



# Panorama 2025 del Talento TI en México

Tendencias, sueldos, temporalidades  
y claves para contratar sin perder  
oportunidades.



La tecnología no solo transforma empresas, también redefine el mercado laboral. En 2025, los perfiles de Tecnologías de la Información (TI) continúan posicionándose como los más cotizados en el entorno empresarial mexicano. Este eBook tiene como objetivo ofrecerte una mirada integral sobre lo que está ocurriendo con el talento TI: desde los sueldos y la alta rotación hasta los errores más comunes al hacer una propuesta laboral. Todo lo que necesitas saber para competir por los mejores profesionales, está aquí.





Estamos en una era en la que las habilidades digitales no son solo una ventaja competitiva, sino una necesidad crítica. Las empresas que desean mantenerse vigentes deben comprender a fondo el comportamiento del mercado laboral en perfiles TI, ya que una mala decisión de contratación puede significar la pérdida de competitividad, eficiencia e incluso oportunidades de crecimiento.

Ya no se trata solo de cubrir vacantes, sino de construir equipos que impulsen la innovación y aseguren la sostenibilidad del negocio. Por ello, este eBook también te ayudará a anticiparte, a tomar decisiones basadas en datos y a fortalecer tu estrategia de atracción de talento tech.



# Demanda de Perfiles TI en México:

## ¿Por qué son tan cotizados?

La acelerada digitalización de empresas en sectores como fintech, logística, salud, manufactura y ecommerce ha provocado una demanda sin precedentes de perfiles especializados en TI. Desde desarrolladores full-stack hasta arquitectos cloud, el talento tech escasea y se vuelve crítico para los negocios.

### Principales razones:

#### Escasez de talento capacitado:

Aunque hay egresados en ingenierías, pocos tienen las certificaciones o experiencia en herramientas de vanguardia.



#### Competencia global:

Empresas extranjeras contratan talento mexicano de forma remota, elevando los estándares salariales locales.



#### Transformación digital como prioridad estratégica:

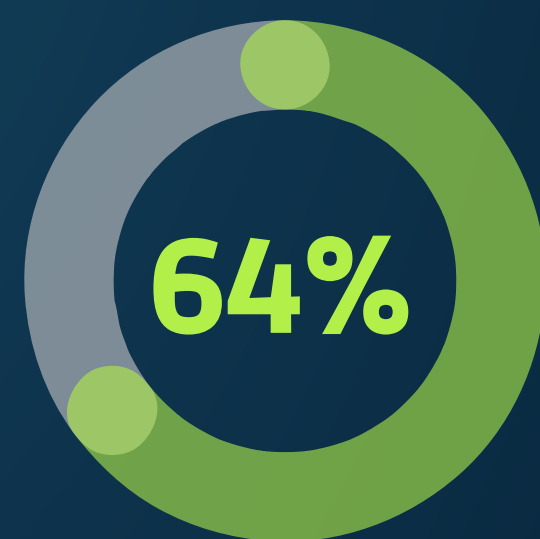
Las empresas que no evolucionan digitalmente, quedan fuera del mercado.



# Te compartimos algunos datos clave del mercado TI en México:

- En 2024, México registró una **demanda 4 veces mayor** de talento TI en comparación con 2020. *(Fuente: IDC / OCC Mundial)*
- Los perfiles más escasos actualmente son: **ingenieros de datos, desarrolladores backend, DevOps y especialistas en ciberseguridad.**
- **Nuevo León, CDMX, Jalisco y Querétaro** concentran la mayor actividad tecnológica del país, pero el reclutamiento remoto está expandiendo la contratación a estados no tradicionales.

Más del **64% de las empresas en México** tienen dificultades para cubrir vacantes TI, según ManpowerGroup.



El **70% de las ofertas de empleo TI** incluyen algún componente de modalidad remota o híbrida.



La escasez de talento no solo es técnica, sino también estratégica. Las empresas buscan profesionales con habilidades blandas como adaptabilidad, comunicación y trabajo colaborativo, lo cual incrementa aún más el nivel de exigencia en la selección de talento TI.



