

2026

LA FUNCIÓN DE CEO EN EL SECTOR FARMACEÚTICO EN MÉXICO EN LA ERA DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

BOARDS & CEOs | MÉXICO

WORLD TALENT
A D V I S O R S

ESTUDIO ANUAL **CEOs MÉXICO FARMA**

LOS CEO DE LAS 50 EMPRESAS DEL SECTOR FARMACEÚTICO MÁS RELEVANTES DE MÉXICO

Sobre el reporte:

Este reporte ha sido elaborado por el área de Boards & CEOs de World Talent Advisors. Su propósito es analizar los perfiles de quienes ocupan la posición de CEO en las principales empresas del sector farmaceútico en México. El estudio incluye un total de 50 compañías líderes de capital privado en el sector, abarcando tanto empresas que cotizan en el mercado de valores como aquellas que no están listadas. Para determinar la relevancia de las empresas incluidas en el análisis, se han considerado tres criterios principales: volumen de ventas, relevancia pública y participación en el mercado de capitales.



RADIOGRAFÍA DEL LIDERAZGO EN LA INDUSTRIA FARMACÉUTICA UN ANÁLISIS DE LA C-SUITE EN MÉXICO

La **industria farmacéutica en México** atraviesa un periodo de transformación sin precedentes. La resiliencia demostrada por las organizaciones del sector ha puesto de manifiesto que el éxito no solo depende de la capacidad de innovación científica o de la solidez financiera, sino, fundamentalmente, de la visión estratégica y la agilidad de quienes ocupan la C-Suite.

En **World Talent Advisors** tenemos el privilegio de acompañar a las organizaciones más relevantes del país en la identificación y evaluación de sus líderes. El presente documento ofrece una radiografía exhaustiva sobre los perfiles que lideran las compañías farmacéuticas en México, desglosando las trayectorias que definen al CEO actual.

A lo largo de este análisis, se exploran dimensiones críticas que configuran el **ADN del liderazgo** en el sector:

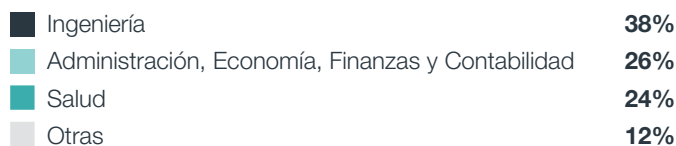
- **Modelos de Sucesión y Procedencia:** Analizamos la tendencia hacia la promoción interna frente a la captación de talento externo, revelando cómo las organizaciones están gestionando sus planes de sucesión y la transferencia de conocimiento institucional.
- **Trayectorias de Carrera y Áreas de Origen:** Identificamos si el camino hacia la Dirección General se ha consolidado a través de áreas operativas, financieras o comerciales, y cómo estas bases formativas influyen en el estilo de gestión.
- **Formación Académica y Especialización:** Observamos el peso de la educación continua y los postgrados de alta dirección (MBA) como catalizadores en el ascenso a la cúpula organizacional.
- **Diversidad y Alcance Global:** Estudiamos la composición de los comités directivos desde una perspectiva de género y nacionalidad, comparando las dinámicas entre los grandes laboratorios nacionales y las corporaciones multinacionales con presencia en el país.

Este estudio no solo pretende ser un compendio estadístico, sino una herramienta de reflexión estratégica para Consejeros y Directores de Recursos Humanos. Entender quiénes lideran hoy nos permite anticipar quiénes estarán preparados para afrontar los retos de salud, regulación y mercado del mañana.

PERFIL ACADÉMICO

Entre las conclusiones obtenidas en el estudio, se muestra que un **38%** de los perfiles que llegan a la posición de CEO lo hacen con **estudios de Ingeniería** y un **26%** lo hacen con estudios de **Administración y Finanzas**. Aunque estamos hablando del sector farmacéutico, tan solo un 24% de los CEOs han cursado una licenciatura relacionada con el sector salud. También observamos que un **40%** de los CEO cuenta con un **MBA** y un **34%** con una **Maestría**. Se puede determinar de los datos obtenidos que el nivel de estudios de los CEO es superior al de sus equipos en el Comité de Dirección.

