

2021 ESTUDIO DE REMUNERACIÓN 21 ESTUDIO DE REMUNERACIÓN **REMUNERACIÓN** COLOMBIA 2021 COLOMBIA

RECURSOS HUMANOS **TENDENCIAS SALARIALES** SALES & MARKETING
ENERGÍA IT & DIGITAL **EN COLOMBIA,** FINANZAS MINERÍA INGENIERÍA ENERGÍA
MINERÍA FINANZAS & SUPPLY CHAIN **2021** PROPERTY VENTAS Y COMERCIO



Índice

Editorial Managing Director PageGroup Colombia.....	3
Acerca de PageGroup	4
Contexto, Retos y Tendencias del Mercado Laboral.....	5
Una mirada a la evolución del trabajo y del talento	6
Perfil de la encuesta.....	7
Trabajo significativo	8
Confianza en el liderazgo	9
Apoyo de tu equipo de liderazgo	10
Ambiente de Trabajo	11
Retención de Talento	12
Nuevas dinámicas.....	14
Page Executive	16
Michael Page.....	28
Page Interim	69
Page Outsourcing.....	72
Page Consulting	75
Contacto	77



Editorial



Nuestro Estudio de Remuneración a lo largo de los años ha sido una referencia salarial clave para las empresas en Colombia. No obstante, este año quisimos ahondar un poco más en aquellos aspectos que la pandemia ha hecho relevantes y que nos conciernen como empresas y líderes para lograr aprender de las experiencias vividas y continuar siendo competitivos en un escenario complejo como el actual.

En PageGroup quisimos hacer un recorrido a profundidad por el sentimiento del talento con respecto a diferentes vertientes; desde la confianza que muestra el mercado con respecto al desarrollo de su vida profesional, hasta aspectos tan relevantes como el trabajo significativo o meaningful work, la visión del talento sobre cómo su trabajo aporta valor a las empresas, la relevancia del salario emocional y su evolución a raíz de la crisis, la gran importancia de la retención del talento y, finalmente, la entrada en juego de nuevas dinámicas que marcan la parada dentro del mundo laboral.

Con esto en mente, tengo el gusto de presentarles la edición 2021 de nuestro Estudio de Remuneración, donde a través de nuestras principales marcas Page Executive y Michael Page, analizaremos las posiciones más demandadas en los últimos 12 meses de acuerdo al rango salarial en el que se encuentran.

La información fue recopilada mediante el análisis de los salarios brutos mensuales de más de 30.000 profesionales, desde posiciones junior hasta altas direcciones.

Este estudio se complementa con la información proporcionada por nuestra red de contactos y clientes de distintas industrias y países.

Nuestro estudio de Remuneración 2021 pretende ser una herramienta de consulta para las compañías nacionales e internacionales, que buscan fuentes de información salarial para la toma de decisiones. Asimismo, es un referente para todas aquellas personas pertenecientes activamente al mercado laboral.

Las perspectivas que presentamos a continuación permiten enfatizar los factores que serán importantes en el presente y futuro, a corto y mediano plazo.

Espero que este documento sea de gran utilidad y contribuya al desarrollo de tu negocio. Un sincero saludo y mucha salud para ti y tu familia.

Atentamente,

Beltrán Benjumea,
Managing Director PageGroup Colombia



Acerca de PageGroup

PageGroup

PageExecutive

Selección de posiciones de Alta Dirección (Country Managers, CEO's, Board Members, VP & Direcciones).

MichaelPage

Reclutamiento de ejecutivos para gerencias senior a altas direcciones (exceptuando miembros del Board).

PagePersonnel

Reclutamiento de profesionales para posiciones de soporte a gerencias medias.

Page Interim

Reclutamiento y administración de profesionales para proyectos temporales de personal cualificado.

Page Outsourcing

Reclutamiento especializado para proyectos de volumen con un equipo dedicado / RPO.

Page Consulting

Unidad de negocio especializada en la externalización de servicios en tecnología y sistemas de información.



Contexto, Retos y Tendencias del Mercado Laboral

Esta nueva entrega de nuestro Estudio de Remuneración 2021 toma como punto de partida la información recogida de la encuesta realizada a nuestra red de contactos y clientes de empresas pequeñas, medianas y grandes, tanto nacionales como internacionales. Adicional, la encuesta de Confianza Laboral, conocida como JACI -Job Confidence Index- por sus siglas en inglés, que se realiza constantemente a nuestros candidatos, con el fin de medir el sentimiento de estos con respecto a su situación profesional y el mercado laboral.

Para comenzar es clave hacer un rápido recorrido por el impacto económico que ha dejado la pandemia en este último año. El 2020 no fue lo que esperamos para lograr una mayor inclusión laboral en América Latina, es claro que miles de empleos se han perdido a causa de la crisis y tan solo en el segundo semestre del año, la economía nacional registró una contracción histórica, debido al cese de las actividades productivas. De acuerdo con el DANE, el Producto Interno Bruto (PIB) se desplomó 6,8% en el 2020 y un 3,6% en el cuarto trimestre, la caída más grande desde 1975 y una cifra que refleja las afectaciones de la pandemia, de los confinamientos y de las restricciones a la actividad económica del país. Un escenario difícil para el cual deben prepararse las compañías.

Las industrias manufactureras (7,7%), el comercio (15,1%) y las actividades artísticas (11,7%) registraron los datos más bajos de crecimiento en la historia. Por otro lado, los sectores que más contribuyeron a la contracción fueron los de construcción (27,7%), explotación de minas (-15,1%); comercio y transporte, alojamiento y servicios de comida (-15%), que sumados, aportaron -5,9% a la caída, es decir, un 85,3%.

Así, la contingencia sanitaria ha marcado una nueva hoja de ruta para el mercado laboral, obligando a los distintos sectores económicos a replantear sus estrategias internas para alcanzar los objetivos de negocio, sin descuidar su principal activo: las personas. Por ello, la comunicación

del equipo de liderazgo ha sido vital para que las organizaciones puedan enfrentar el desafiante panorama. Bajo esta premisa, le preguntamos a miles de talentos en el país sobre cómo se sienten al respecto, y el 40% nos contestó que está muy satisfecho con la comunicación de sus líderes, mientras que el 35% considera que la comunicación de la visión del futuro es satisfactoria.

Por otro lado, se ha puesto sobre la mesa el tema de los cambios de carrera. Es posible que por el contexto que estamos viviendo, muchas personas se han visto en la necesidad de realizar alguna transformación en este aspecto. El 33% de las personas que aplican a nuestras vacantes considera que la situación generada por el COVID 19 impactará en las expectativas de carrera durante los próximos 2 años. Asimismo, el 75% se encuentra preocupado por su situación laboral en los próximos 12 meses. El 20% de nuestros aplicantes nos comentan que les gustaría regresar a su lugar físico de trabajo, aunque se sienten un poco nerviosos al respecto. Más adelante ahondaremos con mayor profundidad en las nuevas dinámicas laborales que se están imponiendo debido a la crisis.

La pandemia aceleró principalmente los procesos digitales, con foco en la necesidad de una transformación de los líderes hacia un modelo basado en la empatía, la conexión con los equipos y en darles herramientas que les permitan autonomía para la continuidad del negocio.

Muchas compañías están empezando a valorar el talento por su potencial de desarrollo, más que por sus habilidades técnicas. Podemos observar que ahora, durante una búsqueda de talento, se valora más a los perfiles por sus competencias y cada vez más vemos transiciones de carrera de una industria a otra, cuando antes esto era una limitante; lo cual renueva y brinda innovación a los modelos tradicionales de reclutamiento.

La utilización de herramientas de inteligencia artificial dentro del mercado se ha acelerado, especialmente en la atracción y selección de candidatos. Ya que las mismas permiten una mayor eficiencia durante los procesos y fomentan la diversidad e inclusión de estos, evitando la aparición de sesgos inconscientes desde el inicio del reclutamiento.

Hoy por hoy, el reto para el mercado laboral es adaptarse rápidamente a los cambios. Hallar perfiles resilientes que sean capaces de liderar equipos digitales y a distancia. La anhelada productividad llegará por sí sola,

siempre que la empresa se forje bajo una línea de liderazgo mucho más humano.

Las empresas entendieron que el salario emocional y bienestar de los colaboradores nunca tuvieron tanta importancia como ahora. Y el escenario actual demostró que estos son los pilares que motivan a una persona, y que la hacen elegir quedarse en una compañía.

Dentro de las tendencias que vemos para el mercado laboral prolifera una visión más humana, el auge de medios digitales para “acotar” distancias, el enfoque en modelos ágiles, los incentivos centrados en el bienestar físico, mental y emocional de la gente, un gran sentido de la escucha, el trabajo por objetivos alcanzables, y sobre todo, el equilibrio de la vida personal y profesional.

En nuestro estudio “Expectativas y Aprendizajes en el contexto de COVID-19”, realizado en el segundo semestre de 2020, pudimos comprender las acciones que las empresas en Latinoamérica estaban empleando para hacer frente a los momentos más álgidos de la pandemia. El 72% de las compañías, una vez que inició la cuarentena, congelaron muchos de los procesos de contratación como una estrategia para reducir costos. Asimismo, el 64% de las empresas en la región no tenían considerado una reducción en su nómina, sin embargo, el 60% de las organizaciones consideraban que el área con mayor afectación por desvinculaciones sería la de operaciones.

Con esto en mente, te invitamos a consultar esta guía para entender las transformaciones que han tenido que realizar las compañías para sobrevivir a un año sin precedentes. Es importante considerar que gran parte de los sectores han presentado variaciones o afectaciones salariales de forma general producto del COVID-19. Teniendo esto en consideración y conociendo las necesidades del mercado hoy, en esta nueva edición de nuestro Estudio de Remuneración te presentamos aspectos relevantes relacionados con la gestión del talento como: meaningful work, confianza en el liderazgo, ambiente laboral, retención y nuevas dinámicas clave, así como nuestra acostumbrada muestra salarial de las posiciones más relevantes que hemos realizados en los últimos 12 meses.

Una mirada
a la evolución
del trabajo
y del talento





Perfil de la encuesta

Adicional a las entrevistas realizadas a más de 30.000 profesionales a lo largo del año, encuestamos a más de 8.000 contactos, clientes y candidatos, para conocer a profundidad perspectivas relacionadas con el talento, el trabajo significativo, la confianza en los equipos de liderazgo y el apoyo que estos proporcionan a los colaboradores dentro de las organizaciones, el ambiente laboral, las estrategias de retención y, finalmente, las nuevas dinámicas que llegaron para quedarse. Esperando que esta información sea de gran utilidad, a continuación, presentamos nuestros principales hallazgos.

Perfil de los Encuestados Generación

CENTENNIALS

1%

MILLENNIALS

52%



GEN X

41%

BABY BOOMERS

6%

Rol más reciente

44% Coordinador / Gerente Junior / Gerente Senior

26% Analista / Asistente / Especialista

22% Subdirectos / Director

8% Director Ejecutivo (C-level) / Presidente



El 32% trabaja en compañías con más de mil empleados.

Último grado de estudios

35% Especialización

31% Maestría

30% Título Universitario

4% Otros



Situación actual

23%

Desempleado

77%

Empleado





Trabajo significativo -*Meaningful work*-

Hoy en día el término “meaningful work” está siendo muy popular dentro de las organizaciones. Si bien no existe una estricta definición sobre esta modalidad, ya que su concepto puede variar dependiendo de la perspectiva, distintos foros permiten concluir que está fuertemente relacionado con cómo el trabajo de una persona contribuye a una causa*. En este sentido, hemos enfocado una parte de nuestro estudio a comprender el trabajo de valor y su relevancia actual, ya que ha demostrado que puede incrementar el compromiso de los profesionales con su trabajo.

¿Cómo saber que tus empleados sienten que realizan un trabajo de valor? Es importante que toda empresa tenga un propósito y misión claros, ya que esto permitirá que el empleado los conozca muy bien, sin necesidad de estarlo comunicado millones de veces. Cuando el propósito de una empresa es transparente y contundente y dentro de su propuesta de valor como empleador está constantemente presente esa visión, será más sencillo atraer y mantener conectados a los empleados con el valor que aporta su trabajo y el compromiso hacia el mismo.

Con este preámbulo, te invitamos a conocer lo que nuestros encuestados opinaron sobre el tema:

- El 63% de los encuestados siente que su contribución a la empresa en su rol más reciente generó mucho valor. Sobre todo, teniendo como contexto los retos que las empresas han enfrentado en los últimos meses. Es posible que este porcentaje sea aún más alto de lo normal, debido al compromiso de los trabajadores por sacar adelante su empresa durante esta crisis.

