84 - 120	+	91 - 107	N/A

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (#) Puestos nuevos en el mercado.

SALES INDUSTRIA

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Norte	Tendencia	Occidente	Tendencia
ENERGÍA (ELÉCTRICA - RENOVABLE)	Director de Ventas *	P	100 - 140	+	89 - 111	+	94 -119	+
		M	150 - 180	+	114 - 135	+	123 - 145	+
		G	150 - 200	=	138 - 195	+	144 - 209	+
	Director de Desarrollo de Negocios *	P	100 - 130	=	99 - 138	+	107 - 155	+
		M	120 - 180	=	123 - 182	+	131 - 195	+
		G	150 - 250	=	175 - 235	+	187 - 251	+
	Gerente Nacional de Ventas *	P	60 - 85	=	77 - 85	+	83 - 95	+
		M	80 - 95	=	96 - 109	+	103 - 117	+
		G	90 - 120	=	109 - 180	+	117 - 145	+
	Gerente de Desarrollo de Negocios *	P	65 - 85	=	79 - 97	+	85 - 105	+
		M	85 - 120	=	96 - 121	+	103 - 129	+
		G	110 - 180	=	123 - 189	+	135 - 201	+
	Gerente Regional de Ventas	P	60 - 75	=	67 - 85	+	72 - 91	+
		M	70 - 90	=	89 - 101	+	95 - 108	+
		G	85 - 105	=	102 - 150	+	109 - 131	+
	Key Account Manager	P	50 - 65	=	65 - 79	+	71 - 85	+
		M	65 - 80	=	74 - 89	+	79 - 95	+
		G	80 - 90	=	89 - 120	+	95 - 109	+

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Norte	Tendencia	Occidente	Tendencia
OIL & GAS	Director de Ventas *	P	110 - 130	=	96 - 112	+	103 -118	+
		M	130 - 170	=	119 - 142	+	128 - 153	+
		G	150 - 200	=	143 - 189	+	153 - 201	+
	Director de Desarrollo de Negocios	P	110 - 140	=	96 - 105	+	102 - 112	+
		M	140 - 170	=	107 - 129	+	114 - 138	+
		G	150 - 200	=	132 - 185	+	141 - 197	+
	Gerente Nacional de Ventas *	P	60 - 80	=	73 - 95	+	78 - 103	+
		M	80 - 110	=	95 - 119	+	102 - 128	+
		G	100 - 130	=	119 - 160	+	127 - 172	+
	Gerente de Desarrollo de Negocios *	P	70 - 85	=	77 - 102	+	83 - 109	+
		M	90 - 120	=	95 - 117	+	105 - 125	+
		G	110 - 140	=	119 - 160	+	128 - 175	+
	Gerente Regional de Ventas	P	60 - 75	=	62 - 82	+	68 - 89	+
		M	80 - 90	=	83 - 106	+	89 - 113	+
		G	90 - 110	=	106 - 117	+	115 - 125	+
	Key Account Manager	P	50 - 70	=	59 - 76	+	64 - 82	+
		M	70 - 80	=	77 - 94	+	83 - 100	+
		G	80 - 90	=	96 - 111	+	104 - 119	+

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (#) Puestos nuevos en el mercado.

SALES INDUSTRIA

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Norte	Tendencia
EMPAQUES Y PLÁSTICOS	Director de Ventas *	P	60 - 85	=	90 - 106	+
		M	70 - 100	=	101 - 132	+
		G	100 - 150	=	138 - 181	+
	Gerente de Desarrollo de Negocios *	P	45 - 70	=	65 - 86	+
		M	65 - 100	=	75 - 101	+
		G	95 - 125	=	90 - 117	+
	Gerente Regional de Ventas *	P	55 - 65	=	70 - 80	+
		M	65 - 90	=	83 - 98	+
		G	85 - 130	=	96 - 117	+
	Key Account Manager *	P	25 - 40	=	54 - 70	+
		M	45 - 65	=	75 - 90	+
		G	60 - 80	=	85 - 101	+

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Norte	Tendencia
MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN	Director de Ventas *	P	80 - 110	=	91 - 99	+
		M	95 - 120	=	113 - 143	+
		G	125 - 160	=	143 - 181	+
	Gerente Nacional de Ventas *	P	60 - 70	=	53 - 75	+
		M	65 - 85	=	72 - 92	+
		G	90 - 130	=	86 - 126	+
	Gerente de Desarrollo de Negocios *	P	40 - 55	=	50 - 63	+
		M	50 - 65	=	61 - 75	+
		G	60 - 80	=	76 - 92	+
	Gerente Regional de Ventas	P	40 - 50	=	46 - 54	+
		M	55 - 65	=	55 - 74	+
		G	70 - 80	=	71 - 83	+
	Key Account Manager	P	30 - 40	=	40 - 57	+
		M	45 - 55	=	55 - 68	+
		G	60 - 75	=	61 - 88	+

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (*) Puestos nuevos en el mercado.

SALES CONSUMO

En el sector de consumo masivo, el mercado sigue creciendo con buenas expectativas para el 2020. Detectamos que hay dos categorías que se están desarrollando más rápido que las demás: Bebidas & Licores y Alimentos Saludables, impulsadas por la tendencia hacia productos premium y saludables.

En la industria, las empresas están invirtiendo en talento multicanal que maneje gran volumen, por lo que los sueldos de las posiciones Senior están creciendo.

Lo anterior refleja un incremento en sueldos por parte de empresas pequeñas y medianas para atraer y retener a los candidatos que cumplen con una visión estratégica y que serán los futuros directores.

Las posiciones que ha estado tomando fuerza en el último semestre del año, son aquellas relacionadas con revenue management.

LAS POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- **Canal tradicional:** Alta demanda de posiciones Gerente Nacional y Gerente Regional de Ventas
- Gerente de Trade Marketing
- KAM de Autoservicio
- Revenue Management

INCREMENTOS SALARIALES

- Se ha visto un incremento salarial aproximado de un **5%** en el **canal moderno** en posiciones como Gerente Nacional / Team Leader, y **7%** en el **canal tradicional** con posiciones de Gerente Regional.

COMPETENCIAS Y/O HABILIDADES TÉCNICAS

Perfiles analíticos y que puedan anticipar cambios macroeconómicos que puedan afectar el posicionamiento de la empresa en el mercado.

RETO

El mayor reto para esta industria será encontrar talento nuevo, con alto nivel de adaptabilidad y nuevas ideas. La inversión en talento comercial que pueda liderar, adaptarse a los cambios y que cuente con conocimiento multicanal, apostando en el tradicional para desarrollar nuevas rutas de distribución, será una buena estrategia para favorecer el crecimiento de este mercado.

SALES CONSUMO

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Norte	Tendencia	Occidente	Tendencia
CONSUMO	Director Comercial *	P	120 - 150	+	118 - 149	+	91 - 119	+
		M	150 - 180	+	156 - 181	+	117 - 138	+
		G	180 - 230	+	170 - 246	+	138 - 149	+
	Director de Ventas *	P	110 - 130	+	118 - 139	+	85 - 103	+
		M	130 - 160	+	150 - 170	+	101 - 129	+
		G	150 - 210	+	170 - 225	+	129 - 141	+
	Business Development Manager	P	90 - 120	=	97 - 129	+	69 - 81	+
		M	120 - 140	+	128 - 161	+	81 - 86	+
		G	150 - 170	+	160 - 190	+	85 - 103	+
	Gerente Nacional de Ventas *	P	90 - 110	=	101 - 125	+	64 - 82	+
		M	100 - 130	+	123 - 146	+	81 - 92	+
		G	130 - 150	+	139 - 176	+	91 - 103	+
	Gerente Divisional de Ventas *	P	70 - 80	=	80 - 86	+	54 - 69	+
		M	80 - 90	=	96 - 107	+	69 - 81	+
		G	90 - 100	+	107 - 129	+	81 - 92	+
	Gerente Regional de Ventas *	P	60 - 70	=	64 - 76	+	43 - 55	+
		M	70 - 80	=	75 - 86	+	53 - 65	+
		G	80 - 100	=	86 - 108	+	65 - 75	+
	Team Leader Cuentas Clave / Canales	P	80 - 100	=	91 - 119	+	81 - 85	+
		M	100 - 120	+	107 - 135	+	85 - 97	+
		G	110 - 130	=	134 - 145	+	96 - 108	+
	Key Account Manager Senior *	P	60 - 70	=	69 - 85	+	49 - 59	+
		M	70 - 90	+	86 - 96	+	65 - 69	+
		G	80 - 100	+	96 - 107	+	66 - 75	+
	Key Account Manager *	P	40 - 50	=	44 - 54	+	34 - 39	+
		M	45 - 55	=	54 - 59	=	39 - 44	+
		G	55 - 65	=	64 - 75	+	45 - 49	+

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Norte	Tendencia	Occidente	Tendencia
TRADE MARKETING	Director de Trade Marketing	P	95 - 120	=	101 - 129	+	N/A	N/A
		M	120 - 150	+	129 - 149	+	N/A	N/A
		G	150 - 170	+	151 - 182	+	N/A	N/A
	Gerente de Trade Marketing Senior	P	75 - 85	+	76 - 91	+	59 - 72	+
		M	85 - 100	+	91 - 102	+	66 - 76	+
		G	100 - 120	+	102 - 115	+	81 - 95	+
	Gerente de Trade Marketing *	P	45 - 50	=	49 - 72	+	39 - 55	+
		M	50 - 60	=	69 - 81	+	54 - 67	+
		G	65 - 75	=	75 - 81	+	65 - 75	+

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Norte	Tendencia	Occidente	Tendencia
CATEGORY MANAGEMENT	Director de Category Management	P	85 - 100	=	91 - 107	+	N/A	N/A
		M	100 - 115	=	108 - 129	+	N/A	N/A
		G	110 - 140	=	129 - 149	+	N/A	N/A
	Gerente de Category Management	P	50 - 65	=	56 - 72	+	44 - 55	+
		M	60 - 75	=	71 - 82	+	54 - 69	+
		G	80 - 90	+	81 - 93	+	65 - 76	+

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (*) Puestos nuevos en el mercado.

SALES IT

La importancia de Tecnologías de la Información dentro del PIB nacional alcanzó un mayor impacto en el 2019, alineada a una tendencia globalizada de la Revolución Digital 4.0.

El mundo de la tecnología está cambiando a una venta de servicios para atender las necesidades cambiantes de los clientes, proponiendo y posicionando soluciones como servicios digitales, nube pública, IAAS, PAAS, SAAS, es decir, soluciones que se venden a través de un modelo consultivo, reemplazando el modelo transaccional de venta.

Los corporativos invierten en nuevas tecnologías para digitalizar su negocio con el fin de incrementar la rentabilidad y fortalecer su relación con clientes, empleados e inversionistas.

La tecnología se convirtió en un aliado de negocios para optimizar costos, incrementar ventas y satisfacer clientes a través de procesos inteligentes, por lo que la incertidumbre que podría presentarse en otras industrias nacionales, no ha tenido impacto en el crecimiento del mercado de TI.

Los mercados con mayor demanda de iniciativas tecnológicas son:

- Bancario y Financiero
- Retail
- Telcos

LAS POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Business Development Manager
- Account Manager

INCREMENTOS SALARIALES

- Los salarios siguen creciendo de forma estable, sin embargo, **ciertos sectores tuvieron mayor incremento** como **Retail** y **Banking Financial Services and Insurance (BFSI)** mientras que se vio un **decremento en la oferta salarial** para perfiles comerciales en el sector **gubernamental**.

COMPETENCIAS Y/O HABILIDADES TÉCNICAS

- Expertos en venta consultiva con experiencia en su industria meta.
- Negociación y capacidad de relacionarse a nivel directivo, gerencial y operativo.
- Conocimiento de nuevas tendencias tecnológicas
- Inglés de negocios.

RETOS

- Paquete de compensaciones altamente competidos lo que provoca complejidad para ofertar.
- Conocimiento sobre las nuevas y cambiantes tecnologías digitales por parte del talento humano.

SALES IT

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Norte	Tendencia	Occidente	Tendencia
TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	Sales Director	P	130 - 160	+	107 - 138	+	96 - 117	+
		M	160 - 210	+	142 - 178	+	123 - 153	+
		G	230 - 350	+	189 - 360	+	156 - 268	+
	Chanel Manager	P	65 - 85	+	48 - 68	+	43 - 59	+
		M	80 - 120	+	69 - 100	+	59 - 86	+
		G	120 - 200	+	100 - 146	+	86 - 108	+
	Sales Manager	P	75 - 90	+	65 - 102	+	53 - 74	+
		M	85 - 110	+	90 - 142	+	80 - 96	+
		G	140 - 185	+	138 - 179	+	123 - 148	+
	Business Developer *	P	70 - 90	+	70 - 86	=	69 - 86	+
		M	90 - 115	+	90 - 100	=	87 - 96	+
		G	120 - 180	+	100 - 130	=	97 - 107	+
	Key Account Manager *	P	65 - 80	+	60 - 80	+	56 - 76	+
		M	75 - 100	=	85 - 100	=	85 - 102	+
		G	120 - 180	+	100 - 140	=	101 - 139	=

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (º) Puestos nuevos en el mercado.

MARKETING TRADICIONAL

El Marketing Tradicional sigue en un proceso de adaptación por la transformación digital del área. Los medios digitales permiten hacer una segmentación del mercado mucho mejor dirigida y ayudan a reducir costos.

Lo anterior provoca que las empresas estén buscando cada vez más perfiles con experiencia en marketing digital que puedan planear y ejecutar campañas en diferentes medios tradicionales (televisión abierta y cerrada, radio, periódico y puntos de venta); pero también capaces de crear estrategias que permitan equilibrar estos canales de distribución con el uso de plataformas digitales.

Por otro lado, sigue la tendencia en perfiles estratégicos y numéricos a niveles de Gerencia y Dirección que tengan una visión clara de la evolución del sector.

LAS POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- **Consumo Masivo:** Director/ Gerente de Marketing
- **OTC:** Gerente de Producto /Marca
- **Automotriz:** Director de Marketing / Gerente de Medios y RP
- **Customer Marketing:** Gerente Shopper/ Customer Marketing
- **Comunicación y Relaciones Públicas:** Director de Comunicación Corporativa
- **Mercadotecnia Sector Industrial:** Director Marketing y Gerente de Producto

INCREMENTOS SALARIALES

- Se observa un **incremento** salarial del **3%** en el mercado.

COMPETENCIAS Y/O HABILIDADES TÉCNICAS

- Buena visión del negocio
- Excelente dominio del P&L
- Orientados al análisis de datos y retorno de inversión
- Perfiles estratégicos con capacidad de ejecutar las campañas

RETO

Debido a la tendencia digital que está tomando el mercado, las empresas buscan perfiles híbridos con expertise en estrategias de marketing online y offline, con la finalidad de poder segmentar más el mercado, tener mayor penetración con su audiencia y reducir costos.

MARKETING TRADICIONAL

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Norte	Tendencia	Occidente	Tendencia
CONSUMO MASIVO	Director de Marketing *	P	90 - 120	=	100 - 130	+	80 - 100	=
		M	130 - 170	+	130 - 170	+	100 - 140	=
		G	160 - 250	+	160 - 240	+	130 - 200	=
	Grouper	P	N/A	N/A	80 - 100	+	N/A	=
		M	100 - 130	+	100 - 125	+	80 - 100	=
		G	110 - 140	+	130 - 160	+	90 - 120	=
	Brand Manager Senior	P	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	65 - 80	+	65 - 80	+	45 - 65	+
		G	75 - 90	+	75 - 100	+	65 - 85	+
	Gerente de Marketing *	P	70 - 90	+	60 - 95	+	55 - 65	+
		M	90 - 120	+	90 - 120	+	65 - 80	+
		G	110 - 140	+	110 - 140	+	80 - 120	+
	Gerente de Producto / Marca	P	55 - 65	=	50 - 70	+	40 - 55	+
		M	65 - 75	=	65 - 80	+	60 - 70	+
		G	75 - 85	=	75 - 90	+	70 - 80	+

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia
OTC	Director de Marketing	P	85 - 100	+
		M	130 - 150	=
		G	150 - 250	=
	Grouper / Gerente de Categoría	P	N/A	N/A
		M	75 - 105	+
		G	90 - 140	=
	Product / Brand Manager Senior	P	N/A	N/A
		M	70 - 90	=
		G	95 - 120	+
	Gerente de Producto / Marca *	P	N/A	N/A
		M	50 - 70	=
		G	70 - 90	+

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia
AUTOMOTRIZ	Director de Marketing	P	N/A	N/A
		M	125 - 160	+
		G	160 - 220	+
	Gerente de Marca, Medios y Relaciones Públicas *	P	N/A	N/A
		M	60 - 100	=
		G	80 - 120	=
	Gerente de Producto	P	N/A	N/A
		M	60 - 100	=
		G	80 - 120	=

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (*) Puestos nuevos en el mercado.

MARKETING TRADICIONAL

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia
MERCADOTECNIA SECTOR INDUSTRIAL	Director Marketing *	P	70 - 90	=
		M	90 - 120	=
		G	120 - 200	=
	Gerente de Marca, Medios y Relaciones Públicas *	P	50 - 70	=
		M	60 - 80	=
		G	80 - 110	=
	Gerente de Producto	P	55 - 70	=
		M	70 - 80	=
		G	80 - 100	=

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Norte	Tendencia	Occidente	Tendencia
INVESTIGACIÓN DE MERCADO	Director de Investigación de Mercado	P	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	100 - 130	+	90 - 120	=	80 - 100	+
		G	130 - 150	+	120 - 150	+	100 - 140	+
	Gerente de Investigación de Mercado	P	60 - 70	=	65 - 80	+	50 - 60	+
		M	80 - 95	+	75 - 90	+	60 - 75	+
		G	95 - 110	+	85 - 100	+	75 - 90	+

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Norte	Tendencia	Occidente	Tendencia
COMUNICACIÓN Y RELACIONES PÚBLICAS	Director de Comunicación Corporativa / Director de Comunicación y Relaciones Públicas *	P	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	100 - 120	+	90 - 115	+	N/A	N/A
		G	120 - 200	+	110 - 130	=	90 - 130	+
	Gerente de Comunicación y Relaciones Públicas	P	60 - 70	=	60 - 75	+	N/A	N/A
		M	75 - 90	+	75 - 90	+	55 - 70	+
		G	90 - 110	+	85 - 100	+	70 - 90	+

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Norte	Tendencia	Occidente	Tendencia
CUSTOMER MARKETING	Director Shopper / Customer Marketing	P	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	95 - 115	+	85 - 110	+	N/A	N/A
		G	120 - 140	+	110 - 150	+	100 - 120	+
	Gerente Shopper / Customer Marketing *	P	60 - 80	+	60 - 70	+	N/A	N/A
		M	75 - 100	+	70 - 90	+	55 - 70	+
		G	90 - 120	+	90 - 110	+	65 - 90	+

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (#) Puestos nuevos en el mercado.

MARKETING DIGITAL

Encontrar y atraer al mejor talento digital se ha convertido en un reto para las compañías, pues ahora deben contar con habilidades de socialización y una visión de negocio que permita el entendimiento 360 de la organización, su marca, productos, tendencias, debilidades y oportunidades de posicionamiento.

Las 3 tendencias principales en el mercado laboral son:

- Análisis de datos y la comprensión absoluta de números y bases de datos es fundamental en la búsqueda de profesionales.

- Certificaciones y competencias son clave para un mayor desempeño.

- Desarrollo de competencias tanto soft como hard que son indispensables al momento de contratar a un profesional.

Con el incremento que existe en la tendencia de realizar compras o transacciones en línea a través de diferentes plataformas y dispositivos, se han creado estrategias de comunicación para adaptarse al mundo digital y a los nuevos consumidores que cada vez más, buscan vivir compras personalizadas y enfocadas a la experiencia.

LAS POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Product Manager (IT)
- Chief Digital Officer
- Digital Transformation Director
- Content Manager

INCREMENTOS SALARIALES

- Existe una clara tendencia por la apreciación salarial de hasta **45%** para puestos que involucran el análisis de data, minería de datos, Metodologías Lean e Inteligencia Artificial.

COMPETENCIAS Y/O HABILIDADES TÉCNICAS

El talento ahora más que nunca debe desarrollar habilidades como: pensamiento crítico, comunicación efectiva, resolución de problemas y trabajo en equipo, sin dejar de lado el conocimiento técnico y análisis de datos como: Business Acumen, Data Analysis, Metodologías Lean, UX, etc.

RETO

La falta de educación formal técnica y del desarrollo de soft skills para mandos intermedios es un reto para el mercado laboral.