DISTRIBUCIÓN POR PERFIL ACADÉMICO LICENCIATURA

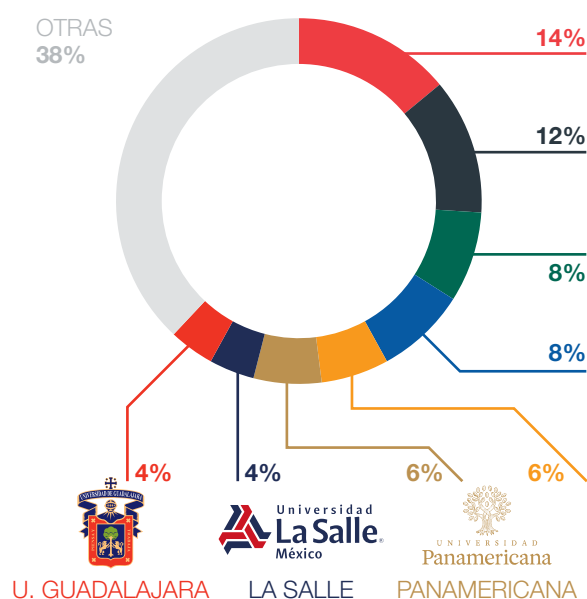


DISTRIBUCIÓN POR PERFIL ACADÉMICO POSTGRADO



UNIVERSIDADES MÁS REPRESENTADAS LICENCIATURA

OTRAS
38%



UNIVERSIDAD
IBEROAMERICANA
IBERO

UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MEXICO
UNAM

ITAM

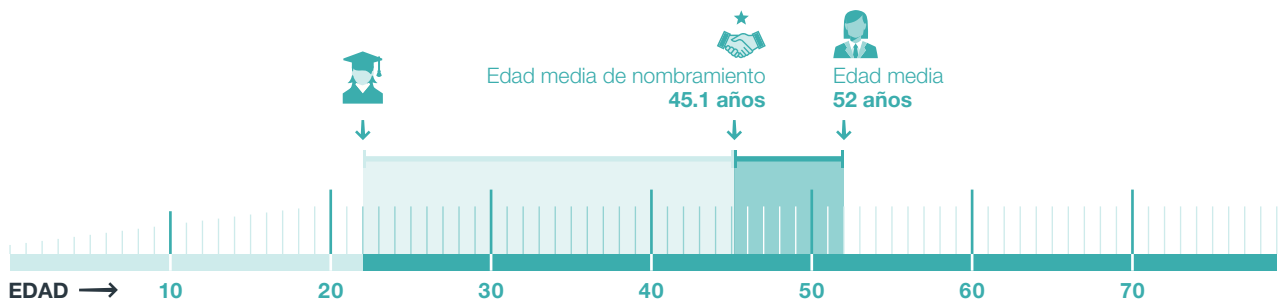
Tecnológico
de Monterrey
ITESM

UNIVERSIDAD ANAHUAC
UNICE IN BONO MEXICO
ANAHUAC

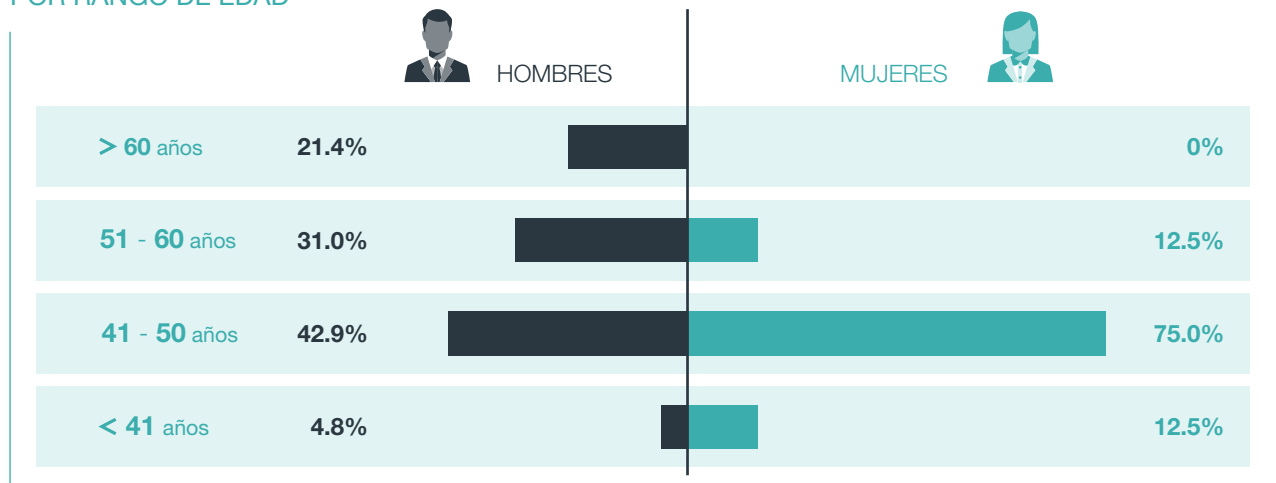


EDAD, PERMANENCIA Y EXPERIENCIA

La **edad promedio** de los CEO en el sector farmacéutico en México es de **52 años**, mientras que la edad promedio al momento de su **nombramiento** es de **45.1 años**. En promedio, los CEO de este sector **permanecen 6.9 años** en el cargo.