- El 49% considera que tuvo la libertad de tomarse un descanso en el transcurso del día, mientras que apenas el 8% indica que no tuvo esa libertad. Es cierto que esta crisis ha llegado a cambiar lo más profundo de las estructuras de trabajo. Considerando esto, es importante delimitar bien los tiempos de descanso de los profesionales para así continuar con niveles altos de compromiso y entrega.
- El 50% sintió responsabilidad de tomar decisiones dentro de su campo de trabajo.

¿Sientes que tu potencial fue maximizado por la compañía?



Muy de acuerdo	22%
De acuerdo	46%
En desacuerdo	26%
Muy en desacuerdo	6%

- El 92% está alineado con el propósito y misión de la empresa, apenas un 3% indica que no conoce el propósito ni misión de la empresa, factor que, como mencionamos anteriormente, es determinante para considerar que una organización cuenta con empleados que consideran que su trabajo tiene valor.

“En el escenario actual donde la transformación es una constante, es clave tener un propósito en común relacionado con el trabajo significativo. Esto se ha convertido en un factor determinante para crear un vínculo a largo plazo entre empresa y colaborador, impactando en el compromiso, motivación y bienestar emocional, lo cual se traduce en empleados más productivos y negocios más competitivos”

Margarita Maldonado,
Associate Manager PageGroup



Confianza en el Liderazgo

Actualmente, hablamos mucho del liderazgo en tiempos de crisis y cómo este debe transformarse para dar respuesta a una nueva realidad. Y es a partir de esta afirmación, que podemos recordar lo que uno de nuestros foros más relevantes al inicio de nuestros días en cuarentena, “Cómo manejar la crisis a través de un liderazgo efectivo”, nos hizo reflexionar. Existen varias palabras clave en este contexto, pero sin duda una de ellas es la palabra “confianza”; los líderes deben poder darla a sus empleados, y viceversa, que los empleados sientan esta misma confianza por parte de ellos*.

La importancia de la comunicación efectiva y la transparencia organizacional como factores que ayudan a generar empatía y confianza de los empleados con sus líderes, son clave en un mundo como el que vivimos. Sobre todo, en momentos de incertidumbre como los que atravesamos, ha sido de vital importancia para mantener el compromiso del talento que busca sacar adelante a su compañía.

Para algunas personas estar más cerca de su equipo de liderazgo, incluso a nivel personal puede ser de gran valor. Sin embargo, el 42% de nuestros encuestados indica que el equipo de liderazgo de su empresa actual no se ha acercado a conocerlo a nivel personal, pero sí consideran importante que lo hagan, mientras que el 44% comenta que sí se siente cerca de su equipo de liderazgo y que esto fomenta mayor confianza en ellos. El talento más joven (Centennials) siente a su equipo de liderazgo mucho más cercano, y por el otro lado la “Generación X” (34-59) no siente que el equipo de liderazgo sea cercano, pero considera importante que esto pase.

Desde la perspectiva de nuestros encuestados, hay 3 objetivos claros

en donde el equipo de liderazgo debe enfocarse más:



Tener una visión y dirección clara 82%



Innovación 54%



Invertir continuamente en el talento 53%



“Si algo nos ha enseñado la pandemia es la importancia de la confianza, de potenciar a nuestros equipos a través de la autonomía, la consistencia, transparencia y sinceridad. Las organizaciones deben priorizar ambientes abiertos, donde pares y equipos distintos se sientan seguros de compartir las buenas prácticas para contribuir al avance de todos y donde el propósito sea el motor de un cambio significativo”

Felipe Delgado,
Director de Page Interim y Page Outsourcing

*Fuente: Michael Page (2020), Webinar “Cómo manejar la crisis a través de un liderazgo efectivo”, retomado de michaelpage.com.mx



Apoyo de tu equipo de liderazgo



En tiempos donde las estructuras sociales se han movido más que nunca, los profesionales han roto paradigmas sociales muy importantes como es la posibilidad de realizar el trabajo desde casa. ¿Cuántas empresas no creían en la posibilidad de hacerlo? ¿En que los niveles de productividad se verían afectados? Hoy, debido a las exigencias de un contexto en pandemia y al apoyo de los equipos de liderazgo, los trabajadores han demostrado que sí es posible. La confianza y el compromiso del talento han demostrado que incluso se puede llegar a mejorar la competitividad de una empresa. Sin embargo, esto no sería posible sin el apoyo de los equipos de liderazgo. Impulsando a sus compañías a dar a sus empleados las herramientas tecnológicas necesarias para llevarlo a cabo, empatizando con la conciliación entre vida familiar y profesional de cada uno de sus empleados y las necesidades que surgen a partir de esta nueva normalidad. Y finalmente, fomentando el desarrollo y la capacitación de los profesionales incluso a través de las herramientas digitales.

Aún queda mucho por hacer. Más de la mitad de nuestros encuestados (52%) considera que la empresa no ha invertido en su desarrollo y coaching profesional. Y posiblemente este tema va mucho más allá del contexto actual.

Pero, por otro lado, el 78% considera que su equipo de liderazgo se ha adaptado bien a la transformación digital y al cambio. Siendo las industrias de: Logística, Consumo Masivo y Marketing las que muestran un porcentaje mucho más alto al decir que están de acuerdo con que sus equipos de liderazgo se han adaptado bien a la transformación digital.

“La gestión de equipos a distancia ha sido todo un reto para las compañías y las líneas de liderazgo, dejando un balance muy positivo en la evolución de las dinámicas de trabajo, demostrando la capacidad de adaptación del ser humano y cómo la tecnología es hoy un gran aliado para lograr cambios positivos”

Sebastián Jaimes,
Director Michael Page





Ambiente de trabajo

El ambiente de trabajo es un elemento muy importante dentro de la cultura de una empresa. Incluso, es considerado parte de la propuesta de valor de algunas compañías. De hecho, las empresas con elevados índices de retención de colaboradores y altos niveles de satisfacción laboral tienen algo en común, comprenden la importancia de una buena cultura de trabajo. Existen diversas variables que pueden fomentar esta cultura o buen ambiente de trabajo. Entre algunas de ellas se encuentra:

- Ser receptivo a las necesidades de los colaboradores.
 - Contar con flexibilidad laboral en términos de horarios y home office. El 81% de las empresas en donde laboran nuestros encuestados cuentan con flexibilidad para trabajar fuera de la oficina en horario laboral.
 - Fomentar el desarrollo continuo de los empleados. El 48% considera que ha recibido asesoría adecuada sobre su lugar de trabajo.
 - Realizar actividades de integración social junto con la actividad comercial de la empresa.
 - Tener sesiones de retroalimentación abierta y sincera. El 47% indica estar de acuerdo en que ha tenido la oportunidad de dar su opinión en su trabajo.
 - La dinámica de trabajo es uno de los factores de mayor relevancia cuando de ambiente de trabajo se habla, el 76% de nuestros encuestados indica que la dinámica de trabajo con su equipo es colaborativa, en segundo lugar, con un 63% considera que es una dinámica donde resuelven problemas y en tercer lugar con un 55% la dinámica con el equipo es más bien empática y comprende la situación de cada uno.
- Crear incentivos adicionales más personalizados. Por ejemplo, las actividades de responsabilidad social son un gran incentivo para algunos empleados. El 58% considera importante que la empresa esté comprometida con las actividades de responsabilidad social, mientras que el 45% indica que es de gran importancia. Esto invita a las empresas a poner mayor foco en el desarrollo de actividades de responsabilidad social, no solo con el objetivo de tener un mundo o una comunidad mejor, sino también para incentivar el compromiso de la gente.
 - Y finalmente, tener un ambiente de trabajo diverso e incluyente. En muchos estudios se habla de la importancia de mantener la diversidad e inclusión dentro de la agenda de las empresas, sin embargo, pocos hablan de la amplitud de este tema. Pues la diversidad e inclusión normalmente está relacionada con temas de orientación sexual o diversidad de género, pero existen diversas variables que no podemos dejar de tomar en cuenta como: la edad, religión, discapacidad, entre otras.

El 48% de nuestros encuestados indica que la empresa para la cual labora está comprometida en fortalecer sus políticas de diversidad e inclusión. Las acciones de diversidad que promueven las empresas en donde trabajan son:

-  **Diversidad de género con un 56%**
-  **Edad 52%**
-  **Cultural 43%**
-  **Orientación sexual 30%**
-  **Discapacidad 21%**

“A veces podemos olvidar que el clima laboral es uno de los factores más importantes para la productividad, innovación, creatividad y desarrollo de una compañía. Los colaboradores ya no solo están motivados por el salario o el plan de carrera, estos buscan un ambiente de trabajo propicio para poder explorar todo su potencial a través de experiencias positivas. Comprender esto, permitirá generar relaciones de confianza entre los equipos, permitiendo que el acceso a la información sea oportuno y claro, que exista una coherencia de los líderes con sus equipos y que se construya un ambiente colaborativo. En conjunto con otros factores, un buen ambiente laboral permite tener empleados motivados, bajas tasas de rotación, altos niveles de bienestar mental y, sin duda, un mejor rendimiento”

Eliana López,
Executive Manager de Michael Page



Retención de talento

La retención del talento hoy más que nunca es un tema clave para las empresas. Si bien es cierto que actualmente las compañías enfrentan uno de los retos más grandes de su historia, muchas de ellas han descubierto que la clave para salir adelante está en el talento. ¿Cuál es este talento? Aquellos profesionales que no sólo están comprometidos 100% con su posición y hacen todo para sacar adelante su negocio, sino aquellos que le dan un valor a su trabajo.

En estudios de años anteriores, hemos hablado de otros motivadores que incentivan la retención del talento, como

es el caso de los beneficios no monetarios que las empresas dan (carros, celulares, seguro, vales de alimentación, entre otros). Y aunque éstos, no dejan de ser importantes, hoy en día nos hemos enfocado en otros motivadores, que por el contexto actual han tomado mayor relevancia, como es el caso del trabajo significativo -meaningful work-, la confianza que genera un equipo de liderazgo, y la cultura o ambiente de trabajo de una empresa. Cada uno de estos factores fortalecen la retención del talento. Hoy por hoy, un empleado que encuentra sentido o valor en su trabajo, y

a su vez, cuenta con un equipo de liderazgo en el que puede confiar, y que finalmente es parte de una empresa con una cultura lo suficientemente sana y abierta para adaptarse a una nueva normalidad, es un empleado que tiene un nivel de compromiso muy alto con su empleador. Cuidar al talento es indispensable para que las empresas puedan afrontar los retos que vivimos en la actualidad.



- Hoy en día, las estrategias de Employer Branding siguen evolucionando cada día y buscan adaptarse a las necesidades de un mercado cada vez más diverso. Algunos de los factores más destacados que pueden influenciar la decisión de aceptar una nueva oferta de trabajo son: **68% beneficios monetarios, 40% la cultura de trabajo, 36% las condiciones de trabajo, 35% que maximicen el potencial de las personas, 27% beneficios no**

salariales y 20% programas de capacitación y entrenamiento. La remuneración económica ya no es el único decisor clave para atraer talento a las empresas, es importante conocer lo que busca el talento y adecuar tu oferta de valor. Si analizamos las respuestas de acuerdo con la edad de nuestros encuestados podemos ver una tendencia más clara sobre sus prioridades al momento de aceptar una oferta de trabajo.

“La retención del talento es un fuerte factor de competitividad para las empresas y, cada vez más, es una prioridad para las organizaciones y sus áreas de recursos humanos. Invertir en retención tiene grandes beneficios, algunos de los principales son el incremento en la productividad, que incluso genera sana competencia entre los colaboradores (profesionales que se sienten valorados potencializan fuertemente su desempeño), un clima laboral más positivo, inclusivo y diverso, y la optimización de recursos humanos y financieros, además de aportar al valor de marca que favorece la atracción de talento”

Daniel Camacho,
Executive Manager de Michael Page

“Está comprobado que la retención de talento es un elemento clave del éxito de una compañía. Es de suma importancia para las empresas tener en mente que la retención empieza desde el primer día con un excelente onboarding.”