MARKETING DIGITAL

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Nacional	Tendencia
DIGITAL MEDIA	Director de Comercial Media *	P	70 - 100	=
		M	110 - 140	+
		G	150 - 180	+
	Business Development Manager	P	60 - 75	=
		M	75 - 90	=
		G	90 - 120	=
	Ad Sales Manager	P	30 - 45	+
		M	50 - 70	+
		G	75 - 90	+

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Nacional	Tendencia
DIGITAL E-COMMERCE	Director de E-commerce *	P	100 - 130	=
		M	140 - 180	+
		G	190 - 300	+
	E-commerce Operations Manager *	P	40 - 65	+
		M	70 - 90	+
		G	100 - 120	=
	Gerente de E-commerce *	P	45 - 55	=
		M	60 - 70	=
		G	75 - 85	=
	E-commerce Project Manager *	P	20 - 35	=
		M	40 - 65	+
		G	65 - 80	+

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Nacional	Tendencia
MARKETING DIGITAL	Director de Marketing Digital	P	70 - 100	+
		M	110 - 130	+
		G	140 - 160	+
	Gerente de Marketing Digital	P	50 - 60	=
		M	60 - 70	=
		G	80 - 90	=

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (#) Puestos nuevos en el mercado.

MARKETING DIGITAL

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Nacional	Tendencia
AGENCIAS DIGITALES	Director Digital *	P	80 - 100	+
		M	110 - 140	+
		G	150 - 200	+
	VP Creativo	P	N/A	N/A
		M	80 - 100	+
		G	100 - 160	=
	Director de Servicio al Cliente	P	N/A	N/A
		M	80 - 90	=
		G	130 - 140	+
	Director de Planning Digital *	P	60 - 80	+
		M	90 - 110	=
		G	110 - 135	=
	Director de Cuentas	P	30 - 40	=
		M	50 - 70	=
		G	80 - 120	=
	Director Creativo	P	30 - 60	=
		M	70 - 80	=
		G	90 - 100	=
	Gerente de Planning Digital	P	30 - 40	=
		M	50 - 65	=
		G	65 - 75	=

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Nacional	Tendencia
ESPECIALIZADOS DIGITAL	Chief Operations Officer (E-commerce / Digital)	P	45 - 60	=
		M	60 - 80	=
		G	80 - 170	=
	Country Manager (Medios / Digital) *	P	50 - 60	+
		M	60 - 80	=
		G	100 - 160	=
	Co-Founder (Startup) *	P	35 - 50	=
		M	50 - 80	+
		G	80 - 160	+
	Gerente de Ventas Digital (Medios) *	P	35 - 50	=
		M	50 - 70	=
		G	80 - 100	=
	Gerente Mobile	P	40 - 50	=
		M	50 - 70	=
		G	70 - 90	=
	Product Manager (IT) * #	P	30 - 40	N/A
		M	40 - 55	N/A
		G	80 - 140	N/A

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (#) Puestos nuevos en el mercado.

MARKETING DIGITAL

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Nacional	Tendencia
ESPECIALIZADOS MEDIOS	Chief Digital Officer	P	N/A	N/A
		M	140 - 170	N/A
		G	180 - 210	N/A
	Director Agencia de Noticias	P	35 - 50	=
		M	50 - 70	=
		G	80 - 140	=
	Editor en Jefe	P	30 - 50	N/A
		M	60 - 80	N/A
		G	85 - 100	N/A
	Productor de Video Digital	P	30 - 50	=
		M	60 - 70	=
		G	80 - 90	=
	Content Manager	P	30 - 45	=
		M	50 - 70	=
		G	80 - 90	=
	Head of Branded Content	P	30 - 40	N/A
		M	50 - 60	N/A
		G	70 - 80	N/A
	Programmatic Head	P	30 - 40	N/A
		M	40 - 60	N/A
		G	60 - 80	N/A

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (#) Puestos nuevos en el mercado.

RETAIL

El sector Retail ha vivido contextos más favorables que el que se vivió en 2019, es por eso que muchas marcas están invirtiendo sus recursos y esfuerzos en consolidar la operación actual, siendo más cautelosas respecto a planes de expansión.

La capacitación de sus equipos comerciales es foco clave para buscar rentabilizar la operación. Independientemente de la situación actual, el sector se encuentra en un momento importante de transformación. Cada vez más marcas están desarrollando su propio canal de E-commerce considerando una estrategia omnicanal que les permita a sus clientes recibir una sola experiencia de marca, es por eso que para algunas de ellas el canal E-commerce es su "tienda" más rentable debido a que no tienen que lidiar con los costos de operación de las tiendas físicas o tradicionales.

En áreas comerciales como ventas, logística y merchandising, la innovación en la industria y la transformación de los negocios con herramientas digitales toma mucha importancia para los Retailers.

Respecto al dinamismo del mercado en temas de atracción de talento, la industria Oil & Gas (gasolineras) ha tenido un crecimiento sumamente agresivo en los últimos dos años y por ello se ha enfocado en reclutar perfiles con experiencia en expansión y operación, talento que se encuentra en industrias como Fast Fashion, Restaurantes y Hard Retail.

La industria restaurantera, por la alta cantidad de oferta en el mercado, ha tenido que incrementar en aproximadamente un 10% a 15% sus rangos salariales a niveles Gerenciales o Directivos para asegurar la retención del talento.

Cuando hablamos de Retail hablamos de operación y es imperativo que las empresas reinventen sus modelos de negocio para buscar nuevos canales (wholesale, E-commerce, Institucional, entre otros) que les permitan diversificar su alcance y disminuir el riesgo de su operación.

LAS POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Gerente de Categoría
- Gerente de Expansión (especialmente en la industria de Oil & Gas)
- Director / Gerente de Operaciones

INCREMENTOS SALARIALES

Se notaron incrementos considerables en los siguientes sectores:

- **Fast Fashion: 9%**
- **Luxury: 10%**
- **Hard Retail:** autoservicios, conveniencia, farmacias y tiendas especializadas **10%**

COMPETENCIAS Y/O HABILIDADES TÉCNICAS

Las habilidades más buscadas en la industria, en términos de operación, son: gestión de los KPIS del negocio, gestión de la rotación, entendimiento financiero de la operación y el desarrollo de equipos para maximizar su potencial.

RETO

Uno de los grandes retos del sector es lograr gestionar una operación consistente en sus tiendas para maximizar el retorno y apuntar a un crecimiento orgánico cuando se contempla un contexto de incertidumbre como el que vive hoy el país.

RETAIL

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Nacional	Tendencia
FAST FASHION	Country Manager	P	165 - 215	+
		M	215 - 260	+
		G	260 - 400	=
	Director de Operaciones	P	110 - 140	+
		M	140 - 200	+
		G	200 - 240	+
	Gerente / Director de Merchandising *	P	45 - 65	+
		M	65 - 110	+
		G	110 - 165	+
	Gerente Regional	P	45 - 65	+
		M	65 - 90	+
		G	90 - 110	+
	Gerente de Marca	P	45 - 65	+
		M	65 - 85	+
		G	85 - 110	+

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Nacional	Tendencia
RESTAURANTE Y HOTELERÍA	Director de Expansión	P	100 - 150	N/A
		M	150 - 180	N/A
		G	180 - 210	+
	Director de Operaciones	P	70 - 90	+
		M	90 - 150	+
		G	150 - 240	+
	Gerente de Hotel	P	60 - 80	+
		M	80 - 120	+
		G	120 - 200	+
	Chef Ejecutivo	P	50 - 70	+
		M	70 - 90	+
		G	90 - 120	+
	Gerente de Alimentos y Bebidas	P	50 - 70	+
		M	70 - 85	+
		G	85 - 100	+
	Director de Marca	P	80 - 110	N/A
		M	110 - 130	N/A
		G	130 - 180	N/A
	Gerente de Operaciones	P	50 - 65	N/A
		M	65 - 80	N/A
		G	80 - 95	N/A
	Gerente de Marketing	P	45 - 55	N/A
		M	55 - 70	N/A
		G	70 - 90	N/A

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (ª) Puestos nuevos en el mercado.

RETAIL

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Nacional	Tendencia
HARD RETAIL	Director de Operaciones	P	80 - 120	+
		M	120 - 190	=
		G	190 - 250	=
	Director de Expansión	P	N/A	N/A
		M	80 - 120	+
		G	120 - 210	+
	Director Categoría	P	N/A	N/A
		M	85 - 120	+
		G	120 - 200	=
	Director de Compras	P	80 - 110	N/A
		M	110 - 190	=
		G	190 - 270	+
	Gerente Regional de Operaciones *	P	60 - 80	=
		M	80 - 100	=
		G	100 - 130	=
	Gerente de Expansión *	P	45 - 65	N/A
		M	65 - 85	N/A
		G	85 - 130	+
	Gerente de Categoría	P	45 - 65	+
		M	65 - 85	+
		G	85 - 105	+
	Gerente Compras	P	40 - 55	+
		M	55 - 75	+
		G	75 - 100	=

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Nacional	Tendencia
LUXURY	Director de Retail	120 - 200	+
	Gerente de Retail *	75 - 120	+
	Gerente Wholesale	70 - 100	+
	Gerente de Tienda *	50 - 115	+
	PR & Communications	65 - 110	N/A

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (#) Puestos nuevos en el mercado.

HEALTHCARE & LIFE SCIENCES

El sector salud se enfrenta, como muchos otros dentro de la economía mexicana, a grandes retos principalmente relacionados al contexto político que vive el país y los cambios que puede llegar a generar el nuevo mandato.

Si bien el entorno político y económico nos habla de cautela en la industria de la salud, hemos identificado cierto crecimiento controlado en empresas cuyo portafolio está diseñado para el mercado privado. Esto se debe a los esfuerzos de las empresas en establecer nuevos modelos de comercialización, de una manera creativa y agresiva.

Por otro lado, en cuanto a la comercialización hacia el gobierno se refiere, las empresas están en un proceso de adaptación a nuevos modelos de distribución farmacéutica con procesos de compra/venta diferentes, adaptados a los nuevos lineamientos de las autoridades.

LAS POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Gerente de Producto
- Director de Calidad Farmacéutica
- Gerente de Nuevos Negocios
- Gerente / Director Médico

INCREMENTOS SALARIALES

Los salarios en posiciones de healthcare se mantuvieron estables.

COMPETENCIAS Y/O HABILIDADES TÉCNICAS

Adaptabilidad a nuevos entornos regulatorios, de comercialización y a estrategias creativas que se generan en dicho sector.

RETOS

- Encontrar perfiles profesionales con alta resiliencia y adaptabilidad.
- Transmitir a las empresas la importancia de adaptarse a nuevas generaciones de profesionistas y conocer sus motivaciones.

HEALTHCARE & LIFE SCIENCES

SECTOR	MARKETING Y VENTAS	Tamaño de empresa	Nacional	Tendencia
PHARMA	Gerente / Director de Unidad de Negocio	P	80 - 120	=
		M	135 - 180	+
		G	170 - 250	+
	Gerente de Producto *	P	45 - 75	+
		M	65 - 90	=
		G	85 - 140	+
	Gerente Nacional de Ventas	P	65 - 85	=
		M	85 - 120	+
		G	110 - 150	+
	Gerente Regional de Ventas	P	N/A	N/A
		M	N/A	N/A
		G	80 - 115	=
	Gerente / Director de Acceso	P	65 - 90	+
		M	85 - 125	+
		G	115 - 230	+
	Gerente de Cuentas Clave *	P	40 - 60	=
		M	75 - 95	=
		G	100 - 120	=
	Gerente de Excelencia Comercial	P	35 - 55	+
		M	60 - 75	=
		G	95 - 115	+
	Gerente de Desarrollo de Nuevos Negocios *	P	75 - 85	+
		M	85 - 95	+
		G	100 - 135	+

SECTOR	ÁREAS TÉCNICAS	Tamaño de empresa	Nacional	Tendencia
PHARMA	Director de Calidad Farmacéutica *	P	120 - 125	=
		M	145 - 165	=
		G	185 - 205	=
	Director / Gerente Médico *	P	55 - 75	+
		M	85 - 115	+
		G	145 - 220	+
	Director / Gerente de Asuntos Regulatorios	P	45 - 75	=
		M	90 - 120	=
		G	125 - 180	=
	Enlace Médico Científico *	P	45 - 75	+
		M	65 - 75	=
		G	75 - 100	+

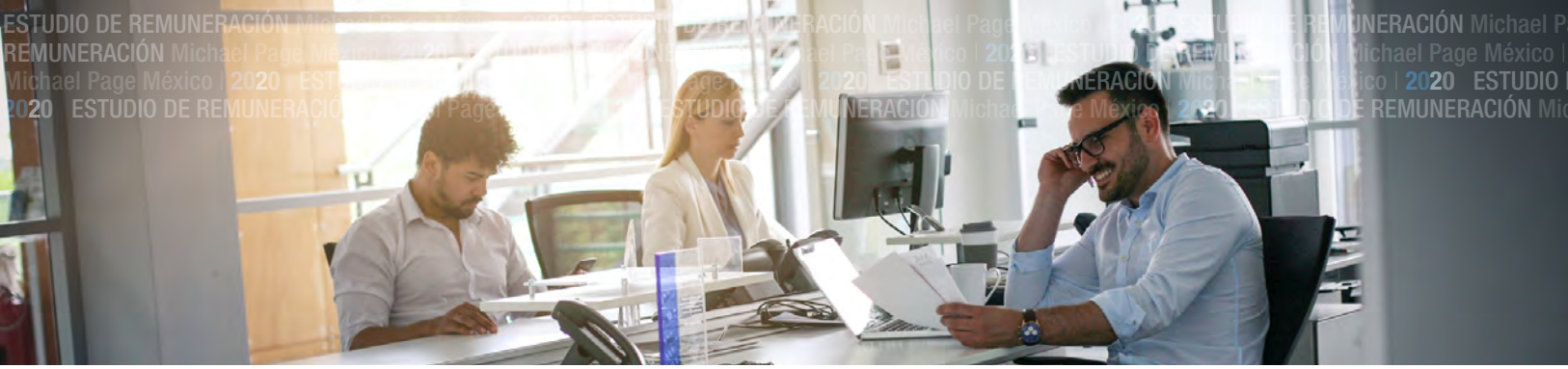
(N/A-) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (#) Puestos nuevos en el mercado.

HEALTHCARE & LIFE SCIENCES

SECTOR	MARKETING Y VENTAS	Tamaño de empresa	Nacional	Tendencia
MEDICAL SERVICES	Gerente de Ventas	P	45 - 75	+
		M	75 - 110	+
		G	100 - 135	+
	Gerente de Ventas Clínicas	P	45 - 75	+
		M	75 - 90	+
		G	100 - 110	+
	Gerente / Director de Marketing *	P	60 - 85	+
		M	90 - 115	+
		G	115 - 175	+
	Gerente de Unidad de Negocio *	P	85 - 135	+
		M	100 - 125	+
		G	140 - 170	+
	Director Comercial	P	85 - 110	=
		M	125 - 160	+
		G	170 - 250	+
	Gerente de Acceso	P	70 - 85	+
		M	90 - 115	+
		G	125 - 185	+
	Gerente de Cuentas Clave	P	65 - 80	+
		M	80 - 90	+
		G	105 - 130	+

SECTOR	ÁREAS TÉCNICAS	Tamaño de empresa	Nacional	Tendencia
MEDICAL SERVICES	Director / Gerente de Servicio Técnico	P	50 - 75	=
		M	80 - 120	+
		G	120 - 140	=
	Director / Gerente de Asuntos Regulatorios	P	55 - 85	=
		M	90 - 125	=
		G	150 - 195	+

(N/A-) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (#) Puestos nuevos en el mercado.



INFORMATION TECHNOLOGY

Igual que en el resto del país, en el Norte y Occidente, el sector de Tecnologías de la Información ha experimentado un crecimiento exponencial y es uno de los sectores con más movimiento en el mercado debido a que está evolucionando de ser un área de servicio a formar parte de la estructura estratégica de las empresas.

Las compañías están teniendo mayor interés en invertir en Ciencia de Datos, buscando mejorar el uso de la información para generar estrategias de negocio y nuevos productos. Por otro lado, el sector de Transformación Digital está creciendo gracias al apoyo que brinda como business partner interno para que otras áreas de la empresa logren sus objetivos con la ayuda de la tecnología.

El mercado de IT sigue en expansión, con cada vez más Startups y empresas trayendo su HUB de Tecnología a México, con una alta demanda de perfiles que combinen habilidades técnicas con buenas competencias de colaboración, lo que provoca un mercado dinámico y de alta complejidad para la atracción de talento especializado.

LAS POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- CTO para Startups y Fintech
- Directores de Ciberseguridad
- Directores de Transformación Digital
- Líderes Técnicos con mucho conocimiento en desarrollo
- En la región Norte del país las posiciones más buscadas son las relacionadas con Big Data

INCREMENTOS SALARIALES

- En todo el país, la parte salarial está teniendo un crecimiento acelerado por la alta demanda y los perfiles especializados que ahora las compañías están buscando.

COMPETENCIAS Y/O HABILIDADES TÉCNICAS

- Visión de negocios, creación de estrategias y buena interacción con las áreas de negocios.
- Dentro de la parte técnica, se buscan perfiles con alta experiencia y entendimiento del negocio.

RETOS

- Potencializar el engagement
- Retener al talento en las compañías
- Saber balancear las prestaciones emocionales, monetarias e intangibles

INFORMATION TECHNOLOGY

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Bajío	Tendencia	Norte	Tendencia	Occidente	Tendencia
MERCADO EN GENERAL	Director de Sistemas / CIO	P	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	140 - 230	+	130 - 220	+	160 - 250	+	130 - 190	+
		G	160 - 300	+	160 - 300	+	250 - 380	+	200 - 290	+
	Chief Technology Officer / CTO *	P	90 - 150	+	70 - 100	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	130 - 170	=	80 - 130	N/A	150 - 200	+	130 - 165	+
		G	160 - 220	+	100 - 180	N/A	200 - 270	+	170 - 200	+
	Chief Digital Officer / CDO	P	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	120 - 190	N/A	N/A	N/A	190 - 210	+	N/A	N/A
		G	150 - 250	N/A	N/A	N/A	260 - 300	+	200 - 250	N/A
	IT Manager / Gerente de Sistemas	P	60 - 80	+	60 - 80	+	70 - 85	+	55 - 70	+
		M	80 - 110	+	80 - 110	+	85 - 130	+	75 - 90	+
		G	100 - 130	+	100 - 130	+	125 - 150	+	90 - 110	+
	IT Business Partner	P	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	90 - 110	=	N/A	N/A	100 - 150	+	80 - 100	+
		G	110 - 120	+	100 - 130	=	140 - 170	+	100 - 130	+
	Arquitecto Empresarial *	P	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	90 - 105	+	N/A	N/A	95 - 120	+	80 - 90	+
		G	100 - 140	+	100 - 130	+	130 - 150	+	100 - 120	+
	Gerente de Desarrollo de E-commerce *	P	70 - 90	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	90 - 110	+	N/A	N/A	100 - 130	+	80 - 100	+
		G	105 - 130	+	80 - 95	+	120 - 140	+	95 - 120	+
	Gerente de Business Intelligence #	P	N/A	N/A	N/A	N/A	60 - 75	+	50 - 60	+
		M	80 - 100	+	70 - 85	=	80 - 95	+	60 - 80	+
		G	95 - 120	+	90 - 120	+	100 - 135	+	80 - 100	+
	Data Scientist / Arquitecto de Datos * #	P	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	80 - 100	+	N/A	N/A	80 - 100	+	70 - 85	+
		G	90 - 140	+	90 - 140	+	110 - 150	+	95 - 120	+
	Gerente de Aplicaciones *	P	65 - 75	=	60 - 70	=	60 - 80	+	55 - 65	+
		M	75 - 85	=	70 - 85	+	75 - 90	+	65 - 80	+
		G	85 - 120	+	80 - 100	+	95 - 120	+	90 - 110	+
	Gerente de Infraestructura	P	60 - 70	+	55 - 65	+	60 - 75	+	55 - 75	+
		M	70 - 80	+	65 - 70	+	75 - 90	+	70 - 85	+
		G	80 - 100	+	75 - 90	+	95 - 120	+	90 - 100	+

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (#) Puestos nuevos en el mercado.

