

Spring
Professional

**Guía
Salarial 2021**

ÍNDICE

- 1.** Mensaje del Director General de Spring Professional México
- 2.** Metodología
- 3.** Análisis del crecimiento de las principales industrias post Covid-19
- 4.** Cómo el Covid-19 está cambiando los patrones de contratación
- 5.** Guía Salarial 2021
- 6.** Conclusiones

MENSAJE DEL DIRECTOR GENERAL DE SPRING PROFESSIONAL MÉXICO

Sin lugar a duda el año 2020 fue un parteaguas para toda la humanidad, tanto en temas personales con la triste situación de salud y pérdidas de vida que se han vivido alrededor del mundo, como en la parte profesional, en donde la economía se vio seriamente afectada y por ende la pérdida de empleo. Este año, a pesar de que seguimos viviendo en tiempo de incertidumbre, lo iniciamos con una gran noticia, la llegada de las vacunas contra el Covid-19, lo que abre un nuevo panorama para que recuperemos parte de la normalidad que teníamos y reinventarnos para ser mejores en este futuro que nos espera.

Desde el inicio de la pandemia, prácticamente el mercado global comenzó a sufrir una debacle histórica, principalmente la hotelería, manufactura y todo lo relacionado a servicios, sin embargo, como suele pasar en toda crisis, otros sectores y compañías se vieron altamente beneficiadas con las oportunidades que llegaron con esta situación, tal es el caso del sector IT, Alimenticio, E-Commerce y Logístico.

Esto ha generado una nueva realidad a la cual nos estamos adaptando como humanidad y que sin duda sabremos encontrar esas nuevas oportunidades de ser mejores personas en todos los aspectos de nuestras vidas. Y es justamente por esto que, desde el punto de vista profesional, comprendamos como esto ha afectado al mundo del trabajo, saber cómo los puestos y salarios se han modificado, la importancia de la equidad de género y como estamos avanzando en ese punto, así como los beneficios que las compañías ofrecen.

Esta ha sido la razón por la cual desarrollamos esta encuesta salarial, la cual queremos compartir con ustedes. Esperamos que sea una guía y parámetro que les ayude para moldear de una mejor manera el futuro de su organización en estos tiempos tan difíciles, poniendo en el centro de todo a las personas, que ahora más que nunca sabemos que son lo más importante para mover al mundo.

En este sentido, vemos que el mercado de reclutamiento está mejorando radicalmente, ya que por una parte las compañías están comenzando a invertir nuevamente en talento, para recuperar y mejorar su plantilla; y por otra parte las personas que buscan nuevas oportunidades laborales están más motivadas que nunca para tomar nuevos retos y renovarse. Estamos en el mejor momento para invertir en atraer al mejor talento que nos ayude a transitar a esta nueva normalidad de una forma eficiente y rápida para evitar riesgos futuros por la falta de acción.

El Covid-19 ha venido a revolucionar muchos aspectos de la vida, sin embargo el cambio más importante es la adopción de nuevas tecnologías que nos ayuden a mejorar procesos y servicios; para ello es vital contar con los expertos que dirijan esos cambio en puestos y perfiles que incluso aún no existen, pero que ya se están gestando con rapidez.

Finalmente, deseo que 2021 sea una año de recuperación y oportunidades en todos los aspectos de la vida, y hablando del tema profesional recuerde que Spring Professional siempre estará listo para apoyarle, ya sea ofreciéndole una nueva oportunidad profesional, o conectándolo con el mejor talento adecuado para su empresa.

Thorsten Kott
Director General
Spring Professional México

METODOLOGÍA

Las cifras de esta guía se basan en el análisis de más de 800 entrevistas online a personas con puestos gerenciales, ejecutivos y de alta dirección. Los datos reflejan un salario mensual promedio en pesos mexicanos con relación al nivel de experiencia, área académica y conocimientos en el sector. En el análisis solo se tomaron en cuenta posiciones especializadas o gerenciales con un sueldo mínimo promedio de \$40,000.00. La fase de entrevistas tuvo una duración de 60 días, comenzando a inicios de enero de este año y se realizó a nivel nacional, basándonos principalmente en 10 industrias, que consideramos son las que mayor impacto están teniendo en la actualidad que vivimos, las cuales son: Servicios, Alimentos y Bebidas, Automotriz, Banca y Seguros, Construcción, Retail, Farmacéutica, IT, Manufactura y Energía; esto no excluye a otras industrias que por la actividad de los encuestados se muestren en el estudio. Para obtener más información sobre los salarios de un mercado específico o solicitar algún servicio de Headhunting, entre otros, contáctenos en **contacto@spring.com** y con gusto lo atenderemos.





**ANÁLISIS DEL
CRECIMIENTO
DE LAS
INDUSTRIAS
POST COVID-19**



ANÁLISIS DE CRECIMIENTO DE LAS PRINCIPALES INDUSTRIAS POST COVID-19

Millones de trabajadores y colaboradores alrededor del mundo están trabajando desde casa, muchos posiblemente por primera vez en su carrera laboral. La actual crisis del Covid-19 ha puesto a muchos candidatos en territorio nunca explorado, preocupados por la seguridad de su empleo y forzados a ajustarse para ejecutar sus tareas de formas distintas.

Las industrias más grandes a nivel mundial tendrán diferentes tendencias de reclutamiento, como consecuencia de las expectativas de crecimiento de cada una de ellas.

Las compañías de productos de bebidas y alimentos se han enfrentado a la disminución de su consumo, además de una disrupción en la cadena de suministro. Mientras que en casa el consumo se ha incrementado, el de calle está casi paralizado, y es el que históricamente genera mayores márgenes de ganancia. Podría existir un cambio en el comportamiento de compra por parte de los consumidores, lo que obligaría a los líderes de la industria a innovar con velocidad.

PANORAMA DE LAS INDUSTRIAS

Conforme las reglas de distanciamiento social sean más flexibles, las compañías tendrán que ajustarse a los consumos fuera de casa, por lo que deberán agilizar las cadenas de suministro a las zonas que actualmente no están dando servicio o que los consumidores están evitando.

Esto nos lleva al sector de Logística y *Delivery*. La pandemia ha provocado un auge en compañías que ofrecen estos servicios han comenzado contrataciones a gran escala para brindar la atención que sus clientes requieren. La nueva

normalidad ha sido una oportunidad para pocas industrias, ésta en una de las afortunadas porque el e-commerce ha llegado para quedarse.

Se estima que actualmente, 52% de los camiones y tráilers de carga en Europa transportan productos de agricultura y alimentos, cuando antes de la pandemia, eran cerca del 34%. Previo a la pandemia, el 11% equivalía a transporte de materiales de construcción, hoy día sólo el 2%.

