



ESTUDIO DE REMUNERACIONES 2016

PageGroup

Worldwide Leaders in Specialist Recruitment

PageExecutive MichaelPage PagePersonnel Page Interim



Estudios de remuneración Michael Page 2016

Los estudios de remuneración han sido realizados a partir de la base de datos de candidatos de Michael Page. Para cada función, hemos determinado las vinculaciones y las responsabilidades del puesto. La experiencia de nuestros consultores, en contacto permanente con empresas y candidatos, nos ha permitido despejar las tendencias para cada una de las funciones, así como los perfiles más frecuentemente encontrados y buscados.

Para cada puesto, más allá de sus propias características, hemos indicado un rango de remuneración en lugar de una media. Estas remuneraciones han sido determinadas a partir del sector de actividad y de los criterios que permiten precisar el nivel de responsabilidades de la persona (tamaño de la empresa, volumen de negocio...). Todas las remuneraciones indicadas comprenden el fijo, el variable y los beneficios.

El tamaño de la empresa queda representado por la cifra de negocios o el número de empleados. La remuneración está compuesta de dos valores, un mínimo y un máximo. Los salarios están expresados en COP.

Finance

En un entorno como el que ha vivido Colombia en el último año, donde el consumo ha disminuido, las tasas de interés han aumentado y con un dólar volátil, el rol del financiero dentro de las empresas ha cobrado protagonismo e importancia.

Para el año 2017 veremos crecimiento en la demanda de un perfil financiero que no sólo se encargue de cuidar la veracidad de la información reportada sino que también tenga un acompañamiento activo dentro del negocio. Este debe acompañar la estrategia de precios, de distribución, de cartera y de inventarios, optimizando así el capital de trabajo. Además se hacen necesarias las buenas estrategias de tesorería, también es relevante el conocimiento y experiencia en coberturas así como la estructuración de deuda a través de diversos vehículos.

Siendo este un cargo de alta exposición ante todos los stakeholders, el financiero debe seguir cultivando sus buenas habilidades de comunicación así como su fluidez en otros idiomas. Inglés sigue siendo el más requerido seguido por Portugués para cargos regionales.

Vemos entonces grandes oportunidades para aquellos perfiles que cumplan con lo descrito no sólo en grandes multinacionales sino también en empresas nacionales que cada vez requieren más de este nivel de profesionales.

| Finance | |  |
|---|------------------------------------|--|
| <i>Pharma / Lab</i> <i>Retail / Consumo Masivo</i> <i>Industrial</i> <i>Automotriz / Autopartes</i> <i>Agro</i> | CFO | 25.000.000 -35.000.000 18.000.000 -35.000.000 18.000.000 -30.000.000 15.000.000 -25.000.000 15.000.000 -30.000.000 |
| <i>Pharma / Lab</i> <i>Retail / Consumo Masivo</i> <i>Industrial</i> <i>Automotriz / Autopartes</i> <i>Agro</i> | CONTROLLER | 12.000.000 -20.000.000 12.000.000 -18.000.000 10.000.000 -15.000.000 9.000.000 -16.000.000 9.000.000 -18.000.000 |
| <i>Pharma / Lab</i> <i>Retail / Consumo Masivo</i> <i>Industrial</i> <i>Automotriz / Autopartes</i> <i>Agro</i> | SUPERVISOR CONTABLE & IMPUESTOS | 9.000.000 -12.000.000 9.000.000 -12.000.000 5.000.000 -10.000.000 5.000.000 -10.000.000 5.000.000 -12.000.000 |

Engineering & Manufacturing

En lo corrido del año 2016 el sector industrial y manufacturero ha tenido un crecimiento cercano al 3%, generando un buen ambiente y positivismo en los empresarios. Los productores pueden llegar a verse beneficiados por el valor del dólar si es que logran tener mayores exportaciones. Para lograr esto deben elevar sus volúmenes de producción y ser mucho más eficientes en sus procesos para poder competir con mejores precios en el exterior.

El sector de Alimentos y bebidas sigue estando a la cabeza con valores de crecimiento más elevados y generando mayor parte del empleo, es en este sector donde se ven mejor pagas las posiciones Industriales y de Planta. Factores como el fenómeno del niño han incrementado el consumo de bebidas en los sectores del país donde las temperaturas llegan a ser más elevadas y debido a esto la producción se ve afectada positivamente.