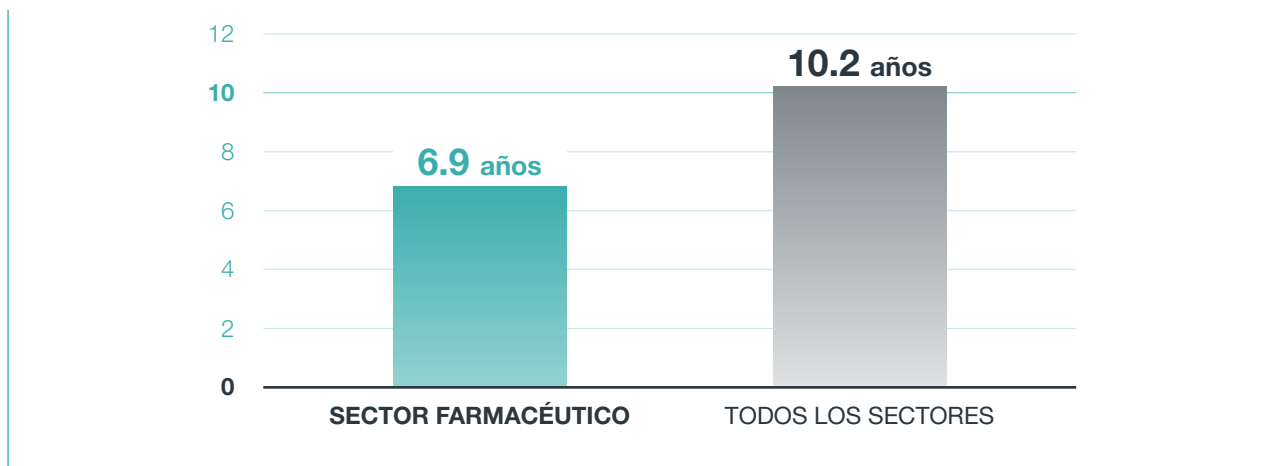
DISTRIBUCIÓN DE LOS CEO POR RANGO DE EDAD



La **permanencia media** de los CEO en las 50 mayores empresas del sector farmacéutico en México es de **6.9 años**. En los estudios que World Talent Advisors realiza de forma anual sobre la rotación de CEO en las principales compañías del país, la permanencia media del máximo ejecutivo se sitúa en **10.2 años**.

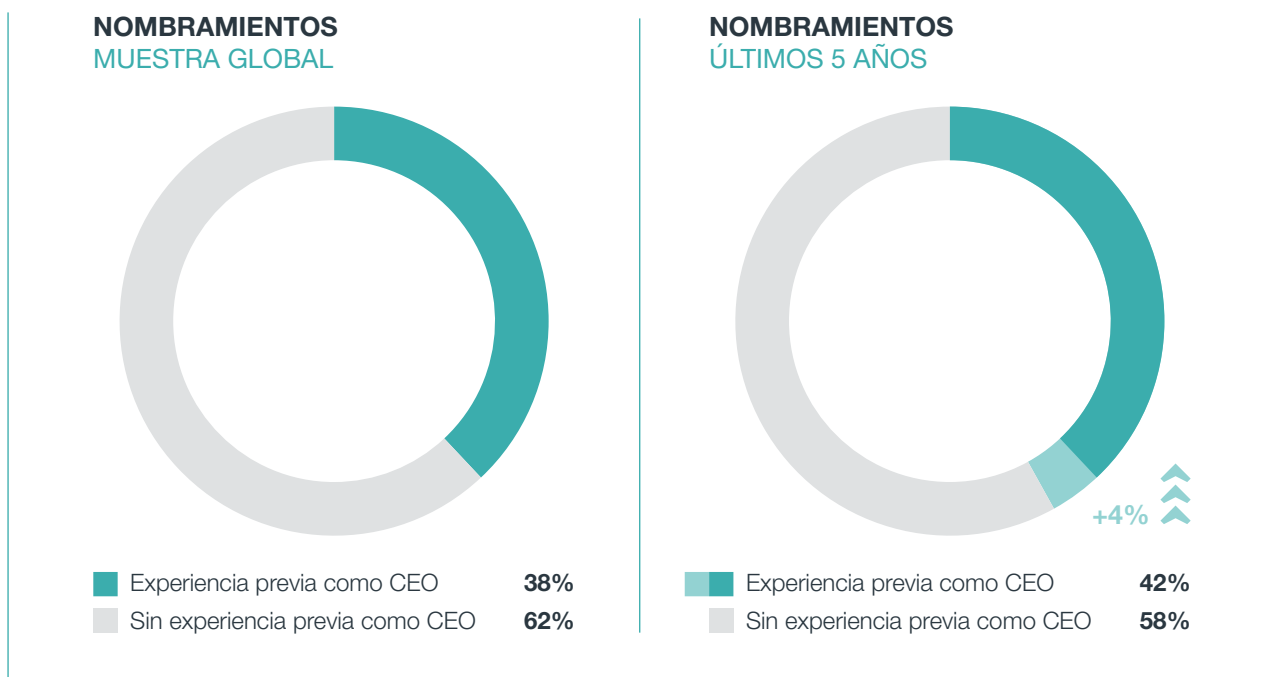
Esta diferencia pone de manifiesto una **mayor rotación** en la posición de máximo liderazgo **dentro del sector farmacéutico** en comparación con el conjunto de sectores analizados en México.