Mientras las organizaciones se adaptan y ajustan a la nueva normalidad, millones de personas alrededor del mundo han visto el valor agregado que tiene las compras a domicilio. Todo esto traerá innovación en la optimización de las cadenas de suministro.

La pandemia ha convertido a todas las personas en auténticos seres digitales. Quienes no tenían mucho contacto con el mundo de la tecnología, se han visto forzados a familiarizarse con los servicios que hay disponibles. Desde la banca por internet hasta las video conferencias, podríamos concluir que la tecnología se ha apoderado de las comunicaciones.

Para poner esto en perspectiva, hoy la plataforma de Zoom vale \$48,000 millones de dólares en el mercado bursátil, es el mismo valor que el de las 6 aerolíneas más grandes de todo Estados Unidos y Europa juntas.

Por otro lado, la industria farmacéutica ha tomado un papel protagónico a lo largo de la pandemia. Empresas como *Gilead* y *Eli Lilly* han visto un crecimiento en el mercado de valores. La crisis ha generado una oleada de inversión en el área de investigación y desarrollo, principalmente en la búsqueda de una vacuna contra Covid-19.

IMPACTO EN RECLUTAMIENTO

La pandemia obligó a todas las empresas a replantear su forma de operar el negocio y eso ha traído recorte de personal, pero también ha requerido la contratación de nuevos perfiles y talentos especializados.

En medio de la crisis surgieron necesidades que antes no se tenían contempladas. Por otro lado, algunas empresas vieron la oportunidad de acelerar los procesos de digitalización que tenían contemplados a largo plazo, como la banca por internet o pedido a domicilio.

El reclutamiento dependerá de los objetivos de cada empresa y de la velocidad con la que quieran llenar los lugares que quedaron vacantes a causa de la pandemia.





**CÓMO EL
COVID-19 ESTÁ
CAMBIANDO
LOS PATRONES DE
CONTRATACIÓN**



CÓMO EL COVID-19 ESTÁ CAMBIANDO LOS PATRONES DE CONTRATACIÓN

Empresas, organizaciones e instituciones alrededor del mundo se han enfrentado a un reto sin precedentes. La actual contingencia sanitaria ha puesto a prueba a todas las áreas profesionales, desde la comercial, hasta la tecnológica y para los equipos de recursos humanos: atracción de talento. Al inicio de la pandemia, las empresas comenzaron a proyectar escenarios extremos y a trazar rutas de acción para mitigar los efectos negativos que se preveían, sin embargo, dichos escenarios pasaron a ser una realidad y las rutas de acción un camino a seguir.

Esto ha significado para muchas empresas el cierre de oficinas, reducción de inversión, aplazamiento de proyectos y, por ende, recorte de personal. Sin embargo, para otras empresas la historia ha sido diferente y, por el contrario, se han visto en la necesidad de contratar talento para crear nuevas áreas, o bien, para reestructurar y rediseñar la forma en la que se ha venido operando y ejecutando el negocio.

Como ejemplos, las empresas de comercio electrónico, logística y de IT / servicios electrónicos, enfrentan una necesidad particularmente urgente de conseguir personal y contrario a la percepción general, estas empresas en giros de tecnología están buscando atraer talento, no recortarlo.

LOS PRINCIPALES RETOS

Crear posiciones estratégicas. Atraer talento se ha convertido en un reto. Sin embargo, las empresas deben considerar con más cuidado la vacante que se requiere cubrir. Replantear y estudiar con más detalle los alcances de un puesto en la empresa, puede ayudar a cubrir posiciones

necesarias, pero también estratégicas para el negocio.

Reclutar con tecnología. Reconociendo la dificultad que es para los equipos de atracción de talento los procesos actuales, desde seleccionar una terna de candidatos hasta ejecutar las entrevistas vía remota, las empresas deben explorar todas las opciones que brinda la tecnología para mejorar los procesos y segmentar mejor al talento que requiere la empresa.

Inversión en el talento. Parecería absurdo pensar en invertir cuando hay recortes e incertidumbre, sin embargo, es vital que las empresas den un valor agregado a sus trabajadores, a través de la constante capacitación e incluso, de la creación de nuevos puestos para su crecimiento y desarrollo.

Las empresas deben tomar en cuenta también que los recortes tendrán reacciones a corto plazo que pueden dejarlas muy vulnerables e interrumpir la continuidad de sus operaciones. En este sentido, los líderes de recursos humanos en todas las organizaciones deberán asegurarse de que cualquier ajuste que hagan a sus enfoques y políticas ahora, no afecte el crecimiento de sus organizaciones en el futuro, es fundamental la planificación de la fuerza laboral para garantizar la estabilidad del negocio.

A hand in a dark suit jacket points directly at the viewer. The background is a deep blue with a faint silhouette of a city skyline. The overall tone is professional and authoritative.

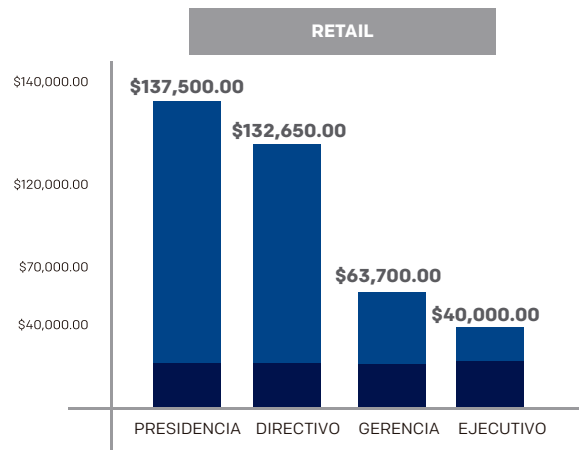
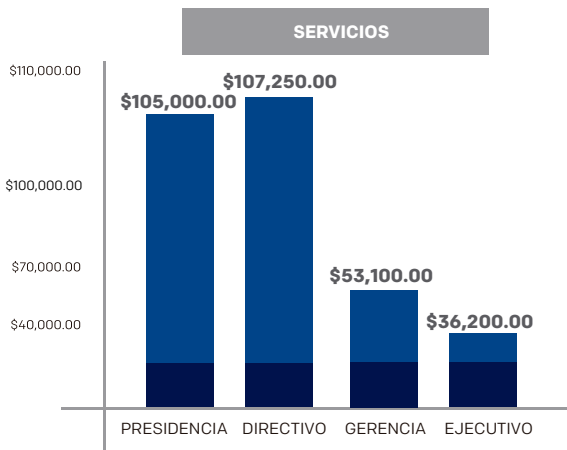
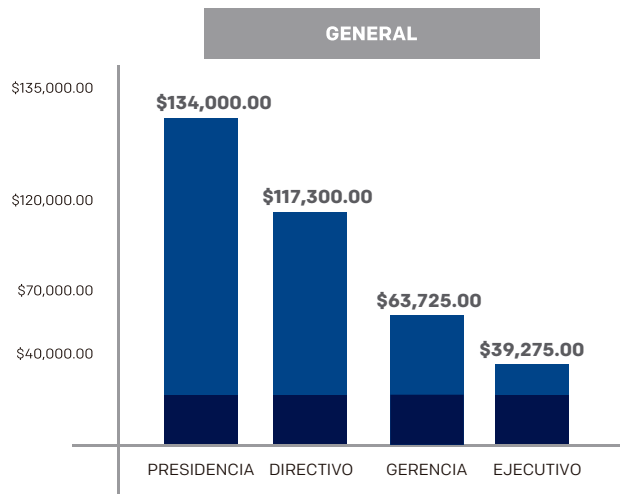
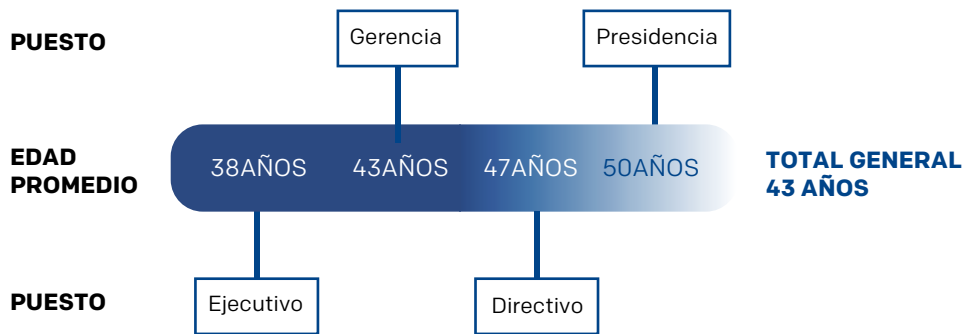
GUÍA SALARIAL *2021*