# Temporalidad de Contratación:

## Velocidad de cierre en vacantes TI

A diferencia de otras vacantes administrativas u operativas, los perfiles TI tienen procesos de contratación sumamente acelerados. En este segmento del mercado laboral, la velocidad lo es todo.

### Tiempo promedio de cierre:

entre 7 y 15 días,  
dependiendo del perfil  
y del nivel de  
especialización.

### Motivo principal:

estos talentos reciben  
múltiples ofertas  
simultáneamente, incluso  
desde el extranjero.

### Impacto del tiempo:

cada día de retraso puede  
representar la pérdida del  
candidato ideal.



# Estadística relevante:

Según datos de Hireline y LinkedIn, el **62% de los candidatos TI acepta una propuesta en menos de 10 días desde su primera entrevista**. Y un proceso que tarda más de dos semanas disminuye la tasa de contratación efectiva en más del 30%.

## Recomendaciones para acelerar el proceso

- Define de antemano el presupuesto, el perfil ideal y el tipo de contrato.
- Automatiza filtros de selección y calendariza entrevistas con agilidad.
- Mantén una comunicación clara y continua durante todo el proceso.
- Ten lista la carta propuesta desde antes de finalizar las entrevistas: en perfiles TI, preparar la oferta laboral en menos de 24 horas puede marcar la diferencia entre contratar o perder al candidato.

El tiempo es un factor determinante en la guerra por el talento. No es solo cuestión de eficiencia: **Actuar rápido es una estrategia competitiva.**



# Sueldos del Talento TI

## ¿Por qué exigen más?

Estos perfiles no solo exigen, sino que justifican su valor en un entorno donde la demanda supera ampliamente la oferta. No se trata de una percepción inflada, sino del resultado de años de escasez estructural, alta especialización y una competencia global que sigue creciendo.

## Factores que influyen en la expectativa salarial:

### Alta demanda vs. baja oferta:

Las vacantes superan por mucho al número de candidatos calificados.



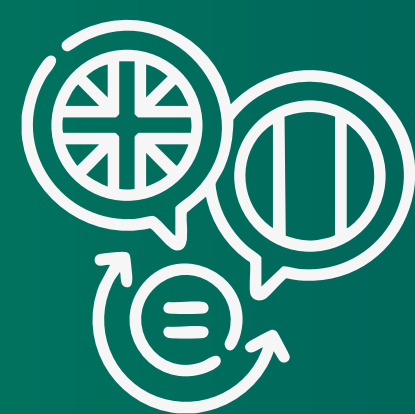
### Certificaciones internacionales:

Cursos especializados como AWS, Azure, Scrum, y certificaciones de ciberseguridad aumentan su valor en el mercado.



### Dominio de inglés y otras habilidades blandas:

Ser bilingüe permite trabajar con equipos globales y acceder a salarios internacionales.



### Trabajo remoto:

Los perfiles TI tienen acceso a ofertas en dólares o euros desde México, elevando sus expectativas salariales.



