

SELECTIONBOOK

SOFTLANDING OPERATIVO DE TALENTO EN MÉXICO

Guía ejecutiva para empresas extranjeras que abren operación en México

Versión Ejecutiva · Agosto 2026
SelectionBook — Consultora de Headhunting y Talento

01 Resumen ejecutivo

Abrir operación en México rara vez falla por falta de mercado o de talento disponible. Falla por el orden de las decisiones.

Las empresas extranjeras que contratan antes de resolver su esquema legal, que fijan salarios sin referencia de mercado, o que subestiman el cumplimiento laboral mexicano, no pagan ese costo en el papeleo inicial: lo pagan en los primeros doce meses de operación, en forma de rotación temprana, contingencia legal o sobrecosto salarial.

Un softlanding operativo de talento es el conjunto de decisiones legales, organizacionales y culturales que una empresa extranjera debe resolver antes de contratar a su primera persona en México. No es un trámite administrativo aislado: es una secuencia. Tomada en el orden equivocado, esa misma secuencia genera sobrecostos y riesgo de cumplimiento; tomada en orden, reduce el tiempo entre la decisión de entrar a México y el primer día productivo del primer empleado.

Esta guía resume el marco que usamos con clientes que abren operación en México por primera vez: seis pilares de decisión, los errores más frecuentes que observamos en el proceso, y un checklist de doce puntos para verificar antes de contratar. Es la versión ejecutiva del documento. La versión extendida — con matrices de decisión, plantillas de banda salarial, checklist de cumplimiento NOM-035 y directorio de instituciones— está disponible bajo solicitud o como cierre de una sesión de diagnóstico con nuestro equipo.

02 El reto de contratar en México sin estructura local

El mercado laboral mexicano no es escaso en número, pero sí en el segmento donde compite la mayoría de las empresas extranjeras que llegan a instalarse.

La Población Económicamente Activa se ubicó en aproximadamente 61.6 millones de personas en marzo de 2026, con una tasa de desocupación de entre 2.5% y 2.7% en el mismo año (INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo) — una cifra que, leída de forma aislada, sugiere pleno empleo. Sin embargo, la tasa de informalidad laboral fue de aproximadamente 55.2% en abril de 2026, lo que indica que una parte considerable de esa fuerza laboral no está en el circuito formal donde una empresa extranjera necesita reclutar.

A esto se suma la presión del nearshoring. México captó una cifra aproximada de 40,871 millones de dólares en Inversión Extranjera Directa durante 2025 (crecimiento anual de 10.8% según la Secretaría de Economía), y solo en el primer trimestre de 2026 recibió cerca de 23,591 millones de dólares, también un récord trimestral. Se estima que el nearshoring concentra alrededor del 58% de esa inversión y ha generado más de 400,000 empleos formales directos entre 2023 y 2026, según cifras atribuidas al IMSS — concentrados principalmente en manufactura, automotriz y tecnología.

La lectura operativa es directa: cualquier empresa extranjera que llegue a contratar perfiles calificados en México compite, desde el primer día, contra un volumen creciente de compañías haciendo exactamente lo mismo. La ventana de oportunidad del nearshoring —que Banxico ha proyectado que se extienda hasta 2030— no elimina la competencia por el talento senior; la intensifica.

03 El framework de seis pilares

Seis decisiones que determinan si el aterrizaje operativo es ordenado o improvisado.

1 • Esquema legal de contratación

Nómina propia a través de una filial constituida, un Employer of Record (Deel, Ontop u otro), subcontratación especializada registrada en REPSE, o facturación directa bajo el esquema de honorarios. Cada opción tiene una relación distinta entre velocidad de entrada, costo y nivel de control — y elegir mal expone a la empresa a riesgo de simulación laboral.

2 • Representación legal y banca

Sin un apoderado con poder notarial vigente, la empresa no puede firmar contratos, dar de alta a empleados ante el IMSS ni operar una cuenta bancaria empresarial. Es la pieza que más empresas extranjeras subestiman en el cronograma.

3 • Diseño organizacional y bandas salariales

Contratar sin banda de referencia local es la causa más común de contraofertas perdidas y rotación en los primeros meses. La estructura de reporte con la matriz también debe definirse antes, no después, de la primera contratación.

4 • Employer branding y atracción

Una marca desconocida en el mercado mexicano compite en desventaja frente a empleadores ya posicionados, salvo que compense con una propuesta de valor y un proceso de selección claramente comunicados desde la primera interacción.