Juan Ignacio Silva,
Director de Recursos Humanos de América Latina (países de habla hispana) de PageGroup

	CENTENNIALS	MILLENNIALS	GENERACIÓN X	BABY BOOMERS
	Cultura de trabajo	Beneficios monetarios	Beneficios monetarios	Beneficios monetarios
	Equipo de liderazgo	Maximizan el potencial de la gente	Cultura de trabajo	Maximizan el potencial de la gente
	Maximizan el potencial de la gente	Cultura de trabajo	Maximizan el potencial y condiciones de trabajo	Cultura de trabajo

- Cuando de retención se habla, tener una línea de comunicación abierta y cercana nos ayudará a entender los motivadores de nuestros colaboradores y así tomar las acciones necesarias en el momento correcto para retener al mejor talento. Al preguntarle a nuestros encuestados qué acción por parte del equipo de liderazgo lo hubiera mantenido en su empresa anterior, estas fueron sus respuestas:



Un incremento salarial 71%



Programas de capacitación y un plan de desarrollo 57%



Beneficios no salariales como más días libres, entrenamientos, flexibilidad, etc. 47%





Nuevas dinámicas

Nunca se habló tanto de una nueva forma de vivir como ahora. El impacto del contexto actual llegó a mover las raíces y estructuras de todas las personas. No cabe duda, que la capacidad de adaptación ha sido una de las habilidades más valoradas en esta nueva normalidad. Quizás a algunos les costó más trabajo que a otros este proceso, sin embargo, todos hemos tenido que hacerlo para no quedarnos atrás.

Uno de los principales aspectos que más nos impactó como empresas e individuos fue el uso de la tecnología, para algunos fue todo un reto adaptarse a esta nueva forma de trabajo a larga distancia, donde el uso de herramientas digitales es permanente. Sin embargo, la perspectiva de nuestros encuestados sobre el impacto que tuvo el uso de la tecnología en su forma de trabajo es en general positiva: El 49% indicó que las nuevas dinámicas permitió aumentar su productividad, siendo las industrias de Entretenimiento, Recursos Humanos y Salud las que tienen los porcentajes más altos con más de un 60%. El 46% afirma que tuvo la oportunidad de mejorar sus habilidades, donde industrias como Alimentos y Bebidas, Educación e Ingeniería y Manufactura cuentan con los más altos porcentajes. El 40% mejoró la calidad de su trabajo, mostrando un repunte en la industria de recursos humanos con un 56%. Al 32% los ayudó a enfocarse en los aspectos más interesantes y valorables de su trabajo, en este caso Agroindustria mostró el resultado más alto con un 41%.

A raíz de la evolución que la pandemia dejó a su paso, tanto las organizaciones como el talento han tenido que transformarse. El mundo laboral ya no será el mismo y esto representa una oportunidad, sobre todo, para la mejora de habilidades y competencias del talento que llevará a las empresas a una recuperación más acelerada y sostenible.

De acuerdo con nuestros encuestados los perfiles que cobrarán mayor relevancia en esta nueva normalidad son los perfiles de innovación y tecnología, que lideren la transformación digital en las empresas (40%), seguido de perfiles estratégicos que aceleren la recuperación del negocio (27%) y finalmente perfiles disruptivos que generen soluciones a la operación del negocio (11%).

- Hablando de talento en esta nueva normalidad, desarrollar y fortalecer las competencias puede ser un gran diferenciador al momento de buscar una oportunidad laboral o crecer dentro de la organización. Según nuestros encuestados, las competencias más importantes en esta nueva normalidad son:

- »  **62%** Adaptación
- »  **28%** Capacidad de solucionar problemas
- »  **23%** Resiliencia
- »  **23%** Trabajo en equipo
- »  **21%** Comunicación efectiva

Asimismo, con respecto a estas mismas competencias tan importantes para esta nueva forma de trabajo, preguntamos a nuestra audiencia, ¿qué tan desarrolladas considera que las tienen?

- »  Adaptación – **55% Muy desarrolladas**

- »  Capacidad de solucionar problemas – **56% Muy desarrolladas**
- »  Resiliencia – **52% desarrolladas**
- »  Trabajo en equipo – **58% muy desarrolladas**
- »  Comunicación efectiva – **56% desarrolladas**

Competencias con las que se siente más confiados:

- » Responsabilidad
- » Sentido de compromiso
- » Integridad y confianza

Competencias que consideran tiene menos desarrolladas:

- Delegar
- Impulsar y gestionar la innovación
- Negociación
- Motivación



- Mucho se ha hablado de las nuevas formas de trabajo, como el trabajo remoto. En cada industria puede funcionar de maneras distintas, pero la realidad hoy en día es que es un tema que ya está sobre la mesa y las organizaciones deben ya evaluar cómo implementar estos nuevos modelos de trabajo.

¿Qué piensan los profesionales sobre este tema?



Es importante escuchar y conocer los motivadores del talento para tomar decisiones más acertadas y que motiven a los empleados. Un aspecto importante y que hemos hablado anteriormente en otros estudios son los beneficios no monetarios. Éstos son parte muy importante del salario del empleado y pueden llegar a ser grandes motivadores. Sin embargo, lo que el empleado valoraba ayer, hoy puede ser totalmente diferente.

En términos generales los beneficios más demandados son:

- » **Ayuda para educación con un 58%**
- » **Seguro médico con un 56%**
- » **Bono anual por resultados con un 56%**

Las prioridades de cada persona pueden variar de acuerdo con la manera en la que se encuentran trabajando, ya sea desde casa tiempo completo, en el lugar de trabajo y bajo una modalidad flexible. A continuación, les mostramos los 3 beneficios más demandados de acuerdo con la modalidad de trabajo que les gustaría tomar:

“El contexto actual nos ha exigido ir más allá de la implementación del teletrabajo, de la innovación de los puestos de trabajo y del cambio cultural en las empresas. Incluso, nos ha hecho hablar más de las competencias blandas como la empatía y la confianza. Ha permitido a las personas mejorar su proceso de autoconocimiento e identificar cuáles son las competencias que les puedan hacer brillar más en cuanto todo esto pase. La capacidad de adaptación, resiliencia, inteligencia emocional y creatividad e innovación son las habilidades blandas más destacadas en la actualidad, principalmente por la necesidad de aprender a reinventarnos y a ser ágiles.”

Paola Pulgarín,
Partner de Page Executive

“La situación actual y las perspectivas del futuro, le ha dado la oportunidad a las personas y organizaciones de repensar la forma en la que hemos trabajado, generar nuevos aprendizajes y romper viejos paradigmas, logrando así redefinir los objetivos y competencias que nos permitan evolucionar en un entorno más dinámico y retador.”

Carolina Chaves,
Executive Manager de Page Consulting

Los que prefieren...

	Home office tiempo completo	Trabajo en oficina	50% home office - 50% trabajo en oficina
	Seguro Médico	Seguro Médico	Seguro Médico
	Descuentos en Pólizas de seguros adicionales	Horario flexible de trabajo	Descuentos en Pólizas de seguros adicionales
	Tarjeta de rewards (entretenimiento digital)	Tarjeta de rewards (entretenimiento digital)	Tarjeta de rewards (entretenimiento digital)

Como podemos ver, el seguro médico sigue siendo el más valorado al igual que en 2020, sin embargo, vemos algunas diferencias con respecto a las Tarjetas de Rewards que quizás anteriormente no eran tan comunes.

A man with short grey hair and a beard, wearing black-rimmed glasses and a dark navy blue suit jacket, is shown in profile from the chest up. He is smiling broadly while holding a black smartphone to his ear with his right hand. The background is a blurred indoor setting with warm, golden light. The text 'Page Executive' is overlaid in a white serif font across the middle of the image.

Page Executive



Page Executive

El liderazgo, habilidades y gestión de Altos Ejecutivos vivió una gran transformación durante este último año, respondiendo así al llamado de un mundo en crisis, lleno de incertidumbre y cambiante. Hoy más que nunca el equipo de liderazgo de las compañías enfrenta uno de los retos más importantes en la historia, generando como consecuencia nuevas formas de liderar que los ayuden a integrar la transformación a todo nivel.

Sin duda, la revolución digital aceleró su paso con la llegada de la pandemia, desafiando jerarquías, modelos de negocio y formas de trabajo. Esto llevó al CEO a reinventar su significado dentro de la organización, impulsando la apertura a las nuevas oportunidades que el manejo de datos trae consigo. Algunos atributos que el CEO de hoy debe tener son: Agilidad como habilidad y enfoque para la transformación. Pensamiento crítico y comprensión firme de qué información es importante para realizar su trabajo y qué información no lo es. Saber aprovechar la tecnología y las nuevas habilidades que ésta aporta a su organización. Debe comprender cómo monitorear, medir y dominar el éxito.

Por otro lado, posiciones clave como el CFO y el CTO son cada vez más relevantes desde una perspectiva que va más allá de

los números y la dirección de tecnología. A medida que el mundo se transforma con la digitalización, automatización y nuevas formas de trabajo, entre otros, las habilidades blandas cobran cada vez más importancia. Hoy, el CFO debe enfocarse en generar confianza a toda la organización mientras mantiene su papel de “conciencia” de la empresa, con una visión más allá de los números, que busca el desarrollo de habilidades interpersonales, de liderazgo estratégico, mejor empatía y sentido digital.

Por su parte, la agilidad de los CTO es clave para acelerar la transformación y asegurar una transición gradual y efectiva a los modelos de negocio en línea. El CTO de hoy en día necesita saber vincular la estrategia empresarial con las nuevas tendencias digitales. Así pues, los líderes tecnológicos exitosos deben impulsar la innovación continua dentro del modelo comercial actual y expandir ese modelo irrumpiendo en nuevos mercados, creando nuevas capacidades para aprovechar las oportunidades de crecimiento.

Asimismo, otro rol que mostró una gran evolución y que hoy ocupa un lugar más grande en la mesa es el CHRO. Su gestión se ha vuelto mucho más estratégica, como un verdadero Business Partner para el negocio. El CHRO hoy más que nunca debe

entender realmente al negocio para generar un impacto, conectar genuinamente con el propósito de la compañía, y así atraer y retener al talento, mostrando agilidad en la toma de decisión y transformando la experiencia de los colaboradores.

Otra tendencia que se volvió una realidad para muchos y que transformará la forma de gestión es el trabajo remoto que implica un gran reto para el liderazgo a distancia. Los equipos a distancia requieren un esfuerzo para construir y conducir a la productividad. La pandemia brindó una gran oportunidad a las empresas para demostrar que el trabajo a distancia es posible y que además si se lleva a cabo de manera efectiva y con el liderazgo adecuado tiene grandes recompensas para el negocio en términos de compromiso y rendimiento. El reto para los líderes es y será crear una cultura de confianza a distancia, transformar y fortalecer ciertas habilidades que los ayuden a lograrlo y así atraer y retener al mejor talento sin importar en dónde se encuentren.

Con este preámbulo, te invitamos a conocer más sobre las tendencias en las principales industrias y Las tendencias salariales del mercado de posiciones C-Level.





Metodología

Nuestro Estudio de Remuneración 2021 se basa en entrevistas realizadas en los últimos 12 meses a más de **30,000 profesionales**, así como en la información recabada a través de nuestra red de contactos y clientes de empresas nacionales e internacionales, pequeñas, medianas y grandes.

Los sueldos representan el valor promedio del mercado laboral expresados en rangos (mínimo y máximo) en función del tamaño de las empresas.

Asimismo, éstas pueden variar de acuerdo a la experiencia y conocimientos técnicos de cada persona.

Si bien este estudio funciona como una guía para el mercado laboral, es importante considerar que en este periodo se presentaron afectaciones salariales de forma general en gran parte de los sectores. Tomando esto en consideración y conociendo las necesidades del mercado hoy en día, en esta edición de nuestro Estudio de Remuneración te presentaremos los aspectos más relevantes en la gestión de talento, como: meaningful work, confianza en el liderazgo, ambiente de trabajo, retención y new normal, así como una muestra salarial de las posiciones más relevantes del mercado laboral actual.