# Visibilidad general de los rangos salariales TI en México (MXN mensuales)

**Egresado / Practicante**  
(\$8,000 - \$15,000)

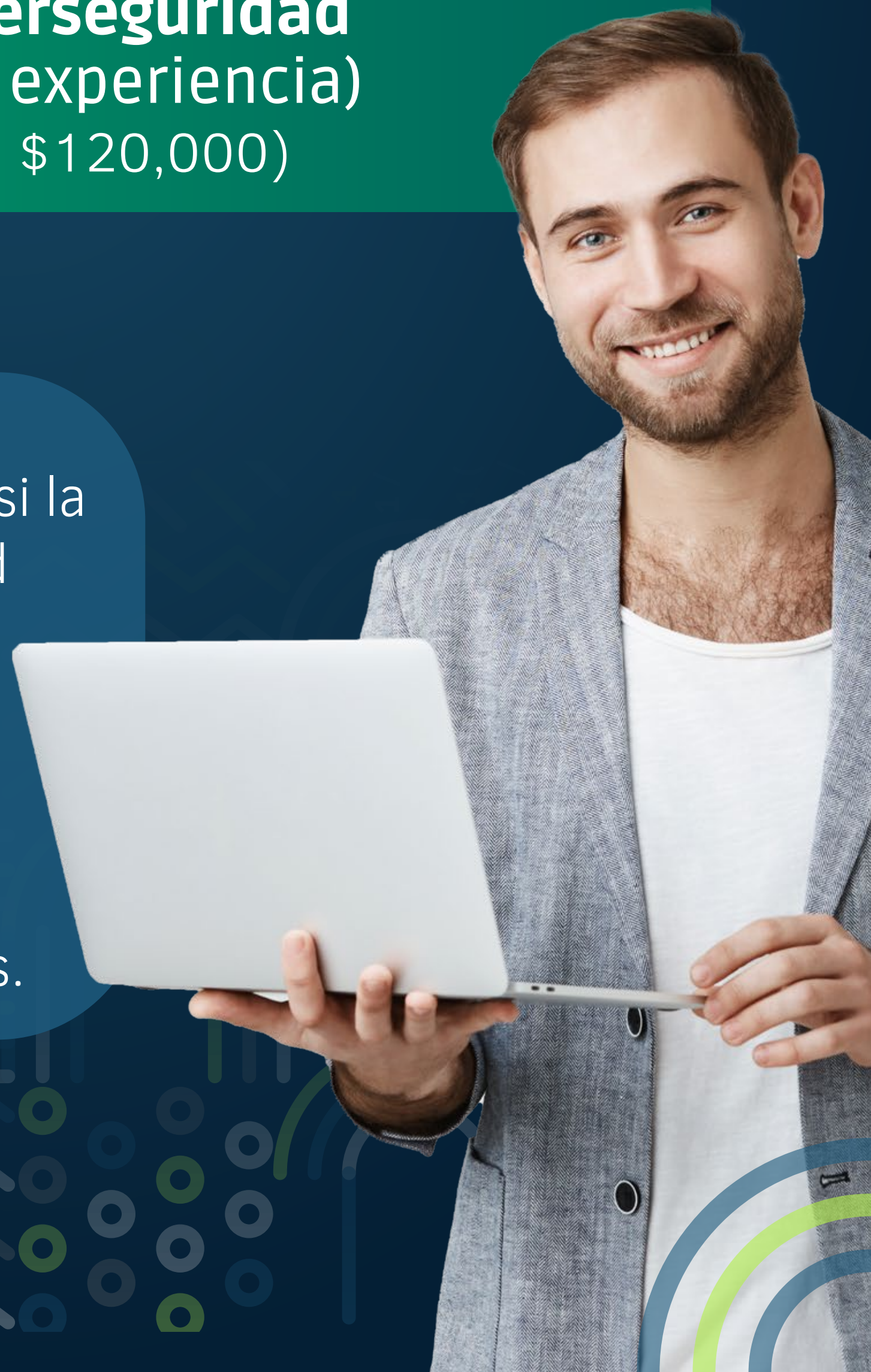
**Junior**  
(1-2 años de experiencia)  
(\$20,000 - \$35,000)

**Mid-level**  
(2-5 años de experiencia)  
(\$40,000 - \$60,000)

**Senior**  
(5+ años o líder técnico)  
(\$65,000 - \$90,000)

**Especialistas en datos, IA, cloud o ciberseguridad**  
(2-5 años de experiencia)  
(\$80,000 - \$120,000)

Estos rangos pueden aumentar hasta un 30% si la vacante ofrece modalidad remota, flexibilidad horaria o beneficios adicionales como bonos por certificaciones, días libres, o participación en proyectos internacionales.



# ¿Por qué tu oferta debe estar en estos rangos (o por encima)?

- Una oferta por debajo del mercado se percibe como una señal de baja madurez tecnológica.
- Rechazo inmediato: Muchos candidatos ni siquiera contestan entrevistas si el salario no está alineado a lo que ya reciben.
- Impacto negativo en tu marca empleadora: El talento tech comparte experiencias en redes profesionales, lo que puede dificultar futuras contrataciones.

Para atraer, convencer y retener talento TI, debes hablar su mismo lenguaje: salario competitivo, crecimiento profesional y una propuesta de valor clara.



# Costo de Oportunidad:

## Lo que pierdes al hacer mal una propuesta

Hacer una mala propuesta laboral en el mercado de talento TI puede salir mucho más caro de lo que parece. No se trata solo de perder a un buen candidato, sino de todo lo que se pierde a su alrededor: tiempo, recursos, reputación y oportunidades de negocio.

