



MÉXICO

Guía Salarial Buk 2026

buk Software de RR.HH.

Resumen ejecutivo

La **Guía Salarial Buk 2026** ofrece una visión inédita y detallada sobre las remuneraciones de trabajadores formales registrados en México del sector privado. El estudio se basa en el análisis de más de **3,400 registros administrativos de nómina provenientes de 166 organizaciones** a nivel nacional, posicionándose como una herramienta robusta y representativa del mercado laboral formal mexicano.

Esta edición considera un total de **100 cargos** que consideramos esenciales para el funcionamiento de toda organización. Cada cargo se presenta con su respectiva banda salarial, diferenciada según tamaño de empresa cuando el número de registros para el cargo lo permite. Las bandas se expresan mediante percentiles, facilitando una lectura clara de la distribución salarial en cada posición, pudiendo observar de manera directa la progresión salarial entre cargos de distinto nivel de competencias y responsabilidades.

Los cargos se agrupan en **siete áreas transversales**, entre ellas Recursos Humanos, Operaciones, Tecnología de la Información y Marketing, entendidas como funciones que están presentes en múltiples rubros e industrias, al formar parte de la estructura básica de la mayoría de las organizaciones.

Asimismo, la guía incorpora **dos áreas industriales**, Manufacturera y Construcción, seleccionadas por su relevancia dentro del empleo formal y su peso en la estructura productiva del país. El volumen de información disponible y su nivel de desagregación por tamaño organizacional permiten incorporar contexto adicional al momento de analizar y comparar remuneraciones.

A diferencia de otras guías salariales construidas a partir de encuestas a muestras acotadas, la Guía Salarial Buk 2026 se basa exclusivamente en **registros administrativos de pago de nómina mensual**. Esto permite observar el comportamiento efectivo de las remuneraciones en el mercado formal mexicano, generando indicadores más estables, representativos y confiables.

El estudio se apoya además en el uso de **inteligencia artificial** para estandarizar y homologar una gran cantidad de cargos de manera eficiente y consistente. Esta metodología, implementada previamente en Chile, fue reconocida como una aplicación innovadora, destacándose entre los mejores 5 proyectos de más de 600 otros evaluados en su categoría.

Con una de las muestras más amplias del sector privado formal registrado en México, **esta guía constituye una herramienta esencial** para comprender las estructuras salariales de los cargos más relevantes dentro de las organizaciones, facilitando la toma de decisiones informadas en materia de compensaciones. La utilidad de esta guía está pensada tanto para organizaciones como colaboradores.

Índice

1

•
1. ¿Qué es Buk y por qué generamos esta guía? /p.04

4

• • • •
4. Resultados /p.15

4.1 Resultados generales

4.1.1 Panorama de los resultados

4.1.2 Zoom Alta dirección

4.2 Resultados áreas transversales

Administración y finanzas /p.22

Operaciones /p.26

Tecnología de la información /p.30

Legal /p.34

Recursos Humanos /p.37

Área Comercial /p.41

Marketing /p.45

4.3 Resultados áreas transversales

Industria Manufacturera /p.50

Construcción /p.53

2

• •
2. Sobre el estudio /p.06

2.1 Ficha técnica

2.2 Caracterización de la muestra

5

• • • • •
5. ¿Cómo Buk te ayuda a gestionar tus compensaciones? /p.56

3

• • •
3. Metodología /p.08

3.1 Origen de los datos

3.1.1 Módulo de nómina de Buk

3.2 Estandarización y taxonomía de cargos

3.2.1 Definición de un diccionario de ocupaciones

3.2.2 Agrupación y simplificación. Generación taxonomía final

3.2.3 Incorporación de cargos emergentes y diferenciación jerárquica.

3.3 Homologación de cargos mediante IA

3.4 Cálculo de bandas salariales

3.4.1 Cálculo de las remuneraciones totales de los trabajadores

3.4.2 Obtención de bandas salariales: agrupación de los datos

¿Qué es Buk y por qué generamos esta guía?

Buk es un software integral para la gestión de Recursos Humanos que a través de tecnología, innovación permanente e integración con inteligencia artificial, hemos desarrollado una solución que se ha posicionado como líder en Latinoamérica.

Nuestro propósito es simple pero profundo: buscamos poder automatizar y eficientar los procesos de Recursos Humanos para que las organizaciones puedan dedicar más tiempo a lo que realmente importa: las personas, creemos que una mejor gestión contribuye directamente a la construcción de lugares de trabajo más felices y de excelencia.

Pero Buk no es solo una plataforma tecnológica. También somos una organización comprometida con comprender y aportar evidencia al ecosistema de gestión de personas y al análisis del mercado laboral. En 2022 creamos el área de Research, con el propósito de transformar los datos administrativos que gestionamos en información útil para la toma de decisiones. Desde entonces, desarrollamos estudios que buscan explicar, con rigor y claridad, las dinámicas que están moldeando el mundo del trabajo.

En ese contexto, esta guía busca cubrir un vacío relevante de información en materia salarial. A través de un instrumento gratuito y construido con datos administrativos reales, aportamos a la discusión pública y entregamos información útil tanto para empresas como para colaboradores. El objetivo es fomentar conversaciones salariales más transparentes e informadas, fortalecer la gestión de compensaciones y reducir las asimetrías de información en un ámbito tan central como el trabajo.





2. Sobre el estudio

2.1 Ficha técnica



Origen de los datos:

- Los datos de este estudio corresponden a registros administrativos de pagos mensuales de nómina procesados a través de la plataforma Buk.
- Solo se incluyen los datos de clientes que autorizaron el uso de su información con fines estadísticos y de análisis agregado.



Unidad de análisis:

- Cada observación corresponde a la remuneración de una persona trabajadora activa en la plataforma Buk.
- Se analiza el salario a nivel mensual.
- Dado que los pagos quincenales son una práctica habitual en México, los registros de sueldos pagados por quincena se sumaron para obtener el equivalente mensual. De esta forma, se estandarizó la información para que la base de datos fuera mensual.
- No se utiliza información personal identificable, sino únicamente datos derivados del proceso de nómina.
- Se excluyen jornadas parciales, prácticas profesionales, contratos por honorarios y organizaciones del sector público, con el fin de reflejar el sector privado formal en México.



Cargos seleccionados:

- A partir de 497 cargos identificados en la base de datos, se seleccionaron 260 para su evaluación en esta guía. Sin embargo, solo en 100 de ellos se contó con información suficiente para elaborar y publicar bandas salariales.
- Esto, porque se consideraron criterios de frecuencia, estandarización del cargo y representatividad estadística suficiente para su reporte.



Fecha de la información:

- Se utilizó información correspondiente a los meses de agosto de 2025 y febrero de 2026.



Indicador de salario:

- El indicador reportado corresponde al promedio de la percepción bruta mensual equivalente.
- El cálculo del salario de cada persona se hace sobre los últimos tres meses disponibles.



¿Qué se entiende por salario en esta guía?

La percepción bruta incluye componentes variables como bonos, comisiones y otras asignaciones. El uso de un promedio trimestral permite capturar de manera más estable el ingreso habitual percibido en un mes típico de trabajo.

Confidencialidad de la información:

- Toda la información utilizada en este estudio fue tratada de manera anónima y agregada, tanto en su procesamiento interno como en su publicación.
- En ningún caso se trabajó ni se difundió información que permita identificar a personas o empresas de manera individual.
- Se aplicaron umbrales mínimos y criterios de anonimización para prevenir cualquier identificación.
- El tratamiento de la información se realizó conforme a la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares, bajo principios de confidencialidad y seguridad.

Sobre el estudio

2.2 Caracterización de la muestra¹



166

Empresas



3,478

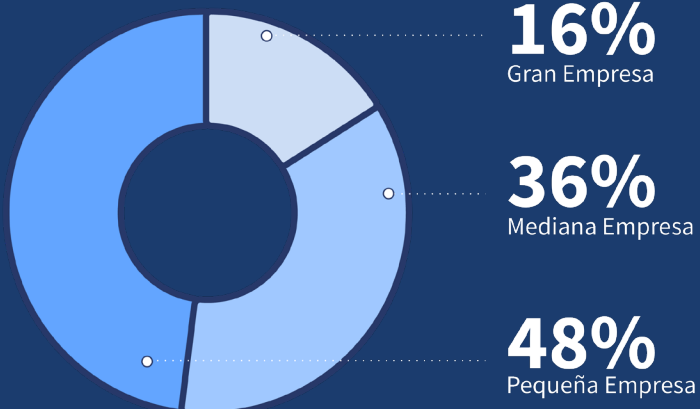
Colaboradores



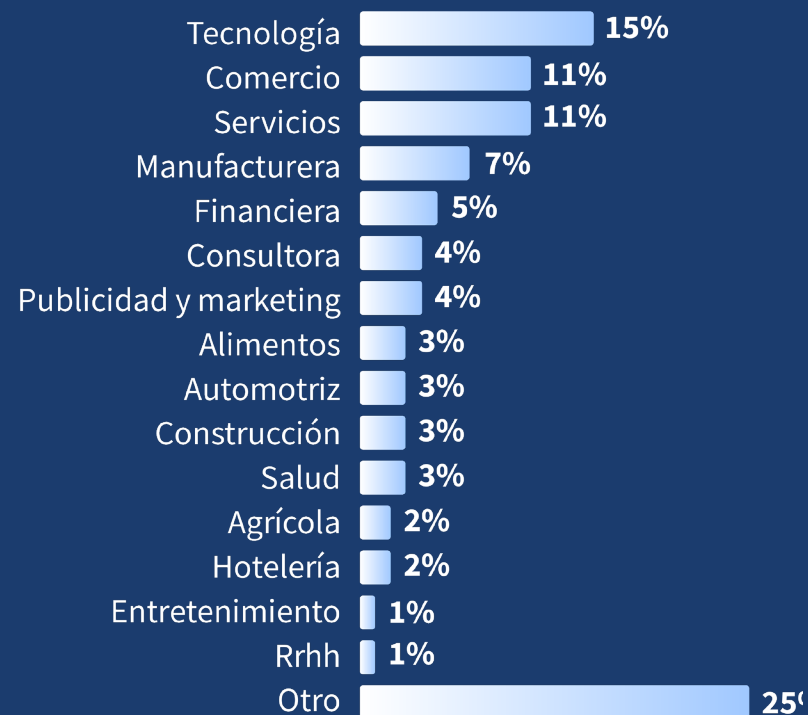
100

Cargos

Distribución de empresas por tamaño:



Distribución de empresas por industria²



¹Para la clasificación por tamaño de empresa e industria se utilizaron categorías basadas en criterios del INEGI. En el estudio, los nombres de las industrias se presentan de forma resumida para facilitar la lectura.
²Categorías propias en base a clasificación interna de clientes.

3. Metodología

La construcción de este estudio se basó en una metodología diseñada a medida, que combinó referencias externas y procedimientos internos, con el objetivo de transformar los registros administrativos de la plataforma en información salarial útil, comparable y robusta.

Dado que Buk permite a cada organización definir libremente los nombres y estructuras de sus cargos, la base original presenta una alta diversidad de denominaciones, jerarquías poco estandarizadas y descripciones heterogéneas. Esto impide trabajar directamente con los datos para sistematizar y comparar información salarial de manera consistente.

Por esta razón, fue necesario construir una base común de cargos o **taxonomía**, que permitiera clasificar de forma homogénea más de 39,000 denominaciones distintas. Para lograrlo, se implementó un proceso de homologación automatizado mediante **inteligencia artificial**, transformando un procedimiento manual y altamente demandante en una solución eficiente, replicable y escalable.

Este proceso de ordenamiento, homologación y depuración se estructura en cuatro subcapítulos:

- 1 **Origen de los datos**
- 2 **Estandarización y taxonomía de cargos**
- 3 **Homologación de cargos mediante IA**
- 4 **Cálculo de bandas salariales**

3.1 Origen de los datos

3.1.1 Módulo de nómina Buk

Buk es un software integral de gestión de personas, cuyo módulo de nómina constituye una de sus soluciones centrales. Esta herramienta permite a las organizaciones gestionar el pago de sueldos de manera automatizada y conforme a la normativa laboral y fiscal vigente en México.

Cada observación utilizada en este estudio corresponde a un registro de nómina procesado a través de la plataforma, lo que garantiza que se trata de información administrativa precisa y completa sobre los componentes salariales generados mes a mes. El sistema automatiza los cálculos y genera de forma integrada los documentos requeridos por las autoridades correspondientes, tales como recibos de nómina, finiquitos y reportes regulatorios.

Adicionalmente, la plataforma asegura la correcta determinación de los montos reportados a las autoridades fiscales y de seguridad social, incluyendo el IMSS y el SAT, bajo un estándar de precisión que respalda el cumplimiento normativo de las organizaciones usuarias.

Para resguardar la confidencialidad de la información, el análisis se realizó exclusivamente sobre los registros de nómina, sin asociarlos a características personales identificables de las personas trabajadoras. Únicamente se consideraron variables generales de las organizaciones, con el objetivo de contextualizar las remuneraciones para fines estrictamente estadísticos.

3.2 Estandarización y taxonomía de cargos

3.2.1 Definición de un diccionario de ocupaciones

Como se mencionó anteriormente, para construir bandas salariales comparables fue necesario contar con una base estructurada que permitiera ordenar y clasificar los cargos registrados en la plataforma.

La información original presenta una alta heterogeneidad, debido a la flexibilidad que tienen las organizaciones para nombrar y definir sus cargos según criterios propios. Esta diversidad de denominaciones y jerarquías impide realizar comparaciones directas sin un proceso previo de estandarización.

3.2.2 Necesidad de una base común: SINCO 19

Tomando como referencia la forma en que la mayoría de los países resuelve este desafío, mediante la adopción, creación y adaptación de clasificadores ocupacionales oficiales, se utilizó el **Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones 2019 (SINCO)** de México como marco base para estructurar la información.

Un clasificador de ocupaciones permite sistematizar y ordenar los trabajos en distintos niveles de detalle, comúnmente estructurados en una clasificación a cuatro dígitos. Cada nivel incrementa la desagregación hasta llegar al grupo unitario, que corresponde al nivel más específico e incorpora ejemplos concretos de ocupaciones. Es en este nivel donde se identifican los cargos propiamente tales, como “agente de ventas telefónicas” o “publicista”.

El SINCO 2019, desarrollado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en conjunto con otras instituciones públicas, constituye el marco oficial para la clasificación ocupacional en México. Su utilización permite asegurar comparabilidad estadística, facilitar el análisis de mercado laboral y sustentar políticas de empleo, planificación educativa y estudios sobre desigualdad y estructura ocupacional.

3.2.3 Agrupación y simplificación

Si bien el SINCO 2019 constituye una base sólida y ampliamente reconocida, su uso directo presentaba algunas limitaciones para los fines de este estudio. Al tratarse de un clasificador oficial construido mediante procesos amplios y multidisciplinarios, sus actualizaciones requieren ciclos extensos de revisión, lo que puede retrasar la incorporación de ocupaciones emergentes y nuevas especializaciones del mercado laboral.

