KISHI EXECUTIVE SEARCH

KISHI SCOUT

Executive Search & Talent Advisory.

REPORTE EJECUTIVO DE COMPENSACIÓN DIRECTIVA & TABULADORES C-SUITE 2026

Estudio de mercado sobre salarios, bonos de productividad y esquemas de retención ejecutiva en México y LATAM.

Referencias públicas para calibrar el alcance del cargo y evaluar el paquete integral. México constituye la base numérica; LATAM aporta contexto de diseño regional.

Edición ejecutiva 2026. Los rangos conservan el año de sus fuentes y no representan observaciones verificadas de 2026.

CRITERIO EJECUTIVO

LA COMPENSACIÓN EJECUTIVA SE DECIDE COMO PAQUETE INTEGRAL

Antes de fijar una oferta, defina el mandato: responsabilidad sobre resultados, tamaño del equipo, complejidad operativa y alcance geográfico. El título del cargo, por sí solo, no determina una banda comparable.

La Guía Salarial México 2026 de Michael Page identifica el nearshoring, la demanda de perfiles digitales y de liderazgo, y la relevancia del paquete integral como factores del mercado de talento.

Base fija

Calibrar el salario bruto frente a funciones y segmentos equivalentes, con una referencia temporal explícita.

Incentivo anual

Vincular el bono objetivo con resultados verificables, umbral, tope y condiciones de pago.

Largo plazo y beneficios

Evaluar participación, protección, movilidad y flexibilidad según el horizonte del mandato y la exposición del ejecutivo.

La presión de contratación no equivale a inflación general. Sin una serie comparable, este reporte no afirma un incremento salarial anual de C-Suite o VP.

Fuente contextual: Michael Page, Guía Salarial México 2026. México es la base numérica; LATAM no se presenta como un tabulador regional medido.

PROCEDENCIA Y COMPARABILIDAD

METODOLOGÍA Y LÍMITES DE LECTURA

820+

organizaciones aliadas

400+

colocaciones ejecutivas efectivas

Estas cifras describen la experiencia de KISHI Scout y fueron confirmadas por el cliente para publicación. No se entregó una base interna para calcular rangos ni se analizaron sus registros para este documento.

Unidad de lectura

Referencias salariales públicas con función, año y segmento explícitos. Los rangos corresponden a salario mensual bruto y excluyen remuneración variable y beneficios.

Ventana de evidencia

Las fuentes mezclan referencias 2024–2025 y una edición rotulada 2027. El título 2026 identifica el reporte, no convierte esas cifras en observaciones verificadas de ese año.

Conversión ilustrativa

Se utiliza el supuesto editorial de 20.00 MXN/USD: cada importe en MXN se divide entre 20 y se redondea a dólares enteros. No es una cotización vigente.

No extrapolar las cifras mexicanas a otros países de LATAM ni cuantificar inflación ejecutiva sin respaldo. Las recomendaciones de diseño se distinguen de las referencias públicas y de las afirmaciones confirmadas por el cliente.

KISHI
EXECUTIVE SEARCH

MÉXICO · REFERENCIAS PÚBLICAS

TABULADORES DE REFERENCIA: C-SUITE

Base mensual bruta. Los rangos orientan una calibración inicial; no constituyen un tabulador validado 2026 de KISHI Scout.

POSICIÓN	BASE MENSUAL MXN	EQUIVALENTE USD	BONO ANUAL (% DE BASE ANUAL)	ALCANCE Y AÑO
CEO / Dirección General	235,000–300,000	11,750–15,000	No disponible	Facturación < USD 50 millones. 2024–2025.
CFO / Dirección de Finanzas	170,000–210,000	8,500–10,500	No disponible	Facturación < USD 50 millones. 2024–2025.
CTO / Dirección de Tecnología*	150,000–230,000	7,500–11,500	No disponible	Director de Tecnología. Guía rotulada 2027.
COO / Dirección de Operaciones	280,000–350,000	14,000–17,500	No disponible	Industry & Manufacturing; facturación < USD 50 millones. 2024–2025.

*Referencia funcional de Director de Tecnología, no equivalente automático a CTO. Las diferencias de segmento impiden comparar jerarquías únicamente por salario.

Procedencia: Page Executive 2024–2025 para CEO, CFO y COO; Michael Page, fuente rotulada Guía Salarial 2027, para Director de Tecnología. El bono no está disponible en las fuentes públicas citadas.

USD ilustrativo a 20.00 MXN/USD, no cotización vigente. Variable y beneficios excluidos de la base.