## ¿Qué se pierde al hacer una mala propuesta?

### Candidato ideal:

Un profesional calificado puede aceptar otra oferta más atractiva en cuestión de horas.



### Tiempo invertido:

Todo el proceso de entrevistas, coordinación y evaluación se desperdicia.



### Productividad del equipo:

Las vacantes abiertas por más tiempo generan sobrecarga en los equipos actuales.



### Imagen de marca empleadora:

Los perfiles TI comparten sus experiencias en comunidades tech y redes sociales.



# Errores comunes que debes evitar:

- Ignorar el benchmark salarial actual del mercado.
- Ofrecer condiciones rígidas como trabajo 100% presencial o sin beneficios adicionales.
- Tardar en presentar la oferta tras finalizar el proceso de entrevistas.
- No personalizar la propuesta de acuerdo con los intereses del candidato.

*Según un informe de LinkedIn Hiring Trends, el **53% de los talentos en TI rechaza ofertas que no representen una mejora económica respecto a su situación actual, incluso si la propuesta incluye otros beneficios.***



# Tips para evitar perder talento por una mala propuesta.

Una mala propuesta no solo te cuesta un talento. Puede costarte también la ejecución de proyectos clave, la innovación tecnológica de tu empresa y tu reputación en un mercado donde todos se conocen.

- **Haz benchmarking mensual** de salarios y condiciones.
- **Solicita feedback constante** a los candidatos que rechazan tu oferta.
- **Incluye flexibilidad, propósito y plan de crecimiento** en tu propuesta.
- **Actúa rápido:** entrega la carta oferta dentro de las primeras 24-48 horas tras la entrevista final.



# Cómo adaptarte al nuevo panorama

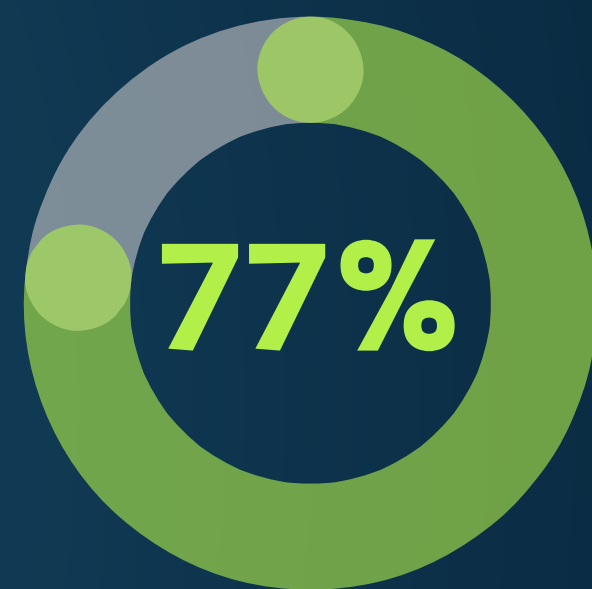
El mercado laboral en Tecnologías de la Información (TI) en México ha experimentado transformaciones significativas en los últimos años.

Para 2025,



el 70% de las empresas mexicanas reportan dificultades para encontrar el talento que necesitan, especialmente en sectores como TI y análisis de datos, donde la escasez alcanza el 77%.

Esta situación se ve agravada por la creciente demanda de habilidades especializadas y la competencia global por profesionales calificados.



Además, la rápida evolución tecnológica y la digitalización de procesos empresariales han incrementado la necesidad de contar con equipos de TI ágiles y altamente capacitados. En este contexto, las empresas deben adoptar estrategias proactivas para atraer y retener talento, asegurando su competitividad y capacidad de innovación.



# Recomendaciones estratégicas para atraer y retener Talento TI

## Benchmarking constante de salarios y tendencias:

Mantenerse actualizado sobre las expectativas salariales y las tendencias del mercado es esencial para ofrecer propuestas competitivas que atraigan a los mejores candidatos.



## Alineación entre Recursos Humanos y TI:

Fomentar una colaboración estrecha entre los departamentos de Recursos Humanos y TI permite definir perfiles de vacantes más precisos y alineados con las necesidades técnicas y culturales de la empresa.