5 • Cumplimiento laboral básico

Ley Federal del Trabajo, IMSS/INFONAVIT, aguinaldo, PTU y NOM-035 no son trámites posteriores a la contratación: son costos y obligaciones que deben incorporarse al diseño de compensación desde el primer cálculo.

6 • Infraestructura operativa y onboarding

Oficina o coworking, equipo de trabajo facturable a la empresa, y un proceso de onboarding definido — remoto o presencial — cierran el ciclo antes de que la primera persona firme.

04 Los errores más comunes

Patrones que observamos de forma recurrente en empresas extranjeras que aterrizan en México sin acompañamiento local:

- Contratar antes de comparar el esquema legal de contratación – nómina propia, EOR o factura directa –, dejando sin resolver el costo real y el nivel de riesgo de cada opción.
- Usar el esquema de honorarios o “factura directa” para una relación que en la práctica es laboral (subordinación, horario fijo, exclusividad), exponiéndose a una reclasificación como simulación laboral.
- Fijar salarios sin una banda de referencia local, lo que genera contraofertas no anticipadas y rotación en los primeros meses de la contratación.
- Delegar la representación legal en la primera persona disponible, sin verificar que su poder notarial permita firmar contratos y operar la cuenta bancaria empresarial.
- Resolver la oficina y el equipo de trabajo después de tener a la primera persona contratada, en lugar de antes.
- No presupuestar el aguinaldo, el PTU ni el cumplimiento de NOM-035 como costo estructural desde el diseño de compensación, sino como un gasto sorpresivo de fin de año.

Estos puntos se desarrollan con mayor profundidad –incluyendo matrices de decisión y plantillas– en la versión extendida de este documento.

05 Checklist rápido: 12 puntos antes de tu primera contratación

1. Esquema de contratación elegido y comparado (nómina propia / EOR / factura directa / REPSE)
2. Representante legal designado, con poder notarial vigente
3. Escritura constitutiva inscrita en el Registro Público de Comercio
4. Cuenta bancaria empresarial abierta a nombre de la sociedad
5. RFC de la empresa tramitado ante el SAT
6. Banda salarial de referencia definida para los primeros roles a contratar
7. Aguinaldo (mínimo 15 días) y PTU (hasta 10% de la utilidad, tope 3 meses) incorporados al costo laboral proyectado
8. Oficina, coworking o política de trabajo remoto resuelta
9. Proveedor de facturación identificado para la compra de equipo de trabajo
10. Lineamientos de cumplimiento NOM-035 en diseño
11. Proceso de onboarding remoto o presencial definido
12. Mecanismo de seguimiento de retención para los primeros 90 días

06 Cómo acompaña SelectionBook el softlanding

SelectionBook es una consultora de headhunting y talento fundada en 2016, con foco en México, Centroamérica y Sudamérica. Trabajamos con startups, scaleups, agencias y corporativos en transformación digital, con una base propia de más de 25,000 candidatos y más de 1,000 entrevistas anuales.

Cuatro capacidades internas se activan directamente para el softlanding operativo de talento:

- Banda salarial propia – estudio de compensación con más de 1,800 participantes (cifra a confirmar según vigencia del estudio activo), que sirve de referencia para fijar el primer rango salarial sin adivinar.
- Diagnóstico de madurez de RRHH – evalúa cinco bloques (reclutamiento, formación, desempeño, compensación, clima) y devuelve un índice sobre 100 con plan de acción.
- Headhunting con candidatos precalificados entregados en 7 días hábiles, apoyado en la base propia y en sourcing activo.
- Garantía post-colocación con checkpoints a los 30, 60 y 90 días, para detectar riesgo de baja antes de que ocurra.

No sustituimos al despacho legal ni al contador que la empresa necesita para constituirse y cumplir en México – trabajamos junto a ellos, aportando la parte de talento, compensación y cumplimiento laboral del softlanding.

07 Siguiente paso

Esta versión ejecutiva enmarca las seis decisiones. La versión extendida las resuelve.

La versión extendida de este documento incluye la matriz completa de esquemas de contratación (nómina propia / EOR / factura directa / REPSE), la plantilla de banda salarial por rol, el checklist de cumplimiento NOM-035 y el directorio de instituciones clave (STPS, IMSS, INFONAVIT, SAT), además del roadmap de softlanding en fases de 0, 30, 90 y 180 días.

Para recibirla, o para agendar una sesión de diagnóstico de 30 minutos sobre tu operación específica en México, contáctanos.

SelectionBook · Consultora de Headhunting y Talento