PERMANENCIA MEDIA DEL CEO EN SU POSICIÓN ACTUAL



Un **38%** de los directivos que forman parte del estudio **tuvieron experiencia previa como CEO**. En el caso de los nombrados **en los últimos 5 años**, un **45%** tuvo **experiencia previa como CEO**.

EXPERIENCIA PREVIA COMO CEO



DIVERSIDAD

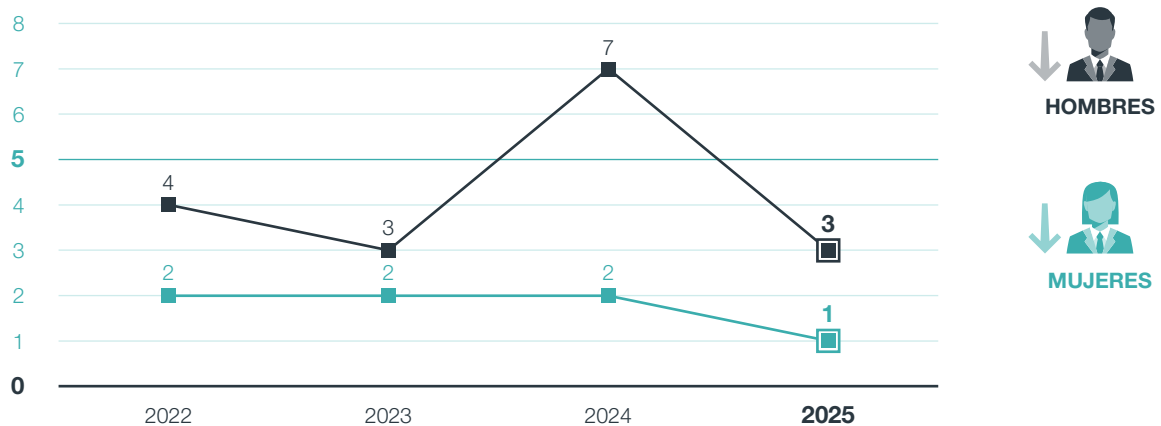
La diversidad de género en la posición de CEO en el sector farmacéutico es muy baja. El estudio revela que el **84%** de los CEO de las 50 principales compañías del sector farmacéutico en México **son hombres**.

