

ESTUDIO DEREMUNERACIÓN DEREMUNERACIÓN REMUNERACIÓN ION 2020-2021 ES DE COLOMBIA REN

AL BANCA **LAS TENDENCIAS NACIONALES** CONSULTORÍA Y ESTRATEGIA FINANCIERA
T, DIGITAL & ECOMMERCE **DEL MERCADO DE EMPLEO** SECTOR PUBLICO LO
MOBILIARIA Y CONSTRUCCIÓN HEALTHCARE **RECURSOS HUMANOS** RETAIL



Índice

Acerca de PageGroup.....	3
Metodología del Estudio	5
Agroindustry	6
Banking, Insurance & Financial Services	11
Energy / Oil & Gas	16
Engineering & Manufacturing	21
Finance & Accounting.....	25
FMCG	32
Healthcare & Life Sciences	36
Human Resources	41
Industry.....	48
IT, Digital & E-commerce	55
Legal	64
Property & Construction	67
Retail.....	74
Supply Chain & Procurement.....	77
Contacto.....	85

Acerca de PageGroup

Establecida en el Reino Unido hace más de 40 años, PageGroup es actualmente una de las consultoras más reconocidas y respetadas a nivel internacional. Somos una compañía FTSE 250 y cotizamos en la Bolsa de Valores de Londres. Llevamos a cabo procesos de búsqueda de talento alineados con la misión, cultura y objetivos estratégicos de nuestros clientes.

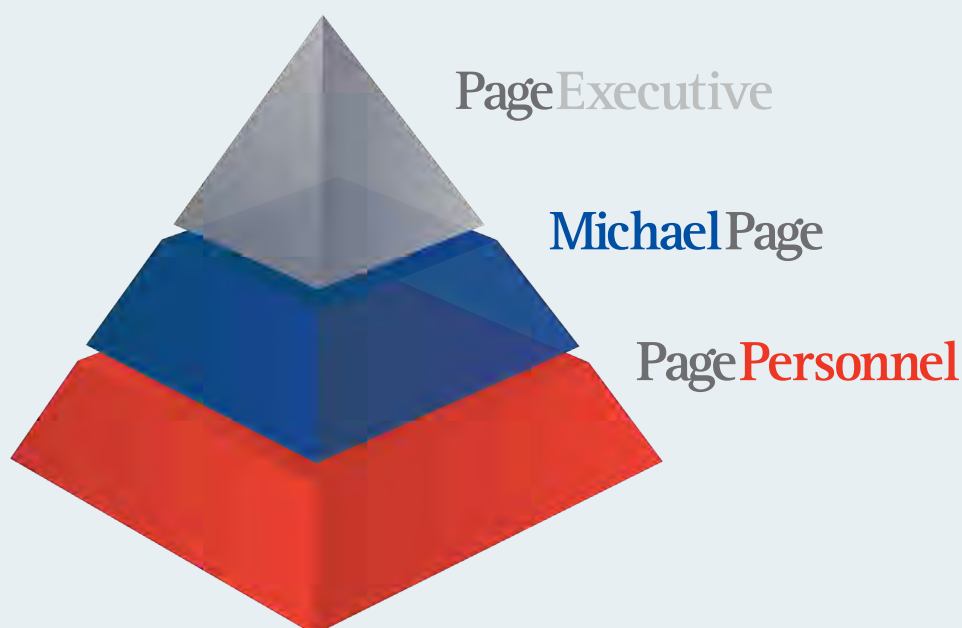
Nuestra base de consultores, con amplia experiencia y networking en cada sector de la economía donde

operamos, emplea procesos con enfoque de alta calidad, dirigido y consultivo. Ayudamos a nuestros clientes, empresas de todos los sectores y tamaños, a nivel nacional e internacional, a impulsar su negocio.

- Cerca de 7,500 colaboradores alrededor del mundo
- Presencia en los 5 continentes con 141 oficinas distribuidas en 36 países
- Más de 25 áreas de especialización

Estructura unidades de negocio en Colombia

Nuestras marcas principales:



Otras marcas:

Page**Outsourcing**

Page**Assessment**

Page **Interim**

Page**Consulting**

Acerca de PageGroup

PageGroup

PageExecutive

Reclutamiento especializado de Altas Direcciones que ofrece una amplia gama de soluciones de búsqueda, selección y gestión de talento.

MichaelPage

Líder mundial en reclutamiento especializado para puestos de Gerencias Senior a Direcciones.

PagePersonnel

Presente en 22 países a través de más de 90 oficinas, líder en el reclutamiento especializado de posiciones Junior a Gerencias Medias.

PageOutsourcing

RPO (Outsourcing de reclutamiento y selección) y proyectos especiales.

PageAssessment

Consultoría en Recursos Humanos para empresas con el fin de definir, implementar y monitorear sus planes de desarrollo organizacional.

PageInterim

Reclutamiento especializado y administración de nómina para posiciones por periodo definidos.

PageConsulting

Modelo de servicio de ITaaS (IT as a Service, por su siglas en inglés) que permite cubrir las necesidades del talento de TI especializado para nuestros clientes.

Metodología del Estudio

Nuestro Estudio de Remuneración 2020 / 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. El mapeo se llevó a cabo teniendo en cuenta 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.

SEGMENTACIÓN

Tamaño de empresa

P Pequeña
M Mediana
G Grande

Facturación

Menor a 50MM USD
50MM a 100MM USD
Mayor a 100MM USD

- > La remuneración se refiere al sueldo mensual bruto
- > Los rangos salariales y salarios promedios se expresan en millones de pesos colombianos.

Si tienes comentarios o dudas, por favor ponte en contacto con nosotros a través del correo electrónico ConectandoTalentos@michaelpage.com.co o habla con tu punto de contacto habitual.





Tendencias

Overview del sector

Vemos una apuesta importante en el sector, siendo foco de inversión extranjera y posicionando a Colombia en el mapa internacional para varias industrias. Agroindustria sigue siendo una fuente de empleo importante a todos los niveles, dependiendo de las temporadas hay algunas posiciones que fluctúan en aumento.

Hoy existe una apuesta por parte de los sectores tradicionales para abrir sus redes de contactos y comenzar a hacer proceso de selección estructurados, alimentados de personas fuera de su círculo natural, tomando decisiones mas objetivas. En algunos nichos el cambio generacional ha hecho que miremos talentos en otros sectores para que lleguen a aportar conocimiento y buenas practicas de otras industrias. El sector se encuentra en cambio generacional a nivel de caros directivos y de dueños / gerentes generales que están en busca de nuevos perfiles para las organizaciones que les den un nuevo aire para los retos que se vienen. Cambio de empresas familiares a organizaciones con estructuras más corporativas.