INFORMATION TECHNOLOGY

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Bajío	Tendencia	Norte	Tendencia	Occidente	Tendencia
MERCADO EN GENERAL	Gerente de Producción y/o Mantenimiento de Sistemas	P	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	60 - 90	+	60 - 80	N/A	75 - 90	+	70 - 90	+
		G	90 - 130	+	90 - 120	+	95 - 120	+	90 - 100	+
	Gerente de Auditoría de Sistemas	P	60 - 70	=	N/A	N/A	65 - 75	+	60 - 70	+
		M	70 - 80	+	60 - 70	+	75 - 85	+	70 - 80	+
		G	80 - 90	+	70 - 80	+	95 - 110	+	90 - 100	+
	Gerente de Seguridad de Sistemas	P	65 - 75	+	N/A	N/A	70 - 80	+	60 - 80	+
		M	75 - 85	+	65 - 75	+	90 - 100	+	75 - 90	+
		G	85 - 110	+	70 - 80	+	100 - 120	+	95 - 110	+
	Gerente de Proyectos	P	65 - 70	=	N/A	N/A	60 - 70	+	55 - 65	+
		M	70 - 80	=	N/A	N/A	75 - 95	+	65 - 80	+
		G	80 - 100	+	80 - 100	+	94 - 104	+	80 - 95	+
	Service Delivery Manager	P	60 - 70	=	N/A	N/A	75 - 85	+	70 - 80	+
		M	70 - 90	+	70 - 80	+	85 - 90	=	80 - 90	+
		G	90 - 130	+	90 - 120	+	115 - 120	+	90 - 110	+
	SAP Manager	P	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	85 - 100	=	85 - 100	=	88 - 104	+	85 - 95	+
		G	100 - 140	+	100 - 130	+	115 - 145	+	95 - 110	+
	Gerente de Pre-venta	P	60 - 70	=	60 - 70	=	80 - 90	+	70 - 80	+
		M	70 - 90	+	70 - 90	+	90 - 100	+	80 - 95	+
		G	90 - 110	+	90 - 100	+	100 - 110	+	95 - 110	+
	Gerente de Aplicaciones Móviles	P	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	80 - 90	+	N/A	N/A	90 - 100	+	100 - 110	+
		G	90 - 120	+	N/A	N/A	105 - 125	+	105 - 120	+

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (#) Puestos nuevos en el mercado.

ENGINEERING & MANUFACTURING

A lo largo del año pasado, incluso con inversión extranjera, se vio una desaceleración en los mercados manufactureros automotriz y aeronáutico debido a las reformas en el tratado de libre comercio o T-Mec y a los cambios políticos. Para afrontar los nuevos desafíos, las compañías manufactureras siguen invirtiendo en tecnologías y maquinarias industriales para ampliar y modernizar sus plantas de producción.

México cuenta con una alta participación en el mercado de Ingeniería y Manufactura, siendo los más importantes, el mercado automotriz, alimentos y bebidas, y electrónico en general.

Estas empresas hoy en día se encuentran en una presión constante de generar productos de alta calidad y de rápida entrega al mercado. Las organizaciones buscan ser más competitivas y generar dividendos, para esto, siempre están en busca de productividad y eficiencia.

La industria de manera general se ha estabilizado gracias a que compañías internacionales están viendo potencial en México, no solo en la fabricación manufacturera, sino en cuanto a generación de talento capacitado en I+D, para consolidar sus operaciones en el país.

LAS POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- **En el Centro y Sur de México, las posiciones que más se buscan son:** Gerencias de Calidad, Gerencias de Producción y Gerencias de Planta / Operaciones.
- **El Norte del país se han visto en la necesidad de posiciones como:** Director I+D y Directores de Operaciones con una visión más estrategia e integral del negocio.

INCREMENTOS SALARIALES

- En México, el mercado ofrece un **aumento de entre 15% y 20%** en el paquete de remuneración anual al momento de cambiarse de una compañía a otra.
- En la mayoría de las posiciones en la industria **aumentó en un 4.6 %** aproximadamente.

COMPETENCIAS Y/O HABILIDADES TÉCNICAS

Se buscan perfiles con una visión estratégica, hands-on, proactivos y con soft skills que les permitan liderar y desarrollar equipos de alto rendimiento.

RETO

El reto principal de este sector es la retención del talento a través de un plan de carrera bien estructurado acompañado de un paquete de prestaciones y salario competitivo.

ENGINEERING & MANUFACTURING

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Bajío	Tendencia	Norte	Tendencia	Occidente	Tendencia	Noroeste	Tendencia
MERCADO EN GENERAL	Director / Gerente de Planta *	P	80 - 100	=	80 - 110	+	80 - 105	+	70 - 95	+	90 - 110	N/A
		M	100 - 180	=	100 - 180	=	140 - 180	=	100 - 160	+	160 - 200	N/A
		G	130 - 280	+	150 - 300	+	160 - 250	+	145 - 225	+	180 - 280	N/A
	Gerente de Operaciones / Gerente de Unidad de Negocio	P	70 - 80	=	70 - 85	+	60 - 70	+	55 - 67	+	70 - 80	N/A
		M	70 - 90	=	80 - 110	+	80 - 100	+	75 - 97	+	90 - 120	N/A
		G	90 - 120	=	100 - 130	+	100 - 130	+	85 - 120	+	125 - 170	N/A
	Gerente de Producción	P	50 - 70	=	50 - 70	=	55 - 70	+	50 - 66	+	60 - 80	N/A
		M	60 - 90	=	60 - 90	=	65 - 95	+	60 - 90	+	75 - 105	N/A
		G	80 - 120	+	80 - 120	+	80 - 105	+	73 - 94	+	80 - 120	N/A
	Gerente de Ingeniería	P	60 - 90	+	65 - 90	+	60 - 75	=	55 - 75	+	70 - 80	N/A
		M	70 - 100	=	70 - 100	=	75 - 95	=	68 - 88	+	90 - 115	N/A
		G	90 - 120	=	90 - 130	=	85 - 130	=	80 - 120	=	110 - 150	N/A
	Gerente de Calidad *	P	50 - 80	+	55 - 80	+	45 - 70	=	42 - 65	=	50 - 75	N/A
		M	70 - 90	=	70 - 100	=	65 - 90	+	55 - 87	+	70 - 100	N/A
		G	90 - 130	+	90 - 130	+	80 - 125	+	75 - 120	+	90 - 130	N/A
	Gerente de Proyectos / Gerente de Programas	P	50 - 75	=	50 - 80	+	45 - 70	=	45 - 70	=	50 - 80	N/A
		M	60 - 85	=	60 - 90	=	60 - 80	=	60 - 80	=	80 - 95	N/A
		G	70 - 110	=	80 - 120	=	75 - 125	+	70 - 115	+	100 - 140	N/A
	Gerente de Investigación & Desarrollo / Gerente de Diseño	P	50 - 75	=	50 - 70	=	55 - 65	=	55 - 65	+	65 - 80	N/A
		M	65 - 90	=	60 - 90	+	70 - 85	+	60 - 80	+	90 - 105	N/A
		G	80 - 130	=	80 - 130	+	95 - 130	+	85 - 115	+	105 - 145	N/A
	Gerente de Mejora Continua	P	50 - 60	=	55 - 65	=	45 - 60	+	40 - 60	=	50 - 70	N/A
		M	60 - 90	=	65 - 90	=	60 - 80	=	55 - 75	=	75 - 95	N/A
		G	80 - 120	=	80 - 120	=	80 - 100	=	75 - 95	+	105 - 145	N/A
	Gerente de Mantenimiento	P	50 - 65	=	50 - 70	=	45 - 65	+	42 - 60	+	50 - 70	N/A
		M	60 - 85	+	60 - 90	+	65 - 85	+	58 - 78	+	70 - 95	N/A
		G	80 - 120	+	80 - 130	+	75 - 100	+	70 - 95	+	80 - 110	N/A
	Gerente de HSE *	P	50 - 65	=	50 - 65	=	45 - 55	+	42 - 52	+	50 - 65	N/A
		M	60 - 75	=	60 - 80	+	60 - 70	+	52 - 70	+	70 - 80	N/A
		G	80 - 110	=	80 - 110	=	85 - 110	+	75 - 103	+	90 - 130	N/A

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (*) Puestos nuevos en el mercado.

SUPPLY CHAIN & PROCUREMENT

El área de Cadena de Suministro y Compras ha vivido una alta demanda a lo largo del año, por parte de empresas nacionales como transnacionales, de perfiles con mayor especialización, competencias de liderazgo y de negocio.

Una de las tendencias más fuertes en el primer semestre del año, fue la solicitud de perfiles robustos para el **área de compras**. Hemos visto evolucionar esta área hacia una figura de mayor importancia debido al alto impacto económico que representa dentro de las organizaciones.

De forma que se busca personal mucho más estratégico, pero con una estructura plana dentro de sus responsabilidades con competencias de liderazgo y negociación sólidas.

Por otro lado, el área de Cadena de Suministro ha experimentado cambios en la automatización y digitalización de sus procesos, creando perfiles de talento híbrido, que se relaciona con distintas áreas del negocio para implementar estrategias que den valor agregado en la cadena de suministro. Los sectores con mayor demanda de perfiles con un nivel de especialización alta fueron los de Retail, Automotriz, Consumo y Farmacéutico.

LAS POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Supply Chain Manager
- Materials Manager
- Transport Manager
- Supply / Demand Planning Manager
- Procurement Manager
- Director / Gerente de Sourcing

INCREMENTOS SALARIALES

- En la región **Norte** se mantuvieron **estables**.
- En las regiones **Centro, Sur y Bajío** se vio un incremento del **3%**, mientras que para el **Norte** fue de un **2%**, **4%** para **Occidente**.

COMPETENCIAS Y/O HABILIDADES TÉCNICAS

- Competencias de liderazgo y especialización en los diferentes elementos dentro del área de Cadena de Suministro y Compras para mayor desarrollo del negocio
- Conocimientos y habilidades para implementar sistemas de planificación de recursos empresariales (ERPS) enfocados a cada sector, algunos ejemplos: Manhattan para Ware Housing y Ariba para compras o Fe Sourcing.
- Habilidades técnicas en Softwares más especializados según la industria.
- Sentido de urgencia y visión de negocio.

RETO

Entender los diferentes canales de distribución, así como los consumidores finales, para mejorar los procesos internos y de esa forma, poder presentarse como un área estratégica dentro de la compañía.

SUPPLY CHAIN & PROCUREMENT

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Bajío	Tendencia	Norte	Tendencia	Occidente	Tendencia	Noroeste	Tendencia
MERCADO EN GENERAL	Director de Supply Chain / Operaciones	P	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	110 - 140	=	105 - 131	+	120-160	+	115 - 160	+	150-190	N/A
		G	145 - 275	=	135 - 260	=	170 - 230	=	130 - 230	=	190 - 250	N/A
	Director de Sourcing *	P	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		G	150 - 180	=	80 - 100	=	160 - 200	=	150 - 200	=	N/A	N/A
	Director de Compras #	P	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		G	120 - 170	N/A	120 - 170	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	Gerente Supply Chain / Materiales *	P	60 - 78	+	65 - 70	+	50 - 68	+	40 - 65	+	60 - 80	N/A
		M	80 - 110	+	75 - 110	=	60 - 70	+	60 - 70	+	80 - 110	N/A
		G	110 - 165	=	110 - 165	=	95 -130	=	90 - 120	=	120 - 160	N/A
	Gerente de Logística	P	50 - 65	+	50 - 65	+	47 - 68	+	42 - 68	+	55 - 75	N/A
		M	70 - 90	+	70 - 90	=	57 - 83	+	42 - 88	+	68 - 95	N/A
		G	90 - 110	+	90 - 110	+	75 - 109	=	73 - 94	=	90 - 130	N/A
	Gerente de Transportes *	P	50 - 65	+	55 - 70	+	38 - 55	+	31 - 57	+	45 - 60	N/A
		M	70 - 85	+	75 - 95	=	47 - 80	+	42 - 78	+	60 - 90	N/A
		G	90 - 140	=	105 - 130	+	73 - 110	+	62 - 94	+	85 - 120	N/A
	Gerente de Almacén / Centro de Distribución (CEDIS)	P	50 - 60	+	50 - 70	+	45 - 55	=	30 - 55	=	55 - 70	N/A
		M	60 - 80	=	75 - 95	=	52 - 88	+	47 - 88	+	60 - 90	N/A
		G	85 - 130	=	100 - 150	=	88 - 135	+	78 - 106	+	70 - 110	N/A
	Gerente de Compras *	P	40 - 60	=	50 - 70	=	45 - 65	+	36 - 65	+	50 - 70	N/A
		M	65 - 80	+	70 - 100	+	70 - 99	+	55 - 85	+	80 - 110	N/A
		G	85 - 120	=	105 - 120	=	80 - 110	N/A	75 - 115	N/A	90 - 120	N/A
	Gerente de Sourcing *	P	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	60 - 80	N/A	60 - 80	N/A	60 - 80	N/A	50 - 70	N/A	N/A	N/A
		G	80 - 130	N/A	80 - 130	N/A	85 - 130	N/A	70 - 110	N/A	N/A	N/A
	Gerente de Planeación / S&OP / Producción *	P	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	60 - 75	+	60 - 75	+	60 - 70	+	40 - 70	+	70 - 85	N/A
		G	80 - 120	+	80 - 120	+	80 - 110	+	60 - 90	=	90 - 120	N/A
	Gerente de Comercio Exterior	P	40 - 60	=	50 - 70	=	36 - 57	+	31 - 57	+	40 - 60	N/A
		M	60 - 75	+	70 - 90	=	62 - 73	+	52 - 73	+	75 - 95	N/A
		G	80 - 105	=	100 - 130	=	88 - 120	+	78 - 120	+	95 - 135	N/A
	Gerente de Customer Service	P	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	55 - 75	=	55 - 75	N/A	60 - 85	+	47 -83	+	70 -110	N/A
		G	75 - 130	+	75 - 130	=	78 - 110	+	73 - 94	+	85 - 115	N/A

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (#) Puestos nuevos en el mercado.

ENERGY, OIL & GAS

Con el cambio de gobierno y evolución de la industria, el sector de energía, petróleo y gas ha vivido una transformación. En el desarrollo de proyectos de generación de electricidad, el sector se ha enfocado en proyectos privados con una importante apuesta en la tecnología solar. Varias plantas han nacido durante este año, creando nuevas necesidades de talento en la parte de gestión de activos y contratos, y en el lado de las operaciones y mantenimiento. Por el lado del sector petrolero, varias empresas privadas han acelerado sus esfuerzos en la parte de E&P, almacenamiento, distribución, y también del lado de la comercialización.

INCREMENTOS SALARIALES

- En general esta industria ha mostrado un **incremento aproximado de un 7%**

COMPETENCIAS Y/O HABILIDADES TÉCNICAS

- Además de la experiencia técnica de cada sector y actividad, las compañías están buscando **profesionales con la capacidad de crear relaciones con las autoridades** y con conocimiento de las entidades de gubernamentales y sus procesos, principalmente en temas de cumplimientos regulatorios.

RETO

Con el cambio de Gobierno, el sector energético vivió un momento de incertidumbre fuerte para las inversiones de nuevos proyectos en el país, sin embargo, las empresas han sabido adaptarse en cuestiones de obras públicas o privadas.

ENERGY

GENERACIÓN DE ELECTRICIDAD

En el caso del sector de generación de electricidad, las empresas se dividen en dos categorías, **convencional** y **renovables**.

Para las empresas de generación convencional, el sector ha seguido creciendo gracias a un precio de combustible cada vez más económico, resultado de las nuevas herramientas como el gasoducto del Sur de Texas, que permite transportar gas de manera más económica. El sector se ha desarrollado principalmente con la apertura de proyectos privados enfocados a la venta de energía eléctrica a clientes privados y a la CFE (Comisión Federal de Electricidad).

En la generación de energía renovable, la cancelación de la 4ta subasta a largo plazo ha impactado fuertemente a la industria disminuyendo los proyectos de construcción de fuentes de energía solares y eólicas en el país.

Sin embargo, los actores de la industria renovable mantienen su desarrollo gracias a proyectos de construcción del sector privado.

POSICIONES MÁS DEMANDADAS

El nacimiento de nuevas plantas de generación de energía renovable ha creado nuevas necesidades de perfiles dentro de la industria como Operación & Mantenimiento y Gestión de Activos y Servicios. Mientras que, en el lado de la generación convencional, las posiciones de Venta de Energía y Desarrollo de Negocio son las que tomarán mayor importancia.

OIL & GAS

U UPSTREAM

En **Upstream**, la mayoría de las empresas que obtuvieron contratos en años anteriores, han empezado sus actividades de exploración y producción ("E&P") hasta producir hidrocarburos. Para las empresas que no obtuvieron contratos, la actividad ha sido más lenta.

POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Cumplimiento Regulatorio / HSE (Health Secutity & Environment)
- Posiciones relacionadas a las Geociencias y a la Petrofísica como Ingenieros de Yacimientos e Ingenieros de Interpretación Sísmica, entre otras.
- Posiciones relacionadas a actividades de perforación como lo son los Ingenieros de Perforación, Ingenieros de Terminación de Pozos, etc.

M MIDSTREAM

En **Midstream**, los sistemas de transporte de hidrocarburos han seguido desarrollándose a la imagen del proyecto de la refinería de Dos Bocas, del gasoducto del Sur de Texas y de las terminales marítimas en el Golfo de México.

POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Gerentes de Proyectos
- Gerente de Construcción
- Posiciones relacionadas con obtención de permisos

D DOWNSTREAM

En **Downstream**, la apertura del mercado mexicano a empresas privadas nacionales y transnacionales a la venta de hidrocarburos, ha conocido el mayor crecimiento en el país. El desarrollo de la red de distribución se ha multiplicado de forma exponencial en todo el territorio.

POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Desarrollo de Negocio y de Expansión
- Category Managers, de Obra y de Mantenimiento

ENERGY, OIL & GAS

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Operaciones en tierra	Operaciones costa afuera
OIL & GAS	Director de Proyecto EPC *	P	120 - 150	N/A
		M	150 - 180	N/A
		G	180 - 230	N/A
	Ingeniero de Perforación *#	P	N/A	N/A
		M	110 - 140	120 - 150
		G	140 - 200	150 - 250
	Gerente de Operaciones y Mantenimiento - Perforación	P	80 - 95	150 - 160
		M	95 - 110	160 - 180
		G	120 - 150	180 - 220
	Gerente de Calidad	P	60 - 90	65 - 100
		M	90 - 120	100 - 135
		G	120 - 180	135 - 180
	Gerente de EHS - Upstream *	P	50 - 65	60 - 80
		M	70 - 90	80 - 120
		G	100 - 130	120 - 180
	Director de Control de Proyectos	P	N/A	N/A
		M	110 - 150	120 - 150
		G	130 - 160	120 - 160
	Director de Operaciones de Gasolineras	P	70 - 90	N/A
		M	90 - 110	N/A
		G	120 - 150	N/A
	Gerente de EHS - Downstream	P	40 - 70	N/A
		M	70 - 100	N/A
		G	100 - 140	N/A

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Territorio Nacional
ENERGÍA	Gerente de Proyectos Fotovoltáico o Eólico *	P	60 - 90
		M	90 - 130
		G	130 - 200
	Asset Management Manager *#	P	40 - 70
		M	70 - 110
		G	110 - 200
	Gerente de Proyectos Alta Tensión	P	65 - 80
		M	80 - 110
		G	110 - 160
	Gerente de Desarrollo de Proyectos Energía Renovable	P	50 - 80
		M	80 - 105
		G	105 - 160
	Gerente de Operación y Mantenimiento Energía Renovable *#	P	40 - 65
		M	65 - 100
		G	100 - 160

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (#) Puestos nuevos en el mercado.

PROPERTY & CONSTRUCTION

El primer semestre de 2019, el sector de Propiedad y Construcción se vio impactado por los movimientos políticos del país, dando como resultado una inversión tímida en el sector tanto a nivel nacional como internacional, principalmente afectando a grandes desarrollos en la Ciudad de México y en el centro del país. Esto dando como resultado una baja en ofertas laborales en dicho sector.

Sin embargo, el segundo semestre del año ha presentado algunas activaciones del mercado, mayormente en proyectos de desarrollos industriales y turísticos en zonas como Riviera Maya, Riviera Nayarit, Bajío, Mérida, entre otros.

Por otro lado, el sector continúa con la fuerte inclinación de desarrollos "inteligentes" que aunque hoy en día se encuentra en una etapa joven en México, sigue siendo una tendencia que busca de crear comunidades prácticas, sustentables y tecnológicas para la población que la habita o trabaja.

Las posiciones más demandadas en el sector siguen siendo aquellas que ayuden a mantener los planes en movimiento como las Gerencias y Direcciones de Construcción y Proyectos, sobre todo en zonas en desarrollo como la región del Norte, el Bajío y zonas turísticas.

LAS POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Direcciones de Construcción y Proyectos
- Gerencias de Construcción y Proyectos

INCREMENTOS SALARIALES

- En el sector de construcción se mantuvieron estables mientras que en el **sector de propiedad** tuvieron incrementos aproximados del **5%**.