Por esta razón, fue necesario realizar adaptaciones metodológicas que permitieran complementar el marco oficial y construir una base común más cercana a la realidad de los más de 40.000 cargos distintos registrados en la plataforma Buk. En particular, se identificaron las siguientes limitaciones:

- **Cargos emergentes no contemplados:** Especialmente en áreas de tecnologías de la información, Recursos Humanos y marketing digital, donde surgen nuevas especializaciones que no siempre están reflejadas en el clasificador oficial.
- **Cargos no pertinentes para el análisis:** El SINCO abarca la totalidad del espectro ocupacional, incluyendo trabajos informales o actividades que no corresponden a empleo dependiente dentro de organizaciones, por lo que no resultan comparables dentro del mercado laboral formal que analiza esta guía.

Para abordar estas brechas, se realizaron dos adaptaciones principales al clasificador, que permitieron construir el conjunto final de cargos utilizado en el análisis salarial:

Creación base final de cargos

Incorporación y exclusión de ocupaciones



3.2.3.1 Selección de cargos relevantes:

El SINCO 2019 contempla 490 grupos unitarios, asociados a más de 1,600 ocupaciones distintas. De este total, se seleccionaron 252 grupos unitarios considerados pertinentes para los objetivos de la guía, priorizando aquellos vinculados al empleo formal dependiente y con presencia significativa en la base de datos analizada.

3.2.3.2 Incorporación de cargos emergentes y diferenciación jerárquica:

Se incorporaron 17 cargos adicionales identificados como relevantes a partir de análisis previos realizados por Buk. En su mayoría, estas incorporaciones corresponden a diferenciaciones jerárquicas necesarias, como niveles de dirección, gerencia, coordinación y jefatura, que resultaban fundamentales para reflejar adecuadamente la estructura organizacional observada en la plataforma.

Como resultado de este proceso y de una posterior revisión local, se logró reducir el universo inicial de más de 1,600 ocupaciones a un listado final de 497 cargos estandarizados.

Para organizar estos cargos en familias o grupos se definió una lógica de agrupación que también fue determinante en la selección de los cargos finalmente reportados en la guía. Si bien no siempre es posible asociar un cargo de manera exclusiva a una industria específica, se observó que algunos roles tienen presencia transversal en múltiples sectores, mientras que otros están directamente vinculados a actividades económicas particulares.

- **Áreas transversales:** Corresponden a cargos presentes en diversas industrias, ya que cumplen funciones esenciales para el funcionamiento de cualquier organización privada. Por ejemplo, un gerente de Recursos Humanos desempeña funciones similares independientemente del rubro de la empresa. Bajo esta lógica, se definieron siete áreas transversales: Dirección de Empresas, Administración y Finanzas, Operaciones, Tecnología, Legal, Recursos Humanos, Comercial y Marketing.
- **Áreas industriales:** Incluyen cargos asociados de manera directa y predominante a una actividad económica específica. Por ejemplo, un paramédico se vincula principalmente al sector salud, mientras que un operador de demolición se asocia al sector construcción. Con base en este criterio, se definieron 14 áreas industriales.

Para efectos de esta guía se presentan resultados sectoriales únicamente para dos de ellas: industrias Manufactureras y Construcción, seleccionadas por su relevancia estratégica y disponibilidad de observaciones.

En conjunto, esta estructura dio origen a 22 clasificaciones. Los 497 cargos estándar definidos en la guía se distribuyen en 161 cargos correspondientes a áreas transversales y 336 vinculados a sectores industriales, consolidando una taxonomía coherente, comparable y alineada con la realidad del mercado laboral formal en México.

3.3 Homologación de cargos mediante IA

3.3.1 Modelo automático de asignación

Una vez construida la base común de cargos, **fue necesario desarrollar un método que permitiera relacionar más de 39,000 cargos distintos registrados en la plataforma Buk con sus respectivos cargos estándar.** Dado el volumen y la heterogeneidad de denominaciones, la homologación manual resultaba impracticable y susceptible a inconsistencias.

Para ello, se implementó un modelo automatizado basado en inteligencia artificial (LLM), que asigna cada cargo al estándar más adecuado utilizando el mayor contexto disponible (nombre del cargo, descripción, industria, nivel organizacional, entre otros). El sistema identifica las opciones semánticamente más cercanas y utiliza tres modelos independientes bajo una lógica de votación: **cuando los tres coinciden en la asignación, el cargo se clasifica; en caso contrario, se excluye de la muestra.**

Este enfoque permitió **realizar en días un proceso que normalmente habría tomado varias semanas, reduciendo en más de 90% el tiempo de procesamiento.** En una validación aleatoria de 1,000 casos, las asociaciones unánimes alcanzaron una alta precisión.

Con el objetivo de maximizar la consistencia y robustez del análisis salarial, el estudio considera únicamente los cargos cuya asignación fue unánime entre los modelos.

¿Cómo decide la IA que cargo asignar?

Modelo de IA de la familia LLM (Large Language Model) lógica panel de expertos



3.4 Cálculo de bandas salariales

3.4.1 Cálculo de las percepciones totales de los trabajadores

3.4.1.1 Definición de las percepciones brutas:

La información salarial utilizada en este estudio corresponde al sueldo bruto mensual de cada persona trabajadora de la muestra, entendido como el monto total que recibe antes de aplicar deducciones como el Impuesto Sobre la Renta (ISR), cuotas al IMSS u otros descuentos legales o voluntarios. Es decir, corresponde al ingreso total previo a la determinación del sueldo neto.

Se utiliza este indicador por representar de manera más precisa el costo salarial en el que incurre la empresa por cada colaborador y por constituir la referencia más utilizada en estudios de mercado y comparaciones salariales. Si bien para la persona trabajadora el sueldo neto es el monto efectivamente recibido, las cifras aquí presentadas pueden contrastarse directamente con el total de percepciones brutas registradas en su recibo de nómina.

Incluye:

Percepciones gravadas: sueldo base, bonos, comisiones, gratificaciones, horas extras y demás conceptos sujetos a retención.

Percepciones no gravadas: tales como vales de despensa, apoyos de alimentación, transporte u otros conceptos registrados en nómina que no están sujetos a impuesto conforme a la normativa vigente.

3.4.1.2 Filtro temporal y continuidad de los datos:

Para asegurar datos estables y confiables se realizó una limpieza en dos pasos:

- **Condición temporal:** Se consideraron registros correspondientes a los últimos seis meses completos disponibles dentro del período analizado (agosto 2025 a febrero 2026 excluyendo el mes de diciembre 2025 por ser un mes con salarios consistentemente más altos), incluyendo únicamente aquellos cargos con al menos tres meses consecutivos de información válida.
- **Promedio móvil trimestral:** Para cada persona trabajadora que cumplió la condición anterior, se calculó el sueldo bruto mensual equivalente a partir de un promedio móvil de tres meses. En los casos en que existían múltiples secuencias válidas, se utilizó la más reciente, con el fin de reflejar la referencia salarial más actual del mercado.

Esta decisión metodológica es consistente con prácticas estadísticas utilizadas por organismos oficiales como el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en México, cuyas encuestas laborales y de ingresos, como la ENOE y la ENIGH⁴ emplean ventanas temporales y mecanismos de consolidación que permiten estimar ingresos representativos, atenuando fluctuaciones mensuales.

El uso de un promedio móvil trimestral en esta guía responde a la misma lógica: reducir la volatilidad propia de ciertos componentes variables del ingreso y reflejar de manera más estable el nivel salarial habitual observado en el mercado laboral formal. Esto resulta especialmente relevante dado que el período analizado incluye meses de cierre de año (diciembre y enero), en los que suelen incorporarse bonos y asignaciones extraordinarias que pueden distorsionar la lectura de un único mes aislado.

3.4.2 Obtención de bandas salariales: agrupación de los datos

3.4.2.1 Agrupación de cargos estándar:

Cada registro salarial fue asignado a uno de los cargos estándar definidos en la taxonomía final, tales como gerente de calidad o analista contable, lo que permitió consolidar observaciones comparables dentro de cada rol.

Con el objetivo de evitar que la concentración de trabajadores en un mismo cargo dentro de una empresa sesgue las estimaciones salariales, los cálculos se realizaron sobre promedios de remuneración a nivel de cargo clasificado dentro de cada organización. Es decir, **para cada combinación de empresa y cargo clasificado, se estimó un salario promedio, el cual constituye la unidad de análisis para la construcción de las bandas salariales.**

Con el fin de resguardar la confidencialidad de la información y asegurar consistencia estadística, **solo se presentan en esta guía aquellos cargos que cuentan con al menos 8 observaciones válidas y al menos dos empresas distintas.** Este umbral permite resguardar la privacidad de las personas y fortalecer la robustez de las estimaciones salariales reportadas.

3.4.2.2 Aperturas de bandas salariales en el estudio:

Las bandas salariales se presentan en dos niveles de apertura:

Apertura	Descripción	N mínimo para apertura
General	Distribución general del salario bruto para el cargo.	≥ 8 cargos observados y ≥ 2 empresas
Por tamaño de empresa	Salario bruto según tamaño organizacional.	≥ 5 cargos observados y ≥ 2 empresas distintas

⁴Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) y Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH).

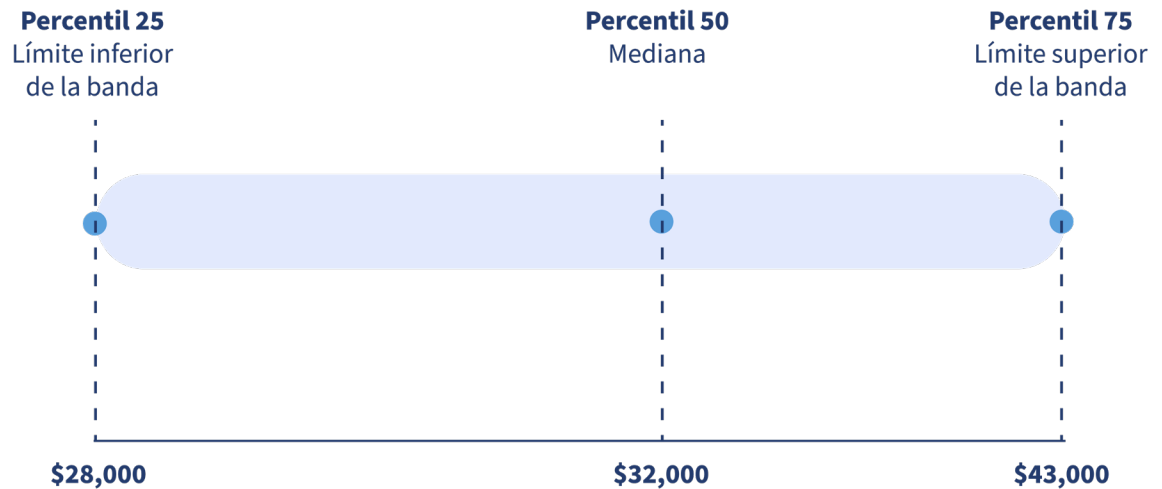
Las bandas salariales presentadas en este estudio se construyen a partir de los percentiles 25, 50 y 75 de la distribución del sueldo bruto mensual equivalente para cada cargo estándar. Estas medidas se interpretan de la siguiente manera:

- > **P25:** representa el límite inferior de la banda e indica el nivel salarial por debajo del cual se encuentra el 25% de las observaciones, situándose el 75% restante por encima.
- > **P50 (mediana):** corresponde al valor central de la distribución; el 50% de los casos se ubica por debajo de este monto y el otro 50% por encima.
- > **P75:** marca el límite superior de la banda e indica el nivel salarial por debajo del cual se encuentra el 75% de las observaciones, quedando el 25% restante en el tramo superior.

Tras aplicar los filtros, criterios de homologación y tratamientos estadísticos descritos previamente, se obtuvo un conjunto final de observaciones válidas para los cargos estándar considerados en el análisis, cuyos resultados se presentan en la siguiente sección.

¿Cómo se ve una banda salarial gráficamente?

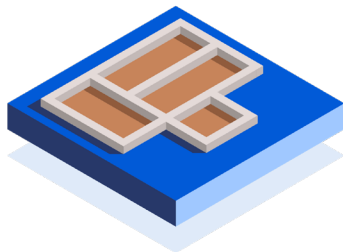
Representación gráfica banda salarial



Una analogía sobre la construcción de esta información

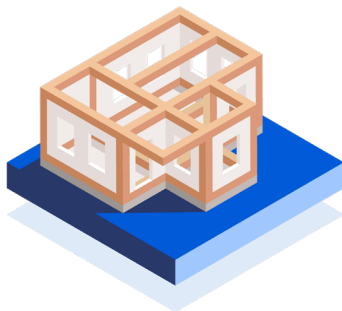
Construcción de una casa

Estandarización



Estandarización:
497 cargos estándar

Homologación



Homologación:
+39,000 cargos
plataforma buk

Bandas Salariales



Bandas salariales:
Para **9 áreas**.

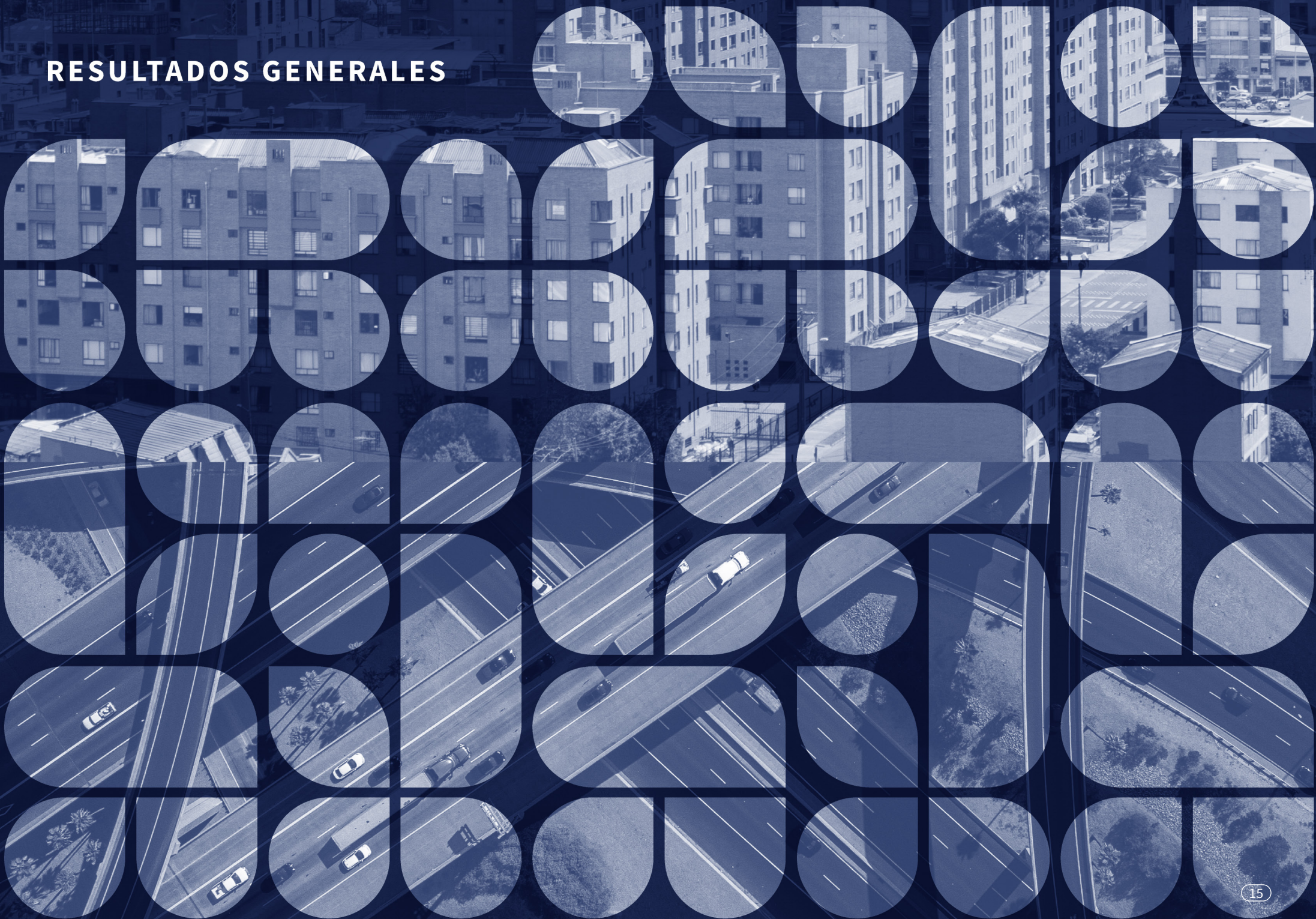
El proceso de construcción de las bandas salariales puede compararse con la edificación de una casa. Primero fue necesario construir cimientos firmes: ordenar y clasificar miles de cargos distintos bajo una estructura común que permitiera organizar adecuadamente los “materiales”.