Agroindustry

Qué demandan nuestros clientes

Dependiendo de la tecnicidad del sector, vemos una demanda de personal calificado para atender estas necesidades técnicas. Vemos un aumento de demanda de perfiles con dominio en idioma como inglés, ruso y / o japonés, así como perfiles con competencias integrales enfocadas en manejos financiero y desarrollo de personas, en general perfiles con un enfoque más gerencial, por lo tanto más integrales.

Hay una creciente demanda de perfiles con un enfoque en mercado de exportación y con fortaleza en diversificación de mercados y canales de negocios. Perfiles integrales con potencial para ocupar cargos de gran importancia dentro de la estructura, compromiso al largo plazo para hacer planes de carrera y desarrollo de talento, competencias integrales de liderazgo, numéricas, capacidad de análisis y gestión estratégica del negocio. Es importante también que los candidatos tengan un gran manejo de estrategias digitales y apalancamiento del negocio en estrategias de venta más allá de los tradicionales. Personas con proyección al largo plazo dentro de la misma empresa, el sector se caracteriza por la baja rotación y quieren mantenerlo de esa forma.

Qué demandan nuestros candidatos

Planes de carrera al largo plazo, desarrollo de oportunidades de mejora y acompañamiento en su formación y beneficios emocionales. Empresas con estabilidad y proyección al corto mediano plazo y proyección nacional o internacional dependiendo del rol.

Tendencia salarial

Los salarios se han mantenido relativamente estables, con mayor inversión en una estructura de beneficios atractivos para aumentar la competitividad. Sigue siendo una atención el salario básico más variable por cumplimiento de objetivos y en gran mayoría de las posiciones, debido a las largas distancia, rodamiento. Mayor énfasis en balance vida / trabajo.



Agroindustry

PRODUCTOS AGRÍCOLAS			
POSICIÓN	TAMAÑO EMPRESA	RANGO SALARIAL	%
Director Planta Extractora	P	COP \$8,000,000	≡
	M	COP \$10,000,000 - COP 13,000,000	≡
	G	COP \$ 15.000.000	≡
Director Plantación Palma de aceite	P	COP \$6.000.000	≡
	M	COP \$8,000,000 - COP \$10.000.000	≡
	G	COP \$10.000.000 - COP \$13.000.000	≡
Ingeniero Agrónomo	P	COP \$3.500.000 - COP \$4.500.000	⬆
	M	COP \$4.500.000 - COP \$5.500.000	⬆
	G	COP \$ 5,500,000 - COP \$6,500,000	⬆
Director Postcosecha Flores	P	COP \$5.000.000	≡
	M	COP \$6.500.000 - COP \$8,500,000	≡
	G	COP \$8,500,000 - COP \$10,500,000	≡
Director Comercial Flores	P	COP \$ 8.000.000 + VARIABLE	⬆
	M	COP \$8,000,000 - COP \$14,000,000	⬆
	G	COP \$14,000,000 - COP \$20,000,000	⬆
Ejecutivo Comercial	P	COP 3,000,000 - COP \$5,000,000	≡
	M	COP \$5,000,000 - COP \$7,000,000	≡
	G	COP 7,000,000 - COP \$10,000,000	≡
Gerente de Cultivo	P	COP 10,000,000 - COP \$15,000,000	≡
	M	COP \$15,000,000 - COP \$20,000,000	≡
	G	COP 20,000,000 - COP \$25,000,000	≡
Jefe de Producción	P	COP \$5,000,00 - COP \$6,000,000	⬆
	M	COP \$6,000,000 - COP \$7,000,000	≡
	G	COP \$7,000,000 - COP \$10,000,000	≡
Director de Extracción Cannabis	P	COP \$9,000,000 - COP \$11,000,000	≡
	M	COP \$11,000,000 - COP \$15,000,000	≡
	G	COP \$15,000,000 - COP \$25,000,000	≡

Agroindustry

INSUMOS AGRÍCOLAS			
POSICIÓN	TAMAÑO EMPRESA	RANGO SALARIAL	%
Gerente Regional	P	COP \$15,000,000 -COP \$20,000,000	=
	M	COP \$20,000,000 - COP 25,000,000	=
	G	COP \$25,000,000 - COP 30,000,000	=
Gerente Comercial Insumos Agrícolas	P	COP \$10,000,000 -COP \$15,000,000	=
	M	COP \$15,000,000 - COP 20,000,000	=
	G	COP \$20,000,000 - COP 25,000,000	=
Jefes Zonales Insumos Agrícolas	P	COP \$6.000.000 - COP \$8,000,000	↑
	M	COP \$8,000,000 - COP \$10.000.000	=
	G	COP \$10.000.000 - COP \$13.000.000	=
Representantes Técnicos Comerciales Insumos Agrícolas	P	COP \$3.500.000 - COP \$4,500,000	↑
	M	COP \$4.500.000 - COP \$6.500.000	↑
	G	COP \$6,500,000 - COP \$8,500,000	↑
Gerente de Mercadeo Insumos Agrícolas	P	COP \$10,000,000 -COP \$15,000,000	=
	M	COP \$15,000,000 - COP 20,000,000	=
	G	COP \$20,000,000 - COP 25,000,000	=
Coordinador de Registros y Asuntos Regulatorios	P	COP \$ 5.000.000 - COP \$7,000,000	↑
	M	COP \$7,000,000 - COP \$9,000,000	↑
	G	COP \$9,000,000 - COP \$12,000,000	↑
Gerente de Investigación y Desarrollo	P	COP \$10,000,000 -COP \$15,000,000	=
	M	COP \$15,000,000 - COP \$20,000,000	=
	G	COP \$20,000,000 - COP \$25,000,000	=



Agroindustry

AGROPECUARIO / NUTRICIÓN ANIMAL			
POSICIÓN	TAMAÑO EMPRESA	RANGO SALARIAL	%
Gerente Regional	P	COP \$15,000,000 -COP \$20,000,000	≡
	M	COP \$20,000,000 - COP \$25,000,000	≡
	G	COP \$25,000,000 - COP \$30,000,000	≡
Gerente de Negocio	P	COP \$10,000,000 - COP \$15,000,000	≡
	M	COP \$15,000,000 - COP \$20,000,000	≡
	G	COP \$20,000,000 - COP \$25,000,000	≡
Gerente Comercial	P	COP \$10,000,000 - COP \$15,000,000	≡
	M	COP \$15,000,000 - COP 20,000,000	≡
	G	COP \$20,000,000 - COP 25,000,000	≡
Representantes Técnicos Comerciales	P	COP \$3.500.000	≡
	M	COP \$3.500.000 - COP \$5.500.000	≡
	G	COP \$ 5,500,000 - COP \$7,500,000	≡
Gerente Técnicos	P	COP \$10,000,000 -COP \$15,000,000	≡
	M	COP \$15,000,000 - COP \$20,000,000	≡
	G	COP \$20,000,000 - COP \$25,000,000	≡
Gerentes de Fincas Ganaderas	P	COP \$ 4.000.000	≡
	M	COP \$4,000,000 - COP \$7,000,000	≡
	G	COP \$7,000,000 - COP \$10,000,000	≡



Banking, Insurance & Financial Services



Tendencias

Overview del sector

Digitalización, Customer Centricity, Fintech, Insurtech y Venture Capital son los términos que están marcando con más fuerza la actualidad de la banca e industria aseguradora, ofreciendo un escenario cada vez más robusto de cara a los consumidores financieros. Por una parte, observamos a grandes entidades financieras implementando sus propios proyectos digitales con alcance a nuevos productos o canales, y por la otra, jugadores independientes al sector, los cuales entran a complementar el portafolio de servicios financieros con innovadoras alternativas.