COMPETENCIAS Y/O HABILIDADES TÉCNICAS

- **Habilidades:** Inglés avanzado, manejo de softwares como: Neodata, BIM, Project, Autocad y administración de proyectos
- **Competencias:** Personas cada vez más administrativas, con control financiero y gestión de proyectos simultáneos. Talento en búsqueda de mantener estabilidad laboral. Capacidad de tener comunicación directa y fluida

RETO

Retención de talento que permita a las compañías contar con líderes que logren guiarlas en tiempos de incertidumbre.

PROPERTY & CONSTRUCTION

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Norte	Tendencia	Occidente	Tendencia
CONSTRUCCIÓN	Director de Proyecto *	P	90 - 120	+	90 - 120	+	80 - 110	+
		M	130 - 180	+	130 - 180	+	120 - 150	+
		G	180 - 260	+	180 - 250	+	160 - 190	+
	Director de Construcción *	P	90 - 120	+	80 - 100	=	70 - 90	=
		M	120 - 170	+	120 - 170	+	90 - 130	+
		G	180 - 240	+	180 - 250	=	130 - 190	+
	Director de Operaciones	P	100 - 120	=	100 - 120	=	100 - 120	=
		M	120 - 180	+	120 - 160	=	130 - 160	=
		G	160 - 220	+	160 - 200	=	170 - 200	=
	Director de Arquitectura	P	60 - 90	=	60 - 90	=	60 - 80	=
		M	100 - 150	+	100 - 170	+	90 - 110	=
		G	160 - 250	+	180 - 250	=	120 - 160	+
	Preconstrucción	P	60 - 90	=	50 - 80	+	50 - 70	+
		M	100 - 130	=	100 - 120	+	70 - 90	+
		G	140 - 180	=	130 - 150	+	90 - 120	+
	Interiores	P	50 - 80	=	50 - 70	+	40 - 60	+
		M	80 - 110	+	80 - 100	+	60 - 80	+
		G	110 - 140	+	100 - 140	+	80 - 120	+
	Gerente de Proyecto *	P	50 - 70	+	60 - 80	+	45 - 60	=
		M	70 - 90	+	80 - 100	+	60 - 80	=
		G	100 - 130	+	110 - 150	+	90 - 110	=
	Gerente de Licitaciones / Costos	P	30 - 50	=	30 - 50	=	25 - 40	=
		M	60 - 90	=	60 - 80	=	50 - 70	=
		G	100 - 140	=	90 - 130	=	80 - 120	=
	Gerente de Construcción *	P	40 - 60	=	50 - 70	+	40 - 60	=
		M	60 - 80	=	70 - 100	=	60 - 80	=
		G	90 - 120	=	100 - 150	=	80 - 110	=
	Jefe de Taller	P	30 - 50	=	30 - 50	=	20 - 40	=
		M	50 - 70	=	50 - 70	=	40 - 60	=
		G	70 - 100	=	70 - 90	=	60 - 80	=
	Superintendente	P	30 - 50	=	30 - 50	=	25 - 40	=
		M	50 - 70	=	50 - 70	=	40 - 60	=
		G	60 - 80	=	60 - 80	=	50 - 70	=

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Norte	Tendencia	Occidente	Tendencia
PROPIEDAD	Real Estate Director	P	120 - 140	+	100 - 120	=	70 - 90	+
		M	140 - 180	+	120 - 160	=	90 - 150	=
		G	200 - 300	N/A	200 - 300	+	150 - 240	=
	Property Manager	P	50 - 70	+	50 - 80	+	40 - 60	=
		M	70 - 90	+	80 - 100	=	60 - 90	=
		G	100 - 140	+	110 - 150	=	90 - 130	=
	Seguridad Patrimonial	P	50 - 80	+	60 - 90	+	50 - 70	+
		M	80 - 100	+	90 - 110	+	80 - 100	+
		G	110 - 150	+	110 - 150	+	100 - 130	+
	Facilities Manager	P	50 - 70	=	50 - 70	+	40 - 60	+
		M	80 - 100	=	80 - 100	+	70 - 90	+
		G	100 - 130	=	100 - 130	=	90 - 120	=

(-) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (*) Puestos nuevos en el mercado.

CENTRAL AMERICA

Las expectativas de contratación para cargos de Gerencia Media y Alta en la región continúan en aumento, especialmente en los sectores Financiero, Consumo Masivo, Retail, Dispositivos Médicos e Industria Farmacéutica. Se mantiene una expectativa de reactivación en la contratación de cargos comerciales y de ingeniería para el sector de Construcción y Telecomunicaciones en países como Panamá, Costa Rica y en los sectores de Manufactura y Consumo Masivo en Guatemala.

Se estima una alta demanda de posiciones de Mercadeo y Marketing Digital, debido a la tendencia de aumento de las compras en línea, lo cual repercute directamente en la necesidad de posiciones de Desarrollo e Infraestructura en Tecnología, así como en la Cadena de Logística, además de E-commerce.

Por otra parte, la ampliación del aeropuerto Internacional de Tocumen en Panamá, continúa fortaleciendo el sentido de conectividad que destaca al país con un impacto positivo para la infraestructura, nuevos espacios comerciales, soluciones en el sector de la construcción, tecnología, telecomunicaciones, finanzas, servicios y transporte entre otros, que benefician a la región.

Las posiciones de RRHH este año están teniendo especial impacto en la modificación de las estructuras organizacionales. Se robustecen posiciones de compensación y beneficios a nivel regional, talent acquisition centralizado, incluyendo algunos casos de responsabilidad a nivel Latam y nivelación de rangos salariales a nivel de Dirección.

LAS POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Gerencia y Dirección Comercial en Consumo, Industria Farmacéutica y Retail
- Gerencia de Operaciones y Calidad para Medical Devices
- Gerencia de Riesgos, Crédito y Planeación Financiera para Banca
- Gerencia Comercial enfocada en desarrollo de relaciones con distribuidores a nivel regional para B2B y B2C

INCREMENTOS SALARIALES

- En toda la **región** se nota un incremento promedio de un **5%**, teniendo este mismo aumento en **Panamá** y **Guatemala**, mientras que en **Costa Rica** es del **4%**.

COMPETENCIAS Y/O HABILIDADES TÉCNICAS

Desarrollo de negocios, visión estratégica, orientación al resultado y liderazgo en ambientes donde las iniciativas de diversidad y manejo de ésta continúan siendo una constante.

RETO

El reto principal es la movilidad del talento entre los países, seguido por las marcadas diferencias de costos en aspectos como la canasta de consumo básica, educación, renta y conocimientos de la región. Lo anterior se traduce en variaciones en las oportunidades de selección, desafíos para la retención del talento y una creciente necesidad de acelerar el ritmo en las decisiones concernientes a las contrataciones, entendiendo que la disponibilidad del talento y los tiempos de cierre de los procesos son, a diferencia de hace un par de años, los aspectos más sensibles para la identificación y adquisición del talento.

CENTRAL AMERICA

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Costa Rica	Panamá	Guatemala	Regional
MERCADO EN GENERAL	Director General *	P	6 - 8	6.5 - 8.5	6 - 7.2	8.2 - 9
		M	8 - 9.5	8.5 - 10	7 - 9	10 - 15
		G	13 - 18	15 - 20	10 - 15	17 - 25
	Gerente General	P	5.8 - 7.5	6 - 7.5	5 - 6.3	7.5 - 8.7
		M	7.5 - 9	7.5 - 8.7	6.5 - 8.5	9 - 14.5
		G	9 - 14	10 - 16	9 - 13	15 - 22

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Costa Rica	Panamá	Guatemala	Regional
CADENA SUMINISTRO Y COMPRAS	Director de Operaciones	P	4.5 - 5.5	5.5 - 6.8	4 - 4.7	4.9 - 5.5
		M	5.5 - 7	6.7 - 7.7	4.6 - 5.3	6.2 - 7.5
		G	7.2 - 8.9	7.6 - 9.7	5.5 - 6.4	8.3 - 14.2
	Gerente de Cadena de Suministro	P	4.2 - 4.8	4.3 - 4.9	3.8 - 4.1	4 - 5
		M	4.5 - 5	4.5 - 5.4	4 - 4.5	5 - 6.5
		G	5.3 - 6.2	5.5 - 6.4	4.5 - 5.6	6.7 - 8.5

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Costa Rica	Panamá	Guatemala	Regional
FINANZAS E IMPUESTOS	Director Financiero *	P	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	7.3 - 8.7	7.7 - 8.7	7.1 - 7.9	8.1 - 9.6
		G	8.3 - 12	8.3 - 12.5	7.9 - 10.6	9.4 - 15.5
	Gerente Financiero	P	3.7 - 4.6	4.2 - 5.2	3.8 - 4.5	4.3 - 5.5
		M	4.5 - 6	5.2 - 6.7	4.2 - 5.8	6 - 7.7
		G	6.6 - 8	6.8 - 8.2	6 - 7.7	8 - 8.8
	Gerente de Planificación Financiera *	P	3 - 3.4	3.2 - 3.8	2.9 - 3.3	N/A - N/A
		M	4.2 - 5	4.5 - 5.3	4.1 - 4.7	5.3 - 6.5
		G	5.2 - 6.3	6.2 - 7.4	5.2 - 6.4	6.7 - 8.5
	Gerente de Auditoría Interna	P	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	3.2 - 4.6	3.5 - 5	3 - 3.7	5.2 - 6.4
		G	5 - 6.3	4.7 - 6.7	4.1 - 5.9	6.5 - 7.8
	Gerente de Contabilidad	P	3 - 3.4	3 - 3.4	2.7 - 3.1	4.5 - 5.2
		M	3.6 - 4.3	3.6 - 4.8	3.6 - 4.2	5.3 - 6.5
		G	4.2 - 5.5	4.5 - 5.9	4.1 - 5	6.8 - 8.5

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Costa Rica	Panamá	Guatemala	Regional
RECURSOS HUMANOS	Director de Recursos Humanos	P	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	4.5 - 5.7	4.5 - 5.8	4.1 - 5	6.2 - 7.5
		G	6.3 - 8.1	6.8 - 8.7	5.1 - 6.7	9.5 - 16
	Gerente de Recursos Humanos	P	2.9 - 3.4	3 - 3.8	2.3 - 2.8	4 - 4.9
		M	3.9 - 4.7	4 - 4.8	3.7 - 4.8	5 - 6.2
		G	5.1 - 6.2	5.2 - 6.8	4.3 - 5.2	6.7 - 9.3
	Gerente de Compensaciones y Beneficios	P	3 - 3.6	2.7 - 3.4	2.6 - 3.1	3.5 - 4.9
		M	3.6	N/A	N/A	5.2 - 6.7
		G	4.5	6 - 7.5	N/A	7.3 - 10.5
	Socio de Recursos Humanos	P	2.6 - 3	2.8 - 3.3	2.7 - 3	3.2 - 3.5
		M	3.2 - 3.7	3.2 - 4	2.8 - 3.4	4 - 5.4
		G	4 - 5.1	4 - 5.3	3.5 - 4.7	5.1 - 6.1

Cifras expresadas en miles de dólares americanos. (N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (º) Puestos nuevos en el mercado.

CENTRAL AMERICA

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Costa Rica	Panamá	Guatemala	Regional
TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	Director de Tecnología	P	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	4.4 - 5.3	5.1 - 6.3	3.7 - 4.4	5.8 - 7.8
		G	5.4 - 6.5	6.7 - 8.7	5.6 - 8	8.2 - 12.4
	Gerente de Tecnología	P	3.7 - 4.2	3.9 - 4.5	3.5 - 4.3	4.2 - 5.1
		M	4 - 4.6	4.5 - 5.8	4.2 - 5.4	5.3 - 7
		G	4.8 - 6	6 - 7.7	4.6 - 5.9	7.2 - 8

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Costa Rica	Panamá	Guatemala	Regional
SALES	Director de Ventas *	P	4.6 - 5.9	4.9 - 5.9	3.9 - 4.6	5.8 - 6.7
		M	5.8 - 6.9	6.2 - 7.2	4.4 - 5.7	7 - 8.7
		G	7.8 - 9.4	8 - 9.8	5.7 - 6.8	9.1 - 14.8
	Gerente de Ventas *	P	4.3 - 5.3	4.3 - 5.3	3.5 - 4.6	4.8 - 5.8
		M	5.2 - 5.7	5.2 - 6	4.3 - 5.4	6.3 - 7.3
		G	6.1 - 7.5	6.2 - 7.8	5.5 - 6.2	7.8 - 9
	Gerente de Cuentas Clave	P	3.9 - 5	4 - 5	3.2 - 3.9	4.5 - 5.4
		M	5 - 5.9	5 - 5.9	4 - 4.5	5.6 - 6.4
		G	5.8 - 6.4	5.8 - 6.3	4.5 - 5.3	6.6 - 7.8

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Costa Rica	Panamá	Guatemala	Regional
MARKETING	Gerente de Mercadeo	P	4.5 - 5.4	4.5 - 5.6	3.5 - 4.2	5.6 - 6.7
		M	4.7 - 5.8	4.8 - 6	3.7 - 4.7	6.8 - 7.8
		G	6.2 - 7.4	6.4 - 7.9	5.2 - 6.2	8 - 12.6
	Gerente de Categoría	P	3.9 - 4.3	3.9 - 4.6	3.3 - 3.8	4 - 5.3
		M	4.3 - 5	4.3 - 5.2	3.4 - 4.5	5.4 - 6.5
		G	4.9 - 5.7	4.9 - 6.2	3.8 - 4.7	6.5 - 7.5
	Gerente de Marca	P	3.4 - 4	3.8 - 4.2	2.8 - 3.5	3.8 - 4.7
		M	3.7 - 4.3	3.9 - 4.5	3.3 - 3.9	4.6 - 5.3
		G	4.4 - 5.6	4.5 - 5.6	3.8 - 4.3	5.3 - 6.8
	Gerente de Producto	P	2.6 - 3.1	2.7 - 3.2	2.3 - 2.7	3.7 - 5.6
		M	3 - 3.5	3 - 3.6	2.6 - 3.3	4.2 - 6
		G	3.7 - 4.8	4 - 5.5	3.6 - 4.8	6.1 - 6.8

Cifras expresadas en miles de dólares americanos. (N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (#) Puestos nuevos en el mercado.

Page Personnel

Page Personnel

POSICIONES JUNIOR A GERENCIAS MEDIAS

México

METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

Nuestro **Estudio de Remuneración 2020** 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 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. No incluyen remuneración variable u otros beneficios.

Nomenclatura	
N/A	No aplica o no contamos con los datos suficientes para establecer un rango de sueldo y/o tendencia.
*	Puestos detectados como de alta demanda
#	Puestos nuevos en el mercado
+	Aumento en el sueldo
=	Estabilidad en el sueldo

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

LOCALIZACIÓN POR REGIÓN

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

Centro / Sur	Bajío
• Campeche	• Aguascalientes
• Chiapas	• Guanajuato
• Cd de México	• Querétaro
• Edo de México	• San Luis Potosí
• Guerrero	• Zacatecas
• Hidalgo	
• Morelos	
• Oaxaca	
• Puebla	
• Quintana Roo	
• Tabasco	
• Tlaxcala	
• Veracruz	
• Yucatán	

COMPARATIVO DE BENEFICIOS

La estrategia de compensación de una organización abarca mucho más que el aspecto monetario. Al momento de elaborar un programa de remuneración total las compañías evalúan factores como las características de la fuerza laboral en todos los diferentes niveles de la organización en términos de educación, experiencia y el conjunto de habilidades interpersonales y liderazgo, así como la demografía de los empleados.

Actualmente el componente del salario emocional dentro de la estructura del programa de compensación integral cobra mayor fuerza al incorporar conceptos como flex-work, trabajo en casa o más días de vacaciones. Los beneficios de contar con una estrategia bien definida en este rubro son claros, ya que afectan positivamente la retención del talento y su compromiso con la empresa, lo cual permitirá alcanzar los objetivos del negocio.

En el presente estudio mostramos un comparativo general de beneficios para Gerencias Medias y Posiciones Junior que puede ser de utilidad para que nuestros clientes realicen un comparativo con las prácticas del mercado.

Centro Sur / Norte	Gerencia Media	Posiciones Junior
Bonos e Incentivos*	20%	×
Automóvil	$280,000	×
Vales de Gasolina	✓ tope de ley	×
Vales de Despensa	✓ tope de ley	✓ tope de ley
SGM Mayores	✓	✓
SGM Menores	✓	×
Seguro de Vida	✓	✓
Fondo de Pensión	×	×
Fondo de Ahorro	✓ tope de ley	✓ tope de ley
Días de Vacaciones	6 / 10 / 15 / 20	6 / 10 / 15
Prima Vacacional	25% - 100%	25%
Días de Aguinaldo	30	30 / 15
Pago de Maestrías / Diplomados	×	×
Días libres por maternidad	✓ tope de ley / + 1mes	✓ tope de ley
Días libres por paternidad	✓ tope de ley / 15 días	✓ tope de ley

*Sueldo porcentaje

PagePersonnel

DIVISIONES EN MÉXICO

FINANCE & TAX	103
SALES & MARKETING	107
INFORMATION TECHNOLOGY	114
ENGINEERING & MANUFACTURING	118
SUPPLY CHAIN & PROCUREMENT	125
HUMAN RESOURCES	127
ASSISTANTS	129
HEALTHCARE & LIFE SCIENCES	131
BANKING & FINANCIAL SERVICES	133
RETAIL	138

FINANCE & TAX

La división de Finanzas se ha mantenido estable de manera general.

Los sectores con más movimiento de posiciones financieras son: Manufactura, Farmacéutico, Consumo y Empresas de Servicios.

Empresas de estos sectores tuvieron la tendencia de reclutar candidatos de Contabilidad y Análisis Financiero, así como de funciones enfocadas a tesorería y control interno.

La inversión extranjera y la globalización de las compañías multinacionales en estos sectores, ha incrementado la demanda de nuevas estructuras de finanzas y expansiones de las áreas operativas contables, dando pie a la creación de los Centros de Servicios Compartidos (CSC). Estos centros financieros tienen el objetivo de dar servicio a un país o región en aspectos contables y de transacciones financieras. Por lo tanto, los Contadores o Financieros que se integran a los CSC deben de contar con inglés avanzado.

LAS POSICIONES MÁS DEMANDADAS

Las posiciones más demandadas pertenecen a las áreas de:

- Contabilidad
- Impuestos
- Planeación Financiera

INCREMENTOS SALARIALES

- Las posiciones con **inglés avanzado** muestran sueldos mayores en un **25 a 30%** a perfiles que no hablan inglés.
- Gran parte de las posiciones de este sector muestran incrementos salariales en un **5 a 10%** con respecto al año anterior.

COMPETENCIAS Y/O HABILIDADES TÉCNICAS

- Inglés avanzado
- Perfiles contables integrales que conozcan de distintas áreas

RETOS

- La demanda del nivel avanzado de inglés está por encima de la oferta de candidatos disponibles en el mercado. La tendencia inclina a que **80%** de las posiciones solicitadas **requieren inglés avanzado – fluido**, y eso limita la oferta de los candidatos.
- La segmentación de la contabilidad en empresas multinacionales, da pie a que los contadores de estas compañías estén más limitados a conocer y desarrollar habilidades de todo el ciclo contable, enfocándose solamente en algún área como: Cuentas por Pagar, Impuestos, Cobranza o Tesorería. Esto representa un reto para encontrar perfiles más integrales.