Ingenieros Civiles y Arquitectos están siendo cada día más atractivos para la industria de la Construcción. Este es un sector que no deja de crecer y de demandar profesionales con conocimientos técnicos cada vez más exigentes. La construcción de nuevas vías 4G, generadoras de energía y construcción de vivienda son los que repuntan en esta industria.

| Engineering & Manufacturing  | | | | |
|--|---------------------|-------------------|---------------|--------------------|
| Tamaño de la compañía | Posición | Menor a 50 MM USD | 50 -100MM USD | Mayor a 100 MM USD |
| Pharma / Lab Retail / Consumo Masivo Industrial Automotriz / Autopartes Agro | Director Industrial | 20.000.000 | 25.000.000 | 30.000.000 |
| | | 25.000.000 | 30.000.000 | 25.000.000 |
| | | 20.000.000 | 35.000.000 | 30.000.000 |
| | | 15.000.000 | 20.000.000 | 25.000.000 |
| | | 15.000.000 | 20.000.000 | 25.000.000 |
| Pharma / Lab Retail / Consumo Masivo Industrial Automotriz / Autopartes Agro | Gerente de Planta | 13.000.000 | 18.000.000 | 23.000.000 |
| | | 15.000.000 | 20.000.000 | 25.000.000 |
| | | 13.000.000 | 18.000.000 | 23.000.000 |
| | | 10.000.000 | 15.000.000 | 20.000.000 |
| | | 10.000.000 | 15.000.000 | 20.000.000 |
| Pharma / Lab Retail / Consumo Masivo Industrial Automotriz / Autopartes Agro | Jefe de Producción | 5.000.000 | 10.000.000 | 15.000.000 |
| | | 7.000.000 | 12.000.000 | 17.000.000 |
| | | 5.000.000 | 10.000.000 | 15.000.000 |
| | | 5.000.000 | 8.000.000 | 13.000.000 |
| | | 5.000.000 | 8.000.000 | 13.000.000 |

Human Resources Business Partner: una apuesta para la gestión del talento

El área de Recursos Humanos en Colombia cada vez se vuelve más fuerte y las empresas, en todos los sectores, están empezando a entender la importancia de que el área se vuelva estratégica, dinámica y actualizada en referencia a tendencias globales en temas de HR. Sin embargo, los sectores de Consumo Masivo y Farma siguen liderando el mercado en cuanto a estrategias y salarios que benefician a los trabajadores y que hacen del área de Recursos Humanos, algo esencial para la consecución de objetivos de la empresa.

La figura de HR Business Partner se ha convertido en un perfil deseado por las empresas en 2016, donde se vuelve importante entender muy bien el negocio, sus procesos y operaciones para así apoyar de manera específica y profunda los objetivos a largo plazo. En el 2017 seguiremos viendo un fuerte incremento de la figura de Business Partner, vinculado directamente con los clientes internos. Este crecimiento estará de la mano con el interés de muchas multinacionales en crear centros compartidos o "HUBs" regionales, con el fin de optimizar costos y ser más efectivos en los servicios transversales.

El mercado en las demás especialidades de HR seguirá con mucho movimiento y los rangos salariales dependerán de los factores externos habituales, como el dólar, la política y la llegada de inversión extranjera al país.

| Human Resources | | | | |
|---|----------------------------|--|--|--|
| Tamaño de la compañía | Posición | Menor a 50 MM USD | 50 -100MM USD | Mayor a 100 MM USD |
| <i>Pharma / Lab</i> <i>Retail / Consumo Masivo</i> <i>Industrial</i> <i>Automotriz / Autopartes</i> <i>Agro</i> | HR BUSINESS PARTNER | 9.000.000 -12.000.000 5.000.000 -10.000.000 4.500.000 -7.000.000 4.500.000 -7.000.000 4.000.000 -6.000.000 | 12.000.000 -16.000.000 10.000.000 -15.000.000 7.000.000 -10.000.000 7.000.000 -10.000.000 5.000.000 -9.000.000 | 16.000.000 -21.000.000 16.000.000 -21.000.000 10.000.000 -12.000.000 10.000.000 -12.000.000 12.000.000 -20.000.000 |
| <i>Pharma / Lab</i> <i>Retail / Consumo Masivo</i> <i>Industrial</i> <i>Automotriz / Autopartes</i> <i>Agro</i> | HR DIRECTOR | 9.000.000 -12.000.000 9.000.000 -12.000.000 9.000.000 -9.000.000 5.000.000 -9.000.000 5.000.000 -9.000.000 | 12.000.000 -16.000.000 12.000.000 -16.000.000 9.000.000 -12.000.000 9.000.000 -12.000.000 9.000.000 -12.000.000 | 16.000.000 -21.000.000 16.000.000 -21.000.000 12.000.000 -20.000.000 12.000.000 -18.000.000 12.000.000 -18.000.000 |
| <i>Pharma / Lab</i> <i>Retail / Consumo Masivo</i> <i>Industrial</i> <i>Automotriz / Autopartes</i> <i>Agro</i> | HR MANAGER | 12.000.000 -14.000.000 No Aplica No Aplica No Aplica No Aplica | 14.000.000 -20.000.000 14.000.000 -20.000.000 15.000.000 -18.000.000 15.000.000 -18.000.000 10.000.000 -16.000.000 | 20.000.000 -40.000.000 20.000.000 -30.000.000 20.000.000 -35.000.000 20.000.000 -25.000.000 16.000.000 -25.000.000 |