Gracias al establecimiento de un marco regulatorio concreto por parte de la Superintendencia Financiera y el Ministerio de Hacienda, ha sido posible la inclusión de estos nuevos jugadores al sistema y en consecuencia su sofisticación.

Banking, Insurance & Financial Services

Esto ha permitido que Colombia se consolide como el tercer país en la región -después de México y Brasil- con el mayor número de empresas de servicios financieros apalancadas en tecnología. Algunas de estas iniciativas han sido financiadas con recursos propios y otras con recursos de fondos de capital de riesgo, conscientes del potencial de Colombia como Hub Fintech en Latinoamérica.

Por otra parte, Fondos de Capital Privado y Bancas de Inversión han visto dinamismo por cuenta de la ejecución de nuevos proyectos de inversión. Tanto fondos locales como internacionales presentan ambiciosos planes de desarrollo particularmente en sectores inmobiliarios, de infraestructura y energía. Adicionalmente, Fondos de Inversión de Impacto vienen trabajando en proyectos enfocados en agricultura, energías alternativas, servicios financieros, acceso a tierras y proyectos productivos en diferentes áreas.

Qué demandan nuestros clientes

En cuanto al desarrollo de nuevas unidades de negocio o crecimiento de las actuales, perfiles relacionados con riesgo, operaciones, canales y cumplimiento continúan siendo los más demandados. Estos son perfiles tradicionales con experiencia profesional enfocada en bancos comerciales, sociedades fiduciarias, comisionistas de bolsa y administradoras de fondos de pensiones.

La digitalización y el conocimiento en áreas como Analítica de Datos, Inteligencia Artificial, Blockchain, Business Intelligence, entre otras, han transformado en cierta medida las características de los perfiles demandados. Vemos entonces un agregado de diferentes conocimientos financieros y tecnológicos para liderar procesos de transformación digital.

Posiciones para Analista, Asociado o Vicepresidente en fondos y bancas de inversión demandan fuertes habilidades técnicas de modelación, valoración y estructuración de proyectos, particularmente en infraestructura 4G y energía. Por último, perfiles expertos en actuaría tanto en reservas como en pricing y perfiles comerciales han sido el foco de demanda para jalonar la penetración de mercado de las compañías aseguradoras.

Qué demandan nuestros candidatos

En términos generales hemos visto en el mercado laboral que los candidatos valoran en mayor medida el crecimiento profesional pero también la conciliación, equilibrio de la vida laboral y personal. Por este motivo, las empresas del sector están apostando por el Dynamic Work, facilitando nuevas formas de trabajar, Home Office, planes de carrera más adecuados, movilidad interna y otras herramientas destinadas a la retención del talento.

Otro aspecto interesante que hemos visto generalizado es con respecto a la organización del espacio físico de las oficinas en bancos, compañías aseguradoras, fiduciarias, AFP, entre otras. Cada vez es más común que las compañías estén adoptando la figura de Open Space.

En el rubro de las compañías Fintech e Insurtech que son generalmente Start-ups estamos evidenciando una tendencia en participación de Equity o acciones de la compañía por parte de los nuevos directivos. Esta opción de Equity se da la mayoría de las veces en detrimento de un esquema de compensación variable o por resultados; esta opción también aplica para gerencias media y bajas.

Banking, Insurance & Financial Services

Tendencia salarial

Los salarios se han mantenido estables a lo largo de los últimos años en el sector financiero. Debemos resaltar no obstante un incremento en el esquema variable (o por resultados) de los perfiles comerciales de la banca, compañías aseguradoras y corretaje. Podemos afirmar que esto ocurre debido a la implementación de nuevas estrategias comerciales cada vez más agresivas para incrementar ventas y ganar participación en mercados competidos en gran manera.

En compañías Fintech, Insurtech o con un componente importante de tecnología venimos observando una mayor competitividad en la compensación salarial. Este fenómeno se da generalmente en compañías que han recibido Fundraising o capitalización por parte de inversionistas y que están dispuestos a consolidar equipos altamente competitivos compuestos por candidatos que tienen una alta demanda en el mercado laboral. Esto hace que haya un fenómeno de crecimiento en salarios tanto en la parte fija y como variable.

Un fenómeno interesante para resaltar es el hecho de ver como varios perfiles de bancos y aseguradoras “tradicionales” han realizado la transición para trabajar en estas nuevas compañías con enfoque tecnológico. En algunos casos hemos percibido como los candidatos están dispuestos a sacrificar parte de su salario a una compañía innovadora en el mercado con alto enfoque tecnológico. Los candidatos ven en este tipo de compañías un mayor potencial para desarrollarse profesionalmente.



Banking, Insurance & Financial Services

BANCA			
POSICIÓN	TAMAÑO EMPRESA	RANGO SALARIAL	%
CFO	P	COP \$27,000,000 - COP \$43,000,000	⬆
	M	COP \$43,000,000 - COP \$55,000,000	⬆
	G	COP \$55,000,000 - COP \$100,000,000	⬇
VP Comercial	P	COP \$20,000,000 - COP \$30,000,000	⬆
	M	COP \$30,000,000 - COP \$55,000,000	⬆
	G	COP \$55,000,000 - COP \$75,000,000	⬆
COO	P	COP \$25,000,000 - COP \$33,000,000	⬆
	M	COP \$33,000,000 - COP \$45,000,000	⬆
	G	COP \$45,000,000 - COP \$75,000,000	⬆

SEGUROS			
POSICIÓN	TAMAÑO EMPRESA	RANGO SALARIAL	%
CFO	P	COP \$30,000,000 - COP \$45,000,000	⬆
	M	COP \$45,000,000 - COP \$55,000,000	⬆
	G	COP \$55,000,000 - COP \$110,000,000	⬆
VP Comercial / Distribución	P	COP \$20,000,000 - COP \$35,000,000	⬆
	M	COP \$35,000,000 - COP \$55,000,000	⬆
	G	COP \$55,000,000 - COP \$85,000,000	⬆
COO	P	COP \$25,000,000 - COP \$35,000,000	⬆
	M	COP \$35,000,000 - COP \$45,000,000	⬆
	G	COP \$45,000,000 - COP \$75,000,000	⬆
Chief Actuary Officer / VP de Actuaría/Técnico	P	COP \$20,000,000 - COP \$35,000,000	⬆
	M	COP \$35,000,000 - COP \$45,000,000	⬆
	G	COP \$45,000,000 - COP \$70,000,000	⬆
Gerente de Suscripción	P	COP \$11,000,000 - COP \$17,000,000	⬆
	M	COP \$17,000,000 - COP \$23,000,000	⬆
	G	COP \$23,000,000 - COP \$30,000,000	⬆