FINANCE & TAX

SECTOR	POSICIONES CONTABLES / OPERATIVAS	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Bajío	Tendencia
MERCADO EN GENERAL	Gerente de Auditoría con inglés avanzado #	P	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	50 - 60	N/A	50 - 60	N/A
		G	65 - 75	N/A	65 - 75	N/A
	Gerente de Contabilidad con inglés avanzado *#	P	45 - 50	N/A	45 - 50	N/A
		M	50 - 60	N/A	50 - 60	N/A
		G	60 - 70	N/A	60 - 70	=
	Gerente de Auditoría	P	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	45 - 55	=	43 - 53	+
		G	60 - 70	=	55 - 65	+
	Gerente de Contabilidad *	P	33 - 38	=	30 - 34	=
		M	48 - 57	=	40 - 55	=
		G	58 - 69	=	55 - 65	=
	Gerente de Cuentas por Pagar	P	32 - 37	+	30 - 32	+
		M	35 - 40	=	35 - 48	+
		G	55 - 65	+	48 - 58	+
	Gerente de Tesorería	P	30 - 35	=	28 - 32	+
		M	40 - 45	+	38 - 43	+
		G	50 - 65	=	48 - 63	+
	Líder / Supervisor / Jefe Contable	P	25 - 28	+	22 - 26	+
		M	28 - 35	+	28 - 33	+
		G	38 - 45	+	30 - 40	=
	Contador Senior / Supervisor / Jefe Contable con inglés avanzado *#	P	30 - 35	N/A	30 - 35	N/A
		M	35 - 45	N/A	35 - 45	N/A
		G	35 - 50	N/A	35 - 50	N/A
	Líder / Supervisor / Jefe de Auditoría con inglés avanzado #	P	25 - 30	N/A	25 - 30	N/A
		M	30 - 35	N/A	30 - 35	N/A
		G	35 - 40	N/A	35 - 40	N/A
	Líder / Supervisor / Jefe de Auditoría	P	20 - 25	=	18 - 23	+
		M	25 - 32	+	23 - 30	+
		G	35 - 45	=	38 - 45	=
	Líder / Supervisor / Jefe de Cuentas por Pagar	P	21 - 27	+	20 - 25	+
		M	27 - 32	+	25 - 29	+
		G	35 - 40	+	28 - 40	+
	Analista Contable con inglés avanzado *#	P	28 - 30	N/A	28 - 30	N/A
		M	30 - 35	N/A	30 - 35	N/A
		G	35 - 40	N/A	35 - 40	N/A
	Analista de Tesorería	P	20 - 25	+	18 - 23	+
		M	25 - 32	=	23 - 30	=
		G	35 - 40	=	32 - 38	+

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (#) Puestos nuevos en el mercado.

FINANCE & TAX

SECTOR	POSICIONES CONTABLES / OPERATIVAS	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Bajío	Tendencia
MERCADO EN GENERAL	Líder / Supervisor / Jefe de Cuentas por Cobrar	P	25 - 28	=	20 - 26	+
		M	26 - 32	=	23 - 29	+
		G	31 - 40	=	33 - 38	+
	Analista de Auditoría con inglés avanzado #	P	24 - 30	N/A	24 - 30	N/A
		M	28 - 32	N/A	28 - 32	N/A
		G	30 - 35	N/A	30 - 35	N/A
	Analista de Auditoría	P	20 - 25	=	20 - 22	=
		M	28 - 30	=	25 - 28	=
		G	30 - 34	=	28 - 32	=
	Analista Contable	P	20 - 27	+	18 - 23	+
		M	24 - 29	+	20 - 25	=
		G	26 - 32	+	25 - 30	+
	Analista de Cuentas por Pagar	P	17 - 21	+	15 - 18	+
		M	22 - 27	+	20 - 27	+
		G	25 - 35	=	25 - 35	+
	Analista de Cuentas por Cobrar	P	19 - 23	=	18 - 21	=
		M	21 - 25	=	20 - 25	=
		G	25 - 32	=	25 - 30	+

SECTOR	POSICIONES FINANCIERAS / NEGOCIO	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Bajío	Tendencia
MERCADO EN GENERAL	Gerente Senior de Planeación / Análisis Financiero	P	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	45 - 55	=	40 - 50	+
		G	65 - 75	+	55 - 65	+
	Gerente de Costos	P	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	45 - 60	+	45 - 55	+
		G	60 - 70	+	55 - 65	+
	Gerente /Jefe de Relación con Inversionistas #	P	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	50 - 65	+	50 - 60	+
		G	55 - 70	+	N/A	N/A
	Gerente de Planeación / Análisis Financiero	P	40 - 45	+	35 - 40	+
		M	50 - 55	+	45 - 50	+
		G	55 - 65	=	55 - 60	=
	Contralor de Negocio	P	35 - 43	+	33 - 42	+
		M	38 - 52	+	38 - 48	+
		G	55 - 65	+	50 - 60	+
	Contralor	P	35 - 40	+	33 - 40	+
		M	37 - 48	+	35 - 42	+
		G	55 - 65	+	50 - 60	+

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (#) Puestos nuevos en el mercado.

FINANCE & TAX

SECTOR	POSICIONES FINANCIERAS / NEGOCIO	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Bajío	Tendencia
MERCADO EN GENERAL	Gerente de Finanzas	P	33 - 40	+	30 - 35	=
		M	43 - 50	+	35 - 42	+
		G	52 - 65	+	45 - 55	+
	Contralor de Planta	P	38 - 43	+	35 - 45	+
		M	43 - 53	+	42 - 55	+
		G	50 - 65	+	50 - 65	+
	Analista de Fusiones y Adquisiciones M&A	P	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	40 - 50	+	35 - 45	+
		G	50 - 65	+	45 - 55	+
	Líder / Supervisor / Jefe de Costos	P	33 - 38	+	33 - 38	+
		M	38 - 43	+	38 - 43	+
		G	45 - 65	+	45 - 55	+
	Analista de Planeación / Análisis Financiero *	P	30 - 35	+	25 - 30	+
		M	32 - 38	+	30 - 35	+
		G	45 - 55	+	30 - 40	=
	Líder / Supervisor / Jefe de Control Interno	P	32 - 35	N/A	30 - 33	N/A
		M	35 - 40	+	33 - 37	+
		G	42 - 47	+	40 - 45	+
	Gerente de Administración	P	30 - 35	+	30 - 32	+
		M	35 - 40	+	33 - 36	+
		G	40 - 45	=	37 - 40	=
	Analista de Costos	P	30 - 35	+	25 - 30	+
		M	32 - 37	+	30 - 35	+
		G	38 - 42	+	33 - 38	+
	Analista de Precios	P	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	25 - 30	+	25 - 30	+
		G	28 - 33	+	28 - 33	+

SECTOR	IMPUESTOS	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Bajío	Tendencia
MERCADO EN GENERAL	Gerente de Impuestos	P	42 - 48	+	41 - 48	+
		M	46 - 56	+	46 - 56	+
		G	60 - 75	=	57 - 74	+
	Líder / Supervisor / Jefatura de Impuestos *	P	32 - 38	+	28 - 30	+
		M	37 - 45	+	36 - 43	+
		G	48 - 55	+	42 - 50	+
	Analista de Impuestos	P	18 - 25	+	18 - 23	+
		M	28 - 34	+	23 - 30	+
		G	32 - 38	+	33 - 38	+

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (#) Puestos nuevos en el mercado.

SALES & MARKETING

Durante el 2019 observamos que las industrias con mayor demanda en la captación de talento desde nivel Analista hasta nivel Gerencia Media son: Química, Logística, Tecnología, FMCG y Startups.

Es por esto que sectores como el Químico y Logístico ofrecieron salarios más competitivos con la finalidad de obtener al capital humano adecuado a las necesidades del momento.

Las Startups de giro tecnológico están siendo muy competitivas, mostrando incrementos salariales por encima del **35%** al momento de atraer talento.

LAS POSICIONES MÁS DEMANDADAS DE VENTAS

- Ingeniero de Ventas
- Key Account Manager
- Business Developer
- Customer Service Manager
- Gerente Regional

LAS POSICIONES MÁS DEMANDADAS DE MARKETING & DIGITAL

- Product / Brand Manager
- E-commerce Manager
- Coordinador / Gerente de Marketing Digital
- Especialista SEO / SEM

INCREMENTOS SALARIALES

- En el caso de **Servicios, Consumo Masivo y Digital** los salarios se mantuvieron **estables**
- En **Industria** tuvieron **incrementos de 15%** en promedio
- **Startups** tuvieron **incrementos del 35%**

COMPETENCIAS Y/O HABILIDADES TÉCNICAS

- Las empresas actualmente están buscando talento con competencias como liderazgo, resiliencia y trabajo en equipo.

RETO

Generar **estrategias para la retención** y capacitación del talento enfocadas en las demandas del mercado laboral, como: **horarios flexibles, salario emocional, home office**, etc.

SALES & MARKETING

SECTOR	VENTAS Y MERCADOTECNIA	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Bajío	Tendencia
SERVICIOS	Gerente de Mercadotecnia	P	35 - 45	=	30 - 40	=
		M	40 - 55	=	35 - 45	=
		G	50 - 60	+	45 - 50	=
	Gerente de Servicio al Cliente *	P	35 - 45	N/A	30 - 40	N/A
		M	40 - 50	N/A	35 - 45	N/A
		G	50 - 75	N/A	45 - 60	N/A
	Gerente de Cuenta	P	30 - 40	+	25 - 35	+
		M	40 - 50	+	35 - 45	+
		G	50 - 70	+	45 - 52	+
	Desarrollador de Negocio	P	30 - 45	=	30 - 40	=
		M	40 - 50	+	35 - 45	=
		G	45 - 60	+	45 - 55	+
	Coordinador de Mercadotecnia	P	25 - 30	+	20 - 25	=
		M	27 - 32	=	25 - 30	+
		G	30 - 35	=	27 - 32	+
	Relaciones Públicas y Comunicación	P	25 - 35	=	20 - 25	=
		M	35 - 45	+	25 - 35	=
		G	40 - 60	=	35 - 45	=

SECTOR	VENTAS Y MERCADOTECNIA	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Bajío	Tendencia
INVESTIGACIÓN DE MERCADO	Gerente Senior de Cuenta	P	40 - 50	=	35 - 45	=
		M	45 - 55	=	40 - 48	=
		G	50 - 70	+	48 - 58	=
	Gerente de Cuenta	P	30 - 40	=	25 - 35	=
		M	38 - 50	=	30 - 40	=
		G	45 - 60	+	40 - 50	+
	Ejecutivo de Cuenta	P	20 - 25	=	18 - 23	+
		M	25 - 35	+	20 - 25	+
		G	30 - 40	+	25 - 35	+

SECTOR	MERCADOTECNIA	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Bajío	Tendencia
FMCG	Gerente Senior de Marca	P	40 - 50	=	40 - 50	+
		M	50 - 60	=	50 - 60	+
		G	60 - 75	+	60 - 75	+
	Gerente de Marca / Producto *	P	30 - 40	=	30 - 40	+
		M	40 - 50	+	40 - 50	+
		G	45 - 60	=	45 - 60	+
	Coordinador de Marca	P	22 - 28	+	22 - 28	+
		M	25 - 30	+	25 - 30	+
		G	28 - 35	+	28 - 35	+

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (#) Puestos nuevos en el mercado.

SALES & MARKETING

SECTOR	VENTAS	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Bajío	Tendencia
FMCG	Gerente Senior de Cuentas Clave	P	45 - 55	=	40 - 50	=
		M	50 - 60	=	45 - 55	=
		G	60 - 75	=	50 - 65	=
	Gerente Regional de Ventas *	P	40 - 50	=	35 - 42	=
		M	45 - 55	+	38 - 45	=
		G	50 - 65	+	45 - 55	=
	Gerente de Cuentas Clave *	P	35 - 40	=	35 - 40	+
		M	40 - 50	=	40 - 45	+
		G	50 - 60	=	45 - 55	=
	Supervisor de Ventas	P	20 - 25	=	18 - 25	=
		M	25 - 30	=	23 - 28	=
		G	30 - 38	=	28 - 35	=
	Ejecutivo de Cuentas Clave	P	20 - 25	=	20 - 25	+
		M	25 - 35	+	25 - 30	+
		G	30 - 40	+	30 - 35	+
	Analista de Ventas	P	20 - 25	+	18 - 23	+
		M	25 - 30	+	20 - 25	+
		G	30 - 35	+	25 - 28	+

SECTOR	TRADE MARKETING	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Bajío	Tendencia
FMCG	Gerente de Trade Marketing	P	32 - 40	+	30 - 40	+
		M	38 - 45	+	35 - 45	+
		G	45 - 60	=	40 - 50	+
	Coordinador de Trade Marketing *	P	25 - 30	+	20 - 25	+
		M	28 - 35	+	25 - 30	+
		G	30 - 38	=	30 - 35	+

SECTOR	CATEGORY MANAGEMENT	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Bajío	Tendencia
FMCG	Gerente de Categoría (CATMAN)	P	35 - 50	=	32 - 42	+
		M	45 - 55	+	38 - 48	=
		G	50 - 65	+	48 - 60	+
	Coordinador de Categoría (CATMAN)	P	20 - 27	=	20 - 25	+
		M	27 - 32	=	25 - 30	+
		G	32 - 40	=	30 - 35	+

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (º) Puestos nuevos en el mercado.

SALES & MARKETING

SECTOR	VENTAS	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Bajío	Tendencia
QUÍMICO	Gerente de Ventas *	P	40 - 50	+	35 - 45	+
		M	50 - 60	+	45 - 55	+
		G	60 - 75	+	55 - 65	+
	Gerente de Cuentas Clave	P	30 - 35	+	28 - 32	+
		M	35 - 45	+	32 - 40	+
		G	45 - 55	+	40 - 55	+
	Ingeniero Senior de Ventas *	P	30 - 35	N/A	30 - 35	N/A
		M	35 - 40	N/A	35 - 40	N/A
		G	35 - 45	+	35 - 45	N/A
	Ingeniero de Ventas Junior *	P	15 - 20	+	15 - 20	+
		M	20 - 25	+	20 - 25	+
		G	25 - 30	=	25 - 30	=
	Ventas Internas	P	10 - 15	N/A	9 - 14	N/A
		M	15 - 20	N/A	14 - 20	N/A
		G	20 - 28	N/A	20 - 25	N/A

SECTOR	VENTAS	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Bajío	Tendencia
AUTOMOTRIZ	Gerente Regional de Ventas	P	40 - 48	=	40 - 45	+
		M	48 - 55	=	45 - 55	=
		G	55 - 70	=	55 - 70	=
	Gerente de Cuentas Clave	P	30 - 35	+	30 - 35	+
		M	35 - 45	=	35 - 45	=
		G	45 - 60	=	45 - 60	=
	Ingeniero de Ventas *	P	20 - 25	+	20 - 25	+
		M	25 - 30	=	25 - 30	+
		G	30 - 40	=	30 - 40	+
	Ventas Internas	P	15 - 20	+	15 - 20	+
		M	20 - 25	+	20 - 25	+
		G	25 - 30	+	25 - 30	+

SECTOR	VENTAS	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Bajío	Tendencia
EMPAQUE	Gerente de Ventas *	P	35 - 45	=	34 - 40	=
		M	45 - 50	=	40 - 50	=
		G	50 - 70	=	50 - 65	=
	Gerente de Cuentas Clave	P	27 - 32	=	25 - 30	=
		M	32 - 45	=	30 - 45	=
		G	45 - 60	=	45 - 55	=
	Ejecutivo Senior de Ventas *	P	18 - 25	=	14 - 20	=
		M	25 - 35	=	20 - 30	=
		G	35 - 45	=	30 - 40	=
	Ejecutivo Junior de Ventas	P	15 - 20	=	10 - 15	=
		M	20 - 25	=	15 - 20	=
		G	25 - 30	=	20 - 30	=

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (ª) Puestos nuevos en el mercado.

SALES & MARKETING

SECTOR	VENTAS	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Bajío	Tendencia
MATERIAL DE CONSTRUCCIÓN	Gerente de Ventas *	P	40 - 50	+	35 - 45	+
		M	50 - 60	+	45 - 55	+
		G	60 - 75	+	55 - 70	+
	Gerente Regional de Ventas	P	35 - 45	=	32 - 40	+
		M	45 - 55	+	40 - 45	+
		G	55 - 65	+	50 - 60	+
	Gerente de Cuentas Clave	P	30 - 35	+	28 - 33	+
		M	35 - 45	+	33 - 43	+
		G	45 - 55	+	40 - 50	+
	Ejecutivo de Ventas Senior *	P	20 - 25	+	20 - 25	+
		M	28 - 30	+	25 - 28	+
		G	30 - 35	+	28 - 30	+
	Ejecutivo de Ventas Junior *	P	12 - 15	+	10 - 15	+
		M	18 - 20	+	15 - 20	+
		G	20 - 25	=	20 - 25	+

SECTOR	VENTAS	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Bajío	Tendencia
ELÉCTRICO	Gerente de Ventas *	P	35 - 40	=	32 - 38	=
		M	40 - 50	=	38 - 45	=
		G	50 - 65	=	45 - 60	=
	Gerente Regional de Ventas	P	30 - 35	=	28 - 35	=
		M	35 - 40	=	35 - 42	=
		G	45 - 50	=	42 - 48	=
	Gerente de Cuentas Clave	P	25 - 30	=	23 - 28	=
		M	30 - 40	=	28 - 32	=
		G	40 - 45	=	32 - 40	=
	Ejecutivo / Representante / Ingeniero Senior de Ventas *	P	15 - 20	=	15 - 20	+
		M	20 - 30	=	20 - 28	+
		G	30 - 40	=	28 - 35	+
	Ejecutivo / Representante / Ingeniero Junior de Ventas *	P	12 - 17	+	10 - 15	+
		M	17 - 22	+	13 - 20	+
		G	22 - 30	+	20 - 28	+

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (º) Puestos nuevos en el mercado.

SALES & MARKETING

SECTOR	VENTAS	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Bajío	Tendencia
INDUSTRIA	Gerente de Ventas	P	40 - 50	N/A	35 - 45	N/A
		M	50 - 60	N/A	45 - 55	N/A
		G	60 - 70	N/A	55 - 65	N/A
	Gerente Regional de Ventas	P	35 - 40	N/A	33 - 38	N/A
		M	40 - 55	N/A	38 - 45	N/A
		G	55 - 65	N/A	45 - 50	N/A
	Gerente de Cuentas Clave	P	30 - 40	N/A	30 - 35	N/A
		M	40 - 45	N/A	35 - 40	N/A
		G	45 - 55	N/A	40 - 50	N/A
	Ejecutivo Senior de Ventas *	P	25 - 30	N/A	20 - 28	N/A
		M	30 - 35	N/A	28 - 33	N/A
		G	35 - 40	N/A	33 - 36	N/A
	Ejecutivo Junior de Ventas *	P	12 - 15	N/A	10 - 15	N/A
		M	15 - 20	N/A	15 - 18	N/A
		G	20 - 25	N/A	18 - 23	N/A

SECTOR	VENTAS	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Bajío	Tendencia
LOGÍSTICA	Gerente de Ventas *	P	35 - 45	N/A	32 - 45	N/A
		M	45 - 55	N/A	45 - 55	N/A
		G	55 - 70	N/A	55 - 65	N/A
	Gerente de Cuentas Clave	P	20 - 35	+	18 - 30	=
		M	35 - 45	+	30 - 40	=
		G	45 - 60	+	40 - 55	=
	Ejecutivo Senior de Ventas	P	30 - 35	N/A	30 - 35	N/A
		M	35 - 45	N/A	35 - 45	N/A
		G	45 - 55	N/A	45 - 50	N/A
	Ejecutivo Junior de Ventas *	P	20 - 25	=	18 - 23	+
		M	25 - 28	=	23 - 25	+
		G	28 - 35	=	25 - 35	=
	Ventas Internas *	P	10 - 15	N/A	10 - 15	N/A
		M	15 - 18	N/A	15 - 18	N/A
		G	18 - 25	N/A	18 - 23	N/A

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (#) Puestos nuevos en el mercado.

SALES & MARKETING

SECTOR	DIGITAL	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Bajío	Tendencia
MERCADO EN GENERAL	Director Creativo	P	35 - 45	=	30 - 40	=
		M	45 - 55	=	35 - 45	=
		G	55 - 70	+	45 - 55	=
	Gerente de Programatic	P	35 - 45	=	35 - 45	=
		M	45 - 55	+	45 - 55	+
		G	55 - 70	+	55 - 70	+
	E-commerce Manager *	P	28 - 35	=	25 - 32	=
		M	35 - 45	=	32 - 42	=
		G	45 - 60	=	42 - 55	=
	Gerente de Cuentas	P	27 - 38	=	27 - 35	+
		M	35 - 45	=	30 - 38	=
		G	45 - 60	+	38 - 50	+
	Gerente de Marketing Digital *	P	26 - 32	+	24 - 30	+
		M	35 - 45	+	32 - 38	=
		G	45 - 60	+	38 - 45	=
	Project Manager	P	25 - 35	=	25 - 32	=
		M	30 - 40	=	28 - 38	=
		G	40 - 50	=	38 - 48	=
	Especialista SEO / SEM *	P	25 - 30	=	25 - 30	=
		M	30 - 45	=	30 - 35	=
		G	45 - 50	=	40 - 45	=
	Coordinador de Marketing Digital *	P	22 - 28	=	20 - 25	=
		M	28 - 35	=	25 - 30	=
		G	32 - 38	=	28 - 35	=
	Media Planner	P	22 - 28	=	19 - 25	=
		M	28 - 32	=	25 - 30	=
		G	32 - 42	=	30 - 40	=
	Gerente de Contenido	P	20 - 25	=	18 - 22	=
		M	25 - 30	=	20 - 24	=
		G	30 - 35	=	24 - 30	=
	Copywriter	P	15 - 20	=	12 - 17	=
		M	20 - 25	=	17 - 24	=
		G	25 - 35	=	25 - 30	=
	Community Manager	P	15 - 20	=	13 - 18	=
		M	20 - 24	=	18 - 24	=
		G	22 - 28	=	25 - 30	+

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (º) Puestos nuevos en el mercado.

