

2020

ESTUDIO DE
REMUNERACIÓN
MÉXICO

2020



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

¿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.

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

Page Outsourcing

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

>> Retail

>> Supply Chain & Procurement

> Central America

> Property & Construction

>> Sales & Marketing

>> Tax

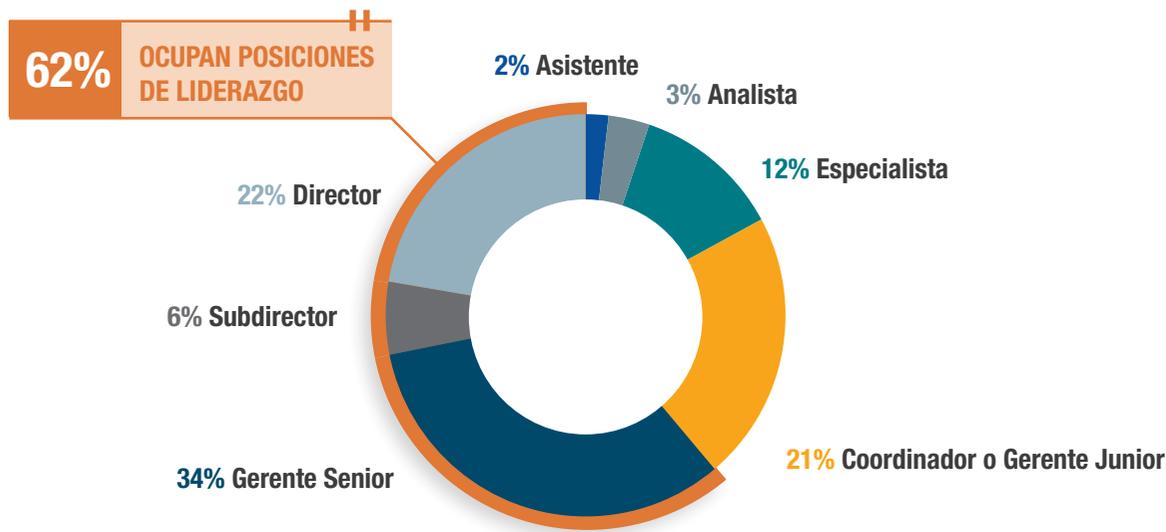
> Assistants

PageGroup



EL TALENTO DE HOY Y SUS NECESIDADES

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

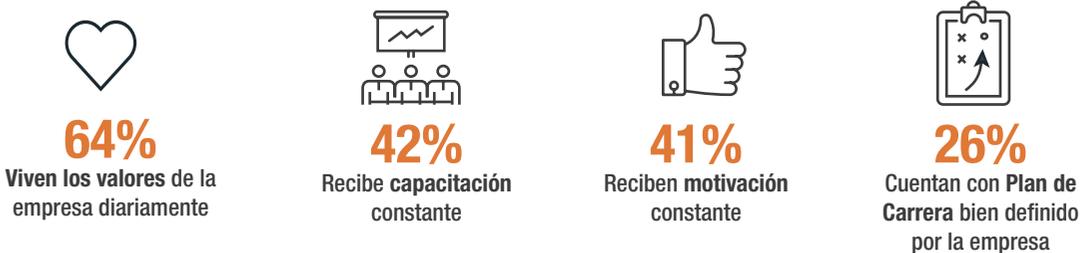
La mayoría de las mujeres que participan en esta encuesta trabajan en áreas de **Recursos Humanos**, mientras que los hombres forman parte del equipo de **Operaciones**. Sin embargo, la segunda área de mayor participación de mujeres también es **Operaciones**, mostrando el equilibrio que se está dando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

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

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:



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.



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



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.

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

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

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 servicioclientes@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
<ul style="list-style-type: none"> Campeche Chiapas Cd. de México Edo. de México Guerrero Hidalgo Morelos Oaxaca Puebla Quintana Roo Tabasco Tlaxcala Veracruz Yucatán 	<ul style="list-style-type: none"> Aguascalientes Guanajuato Querétaro San Luis Potosí Zacatecas 	<ul style="list-style-type: none"> Baja California Sur Chihuahua Coahuila Durango Nuevo León Sinaloa Sonora Tamaulipas 	<ul style="list-style-type: none"> Colima Jalisco Michoacán Nayarit 	<ul style="list-style-type: none"> 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



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	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	Noroeste	Tendencia
		P	M	G	P	M	G	P	M	G	P	M
MANUFACTURA / INGENIERIA	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	Bajo	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						
		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 (**) 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.



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 prever 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.



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 laboristas 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
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 ENERGIA / 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 / QUIMICA / 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	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	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	+	
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 (†) 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 aquellas 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.



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 continúan 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 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
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
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
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.



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	=	
	Groupier	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	=
	Groupier / 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
		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				
MERCADO TECNIA	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.



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.



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.



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	Bajo	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 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.



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.



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 4^{ta} 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 Security & 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



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 (*) Puestos nuevos en el mercado.

Page Personnel



PagePersonnel

POSICIONES JUNIOR A GERENCIAS MEDIAS

México

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 / + 1 mes	✓ tope de ley
Días libres por paternidad	✓ tope de ley / 15 días	✓ tope de ley

*Sueldo porcentaje



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	DIGITAL	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Bajo	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 (†) 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.



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	JEFATURAS	Tamaño de empresa	Centro / Sur	Tendencia	Bajo	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.



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.



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.



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.



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.



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	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.

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, períodos 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
<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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
- Apertura de mercado
- Estrategias internas de tercerizar una parte de la nómina
- Periodo de prueba externalizado
- Temporalidad

Contamos con divisiones especializadas enfocadas a cada socio comercial

DIVISIÓN	ESCENARIOS	
 FINANCE & TAX	<ul style="list-style-type: none"> Actualización de contabilidad y conciliaciones bancarias Arranque de operaciones 	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de estrategias fiscales bancarias Proceso de auditoría Recuperación de cartera vencida
 ENGINEERING & MANUFACTURING	<ul style="list-style-type: none"> Consultoría en SEH Desarrollo de nuevos productos Implementación de línea de producción 	<ul style="list-style-type: none"> Implementación y certificación de calidad Mantenimiento preventivo y correctivo Reingeniería de procesos
 INFORMATION TECHNOLOGY	<ul style="list-style-type: none"> Actualizaciones Certificaciones Desarrollos 	<ul style="list-style-type: none"> Implementaciones Migraciones
 HUMAN RESOURCES	<ul style="list-style-type: none"> Change management Evaluaciones organizacionales Implementación de esquemas de compensación y tabuladores 	<ul style="list-style-type: none"> Levantamiento de perfiles Licitaciones Reclutamiento masivo
 SALES & MARKETING	<ul style="list-style-type: none"> Apertura de canales Business plan Eventos periódicos 	<ul style="list-style-type: none"> Investigación de mercado Plan estratégico de campañas
 SUPPLY CHAIN & PROCUREMENT	<ul style="list-style-type: none"> Arranque de operaciones en centros de distribución y almacenes Consultoría en la cadena de suministro o comercio exterior 	<ul style="list-style-type: none"> Elaboración de manuales y procesos logísticos Prospección de proveedores para nuevos productos Temporadas altas en embarques o almacén
 ASSISTANTS	<ul style="list-style-type: none"> Asistencia en traslado de oficinas Gestión de trámites para expatriados 	<ul style="list-style-type: none"> Incapacidades Organización de un evento masivo

20

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 brindar 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