Sales & Marketing

El sector de Ventas y Mercadeo en la industria del Retail es un sector muy dinámico, que tiende con el paso del tiempo cada vez más a la profesionalización. Con jugadores fuertes y consolidados, con grandes planes de expansión a nivel nacional e internacional. Así mismo, nuevos formatos revolucionaron el mercado y llevaron a las grandes cadenas a modificar su estrategia y buscar la manera de llegar a ser competitivos sin impactar de manera muy fuerte sus márgenes.

Por otro lado, el sector de consumo masivo en lo que lleva del año se ha visto perjudicado, y por lo tanto ha sufrido fuertes cambios con respecto a decisiones de estrategia y de estructura. Todo esto debido a variables macroeconómicas que han forzado a las compañías a incrementar los precios de los productos, también impactados por el dólar; como consecuencia el consumo de los hogares se ha visto disminuido en un -2%.

Actualmente las diferentes empresas tanto nacionales como multinacionales se encuentran en constante búsqueda de talento. El área donde existe mayor rotación es el área comercial, siendo valorados los cargos de Key Account Executive, Key Account Manager y Gerente de Canal Moderno.

El 2017 será un año interesante para el sector retail gracias a la llegada de grandes jugadores internacionales de las industrias de la moda, deportiva, entre otras. Posiciones como Directores Comerciales, Store Managers, Gerentes de Visual Merchandising y Directores Logísticos serán apetecidos pues dentro del mercado son escasos los perfiles con larga experiencia en tiendas de más de 1.000 mts cuadrados.

Para las empresas ya existentes, el principal reto es reinventarse, dinamizar su oferta y preocuparse más por la experiencia de compra. Para las empresas que llegan, el principal reto es entender muy bien el mercado, la cultura y el consumidor colombiano para así poder innovar y tener buena penetración.

| Sales  | | | | |
|---|---------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| Tamaño de la compañía | Posición | Menor a 50 MM USD | 50 -100MM USD | Mayor a 100 MM USD |
| <i>Retail / Consumo Masivo</i> <i>Industrial</i> <i>Automotriz / Autopartes</i> <i>IT</i> <i>Agro</i> | DIRECTOR COMERCIAL | 15.000.000 -25.000.000 | 25.000.000 -45.000.000 | 30.000.000 -50.000.000 |
| | | 8.000.000 -12.000.000 | 12.000.000 -16.000.000 | 16.000.000 -25.000.000 |
| | | 12.000.000 -15.000.000 | 15.000.000 -20.000.000 | 20.000.000 -30.000.000 |
| | | 15.000.000 -25.000.000 | 25.000.000 -45.000.000 | 30.000.000 -50.000.000 |
| | | 10.000.000 -12.000.000 | 12.000.000 -18.000.000 | 18.000.000 -25.000.000 |
| <i>Retail / Consumo Masivo</i> <i>Industrial</i> <i>Automotriz / Autopartes</i> <i>IT</i> <i>Agro</i> | GERENTE COMERCIAL | 12.000.000 -18.000.000 | 15.000.000 -20.000.000 | 20.000.000 -30.000.000 |
| | | 8.000.000 -12.000.000 | 12.000.000 -16.000.000 | 16.000.000 -25.000.000 |
| | | 9.000.000 -12.000.000 | 12.000.000 -15.000.000 | 15.000.000 -18.000.000 |
| | | 12.000.000 -18.000.000 | 15.000.000 -22.000.000 | 20.000.000 -35.000.000 |
| | | 10.000.000 -12.000.000 | 12.000.000 -18.000.000 | 18.000.000 -25.000.000 |
| <i>Retail / Consumo Masivo</i> <i>Industrial</i> <i>Automotriz / Autopartes</i> <i>IT</i> <i>Agro</i> | JEFE DE VENTAS | 5.000.000 -12.000.000 | 9.000.000 -15.000.000 | 12.000.000 -15.000.000 |
| | | 4.000.000 -6.000.000 | 6.000.000 -8.000.000 | 8.000.000 -10.000.000 |
| | | 3.000.000 -5.000.000 | 5.000.000 -7.000.000 | 7.000.000 -9.000.000 |
| | | 5.000.000 -12.000.000 | 9.000.000 -15.000.000 | 12.000.000 -15.000.000 |
| | | 4.000.000 -6.000.000 | 6.000.000 -8.000.000 | 8.000.000 -10.000.000 |