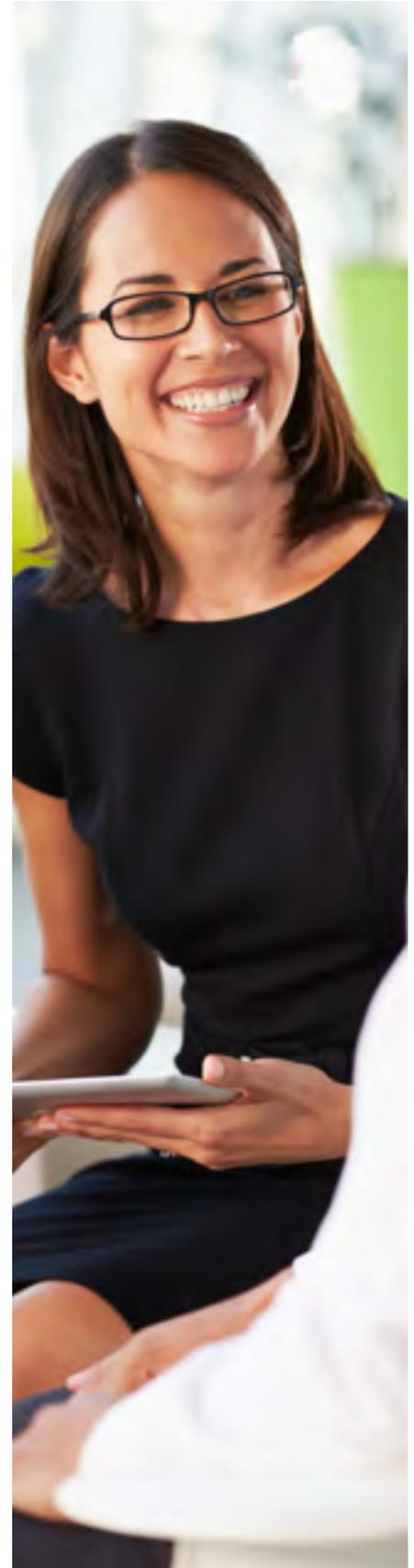
Comparativo de Beneficios

La estrategia de compensación de una organización es mucho más que sólo el salario; un programa de remuneración integral considera desde la composición de la fuerza laboral incluyendo los diferentes niveles de la organización y la demografía de los empleados hasta temas como el balance vida trabajo y la motivación.

Hoy más que nunca el componente de la compensación no monetaria cobra mayor relevancia con elementos como trabajo flexible, trabajo en casa o más días de vacaciones, aspectos que durante 2020 fueron la normalidad de muchas empresas y que serán fundamental incluir

en los esquemas de compensación de las empresas. Los beneficios de contar con una estrategia bien definida son claros, ya que afectan positivamente la retención del talento y su compromiso con la empresa, lo que permite alcanzar los objetivos del negocio.

En este estudio presentamos una tabla general de beneficios para Altas Direcciones que puede ser de utilidad para que nuestros clientes puedan hacer un comparativo con las prácticas de mercado.



Colombia	Altas Direcciones
Bono anual de desempeño	30% a 45%
Company Car	100% Full Expenses - Renovación. Cada 3 años
Vales de Alimentación	1 a 2 millones mensuales
Seguro Médico	100% candidato + grupo familiar
Seguro de Vida	24 a 48 salarios
Fondo de Pensión	Tope de ley
Fondo de Ahorro	Del 7 al 10% del aporte del empleado
Días de Vacaciones	De 15 a 25 días
Pago de Maestrías / Diplomados	Pago del 100% con cláusula de permanencia 1 a 3 años
Días libres por Paternidad	Tope de ley
Días libres por Maternidad	Tope de ley
Stock options	✓
Club Social	✓
Executive Medical Check up	✓

*Sueldo porcentaje

Banking & Financial Services

Top 3 tendencias en reclutamiento

1. Transformación de procesos
2. Automatización
3. Nuevos modelos comerciales

Top 3 Industrias



Bancos



Banca de
Inversión / Fondos
de Capital Privado



Insurance

Top 3 habilidades o competencias



5 posiciones más demandadas

1. Dirección Banca de Inversión
2. Vicepresidencia Financiera
3. Vicepresidencia Comercial
4. COO
5. Managing Director Banca de Inversión

El sector tuvo desafíos importantes durante la pandemia, especialmente en términos de cartera y un alto volúmen de quejas y reclamos. En términos de talento humano se evidenciaron despidos especialmente por desempeño, protegiendo así las estructuras y en la mayoría de los casos los salarios se mantuvieron estables. **Iniciaron el 2021 ajustando salarios al 3.5% sin brindar puntos adicionales, lo cual es común en el sector.**

Banking & Financial Services

	Posición	Salario Bruto Min	Salario Bruto Max
	1 Dirección Banca de Inversión	28.000.000	38.000.000
	2 Vicepresidencia Financiera	40.000.000	50.000.000
	3 Vicepresidencia Comercial	35.000.000	45.000.000
	4 Vicepresidencia de Operaciones COO	30.000.000	42.000.000
	5 Managing Director Banca de Inversión	50.000.000	65.000.000
	6 Vicepresidencia de Transformación Digital	46.600.000	73.300.000

Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Referencia:  Puestos detectados como de alta demanda  Puestos nuevos en el mercado



*Los rangos de sueldo se expresan en pesos colombianos. No incluyen remuneración variable, opciones sobre acciones u otros beneficios.

Energy, Mining and Oil & Gas

Top 3 tendencias en reclutamiento

1. Desarrollo de Negocios

2. Eficiencias Operativas

3. Tecnología

Top 3 Industrias



Energía



Petróleo



Minería

Top 3 habilidades o competencias



5 posiciones más demandadas

1. Business Developer
2. Supply Chain
3. Tecnología
4. Legal
5. CFO

Hoy vivimos tiempos difíciles tanto para los trabajadores de la industria del petróleo y minería, como para quienes se desarrollan en la industria de la energía limpia. Los despidos han reducido la fuerza de trabajo en ambos sectores en más de un 25%. Muchos empleados del sector emigran a otros países en busca de mejores oportunidades y salarios, mucho de ellos obtienen hasta dos veces el salario que perciben en sus países de origen. Sin embargo, la vida de cientos de trabajadores depende de los precios del barril de crudo que obliga a las compañías a tener ciclos de auge y despidos. **La industria visualiza una recuperación para el segundo semestre 2021.**

Energy, Mining y Oil & Gas

		Posición	Salario Bruto Min	Salario Bruto Max
	1	Country Business Developer	30.000.000	50.000.000
	2	Dirección de Supply Chain y Procurement	35.000.000	45.000.000
	3	Vicepresidencia de Operaciones	55.000.000	75.000.000
	4	Dirección Financiero	32.000.000	48.000.000
	5	Vicepresidencia Financiero	50.000.000	85.000.000
	6	Vicepresidencia de Gestión de Proyectos / Mejora Continua	40.000.000	50.000.000

Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Referencia:  Puestos detectados como de alta demanda  Puestos nuevos en el mercado



*Los rangos de sueldo se expresan en pesos colombianos. No incluyen remuneración variable, opciones sobre acciones u otros beneficios.

Healthcare & Life Science

Top 3 tendencias en reclutamiento

1. Transformación de Procesos en la Industria (Ventas y Marketing)

2. Mindset Disruptivo

3. Liderazgo y Desarrollo de equipos

Top 3 Industrias



Big Farma



Medical Devices



Farma (Genéricos)

Top 3 habilidades o competencias



Liderazgo Ágil



Visión Organizacional



Autoconocimiento (Comunicación y Empatía)

5 posiciones más demandadas

1. Gerencia General
2. Business Unit Head
3. Market Access Head
4. Medical Director
5. Marketing Director

+25%

es el promedio de incremento salarial vs 2020

Healthcare & Life Science

		Posición	Salario Bruto Min	Salario Bruto Max
👍	1	Gerencia General	55.000.000	95.000.000
👍	2	Business Unit Head	30.000.000	40.000.000
👍	3	Market Access Head	28.000.000	40.000.000
👍	4	Medical Director	30.000.000	42.000.000
👍	5	Marketing Director	30.000.000	38.000.000

Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Referencia: 👍 Puestos detectados como de alta demanda ⭐ Puestos nuevos en el mercado



*Los rangos de sueldo se expresan en pesos colombianos. No incluyen remuneración variable, opciones sobre acciones u otros beneficios.

Information Technology

Top 3 tendencias en reclutamiento

1. Experiencia en Transformación digital y cultural

2. Conocimientos en metodologías ágiles

3. Liderazgo en organizaciones matriciales

Top 3 Industrias



Banca y servicios financieros



Fintech



Consultoría en Tecnología

Top 3 habilidades o competencias



5 posiciones más demandadas

1. Country Manager
2. CTO - CIO
3. Vicepresidencia de Tecnología
4. Vicepresidencia de Transformación Digital
5. Partner para la práctica de Tecnología

+20/25%

es el promedio de incremento salarial vs 2020

Information Technology

		Posición	Salario Bruto Min	Salario Bruto Max
👍	1	Country Manager	53.300.000	133.300.000
👍	2	CTO / CIO	53.300.000	80.000.000
👍	3	Vicepresidencia de Tecnología	53.000.000	80.000.000
👍	4	Vicepresidencia de Transformación Digital	46.600.000	73.300.000
👍	5	Partner para la práctica de Tecnología	40.000.000	66.600.000
	6	CISO Chief Information Security Officer	46.600.000	66.600.000
	7	CDO Chief Data Officer	46.600.000	66.600.000

Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Referencia: 👍 Puestos detectados como de alta demanda

⭐ Puestos nuevos en el mercado



*Los rangos de sueldo se expresan en pesos colombianos. No incluyen remuneración variable, opciones sobre acciones u otros beneficios.



Michael Page



Metodología del Estudio

Nuestro Estudio de Remuneración 2021 se basa en la información recolectada a través de nuestra red de contactos y clientes de empresas pequeñas, medianas y grandes, tanto nacionales e internacionales.

Las posiciones que aquí se muestran corresponden a los cargos que hemos realizado durante los últimos años. y según las siguientes características:

Todos los salarios representan el valor promedio del mercado laboral en Colombia y los hemos expresado en \$COP. Los mismos se componen de dos valores, un mínimo y un máximo y corresponden a un salario básico mensual.

> La remuneración se refiere al sueldo mensual bruto.

> Los rangos salariales y salarios promedios se expresan en millones de pesos colombianos y no incluyen la remuneración variable,

opciones sobre acciones u otros beneficios. Asimismo, estos pueden variar de acuerdo a la experiencia y conocimientos técnicos de cada perfil.

N/A No aplica o no contamos con los datos suficientes para establecer un rango de sueldo y/o tendencia



Puestos detectados como de alta demanda



Puestos nuevos en el mercado

Si bien este estudio funciona como una guía para el mercado laboral, es importante considerar que en este periodo se presentaron afectaciones salariales de forma general en gran parte de los sectores. Tomando esto en consideración, en esta nueva edición te presentaremos los aspectos más relevantes en la gestión de talento, como: trabajo significativo -meaningful work-, confianza en el liderazgo, ambiente de trabajo, retención y

nuevas dinámicas, así como una muestra salarial de las posiciones más relevantes del mercado laboral actual.

Para información sobre alguna posición que no encuentres en este documento, acércate a tu contacto habitual o escribe a ConectandoTalentos@michaelpage.com.co.

Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas en el último año, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.



Si tienes comentarios o dudas, por favor ponte en contacto con nosotros a través de servicioclientes@michaelpage.com.mx o habla con tu punto de contacto habitual.