DIVERSIDAD
DE GÉNERO

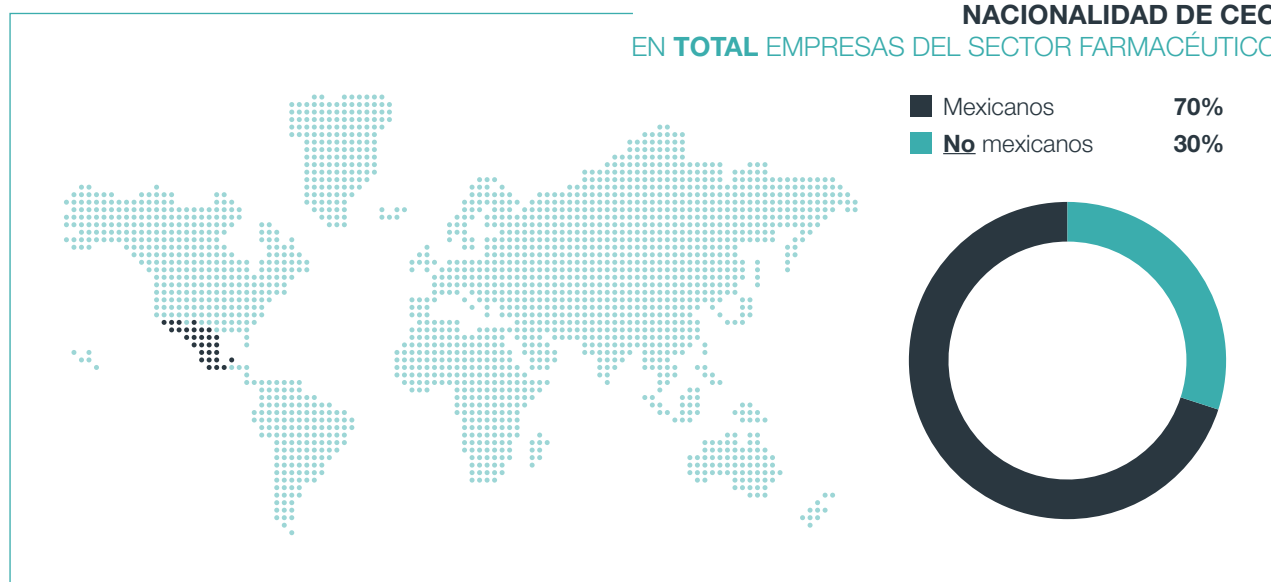
84%
HOMBRES



16%
MUJERES

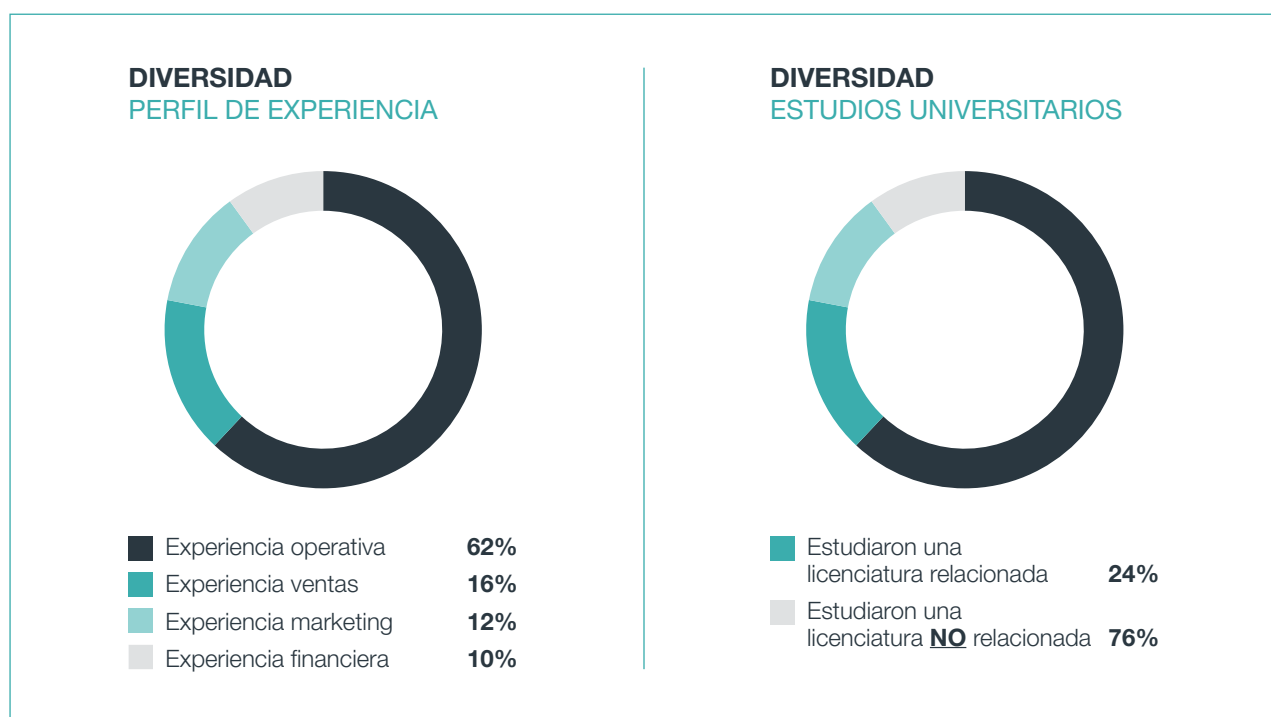
EVOLUCIÓN DE LA DIVERSIDAD DE GÉNERO
EN LOS NOMBRAMIENTOS (2022 - 2025)