Sales & Marketing

En el sector industrial vemos una dinámica progresiva, en donde varios segmentos de la economía han tenido movimientos abruptos. Uno de ellos es el sector de la construcción, donde a pesar de la dinámica pasiva en infraestructura civil durante el último semestre de 2015 y el primero de 2016 (que se espera se revierta para segundo semestre de 2016 y el 2017), los insumos de materiales, equipos y herramientas de construcción se han mantenido con un movimiento importante, gracias a proyectos de construcción de edificación residencial, comercial e institucional.

En el sector logístico se ha encontrado una dinámica importante comparada con el año 2015, donde los grandes referentes de mercado han desarrollado estrategias comerciales que han impactado positivamente el mercado. El volumen de posiciones comerciales ha aumentado en un 200% y se vuelve muy apetecido para el mercado aquel comercial con habilidades fuertes en desarrollo de negocios. La figura que se ha venido implementado es la del Key Account Manager, enfocado principalmente en manejar y potencializar las cuentas premium de la compañía.

En líneas generales y aprovechando la coyuntura económica nacional con tasas cambiarias que favorecen la exportación, las compañías con capacidad productora han robustecido su dinámica de negocio internacional. Esto genera una necesidad de talento con conocimiento en mercados internacionales, con experiencia multicultural y dominio de más de un idioma. La contra parte la viven las compañías que concentran su volumen de negocio en producto o materias primas importadas, quienes han sufrido el efecto negativo de la devaluación. Sin embargo, esto ha sido tomado como una oportunidad para reforzar sus equipos comerciales, buscar eficiencias en los procesos de venta y desarrollar estrategias agresivas para diversificar el pull de clientes tanto locales como internacionales.

| Marketing  | | | | |
|---|-------------------------------------|---|--|--|
| Tamaño de la compañía | Posición | Menor a 50 MM USD | 50 -100MM USD | Mayor a 100 MM USD |
| <i>Retail / Consumo Masivo</i> <i>Industrial</i> <i>Automotriz / Autopartes</i> <i>IT</i> <i>Agro</i> | DIRECTOR DE MARKETING | 12.000.000 -18.000.000 8.000.000 -12.000.000 8.000.000 -10.000.000 9.000.000 -15.000.000 10.000.000 -12.000.000 | 15.000.000 -25.000.000 12.000.000 -20.000.000 12.000.000 -15.000.000 12.000.000 -18.000.000 15.000.000 -18.000.000 | 20.000.000 -45.000.000 20.000.000 -25.000.000 15.000.000 -18.000.000 15.000.000 -25.000.000 20.000.000 -25.000.000 |
| <i>Retail / Consumo Masivo</i> <i>Industrial</i> <i>Automotriz / Autopartes</i> <i>IT</i> <i>Agro</i> | GERENTE DE MARKETING/GROUPER | 9.000.000 -15.000.000 8.000.000 -12.000.000 6.000.000 -8.000.000 5.000.000 -9.000.000 10.000.000 -12.000.000 | 12.000.000 -18.000.000 12.000.000 -15.000.000 8.000.000 -10.000.000 9.000.000 -12.000.000 15.000.000 -18.000.000 | 15.000.000 -23.000.000 15.000.000 -20.000.000 10.000.000 -12.000.000 12.000.000 -15.000.000 20.000.000 -25.000.000 |
| <i>Retail / Consumo Masivo</i> <i>Industrial</i> <i>Automotriz / Autopartes</i> <i>IT</i> <i>Agro</i> | BRAND MANAGER | 4.000.000 -9.000.000 No Aplica 3.000.000 -6.000.000 3.000.000 -5.000.000 4.000.000 -6.000.000 | 9.000.000 -12.000.000 No Aplica 6.000.000 -8.000.000 4.000.000 -6.000.000 6.000.000 -8.000.000 | 12.000.000 -15.000.000 No Aplica 8.000.000 -10.000.000 6.000.000 -10.000.000 8.000.000 -10.000.000 |