Luego vino la etapa de planificación y ensamblaje. A través del proceso de homologación, cada cargo real se ubicó dentro de esa estructura, siguiendo una lógica definida, como un plano que indica dónde va cada pieza, utilizando herramientas de inteligencia artificial para asegurar coherencia y precisión.

Finalmente, con la estructura ya levantada, se trabajó en las terminaciones y la arquitectura del resultado, depurar la información, agruparla correctamente y presentarla en bandas salariales claras, comparables y útiles para la toma

Elaboración propia

RESULTADOS GENERALES



4.1 Resultados Generales

4.1.1 Panorama de los resultados

En esta sección se presenta la información salarial correspondiente a las **9 áreas incluidas en la guía**. Cada área incorpora una breve descripción que contextualiza su alcance, principales funciones y niveles jerárquicos, antes de dar paso a la presentación de las bandas salariales.

Para cada área funcional, los cargos se grafican y ordenan de mayor a menor según su mediana salarial. Esta organización permite observar con claridad cómo se distribuyen las remuneraciones desde niveles directivos y gerenciales hasta cargos técnicos, administrativos y operativos.

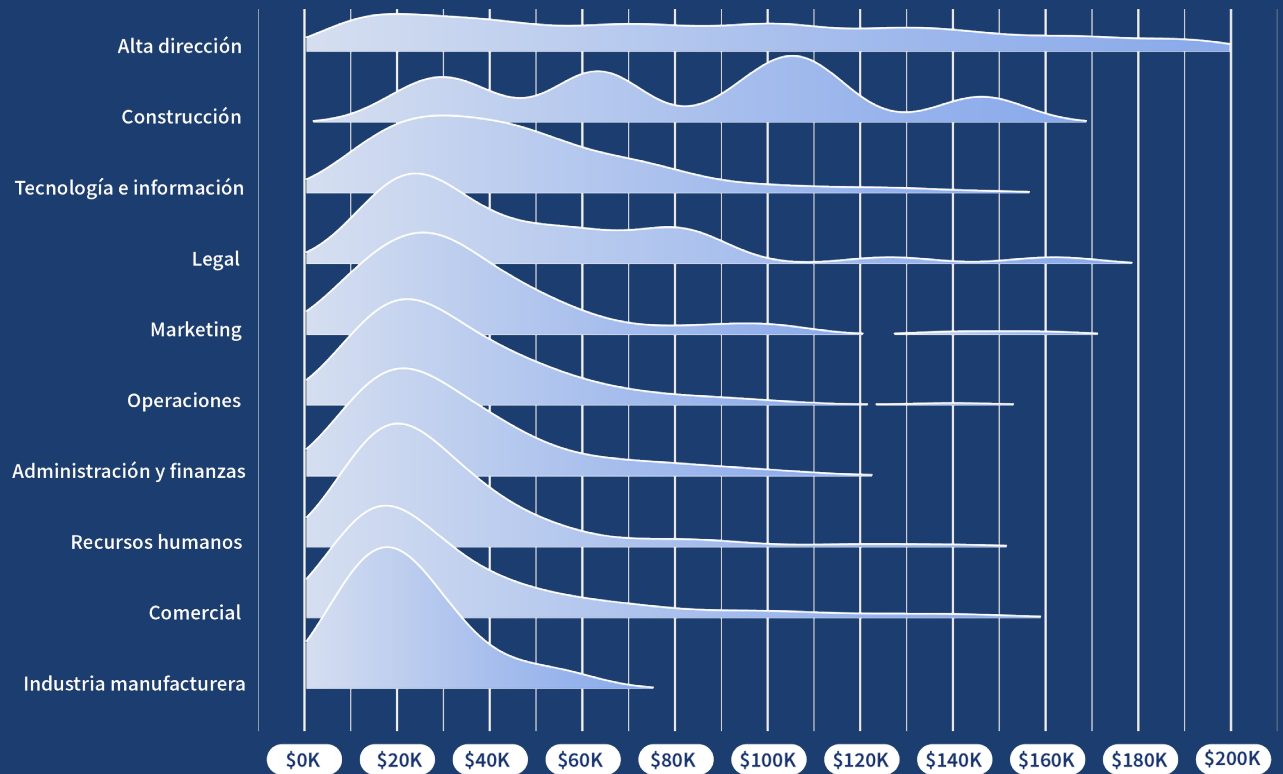
Esta estructura facilita la identificación de la progresión jerárquica en términos salariales, funcionando como proxy del nivel de responsabilidad y competencias asociadas a cada rol. La información se muestra tanto en formato gráfico como en tablas, con el objetivo de facilitar la lectura y búsqueda específica de cargos dentro de la guía.

Además, el volumen de información disponible permite desagregar las bandas salariales por tamaño de empresa, un componente clave para contextualizar adecuadamente los cargos y comprender las diferencias observadas en sus remuneraciones.

A continuación, se presenta una visualización compuesta por 10 distribuciones, una para cada una de las 9 áreas funcionales consideradas en la guía y una adicional para el conjunto de cargos de alta dirección. Más allá de un valor puntual, esta representación muestra la forma que adopta la estructura salarial en cada área, evidenciando niveles de concentración, dispersión y posibles diferencias en la amplitud de los rangos de remuneración. Los montos están expresados en miles de pesos mexicanos (MXN).

Distribuciones salariales por área transversal a nivel general

Salario bruto promedio trimestral en \$ miles de MXN





DIRECCIÓN DE EMPRESAS

4.1.2 Zoom Alta Dirección

Un resumen de las bandas salariales de los cargos directivos de cada área

La sección de **Alta dirección** reúne en un mismo lugar a los principales cargos directivos de las distintas áreas incluidas en esta guía. Su objetivo es ofrecer un resumen transversal que permita comparar las bandas salariales de quienes ocupan posiciones de mayor jerarquía dentro de cada función.

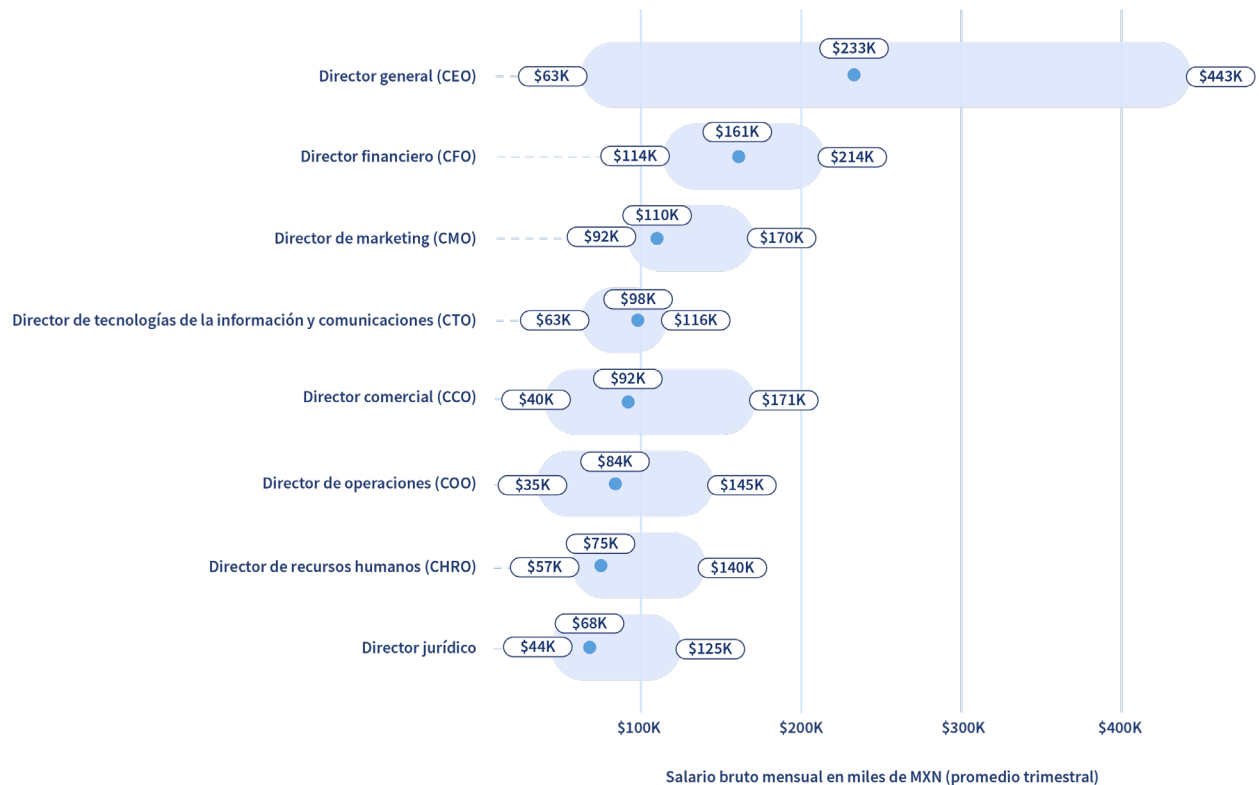
Dado que estos cargos forman parte de áreas específicas, se presentan nuevamente en sus respectivos capítulos, donde se analizan en mayor detalle dentro de su contexto funcional. Esta sección, en cambio, busca ponerlos en perspectiva común, considerando su rol estratégico dentro de la organización.

Incluye posiciones de conducción general y dirección funcional, entre ellas: Director general (CEO), Director financiero (CFO), Director de tecnologías de la información y comunicaciones (CTO), Director de operaciones (COO), Director comercial (CCO), Director de recursos humanos (CHRO), Director de marketing (CMO) y Director jurídico. En conjunto, estas posiciones conforman la primera línea de liderazgo ejecutivo.

Desde estas posiciones se define el rumbo estratégico de la organización, se asignan recursos y se coordinan las distintas capacidades necesarias para ejecutar la estrategia. Por ello, las bandas salariales observadas en esta sección reflejan tanto la complejidad técnica de cada función como el nivel de responsabilidad asociado a la conducción integral del negocio.

Bandas salariales generales cargos de Alta Dirección

Gráfico bandas salariales



Bandas salariales generales cargos de Alta Dirección

Tabla bandas salariales

Cargo	p25	p50	p75
Director general (CEO)	\$63,000	\$233,000	\$443,000
Director financiero (CFO)	\$114,000	\$161,000	\$214,000
Director de marketing (CMO)	\$92,000	\$110,000	\$170,000
Director de tecnologías de la información y comunicaciones (CTO)	\$63,000	\$98,000	\$116,000
Director comercial (CCO)	\$40,000	\$92,000	\$171,000
Director de operaciones (COO)	\$35,000	\$84,000	\$145,000
Director de recursos humanos (CHRO)	\$57,000	\$75,000	\$140,000
Director jurídico	\$44,000	\$68,000	\$125,000

Bandas salariales por tamaño empresa cargos de Alta Dirección

Tabla bandas salariales

Cargo	Pequeña Empresa			Mediana Empresa			Gran Empresa		
	P25	P50	75	P25	P50	P75	P25	P50	P75
Director general (CEO)	\$21,000	\$135,000	\$452,000	\$101,000	\$218,000	\$409,000	\$231,000	\$348,000	\$662,000
Director financiero (CFO)	\$124,000	\$170,000	\$189,000	\$108,000	\$144,000	\$207,000	\$145,000	\$321,000	\$335,000
Director de tecnologías de la información y comunicaciones (CTO)				\$50,000	\$116,000	\$123,000	\$93,000	\$96,000	\$102,000
Director de recursos humanos (CHRO)	\$20,000	\$20,000	\$29,000	\$60,000	\$107,000	\$146,000	\$67,000	\$75,000	\$175,000
Director de marketing (CMO)				\$92,000	\$103,000	\$126,000			
Director de operaciones (COO)				\$58,000	\$86,000	\$140,000			
Director comercial (CCO)	\$40,000	\$45,000	\$185,000	\$31,000	\$82,000	\$193,000	\$80,000	\$103,000	\$139,000

4.2 RESULTADOS ÁREAS TRANSVERSALES

ADMINISTRACIÓN

Y FINANZAS

Administración y finanzas

El área de **Administración y finanzas** reúne los cargos responsables de gestionar, controlar y planificar los recursos financieros y administrativos de una organización. Se trata de funciones esenciales para resguardar la sostenibilidad económica, asegurar la eficiencia operativa y dar soporte a la toma de decisiones del negocio.