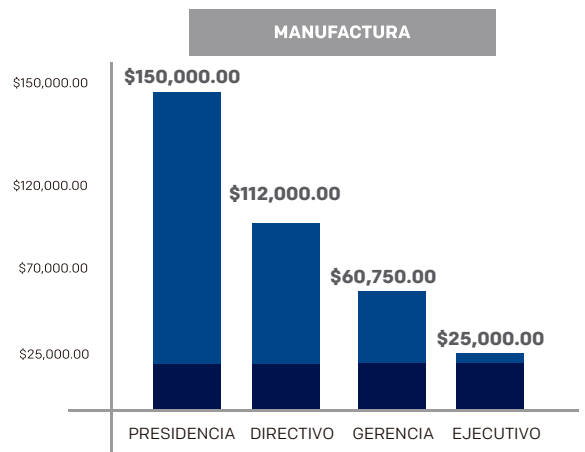
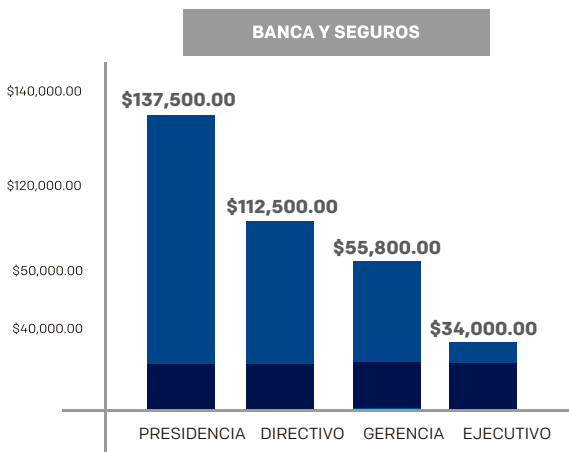
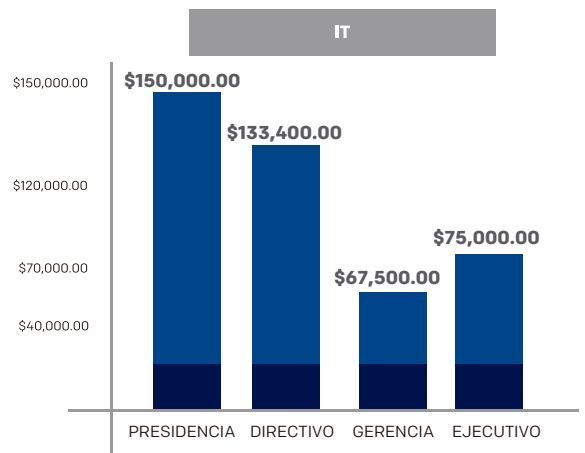
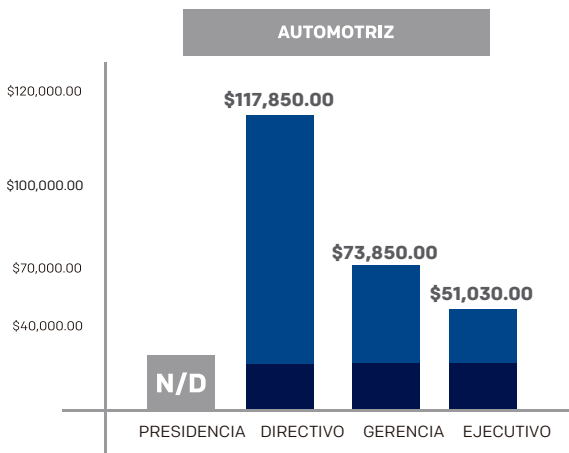
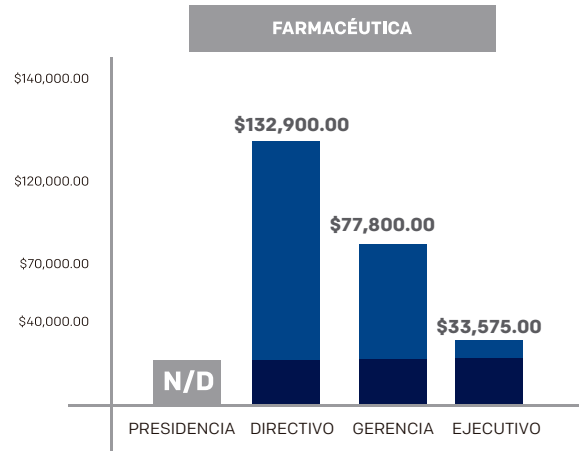
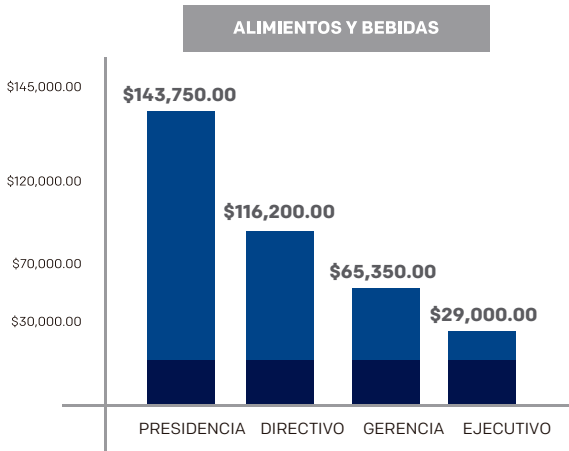
▶ GUÍA SALARIAL 2021

ANÁLISIS POR PUESTO

Con base en el análisis observamos que los sueldos promedios entre los cuatro puestos objeto de este estudio (presidencia, directivo, gerencial y ejecutivo) tienen un comportamiento muy similar en las 10 principales industrias.