MÉXICO · VALIDACIÓN DE ALCANCE

TABULADORES DE REFERENCIA: LIDERAZGO COMERCIAL Y SUPPLY CHAIN

Los campos pendientes permanecen abiertos. Un director comercial sectorial no debe equipararse a un VP regional sin evidencia de responsabilidades equivalentes.

POSICIÓN	BASE MENSUAL MXN	EQUIVALENTE USD	BONO ANUAL (% DE BASE ANUAL)	ALCANCE Y AÑO
VP de Ventas / Commercial Director	Pendiente	Pendiente	Pendiente	Por validar: industria, alcance y referencia temporal.
VP de Cadena de Suministro / Supply Chain	230,000–300,000	11,500–15,000	No disponible	VP Supply Chain y Manufactura. Industry & Manufacturing; facturación < USD 50 millones. 2024–2025.

Qué falta para cerrar una banda

Definir país, facturación, industria, responsabilidad P&L, equipo, alcance regional y experiencia. La comparación debe conservar estos criterios junto al nombre del puesto.

Documentar el incentivo

Registrar el bono objetivo como porcentaje del salario base bruto anual, con umbral, tope y condiciones de pago. Un campo pendiente no equivale a un bono de cero.

Fuente: Page Executive 2024–2025, VP Supply Chain y Manufactura. Base mensual bruta, sin variable ni beneficios. Equivalencia USD ilustrativa a 20.00 MXN/USD.

Referencias orientativas, no tabulador validado 2026 de KISHI Scout ni medición salarial regional de LATAM.

ARQUITECTURA DEL PAQUETE

VARIABLE Y BENEFICIOS: DISEÑAR EL INCENTIVO ALREDEDOR DEL RESULTADO

La estructura debe reflejar el mandato y el horizonte de creación de valor. Estos cinco componentes son opciones a evaluar, sin un ranking de demanda ni porcentajes de prevalencia verificados.

MANDATO · RESULTADO · PROTECCIÓN



Stock Options

El valor potencial no es efectivo garantizado. Precisar vesting, liquidez y tratamiento de salida antes de valorar la oferta.



Bonos por hitos de P&L

Definir indicadores, periodo, umbral y autorización; combinar resultados financieros con ejecución sostenible.



Gastos médicos mayores

Para cobertura internacional, revisar territorio, red de atención y exclusiones, además del alcance de protección.



Autos ejecutivos y blindaje

Basar la movilidad y el blindaje en una evaluación de riesgo acorde con la exposición del puesto.



Esquemas híbridos

Acordar disponibilidad, presencia requerida y gobernanza para sostener la coordinación y las decisiones.

Recomendación editorial: documentar condiciones y elegibilidad para que el paquete pueda compararse y administrarse de forma consistente.



CONTINUIDAD DEL LIDERAZGO

RETENCIÓN Y GARANTÍA DIRECTIVA: BLINDAJE ORGANIZACIONAL

Una contratación fallida consume recursos directos y capacidad de ejecución. El siguiente modelo conceptual organiza los costos; no asigna multiplicadores ni estima un total.

Costos directos

Búsqueda y reemplazo.
Compensación e incorporación.

Costo de oportunidad

Pérdida de rendimiento.
Tiempo de liderazgo.
Retraso de iniciativas.

Evaluar ambos bloques sin doble conteo: el impacto de una iniciativa retrasada no debe volver a sumarse si ya está incluido en la pérdida de rendimiento.

Garantía de reemplazo de hasta 12 meses

KISHI Scout ofrece esta garantía, confirmada por el cliente. Alcance, elegibilidad, exclusiones y activación están sujetos al contrato. Mitiga el riesgo del proceso de reemplazo; no asegura desempeño ni elimina el costo de oportunidad.

Confidencialidad y prevención

Definir información protegida, acceso, uso autorizado, devolución y obligaciones posteriores, con revisión jurídica local. Como recomendación editorial, alinear el mandato, validar referencias y dar seguimiento a la integración.

KISHI SCOUT

ATRACCIÓN QUIRÚRGICA DE LIDERAZGO C-SUITE SIN MARGEN DE ERROR.

KISHI Scout | Executive Search & Talent Advisory.

Solicita una calibración de compensación y alcance para tu próxima posición directiva.

partners@kishiscout.com.mx

WhatsApp: +52 1 322 434 8747

www.kishiscout.com

El lema expresa el posicionamiento de marca; no constituye una garantía factual de ausencia de riesgo.