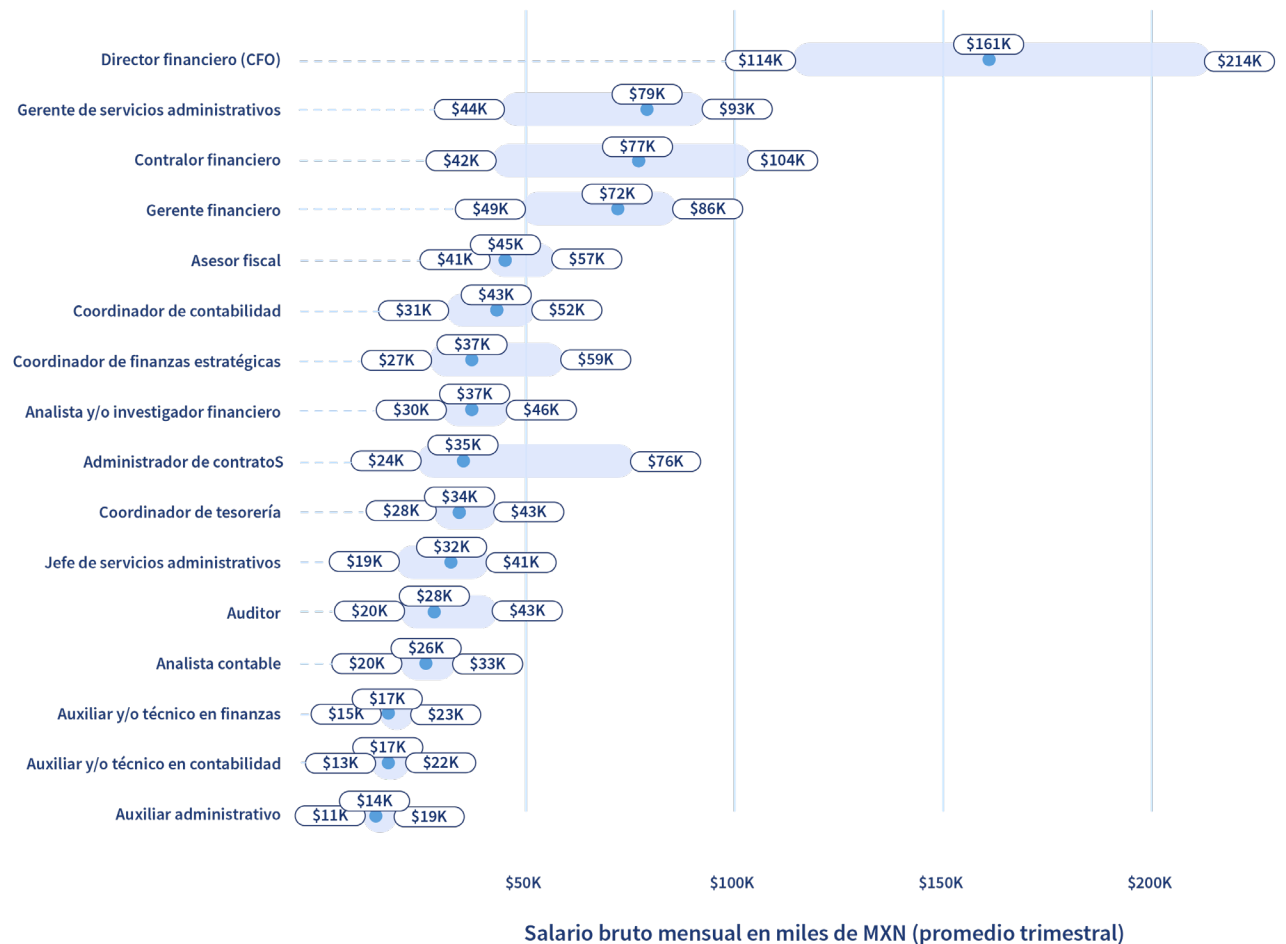
Incluye posiciones de liderazgo financiero, como Director Financiero (CFO), Gerente Financiero y Contralor, así como roles vinculados a la planificación y control presupuestario, la tesorería, el análisis financiero y las finanzas estratégicas. También considera funciones de contabilidad, auditoría y asesoría fiscal, que son clave para la correcta gestión contable, tributaria y de cumplimiento dentro de la empresa.

De forma complementaria, esta área incorpora cargos administrativos y de soporte, como gerencias y jefaturas de servicios administrativos, administradores de contratos, analistas, coordinaciones y perfiles técnicos, que permiten la continuidad operativa y la adecuada ejecución de los procesos internos.

En conjunto, **Administración y finanzas** concentra roles que combinan capacidad analítica, control de gestión y soporte organizacional, constituyendo un área clave para la estabilidad, el orden interno y el crecimiento sostenible de las empresas.

Bandas salariales generales cargos de Administración y finanzas

Gráfico bandas salariales



.....
Bandas salariales generales cargos de Administración y finanzas

Tabla bandas salariales

Cargo	p25	p50	p75
Director financiero (CFO)	\$114,000	\$161,000	\$214,000
Gerente de servicios administrativos	\$44,000	\$79,000	\$93,000
Contralor financiero	\$42,000	\$77,000	\$104,000
Gerente financiero	\$49,000	\$72,000	\$86,000
Asesor fiscal	\$41,000	\$45,000	\$57,000
Coordinador de contabilidad	\$31,000	\$43,000	\$52,000
Analista y/o investigador financiero	\$30,000	\$37,000	\$46,000
Coordinador de finanzas estratégicas	\$27,000	\$37,000	\$59,000
Administrador de contratos	\$24,000	\$35,000	\$76,000
Coordinador de tesorería	\$28,000	\$34,000	\$43,000
Jefe de servicios administrativos	\$19,000	\$32,000	\$41,000
Auditor	\$20,000	\$28,000	\$43,000
Analista contable	\$20,000	\$26,000	\$33,000
Auxiliar y/o técnico en contabilidad	\$13,000	\$17,000	\$22,000
Auxiliar y/o técnico en finanzas	\$15,000	\$17,000	\$23,000
Auxiliar administrativo	\$11,000	\$14,000	\$19,000

Bandas salariales por tamaño empresa cargos de Administración y finanzas

Tabla bandas salariales

Cargo	Pequeña Empresa			Mediana Empresa			Gran Empresa		
Director financiero (CFO)	\$124,000	\$170,000	\$189,000	\$108,000	\$144,000	\$207,000	\$145,000	\$321,000	\$335,000
Gerente financiero				\$14,000	\$56,000	\$80,000	\$77,000	\$82,000	\$117,000
Asesor fiscal				\$42,000	\$55,000	\$66,000			
Coordinador de contabilidad	\$26,000	\$47,000	\$55,000	\$32,000	\$42,000	\$51,000	\$32,000	\$42,000	\$51,000
Auditor				\$22,000	\$41,000	\$44,000	\$17,000	\$20,000	\$30,000
Coordinador de tesorería				\$33,000	\$40,000	\$49,000	\$25,000	\$29,000	\$33,000
Jefe de servicios administrativos	\$17,000	\$26,000	\$34,000	\$19,000	\$32,000	\$40,000			
Administrador de contratos				\$22,000	\$30,000	\$40,000			
Analista contable	\$25,000	\$32,000	\$40,000	\$21,000	\$25,000	\$32,000	\$19,000	\$26,000	\$35,000
Auxiliar y/o técnico en contabilidad	\$11,000	\$13,000	\$15,000	\$16,000	\$17,000	\$27,000	\$15,000	\$20,000	\$22,000
Auxiliar y/o técnico en finanzas				\$15,000	\$15,000	\$23,000	\$15,000	\$17,000	\$23,000
Auxiliar administrativo	\$13,000	\$19,000	\$24,000	\$11,000	\$13,000	\$22,000	\$11,000	\$13,000	\$16,000
Analista y/o investigador financiero	\$30,000	\$38,000	\$54,000				\$40,000	\$45,000	\$48,000
Contralor financiero	\$74,000	\$77,000	\$111,000				\$41,000	\$68,000	\$104,000
Gerente de servicios administrativos							\$45,000	\$70,000	\$94,000



OPERACIONES

Operaciones

El área de **Operaciones** reúne los cargos responsables de ejecutar, coordinar y optimizar los procesos productivos, logísticos y de abastecimiento dentro de una organización. Su propósito es asegurar la continuidad operativa, la eficiencia en la ejecución y el cumplimiento de estándares clave para el funcionamiento del negocio.

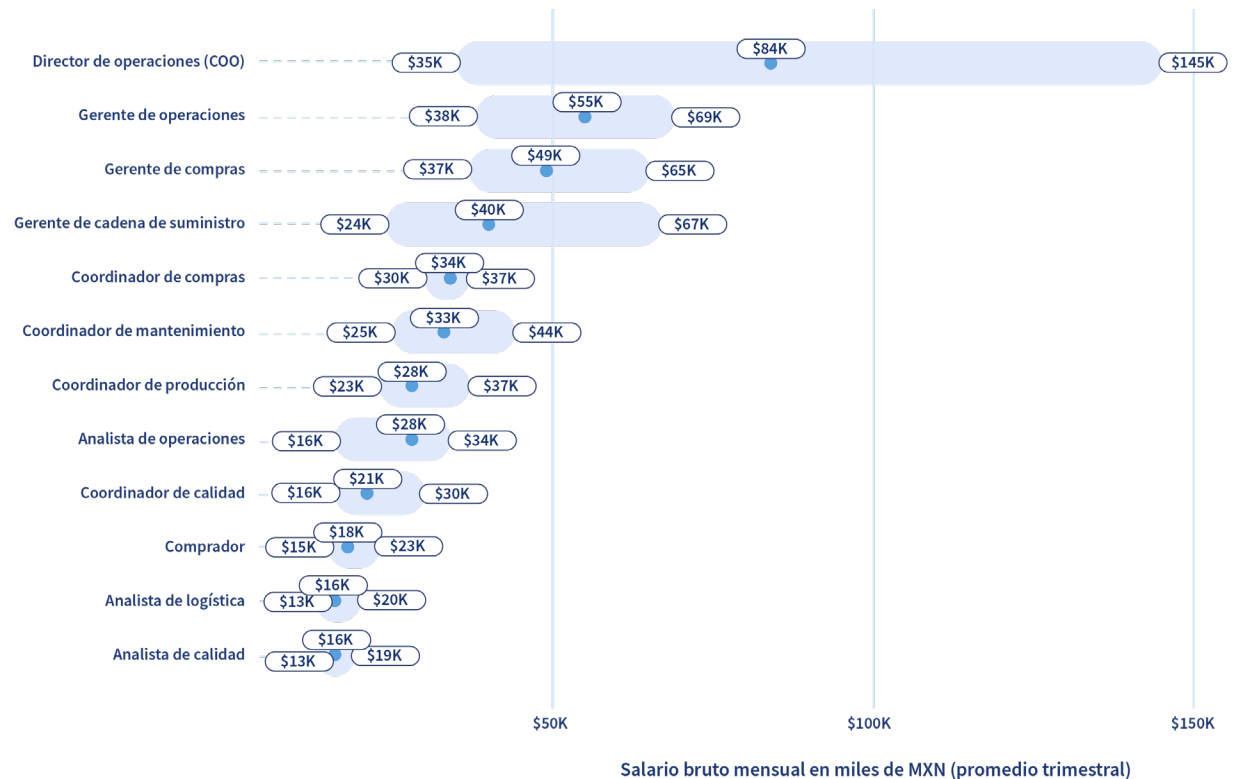
Incluye posiciones de liderazgo, como **Director de operaciones (COO)**, **Gerente de operaciones**, **Gerente de compras y Gerente de cadena de suministro**, así como roles de coordinación en compras, mantenimiento, producción y calidad. Estas funciones son fundamentales para asegurar que los procesos operativos se desarrollen de manera oportuna, ordenada y alineada con los objetivos de la empresa.

Asimismo, el área contempla cargos analíticos y técnicos, como **Analista de operaciones**, **Analista de logística**, **Analista de calidad y Comprador**, que permiten monitorear indicadores, dar seguimiento a la operación diaria y sostener la ejecución de tareas críticas dentro de la cadena operativa.

En conjunto, **Operaciones** concentra roles estrechamente vinculados al funcionamiento diario del negocio, donde la gestión de procesos, la coordinación entre áreas y la mejora continua resultan determinantes para el desempeño organizacional.

Bandas salariales generales cargos de Operaciones

Gráfico bandas salariales



.....

Bandas salariales generales cargos de Operaciones

Tabla bandas salariales

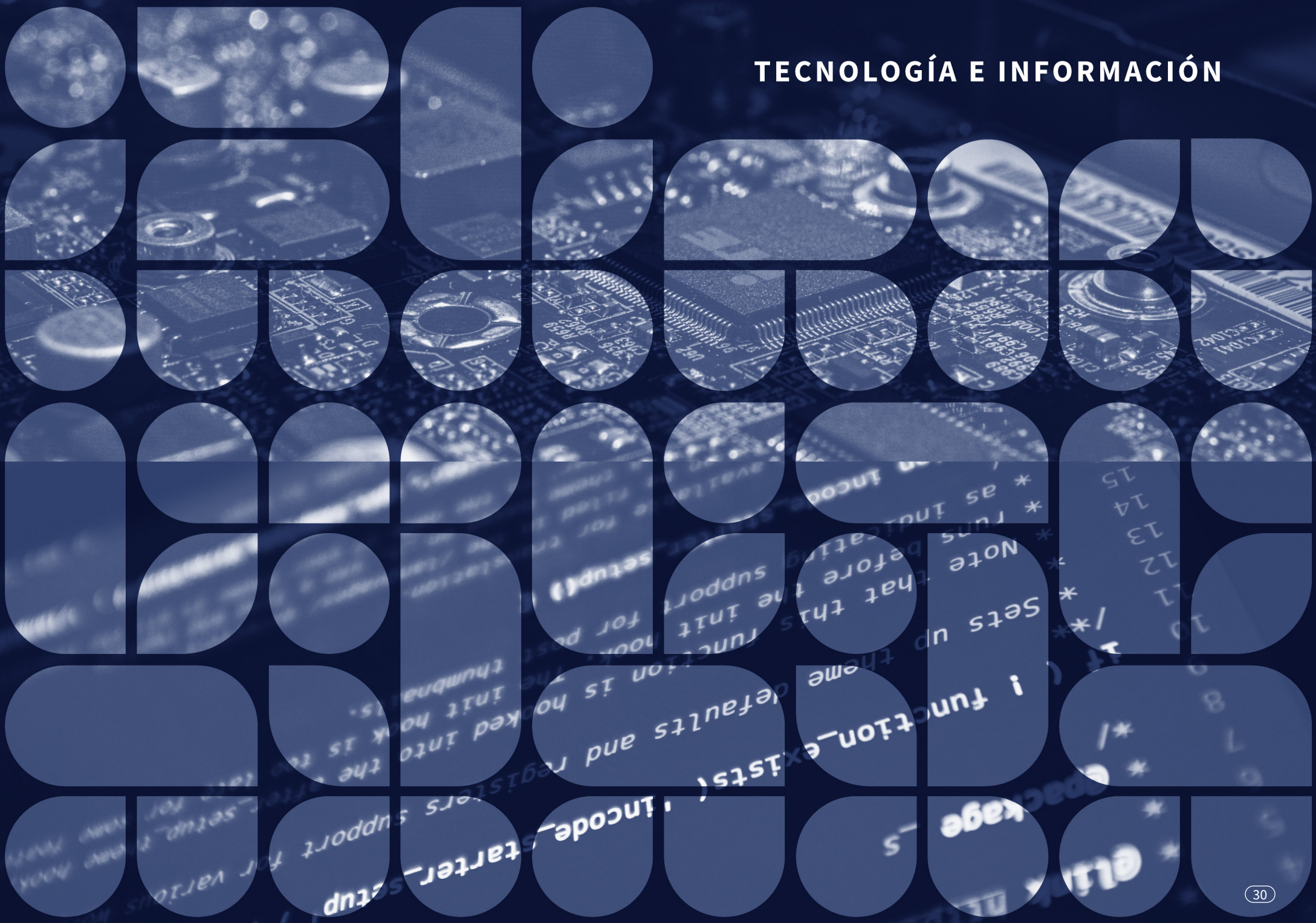
Cargo	p25	p50	p75
Director de operaciones (COO)	\$35,000	\$84,000	\$145,000
Gerente de operaciones	\$38,000	\$55,000	\$69,000
Gerente de compras	\$37,000	\$49,000	\$65,000
Gerente de cadena de suministro	\$24,000	\$40,000	\$67,000
Coordinador de compras	\$30,000	\$34,000	\$37,000
Coordinador de mantenimiento	\$25,000	\$33,000	\$44,000
Analista de operaciones	\$16,000	\$28,000	\$34,000
Coordinador de producción	\$23,000	\$28,000	\$37,000
Coordinador de calidad	\$16,000	\$21,000	\$30,000
Comprador	\$15,000	\$18,000	\$23,000
Analista de calidad	\$13,000	\$16,000	\$19,000
Analista de logística	\$13,000	\$16,000	\$20,000