INFORMATION TECHNOLOGY

Es un mercado que mantiene un crecimiento acelerado; las empresas siguen en el proceso de transformación digital y de adquisición de nuevas tecnologías, en consecuencia, existe una alta demanda de perfiles afines.

Las empresas requieren cada vez más candidatos con especialización y enfoque en sectores específicos.

El mercado sigue dividido en dos partes:

1. Posiciones tradicionales de TI

Estas posiciones requieren una especialización en un sector específico, donde los candidatos tienen más estabilidad y la fluidez en su nivel de inglés es cada vez más necesaria, ya que son posiciones estratégicas con funciones en conjunto a otros países. Los sectores con mayor crecimiento en este tipo de posiciones son: **Manufactura**, **Logística** y **Energía**. En general, la oferta es en salario bruto con prestaciones superiores a las de la ley.

2. Posiciones de desarrollo y nuevas tecnologías

Estas posiciones siguen con una alta demanda en el mercado; los sectores que más requieren este perfil son Fintech, E-commerce y Transportes. En general las posiciones se pagan por esquema mixto u honorarios, con flexibilidad para los empleados como Home-office u otras prestaciones.

POSICIONES TRADICIONALES DE TI

POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Business Analyst
- Consultor Funcional Salesforce
- Arquitectura

COMPETENCIAS Y/O HABILIDADES TÉCNICAS:

- Inglés avanzado
- Alto grado de especialización

POSICIONES DE DESARROLLO Y NUEVAS TECNOLOGÍAS

POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Desarrollador web

COMPETENCIAS Y/O HABILIDADES TÉCNICAS:

- Más de una especialidad en desarrollo con experiencia en metodologías ágiles
- Especialistas con servicios de nube y buen nivel de lógica
- Inglés avanzado

INCREMENTOS SALARIALES

Los aumentos salariales que surgen son por encima de la inflación, con un aumento mínimo del **10%** y en algunas tecnologías con más demanda podemos tener cerca de hasta **20%**.

RETO

Retención de talento **especializado** en más de un lenguaje de programación o certificaciones.

INFORMATION TECHNOLOGY

SECTOR	DESARROLLADORES DE SOFTWARES	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Bajío	Tendencia
MERCADO EN GENERAL	Desarrollador PHP	P	30 - 35	=	30 - 35	=
		M	40 - 50	=	40 - 50	=
		G	35 - 45	+	35 - 45	+
	Desarrollador .Net *	P	30 - 35	=	30 - 35	=
		M	35 - 45	=	35 - 45	=
		G	45 - 55	+	45 - 55	+
	Desarrollador Java*	P	35 - 40	=	35 - 40	=
		M	45 - 50	=	40 - 50	=
		G	50 - 65	+	50 - 60	+
	Desarrollador JavaScript *	P	30 - 35	=	30 - 35	=
		M	35 - 40	=	35 - 40	=
		G	40 - 55	+	40 - 55	+
	UX/ UI *	P	30 - 40	=	30 - 40	=
		M	40 - 45	=	40 - 45	=
		G	45 - 55	+	45 - 55	+
	Desarrollador Python *	P	45 - 60	=	45 - 60	=
		M	50 - 65	=	50 - 65	=
		G	45 - 60	+	45 - 60	+
	Desarrollador Ruby	P	50 - 60	=	50 - 60	=
		M	50 - 60	=	50 - 60	=
		G	60 - 70	+	60 - 70	+
	Lider Técnico *	P	50 - 60	=	50 - 60	=
		M	60 - 80	=	60 - 80	=
		G	60 - 80	+	60 - 80	+

SECTOR	ARQUITECTOS	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Bajío	Tendencia
MERCADO EN GENERAL	Arquitecto de Software	P	50 - 60	=	50 - 60	=
		M	65 - 80	+	60 - 75	=
		G	65 - 80	+	60 - 75	+
	Arquitecto de Infraestructura	P	35 - 40	=	35 - 40	=
		M	40 - 45	=	40 - 45	=
		G	45 - 55	+	45 - 55	+
	QA	P	30 - 40	=	30 - 40	=
		M	40 - 55	=	40 - 55	=
		G	55 - 65	+	55 - 65	+
CONSULTORIAS / BANCA	Arquitecto de Seguridad	P	40 - 45	+	40 - 45	+
		M	45 - 50	+	45 - 50	+
		G	50 - 60	+	50 - 60	+
	Arquitecto Cloud *	P	50 - 60	=	50 - 60	=
		M	60 - 70	=	60 - 70	=
		G	75 - 85	+	75 - 85	+
	DevOps *	P	55 - 65	=	55 - 65	=
		M	70 - 85	+	70 - 85	+
		G	70 - 85	+	70 - 85	+

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (#) Puestos nuevos en el mercado.
NOTA: Posiciones expresadas en sueldo neto.

INFORMATION TECHNOLOGY

SECTOR	ERPS	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Bajío	Tendencia
MERCADO EN GENERAL	Consultor Funcional SAP *	P	45 - 50	=	45 - 50	=
		M	50 - 60	=	50 - 60	=
		G	50 - 65	+	50 - 65	+
	Consultor Funcional Oracle	P	45 - 50	=	45 - 50	=
		M	50 - 60	=	50 - 60	=
		G	55 - 70	+	55 - 70	+
	Consultor Funcional Microsoft Dynamics	P	45 - 50	=	45 - 50	=
		M	50 - 60	=	50 - 60	=
		G	55 - 65	+	55 -65	+
	Consultor Funcional SalesForce *	P	60 - 70	=	50 - 60	+
		M	70 - 80	=	60 - 70	+
		G	80 - 90	=	70 - 80	+

SECTOR	PROJECT MANAGERS	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Bajío	Tendencia
MERCADO EN GENERAL	Infraestructura	P	35 - 40	=	35 - 40	=
		M	40 - 50	=	40 - 50	=
		G	50 - 60	+	50 - 60	+
	Desarrollo de Software*	P	40 - 50	=	40 - 50	=
		M	50 - 60	=	50 - 60	=
		G	55 - 70	+	55 - 70	+
	ERP's	P	55 - 65	=	55 - 65	=
		M	60 - 70	=	60 - 70	=
		G	70 - 75	+	70 - 75	+
	Business Analyst *	P	35 - 40	=	35 - 40	=
		M	40 - 50	=	40 - 50	=
		G	50 - 60	+	50 - 60	+

SECTOR	BUSINESS INTELLIGENCE	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Bajío	Tendencia
FINTECH / BANCA	Business Intelligence	P	45 - 60	=	45 - 60	=
		M	50 - 65	=	50 - 65	=
		G	60 - 70	+	60 - 70	+
	Data Engineer*	P	40 - 50	=	40 - 50	=
		M	45 - 60	=	45 - 60	=
		G	50 - 60	+	50 - 60	+
	Data Scientist	P	55 - 60	=	55 - 60	=
		M	60 - 65	=	60 - 70	=
		G	65 - 70	+	60 - 70	+

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (#) Puestos nuevos en el mercado.

INFORMATION TECHNOLOGY

SECTOR	INFRAESTRUCTURA	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Bajío	Tendencia
TELECOM	Ingeniero de Telecom	P	35 - 40	=	35 - 40	=
		M	40 - 45	=	40 - 45	=
		G	45 - 50	+	45 - 50	+
MERCADO EN GENERAL	SysAdmin *	P	35 - 40	=	35 - 40	=
		M	40 - 55	=	40 - 55	=
		G	55 - 60	+	55 - 60	+
SEGUROS / BANCA / CONSULTORÍA	Auditor de TI *	P	30 - 40	=	30 - 40	=
		M	40 - 45	=	40 - 45	=
		G	40 - 50	=	40 - 50	=
	NOC SOC	P	35 - 40	=	35 - 40	=
		M	40 - 50	=	40 - 50	=
		G	50 - 60	+	50 - 60	+

SECTOR	AREÁ DE TI	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Bajío	Tendencia
MERCADO EN GENERAL	Gerente de TI *	P	50 - 60	=	50 - 60	=
		M	55 - 65	=	55 - 65	=
		G	60 - 70	+	60 - 70	+
	Coordinador de TI	P	30 - 35	=	30 - 35	=
		M	35 - 40	=	35 - 40	=
		G	40 - 50	+	40 - 50	+
MERCADO EN GENERAL	Analista de TI	P	25 - 30	=	25 - 30	=
		M	30 - 35	=	30 - 35	=
		G	35 - 40	+	35 - 40	+
CONSULTORÍAS	Ingeniero de Preventa	P	40 - 45	+	40 - 45	+
		M	45 - 55	+	45 - 55	+
		G	55 - 65	+	55 - 65	+

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (#) Puestos nuevos en el mercado.

ENGINEERING & MANUFACTURING

La desaceleración en la industria automotriz ha orillado a hacer contrataciones de perfiles más estratégicos y con mucho enfoque en habilidades que permitan mejorar el desempeño de los equipos de trabajo y los resultados de la empresa.

El Bajío por su parte, sigue teniendo un alto movimiento con el arranque de nuevas plantas y construcción de parques industriales, solamente en Querétaro entre el 2019 y el 2020, se inaugurarán 7 parques más. Este crecimiento también puede observarse en lugares en donde se han instalado plantas de ensamble automotriz, ya que ha sido necesario contar con lugares habilitados para el establecimiento de la cadena de proveeduría correspondiente.

Sin embargo, la mayor rotación de perfiles en las plantas manufactureras corresponde a los perfiles operativos. La tendencia actual de contratación consiste en perfiles de automatización como Ingenieros en Robótica, Mecatrónica y Electrónica. En el 2019 también fue anunciada la creación de la alianza Centro-Bajío-Occidente, dentro de sus principales objetivos se encuentra apoyar la migración de las empresas de la zona hacia la Industria 4.0, la cual promete ser una revolución industrial que pretende migrar hacia la digitalización de los procesos.

LAS POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Program Manager
- Ingeniero de Calidad

INCREMENTOS SALARIALES

- Casi todas las posiciones se han mantenido en **nivel salarial estable.**

COMPETENCIAS Y/O HABILIDADES TÉCNICAS

- **Perfiles** "**híbridos**", que trabajen con equipos multidisciplinarios, tengan habilidades de liderazgo, resolución de problemas y excelente comunicación.

RETOS

Con la llegada de la Industria 4.0, el mercado se mueve hacia la **automatización** generando los siguientes retos:

- Pocos candidatos especializados en el tema
- Altos costos de inversión
- Gran curva de aprendizaje

ENGINEERING & MANUFACTURING

SECTOR	GERENCIAS	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Bajío	Tendencia
AUTOMOTRIZ	Gerente de I+D *	P	50 - 55	=	55 - 60	=
		M	55 - 65	=	60 - 75	=
		G	N/A	N/A	N/A	N/A
	Gerente de Mejora Continua	P	45 - 55	=	50 - 60	=
		M	55 - 70	=	65 - 80	=
		G	N/A	N/A	N/A	N/A
	Gerente de Ingeniería *	P	45 - 50	=	55 - 65	=
		M	50 - 60	=	65 - 80	=
		G	N/A	N/A	N/A	N/A
	Gerente de Proyectos *	P	40 - 50	=	55 - 65	=
		M	50 - 65	=	60 - 80	=
		G	N/A	N/A	N/A	N/A
	Gerente de Procesos	P	40 - 50	=	45 - 55	=
		M	50 - 65	=	55 - 75	=
		G	N/A	N/A	N/A	N/A
	Gerente de Producción	P	40 - 45	=	45 - 50	=
		M	45 - 65	=	55 - 70	=
		G	N/A	N/A	N/A	N/A
	Gerente Junior de Calidad *	P	40 - 45	=	45 - 55	=
		M	45 - 60	=	60 - 70	=
		G	N/A	N/A	N/A	N/A
	Gerente de EHS	P	40 - 45	=	45 - 60	=
		M	45 - 60	=	60 - 80	=
		G	N/A	N/A	N/A	N/A
	Gerente de Mantenimiento	P	40 - 45	=	45 - 55	=
		M	45 - 55	=	55 - 70	=
		G	N/A	N/A	N/A	N/A
	Program Manager *#	P	35 - 40	=	40 - 45	=
		M	40 - 50	=	45 - 55	=
		G	50 - 60	=	N/A	N/A

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (#) Puestos nuevos en el mercado.

ENGINEERING & MANUFACTURING

SECTOR	JEFATURAS	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Bajío	Tendencia
AUTOMOTRIZ	Jefe de Programación Robots *	P	35 - 42	=	40 - 45	+
		M	42 - 52	=	45 - 55	=
		G	52 - 65	+	55 - 70	+
	Jefe de Calidad *	P	30 - 35	=	35 - 40	=
		M	35 - 40	+	45 - 50	=
		G	45 - 50	=	55 - 60	=
	Jefe de Mejora Continua	P	30 - 35	=	38 - 40	=
		M	32 - 40	=	40 - 50	=
		G	45 - 55	=	55 - 65	=
	Jefe de Producción	P	30 - 32	=	35 - 35	=
		M	35 - 40	=	40 - 43	=
		G	40 - 43	=	42 - 45	=
	Jefe de Mantenimiento	P	28 - 32	+	32 - 38	+
		M	32 - 40	=	38 - 42	=
		G	42 - 48	=	42 - 50	=
	Jefe de Ingeniería	P	30 - 32	+	35 - 40	=
		M	32 - 42	=	40 - 45	=
		G	42 - 48	=	45 - 55	=
	Líder / Jefe de Proyectos *	P	28 - 30	+	35 - 40	=
		M	30 - 45	=	40 - 50	=
		G	45 - 55	=	50 - 65	=
	Jefe de EHS	P	20 - 25	+	25 - 35	+
		M	25 - 30	=	35 - 40	=
		G	30 - 35	=	40 - 45	=
	Jefe de I+D	P	20 - 25	=	28 - 32	+
		M	25 - 35	=	32 - 42	=
		G	35 - 50	=	42 - 50	+

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (ª) Puestos nuevos en el mercado.

ENGINEERING & MANUFACTURING

SECTOR	INGENIERÍAS	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Bajío	Tendencia
AUTOMOTRIZ	Ingeniero de Calidad de Proveedores	P	35 - 38	N/A	38 - 42	N/A
		M	38 - 42	N/A	42 - 48	N/A
		G	42 - 45	N/A	48 - 55	N/A
	Ingeniero de Calidad *	P	28 - 35	=	35 - 45	+
		M	35 - 40	=	45 - 50	+
		G	45 - 50	=	50 - 55	=
	Ingeniero de Procesos *	P	25 - 30	=	30 - 35	=
		M	30 - 35	=	35 - 45	=
		G	35 - 40	=	45 - 55	=
	Ingeniero de Proyectos *	P	25 - 30	=	28 - 32	=
		M	30 - 35	=	32 - 38	=
		G	35 - 40	=	45 - 55	=
	Ingeniero EHS	P	22 - 28	+	25 - 30	+
		M	30 - 35	+	30 - 35	=
		G	35 - 38	+	36 - 43	+
	Ingeniero de Servicio *	P	22 - 27	=	25 - 30	=
		M	27 - 32	=	35 - 38	+
		G	32 - 40	=	45 - 55	=
	Ingeniero de Mantenimiento	P	20 - 22	=	20 - 25	=
		M	22 - 28	=	25 - 30	=
		G	28 - 35	=	32 - 40	=
	Programador de Robots *	P	18 - 25	=	20 - 28	=
		M	25 - 35	+	22 - 35	=
		G	35 - 55	=	40 - 60	=
	Ingeniero de Producción	P	18 - 22	=	20 - 25	=
		M	22 - 28	=	25 - 35	=
		G	28 - 35	=	35 - 45	=
	Matricero *	P	18 - 22	=	25 - 30	=
		M	25 - 28	=	32 - 35	=
		G	37 - 42	=	40 - 50	=
	Ingeniero de I+D *	P	18 - 22	=	24 - 28	=
		M	22 - 28	=	25 - 30	=
		G	32 - 38	=	30 - 45	=

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (#) Puestos nuevos en el mercado.

ENGINEERING & MANUFACTURING

SECTOR	GERENCIAS	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Bajío	Tendencia
MANUFACTURA	Gerente de I+D *	P	40 - 45	=	45 - 50	=
		M	45 - 50	=	50 - 55	=
		G	N/A	N/A	N/A	N/A
	Gerente Junior de Calidad *	P	40 - 42	=	45 - 55	=
		M	42 - 50	=	55 - 70	=
		G	N/A	N/A	N/A	N/A
	Gerente de Mantenimiento	P	40 - 42	=	42 - 48	=
		M	42 - 50	=	48 - 55	=
		G	N/A	N/A	N/A	N/A
	Gerente de Mejora Continua	P	40 - 42	=	42 - 48	=
		M	42 - 50	=	48 - 55	=
		G	N/A	N/A	N/A	N/A
	Gerente de Proyectos *	P	38 - 40	=	42 - 48	=
		M	40 - 45	=	48 - 55	=
		G	N/A	N/A	N/A	N/A
	Gerente de Procesos	P	35 - 45	=	38 - 48	=
		M	45 - 55	=	48 - 58	=
		G	N/A	N/A	N/A	N/A
	Gerente de Ingeniería *	P	35 - 45	=	38 - 48	=
		M	45 - 55	=	48 - 58	=
		G	N/A	N/A	N/A	N/A
	Gerente de EHS	P	35 - 40	=	40 - 45	=
		M	40 - 45	=	45 - 55	=
		G	N/A	N/A	N/A	N/A
	Program Manager *#	P	35 - 40	=	40 - 45	=
		M	40 - 50	=	45 - 55	=
		G	50 - 60	=	N/A	N/A
	Gerente de Producción	P	30 - 40	=	32 - 42	=
		M	40 - 45	=	42 - 48	=
		G	N/A	N/A	N/A	N/A

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (#) Puestos nuevos en el mercado.

ENGINEERING & MANUFACTURING

SECTOR	JEFATURAS	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Bajío	Tendencia
MANUFACTURA	Jefe de Calidad *	P	30 - 32	=	32 - 38	=
		M	32 - 38	+	38 - 42	=
		G	38 - 42	=	42 - 48	=
	Jefe de Mejora Continua	P	30 - 32	=	32 - 38	=
		M	32 - 38	=	38 - 42	=
		G	38 - 42	=	42 - 48	=
	Jefe de Ingeniería	P	30 - 32	+	32 - 38	=
		M	32 - 38	=	38 - 42	=
		G	38 - 42	=	42 - 48	=
	Jefe de Producción	P	28 - 30	=	30 - 32	=
		M	30 - 35	=	32 - 38	=
		G	35 - 40	=	38 - 42	=
	Jefe de Mantenimiento	P	28 - 30	+	30 - 32	=
		M	30 - 35	=	32 - 38	=
		G	35 - 40	=	38 - 42	=
	Líder / Jefe de Proyectos *	P	28 - 30	+	35 - 40	=
		M	30 - 45	=	40 - 50	=
		G	45 - 55	=	50 - 65	=
	Jefe de Programación de Robots *	P	28 - 30	=	30 - 32	=
		M	30 - 35	=	32 - 38	=
		G	35 - 40	=	38 - 42	=
	Jefe de EHS	P	20 - 25	+	25 - 35	+
		M	25 - 30	=	35 - 40	=
		G	30 - 35	=	40 - 45	=
	Jefe de I+D	P	20 - 22	=	22 - 26	=
		M	22 - 28	=	26 - 32	=
		G	28 - 35	=	32 - 40	=

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (#) Puestos nuevos en el mercado.