Banking, Insurance & Financial Services

INVESTMENT BANKING / PRIVATE EQUITY

POSICIÓN	RANGO SALARIAL	%
M.D/Principal	COP \$50,000,000- UP	⊖
Director	COP \$35,000,000 - COP \$50,000,000	⬆
Vicepresidente	COP \$25,000,000 - COP \$35,000,000	⬆
Asociado	COP \$15,000,000 - COP \$25,000,000	⬆
Analista	COP \$5,000,000 - COP \$15,000,000	⊖

VENTURE CAPITAL

POSICIÓN	RANGO SALARIAL	%
Investment Officer	COP 20,000,000 -40,000,000	⬆
Associate	COP 10,000,000 -20,000,000	⬆
Analista	COP 5,000,000 -10,000,000	⬆
Portfolio Manager	COP 15,000,000 -25,000,000	⬆





Tendencias

Overview del sector

La volatilidad en el precio del petróleo trae consigo grandes desafíos para este sector en el país. La fase de recuperación que se inició en los últimos dos años debe consolidarse y Colombia debe buscar un mayor crecimiento en exploración de nuevos campos y desarrollo de los campos maduros. En el último año las áreas de negocio o servicio que han experimentado un mayor crecimiento han sido exploración y producción.

Qué demandan nuestros clientes

El avance que tuvieron los precios que rigen el mercado cambiario del sector petrolero, hizo que encontráramos una mejora y estabilización en la economía, lo cual generó un progreso en el indicador de eficiencia de los negocios en el país. Otro factor relevante, derivado del riesgo reputacional al que ha estado expuesto el sector petrolero, es la especial atención puesta en los valores y la ética profesional de los potenciales candidatos.

Energy / Oil & Gas

Qué demandan nuestros candidatos

Las nuevas generaciones valoran la innovación y el emprendimiento como parte fundamental de su crecimiento profesional, pero también la conciliación de la vida laboral y personal, por lo que el sector petrolero ofrece a estos nuevos candidatos la posibilidad de tener horarios de trabajo flexibles con los turnos en campo que permite trabajar por tiempos de trabajo corridos y tener días y hasta semanas de descanso compensados.

Tendencia salarial

Los salarios se han mantenido estables a lo largo del último año, pero bajaron significativamente entre el 2015 y el 2019, perdiendo en muchos casos los beneficios que ofrecían las compañías petroleras, aunque en el caso de las compañías más establecidas siguen existiendo beneficios que apoyan la remuneración del trabajador.

Para mantener su ventaja competitiva y seguir atrayendo talento, las empresas impulsan el salario emocional, haciendo especial hincapié en aspectos como flexibilidad, acciones de Responsabilidad Social Corporativa, entre otras.



Energy / Oil & Gas

ENERGÍA			
POSICIÓN	TAMAÑO EMPRESA	RANGO SALARIAL	%
Project Manager	P	COP \$10,000,000 - COP \$13,000,000	⬆️
	M	COP \$13,000,000 - COP \$16,000,000	🔴
	G	COP \$20,000,000 - COP \$25,000,000	⚖️
Gerente Desarrollo de Negocios	P	COP \$8,000,000 - COP \$15,000,000	⬆️
	M	COP \$15,000,000 - COP \$24,000,000	⬆️
	G	COP \$25,000,000 - COP \$35,000,000	⬆️
Key Account Manager	P	COP \$6,000,000 - COP \$8,000,000	⚖️
	M	COP \$8,000,000 - COP \$12,000,000	⬆️
	G	COP \$14,000,000 - COP \$20,000,000	⬆️
Gerente EHS	P	COP \$7,000,000 - COP \$10,000,000	⬆️
	M	COP \$10,000,000 - COP \$18,000,000	⬆️
	G	COP \$22,000,000 - COP \$30,000,000	⬆️
Coordinador EHS	P	COP \$7,000,000 - COP \$9,000,000	⬆️
	M	COP \$9,000,000 - COP \$12,000,000	⬆️
	G	COP \$12,000,000 - COP \$16,000,000	⬆️
CEO	P	COP \$35,000,000 - COP \$45,000,000	⬆️
	M	COP \$45,000,000 - COP \$60,000,000	⬆️
	G	COP \$60,000,000 - UP	⬆️
Gerente de Operación y Mantenimiento	P	COP \$10,000,000 - COP \$14,000,000	⚖️
	M	COP \$14,000,000 - COP \$18,000,000	⬆️
	G	COP \$20,000,000 - COP \$24,000,000	⬆️
Gerente de Regulación	P	COP \$20,000,000 - COP \$30,000,000	⚖️
	M	COP \$30,000,000 - COP \$40,000,000	⚖️
	G	COP \$40,000,000 - COP \$50,000,000	⚖️



Energy / Oil & Gas

MINERÍA			
POSICIÓN	TAMAÑO EMPRESA	RANGO SALARIAL	%
Jefe de Minas	P	COP \$12,000,000 - COP \$25,000,000	⬆️
	M	COP \$25,000,000 - COP \$35,000,000	⬆️
	G	COP \$35,000,000 - COP \$46,000,000	⬆️
Gerente de Seguridad	P	COP \$12,000,000 - COP \$17,000,000	⬆️
	M	COP \$17,000,000 - COP \$25,000,000	⬆️
	G	COP \$25,000,000 - COP \$35,000,000	⬆️
Gerente EHS	P	COP \$11,000,000 - COP \$16,000,000	⬆️
	M	COP \$15,000,000 - COP \$22,000,000	⬆️
	G	COP \$22,000,000 - COP \$30,000,000	⬆️
Gerente Responsabilidad Social (Sostenibilidad)	P	COP \$8,000,000 - COP \$11,000,000	⬆️
	M	COP \$11,000,000 - COP \$16,000,000	⬆️
	G	COP \$16,000,000 - COP \$22,000,000	⬆️
Coordinador Proyectos Sociales	P	COP \$5,000,000 - COP \$8,000,000	⬆️
	M	COP \$8,000,000 - COP \$12,000,000	⬆️
	G	COP \$12,000,000 - COP \$18,000,000	⬆️
Vicepresidente de Minas	P	COP \$20,000,000 - COP \$28,000,000	⬆️
	M	COP \$28,000,000 - COP \$40,000,000	⬆️
	G	COP \$40,000,000 - COP \$55,000,000	⬆️