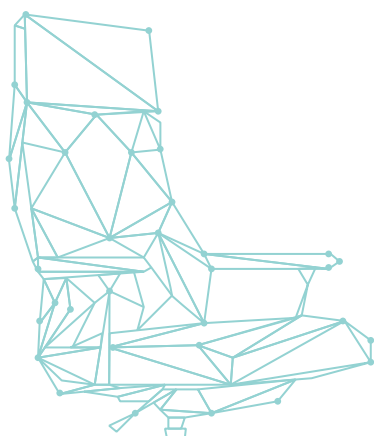
El estudio evidencia que el **70%** de los CEO del sector farmacéutico en México son de **nacionalidad mexicana**, mientras que el 30% restante corresponde a ejecutivos de origen extranjero. Este dato refleja una clara predominancia de talento local en la posición de máximo liderazgo dentro del sector.



El análisis del perfil profesional de los CEO del sector farmacéutico en México muestra una clara preponderancia de trayectorias de corte **operativo 62%**, frente a un **16%** con experiencia predominante en **ventas**, un **12 %** en **marketing** y un **10%** en **finanzas**.

En cuanto a la formación académica, únicamente el **24%** de los CEO analizados cursó una **licenciatura directamente relacionada con el sector** farmacéutico. Este hallazgo refuerza la relevancia de la experiencia ejecutiva y de gestión frente a la especialización académica sectorial en el acceso a la posición de CEO.