ENGINEERING & MANUFACTURING

SECTOR	INGENIERÍAS	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Bajío	Tendencia
AUTOMOTRIZ	Ingeniero de Calidad *	P	22 - 28	=	22 - 28	=
		M	28 - 32	=	28 - 32	=
		G	32 - 38	=	32 - 38	=
	Ingeniero de Procesos *	P	22 - 28	=	22 - 28	=
		M	28 - 32	=	28 - 32	=
		G	32 - 38	=	32 - 38	=
	Ingeniero de Proyectos *	P	22 - 28	=	22 - 28	=
		M	28 - 32	=	28 - 32	=
		G	32 - 38	=	32 - 38	=
	Ingeniero de Calidad de Proveedores	P	22 - 28	N/A	22 - 28	N/A
		M	28 - 32	N/A	28 - 32	N/A
		G	32 - 38	N/A	32 - 38	N/A
	Ingeniero de Servicio *	P	22 - 27	=	25 - 30	=
		M	27 - 32	=	35 - 38	=
		G	32 - 40	=	45 - 55	=
	Matricero *	P	18 - 22	=	25 - 30	=
		M	25 - 28	=	32 - 35	=
		G	37 - 42	=	40 - 50	=
	Ingeniero de I+D *	P	18 - 22	=	24 - 28	=
		M	22 - 28	=	25 - 30	=
		G	32 - 38	=	30 - 45	=
	Programador de Robots *	P	18 - 25	=	20 - 28	=
		M	28 - 32	+	28 - 32	+
		G	32 - 38	=	32 - 38	=
	Ingeniero de Producción	P	16 - 18	=	20 - 25	=
		M	18 - 22	=	25 - 35	=
		G	22 - 28	=	35 - 45	=
	Ingeniero de Mantenimiento	P	16 - 18	=	20 - 25	=
		M	18 - 22	=	25 - 35	=
		G	22 - 28	=	35 - 45	+
	Ingeniero EHS	P	16 - 18	=	20 - 25	=
		M	18 - 22	=	25 - 35	=
		G	22 - 28	=	35 - 45	=

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (#) Puestos nuevos en el mercado.

SUPPLY CHAIN & PROCUREMENT

Supply Chain es un área estratégica para las compañías, principalmente deben poner foco en temas de logística. El talento en esta área es clave.

Empresas de diferentes industrias se encuentran adoptando nuevas tecnologías para hacer más eficiente sus procesos; esto ha significado una demanda en perfiles con un mayor grado de especialidad y mejor entendimiento de las tecnologías que hoy en día se están implementando, así como un mayor nivel analítico en perfiles operativos. Estas posiciones, siendo las más demandadas han generado un incremento en sus rangos salariales.

Algunos sectores como **FMCG, Químicos** y **Transportación Logística** han dado señales positivas a lo largo del año, ubicando a los de estados del Bajío, Estado de México, Aguascalientes y Ciudad de México como los de mayor movimiento dentro del sector.

LAS POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Planeador de la Demanda
- Gerente de S&OP
- Gerente de CEDIS
- Planeador de la Producción
- Gerente de Tráfico

INCREMENTOS SALARIALES

- Se ha visto un mayor crecimiento salarial dentro de los sectores de consumo en posiciones estratégicas como **Planeación de la Demanda y S&OP** con un promedio aproximado del **20%**.

COMPETENCIAS Y/O HABILIDADES TÉCNICAS

Actualmente los perfiles más solicitados son aquellos con un **mayor grado de especialización** como conocimientos de ERP y/o certificaciones y un nivel avanzado de inglés.

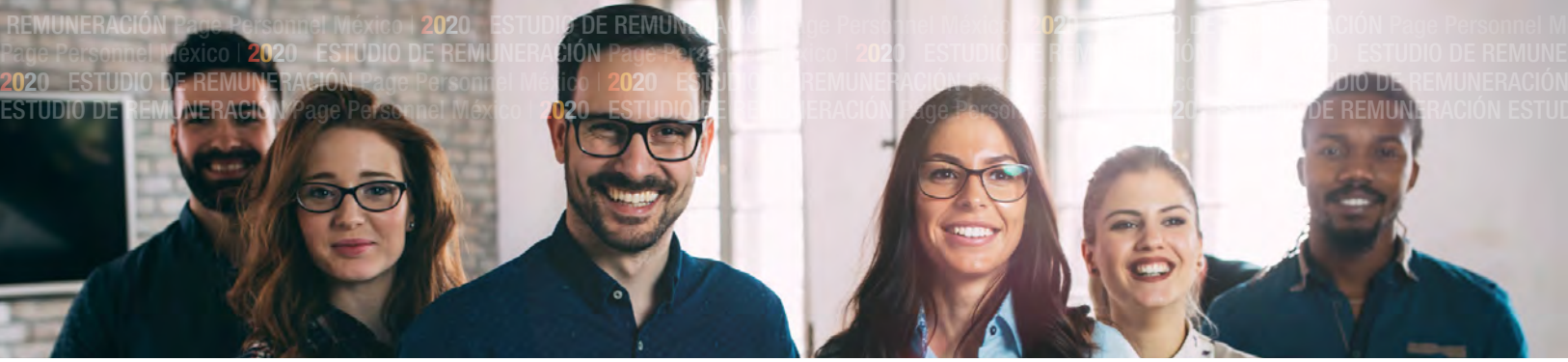
RETOS

- Encontrar perfiles específicos operativos pero con gran capacidad analítica
- Conocimiento de las nuevas tecnologías y certificaciones como Six Sigma, APICS, etc.

SUPPLY CHAIN & PROCUREMENT

SECTOR	LOGÍSTICA	Tamaño de empresa	Sin inglés	Tendencia	Con inglés	Tendencia
MERCADO EN GENERAL	Gerente de CEDIS *	P	40 - 45	+	45 - 50	+
		M	45 - 50	+	55 - 60	+
		G	50 - 55	+	N/A	N/A
	Gerente de S&OP *#	P	40 - 45	+	50 - 55	+
		M	45 - 50	+	55 - 60	+
		G	N/A	N/A	N/A	N/A
	Gerente de Compras	P	35 - 40	+	45 - 50	+
		M	45 - 50	+	55 - 60	+
		G	55 - 60	+	N/A	N/A
	Gerente de Tráfico / Comercio Exterior / Internacional	P	35 - 40	+	45 - 50	+
		M	40 - 45	+	55 - 60	+
		G	45 - 50	+	N/A	N/A
	Gerente de Customer Service	P	35 - 40	+	45 - 50	+
		M	40 - 45	+	50 - 55	+
		G	40 - 50	=	N/A	N/A
	Gerente de Logística	P	35 - 40	+	45 - 50	+
		M	40 - 45	+	55 - 60	+
		G	45 - 50	+	N/A	N/A
	Gerente de Distribución / Embarques / Transportación	P	30 - 35	+	40 - 45	+
		M	40 - 45	+	45 - 50	+
		G	45 - 50	+	55 - 60	+
	Jefe de Planeación de la Producción *	P	35 - 40	+	45 - 50	+
		M	40 - 45	+	50 - 55	=
		G	45 - 50	+	55 - 60	=
	Planeador de la Demanda *	P	35 - 40	+	45 - 50	+
		M	40 - 45	+	50 - 55	=
		G	45 - 50	+	55 - 60	=
	Jefe de Compras #	P	35 - 40	+	45 - 50	=
		M	40 - 45	+	50 - 55	+
		G	45 - 50	+	55 - 60	+
	Jefe de Tráfico / Comercio Exterior / Internacional	P	30 - 35	+	35 - 40	+
		M	35 - 40	+	40 - 45	+
		G	40 - 45	+	45 - 50	=
	Jefe de Customer Service	P	30 - 35	+	35 - 40	+
		M	35 - 40	+	45 - 50	+
		G	40 - 45	+	50 - 60	+
	Comprador de Directos	P	30 - 35	+	35 - 40	+
		M	35 - 40	+	40 - 45	+
		G	40 - 45	+	45 - 50	+
	Jefe de Almacén / Inventarios	P	25 - 30	+	35 - 40	+
		M	30 - 35	+	40 - 45	+
		G	35 - 40	+	45 - 50	+
	Comprador de Indirectos	P	25 - 30	+	30 - 35	+
		M	30 - 35	+	40 - 45	+
		G	35 - 40	+	45 - 50	+
	Customer Service Representative #	P	20 - 25	+	30 - 35	+
		M	25 - 30	+	35 - 40	+
		G	30 - 35	+	40 - 50	+

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (#) Puestos nuevos en el mercado.



HUMAN RESOURCES

En los últimos años, el área de Recursos Humanos se ha establecido como un área de soporte indispensable para las compañías nacionales e internacionales. En los perfiles que demanda el mercado actualmente se está pidiendo un enfoque estratégico / operativo; el talento debe tener las competencias para poder desenvolverse en una operación compleja y constante, y al mismo tiempo para definir estrategias en foros de alto nivel.

Hoy las posiciones de Compensaciones, Total Rewards y Desarrollo Organizacional juegan un rol clave para el desarrollo integral de su personal.

Algunas de las actividades a desarrollar para que las compañías aseguren la permanencia de su talento serán: planes de carrera personalizados de cada miembro del equipo y compensación total a sus colaboradores, ya sea económica o emocional. Las inquietudes de las compañías seguirán siendo la retención de talento y el "engagement" de sus colaboradores y las nuevas generaciones.

LAS POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Generalista / Gerente de RHH
- Compensaciones y Beneficios
- Atracción de Talento

INCREMENTOS SALARIALES

- Gran parte de las posiciones muestran **incrementos salariales de 5%** con respecto al año anterior.

COMPETENCIAS Y/O HABILIDADES TÉCNICAS

El perfil más valorado para perfiles de Recursos Humanos tiene que involucrarse con la operación y tener aptitudes para la generación de estrategias.

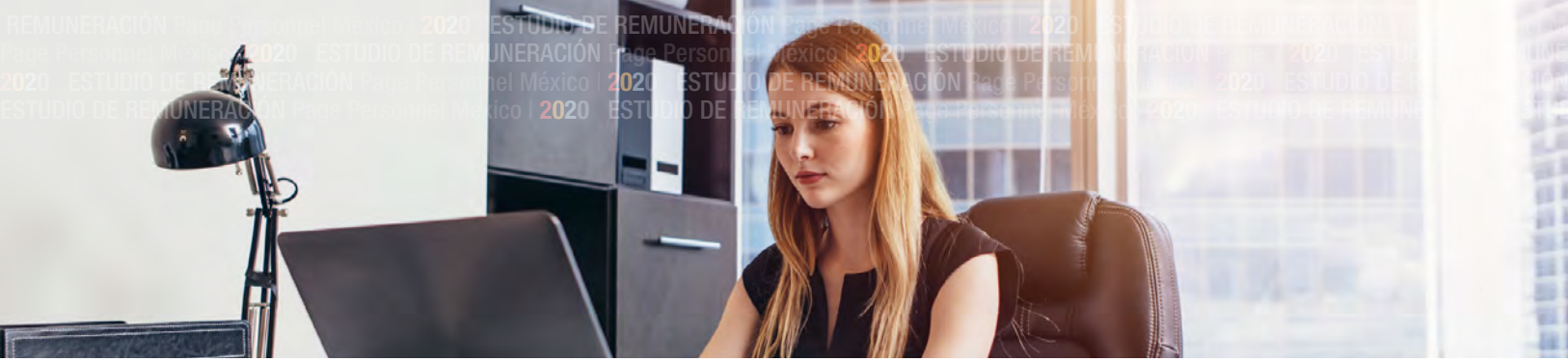
RETO

Retención de talento, interacción y trabajo en equipo entre distintas generaciones.

HUMAN RESOURCES

SECTOR	RECURSOS HUMANOS	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Bajío	Tendencia
MERCADO EN GENERAL	HR Business Partner	P	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	45 - 55	+	45 - 50	+
		G	50 - 60	=	50 - 60	=
	Generalista Corporativo de Recursos Humanos *	P	35 - 40	+	30 - 35	=
		M	40 - 50	+	35 - 40	=
		G	50 - 60	+	45 - 60	+
	Desarrollo Organizacional	P	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	40 - 45	+	32 - 42	+
		G	50 - 60	=	45 - 60	+
	Generalista de Planta	P	30 - 35	+	30 - 35	=
		M	35 - 45	+	35 - 45	+
		G	45 - 60	=	45 - 60	=
	Relaciones Laborales	P	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	35 - 45	=	35 - 45	=
		G	50 - 60	+	45 - 60	+
	Atracción de Talento *	P	30 - 35	+	25 - 30	+
		M	35 - 45	+	30 - 40	+
		G	50 - 60	+	50 - 60	+
	Compensaciones y Beneficios *	P	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	35 - 55	=	30 - 45	=
		G	50 - 60	+	45 - 55	+
	Capacitación	P	25 - 30	+	25 - 30	+
		M	30 - 35	=	25 - 30	=
		G	35 - 45	=	30 - 40	=
	Comunicación Interna	P	22 - 25	+	22 - 25	=
		M	28 - 40	=	25 - 40	=
		G	35 - 50	=	35 - 50	=
	Administración de Personal y Nómina *	P	25 - 37	+	25 - 30	+
		M	30 - 40	+	30 - 40	+
		G	45 - 60	+	45 - 55	+
	Responsabilidad Social	P	N/A	N/A	N/A	N/A
		M	N/A	N/A	N/A	N/A
		G	25 - 48	=	25 - 45	=

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (ª) Puestos nuevos en el mercado.



ASSISTANTS

Desde hace ya varios años, las posiciones Asistenciales están cobrando mayor peso dentro de las empresas por la preparación y conocimientos que se les demanda a estos perfiles; en los próximos años los asistentes van a comenzar a tener cierto tipo de especialización dependiendo del sector y/o área a la cual presten apoyo.

Dentro de los sectores con mayor demanda de este perfil así como los mejores remunerados encontramos: **Banca y Finanzas, IT** y **Servicios de Consultoría**; en comparación al 2019, la demanda ha aumentado en un **20%** en donde empresas extranjeras delegan mayores responsabilidades en estos puestos al mismo tiempo que los capacitan constantemente para tener conocimientos más técnicos para poder eficientar las operaciones de las mismas. Es por esto, que estas posiciones están siendo medidas con indicadores anuales, más allá de las competencias habituales, para ser elegibles a bonos por desempeño que rondan entre un **10%** y **15%** del sueldo anualizado.

Sigue la tendencia de crear nuevas posiciones, como Office Manager o Chief of Staff que pueden ser posiciones más directivas. Las Recepcionistas podrían migrar a posiciones más administrativas.

Como parte de una estrategia tanto económica como de RRHH de las compañías, esta posición se está fusionando con la de Asistente Administrativa; se espera que la recepción desempeñe más funciones y tenga un nivel de responsabilidad mayor.

LAS POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Asistente Ejecutivo
- Office Manager
- Chief of Staff

INCREMENTOS SALARIALES

- **10%** en mínimo ofertado

COMPETENCIAS Y/O HABILIDADES TÉCNICAS

- Mantener conversaciones de negocios en inglés
- Multitasking

RETO

Retención del talento y equilibrio entre vida profesional y laboral.

ASSISTANTS

SECTOR	ASISTENTES	Tamaño de empresa	Sin inglés	Tendencia	Con inglés	Tendencia
MERCADO EN GENERAL	Chief of Staff #	P	N/A	N/A	60 - 70	N/A
		M	N/A	N/A	75 - 90	N/A
		G	N/A	N/A	100 - 130	N/A
	Office Manager *	P	25 - 32	=	38 - 45	=
		M	32 - 38	=	55 - 65	+
		G	40 - 45	+	60 - 90	+
	Asistente de Presidencia / VP	P	30 - 35	+	40 - 45	+
		M	35 - 40	+	48 - 55	+
		G	N/A	N/A	55 - 65	=
	Asistente Personal	P	28 - 30	+	38 - 42	=
		M	32 - 38	=	42 - 46	=
		G	40 - 45	+	50 - 55	=
	Asistente de Dirección General	P	28 - 30	+	38 - 42	+
		M	32 - 38	+	42 - 46	+
		G	40 - 45	+	50 - 55	+
	Asistente de Dirección	P	25 - 28	+	28 - 33	+
		M	28 - 30	+	32 - 35	=
		G	30 - 35	+	35 - 40	=
	Asistente de Socio / Asistente Ejecutivo *	P	20 - 23	+	28 - 30	+
		M	25 - 28	+	32 - 35	+
		G	38 - 32	+	35 - 40	+
	Asistente Administrativo	P	16 - 21	+	23 - 25	=
		M	20 - 25	+	26 - 28	=
		G	23 - 26	+	28 - 32	+
	Recepción	P	11 - 14	+	18 - 20	+
		M	15 - 18	+	20 - 23	+
		G	19 - 22	+	23 - 26	+

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (#) Puestos nuevos en el mercado.

HEALTHCARE & LIFE SCIENCES

El sector salud se enfrenta, como muchos otros dentro de la economía mexicana, a grandes retos principalmente relacionados al contexto político que vive el país y los cambios que puede llegar a generar el nuevo mandato.

Si bien el entorno político y económico nos habla de cautela en la industria de la salud, hemos identificado cierto crecimiento controlado en empresas cuyo portafolio está diseñado para el mercado privado. Esto se debe a los esfuerzos de las empresas en establecer nuevos modelos de comercialización, de una manera creativa y agresiva.

Por otro lado, en cuanto a la comercialización hacia el gobierno se refiere, las empresas están en un proceso de adaptación a nuevos modelos de distribución farmacéutica con procesos de compra/venta diferentes, adaptados a los nuevos lineamientos de las autoridades.

LAS POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Analista / Coordinador de Asuntos Regulatorios
- Especialista de Producto
- Gerente de Ventas
- Coordinador de Marketing

INCREMENTOS SALARIALES

- Los salarios en posiciones de healthcare se mantuvieron estables.

COMPETENCIAS Y/O HABILIDADES TÉCNICAS

- Adaptabilidad a nuevos entornos regulatorios, de comercialización y a estrategias creativas que se generan en dicho sector.

RETOS

- Encontrar perfiles profesionales con alta resiliencia y adaptabilidad.
- Transmitir a las empresas la importancia de adaptarse a nuevas generaciones de profesionistas y conocer sus motivaciones.

HEALTHCARE & LIFE SCIENCES

SECTOR	VENTAS Y PROMOCIÓN MÉDICA	Nacional	Tendencia
PHARMA	Key Account Executive	45 - 60	+

SECTOR	MARKETING	Nacional	Tendencia
PHARMA	Asociado de Marca / Gerente Junior de Producto *	30 - 60	=
	Coordinador / Gerente Junior de Excelencia Comercial / BI	35 - 55	=

SECTOR	REGULATORIO Y CALIDAD	Nacional	Tendencia
PHARMA	Analista / Coordinador de Asuntos Regulatorios *	35 - 55	=

SECTOR	MÉDICO	Nacional	Tendencia
PHARMA	Enlace Médico Científico	40 - 60	=
	Gerente Médico Junior	35 - 55	=

SECTOR	VENTAS	Nacional	Tendencia
MEDICAL DEVICES	Gerente de Ventas *	30 - 60	=
	Ejecutivo de Ventas	25 - 45	=
	Clinical Application Specialist	25 - 55	=

SECTOR	MARKETING	Nacional	Tendencia
MEDICAL DEVICES	Coordinador de Marketing *	40 - 60	=
	Especialista de Producto *	25 - 55	=

SECTOR	REGULATORIO Y CALIDAD	Nacional	Tendencia
MEDICAL DEVICES	Gerente Junior de Asuntos Regulatorios	40 - 60	=
	Analista de Asuntos Regulatorios	25 - 45	+

SECTOR	SERVICIO TÉCNICO	Nacional	Tendencia
MEDICAL DEVICES	Ingeniero / Coordinador de Servicio	40 - 60	=

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (º) Puestos nuevos en el mercado.

BANKING & FINANCIAL SERVICES

En un año que comenzó con incertidumbre, gran parte de las empresas financieras (i.e. fondos de inversión y de capital privado y la banca de inversión) han tomado una postura de cautela muy marcada, decidiendo detener algunos proyectos o esperar a que se vea más claridad en el entorno del país, para así no tomar más riesgo del que sus empresas y clientes podrían esperar. A pesar de esto, hay algunos participantes activos que han decidido tomar acción y emprender nuevos retos en el país con la finalidad de diversificar sus campos de acción y seguir en la ruta de crecimiento.

Por otro lado, la transformación digital de la banca ha ido ganando cada vez más terreno, teniendo como consecuencia principal el ir dejando poco a poco la banca tradicional.

El nuevo destino de oportunidad y éxito dentro del sector bancario/financiero apuntan a la innovación y el uso de las nuevas tecnologías y sobre todo el entender de manera correcta el comportamiento de los hábitos del consumidor a través de los canales digitales, fenómeno principalmente aprovechado por las Fintech.

En lo que refiere a las Instituciones de Banca Múltiple y Banca de Desarrollo, se han ampliado las carteras de productos que ofrecen, pero todavía hay retos por enfrentar como facilitar créditos y que el costo de estos para las pequeñas y medianas empresas sea accesible y permita el rápido avance de los proyectos que al final de cuentas impulse el crecimiento del país.