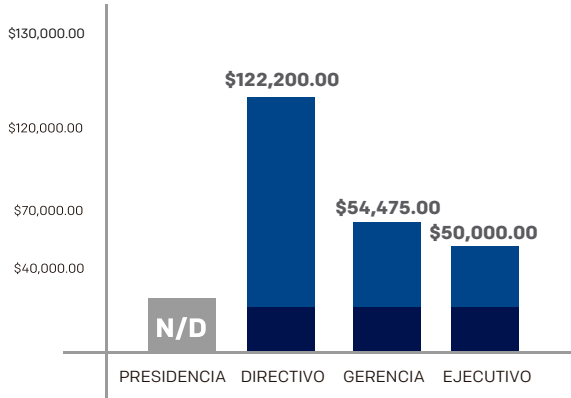
Las personas que ocupan estas posiciones tienen una edad que oscila entre los 38 y 50 años.



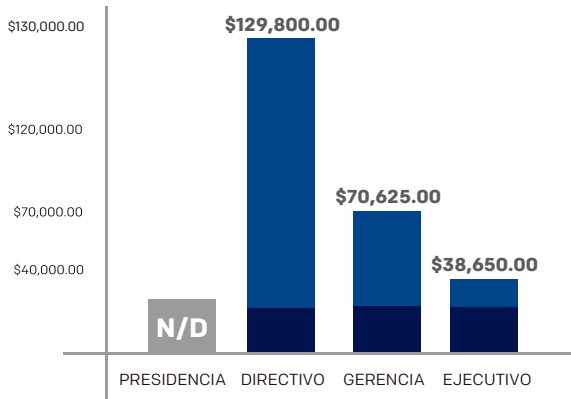




CONSTRUCCIÓN



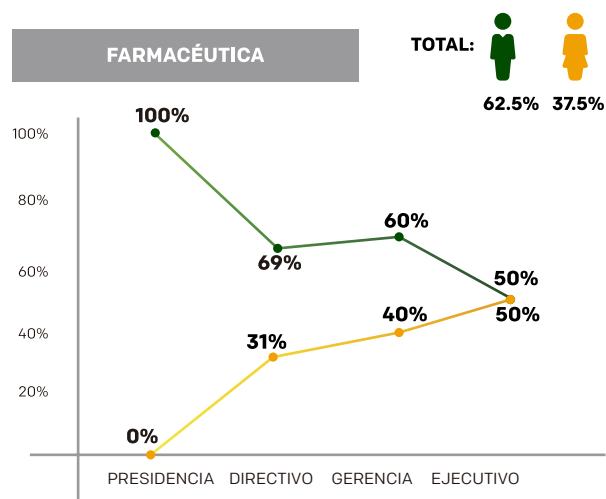
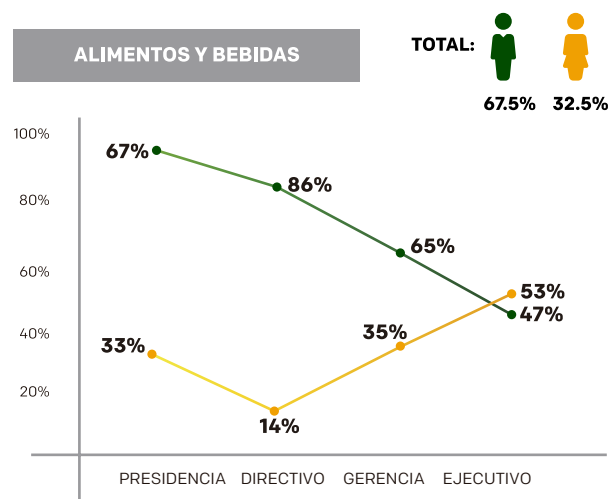
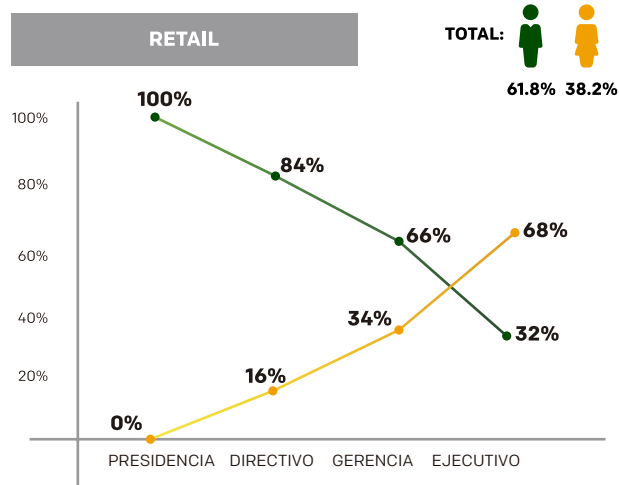
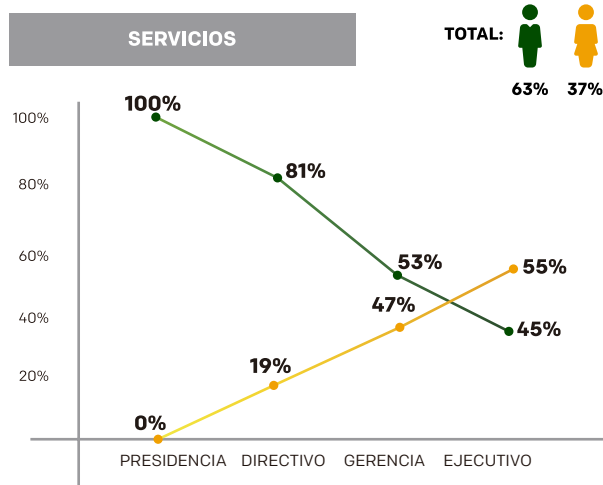
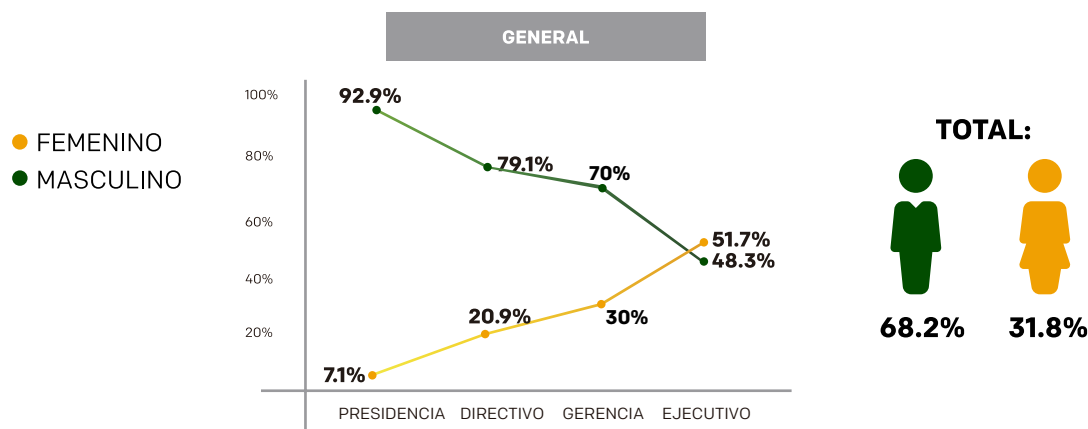
ENERGÉTICO