Energy / Oil & Gas

OIL & GAS			
POSICIÓN	TAMAÑO EMPRESA	RANGO SALARIAL	%
Company Man	P	COP \$20,000,000 - COP \$26,000,000	⬆️
	M	COP \$25,000,000 - COP \$36,000,000	⚖️
	G	COP \$36,000,000 - COP \$50,000,000	⬆️
Ingeniero de Completamiento	P	COP \$13,000,000 - COP \$20,000,000	⚖️
	M	COP \$20,000,000 - COP \$26,000,000	⬆️
	G	COP \$26,000,000 - COP \$30,000,000	⬆️
Gerente de Mantenimiento	P	COP \$10,000,000 - COP \$12,000,000	⬆️
	M	COP \$12,000,000 - COP \$18,000,000	⬆️
	G	COP \$18,000,000 - COP \$28,000,000	⬆️
Gerente de Seguridad	P	COP \$12,000,000 - COP \$17,000,000	⬆️
	M	COP \$17,000,000 - COP \$25,000,000	⬆️
	G	COP \$25,000,000 - COP \$30,000,000	⬆️
Gerente EHS	P	COP \$8,000,000 - COP \$15,000,000	⬆️
	M	COP \$15,000,000 - COP \$22,000,000	⬆️
	G	COP \$22,000,000 - COP \$30,000,000	⬆️
Gerente Responsabilidad Social (Sostenibilidad)	P	COP \$8,000,000 - COP \$15,000,000	⬆️
	M	COP \$15,000,000 - COP \$22,000,000	⬆️
	G	COP \$22,000,000 - COP \$30,000,000	⬆️
Gerente Oleoducto	P	COP \$20,000,000 - COP \$30,000,000	⚖️
	M	COP \$30,000,000 - COP \$40,000,000	⚖️
	G	COP \$40,000,000 - COP \$50,000,000	⚖️



Engineering & Manufacturing



Tendencias

Overview del sector

La Mejora Continua es una práctica muy común hoy en día en las empresas manufactureras y en general está presente en todos los procesos de una organización. A través de esta actividad de diagnóstico las empresas logran identificar el trasfondo de los procesos e implementar acciones correctivas para ser más eficientes a nivel operacional.

Qué demandan nuestros clientes

En cuanto a perfiles para las áreas técnicas de ingeniería, manufactura y producción siempre va a primar la especialidad y la experiencia. La demanda en este tipo de cargos dependerá cada vez más de un mayor nivel de profesionalismo entre los candidatos, según la industria. Pueden existir muchos gerentes de producción, pero pocos especialistas en producción de plásticos o químicos farmacéuticos expertos en plantas productivas. También, se preferirá a profesionales con habilidades como certificación PMP o certificación Lean Six Sigma.

Engineering & Manufacturing

La atracción de talento constituye uno de los principales retos dentro de la competitividad de las empresas, es por esto que hoy en día cargos integrales como gerentes de operaciones que manejen calidad, mantenimiento y producción son muy demandados, y los mismos cargos de mejora continua que como su nombre lo dicen mejoran la operación.

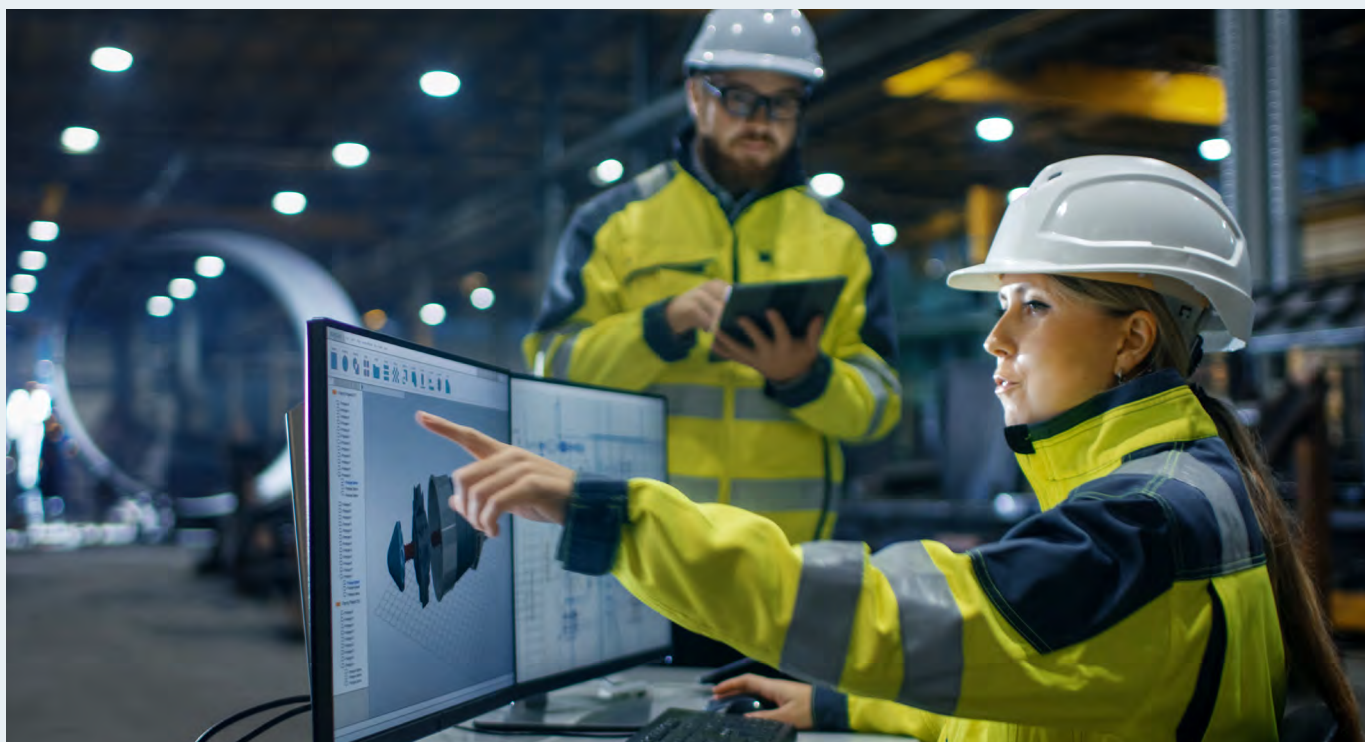
Qué demandan nuestros candidatos

Para los candidatos hoy en día es importante contar con buenos empleadores. Les interesa ser parte de compañías que les puedan brindar más oportunidades, ya sea a nivel de crecimiento profesional o incluso mayores retos. Sin duda alguna, valoran empresas donde puedan sentirse autónomos y en donde puedan aplicar su experiencia, ya sea en proyectos, mejoramiento de procesos o impactar operaciones desde su experiencia. A estos candidatos les motiva ser parte de organizaciones que le apuestan a los cambios internos, a la innovación y a la eficiencia.

Flexibilidad en horarios, paquetes de compensación por resultados y, salario emocional, son otros beneficios que valoran los profesionales hoy en día.