Supply Chain

El área de Cadena de Abastecimiento toma cada vez más relevancia al interior de las organizaciones. Las cabezas de las empresas han entendido que esta área ha dejado de ser solo un departamento de apoyo y ha pasado a formar parte esencial de la estrategia y el enfoque de las organizaciones.

Posiciones como los Compradores, debido a la coyuntura económica y el incremento de dólar como moneda transaccional, se tornan estratégicas debido a que una correcta consecución de proveedores y una buena negociación pueden representar ahorros importantes para la organización. De igual manera los Planeadores, controlando de manera óptima los inventarios y aterrizando objetiva y técnicamente los planes de ventas, pueden generar mayor flujo de caja y menores costos de almacenamiento a través de una óptima gestión de sus inventarios.

Las nuevas tendencias organizacionales están demostrando cada vez más la importancia de que los profesionales de la cadena de abastecimiento tengan una visión más estratégica del negocio, lo que genera mayor exposición al interior de las mismas y como consecuencia de esto, mayores oportunidades de crecimiento para los especialistas de esta área en 2017.

| Supply Chain & Procurement  | | | | |
|--|---------------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| Tamaño de la compañía | Posición | Menor a 50 MM USD | 50 -100MM USD | Mayor a 100 MM USD |
| Pharma / Lab Retail / Consumo Masivo Industrial Automotriz / Autopartes Agro | DIRECTOR DE SUPPLY CHAIN | 12.000.000 -15.000.000 | 15.000.000 -20.000.000 | 20.000.000 -35.000.000 |
| | | 10.000.000 -16.000.000 | 16.000.000 -22.000.000 | 22.000.000 -35.000.000 |
| | | 9.000.000 -17.000.000 | 17.000.000 -25.000.000 | 17.000.000 -25.000.000 |
| | | 9.000.000 -14.000.000 | 14.000.000 -20.000.000 | 14.000.000 -20.000.000 |
| | | 12.000.000 -20.000.000 | 20.000.000 -30.000.000 | 20.000.000 -30.000.000 |
| Pharma / Lab Retail / Consumo Masivo Industrial Automotriz / Autopartes Agro | GERENTE DE COMPRAS | 9.000.000 -12.000.000 | 12.000.000 -15.000.000 | 15.000.000 -20.000.000 |
| | | 10.000.000 -14.000.000 | 14.000.000 -18.000.000 | 18.000.000 -25.000.000 |
| | | 6.000.000 -11.000.000 | 11.000.000 -14.000.000 | 14.000.000 -18.000.000 |
| | | 7.000.000 -9.000.000 | 9.000.000 -14.000.000 | 14.000.000 -18.000.000 |
| | | 6.000.000 -10.000.000 | 10.000.000 -14.000.000 | 14.000.000 -19.000.000 |
| Pharma / Lab Retail / Consumo Masivo Industrial Automotriz / Autopartes Agro | JEFE DE LOGÍSTICA | 3.500.000 -9.000.000 | 7.000.000 -10.000.000 | 10.000.000 -15.000.000 |
| | | 3.000.000 -9.000.000 | 9.000.000 -12.000.000 | 12.000.000 -14.000.000 |
| | | 3.000.000 -6.500.000 | 6.500.000 -9.000.000 | 9.000.000 -13.000.000 |
| | | 2.500.000 -5.500.000 | 5.500.000 -9.000.000 | 9.000.000 -11.000.000 |
| | | 2.500.000 -4.500.000 | 4.500.000 -9.000.000 | 9.000.000 -12.000.000 |

Healthcare & Life Sciences

El Sector Salud en Colombia, actualmente, enfrenta cambios normativos de gran importancia dado su alto impacto social, obligando a las compañías del sector a ampliar sus mercados y sus portafolios con el fin de suplir las necesidades en salud con estándares de alta calidad de acuerdo a las demandas de la población colombiana. Más del 80% de la población colombiana a partir de la instauración de la Ley 100, cuenta con cobertura y acceso a servicios de salud, reflejando un crecimiento del sector y del mercado que a su vez trae consigo mayores retos. Esto, ha incentivado la llegada de compañías internacionales que invierten e inyectan capital en la región, soportadas en un mercado de 4.3 billones de pesos repartido entre privado e institucional estableciendo sus oficinas regionales en Colombia.