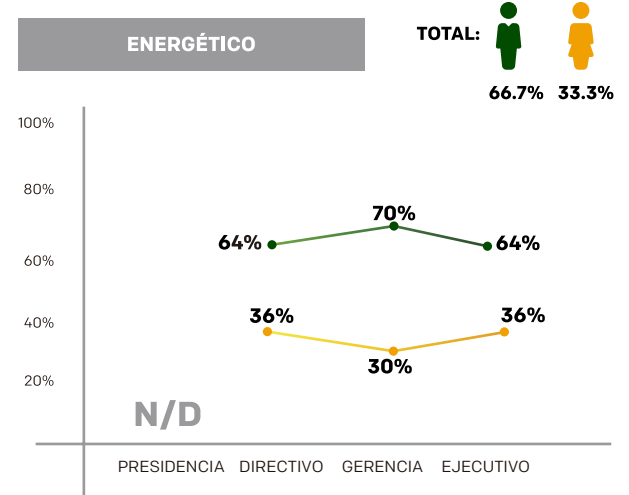
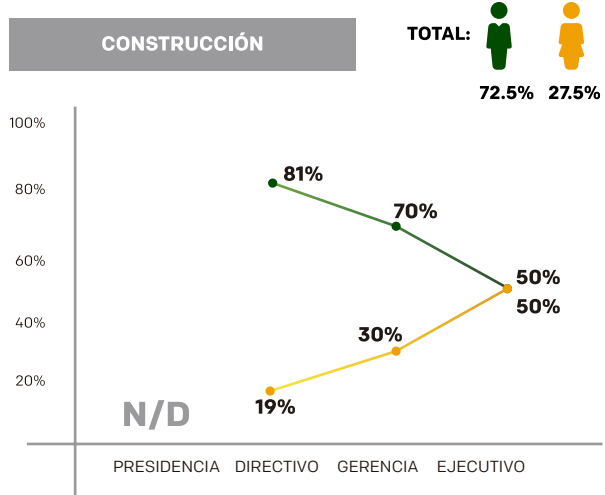
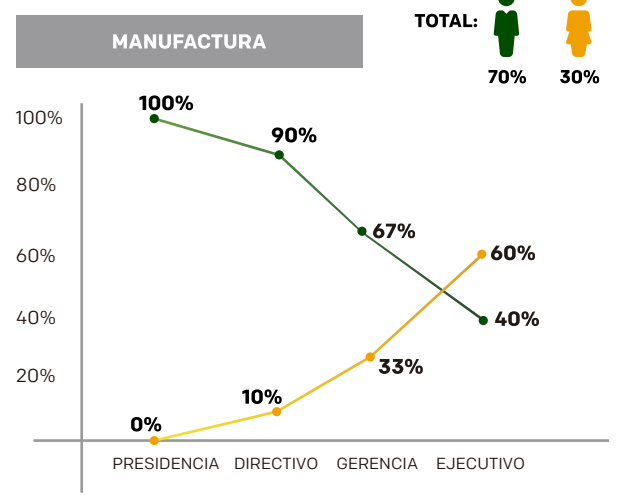
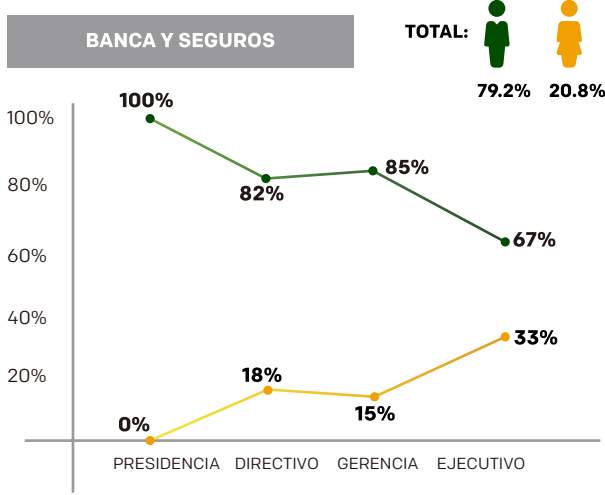
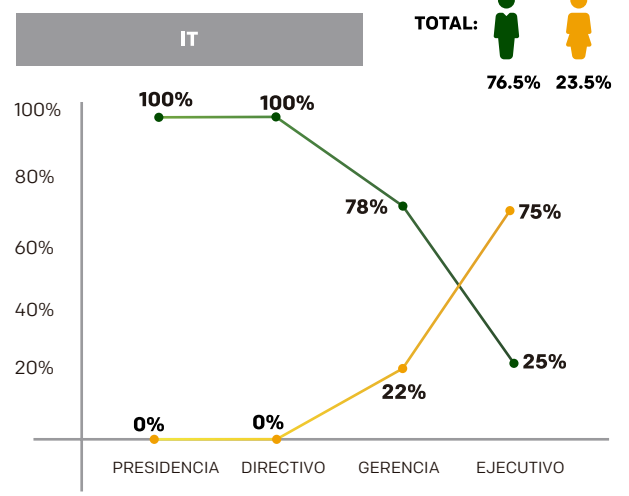
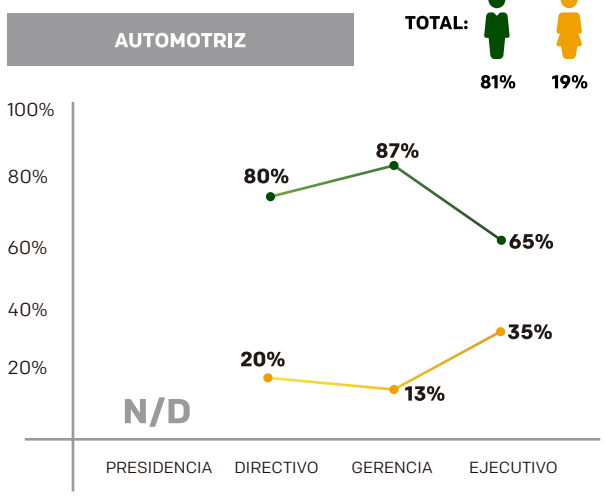


ANÁLISIS POR GÉNERO

Aún existe una brecha importante en cuanto a la equidad de oportunidades y ostentación de cargos a nivel media y alta gerencia, entre hombres y mujeres.