Tendencia salarial

Aunque los salarios se han mantenido estables a lo largo del último año, para este 2020 esperamos un aumento significativo para posiciones del área de Ingeniería. Esto debido a la creciente demanda de profesionales en estos dos rubros y a los desafíos del mercado global como la forma de consumo de las personas, la automatización de procesos o grandes proyectos de mejora continua y la forma de entregar los productos al cliente final, son sin duda variables que impactan las empresas y es por esto, que se hace más latente la necesidad de buscar talento especializado.



Engineering & Manufacturing

INGENIERÍA & MANUFACTURA			
POSICIÓN	TAMAÑO EMPRESA	RANGO SALARIAL	%
Vicepresidente / Gerente de Operaciones	P	COP \$14,000,000 - COP \$18,000,000	⬆
	M	COP \$18,000,000 - COP \$22,000,000	⬆
	G	COP \$25,000,000 - COP \$38,000,000	⬆
Vicepresidente Técnico / I + D	P	COP \$14,000,000 - COP \$18,000,000	⬆
	M	COP \$18,000,000 - COP \$22,000,000	⬆
	G	COP \$25,000,000 - COP \$38,000,000	⬆
Vicepresidente de Manufactura	P	COP \$14,000,000 - COP \$18,000,000	⬆
	M	COP \$18,000,000 - COP \$22,000,000	⬆
	G	COP \$25,000,000 - COP \$38,000,000	⬆
Director / Gerente de Planta	P	COP \$14,000,000 - COP \$18,000,000	⬆
	M	COP \$18,000,000 - COP \$22,000,000	⬆
	G	COP \$25,000,000 - COP \$38,000,000	⬆
Director / Gerente de Mantenimiento	P	COP \$6,000,000 - COP \$10,000,000	⬆
	M	COP \$10,000,000 - COP \$15,000,000	⬆
	G	COP \$16,000,000 - COP \$22,000,000	⬆
Director / Gerente de Calidad	P	COP \$4,000,000 - COP \$8,000,000	⬆
	M	COP \$10,000,000 - COP \$14,000,000	⬆
	G	COP \$16,000,000 - COP \$22,000,000	⬆
Director / Gerente de Mejora Continua	P	COP \$6,000,000 - COP \$10,000,000	⬆
	M	COP \$8,000,000 - COP \$12,000,000	⬆
	G	COP \$14,000,000 - COP \$18,000,000	⬆
Director / Gerente de Proyectos	P	COP \$4,500,000 - COP \$7,000,000	⬆
	M	COP \$8,000,000 - COP \$12,000,000	⬆
	G	COP \$13,000,000 - COP \$18,000,000	⬆
Jefe de Planta	P	COP \$6,000,000 - COP \$8,000,000	⬆
	M	COP \$8,000,000 - COP \$12,000,000	⬆
	G	COP \$12,000,000 - COP \$16,000,000	⬆
Jefe de Mantenimiento	P	COP \$5,000,000 - COP \$8,000,000	⬆
	M	COP \$8,000,000 - COP \$11,000,000	⬆
	G	COP \$12,000,000 - COP \$14,000,000	⬆
Jefe de Calidad	P	COP \$4,500,000 - COP \$7,000,000	⬆
	M	COP \$8,000,000 - COP \$12,000,000	⬆
	G	COP \$13,000,000 - COP \$18,000,000	⬆

Engineering & Manufacturing

INGENIERÍA & MANUFACTURA			
POSICIÓN	TAMAÑO EMPRESA	RANGO SALARIAL	%
Jefe de Mejora Continua	P	COP \$4,000,000 - COP \$7,000,000	⬆️
	M	COP \$8,000,000 - COP \$10,000,000	⬆️
	G	COP \$11,000,000 - COP \$14,000,000	⬆️
Jefe de Proyectos	P	COP \$4,000,000 - COP \$7,000,000	⬆️
	M	COP \$8,000,000 - COP \$10,000,000	⬆️
	G	COP \$11,000,000 - COP \$14,000,000	⬆️
Coordinador de Planta	P	COP \$3,000,000 - COP \$4,500,000	⬆️
	M	COP \$4,500,000 - COP \$5,500,000	⬆️
	G	COP \$5,500,000 - COP \$6,500,000	⬆️
Coordinador de Mantenimiento	P	COP \$3,000,000 - COP \$4,500,000	⬆️
	M	COP \$4,500,000 - COP \$5,500,000	⬆️
	G	COP \$5,500,000 - COP \$6,500,000	⬆️
Coordinador de Calidad	P	COP \$3,000,000 - COP \$4,500,000	⬆️
	M	COP \$4,500,000 - COP \$5,500,000	⬆️
	G	COP \$5,500,000 - COP \$6,500,000	⬆️
Coordinador de mejora continua	P	COP \$3,000,000 - COP \$4,500,000	⬆️
	M	COP \$4,500,000 - COP \$5,500,000	⬆️
	G	COP \$5,500,000 - COP \$6,500,000	⬆️
Coordinador de Proyectos	P	COP \$3,000,000 - COP \$4,500,000	⬆️
	M	COP \$4,500,000 - COP \$5,500,000	⬆️
	G	COP \$5,500,000 - COP \$6,500,000	⬆️
Coordinador de I + D	P	COP \$3,000,000 - COP \$4,500,000	⬆️
	M	COP \$4,500,000 - COP \$5,500,000	⬆️
	G	COP \$5,500,000 - COP \$6,500,000	⬆️



Finance & Accounting



Tendencias

Overview del sector

Definitivamente los Centro de Servicios Compartidos o SSC (Por sus siglas en inglés Share Service centers) son una tendencia para las áreas financieras en las diferentes industrias como medio para aumentar la eficiencia en los procesos, calidad en los servicios y la estandarización. Las inversiones en ERPs integrando la información financiera se destacan también como herramienta para mejorar los controles y calidad en la presentación y consolidación de información financiera.

Qué demandan nuestros clientes

Perfiles para equipos financieros y contables cada vez más cercanos e involucrados en el negocio, manteniéndose con mayor demanda perfiles bilingües y con habilidades que les permitan adaptarse fácilmente al cambio, con skills de relacionamiento y empatía cada vez más orientados a ser business partners de las organizaciones.

Finance & Accounting

Sectores como Tecnología, Alimentos, agroindustria y Farmacéutico / Medical devices seguirán siendo atractivos para las posiciones de finanzas dadas las proyecciones económicas del país.

Qué demandan nuestros candidatos

Compañías que les ofrezcan crecimiento no solo profesional, sino personal, trabajo flexible, así como salario emocional y beneficios adicionales al salario básico.

Además, valoran nuevas tecnologías que permitan la automatización y digitalización así como las plataformas colaborativas que faciliten no solo el cumplimiento de sus funciones sino que también les permitan capacitarse desde cualquier lugar.