LAS POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- **Compliance y Ventas** son las áreas con mayor demanda de posiciones como:
  - Ejecutivo de Ventas
  - Relationship Manager Senior y Junior
  - Compliance Senior y Junior
- **Mercado en general:** Gerente de Contabilidad sigue siendo una posición demandada

INCREMENTOS SALARIALES

- Gerentes de Contabilidad con un incremento salarial de **20%**
- Oficiales de Cumplimiento certificados con incrementos hasta de **30%**
- Ejecutivos y Coordinadores de Venta con incrementos del **15%**

COMPETENCIAS Y/O HABILIDADES TÉCNICAS

- Dominio avanzado de Excel y ERP's. En Banca se usa prácticamente para todo y marca una gran diferencia en el éxito de los candidatos y su rápida adaptación en el sector.
- Certificaciones financieras que les den un conocimiento amplio sobre las actividades a desempeñar y que estén respaldadas por Instituciones de renombre, tales como CFA o las Figuras de la AMIB.
- Excelente nivel de comunicación para transmitir mejor su día a día con clientes internos y externos.

RETO

Crear estrategias de retención de talento para generaciones que se encuentran en búsqueda de grandes desafíos, de la mano con una visión clara de su plan de carrera. El talento actual busca ser parte del cambio, sentirse incluido, reconocido y tomado en cuenta para lograr las metas de la empresa a la que pertenezca; todo esto en conjunto con un paquete de compensación y beneficios sólido que les permita satisfacer sus necesidades personales y profesionales.

BANKING & FINANCIAL SERVICES

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia
BANCA	Asociado Junior	P	50 - 70	+
		M	60 - 80	=
		G	60 - 80	=
	Analista de 2do - 3er año	P	35 - 45	=
		M	40 - 55	=
		G	45 - 60	=
	Analista de 1er año *	P	25 - 30	+
		M	30 - 35	=
		G	35 - 40	=

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia
BANCA PRIVADA / PATRIMONIAL	Banquero Privado	P	35 - 40	+
		M	40 - 50	=
		G	50 - 70	=
	Gerente Promotor Patrimonial	P	15 - 25	=
		M	30 - 40	=
		G	40 - 50	=
	Ejecutivo / Promotor Patrimonioal	P	5 - 15	=
		M	20 - 25	+
		G	25 - 35	=

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia
BANCA EMPRESARIAL	Gerente de Riesgo	P	25 - 35	=
		M	35 - 45	+
		G	40 - 55	=
	Gerente de Crédito	P	25 - 35	=
		M	35 - 45	+
		G	40 - 55	+
	Relationship Manager Senior *	P	25 - 35	+
		M	35 - 45	=
		G	45 - 60	+
	Relationship Manager Junior *	P	20 - 25	+
		M	25 - 30	=
		G	30 - 35	=
	Analista de Crédito Empresarial	P	15 - 20	=
		M	20 - 30	+
		G	25 - 40	=
	Banquero Asociado de Apoyo	P	15 - 20	=
		M	20 - 25	=
		G	25 - 35	=

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (#) Puestos nuevos en el mercado.

BANKING & FINANCIAL SERVICES

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia
BANCA CORPORATIVA	Associate	P	45 - 55	+
		M	50 - 60	=
		G	60 - 75	=
	Relationship Manager Senior	P	40 - 45	=
		M	45 - 50	=
		G	50 - 65	+
	Relationship Manager Junior	P	35 - 40	=
		M	40 - 45	=
		G	45 - 50	=
	Analista de Riesgo	P	25 - 30	=
		M	30 - 35	=
		G	35 - 40	=
	Analista de Crédito	P	20 - 30	=
		M	25 - 35	=
		G	30 - 45	+

SECTOR	MERCADOTECNIA Y PRODUCTO	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia
BANCA CORPORATIVA / FINTECH	Gerente de Mercadotecnia	P	25 - 35	=
		M	33 - 46	+
		G	45 - 60	+
	Gerente de Producto	P	25 - 35	=
		M	30 - 40	=
		G	45 - 60	=
	Analista de Mercadotecnia	P	15 - 22	+
		M	20 - 25	=
		G	25 - 30	=
	Analista de Producto	P	20 - 25	=
		M	25 - 30	=
		G	30 - 35	=

SECTOR	COMPLIANCE, NORMATIVIDAD Y AUDITORÍA	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia
BANCA DE INVERSIÓN / CORPORATIVA	Gerente de Compliance *	P	N/A	N/A
		M	45 - 65	=
		G	65 - 75	=
	Analista de Compliance *	P	N/A	N/A
		M	25 - 35	=
		G	35 - 40	=

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (#) Puestos nuevos en el mercado.

BANKING & FINANCIAL SERVICES

SECTOR	PRINCIPALES POSICIONES	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia
FINANZAS	Gerente de Impuestos	P	N/A	N/A
		M	35 - 45	=
		G	45 - 65	=
	Gerente de Planeación Financiera	P	30 - 35	=
		M	45 - 55	+
		G	50 - 70	=
	Gerente de Auditoría	P	28 - 40	+
		M	38 - 45	+
		G	40 - 50	=
	Gerente de Tesorería	P	25 - 35	=
		M	35 - 45	=
		G	50 - 60	+
	Gerente Administración y Finanzas	P	25 - 35	+
		M	30 - 45	+
		G	38 - 65	+
	Gerente de Contabilidad *	P	25 - 37	+
		M	35 - 50	=
		G	50 - 65	+
	Trader	P	20 - 30	=
		M	25 - 35	=
		G	40 - 55	=
	Auditor Senior	P	20 - 25	=
		M	20 - 32	+
		G	30 - 35	=
	Analista de Planeación Financiera	P	20 - 25	=
		M	28 - 35	+
		G	35 - 48	+
	Analista de Impuestos	P	20 - 25	=
		M	25 - 30	=
		G	30 - 40	=
	Middle Office	P	15 - 25	=
		M	25 - 30	+
		G	30 - 45	=
	Back Office	P	15 - 20	=
		M	25 - 30	+
		G	35 - 40	+
	Contador General Junior	P	15 - 20	=
		M	20 - 25	=
		G	25 - 30	=
	Auditor Junior	P	10 - 18	=
		M	18 - 25	=
		G	20 - 30	=
	Analista de Contabilidad	P	10 - 15	=
		M	12 - 20	=
		G	20 - 25	+

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (#) Puestos nuevos en el mercado.

BANKING & FINANCIAL SERVICES

SECTOR	PERSONAS FÍSICAS	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia
NON-BANKS	Subdirector de Ventas	P	N/A	N/A
		M	50 - 60	+
		G	65 - 80	+
	Gerente Regional / Distrital	P	33 - 42	+
		M	38 - 45	+
		G	45 - 55	+
	Gerente Zonal	P	20 - 25	=
		M	25 - 35	+
		G	30 - 45	+

SECTOR	PERSONAS MORALES	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia
NON-BANKS	Gerente de Ventas	P	25 - 40	=
		M	35 - 45	=
		G	45 - 60	=
	Ejecutivo de Ventas *	P	15 - 20	=
		M	20 - 35	=
		G	35 - 45	=

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (*) Puestos nuevos en el mercado.

RETAIL

El sector Retail ha vivido contextos más favorables que el que se vive en 2019, es por eso que muchas marcas están invirtiendo sus recursos y esfuerzos en consolidar la operación actual, siendo más cautas respecto a planes de expansión.

La capacitación de sus equipos comerciales es foco clave para buscar rentabilizar la operación. Independientemente de la situación actual, el sector se encuentra en un momento importante de transformación. Cada vez más marcas están desarrollando su propio canal de E-commerce considerando una estrategia omnicanal que les permita a sus clientes recibir una sola experiencia de marca, es por eso que para algunas de ellas el canal E-commerce es su "tienda" más rentable debido a que no tienen que lidiar con los costos de operación de las tiendas.

Este sector no es ajeno a la innovación de las industrias respecto a la transformación de los negocios con herramientas digitales. Toma mucha importancia sobre todo en áreas comerciales como ventas, logística y merchandising.

Respecto al dinamismo del mercado en temas de atracción de talento, la industria Oil&Gas (Gasolineras) ha tenido un crecimiento sumamente agresivo en los últimos dos años y por ello se enfocó en reclutar perfiles de expansión y operación que atrajo de otras industrias como Fast Fashion, Restaurantes y Hard Retail.

La industria restaurantera, por la alta cantidad de oferta en el mercado, ha tenido que incrementar en aproximadamente un 10% a 15% sus rangos salariales a niveles Gerenciales o Directivos para asegurar la retención del talento.

Cuando hablamos de Retail hablamos de operación y es imperativo que las empresas reinventen sus modelos de negocio para buscar nuevos canales (wholesale, E-commerce, Institucional, entre otros) que les permitan diversificar su alcance y disminuir el riesgo de su operación.

LAS POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Gerente de Categoría
- Coordinador de Expansión
- Comprador

INCREMENTOS SALARIALES

Se notaron incrementos considerables en los siguientes sectores:

- Fast fashion **9%**
- Luxury **10%**
- Hard retail **10%** (autoservicios, conveniencia, farmacias y tiendas especializadas)

COMPETENCIAS Y/O HABILIDADES TÉCNICAS

- Las habilidades más buscadas en la industria, en términos de operación, son: gestión de los KPIS del negocio, gestión de la rotación, entendimiento financiero de la operación y el desarrollo de equipos para maximizar su potencial.

RETO

Uno de los grandes retos del sector es lograr gestionar una operación consistente en sus tiendas para maximizar el retorno y apuntar a un crecimiento orgánico cuando se contempla un contexto de incertidumbre como el que vive hoy el país.

RETAIL

SECTOR	CORPORATIVO	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia
FAST FASHION	Comprador / Merchandiser	P	25 - 35	=
		M	35 - 45	=
		G	45 - 60	=
	Retail Store Designer	P	25 - 30	=
		M	30 - 40	=
		G	40 - 50	=
	Planner	P	20 - 25	=
		M	25 - 30	=
		G	30 - 40	=

SECTOR	OPERACIONES	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia
FAST FASHION	Distrital / Supervisor de Tiendas	P	25 - 28	=
		M	28 - 35	=
		G	35 - 50	=
	Gerente de Tienda	P	16 - 28	=
		M	28 - 40	=
		G	40 - 60	+
	Junior Visual Merchandiser	P	10 - 12	=
		M	12 - 16	=
		G	16 - 25	=

SECTOR	CORPORATIVO	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia
RESTAURANTES / HOTELERÍA	Chef Ejecutivo	P	25 - 35	=
		M	35 - 45	=
		G	45 - 60	=
	Gerente de Alimentos y Bebidas	P	25 - 35	=
		M	35 - 45	=
		G	45 - 55	=
	Gerente de Marketing	P	25 - 30	=
		M	30 - 40	=
		G	40 - 55	=

SECTOR	OPERACIONES	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia
RESTAURANTES / HOTELERÍA	Supervisor de Operaciones	P	20 - 30	=
		M	30 - 40	=
		G	40 - 50	=
	Gerente de Restaurante	P	20 - 25	=
		M	25 - 35	=
		G	35 - 40	+

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (#) Puestos nuevos en el estudio.

RETAIL

SECTOR	CORPORATIVO	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia
HARD RETAIL	Gerente de Categoría	P	25 - 35	=
		M	35 - 45	+
		G	45 - 60	+
	Coordinador de Expansión	P	15 - 25	=
		M	25 - 35	=
		G	35 - 50	=

SECTOR	OPERATIVO	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia
HARD RETAIL	Gerente Distrital / Supervisor de Operaciones	P	20 - 30	=
		M	30 - 40	=
		G	40 - 50	=

SECTOR	CORPORATIVO	Centro / Sur	Tendencia
LUXURY	Training Manager	40 - 50	=
	CRM Manager	40 - 55	+
	Retail Store Designer	30 - 55	=
	PR and Marketing Coordinator	30 - 45	=
	Merchandiser	30 - 60	=

SECTOR	OPERACIONES	Centro / Sur	Tendencia
LUXURY	Assistant Store Manager	25 - 45	=

(N/A) No aplica, (*) Puestos de alta demanda y (#) Puestos nuevos en el estudio.

Page Interim

Reclutamiento especializado y administración de nómina para posiciones por periodos definidos

PAGE INTERIM

¿POR QUÉ TRABAJAR CON PAGE INTERIM?

Existen muchos factores por los que trabajar con Page Interim ha traído grandes beneficios a las empresas. Las principales tendencias por las que las compañías están solicitando nuestros servicios tanto de reclutamiento especializado como de payroll son:

FALTA DE ENTIDAD LEGAL

Actualmente, para eficientar tiempos y recursos las empresas inician operaciones antes de montar una entidad legal en México. Un ejemplo de ellas son las Startups, empresas de nueva creación que por sus bases tecnológicas y de innovación pueden llegar a crecer con mayor rapidez, sin embargo al iniciar operaciones se puede complicar la creación de la entidad legal lo cual puede entorpecer su crecimiento y funcionamiento en términos tanto de reclutamiento como de pago de nómina.

TEMPORALIDAD

Uno de los servicios principales de Page Interim es el reclutamiento especializado por temporalidad, es decir, reclutamiento para todas aquellas posiciones que dependen de una situación en específico para llevarse a cabo. Tal ha sido el caso de:

- **Picos de operación:** un ejemplo claro son las posiciones como Contadores que surgen en tiempos de auditoría y que dependen del cierre fiscal de cada empresa.

- **Temporalidades de retail como es el caso de:**
Regreso a Clases, Buen Fin, Navidad, etc., en el que se requiere incrementar el volumen del personal para lograr los objetivos.

- **Posiciones que cubren tiempos de incapacidad o licencia de maternidad.**

- **Posiciones por proyectos**
Un ejemplo claro es el caso de las obras que están planeadas por un tiempo determinado. Esto lo vemos principalmente en los sectores de Manufactura, Logística, y Propiedad y Construcción.

- **Implementación de nuevos Softwares** es otro de los motivos por lo que Page Interim apoya a las empresas con posiciones temporales. Normalmente, para este tipo de proyectos se necesita de consultores especializados para llevar a cabo este tipo de proyectos.

ESTRATEGIA CORPORATIVA INTERNA DE EXTERNALIZACIÓN DE NÓMINA

En el caso de muchas empresas globales, una de las estrategias para continuar con su plan de contratación a pesar de las regulaciones o políticas que se tengan en ese momento, es a través de la externalización de nómina. Esta estrategia es muy común y se lleva a cabo principalmente para el caso de posiciones por obra determinada, posiciones asistenciales, back office, periodos de prueba, posiciones de nueva creación o en el caso de posiciones con un alto índice de rotación.

VENTAJAS DE TRABAJAR CON PAGE INTERIM

- Reclutamiento especializado por sector
- Consultoría del mercado
- Esquema 100% nominal
- Regulación apegada a la ley
- Seguimiento personalizado

NUESTRAS 2 LÍNEAS DE NEGOCIO:

1. Somos la mejor solución para gestionar procesos de reclutamiento por periodos definidos

BENEFICIOS	VENTAJAS
• Colocamos candidatos que tienen la capacidad y disponibilidad para el éxito de los proyectos • Mientras el candidato esté contratado en nuestra nómina nos comprometemos a reemplazarlo sin ningún costo adicional • La facturación es mensual y con base en los días trabajados por el candidato asignado	• Consultoría especializada • Tiempo de respuesta • Flexibilidad • Soporte legal • Garantía • Subcontratación a través de Page Interim

2. Administración de nómina

En Page Interim ofrecemos la posibilidad a nuestros clientes de administrar la nómina de sus empleados actuales y/o candidatos ya identificados para apoyarlos en diferentes escenarios:

- Restricción de HeadCount
- Periodo de prueba externalizado
- Apertura de mercado
- Temporalidad
- Estrategias internas de tercerizar una parte de la nómina

Contamos con divisiones especializadas enfocadas a cada socio comercial

DIVISIÓN	ESCENARIOS	
FINANCE & TAX	• Actualización de contabilidad y conciliaciones bancarias • Arranque de operaciones	• Desarrollo de estrategias fiscales • Proceso de auditoría • Recuperación de cartera vencida
ENGINEERING & MANUFACTURING	• Consultoría en SEH • Desarrollo de nuevos productos • Implementación de línea de producción	• Implementación y certificación de calidad • Mantenimiento preventivo y correctivo • Reingeniería de procesos
INFORMATION TECHNOLOGY	• Actualizaciones • Certificaciones • Desarrollos	• Implementaciones • Migraciones
HUMAN RESOURCES	• Change management • Evaluaciones organizacionales • Implementación de esquemas de compensación y tabuladores	• Levantamiento de perfiles • Licitaciones • Reclutamiento masivo
SALES & MARKETING	• Apertura de canales • Business plan • Eventos periódicos	• Investigación de mercado • Plan estratégico de campañas
SUPPLY CHAIN & PROCUREMENT	• Arranque de operaciones en centros de distribución y almacenes • Consultoría en la cadena de suministro o comercio exterior	• Elaboración de manuales y procesos logísticos • Prospección de proveedores para nuevos productos • Temporadas altas en embarques o almacén
ASSISTANTS	• Asistencia en traslado de oficinas • Gestión de trámites para expatriados	• Incapacidades • Organización de un evento masivo

Page Outsourcing

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

PAGE OUTSOURCING

Los proyectos de volumen en el mercado laboral mexicano

Page Outsourcing, marca de PageGroup, se presenta en el mercado mexicano como la mejor solución para satisfacer las necesidades de atracción de talento especializado de grandes volúmenes para las empresas en el país.

En respuesta a proyectos industriales, tecnológicos y de gestión, como Centros de Servicios Compartidos y de Excelencia, así como áreas de Servicio al Cliente (customer service), que en términos de demanda de talento exigen reclutar departamentos u organigramas completos en un tiempo determinado, PageGroup presenta en México su marca Page Outsourcing.

Busca brindar la misma calidad, especialización y consultoría que las otras marcas del Grupo, enfocándose en brindar servicios personalizados de contratación de grandes volúmenes, con un equipo de consultores dedicado a cada proyecto que demanden las empresas en México.

Esta marca de PageGroup, también puede acompañar a las empresas y a sus áreas de Recursos Humanos desde el inicio del proceso de planeación de sus proyectos, así como en el reclutamiento de cualquier tipo de posición a lo largo de todo el organigrama, desde Analistas, Mandos Medios, hasta Direcciones.

Ofrece a las empresas una solución para la rotación en sus plantillas laborales, ya que al reclutar a todos los miembros de un equipo, atrae a los profesionales con el mejor perfil para asegurar el desarrollo dentro de la organización.

Page Outsourcing ha tenido un gran éxito a nivel global ayudando a empresas transnacionales a satisfacer sus necesidades de atracción de talento referentes a volumen en distintos mercados.

Se creó como una solución de RPO, ya sea con un equipo de Consultores en sitio, o uno dedicado en las oficinas de PageGroup, para satisfacer las crecientes demandas de nuestros clientes. Utilizando la alianza entre marcas como la principal fortaleza para brinda un servicio de consultoría especializada, ofrecemos soluciones personalizadas de contratación de gran volumen y atendemos las necesidades específicas de contratación de proyectos, además de reclutar a todos los niveles y disciplinas del mercado laboral.

Nuestras áreas de especialización

- Finance & Tax
- Human Resources
- Sales
- Marketing
- Engineering & Manufacturing
- Supply Chain & Procurement
- Information Technology
- Healthcare
- Oil & Gas
- Property & Construction
- Retail
- Banking & Financial Services
- Legal
- Management Support
- Assistants

El objetivo de Page Outsourcing es cubrir la creciente demanda de talento de nuestros clientes al ofrecer soluciones creadas 100% a la medida de la organización cuando existe una necesidad de reclutamiento de volumen especializado.

Ofrecemos diferentes soluciones a proyectos de volumen por medio de un equipo dedicado o gestión de RPO – Recruitment Process Outsourcing.

PAGE OUTSOURCING

Nuestros servicios

Full RPO

Solución end-to-end enfocada en el reclutamiento y selección del cliente completamente externalizada.

RPO Parcial

Una solución para externalizar únicamente una parte del proceso de reclutamiento y selección.

Proyecto

Una solución para alcanzar un incremento substancial de la contratación en un tiempo definido.

Con herramientas y metodología probadas, Page Outsourcing desarrolla soluciones a la medida para apoyar a nuestros clientes en sus procesos de reclutamiento de alto volumen.

Nuestro equipo de expertos

Recursos dedicados por proyecto

Soluciones estratégicas y flexibles

Reclutamiento a todos los niveles

Análisis del talento y de la información

Estrategia diversificada de búsqueda

Tecnología innovadora de reclutamiento

Desarrollo de la marca del empleador

PageExecutive

MichaelPage

PageInterim

PagePersonnel

PageOutsourcing

Part of
PageGroup

pageexecutive.com | michaelpage.com.mx | pagepersonnel.com.mx | pageoutsourcing.com

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.

t: +52 (81) 4162 0900

América Central
Oceanía Business Plaza, Torre 2000, piso 43
Punta Pacífica #000# Ciudad de Panamá

t: +507 2168316