Agroindustry

Top 3 tendencias en reclutamiento

1. Foco en Agroexportadores (Banano, Aguacate, Flores)
2. Necesidad de perfiles bilingües en inglés
3. Perfiles con movilidad internacional

Top 3 Industrias



Insumos Agrícolas



Aguacate



Flores

Top 3 habilidades o competencias



Idiomas



Manejo de importaciones y exportaciones



Habilidades Gerenciales en posiciones técnicas

5 posiciones más demandadas

1. Gerencia Comercial
2. Gerencia de Marketing
3. Jefatura de Zona
4. Gerencia de Cultivo
5. Administración de Finca

+5%

es el promedio de incremento salarial vs 2020

Agroindustry

		Posición	Salario Bruto Min	Salario Bruto Max
👍	1	Gerencias Comerciales	10.000.000 + Comisión	25.000.000 + Comisión
👍	2	Gerencias de Marketing	12.000.000	25.000.000
👍	3	Jefatura de Zona	4.000.000 + Comisión	7.000.000 + Comisión
👍	4	Gerencias de Cultivo	12.000.000 + Bono productividad	25.000.000 + Bono Productividad
👍	5	Administradores de Finca	5.000.000	10.000.000
	6	Direcciones de Producción	7.000.000	11.000.000
	7	Compradores en Campo	4.500.000 + Comisión kilo vendido	7.000.000 + Comisión kilo vendido
	8	Jefaturas de Planta	8.000.000	15.000.000

Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Referencia:  Puestos detectados como de alta demanda  Puestos nuevos en el mercado



Banking & Financial Services

Top 3 tendencias en reclutamiento

1. Experiencia en medios de pago / operaciones financieras

2. Experiencia en Crédito

3. Experiencia en Riesgos: operacionales y de crédito

Top 3 Industrias



Banca



Fintech



Fondos de Inversión

Top 3 habilidades o competencias



5 posiciones más demandadas

1. Gerencia / Dirección de Operaciones
2. Gerencia Comercial Banca
3. Dirección de Crédito y Riesgo
4. Analista / Asociado de Inversión
5. Dirección Comercial Seguros

Promedio de incremento salarial

Se mantiene igual que 2020

Banking & Financial Services

	Posición	Salario Bruto Min	Salario Bruto Max
👍	1 Gerencia / Dirección de Operaciones	13.000.000	16.000.000
👍	2 Gerencia Comercial Banca	12.000.000	15.000.000
👍	3 Dirección de Crédito y Riesgo	14.000.000	20.000.000
👍	4 Dirección Comercial Seguros	18.000.000	25.000.000
👍	5 Analista / Asociado(a) de inversión	4.000.000	9.000.000
	6 Dirección de Banca de Inversión	15.000.000	22.000.000
	7 Gerencia de Desarrollo de Nuevos Negocios	13.000.000	16.000.000
	8 Gerencia de Canales	12.000.000	16.000.000

Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Referencia: 👍 Puestos detectados como de alta demanda

🌟 Puestos nuevos en el mercado



Energy, Mining y Oil & Gas

Top 3 tendencias en reclutamiento

1. Experiencia en Energías alternativas
2. Experiencia en Proyectos
3. Experiencia en comercialización de servicios petroleros y energéticos

Top 3 Industrias



Energía



Petróleo



Gas

Top 3 habilidades o competencias



Trabajo en
Equipo



Liderazgo



Inteligencia
Emocional

5 posiciones más demandadas

1. KAM Energía Fotovoltaica
2. KAM Energía Eólica y Solar
3. KAM de Servicio Petroleros
4. Ingeniero de ALS y / o bombeo mecánico
5. Profesional en Proyectos energéticos

**Promedio del
incremento salarial
según IPC**

Energy

		Posición	Salario Bruto Min	Salario Bruto Max
👍	1	Líder Fotovoltaico	12.000.000	17.000.000
👍	2	KAM Energía	12.000.000	15.000.000
👍	3	Business Developer Manager	20.000.000	23.000.000
👍	4	Project Manager	18.000.000	22.000.000
	5	Environmental & Permitting Coordinator	18.000.000	23.000.000
	6	Gerencia de Desarrollo y Construcción de Proyectos	13.000.000	15.000.000
	7	Gerencia de Comercialización de Energía	13.000.000	17.000.000
★	8	Gerencia de Sostenibilidad	15.000.000	18.000.000
★	9	Gerencia de Regulación de Energía	18.000.000	20.000.000
★	10	Gerencia de Control de Pérdidas	22.000.000	27.000.000

Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Referencia: 👍 Puestos detectados como de alta demanda ★ Puestos nuevos en el mercado



Oil & Gas

	Posición	Salario Bruto Min	Salario Bruto Max
👍	1 KAM de Servicio Petroleros	12.000.000	15.000.000
👍	2 Ingeniería de ALS y / o Bombeo Mecánico	18.000.000	22.000.000
👍	3 Ingeniería Tratamiento de Agua o Crudo	12.000.000	16.000.000
👍	4 Gerencia de Mantenimiento	18.000.000	23.000.000
👍	5 Gerencia Ambiental	12.000.000	15.000.000
	6 Gerencia HSEQ	12.000.000	13.000.000
	7 Geofísica	18.000.000	22.000.000
	8 Project Manager	8.000.000	12.000.000
★	9 Gerencia de Perforación Offshore	22.000.000	26.000.000
★	10 Geología para Yacimientos no convencionales	20.000.000	26.000.000

Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Referencia: 👍 Puestos detectados como de alta demanda ★ Puestos nuevos en el mercado



Mining

		Posición	Salario Bruto Min	Salario Bruto Max
👍	1	Gerencia de Mina	28.000.000	45.000.000
👍	2	Gerencia de Planeación Minera	15.000.000	22.000.000
👍	3	Gerencia de Proyectos	22.000.000	26.000.000
👍	4	Gerencia de Sostenibilidad / Gerente Ambiental	15.000.000	20.000.000
👍	5	Gerencia de Producción	18.000.000	22.000.000
	6	Gerencia de HSEQ	14.000.000	20.000.000
	7	Gerencia de Operaciones	22.000.000	27.000.000
	8	Gerencia Ambiental	15.000.000	18.000.000
★	9	Gerencia de Innovación	18.000.000	24.000.000
★	10	Gerencia de Calidad	18.000.000	22.000.000

Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Referencia: 👍 Puestos detectados como de alta demanda ★ Puestos nuevos en el mercado



Engineering & Manufacturing

Top 3 tendencias en reclutamiento

1. Eficiencia en los Procesos
(Procesos más LEAN)

2. Optimización de los recursos
(Mejora Continua)

3. Aseguramiento de la Calidad

Top 3 Industrias



Farmacéutica



Materias Primas e insumos



Consumo Masivo

Top 3 habilidades o competencias



5 posiciones más demandadas

1. Gerencia de Operaciones
2. Gerencia de Planta
3. Jefatura de Calidad
4. Jefatura de Mantenimiento
5. Jefatura de Mejora Continua

Promedio de incremento salarial

Se mantiene igual que 2020

Engineering & Manufacturing

	Posición	Salario Bruto Min	Salario Bruto Max
👍	1 Gerencia de Operaciones	22.000.000	28.000.000
👍	2 Gerencia de Planta / Producción	15.000.000	24.000.000
👍	3 Gerencia de Calidad	8.000.000	15.000.000
👍	4 Gerencia de Mantenimiento	8.000.000	15.000.000
👍	5 Jefatura de Planta / Producción	6.000.000	8.000.000
👍	6 Jefatura de Calidad	6.000.000	8.000.000
👍	7 Jefatura de Mantenimiento	6.000.000	8.000.000
👍	8 Jefatura de Mejora Continua	8.000.000	12.000.000
	9 Gerencia de HSE	12.000.000	15.000.000
	10 Jefatura de HSE	8.000.000	12.000.000
	11 Jefatura de Planeación de la Producción	8.000.000	12.000.000
★	12 Jefatura de Proyectos	8.000.000	12.000.000

Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Referencia: 👍 Puestos detectados como de alta demanda ★ Puestos nuevos en el mercado



Finance & Accounting

Top 3 tendencias en reclutamiento

1. Análisis de Datos

2. Búsqueda de Eficiencias

3. Planeación Financiera y Reporting

Top 3 Industrias



Shared Services Centers



Fintech



Energía

Top 3 habilidades o competencias



Comunicación



Trabajo Colaborativo



Recursividad

5 posiciones más demandadas

1. Accounting Controller
2. Business Controller (FP&A)
3. CFO
4. Gerencia Administrativa y Financiera
5. Crédito y Cartera

-8%

es el promedio de
reducción salarial vs 2020

Finance & Accounting

	Posición	Salario Bruto Min	Salario Bruto Max
	1 Accounting Controller	12.000.000	25.000.000
	2 Business Controller (FP&A)	8.000.000	23.000.000
	3 CFO	18.000.000	45.000.000
	4 Gerencia Administrativa y Financiera	11.810.838	26.000.000
	5 Gerencia de Crédito y Cartera	8.000.000	13.000.000
	6 Contaduría General / Gerencia Contable (Bilingüe en inglés)	9.000.000	18.000.000
	7 Contaduría General / Gerencia Contable (No bilingüe)	6.000.000	12.000.000
	8 Gerencias / Direcciones de Impuestos (Bilingüe en inglés)	9.800.000	17.000.000
	9 Gerencias / Direcciones de Impuestos (No bilingüe)	6.000.000	12.000.000
	10 Líder de Consolidación y Reporting (Bilingüe en inglés)	6.000.000	11.810.838
	11 Líder de impuestos (Bilingüe en inglés)	6.000.000	11.810.838
	12 Gerencias / Direcciones de Tesorería	12.000.000	22.000.000
	13 Líder / Especialista / Coordinación de Tesorería (Bilingüe en inglés)	6.000.000	9.000.000
	14 Líder / Especialista / Coordinación de FP&A	6.000.000	12.000.000
	15 Gerencias / Direcciones de FP&A	9.000.000	25.000.000
	16 Líder de Auditor Interno por Auditoría Interna	5.000.000	18.000.000
	17 Gerencias / Direcciones de Auditoría Interna	9.000.000	20.000.000
	18 Líder / Coordinación de Crédito y Cartera	5.000.000	9.000.000

Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Referencia:  Puestos detectados como de alta demanda

 Puestos nuevos en el mercado

FMCG & Retail

Top 3 tendencias en reclutamiento

1. Perfiles de marketing digital
2. Experiencia en fidelización de clientes y experiencia de consumidor
3. Foco en competencias

Top 3 Industrias



Retail de conveniencia



Alimentos especialmente empresas maquiladoras o productoras de marca propia



Educación

Top 3 habilidades o competencias



Habilidades de adaptación y pensamiento rápido



Resiliencia



Innovación

5 posiciones más demandadas

1. Gerencia de Mercadeo 360
2. Gerencia de Mercadeo Digital
3. Gerencia de e-Commerce
4. Gerencia de Línea de Negocio
5. KAM para Canales Digitales

-30%

es el promedio de reducción salarial vs 2020. Especialmente por flexibilización de los candidatos, quienes empiezan a valorar estabilidad y otro tipo de salario emocional.

FMCG

	Posición	Salario Bruto Min	Salario Bruto Max
👍	1 Gerencia de Mercadeo 360	22.000.000	27.000.000
👍	2 Gerencia de Mercadeo Digital	15.000.000	20.000.000
👍	3 Gerencia de e-Commerce	15.000.000	20.000.000
👍	4 Gerencia de Línea de Negocio	18.000.000	25.000.000
👍	5 KAM para Canales Digitales	11.810.838	15.000.000
	6 Gerencia de Canal	18.000.000	25.000.000
	7 Dirección Comercial	22.000.000	27.000.000
	8 Brand Manager	8.000.000	12.000.000

Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Referencia: 👍 Puestos detectados como de alta demanda ⭐ Puestos nuevos en el mercado



*Los rangos de sueldo se expresan en pesos colombianos. No incluyen remuneración variable, opciones sobre acciones u otros beneficios.

Retail

	Posición	Salario Bruto Min	Salario Bruto Max
	1 Gerencia de Mercadeo 360	16.000.000	24.000.000
	2 Gerencia de Operaciones	20.000.000	25.000.000
	3 Gerencia de Mercadeo Digital	14.000.000	18.000.000
	4 Gerencia de e-Commerce	15.000.000	19.000.000
	5 Comprador	7.000.000	15.000.000
	6 Gerencia de Manejo de Franquicias	16.000.000	22.000.000
	7 Gerencia de Marca	7.000.000	12.000.000
	8 Visual Merchandising	7.000.000	12.000.000

Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Referencia: Puestos detectados como de alta demanda Puestos nuevos en el mercado



Healthcare & Life sciences

Top 3 tendencias en reclutamiento

1. Experiencia comercial
2. Integralidad de los perfiles (Ej. Manejo de multicanalidad, manejo de amplitud de portafolio).
3. Perfiles in between entre estrategia e implementación (táctica).