## Procesos de selección ágiles y tecnológicos:

Implementar herramientas digitales y metodologías ágiles en los procesos de reclutamiento mejora la eficiencia y reduce el tiempo de contratación, factor crítico en un mercado altamente competitivo.



## Externalización del reclutamiento con especialistas:

Contar con socios especializados en reclutamiento de talento TI ofrece acceso a una red más amplia de candidatos y experiencia en la identificación de perfiles adecuados, optimizando el proceso de selección.

## Ofertas laborales atractivas y flexibles:

Más allá del salario, los profesionales de TI valoran beneficios como la flexibilidad laboral, oportunidades de desarrollo profesional y una cultura organizacional que promueva la innovación y el equilibrio entre vida laboral y personal.



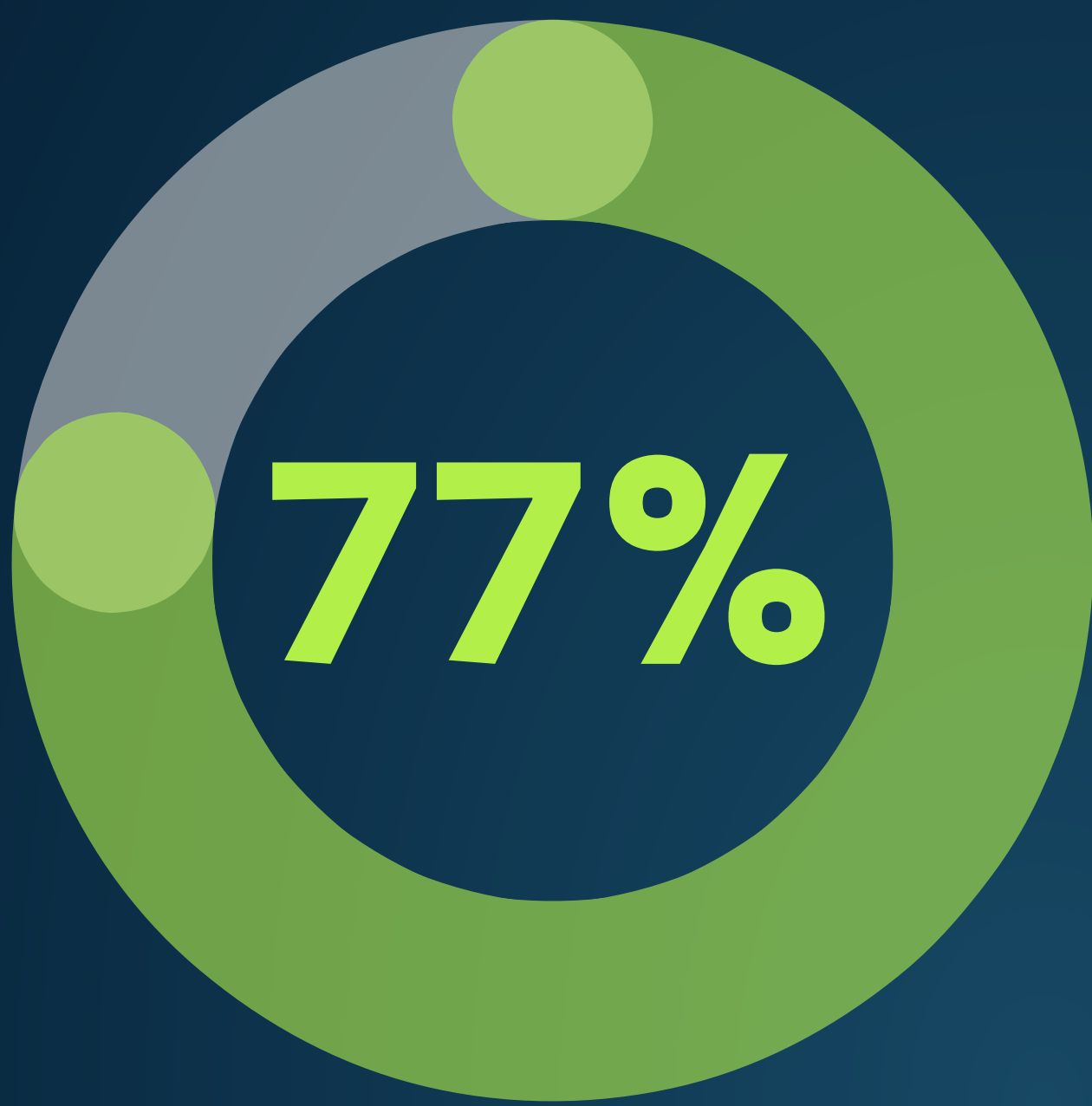
# Perspectiva 2025

## ¿Qué viene?

El mercado laboral en Tecnologías de la Información (TI) está evolucionando más rápido que nunca. En México, este fenómeno se refleja en una creciente escasez de talento especializado, un incremento en la rotación de personal y una presión constante por mantenerse competitivo frente a empresas internacionales que ahora también reclutan talento mexicano de manera remota.



Según ManpowerGroup, el **77%** de las empresas en **México reportan dificultades para cubrir vacantes TI**, mientras que un estudio de PageGroup revela que el **68%** de los líderes de tecnología considera que la escasez de habilidades digitales será su principal reto en los próximos tres años.