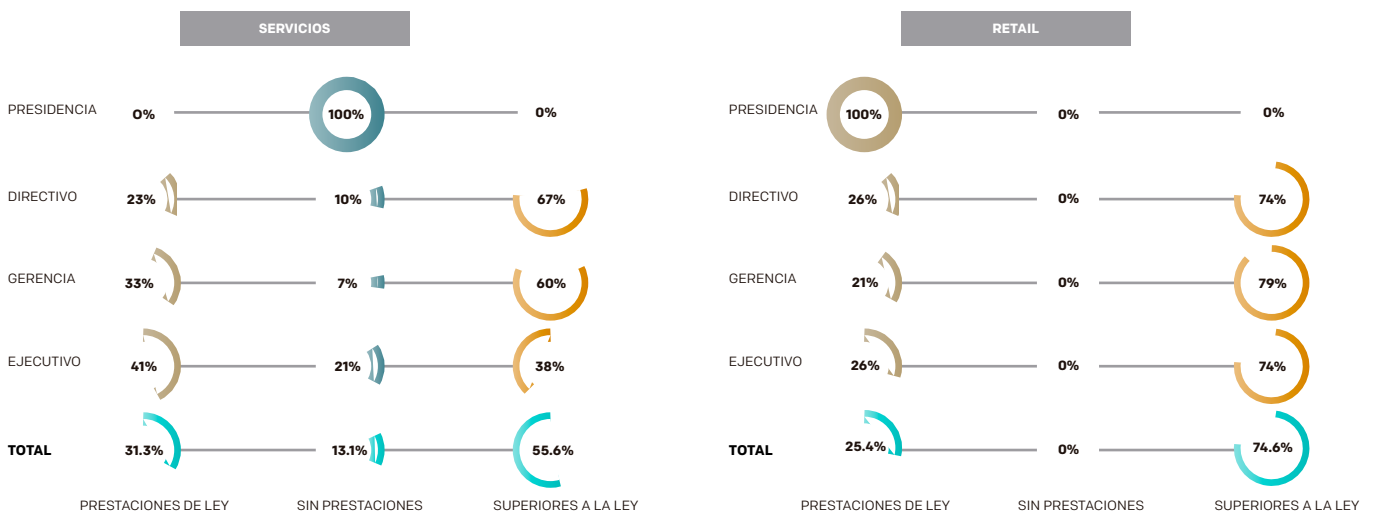
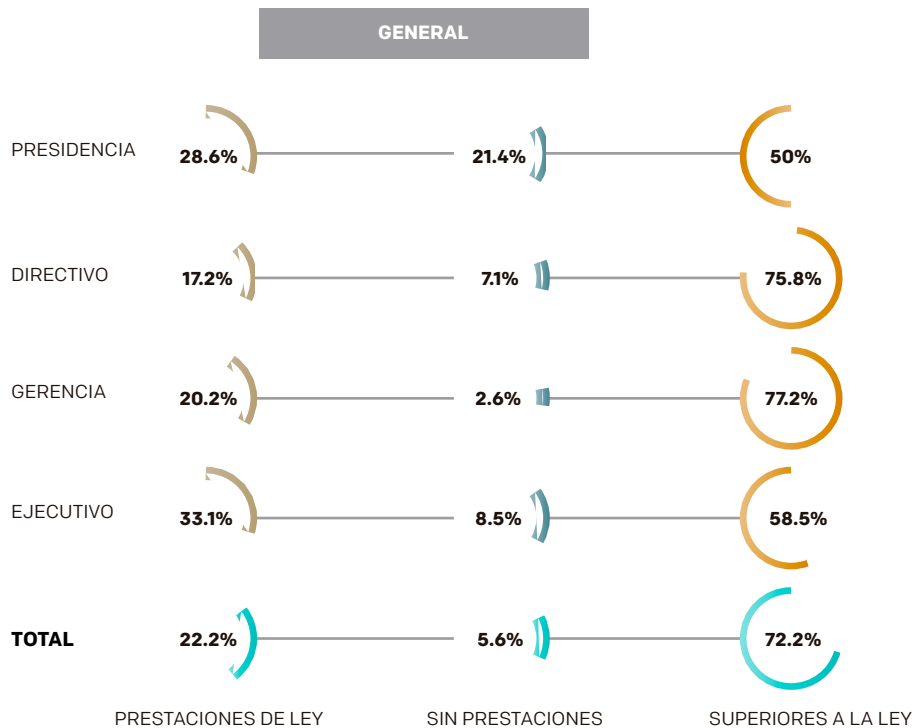
El 66% de los encuestados que ostentan un cargo a estos niveles son hombres versus el 34% ocupado por mujeres. 2 de cada 3 puestos son ocupados por el género masculino, y en el análisis por industria esta relación se mantiene prácticamente similar.