Bandas salariales generales por tamaño empresa cargos de Operaciones

Tabla bandas salariales

Cargo	Pequeña Empresa			Mediana Empresa			Gran Empresa		
	P25	P50	P75	P25	P50	P75	P25	P50	P75
Director de operaciones (COO)				\$58,000	\$86,000	\$140,000			
Gerente de operaciones				\$50,000	\$64,000	\$72,000			
Gerente de compras				\$32,000	\$43,000	\$52,000	\$40,000	\$55,000	\$68,000
Gerente de cadena de suministro				\$22,000	\$31,000	\$42,000	\$24,000	\$52,000	\$74,000
Analista de operaciones	\$22,000	\$32,000	\$57,000	\$27,000	\$30,000	\$32,000			
Coordinador de mantenimiento				\$23,000	\$30,000	\$46,000	\$28,000	\$33,000	\$44,000
Comprador				\$15,000	\$18,000	\$25,000	\$15,000	\$17,000	\$22,000
Analista de logística				\$12,000	\$15,000	\$19,000	\$13,000	\$16,000	\$20,000
Analista de calidad				\$12,000	\$14,000	\$18,000	\$23,000	\$31,000	\$38,000
Coordinador de calidad							\$23,000	\$30,000	\$35,000
Coordinador de producción							\$7,000	\$11,000	\$23,000

TECNOLOGÍA E INFORMACIÓN



Tecnología de la información

El área de **Tecnología de la Información** reúne los cargos responsables de desarrollar, implementar y mantener las capacidades tecnológicas que sostienen la operación y la transformación digital de las organizaciones. Se trata de una función estratégica en un entorno donde la competitividad depende cada vez más de la innovación, la automatización y el uso intensivo de datos.

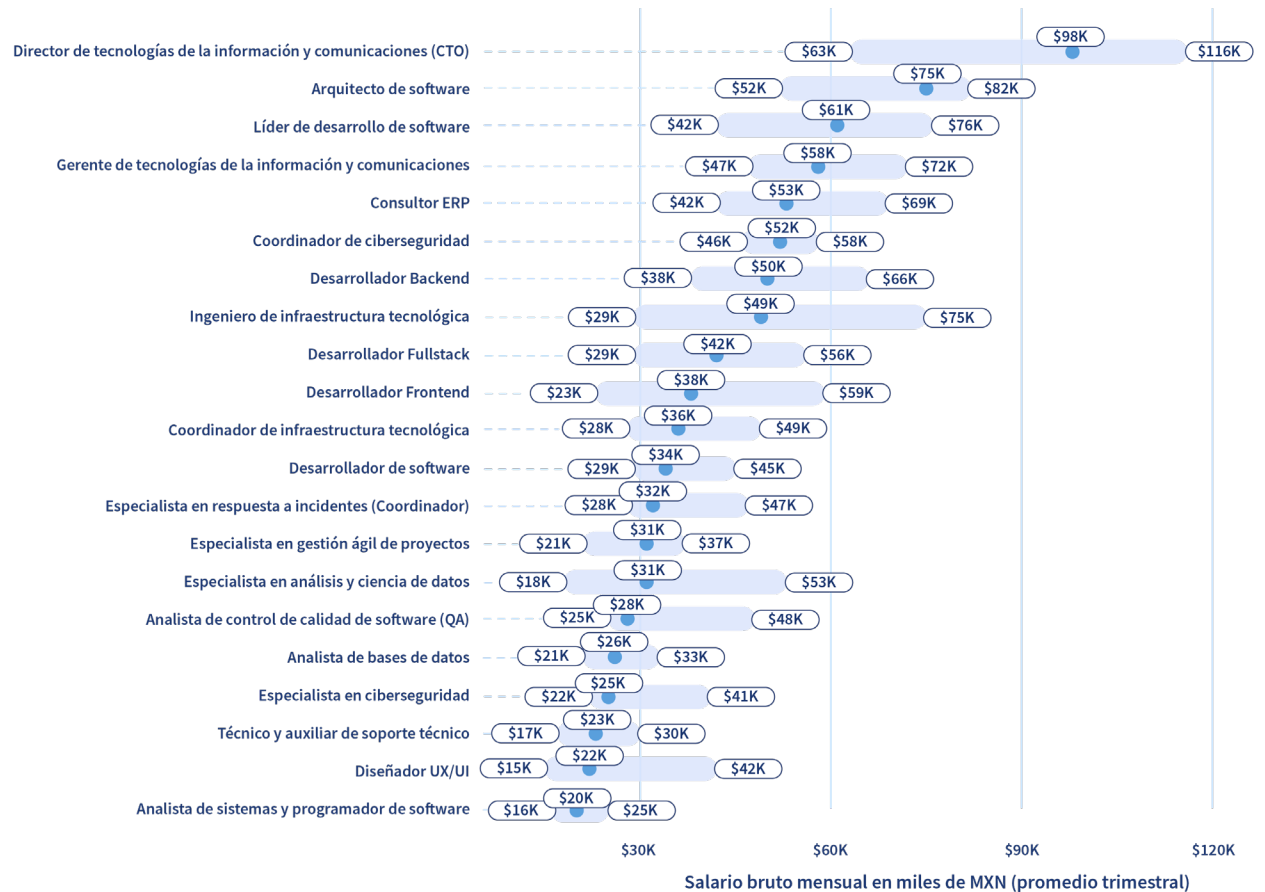
Incluye posiciones de liderazgo, como **Director de tecnologías de la información y comunicaciones (CTO)** y **Gerente de tecnologías de la información y comunicaciones**, así como roles especializados en arquitectura y desarrollo de software, consultoría ERP, infraestructura tecnológica y ciberseguridad. Estas funciones son clave para diseñar soluciones, asegurar la disponibilidad de los sistemas y acompañar la evolución tecnológica del negocio.

Asimismo, el área contempla perfiles vinculados a datos, calidad de software y gestión de proyectos, como especialistas en análisis y ciencia de datos, analistas QA, analistas de bases de datos y especialistas en gestión ágil. También incorpora cargos orientados al soporte técnico y a la experiencia digital, como técnicos de soporte y diseñadores UX/UI, que contribuyen a la continuidad operativa y al desempeño de las plataformas tecnológicas.

En conjunto, **Tecnología de la Información** concentra roles altamente especializados y de rápida evolución, donde la actualización constante de habilidades técnicas, la capacidad de adaptación y el dominio de herramientas digitales resultan determinantes para su valorización dentro de las organizaciones.

Bandas salariales generales cargos de Tecnología de la información

Gráfico bandas salariales



Bandas salariales generales cargos de Tecnología de la información

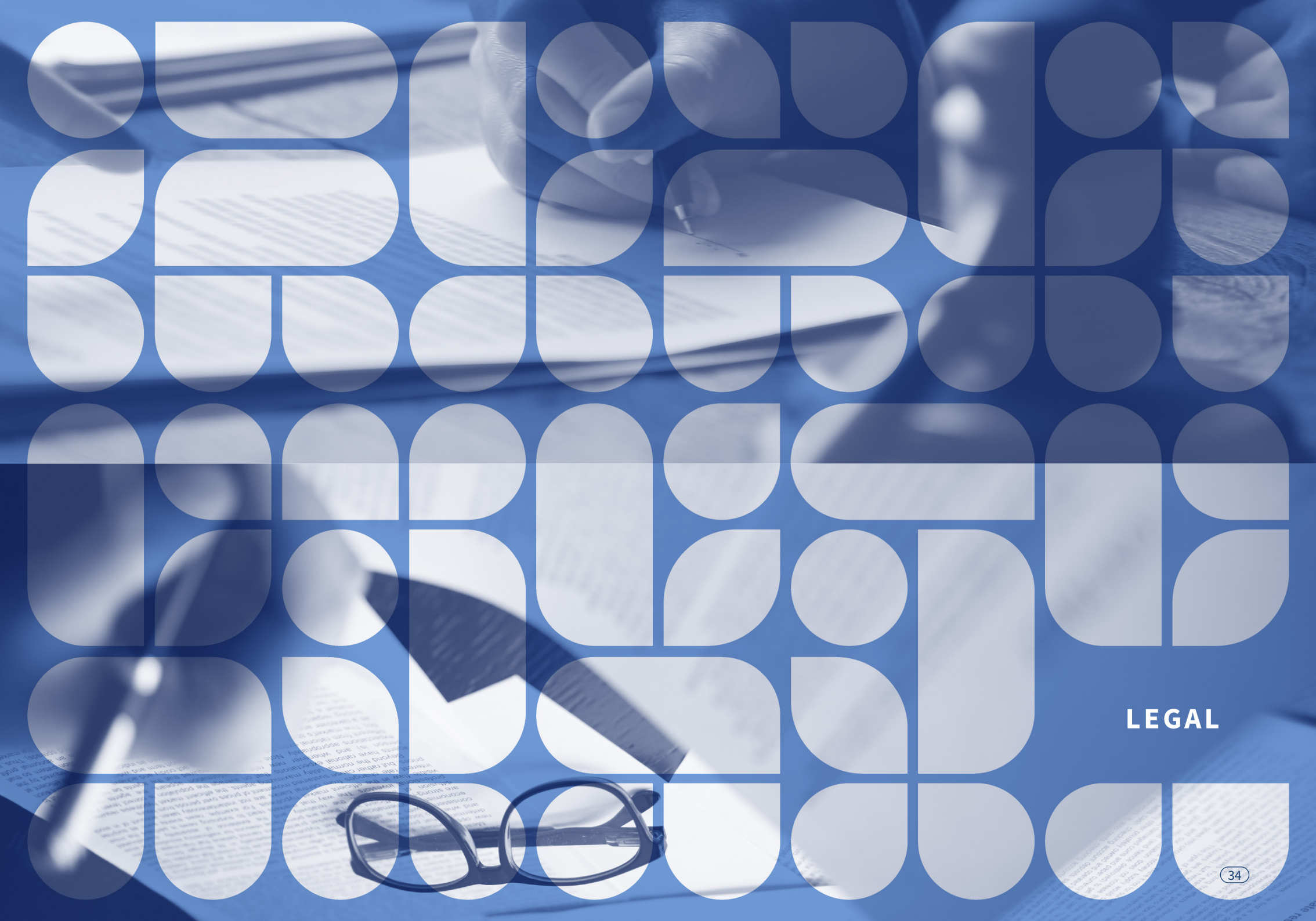
Tabla bandas salariales

Cargo	p25	p50	p75
Director de tecnologías de la información y comunicaciones (CTO)	\$63,000	\$98,000	\$116,000
Arquitecto de software	\$52,000	\$75,000	\$82,000
Líder de desarrollo de software	\$42,000	\$61,000	\$76,000
Gerente de tecnologías de la información y comunicaciones	\$47,000	\$58,000	\$72,000
Consultor ERP	\$42,000	\$53,000	\$69,000
Coordinador de ciberseguridad	\$46,000	\$52,000	\$58,000
Desarrollador Backend	\$38,000	\$50,000	\$66,000
Ingeniero de infraestructura tecnológica	\$29,000	\$49,000	\$75,000
Desarrollador Fullstack	\$29,000	\$42,000	\$56,000
Desarrollador Frontend	\$23,000	\$38,000	\$59,000
Coordinador de infraestructura tecnológica	\$28,000	\$36,000	\$49,000
Desarrollador de software	\$29,000	\$34,000	\$45,000
Especialista en respuesta a incidentes (Ciberseguridad)	\$28,000	\$32,000	\$47,000
Especialista en análisis y ciencia de datos	\$18,000	\$31,000	\$53,000
Especialista en gestión ágil de proyectos	\$21,000	\$31,000	\$37,000
Analista de control de calidad de software (QA)	\$25,000	\$28,000	\$48,000
Analista de bases de datos	\$21,000	\$26,000	\$33,000
Especialista en ciberseguridad	\$22,000	\$25,000	\$41,000
Técnico y auxiliar de soporte técnico	\$17,000	\$23,000	\$30,000
Diseñador UX/UI	\$15,000	\$22,000	\$42,000
Analista de sistemas y programador de software	\$16,000	\$20,000	\$25,000

Bandas salariales generales por tamaño empresa cargos de Tecnología de la información

Tabla bandas salariales

Cargo	Pequeña Empresa			Mediana Empresa			Gran Empresa		
	P25	P50	P75	P25	P50	P75	P25	P50	P75
Director de tecnologías de la información y comunicaciones (CTO)				\$50,000	\$116,000	\$123,000	\$93,000	\$96,000	\$102,000
Ingeniero de infraestructura tecnológica	\$37,000	\$49,000	\$64,000	\$55,000	\$73,000	\$78,000			
Líder de desarrollo de software				\$45,000	\$70,000	\$74,000	\$44,000	\$59,000	\$129,000
Consultor ERP				\$46,000	\$53,000	\$70,000	\$58,000	\$76,000	\$93,000
Coordinador de ciberseguridad				\$49,000	\$53,000	\$68,000			
Gerente de tecnologías de la información y comunicaciones				\$40,000	\$53,000	\$66,000	\$54,000	\$66,000	\$80,000
Desarrollador Backend	\$13,000	\$17,000	\$43,000	\$41,000	\$47,000	\$57,000			
Desarrollador Fullstack	\$26,000	\$46,000	\$109,000	\$36,000	\$42,000	\$47,000			
Especialista en ciberseguridad				\$24,000	\$39,000	\$43,000			
Especialista en respuesta a incidentes (Ciberseguridad)				\$27,000	\$31,000	\$44,000			
Desarrollador Frontend				\$19,000	\$30,000	\$42,000			
Desarrollador de software	\$33,000	\$34,000	\$48,000	\$26,000	\$30,000	\$44,000	\$24,000	\$34,000	\$49,000
Analista de bases de datos				\$25,000	\$29,000	\$38,000	\$20,000	\$23,000	\$28,000
Especialista en análisis y ciencia de datos				\$15,000	\$28,000	\$59,000			
Coordinador de infraestructura tecnológica	\$35,000	\$37,000	\$74,000	\$24,000	\$26,000	\$46,000	\$36,000	\$40,000	\$43,000
Analista de control de calidad de software (QA)				\$13,000	\$25,000	\$49,000	\$36,000	\$45,000	\$50,000
Técnico y auxiliar de soporte técnico	\$18,000	\$28,000	\$40,000	\$16,000	\$21,000	\$23,000	\$26,000	\$27,000	\$29,000
Diseñador UX/UI	\$16,000	\$20,000	\$36,000	\$10,000	\$17,000	\$28,000			
Analista de sistemas y programador de software							\$16,000	\$17,000	\$20,000
Especialista en gestión ágil de proyectos							\$28,000	\$31,000	\$34,000



LEGAL

Legal

El área de **Legal** reúne los cargos responsables de la asesoría jurídica, el cumplimiento normativo y la gestión de riesgos legales dentro de las organizaciones. Aunque concentra un número más acotado de posiciones que otras áreas funcionales, su rol es transversal al negocio, dado que entrega soporte especializado en materias regulatorias, contractuales y de cumplimiento.