Top 3 Industrias



Top 3 habilidades o competencias



5 posiciones más demandadas

1. Dirección / Gerencia de Acceso y Value Proposition
2. Gerencia de Marketing
3. Gerencia de Línea / de Producto
4. Dirección / Gerencia Comercial
5. Especialista de Asuntos Regulatorios

Promedio de incremento salarial

Se mantiene igual que 2020

Medical Devices

		Posición	Salario Bruto Min	Salario Bruto Max
👍	1	Gerencia de Mercadeo	17.000.000	25.000.000
👍	2	Gerencia Comercial	20.000.000	25.000.000
👍	3	Gerencia de Distribuidores	12.000.000	15.000.000
👍	4	Especialista de Producto / Aplicaciones	5.000.000	7.000.000
👍	5	Key Account Manager	6.000.000	8.000.000
	6	Business Unit Manager	22.000.000	26.000.000
	7	Gerencia de Servicio	11.700.000	15.000.000
	8	Representante de Ventas	3.000.000	5.000.000
	9	Coordinación de Asuntos Regulatorios	5.000.000	8.000.000
	10	Gerencia de Asuntos Regulatorios	11.700.000	13.000.000

Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Referencia: 👍 Puestos detectados como de alta demanda ⭐ Puestos nuevos en el mercado



Industria Farmacéutica

	Posición	Salario Bruto Min	Salario Bruto Max
👍	1 Dirección / Gerencia de Acceso y Value Proposition	25.000.000	27.000.000
👍	2 Gerencia de Marketing	22.000.000	25.000.000
👍	3 Gerencia de Línea / Gerencia de Producto	16.000.000	20.000.000
👍	4 Dirección / Gerencia Comercial	25.000.000	28.000.000
👍	5 Especialista de Asuntos Regulatorios	12.000.000	16.000.000
	6 Patient Support Manager	14.000.000	18.000.000
	7 Gerencia Médica	23.000.000	27.000.000
	8 MSL	15.000.000	18.000.000
	9 Gerencia de Promoción	20.000.000	23.000.000
★	10 Gerencia de Desarrollo de nuevos negocios	18.000.000	23.000.000

Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Referencia: 👍 Puestos detectados como de alta demanda ★ Puestos nuevos en el mercado

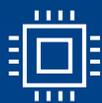


Human Resources

Top 3 tendencias en reclutamiento

1. Experiencia en Transformación Cultural
2. Experiencia en Marca Empleadora y Estrategias de Engagement
3. People Analytics

Top 3 Industrias



Tecnología



Shared Services
Centers



Healthcare

Top 3 habilidades o competencias



Comunicación
Asertiva



Capacidad de
Influencia



Flexibilidad y
Adaptación

5 posiciones más demandadas

1. Dirección de RRHH
2. HRBP
3. Talent Acquisition
4. Gerencia de Formación y Desarrollo
5. Jefatura de Compensación y Beneficios

Promedio de incremento salarial

**Se mantiene
igual que 2020**

Human Resources

	Posición	Salario Bruto Min	Salario Bruto Max
👍	1 Dirección de RRHH	18.000.000	25.000.000
👍	2 HRBP	8.000.000	15.000.000
👍	3 Talent Acquisition	10.000.000	15.000.000
👍	4 Gerencia de Formación y Desarrollo	15.000.000	22.000.000
👍	5 Jefatura de Compensación y Beneficios	10.000.000	15.000.000
	6 Jefatura de Nómina	8.000.000	13.000.000

Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Referencia: 👍 Puestos detectados como de alta demanda ⭐ Puestos nuevos en el mercado



*Los rangos de sueldo se expresan en pesos colombianos. No incluyen remuneración variable, opciones sobre acciones u otros beneficios.

Industry

Top 3 tendencias en reclutamiento

1. Experiencia en comercio electrónico
2. Experiencia en desarrollo de nuevos canales de venta
3. Foco en competencias comportamentales

Top 3 Industrias



Materias Primas
Químicas



Equipos y
Maquinaria



Materiales para la
construcción

Top 3 habilidades o competencias



Adaptación al
cambio



Liderazgo



Desarrollo de
equipo

5 posiciones más demandadas

1. Gerencia Comercial
2. KAM
3. Ingeniería Senior de Ventas
4. Desarrollo de Negocios
5. Gerencia de Mercadeo

-10%

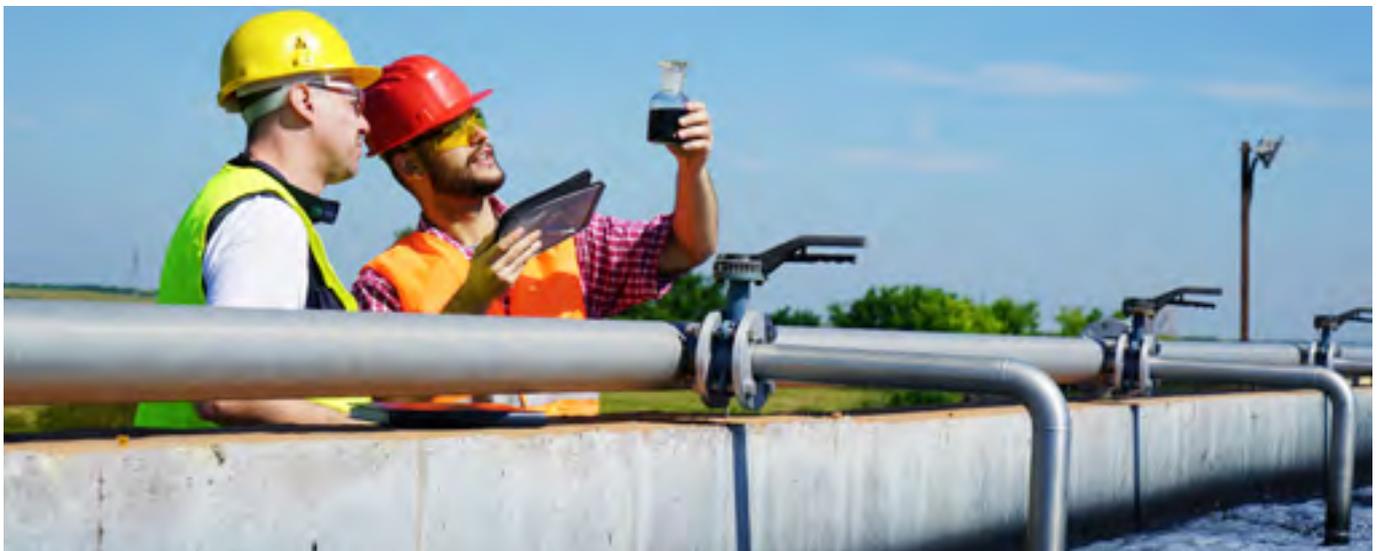
en el promedio de
reducción salarial vs 2020

Industry

		Posición	Salario Bruto Min	Salario Bruto Max
👍	1	Gerencia Comercial	13.000.000	16.000.000
👍	2	KAM	8.000.000	10.000.000
👍	3	Ingeniería Senior de Ventas	6.000.000	9.000.000
👍	4	Desarrollo de Negocios	8.000.000	10.000.000
👍	5	Gerencia de Mercadeo	15.000.000	17.000.000
	6	Gerencia de Mercadeo Digital	16.000.000	18.000.000
	7	Gerencia de Desarrollo de Nuevos Negocios	18.000.000	22.000.000
	8	Gerencia de Producto	12.000.000	13.000.000
★	9	Gerencia de Mercadeo Digital	16.000.000	18.000.000
★	10	KAM Ventas Internacionales	9.000.000	12.000.000

Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Referencia: 👍 Puestos detectados como de alta demanda ★ Puestos nuevos en el mercado



*Los rangos de sueldo se expresan en pesos colombianos. No incluyen remuneración variable, opciones sobre acciones u otros beneficios.

Information Technology

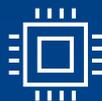
Top 3 tendencias en reclutamiento

1. Journey to Cloud
2. Experiencia en Ciberseguridad
3. Experiencia en Aplicaciones ERP – Gestión y Administración

Top 3 Industrias



Industria



Integradores



Fabricantes de soluciones de IT

Top 3 habilidades o competencias



Liderazgo y decisión



Análisis e interpretación



Soporte y cooperación

5 posiciones más demandadas

1. Head of Cloud
2. Cloud Architect
3. Service Delivery Manager
4. Sales Director
5. Ingeniería de Desarrollo de Software (back end, front end, full stack, devops, mobile, QA)

+10%

en el promedio de incremento salarial vs 2020

Desarrollo de Software / Back End

2021

Posición	Experiencia	Rango Salarial
.Net	3 a 5 años	5.000.000 - 7.000.000
	5 a 8 años	7.500.000 - 9.000.000
	8 a 12 años	9.500.000 - 14.000.000
Java (Spring, Hibernate, Spak)	3 a 5 años	4.000.000 - 6.000.000
	5 a 8 años	6.500.000 - 9.000.000
	8 a 12 años	9.500.000 - 13.000.000
Python (Django, Flask)	3 a 5 años	6.000.000 - 8.000.000
	5 a 8 años	9.000.000 - 12.000.000
	8 a 12 años	12.000.000 - 15.000.000
Ruby (Ruby on Rails)	3 a 5 años	6.200.000 - 8.200.000
	5 a 8 años	9.200.000 - 12.500.000
	8 a 12 años	12.500.000 - 16.000.000
NodeJS (hapi.JS, Socket.IO)	3 a 5 años	6.200.000 - 8.200.000
	5 a 8 años	9.200.000 - 12.500.000
	8 a 12 años	12.500.000 - 16.000.000
PHP (Laravel, Codeigniter, CakePhp)	3 a 5 años	4.000.000 - 6.000.000
	5 a 8 años	6.500.000 - 9.000.000
	8 a 12 años	9.500.000 - 13.000.000
Go	3 a 5 años	7.000.000 - 9.000.000
	5 a 8 años	9.500.000 - 13.000.000
	8 a 12 años	13.500.000 - 16.000.000
Scala	3 a 5 años	7.000.000 - 9.000.000
	5 a 8 años	9.500.000 - 13.000.000
	8 a 12 años	13.500.000 - 16.000.000

Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**



*Los rangos de sueldo se expresan en pesos colombianos. No incluyen remuneración variable, opciones sobre acciones u otros beneficios.

Desarrollo de Software / Front End

2021

Posición	Experiencia	Rango Salarial
JavaScript (Angular)	3 a 5 años	7.000.000 - 9.000.000
	5 a 8 años	9.500.000 - 13.000.000
	8 a 12 años	13.500.000 - 16.000.000
JavaScript (React)	3 a 5 años	7.000.000 - 9.000.000
	5 a 8 años	9.500.000 - 13.000.000
	8 a 12 años	13.500.000 - 16.000.000
JavaScript (Vue)	3 a 5 años	5.200.000 - 7.200.000
	5 a 8 años	7.200.000 - 9.400.000
	8 a 12 años	9.400.000 - 13.000.000
JavaScript (Ember)	3 a 5 años	5.200.000 - 7.200.000
	5 a 8 años	7.200.000 - 9.400.000
	8 a 12 años	9.400.000 - 13.000.000

Desarrollo de Software / Mobile

2021

Posición	Experiencia	Rango Salarial
Java (Android)	3 a 5 años	5.000.000 - 7.000.000
	5 a 8 años	7.000.000 - 9.000.000
	8 a 12 años	9.000.000 - 12.000.000
Kotlin (Android)	3 a 5 años	7.000.000 - 9.000.000
	5 a 8 años	9.000.000 - 12.000.000
	8 a 12 años	12.000.000 - 18.000.000
Objective-C (iOS)	3 a 5 años	6.000.000 - 8.000.000
	5 a 8 años	8.000.000 - 12.000.000
	8 a 12 años	12.000.000 - 15.000.000
Swift (iOS)	3 a 5 años	7.000.000 - 9.000.000
	5 a 8 años	9.000.000 - 12.000.000
	8 a 12 años	12.000.000 - 18.000.000
JavaScript (React Native)	3 a 5 años	6.000.000 - 8.000.000
	5 a 8 años	8.000.000 - 12.000.000
	8 a 12 años	12.000.000 - 18.000.000

Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

QA

2021

Posición	Experiencia	Rango Salarial
QA Automation	3 a 5 años	6.000.000 - 8.000.000
	5 a 8 años	8.000.000 - 12.000.000
	8 a 12 años	12.000.000 - 18.000.000
QA Functional	3 a 5 años	5.000.000 - 7.000.000
	5 a 8 años	7.000.000 - 9.000.000
	8 a 12 años	9.000.000 - 12.000.000
QA Performance	3 a 5 años	5.000.000 - 7.000.000
	5 a 8 años	7.000.000 - 9.000.000
	8 a 12 años	9.000.000 - 13.000.000

Desarrollo de Software / Infraestructura / Agile

2021

Posición	Experiencia	Rango Salarial
Scrum Master	3 a 5 años	7.000.000 - 9.000.000
	5 a 8 años	9.000.000 - 12.000.000
	8 a 12 años	12.000.000 - 15.000.000
Agile Coach	3 a 5 años	6.000.000 - 8.000.000
	5 a 8 años	8.000.000 - 12.000.000
	8 a 12 años	12.000.000 - 18.000.000
DevOps	3 a 5 años	6.000.000 - 8.000.000
	5 a 8 años	8.000.000 - 14.000.000
	8 a 12 años	14.000.000 - 18.000.000

Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**



Data

2021

Posición	Experiencia	Rango Salarial
Data Engineer	3 a 5 años	6.000.000 - 10.000.000
	5 a 8 años	10.000.000 - 14.000.000
	8 a 12 años	14.000.000 - 18.000.000
Data Scientist	3 a 5 años	7.000.000 - 10.000.000
	5 a 8 años	10.000.000 - 14.000.000
	8 a 12 años	14.000.000 - 18.000.000
BI	3 a 5 años	6.000.000 - 8.000.000
	5 a 8 años	8.000.000 - 12.000.000
	8 a 12 años	12.000.000 - 16.000.000
Arquitectura de Datos	3 a 5 años	7.000.000 - 9.000.000
	5 a 8 años	9.500.000 - 14.000.000
	8 a 12 años	14.000.000 - 18.000.000
RPA (Robotic Process Automation)	3 a 5 años	7.000.000 - 9.000.000
	5 a 8 años	9.000.000 - 12.000.000
	8 a 12 años	12.000.000 - 15.000.000

Comerciales / Fabricantes

2021

Posición	Experiencia	Rango Salarial
VP Ventas	3 a 5 años	N/A
	5 a 8 años	35.000.000 - 44.900.000
	8 a 12 años	45.000.000 - 60.000.000
Dirección o Gerencia Comercial	3 a 5 años	18.000.000 - 24.900.000
	5 a 8 años	25.000.000 - 29.900.000
	8 a 12 años	30.000.000 - 35.000.000
KAM	3 a 5 años	11.810.838 - 14.900.000
	5 a 8 años	15.000.000 - 21.900.000
	8 a 12 años	22.000.000 - 25.000.000

Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Comerciales / Canal

2021

Posición	Experiencia	Rango Salarial
Dirección o Gerencia Comercial	3 a 5 años	11.810.838 - 14.900.000
	5 a 8 años	15.000.000 - 20.900.000
	8 a 12 años	21.000.000 - 25.000.000
KAM	3 a 5 años	8.000.000 - 9.500.000
	5 a 8 años	11.810.838 - 14.900.000
	8 a 12 años	15.000.000 - 22.000.000

Especialistas / Fabricantes (Seguridad, redes, aplicaciones e infraestructura, etc.)

2021

Posición	Experiencia	Rango Salarial
Dirección Preventa	3 a 5 años	N/A
	5 a 8 años	20.000.000 - 24.900.000
	8 a 12 años	25.000.000 - 28.000.000
Gerencia de Preventa	3 a 5 años	11.810.838 - 14.900.000
	5 a 8 años	15.000.000 - 18.000.000
	8 a 12 años	18.900.000 - 23.000.000
Arquitectura	3 a 5 años	9.000.000 - 11.810.838
	5 a 8 años	12.000.000 - 15.900.000
	8 a 12 años	16.000.000 - 20.000.000

Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**



Especialistas / Canales (Seguridad, redes, aplicaciones e infraestructura, etc.)

2021

Posición	Experiencia	Rango Salarial
Dirección / Gerencia de Preventa	3 a 5 años	9.000.000 - 13.900.000
	5 a 8 años	14.000.000 - 17.900.000
	8 a 12 años	18.000.000 - 21.000.000
Arquitectura	3 a 5 años	7.500.000 - 9.000.000
	5 a 8 años	11.810.838 - 13.900.000
	8 a 12 años	14.000.000 - 18.000.000

Especialistas / SAP

2021

Posición	Experiencia	Rango Salarial
Técnicos	3 a 5 años	7.500.000 - 9.000.000
	5 a 8 años	11.810.838 - 13.900.000
	8 a 12 años	14.000.000 - 18.000.000
Funcionales	3 a 5 años	7.500.000 - 9.000.000
	5 a 8 años	11.810.838 - 13.900.000
	8 a 12 años	14.000.000 - 18.000.000

Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**



Sector Financiero

2021

Posición	Rango Salarial
CIO / VP Tecnología	40.000.000 - 75.000.000
Dirección de Infraestructura	20.000.000 - 35.000.000
Dirección de Aplicaciones	20.000.000 - 35.000.000
CISO / Dirección de Ciberseguridad	25.000.000 - 40.000.000

Sector Real

2021

Posición	Rango Salarial
Dirección de Tecnología	15.000.000 - 30.000.000
Gerencia de Infraestructura	11.810.838 - 22.000.000
Gerencia de Aplicaciones	11.810.838 - 22.000.000
Gerencia de Seguridad	11.810.838 - 22.000.000

Heads / Directores / Managers

2021

Posición	Rango Salarial
Technology / Engineering	18.000.000 - 30.000.000
Product & Design	18.000.000 - 25.000.000
Data	17.000.000 - 30.000.000
Sales / Marketing / CX / CS	15.000.000 - 30.000.000
Strategy / Operations	15.000.000 - 30.000.000

Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**



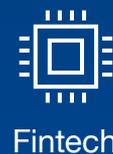
*Los rangos de sueldo se expresan en pesos colombianos. No incluyen remuneración variable, opciones sobre acciones u otros beneficios.

Digital

Top 3 tendencias en reclutamiento

1. Liderazgo en posiciones senior de desarrollo de software
2. Experiencia en herramientas de data, AI y machine learning
3. Experiencia en Digital customer centricity

Top 3 Industrias



Top 3 habilidades o competencias



5 posiciones más demandadas

1. Dirección de Ingeniería / CTO
2. Dirección de Diseño (UX/UI, Service Design, Interaction Design)
3. Dirección de Marketing Digital
4. Dirección de e-Commerce
5. Producto

+18%

en el promedio de incremento salarial vs 2020

Digital Design

2021

Posición	Experiencia	Rango Salarial
UX	3 a 5 años	3.000.000 - 6.000.000
	5 a 8 años	6.000.000 - 8.500.000
	8 a 12 años	8.500.000 - 12.000.000
UX/UI	3 a 5 años	2.500.000 - 5.000.000
	5 a 8 años	5.000.000 - 9.000.000
	8 a 12 años	9.000.000 - 15.000.000
UX Research	3 a 5 años	3.000.000 - 5.000.000
	5 a 8 años	5.000.000 - 9.500.000
	8 a 12 años	9.500.000 - 14.000.000

Digital Sector

2021

Posición	Experiencia	Rango Salarial
Business Ops (Apps, Fintech and other Digital Companies)	3 a 5 años	5.000.000 - 8.500.000
	5 a 8 años	9.000.000 - 14.000.000
	8 a 12 años	14.500.000 - 25.500.000
Product (Apps, Fintech and other Digital Companies)	3 a 5 años	4.000.000 - 7.000.000
	5 a 8 años	7.000.000 - 15.000.000
	8 a 12 años	15.000.000 - 25.000.000
Digital Project Manager (Digital Agencies and Consultancies)	3 a 5 años	3.500.000 - 6.000.000
	5 a 8 años	6.000.000 - 8.000.000
	8 a 12 años	8.000.000 - 15.000.000
Head of Digital Transformation (Banking, Insurance, Healthcare.)	3 a 5 años	N/A
	5 a 8 años	N/A
	8 a 12 años	15.000.000 - 40.000.000
Innovation Director (Banking, Insurance, Healthcare.)	3 a 5 años	N/A
	5 a 8 años	N/A
	8 a 12 años	15.000.000 - 40.000.000

Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Digital Marketing

2021

Posición	Experiencia	Rango Salarial
Digital Planner	3 a 5 años	7.000.000 - 11.000.000
	5 a 8 años	5.000.000 - 8.000.000
	8 a 12 años	8.000.000 - 12.000.000
Growth Hacker	3 a 5 años	5.000.000 - 8.000.000
	5 a 8 años	8.000.000 - 12.000.000
	8 a 12 años	12.000.000 - 17.000.000
Performance	3 a 5 años	4.000.000 - 7.000.000
	5 a 8 años	7.000.000 - 11.000.000
	8 a 12 años	11.000.000 - 15.000.000
Digital Marketing Manager (Digital and rest of Industries)	3 a 5 años	7.000.000 - 11.000.000
	5 a 8 años	11.000.000 - 17.000.000
	8 a 12 años	17.000.000 - 25.000.000

eCommerce

2021

Posición	Experiencia	Rango Salarial
Marketplace Manager	3 a 5 años	N/A
	5 a 8 años	12.000.000 - 17.000.000
	8 a 12 años	17.000.000 - 25.000.000
e-Commerce Manager	3 a 5 años	5.000.000 - 8.000.000
	5 a 8 años	8.000.000 - 12.000.000
	8 a 12 años	12.000.000 - 25.000.000
Customer Experience / Service	3 a 5 años	2.500.000 - 5.500.000
	5 a 8 años	5.500.000 - 10.000.000
	8 a 12 años	10.000.000 - 18.000.000
Sales / Category (e-Commerce)	3 a 5 años	3.000.000 - 6.000.000
	5 a 8 años	6.000.000 - 10.500.000
	8 a 12 años	10.500.000 - 22.000.000

Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Sales

2021

Posición	Experiencia	Rango Salarial
Digital Solutions Sales	3 a 5 años	5.000.000 - 8.000.000
	5 a 8 años	8.000.000 - 13.000.000
	8 a 12 años	13.000.000 - 20.000.000
New Business Repr. / Manager	3 a 5 años	3.500.000 - 5.000.000
	5 a 8 años	5.000.000 - 8.500.000
	8 a 12 años	8.500.000 - 15.000.000
AdSales Repr. / Manager (Digital Media, Digital Agencies, Consultancies and Technology Solutions Companies)	3 a 5 años	3.500.000 - 5.000.000
	5 a 8 años	5.000.000 - 8.500.000
	8 a 12 años	8.500.000 - 15.000.000

Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**



*Los rangos de sueldo se expresan en pesos colombianos. No incluyen remuneración variable, opciones sobre acciones u otros beneficios.

Property & Construction

Top 3 tendencias en reclutamiento

1. Alta demanda por posiciones BIM

2. Marketing Digital como estrategia de ventas

3. Alta demanda por Directores de obra de proyectos viales

Top 3 Industrias



Obra Civil



Facility Management



Edificaciones

Top 3 habilidades o competencias



Resiliencia



Orientación al logro



Adaptación al cambio

5 posiciones más demandadas

1. BIM Manager
2. Gerencia de Proyectos
3. Dirección de Obra
4. Gerencia Comercial
5. Gerencia de Estructuración de Negocios

-15%

en el promedio de reducción salarial vs 2020

Property & Construction

		Posición	Salario Bruto Min	Salario Bruto Max
	1	BIM Manager	7.000.000	15.000.000
	2	Gerencia de Proyectos	8.000.000	20.000.000
	3	Dirección de Obra	7.000.000	14.000.000
	4	Gerencia Comercial	5.000.000	20.000.000
	5	Gerencia de Estructuración de Negocios	10.000.000	20.000.000

Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Referencia:  Puestos detectados como de alta demanda  Puestos nuevos en el mercado



*Los rangos de sueldo se expresan en pesos colombianos. No incluyen remuneración variable, opciones sobre acciones u otros beneficios.

Supply Chain & Procurement

Top 3 tendencias en reclutamiento

1. Experiencia en distribución última milla

2. Experiencia en transporte nacional

3. Manejo y Operadores Logísticos de compras

Top 3 Industrias



Consumo masivo



Industria Farmacéutica



Servicios logísticos (Operadores de Carga y Agentes de Carga)

Top 3 habilidades o competencias



5 posiciones más demandadas

1. Ejecutivos Comerciales (Servicios Logísticos)
2. Gerencia de Operaciones y Supply Chain
3. Gerencia de Transporte
4. Jefatura de Compras
5. Jefatura de Comex

+15%

en el promedio de incremento salarial vs 2020

Supply Chain & Procurement (Sector Real)

	Posición	Salario Bruto Min	Salario Bruto Max
	1 Gerencia de Operaciones / Supply Chain	13.000.000	16.000.000
	2 Gerencia de Logística	8.000.000	10.000.000
	3 Gerencia de Almacenamiento	6.000.000	9.000.000
	4 Gerencia de Distribución y Transporte	8.000.000	10.000.000
	5 Gerencia de Abastecimiento / Compras	15.000.000	17.000.000
	6 Gerencia de Transporte	16.000.000	18.000.000
	7 Jefatura de Logística	18.000.000	22.000.000
	8 Jefatura de Almacenamiento	12.000.000	13.000.000
	9 Jefatura de Distribución y Transporte	16.000.000	18.000.000
	10 Jefatura de Compras	9.000.000	12.000.000
	11 Jefatura de Comex	12.000.000	13.000.000
	12 Jefatura de Planeación de Demanda (S&OP)	16.000.000	18.000.000
	13 Gerencia / Jefatura de transporte última Milla	9.000.000	12.000.000

Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Referencia: Puestos detectados como de alta demanda Puestos nuevos en el mercado



Sector Logístico

		Posición	Salario Bruto Min	Salario Bruto Max
	1	Gerencia de Operaciones	15.000.000	22.000.000
	2	Gerencia Comercial	15.000.000	22.000.000 + Comisiones
	3	Gerencia de Transporte	15.000.000	22.000.000
	4	Gerencia de Unidad	15.000.000	22.000.000
	5	Gerencia de CEDI	8.000.000	12.000.000
	6	Jefatura de Operaciones	6.000.000	8.000.000
	7	Jefatura Comercial	6.000.000	8.000.000 + Comisiones
	8	Jefatura de Transporte	6.000.000	8.000.000
	9	KAM	8.000.000	12.000.000 + Comisiones
	10	Ejecutivo Comercial Senior	6.000.000	8.000.000 + Comisiones
	11	Ejecutivo Comercial Junior	4.000.000	6.000.000 + Comisiones
	12	Inside Sales	4.000.000	6.000.000
	13	Pricing Analyst	4.000.000	6.000.000
	14	Gerencia / Jefatura de Proyectos y Diseño	6.000.000	8.000.000

Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Referencia:  Puestos detectados como de alta demanda  Puestos nuevos en el mercado

A smiling woman with her hair in a bun, wearing a white button-down shirt and a grey and yellow plaid skirt, stands in the foreground. In the background, a man in a white shirt and tie is walking, and a woman is seated at a wooden table. The setting is a modern office with a wooden floor and a glass railing.