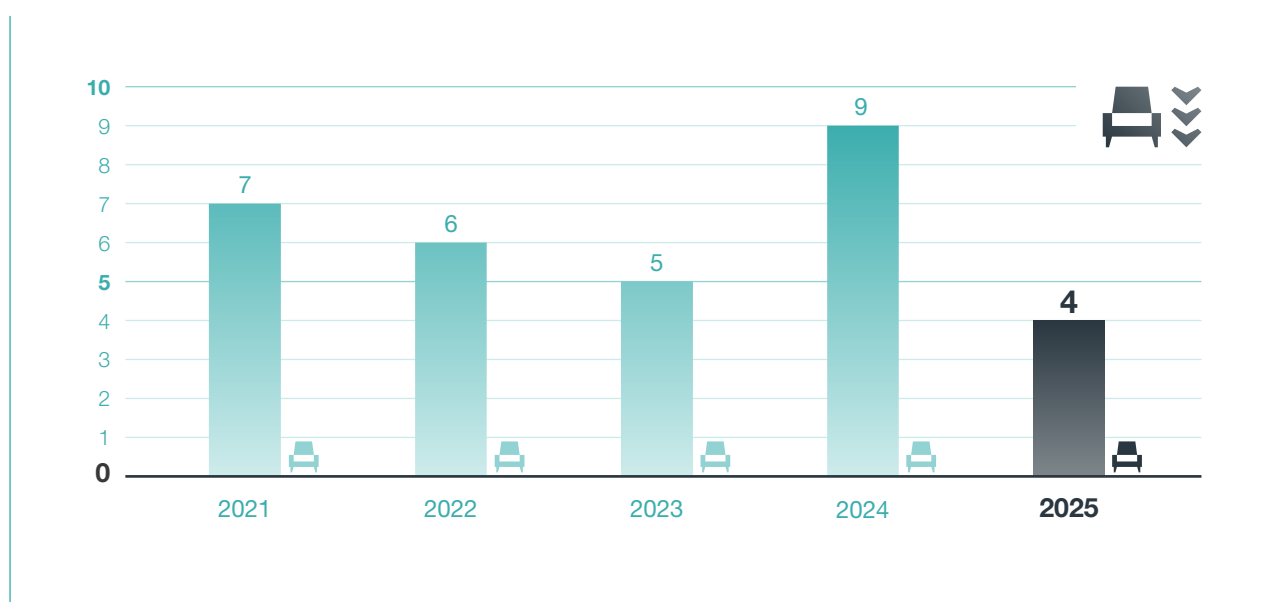




NOMBRAMIENTOS

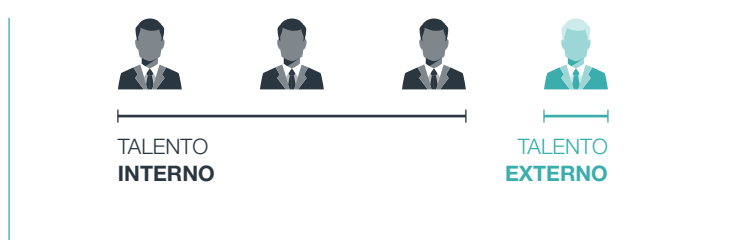
En el año 2025, cuatro compañías, **Pisa Farmacéutica, Teva, Takeda y Eurofarma** nombraron **nuevo CEO**. La **media de los últimos cinco años** ha sido de **6.2 nombramientos** por año.

EVOLUCIÓN DE NOMBRAMIENTOS DE 2021 A 2025



De los 4 nombramientos de 2025, tres correspondieron a directivos que provenían **de la misma compañía** (talento interno) mientras que uno correspondía a talento externo. La procedencia de los nuevos CEO fue en un **100% área operativa**.

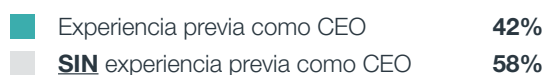
NOMBAMIENTOS 2025



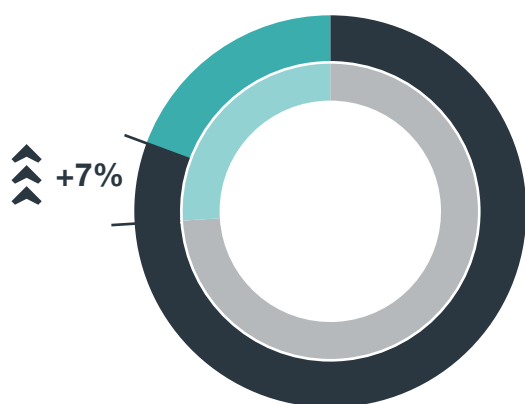
En los **últimos cinco años**, se nombraron **31 nuevos CEO** en el sector farmacéutico en México, de los cuales **13 tenían experiencia previa como CEO**.

De los **31 nuevos CEO** nombrados en los últimos cinco años, **6 se incorporaron desde otra compañía** (talento externo) y **25 fueron promociones internas** (ya sea desde el C-Suite en México o desde filiales extranjeras).

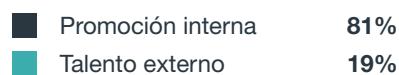
EXPERIENCIA NUEVOS CEO ÚLTIMOS 5 AÑOS



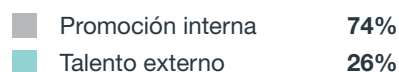
PROCEDENCIA NUEVOS CEO



PROCEDENCIA NUEVOS CEO ÚLTIMOS 5 AÑOS



PROCEDENCIA NUEVOS CEO MUESTRA COMPLETA





CAPACIDADES DEL CEO DEL FUTURO

Los CEO del futuro en la industria farmacéutica se enfrentan a un ecosistema de salud cada vez más dinámico, altamente regulado y tecnológicamente disruptivo. En un entorno marcado por los avances en biotecnología, la integración de la Inteligencia Artificial en la investigación y desarrollo (I+D), y la evolución de los modelos de acceso a mercado y sostenibilidad, los líderes deben transformarse para dirigir con éxito sus organizaciones.

La figura del CEO del sector salud no solo requiere las competencias tradicionales de gestión, sino una visión holística para navegar en un mercado donde la ética, la innovación científica y la eficiencia operativa deben converger. Para liderar la medicina del mañana, el directivo deberá consolidar las siguientes capacidades clave:

1 | **Agilidad Regulatoria**

- Capacidad de respuesta ante cambios normativos y legislativos complejos.

2 | **Visión Local**

- Ejecución de estrategias globales adaptadas con precisión al mercado local.

3 | **Liderazgo Humano**

- Gestión basada en la empatía y en el propósito de mejorar la salud.

4 | Sostenibilidad y Acceso

- Enfoque en criterios ESG y equidad en la llegada de terapias al paciente.

5 | Adopción Tecnológica

- Integración de IA y digitalización en la cadena de valor y el I+D.

6 | Gestión de Talento Crítico

- Atracción y retención de perfiles científicos y técnicos de alto nivel.

7 | Cultura de Datos

- Toma de decisiones informada con foco absoluto en el bienestar del paciente.