Tendencia salarial

En cuanto los salarios para estas áreas se presentan incrementos entre el 3.5% y el 5% siendo este último principalmente en Compañías de tecnología

Dado que el salario emocional y la remuneración variable son cada vez más valorados por los trabajadores, son tendencias que están adoptando las Compañías de diferentes industrias.



Finance & Accounting

FARMA			
POSICIÓN	TAMAÑO EMPRESA	RANGO SALARIAL	%
CFO / Director Financiero	P	COP \$18,000,000 - COP \$22,000,000	⬆️
	M	COP \$22,000,000 - COP \$28,000,000	⬆️
	G	COP \$28,000,000 - UP	⬆️
Controller / Gerente Administrativo y Financiero	P	COP \$9,000,000 - COP \$13,000,000	⬆️
	M	COP \$13,000,000 - COP \$17,000,000	⬆️
	G	COP \$17,000,000 - COP \$22,000,000	⚖️
Jefe Contable	P	COP \$9,000,000 - COP \$12,000,000	⬆️
	M	COP \$12,000,000 - COP \$14,000,000	⬆️
	G	COP \$14,000,000 - COP \$17,000,000	🔴
Jefe Planeación Financiera	P	N/A	N/A
	M	COP \$12,000,000 - COP \$15,000,000	⚖️
	G	COP \$16,000,000 - COP \$20,000,000	⚖️
Jefe Tesorería	P	COP \$6,000,000 - COP \$8,000,000	⬆️
	M	COP \$9,000,000 - COP \$15,000,000	⚖️
	G	COP \$15,000,000 - COP \$20,000,000	🔴
Jefe / Gerente de Impuestos	P	N/A	N/A
	M	COP \$12,000,000 - COP \$15,000,000	⬆️
	G	COP \$16,000,000 - COP \$19,000,000	⬆️
Jefe de Crédito y Cartera	P	COP \$5,000,000 - COP \$6,000,000	⬆️
	M	COP \$6,000,000 - COP \$8,000,000	🔴
	G	COP \$8,000,000 - COP \$12,000,000	🔴
Jefe / Gerente de Auditoría Interna	P	COP \$7,000,000 - COP \$9,000,000	🔴
	M	COP \$9,000,000 - COP \$13,000,000	🔴
	G	COP \$15,000,000 - COP \$18,000,000	⬆️



Finance & Accounting

RETAIL / CONSUMO			
POSICIÓN	TAMAÑO EMPRESA	RANGO SALARIAL	%
CFO / Director Financiero	P	COP \$19,000,000 - COP \$21,000,000	⬆
	M	COP \$21,000,000 - COP \$25,000,000	⬆
	G	COP \$28,000,000 - UP	⬆
Controller / Gerente Administrativo y Financiero	P	COP \$9,000,000 - COP \$13,000,000	⬆
	M	COP \$13,000,000 - COP \$17,000,000	⚖
	G	COP \$17,000,000 - COP \$22,000,000	⬇
Jefe Contable	P	COP \$8,000,000 - COP \$12,000,000	⬆
	M	COP \$12,000,000 - COP \$14,000,000	⬆
	G	COP \$14,000,000 - COP \$17,000,000	⬆
Jefe Planeación Financiera	P	COP \$8,000,000 - COP \$12,000,000	⬆
	M	COP \$13,000,000 - COP \$15,000,000	⬆
	G	COP \$16,000,000 - COP \$20,000,000	⚖
Jefe Tesorería	P	COP \$6,000,000 - COP \$8,000,000	⬇
	M	COP \$9,000,000 - COP \$15,000,000	⬇
	G	COP \$16,000,000 - COP \$22,000,000	⬇
Jefe / Gerente de Impuestos	P	COP \$8,000,000 - COP \$10,000,000	⬆
	M	COP \$12,000,000 - COP \$15,000,000	⬆
	G	COP \$16,000,000 - COP \$19,000,000	⬆
Jefe de Crédito y Cartera	P	COP \$5,000,000 - COP \$6,000,000	⬆
	M	COP \$6,000,000 - COP \$8,000,000	⬇
	G	COP \$9,000,000 - COP \$13,000,000	⬇
Jefe / Gerente de Auditoría Interna	P	COP \$6,000,000 - COP \$9,000,000	⬆
	M	COP \$9,000,000 - COP \$13,000,000	⬇
	G	COP \$15,000,000 - COP \$20,000,000	⬇



Finance & Accounting

INDUSTRIA			
POSICIÓN	TAMAÑO EMPRESA	RANGO SALARIAL	%
CFO / Director Financiero	P	N/A	N/A
	M	N/A	N/A
	G	COP \$26,000,000 - UP	⬆
Controller / Gerente Administrativo y Financiero	P	COP \$12,000,000 - COP \$14,000,000	⬆
	M	COP \$16,000,000 - COP \$20,000,000	⬆
	G	COP \$21,000,000 - COP \$24,000,000	⬆
Jefe / Gerente Contable	P	COP \$7,000,000 - COP \$8,000,000	⬆
	M	COP \$8,000,000 - COP \$12,000,000	⚖
	G	COP \$12,000,000 - COP \$15,000,000	⬇
Jefe / Gerente Planeación Financiera	P	COP \$9,000,000 - COP \$12,000,000	⬆
	M	COP \$12,000,000 - COP \$16,000,000	⬆
	G	COP \$16,000,000 - COP \$20,000,000	⚖
Jefe Tesorería	P	COP \$6,000,000 - COP \$7,000,000	⬆
	M	COP \$8,000,000 - COP \$13,000,000	⚖
	G	COP \$14,000,000 - COP \$20,000,000	⚖
Jefe / Gerente de Impuestos	P	N/A	N/A
	M	COP \$9,000,000 - COP \$12,000,000	⬆
	G	COP \$13,000,000 - COP \$18,000,000	⬆
Jefe / Gerente de Auditoría Interna	P	COP \$5,000,000 - COP \$7,000,000	⬆
	M	COP \$7,000,000 - COP \$14,000,000	⚖
	G	COP \$14,000,000 - COP \$18,000,000	⬇