En esta misma cadena se encuentra el Sector Farmacéutico como un eslabón crucial. Más del 80% de los productos farmacéuticos que se venden en el país son de importación y aunque se ha visto afectado el sector por la regulación de precios de los últimos años y la subida del dólar en 2015 y 2016, el sector promete un crecimiento para los próximos años cambiando su estrategia para enfocarse en productos de alta especialización y de desarrollo interno dentro de los laboratorios. Se espera que para el año 2017 el sector crezca alrededor del 12% al 15%, gracias a la llegada de nuevos jugadores que establecen su casa matriz para el HUB Andino en Colombia, generando ofertas de empleo y desarrollo de nuevos proyectos.

Estos movimientos de mercado en cuanto a adquisiciones, nuevos ingresos de laboratorios, nuevos proyectos de inversión en el sector salud colombiano entre otros factores, permiten el movimiento de recursos más capacitados y especializados que contribuyan al crecimiento y fortalecimiento de las compañías. En lo que va del 2016 y lo que será el 2017, los perfiles más demandados serán los de acceso a mercados enfocados a desarrollar negocios dentro del sector institucional, los perfiles técnicos especializados en asuntos regulatorios, direcciones médicas y de calidad. Estos cargos pueden llegar a representar el 60% de la demanda del sector para 2017.

| Healthcare & Life Sciences  | | | | |
|--|-------------------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| Tamaño de la compañía | Posición | Menor a 50 MM USD | 50 -100MM USD | Mayor a 100 MM USD |
| Pharma/Lab | Director Comercial | 15.000.000 -20.000.000 | 25.000.000 -30.000.000 | 35.000.000 -50.000.000 |
| | Director de Unidad de Negocio | No aplica | 26.000.000 -40.000.000 | 35.000.000 -50.000.000 |
| | Gerente de Unidad de Negocio | 18.000.000 -19.000.000 | 22.000.000 -28.000.000 | No Aplica |
| | Gerente Comercial | 15.000.000 -18.000.000 | No aplica | No aplica |
| | KAM Institucional | 4.500.000 -6.000.000 | 7.000.000 -9.000.000 | 9.000.000 -11.000.000 |
| | KAM Comercial | 4.500.000 -6.000.000 | 7.000.000 -9.000.000 | 9.000.000 -11.000.000 |
| | Gerente Nacional de Ventas | 15.000.000 -18.000.000 | 15.000.000 -18.000.000 | 20.000.000 -24.000.000 |
| Gerente de Distrito | 8.000.000 -10.000.000 | 9.000.000 -12.000.000 | 10.000.000 -13.000.000 | |
| Pharma/Lab | Director de Marketing | No aplica | 22.000.000 -27.000.000 | 25.000.000 -40.000.000 |
| | Gerente de Marketing/Grouper | 15.000.000 -18.000.000 | 18.000.000 -22.000.000 | 22.000.000 -28.000.000 |
| | Gerente de Producto Senior | No aplica | 15.000.000 -18.000.000 | 18.000.000 -22.000.000 |
| | Gerente de Producto | 8.000.000 -12.000.000 | 12.000.000 -18.000.000 | 12.000.000 -18.000.000 |
| | Coordinador de Marketing | 5.000.000 -7.000.000 | 6.000.000 -9.000.000 | 8.000.000 -10.000.000 |
| Pharma/Lab | Director de Asuntos Regulatorios | No aplica | No aplica | 18.000.000 -30.000.000 |
| | Gerente de Asuntos Regulatorios | No aplica | 15.000.000 -22.000.000 | 15.000.000 -22.000.000 |
| | Coordinador de Asuntos Regulatorios | 7.000.000 -9.000.000 | 12.000.000 -14.000.000 | 12.000.000 -14.000.000 |
| | Gerente de Calidad | No aplica | 12.000.000 -14.000.000 | 12.000.000 -18.000.000 |
| | Jefe de Calidad | 7.000.000 -9.000.000 | 9.000.000 -11.000.000 | 9.000.000 -11.000.000 |
| | Compliance | No Aplica | 9.000.000 -11.000.000 | 12.000.000 -18.000.000 |

Banking

El sector financiero en Colombia, se ha mantenido dinámico dentro de la economía, pese a la desaceleración económica. De acuerdo a información del Dane, durante el 2015 el sector creció un 4.3%, representando 3.1% del total del PIB.