Empresas en México reportan dificultades para cubrir vacantes TI

A medida que la transformación digital se vuelve transversal en todas las industrias, los perfiles tecnológicos seguirán siendo los más buscados, y también los más difíciles de retener.



Líderes de tecnología considera que la escasez de habilidades digitales será su principal reto en los próximos tres años.

# ¿Qué se proyecta para el futuro inmediato?

## Mayor demanda de especialistas.

en inteligencia artificial, ciberseguridad, computación en la nube y DevOps.



## Perfiles híbridos.

se espera que los profesionales combinen habilidades técnicas con competencias como liderazgo, comunicación y adaptabilidad.



## Normalización del trabajo remoto y global

el **85%** de las empresas tecnológicas en LATAM planean mantener esquemas híbridos o remotos permanentes.



## Aceleración de la automatización.

los equipos TI ya no solo mantienen sistemas, ahora lideran la innovación empresarial.



## Talento multilingüe y multicultural

será cada vez más común colaborar con equipos internacionales y usar el inglés como idioma base.



# ¿Qué implica esto para las empresas?

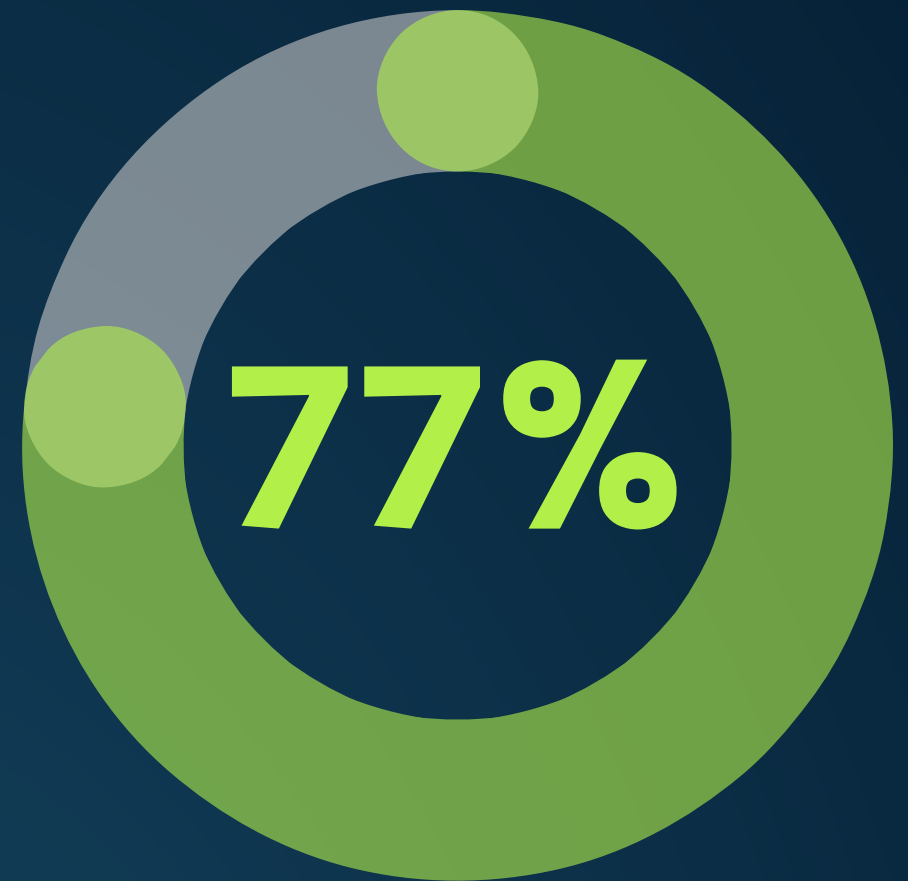
- La competencia ya no es solo local, sino global.
- Las empresas que no evolucionen en su estrategia de atracción de talento quedarán rezagadas.
- El tiempo de respuesta, la claridad de la propuesta de valor y la experiencia del candidato serán diferenciadores clave.