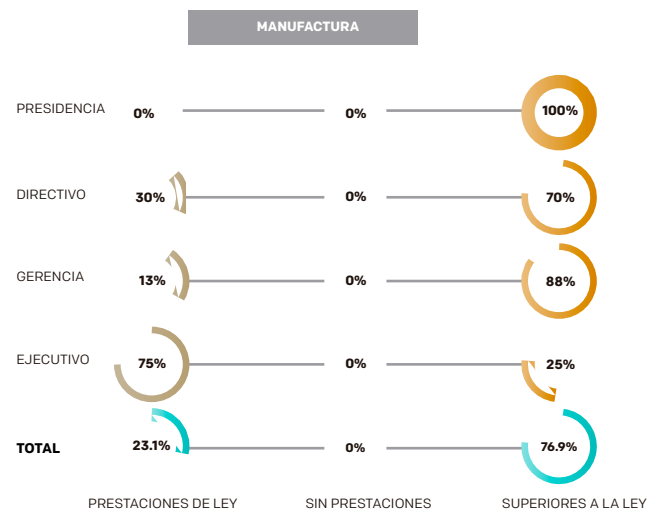
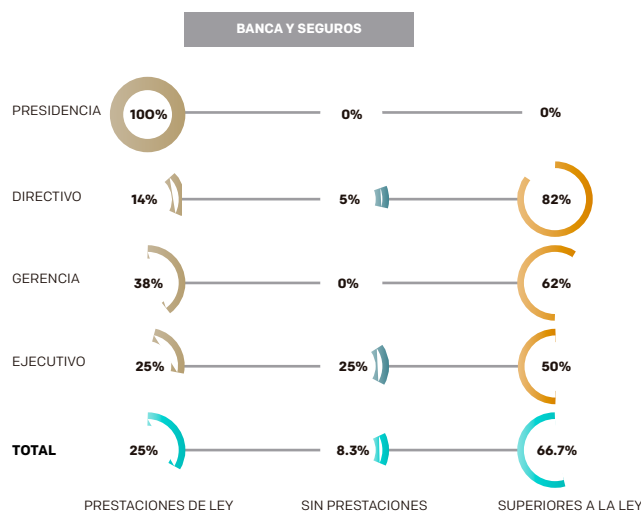
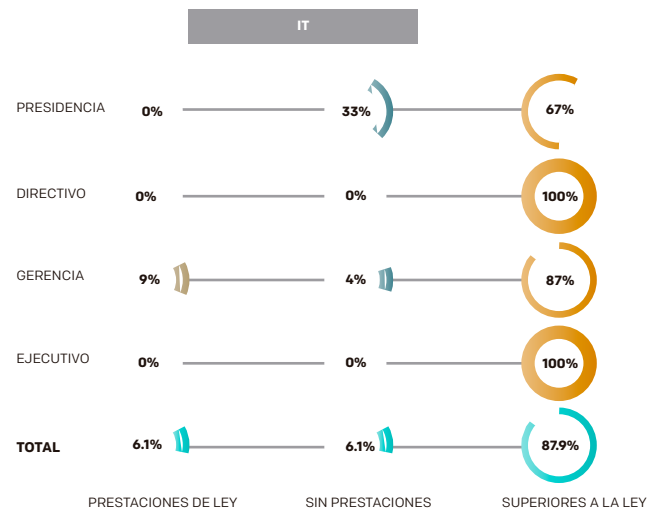
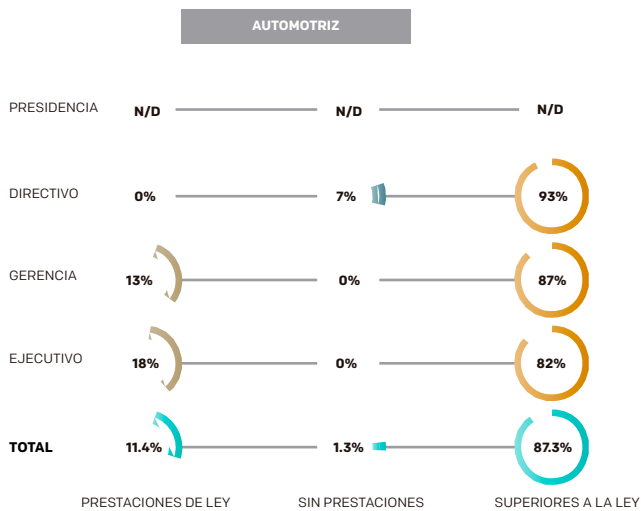
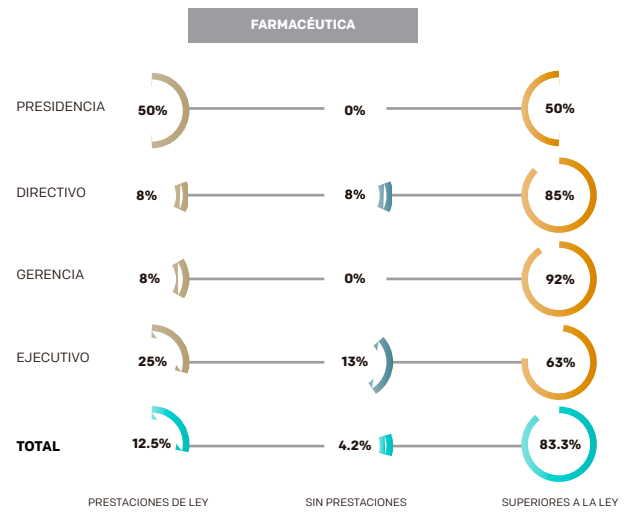
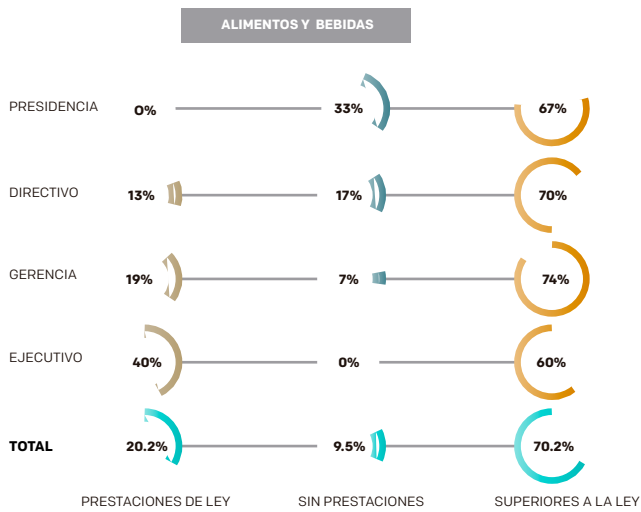




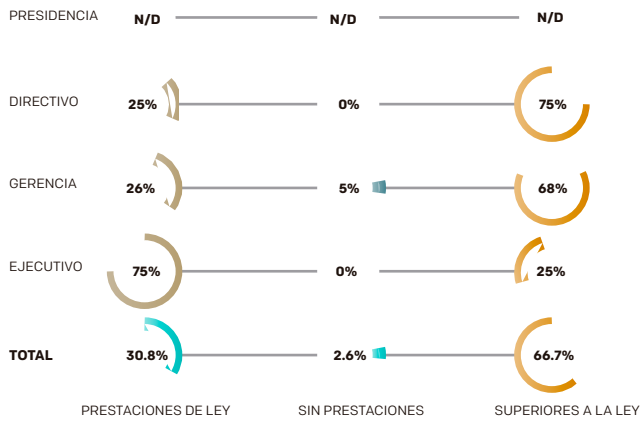
ANÁLISIS POR NIVEL DE PRESTACIONES

Otro aspecto importante que se analizó es el grado de prestaciones que se tienen en estos niveles, en donde nos encontramos que algunos de los encuestados comentaron no tener prestación alguna, lo cual ocurre en el menor de los casos, con un 5.6% del total de los encuestados, pero es un punto que vale la pena analizar de forma separada.