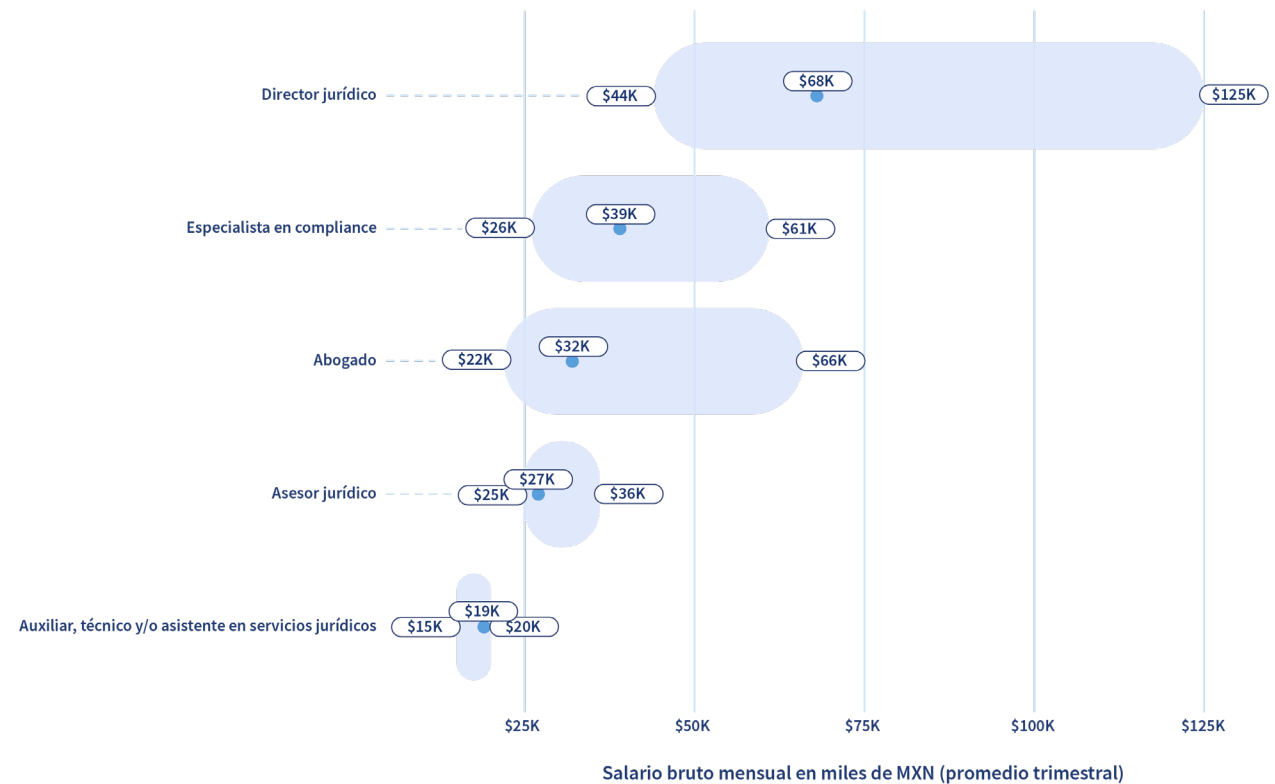
Incluye posiciones de liderazgo, como **Director jurídico**, junto con perfiles profesionales orientados a la asesoría y representación legal, como **Abogado, Asesor jurídico y Especialista en compliance**. Estas funciones son clave para resguardar el marco normativo de la organización, prevenir contingencias legales y acompañar la toma de decisiones desde una perspectiva regulatoria.

Asimismo, el área contempla cargos de apoyo técnico y administrativo, como **Auxiliar, técnico y/o asistente en servicios jurídicos**, que participan en la preparación documental, la gestión de antecedentes y el soporte a procesos contractuales y legales.

En conjunto, esta área concentra roles estratégicos para el resguardo institucional de las organizaciones, al combinar cumplimiento normativo, prevención de riesgos y soporte jurídico para la operación y la toma de decisiones.

Bandas salariales generales cargos del Área legal

Gráfico bandas salariales



Bandas salariales generales cargos del Área legal

Tabla bandas salariales

Cargo	p25	p50	p75
Director jurídico	\$44,000	\$68,000	\$125,000
Especialista en compliance	\$26,000	\$39,000	\$61,000
Abogado	\$22,000	\$32,000	\$66,000
Asesor jurídico	\$25,000	\$27,000	\$36,000
Auxiliar, técnico y/o asistente en servicios jurídicos	\$15,000	\$19,000	\$20,000

Bandas salariales generales por tamaño empresa cargos del Área legal

Tabla bandas salariales

Cargo	Pequeña empresa			Mediana Empresa			Gran Empresa		
	P25	P50	P75	P25	P50	P75	P25	P50	P75
Director jurídico				\$47,000	\$67,000	\$97,000	\$39,000	\$72,000	\$125,000
Asesor jurídico							\$25,000	\$27,000	\$30,000
Especialista en compliance	\$34,000	\$61,000	\$103,000				\$21,000	\$26,000	\$32,000
Abogado	\$52,000	\$54,000	\$66,000	\$25,000	\$57,000	\$80,000	\$19,000	\$24,000	\$26,000

RECURSOS HUMANOS

FACTS

PARTY A (Client):
Business registration name B.V. Vennoot

Tax no.:

Representative:

Office address:

Phone number:

Email:

PARTNERSHIP AGREEMENT

1. SUBJECT OF AGREEMENT

On the terms of this Agreement the Client shall permit the Contractor to provide the services specified in the attached schedule of services to the Client. The Client will provide the Contractor with access to the Client's systems and data for the purpose of providing the services specified in the attached schedule of services.

1.1. The Client will provide the Contractor with access to the Client's systems and data for the purpose of providing the services specified in the attached schedule of services.

1.2. The Client will provide the Contractor with access to the Client's systems and data for the purpose of providing the services specified in the attached schedule of services.

1.3. The Client will provide the Contractor with access to the Client's systems and data for the purpose of providing the services specified in the attached schedule of services.

1.4. The Client will provide the Contractor with access to the Client's systems and data for the purpose of providing the services specified in the attached schedule of services.

1.5. The Client will provide the Contractor with access to the Client's systems and data for the purpose of providing the services specified in the attached schedule of services.

1.6. The Client will provide the Contractor with access to the Client's systems and data for the purpose of providing the services specified in the attached schedule of services.

1.7. The Client will provide the Contractor with access to the Client's systems and data for the purpose of providing the services specified in the attached schedule of services.

1.8. The Client will provide the Contractor with access to the Client's systems and data for the purpose of providing the services specified in the attached schedule of services.

1.9. The Client will provide the Contractor with access to the Client's systems and data for the purpose of providing the services specified in the attached schedule of services.

1.10. The Client will provide the Contractor with access to the Client's systems and data for the purpose of providing the services specified in the attached schedule of services.

2. TRANSFER OF RIGHTS OF PERSONAL DATA

2.1. The Client transfers to the Contractor the entire property rights in the personal data specified in the attached schedule of services for the purpose of providing the services specified in the attached schedule of services.

2.2. The Client transfers to the Contractor the entire property rights in the personal data specified in the attached schedule of services for the purpose of providing the services specified in the attached schedule of services.

2.3. The Client transfers to the Contractor the entire property rights in the personal data specified in the attached schedule of services for the purpose of providing the services specified in the attached schedule of services.

2.4. The Client transfers to the Contractor the entire property rights in the personal data specified in the attached schedule of services for the purpose of providing the services specified in the attached schedule of services.

2.5. The Client transfers to the Contractor the entire property rights in the personal data specified in the attached schedule of services for the purpose of providing the services specified in the attached schedule of services.

2.6. The Client transfers to the Contractor the entire property rights in the personal data specified in the attached schedule of services for the purpose of providing the services specified in the attached schedule of services.

2.7. The Client transfers to the Contractor the entire property rights in the personal data specified in the attached schedule of services for the purpose of providing the services specified in the attached schedule of services.

2.8. The Client transfers to the Contractor the entire property rights in the personal data specified in the attached schedule of services for the purpose of providing the services specified in the attached schedule of services.

2.9. The Client transfers to the Contractor the entire property rights in the personal data specified in the attached schedule of services for the purpose of providing the services specified in the attached schedule of services.

2.10. The Client transfers to the Contractor the entire property rights in the personal data specified in the attached schedule of services for the purpose of providing the services specified in the attached schedule of services.

Recursos Humanos

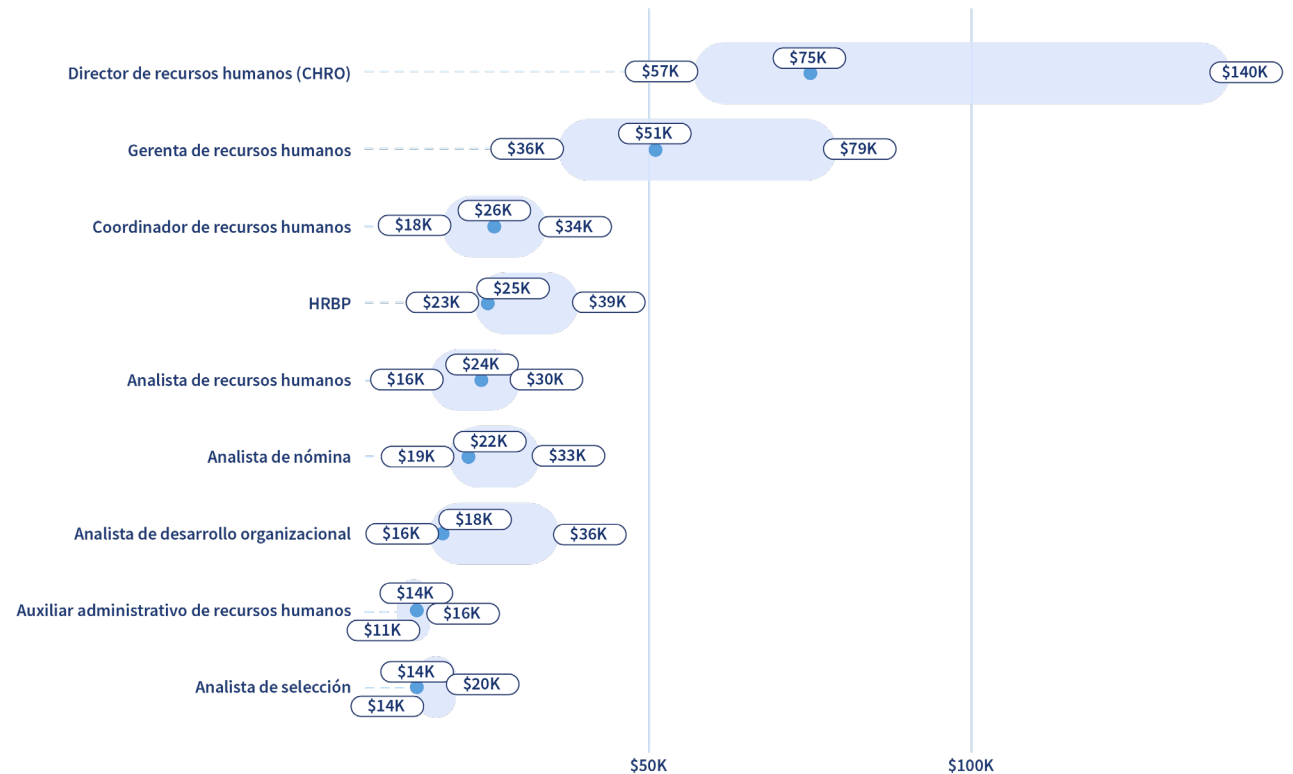
El área de **Gestión de Personas** reúne los cargos responsables de atraer, desarrollar, administrar y acompañar a las personas a lo largo de su ciclo de vida dentro de la organización. Se trata de una función estratégica, estrechamente vinculada a la cultura interna, el desempeño de los equipos y la capacidad de las empresas para sostener su crecimiento en el tiempo.

Incluye posiciones de liderazgo, como **Director de recursos humanos (CHRO)** y **Gerente de recursos humanos**, así como roles con foco estratégico y de articulación con el negocio, como **HRBP** y **Coordinador de recursos humanos**. Estas funciones permiten traducir las prioridades organizacionales en políticas, procesos y decisiones relacionadas con la gestión de personas.

Asimismo, el área contempla cargos analíticos y operativos, como **Analista de recursos humanos**, **Analista de nómina**, **Analista de desarrollo organizacional** y **Analista de selección**, junto con funciones de apoyo administrativo que aseguran la correcta ejecución de los procesos asociados a la experiencia del colaborador y a la operación diaria del área.