8 | Ética y *Compliance*

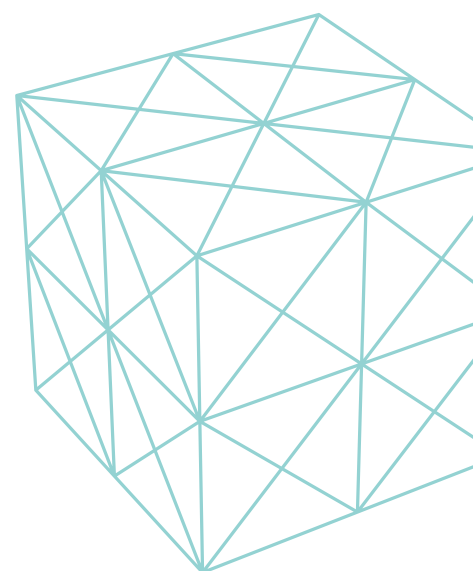
- Liderazgo basado en la integridad y los más altos estándares regulatorios.

9 | Alineación de Propósito

- Cohesión del equipo directivo en torno a una misión sanitaria común.

10 | Conector de Ecosistemas

- Capacidad de articular alianzas entre gobierno, instituciones y sector privado.





Nuestra firma de consultoría en talento es reconocida por su **seniority**, **compromiso** excepcional y **experiencia**.

Somos una firma de consultoría en talento especializada en posiciones directivas y soluciones de alto nivel, con sede en México y alcance global a través de una de las mayores redes de alianzas con presencia en los cinco continentes. Nuestro equipo está integrado por socios senior con trayectorias profesionales ampliamente reconocidas en diversas industrias, lo que nos permite ofrecer una atención personalizada y generar soluciones de valor sostenible para nuestros clientes.

SERVICIOS



BÚSQUEDA DE EJECUTIVOS

Nuestra estrategia de reclutamiento se enfoca en talento directivo de primer nivel, incluyendo consejeros, CEOs, ejecutivos C-Suite y otros líderes de alta dirección.



COMPOSICIÓN Y EVALUACIÓN DE CONSEJOS

La combinación adecuada de competencias, experiencia y diversidad en un consejo es clave para garantizar una toma de decisiones efectiva. La evaluación periódica del desempeño del consejo permite identificar áreas de mejora y elevar su efectividad global, incluyendo la detección de posibles conflictos de interés.



PLANES DE SUCESIÓN

A medida que la organización avanza, el rol de los equipos directivos continúa evolucionando. Es fundamental anticipar cómo deberá conformarse el equipo de liderazgo futuro para mantenerse competitivo, asegurando las capacidades, recursos y estrategias necesarias para afrontar los retos y oportunidades del entorno.



EVALUACIÓN DIRECTIVA

El liderazgo ejecutivo es uno de los factores con mayor impacto en el desempeño organizacional y en la gestión del talento. Identificar fortalezas y áreas de desarrollo dentro del equipo directivo resulta crítico para lograr resultados sólidos y sostenibles.



CONSULTORÍA ESTRATÉGICA EN TALENTO

Nuestro marco interno de estrategia de talento evalúa y optimiza el valor y el potencial de la fuerza laboral de la organización.



INTELIGENCIA DE MERCADO

Ofrecemos alianzas estratégicas para procesos de mapeo de talento, inteligencia competitiva, identificación de oportunidades de negocio, due diligence en adquisiciones y búsqueda de proveedores estratégicos.

EXPERIENCIA



Consejos de Administración
y Family Offices



Inversión y
Servicios Financieros



Consumo y Retail



Industrial, Automotriz,
Minería y Energía



Servicios
Profesionales



Ciencias de la Vida



IT, Telecomunicaciones
y Digital



Educación y ONG



Sostenibilidad



Hospitalidad y Ocio

**Socio y Responsable del
Sector Salud**

Eduardo Franky
eduardo.franky@worldtalentadvisors.com

Socio Director

Carlos Lanzón
carlos.lanzon@worldtalentadvisors.com

Presidente

Felipe Rivelles
felipe.rivelles@worldtalentadvisors.com

Socios México

Christophe Mamboury
christophe.mamboury@worldtalentadvisors.com

Raúl Toscano
raul.toscano@worldtalentadvisors.com

Pablo Francis
pablo.francis@worldtalentadvisors.com

Eduardo Amaya
eduardo.amaya@worldtalentadvisors.com

Nymia Almeida
nymia.almeida@worldtalentadvisors.com

Paulina Gil
paulina.gil@worldtalentadvisors.com

WORLD TALENT
A D V I S O R S