En este escenario, anticiparse es clave. Las empresas deben desarrollar estrategias flexibles, ofrecer experiencias laborales atractivas y apoyarse en aliados estratégicos para navegar con éxito en el ecosistema digital del 2025.



El mercado de talento TI se encuentra en un punto de inflexión. Las estadísticas confirman lo que muchas empresas ya experimentan día a día: el talento calificado es escaso, la competencia por atraerlo es feroz y los errores en las propuestas laborales se pagan caro.

En México, el 77% de las empresas ya reportan dificultades para contratar talento TI, y esta cifra continuará creciendo conforme avanza la digitalización.



A nivel global, el Foro Económico Mundial estima que para 2027, más de 85 millones de empleos serán transformados por la tecnología, pero también que surgirán más de 97 millones de nuevas oportunidades en sectores como la inteligencia artificial, análisis de datos y automatización. Esto implica un ajuste profundo en la forma en que las organizaciones reclutan, capacitan y retienen a su capital humano.



Adaptarse a este nuevo panorama no significa solo contratar más rápido o pagar más. Significa construir una estrategia de talento que sea flexible, informada, alineada a los valores del nuevo mercado y sustentada en datos reales.

Este eBook es una guía para entender el presente y anticiparse al futuro. Si tu empresa desea competir con éxito por los perfiles tecnológicos más valiosos, necesita más que intuición: necesita preparación, aliados estratégicos y capacidad de respuesta inmediata.

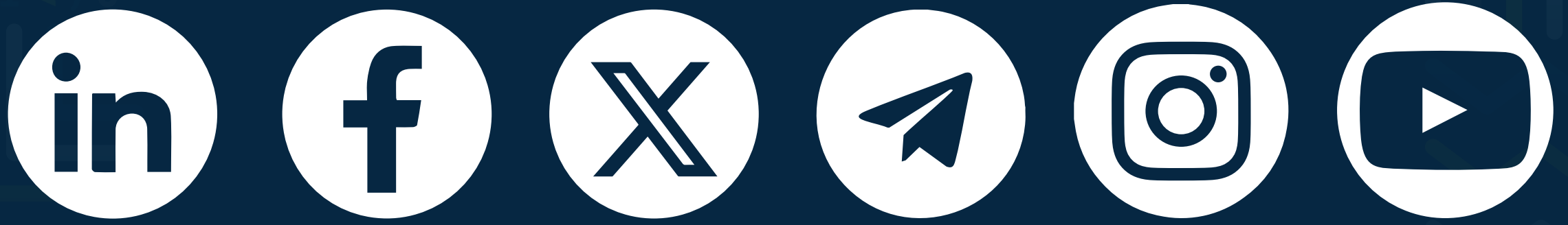


**No se trata solo de talento. Se trata de tener la visión, la velocidad y los socios adecuados para conquistar el futuro digital.**

En AIT te ayudamos a contratar perfiles TI de forma ágil, precisa y con alto match cultural. ¿Listo para dejar de perder candidatos valiosos?

**Contáctanos y empieza a ganar en el juego del talento digital.**





[www.ait.mx](http://www.ait.mx)

55 5534 0450