Bandas salariales generales cargos de Recursos Humanos

Gráfico bandas salariales



Bandas salariales generales cargos de Recursos humanos

Tabla bandas salariales

Cargo	p25	p50	p75
Director de recursos humanos (CHRO)	\$57,000	\$75,000	\$140,000
Gerente de recursos humanos	\$36,000	\$51,000	\$79,000
Coordinador de recursos humanos	\$18,000	\$26,000	\$34,000
HRBP	\$23,000	\$25,000	\$39,000
Analista de recursos humanos	\$16,000	\$24,000	\$30,000
Analista de nómina	\$19,000	\$22,000	\$33,000
Analista de desarrollo organizacional	\$16,000	\$18,000	\$36,000
Analista de selección	\$14,000	\$14,000	\$20,000
Auxiliar administrativo de recursos humanos	\$11,000	\$14,000	\$16,000

Bandas salariales generales según tamaño empresa cargos de Recursos humanos

Tabla bandas salariales

Cargo	Pequeña empresa			Mediana Empresa			Gran Empresa		
	P25	P50	P75	P25	P50	P75	P25	P50	P75
Director de recursos humanos (CHRO)	\$20,000	\$20,000	\$29,000	\$60,000	\$107,000	\$146,000	\$67,000	\$75,000	\$175,000
Gerente de recursos humanos				\$31,000	\$57,000	\$79,000	\$43,000	\$50,000	\$65,000
Coordinador de recursos humanos	\$24,000	\$32,000	\$37,000	\$14,000	\$25,000	\$30,000	\$21,000	\$23,000	\$31,000
HRBP				\$21,000	\$24,000	\$28,000	\$23,000	\$23,000	\$76,000
Analista de nómina				\$22,000	\$25,000	\$30,000	\$17,000	\$22,000	\$36,000
Analista de recursos humanos							\$14,000	\$20,000	\$25,000
Analista de desarrollo organizacional							\$16,000	\$18,000	\$32,000
Analista de selección				\$17,000	\$20,000	\$26,000	\$14,000	\$14,000	\$18,000
Auxiliar administrativo de recursos humanos				\$12,000	\$14,000	\$16,000	\$11,000	\$14,000	\$16,000



ÁREA COMERCIAL

Área Comercial

El área **Comercial** reúne los cargos responsables de la generación de ingresos, el desarrollo de negocios y la gestión de la relación con clientes y mercados. Su foco está en impulsar el crecimiento, fortalecer el posicionamiento de la organización y sostener su desempeño comercial en el tiempo.

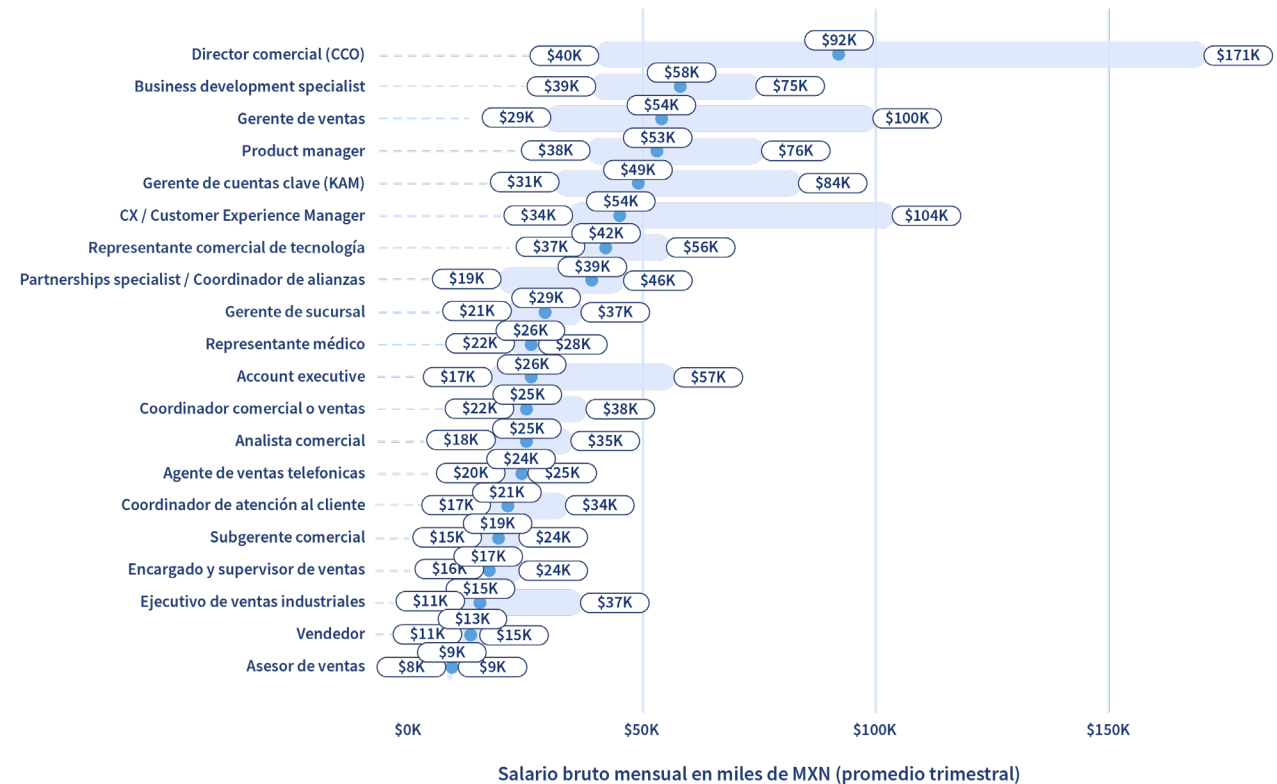
Incluye posiciones de liderazgo, como **Director comercial (CCO)**, **Gerente de ventas**, **Gerente de cuentas clave (KAM)** y **Subgerente comercial**, junto con roles orientados al desarrollo de negocio, la gestión de alianzas, la administración de sucursales y la estrategia de productos. Estas funciones son clave para abrir oportunidades, consolidar relaciones comerciales y traducir la propuesta de valor de la empresa en resultados concretos.

Asimismo, el área contempla cargos vinculados a la experiencia y atención de clientes, como **CX / Customer Experience Manager** y **Coordinador de atención al cliente**, así como una amplia base de fuerza de ventas, que incluye **Account executive**, **representantes comerciales**, **ejecutivos**, **asesores**, **vendedores** y **agentes de ventas telefónicas**. En conjunto, estos perfiles sostienen la operación comercial diaria y el vínculo directo con el mercado.

En conjunto, **Comercial** concentra funciones directamente asociadas al crecimiento del negocio y al contacto con clientes, donde el desempeño individual, la capacidad de negociación y los esquemas de compensación variable suelen tener un peso relevante en la estructura de remuneraciones.

Bandas salariales generales cargos del Área Comercial

Gráfico bandas salariales



Bandas salariales generales cargos del Área Comercial

Tabla bandas salariales

Cargo	p25	p50	p75
Director comercial (CCO)	\$40,000	\$92,000	\$171,000
Business development specialist	\$39,000	\$58,000	\$75,000
Gerente de ventas	\$29,000	\$54,000	\$100,000
Product manager	\$38,000	\$53,000	\$76,000
Gerente de cuentas clave (KAM)	\$31,000	\$49,000	\$84,000
CX / Customer Experience Manager	\$34,000	\$45,000	\$104,000
Representante comercial de tecnología	\$37,000	\$42,000	\$56,000
Partnerships specialist / Coordinador de alianzas	\$19,000	\$39,000	\$46,000
Gerente de sucursal	\$21,000	\$29,000	\$37,000
Account executive	\$17,000	\$26,000	\$57,000
Representante médico	\$22,000	\$26,000	\$28,000
Analista comercial	\$18,000	\$25,000	\$35,000
Coordinador comercial o ventas	\$22,000	\$25,000	\$38,000
Agente de ventas telefónicas	\$20,000	\$24,000	\$25,000
Coordinador de atención al cliente	\$17,000	\$21,000	\$34,000
Subgerente comercial	\$15,000	\$19,000	\$24,000
Encargado y supervisor de ventas	\$16,000	\$17,000	\$24,000
Ejecutivo de ventas industriales	\$11,000	\$15,000	\$37,000
Vendedor	\$11,000	\$13,000	\$15,000
Asesor de ventas	\$8,000	\$9,000	\$9,000

Bandas salariales generales según tamaño empresa cargos del Área Comercial

Tabla bandas salariales

Cargo	Pequeña empresa			Mediana Empresa			Gran Empresa		
	P25	P50	P75	P25	P50	P75	P25	P50	P75
Director comercial (CCO)	\$40,000	\$45,000	\$185,000	\$31,000	\$82,000	\$193,000	\$80,000	\$103,000	\$139,000
Business development specialist	\$40,000	\$54,000	\$72,000	\$33,000	\$53,000	\$71,000	\$50,000	\$61,000	\$105,000
Gerente de ventas	\$58,000	\$89,000	\$115,000	\$32,000	\$51,000	\$104,000	\$26,000	\$35,000	\$90,000
Gerente de cuentas clave (KAM)	\$46,000	\$67,000	\$96,000	\$31,000	\$50,000	\$84,000	\$23,000	\$40,000	\$62,000
Representante comercial de tecnología	\$38,000	\$38,000	\$56,000	\$37,000	\$42,000	\$58,000			
CX / Customer Experience Manager	\$33,000	\$42,000	\$94,000	\$33,000	\$41,000	\$46,000			
Product manager				\$19,000	\$41,000	\$124,000			
Gerente de sucursal				\$21,000	\$40,000	\$50,000	\$22,000	\$28,000	\$35,000
Coordinador de atención al cliente				\$20,000	\$34,000	\$38,000	\$16,000	\$20,000	\$21,000
Representante médico				\$22,000	\$26,000	\$28,000			
Coordinador comercial o ventas	\$27,000	\$33,000	\$43,000	\$21,000	\$23,000	\$25,000			
Account executive	\$64,000	\$69,000	\$71,000	\$21,000	\$21,000	\$27,000	\$14,000	\$22,000	\$53,000
Ejecutivo de ventas industriales	\$26,000	\$34,000	\$43,000	\$11,000	\$15,000	\$32,000			
Vendedor				\$8,000	\$8,000	\$11,000	\$12,000	\$14,000	\$15,000
Agente de ventas telefonicas							\$19,000	\$22,000	\$23,000
Analista comercial							\$22,000	\$25,000	\$31,000
Asesor de ventas							\$8,000	\$9,000	\$9,000
Partnerships specialist / Coordinador de alianzas							\$19,000	\$29,000	\$44,000



MARKETING

Marketing

El área de **Marketing** reúne los cargos responsables de posicionar la marca, diseñar la estrategia de comunicación y generar demanda en los mercados donde opera la organización. Su foco está en fortalecer la propuesta de valor de la empresa, conectar con audiencias relevantes y contribuir al cumplimiento de los objetivos comerciales del negocio.

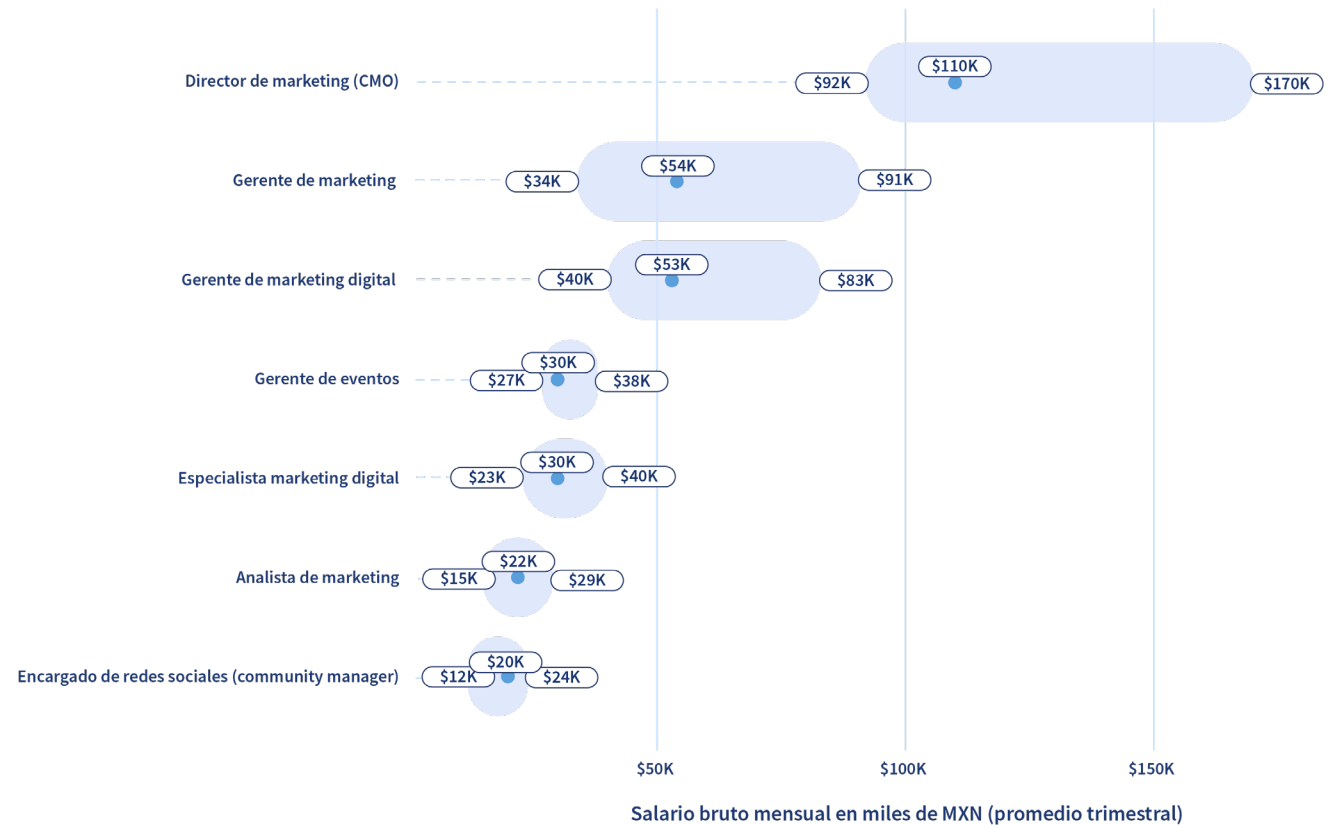
Incluye posiciones de liderazgo, como **Director de marketing (CMO), Gerente de marketing y Gerente de marketing digital, junto con roles especializados en marketing digital**, análisis de resultados y gestión de iniciativas orientadas al crecimiento y la visibilidad de la marca. Estas funciones son clave para traducir la estrategia de negocio en acciones concretas de comunicación, atracción y posicionamiento.

Asimismo, el área contempla cargos vinculados a la ejecución y seguimiento de campañas, como **Especialista marketing digital, Analista de marketing, Gerente de eventos y Encargado de redes sociales (community manager)**, que combinan creatividad, planificación y análisis para fortalecer la presencia de la marca y mejorar el desempeño de las acciones de marketing.

En conjunto, **Marketing** concentra funciones estratégicas y operativas que articulan la relación entre la organización y su mercado, aportando al posicionamiento, la generación de demanda y el fortalecimiento de la marca en el tiempo.

Bandas salariales generales cargos de Marketing

Gráfico bandas salariales



.....