En relación a nuestro negocio de reclutamiento y selección, los bancos y las compañías de la industria aseguradora, siguen siendo los más representativos, aun cuando siguen siendo pequeños comparados a otros sectores. La salida de jugadores, la fusión y venta de operaciones, han hecho que haya más oferta que demanda de trabajos.

Teniendo en cuenta que Colombia como país emergente seguirá impulsando el desarrollo de su economía, se espera que el tamaño del sector aumente en los próximos años. De acuerdo a fuentes confiables como Fedesarrollo y Andi, las proyecciones de crecimiento del sector financiero estarán muy cercanas a la cifra del 2015, es decir alrededor del 4%.

En cuanto a los perfiles más demandados en lo que va de 2016 y lo que se proyecta para 2017, son los profesionales enfocados en el desarrollo de nuevos productos, perfiles del área de tecnología buscando acceder a clientes en menor tiempo, riesgos y canales teniendo en mente el desarrollo de nuevos canales, más efectivos y estratégicos para poder llegar a nichos de mercado desatendidos y que son de gran potencial.

Es importante mencionar que tanto banca como seguros, siguen siendo industrias con gran potencial de desarrollo en términos de penetración y cobertura.

| Banca  | | | | |
|---|---------------------------------------|-------------------|---------------|--------------------|
| Tamaño de la compañía | Posición | Menor a 50 MM USD | 50 -100MM USD | Mayor a 100 MM USD |
| Banca | CRO (Credit Risk Officer) | 18.000.000 | 25.000.000 | 30.000.000 |
| | Gerente Senior de Crédito | 10.000.000 | 13.000.000 | 18.000.000 |
| | Gerente de Crédito | 9.000.000 | 12.000.000 | 15.000.000 |
| | Director de Crédito | 4.000.000 | 6.000.000 | 7.500.000 |
| | Vicepresidente Comercial Ejecutivo | 35.000.000 | 45.000.000 | 65.000.000 |
| | Vicepresidente Comercial | 20.000.000 | 30.000.000 | 40.000.000 |
| | Gerente Comercial Nacional / Regional | 15.000.000 | 20.000.000 | 25.000.000 |
| | Director Comercial | 9.000.000 | 12.000.000 | 15.000.000 |
| Seguros | Vicepresidente Técnico | 25.000.000 | 30.000.000 | 35.000.000 |
| | Vicepresidente Comercial | 27.000.000 | 30.000.000 | 35.000.000 |
| | Vicepresidente Jurídico | 18.000.000 | 25.000.000 | 30.000.000 |
| | Gerente de Contabilidad | 15.000.000 | 18.000.000 | 20.000.000 |
| Banca de Inversión | Socio | 40.000.000 | 50.000.000 | 55.000.000 |
| | Principal | 15.000.000 | 20.000.000 | 25.000.000 |
| | Asociado | No Aplica | 12.000.000 | 15.000.000 |
| | Analista | 4.500.000 | 9.500.000 | 12.000.000 |
| Fondos de Capital Privados | Socio | 40.000.000 | 50.000.000 | 55.000.000 |
| | Vicepresidente | 15.000.000 | 20.000.000 | 25.000.000 |
| | Asociado | No Aplica | 12.000.000 | 15.000.000 |
| | Analista | 4.500.000 | 9.500.000 | 12.000.000 |



Michael Page - Bogotá
Avenida Calle 82 No. 10-33
Oficina 801
Tel : (571) 745-4500

Michael Page - Medellín
San Fernando Plaza, Cra 43 A # 1-50
Torre 1 Piso 6
Tel : (574) 605-2762
Fax : (574) 604-4731



michaelpageco
www.michaelpage.com.co

Michael Page

Worldwide Leaders in Specialist Recruitment