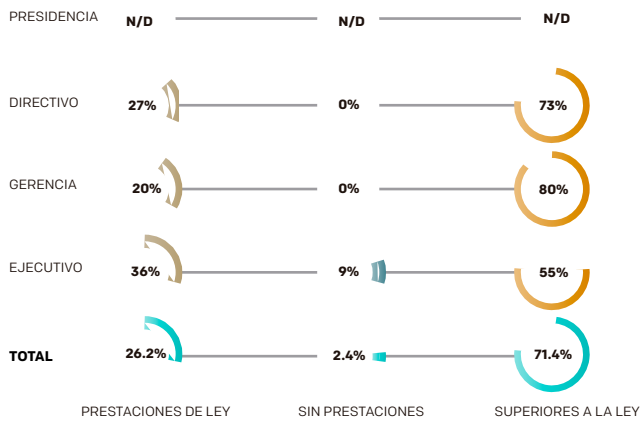




CONSTRUCCIÓN

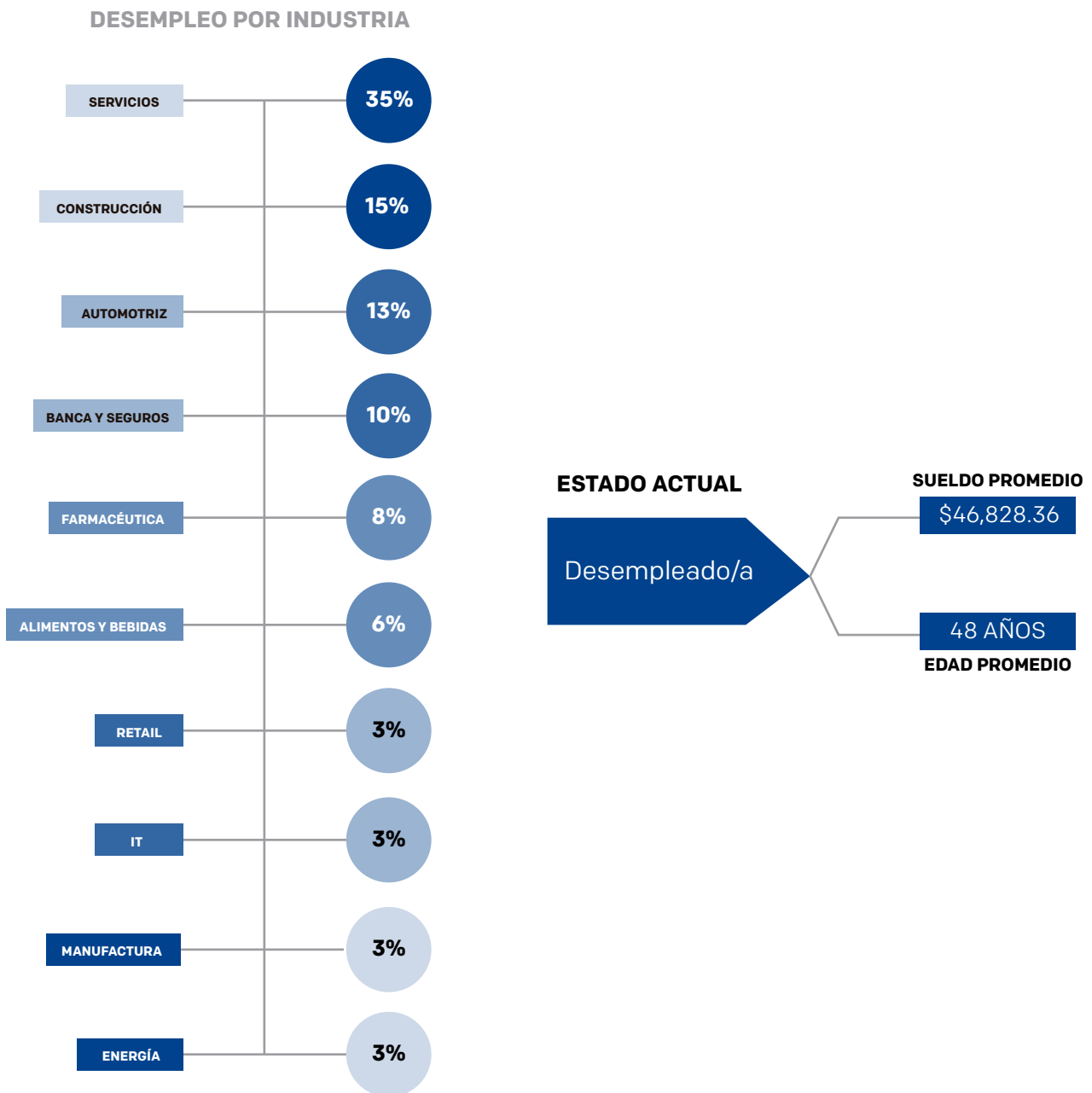


ENERGÉTICO



ANÁLISIS DE DESEMPLEO

El 10% de los encuestados comentó estar en búsqueda de una oportunidad laboral, por lo que su estado actual es desempleado. La edad promedio de estas personas es de 48 años y la industria que más personas desempleadas tiene es la de servicios, seguida por la de construcción.





CONCLUSIONES

- Podemos identificar que ante esta pandemia y la nueva forma de trabajo a distancia, puede estar generando una tendencia sobre la desaparición de posiciones gerenciales.
- La edad promedio de las personas que ocupan puestos directivos es de 47 años, lo que deja claro que la experiencia sigue siendo fundamental para tomar estos roles.
- El salario promedio de un puesto ejecutivo ronda los \$39,000.00, mientras que el de un puesto gerencial es de \$63,000.00.
- Sigue existiendo una gran desigualdad de género a estos niveles, ya que solo el 31.8% de las mujeres ocupan cargos directivos o gerenciales. Sin embargo, en los últimos tiempos se han contratado más mujeres para este tipo de puestos por lo que la diferencia va en una tendencia a la equidad de género.
- Mientras que el 72% de los encuestados gozan de prestaciones superiores a las de la ley, es importante analizar porque algunos puestos directivos o de alta gerencia no cuentan con prestaciones de ley, el número es pequeño (5.6%), sin embargo esto podría incrementarse con una muestra mayor de entrevistados.
- La crisis sanitaria ha dejado un gran tema de desempleo, el cual impacta también a estos niveles, sobre todo en la industria del servicio con un 35%, seguida de la industria de la construcción y automotriz, con un 15 y 13% respectivamente.
- El panorama laboral, de acuerdo con los entrevistados es complicado. Coinciden en que la pandemia seguirá afectando la economía y la generación de empleos, al menos hasta que la mayoría de las personas estén vacunadas; por lo que consideran que la situación será muy similar a lo vivido en el 2020.



Spring
Professional

Guía
Salarial

2021