Bandas salariales generales cargos de Marketing

Tabla bandas salariales

Cargo	p25	p50	p75
Director de marketing (CMO)	\$92,000	\$110,000	\$170,000
Gerente de marketing	\$34,000	\$54,000	\$91,000
Gerente de marketing digital	\$40,000	\$53,000	\$83,000
Especialista marketing digital	\$23,000	\$30,000	\$40,000
Gerente de eventos	\$27,000	\$30,000	\$38,000
Analista de marketing	\$15,000	\$22,000	\$29,000
Encargado de redes sociales (community manager)	\$12,000	\$20,000	\$24,000

Bandas salariales generales según tamaño empresa cargos de Marketing

Tabla bandas salariales

Cargo	Mediana Empresa			Gran Empresa		
	P25	P50	P75	P25	P50	P75
Director de marketing (CMO)	\$92,000	\$103,000	\$126,000			
Gerente de marketing	\$44,000	\$82,000	\$101,000			
Gerente de marketing digital	\$28,000	\$42,000	\$57,000			
Especialista marketing digital	\$27,000	\$30,000	\$32,000			
Gerente de eventos	\$27,000	\$30,000	\$38,000			
Analista de marketing	\$17,000	\$24,000	\$29,000			
Encargado de redes sociales (community manager)	\$18,000	\$22,000	\$26,000	\$19,000	\$23,000	\$34,000

4.3 RESULTADOS ÁREAS TRANSVERSALES



INDUSTRIA

MANUFACTURERA

Industria Manufacturera

El área de **Industria manufacturera** reúne los cargos vinculados a la operación, supervisión y soporte técnico de los procesos productivos dentro de entornos industriales. Se trata de funciones directamente asociadas a la continuidad de la producción, el control de calidad y el funcionamiento eficiente de la planta.

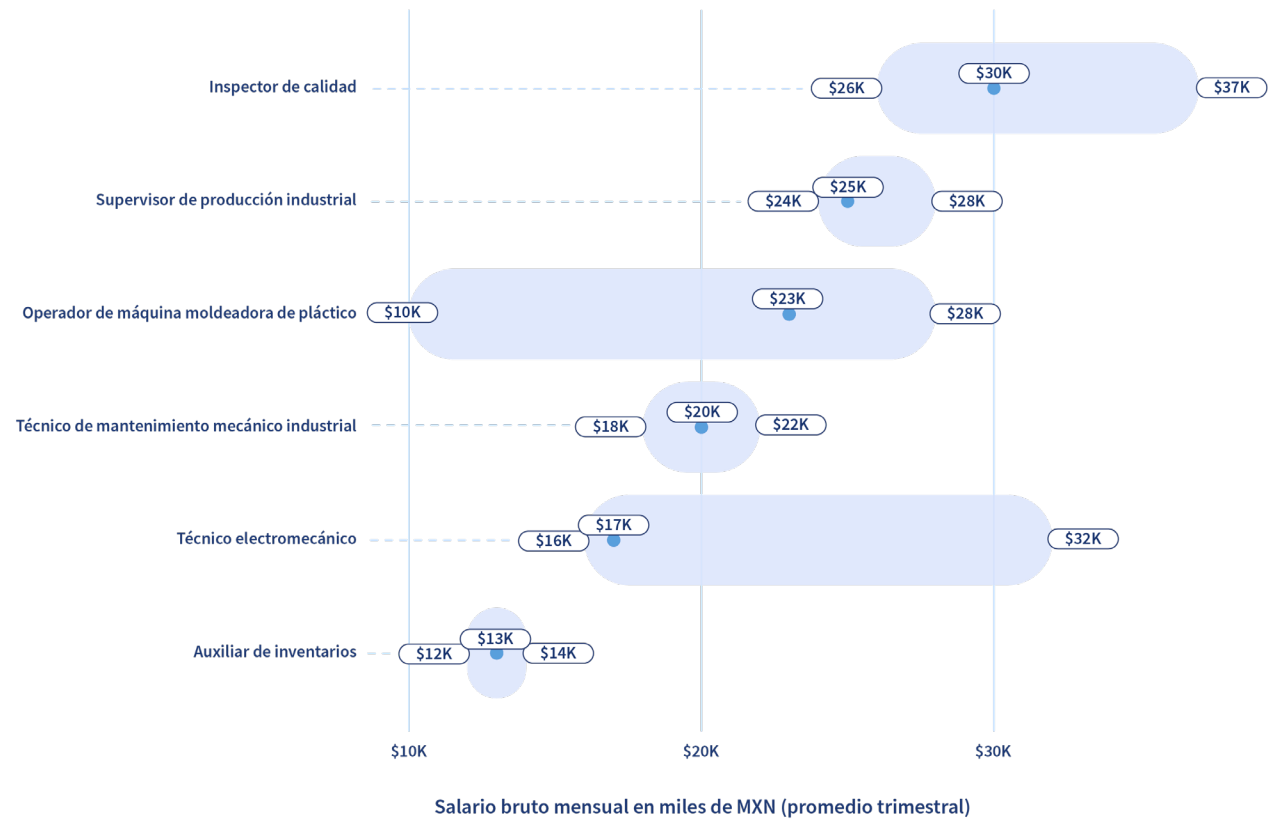
Incluye cargos orientados a la **supervisión y control del proceso productivo, como Supervisor de producción industrial e Inspector de calidad**, junto con perfiles técnicos clave para la operación y el mantenimiento de equipos, como **Técnico de mantenimiento mecánico industrial y Técnico electromecánico**. Estas funciones permiten asegurar estándares de producción, continuidad operativa y respuesta frente a requerimientos técnicos de la operación.

Asimismo, el área contempla cargos operativos y de apoyo, como **Operador de máquina moldeadora de plástico y Auxiliar de inventarios**, que participan directamente en la ejecución de procesos productivos y en la gestión de insumos y materiales necesarios para el funcionamiento de la operación.

En conjunto, **Industria manufacturera** concentra roles que sostienen la producción diaria en planta, combinando supervisión, especialización técnica y ejecución operativa, en un entorno donde la eficiencia, la calidad y la continuidad del proceso resultan fundamentales..

Bandas salariales generales cargos de la Industria Manufacturera

Gráfico bandas salariales



Bandas salariales generales cargos de la Industria Manufacturera

Tabla bandas salariales

Cargo	p25	p50	p75
Inspector de calidad	\$26,000	\$30,000	\$37,000
Supervisor de producción industrial	\$24,000	\$25,000	\$28,000
Operador de máquina moldeadora de plástico	\$10,000	\$23,000	\$28,000
Técnico de mantenimiento mecánico industrial	\$18,000	\$20,000	\$22,000
Técnico electromecánico	\$16,000	\$17,000	\$32,000
Auxiliar de inventarios	\$12,000	\$13,000	\$14,000

Bandas salariales generales según tamaño empresa cargos de la Industria Manufacturera

Tabla bandas salariales

Cargo	Gran Empresa		
	P25	P50	P75
Supervisor de producción industrial	\$24,000	\$25,000	\$27,000
Operador de máquina moldeadora de plástico	\$10,000	\$23,000	\$28,000
Auxiliar de inventarios	\$12,000	\$13,000	\$14,000



CONSTRUCCIÓN

Construcción

El área de **Construcción** reúne los cargos vinculados a la planificación, coordinación y supervisión de proyectos de obra civil e infraestructura. Se trata de un sector fuertemente orientado a proyectos, donde la gestión técnica, el cumplimiento de plazos y el control de la ejecución son factores clave para el desarrollo de las obras.

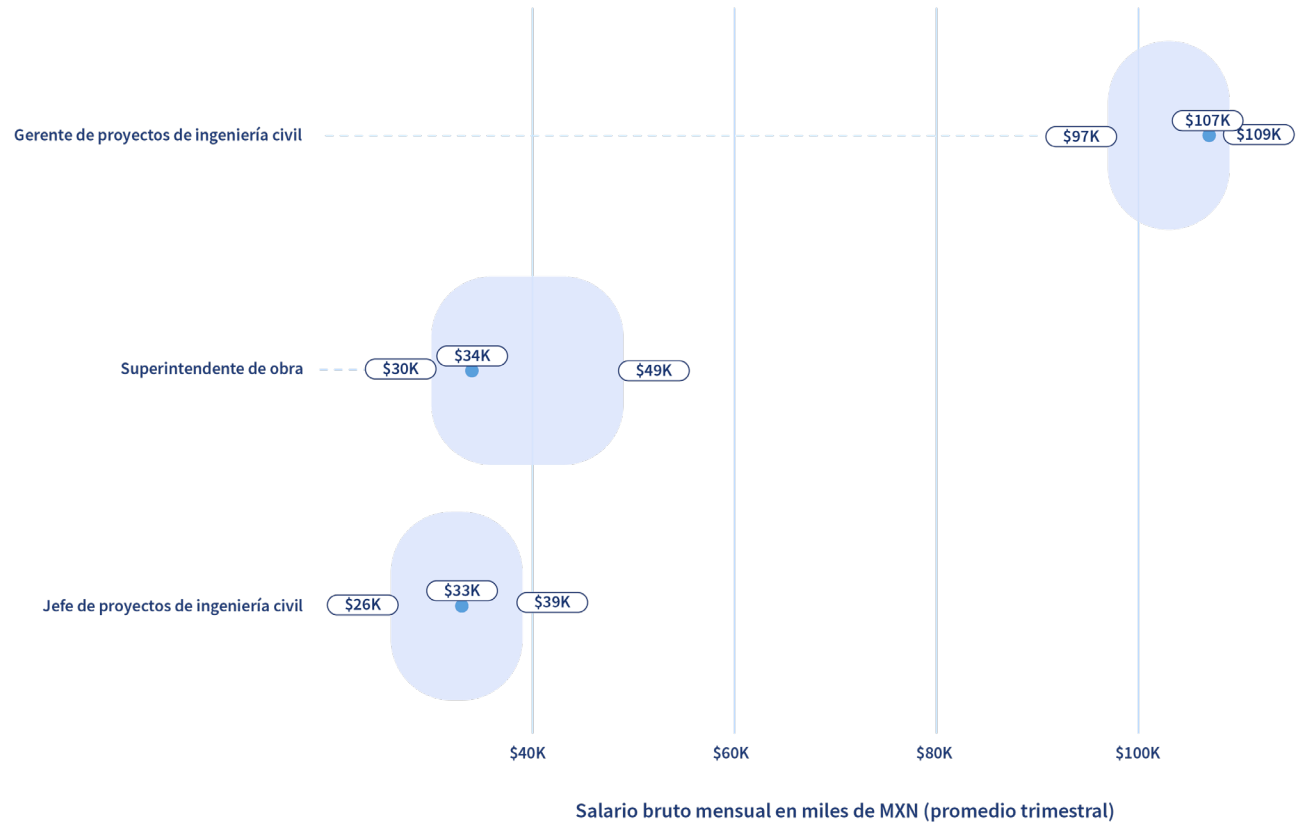
Incluye posiciones de liderazgo y conducción técnica, como **Gerente de proyectos de ingeniería civil, Jefe de proyectos de ingeniería civil y Superintendente de obra**, que cumplen un rol central en la organización, seguimiento y supervisión de las distintas etapas constructivas. Estas funciones son determinantes para articular equipos, recursos y procesos dentro de cada proyecto.

A diferencia de otras áreas con mayor diversidad de perfiles reportados, en esta guía la categoría de **Construcción** se concentra principalmente en cargos de responsabilidad técnica y supervisión, más que en funciones operativas u oficios de ejecución en terreno. Por ello, la información publicada ofrece una mirada especialmente enfocada en los niveles de conducción del sector.

En conjunto, **Construcción** concentra roles clave para la gestión y supervisión de obras, donde la capacidad de coordinación, el control técnico y la administración de proyectos resultan fundamentales para el desempeño organizacional.

Bandas salariales generales cargos de Construcción

Gráfico bandas salariales



.....

Bandas salariales generales cargos de la Construcción

Tabla bandas salariales

Cargo	p25	p50	p75
Gerente de proyectos de ingeniería civil	\$97,000	\$107,000	\$109,000
Superintendente de obra	\$30,000	\$34,000	\$49,000
Jefe de proyectos de ingeniería civil	\$26,000	\$33,000	\$39,000

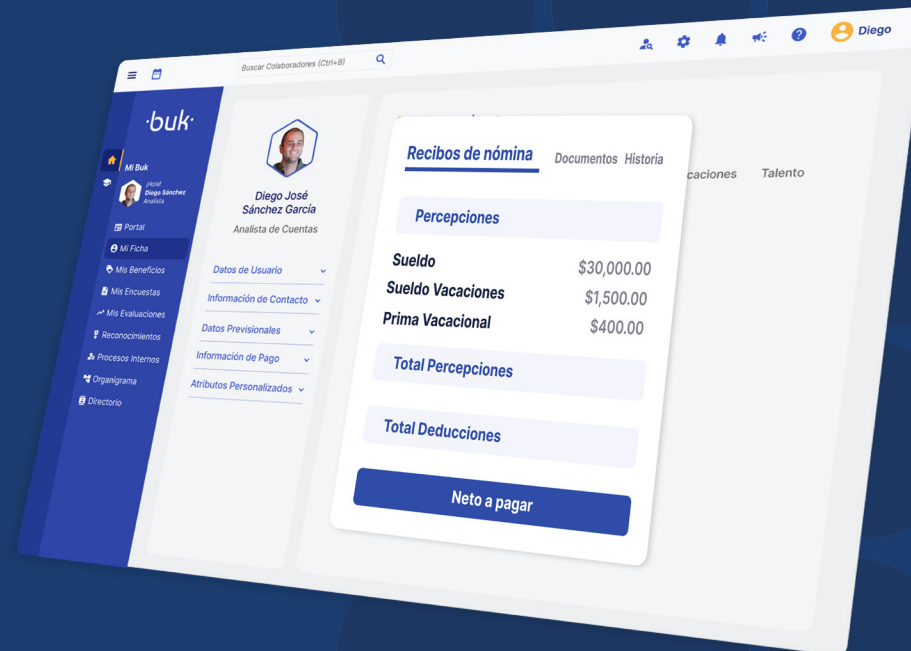
¿Cómo Buk te ayuda a gestionar tus compensaciones?

Esta guía salarial busca entregar información confiable y actualizada para respaldar decisiones estratégicas en materia salarial en México. Sabemos que definir sueldos competitivos, ajustar bandas y mantener coherencia interna requiere datos sólidos, pero también procesos bien estructurados que permitan ejecutar esas decisiones de forma eficiente.

Ahí es donde la tecnología se vuelve clave. Buk es un software integral de Recursos Humanos que permite centralizar, automatizar e integrar los procesos de tu organización en un solo lugar. Desde nómina y control de asistencia, hasta gestión del desempeño, capacitaciones y desarrollo organizacional, nuestra plataforma conecta la información para que cada decisión esté respaldada por datos reales y actualizados.

Cuando hablamos de atraer talento alineado a tu estrategia salarial, nuestro módulo de Reclutamiento y Selección de Personal cobra especial relevancia. Con él puedes publicar vacantes, gestionar candidatos, automatizar filtros, dar seguimiento a cada etapa del proceso y medir resultados, todo dentro del mismo ecosistema donde ya administras tu nómina, desempeño y capacitación. Así, no solo tomas mejores decisiones salariales, sino que optimizas todo el ciclo de vida del talento.

Si quieres llevar tu estrategia salarial y atracción de talento al siguiente nivel, conoce cómo Buk puede ayudarte a transformar tu gestión de RR.HH. desde un solo sistema: www.buk.mx





Conoce nuestros estudios



·buk· Software
de RR.HH.