Page Interim

Reclutamiento especializado y administración de
nómina para posiciones por periodos definidos



Page Interim

Hoy más que nunca las compañías han enfrentado escenarios nunca antes vistos y contar con un aliado para el desarrollo y continuidad del negocio es fundamental. Page Interim somos la unidad de negocio de PageGroup enfocada en el **reclutamiento especializado por periodos definidos, desde profesionales de mandos intermedios hasta puestos directivos**. Asimismo, contamos con una **unidad de negocio enfocada a dar soluciones de administración de nómina**.

Nuestra Oferta de Valor para empresas:

- Creamos soluciones a la medida
- Consultoría en reclutamiento especializada
- Acompañamiento de inicio a fin del proceso
- Legalidad y transparencia en todos los procesos de subcontratación
- Servicio boutique con trato personalizado
- Flexibilidad de acuerdo a las necesidades de cada empresa
- Garantía en el servicio

Nuestra oferta de valor para candidatos:

- Acompañamiento en todo momento desde el reclutamiento hasta el proceso de contratación
- Seguridad y respaldo
- Consultores especializados que entienden el proyecto profesional de cada candidato
- Asesoría sobre el mercado laboral

Además, contamos con un equipo especializado de consultores con presencia en todo Latinoamérica para cubrir las necesidades de todo proyecto de manera local o regional.

Conoce la experiencia de clientes y candidatos

“Te escribo para resaltar que hay algo muy especial en ustedes, me imagino que debe ser política de la compañía y la vocación de servicio, pero tú fuiste la única que me escribió de inmediato y el consultor fue el único que me respondió de inmediato y me entregó toda la información que necesitaba, cuando le conté del negocio y supo que era algo pequeño no cambió para nada su intención de servicio y al contrario me dijo podemos hacerlo, te ayudamos, etc. dándome la tranquilidad y confianza que necesitaba. Los felicito, este mundo tan convulsionado lo que necesita, ante todo, es humanidad.”

Testimonio de uno de nuestros clientes

“En general, puedo calificar la experiencia como algo excepcional, ya que la respuesta que se le dio a mi proceso de reclutamiento en un inicio fue muy rápida por parte de Page y en todo momento hubo claridad y seguimiento en el manejo de información, a pesar de que este fue un proceso largo por parte del contratante, Page siempre me mantuvo informado de cada paso dentro de este hasta que se concretó mi contratación.”

Excelente servicio

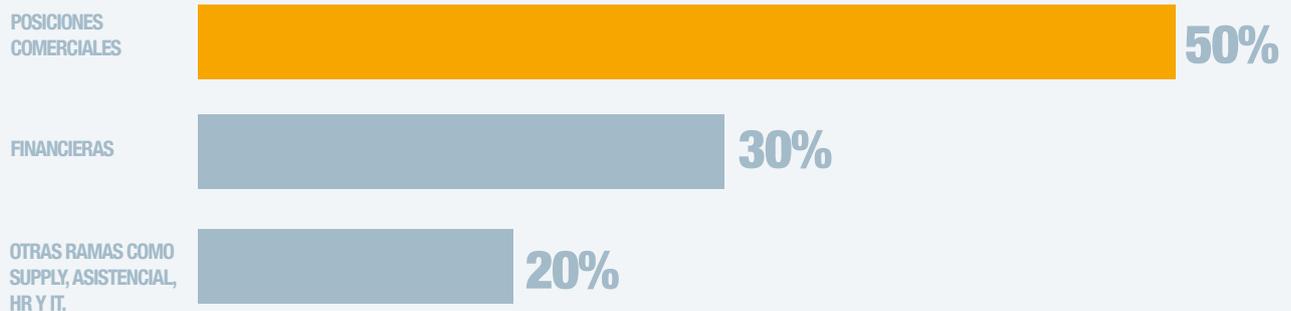
Testimonio de candidato





Reclutamiento especializado por periodos definidos

En **2020**, las contrataciones por medio de Page Interim Colombia se enfocaron en:



En **2020**, las contrataciones por medio de Page Interim Colombia han crecido en diferentes sectores como **Digital, Energía Renovable, Industria, Salud.**

Contamos con un equipo de consultores especializados en diferentes disciplinas para cubrir procesos de reclutamiento por periodos definidos.

¿En qué momento un negocio podría recurrir a Page Interim para este servicio?

- Proyectos/Consultorías de operaciones
- Falta de entidad legal
- Hiring freeze
- Posiciones externalizadas o de nueva creación

- Cubrir incapacidades
- Periodos de prueba
- Picos de actividad

Beneficios:

- Buscamos candidatos que tienen la capacidad y disponibilidad para el éxito de los proyectos.
- Mientras el candidato esté contratado en nuestra nómina nos comprometemos a reemplazarlo sin ningún costo adicional.
- La facturación es a mes vencido y con base en los días trabajados por el candidato asignado.

- Gran capacidad de respuesta gracias al equipo especializado, entre 3 a 5 días hábiles.
- Asignación de un KAM para gestionar y acompañar a cada uno de los clientes en todo momento, nos convertimos en socios de negocio.



Page Outsourcing

Reclutamiento especializado para proyectos de volumen con un equipo dedicado / RPO



Page Outsourcing

Nuestras Soluciones



Full RPO

Solución end-to-end enfocada en el reclutamiento y selección del cliente completamente externalizada.



RPO Parcial

Una solución para externalizar únicamente una parte del proceso de reclutamiento y selección.



Proyecto

Una solución para alcanzar un incremento substancial de la contratación en un tiempo definido.



Outplacement

Unidad de negocio enfocada en brindar asesoría y acompañamiento durante el proceso de desvinculación y reinserción laboral.

“Page Outsourcing fue creada debido a la alta demanda por parte de nuestros clientes y del mercado, que buscan - un proveedor de servicios flexible, disruptivo, enfocados en la calidad y en ofrecer soluciones apoyadas por tecnología y data para - proyectos de Reclutamiento Masivo y RPO. El objetivo de Page Outsourcing es cubrir la demanda creciente de talento, en cortos periodos de tiempo, contando con todo el expertise de PageGroup y agregando a metodologías de project management.”

Acompañamos cada etapa del proceso...



Planeación y estrategia del proyecto



Definición de la posición y atracción de talento



Reclutamiento: búsqueda y evaluación



Selección de talento y revisión de referencias

S - situación

T - tarea

A - acción

R - resultados



Conclusión del proceso



Análisis de la información

Felipe Delgado
Director de Page Outsourcing





Proyectos de Reclutamiento y RPO's

Page Outsourcing tiene como foco trabajar como socios estratégicos para sus clientes. Ofecemos soluciones diseñadas para proyectos de gran escala y proyectos específicos, reclutando candidatos para todos los niveles y sectores del mercado profesional. El objetivo de Page Outsourcing es cubrir la demanda creciente de talento ofreciendo soluciones enfocadas en data, especialización, tecnología, eficiencia, velocidad y calidad, para todas las necesidades de reclutamiento locales, regionales y globales.



Nuestros Diferenciadores:

Recursos Dedicados Un equipo dedicado será asignado exclusivamente al proyecto. Líder de proyecto. Equipo de búsqueda y equipo de Análisis de Datos.	Soluciones Estratégicas y Flexibles Desarrollo de un plan de reclutamiento desde cero, estableciendo fechas de entrega y un reporte completo de actividades.	Tecnología de Reclutamiento Software para manejo de proyectos de reclutamiento. Video entrevistas, almacenamiento en la nube y herramientas de filtro.	Análisis de Información y Candidatos Nuestra cultura enfocada a información, permite usar la información para anticipar desviaciones y, de manera constante, mejorar cada etapa del proyecto.
El Equipo Correcto PageGroup cuenta con un altos estándares de calidad en nuestro proceso interno de reclutamiento. Esto nos permite asignar a nuestros clientes un equipo de alto desempeño. El entrenamiento y desarrollo de nuestro equipo es nuestro mayor diferencial en el mercado.	Reclutamiento en todos los Niveles Las 5 grandes marcas de PageGroup trabajarán contigo, haciendo sinergias entre ellas. Tenemos experiencia comprobable en un amplio rango de niveles, industrias, sectores y tipos de posiciones.	Estrategias Diversificadas de Búsqueda Estrategias de búsquedas usando redes sociales, bolsas de trabajo, búsqueda directa, y nuestra base de datos interna (+2M candidatos). Nuestros 20 años de experiencia en Latinoamérica nos han permitido tener conexiones para cubrir todas las vacantes.	Marketing de Reclutamiento Representar de manera efectiva la marca del cliente en todas las etapas del proceso. Concentración profunda en la experiencia del candidato. A través de nuestras alianzas con las mejores universidades en LATAM, nos aseguramos que su marca tendrá una exposición muy importante en el mercado.



PageConsulting



Page Consulting

Es la Unidad de Negocio de PageGroup enfocada en el servicio de ITaaS (IT as a service) que permite cubrir las necesidades de talento IT especializado para nuestros clientes. Nuestro objetivo es acompañar a las áreas de tecnología en los planes de implementación, desarrollo y mantenimiento de sus proyectos tecnológicos ofreciendo soluciones a la medida para las diferentes fases de sus proyectos y con la flexibilidad, agilidad y dinamismo requeridos en tiempos y contratos necesarios para cumplir con el objetivo.

¿QUÉ HACEMOS?

Conectamos al mejor talento IT con las necesidades de nuestros clientes con el fin de solucionar retos específicos y alcanzar las metas de los proyectos u organizaciones.

METODOLOGÍA

Nos apoyamos en el reclutamiento proactivo, la especialización de nuestro

equipo de trabajo, el conocimiento de las últimas tendencias del mercado IT y la continua participación en el sector local.

SERVICIO 360°

Reclutamos, evaluamos, contratamos y gestionamos el talento IT asignado, bajo el modelo de servicio y liderado por diferentes gerentes de proyecto, especialistas en las tecnologías y metodologías de nuestro clientes.

NUESTRAS SOLUCIONES

IT Business Partner

Complementamos la fuerza laboral de nuestros clientes para cualquier proyecto de IT sin importar el tamaño. Nuestro proceso especializado de selección de candidatos garantiza un ajuste técnico y cultural. Nuestros expertos en gestión de proyectos y asesores técnicos trabajan en colaboración con los equipos de los clientes, lo que crea ventajas empresariales atractivas.

IT Solutions Partner

Ofrecemos soluciones para gestionar los requerimientos y entregables de nuestros clientes, proporcionamos talento especializado IT con las capacidades necesarias para cumplir con los KPI's acordados, trabajamos bajo las diferentes metodologías, apoyando nuestro servicio en el conocimiento y liderazgo de PMO



OFERTA DE VALOR:



Contacto

Oficina Bogotá
Calle 81 # 11-08 Piso 11
+ 57 (1) 745-4500

Oficina Medellín
Cra 42 No.3 Sur – 81
Edificio Milla de Oro, Torre 1 Piso 15
+ 57 (4) 320-5852

michaelpage.com.co



Michael Page



MichaelPageCO

PageExecutive

MichaelPage

PageOutsourcing

PageConsulting

Part of PageGroup