Finance & Accounting

OIL & GAS			
POSICIÓN	TAMAÑO EMPRESA	RANGO SALARIAL	%
CFO / Director Financiero	P	COP \$16,000,000 - COP \$20,000,000	N/A
	M	COP \$21,000,000 - COP \$28,000,000	✓
	G	COP \$32,000,000 - UP	⬆
Controller / Gerente Administrativo y Financiero	P	COP \$10,000,000 - COP \$14,000,000	⬆
	M	COP \$14,000,000 - COP \$21,000,000	⬆
	G	COP \$21,000,000 - COP \$28,000,000	⬆
Jefe / Gerente Contable	P	COP \$7,000,000 - COP \$10,000,000	⬆
	M	COP \$13,000,000 - COP \$16,000,000	⬆
	G	COP \$15,000,000 - COP \$18,000,000	✓
Jefe / Gerente Planeación Financiera	P	COP \$7,000,000 - COP \$12,000,000	⬆
	M	COP \$13,000,000 - COP \$17,000,000	✓
	G	COP \$18,000,000 - COP \$24,000,000	✓
Jefe Tesorería	P	N/A	N/A
	M	COP \$7,000,000 - COP \$14,000,000	⬆
	G	COP \$15,000,000 - COP \$24,000,000	=
Jefe / Gerente de Impuestos	P	COP \$8,000,000 - COP \$12,000,000	⬆
	M	COP \$12,000,000 - COP \$15,000,000	⬆
	G	COP \$15,000,000 - COP \$20,000,000	=
Jefe / Gerente de Auditoría Interna	P	COP \$7,000,000 - COP \$11,000,000	⬆
	M	COP \$12,000,000 - COP \$16,000,000	⬆
	G	COP \$16,000,000 - COP \$23,000,000	✓



Finance & Accounting

TECNOLOGÍA			
POSICIÓN	TAMAÑO EMPRESA	RANGO SALARIAL	%
CFO / Director Financiero	P	COP \$17,000,000 - COP \$18,000,000	⬆️
	M	COP \$18,000,000 - COP \$23,000,000	⬆️
	G	COP \$25,000,000 - UP	⬆️
Controller / Gerente Administrativo y Financiero	P	COP \$9,000,000 - COP \$12,000,000	⬆️
	M	COP \$12,000,000 - COP \$15,000,000	⬆️
	G	COP \$16,000,000 - COP \$19,000,000	⬆️
Jefe / Gerente Contable	P	COP \$8,000,000 - COP \$9,000,000	⬆️
	M	COP \$9,000,000 - COP \$13,000,000	⬆️
	G	COP \$10,000,000 - COP \$14,000,000	⬆️
Jefe / Gerente Planeación Financiera	P	COP \$8,000,000 - COP \$9,000,000	⬆️
	M	COP \$10,000,000 - COP \$13,000,000	⬆️
	G	COP \$12,000,000 - COP \$15,000,000	⬆️
Jefe Tesorería	P	COP \$6,000,000 - COP \$8,000,000	⬆️
	M	COP \$8,000,000 - COP \$10,000,000	⬆️
	G	COP \$14,000,000 - COP \$19,000,000	⬆️
Jefe / Gerente de Impuestos	P	COP \$6,000,000 - COP \$8,000,000	⬆️
	M	COP \$8,000,000 - COP \$10,000,000	⬆️
	G	COP \$10,000,000 - COP \$14,000,000	⬆️
Jefe / Gerente de Auditoría Interna	P	COP \$6,000,000 - COP \$8,000,000	⬆️
	M	COP \$8,000,000 - COP \$12,000,000	⬆️
	G	COP \$13,000,000 - COP \$18,000,000	⬆️





Tendencias

Overview del sector

Digitalización, Customer Centricity, personalización de experiencia al cliente, así como omnicanalidad son los términos que están cada vez más presentes en la actualidad del sector. La aplicación de técnicas de analítica avanzada de datos e Inteligencia de negocios cada vez está ganando más relevancia en el sector, para entender el viaje del cliente y sus puntos de dolor, y de esta manera gestionarlo y brindar valor.

Qué demandan nuestros clientes

En cuanto a perfiles, los relacionados con el área comercial, con conocimiento específico de estrategias por canal continúan siendo los más demandados, así como perfiles con experiencia en el desarrollo y crecimiento de hard-discounts, canal que cada vez gana más relevancia para las empresas de consumo masivo.

La digitalización y el creciente protagonismo de los datos, que pasan a ser un negocio per se, permiten la demanda de nuevos perfiles con conocimientos y habilidades distintas a las habituales hasta hace relativamente poco. Adicionalmente, crece la demanda de perfiles capaces de crear estrategias disruptivas, producto del crecimiento de metodologías Lean tan aplicadas en el mundo startup y que compañías ya posicionadas quieren aplicar como motor de nuevos crecimientos.

Qué demandan nuestros candidatos

Los candidatos del sector de FMCG, valoran participar de proyecto de complejidad y posibilidades de innovación y creación, así como las posibilidades de dentro de la compañía acceder a experiencias internacionales que enriquezcan su aprendizaje y sus habilidades profesionales. Sin embargo, toma cada vez más relevancia la conciliación de la vida laboral y personal, por lo que se decantan por oportunidades que les permitan una mayor flexibilidad y beneficios emocionales. Por este motivo, las empresas del sector están apostando por el dynamic work, facilitando nuevas formas de trabajar, planes de carrera más adecuados, movilidad interna e internacional, como herramientas destinadas a la retención del talento.

Tendencia salarial

Los salarios se han mantenido estables a lo largo del último año, aunque el deseo de atraer talento proveniente de empresas de tecnología disruptiva (tales como Rappi, Uber, Didi, Google, entre otras) ha hecho que en algunos cargos se flexibilicen las bandas salariales en busca de perfiles que generen innovación y reinversión para los negocios. Para mantener su ventaja competitiva y seguir atrayendo talento, las empresas impulsan el salario emocional, haciendo especial hincapié en aspectos como flexibilidad, y balance, así como la oferta de proyectos con alto nivel de exposición y relevancia para la compañía, en donde el candidato pueda destacarse y adquirir nuevas habilidades.



CONSUMO			
POSICIÓN	TAMAÑO EMPRESA	RANGO SALARIAL	%
Director Comercial	P	COP \$15,000,000 - COP \$20,000,000	⊖
	M	COP \$20,000,000 - COP \$28,000,000	⊖
	G	COP \$28,000,000 - COP \$40,000,000	⊖
Director Mercadeo	P	COP \$10,000,000 - COP \$15,000,000	⊖
	M	COP \$15,000,000 - COP \$22,000,000	⊖
	G	COP \$22,000,000 - COP \$30,000,000	⊖
Gerente Trade Marketing	P	COP \$10,000,000 - COP \$18,000,000	⊖
	M	COP \$18,000,000 - COP \$22,000,000	⊖
	G	COP \$20,000,000 - COP \$25,000,000	⊖
Gerente Canal Moderno	P	COP \$8,000,000 - COP \$15,000,000	⊖
	M	COP \$14,000,000 - COP \$20,000,000	⊖
	G	COP \$20,000,000 - COP \$28,000,000	⊖
Gerente Canal Tradicional	P	COP \$8,000,000 - COP \$11,000,000	⊖
	M	COP \$10,000,000 - COP \$15,000,000	⊖
	G	COP \$14,000,000 - COP \$21,000,000	⊖
Gerente de Marca	P	COP \$5,000,000 - COP \$9,000,000	⊖
	M	COP \$8,000,000 - COP \$12,000,000	⊖
	G	COP \$11,000,000 - COP \$16,000,000	⊖
Gerente de Categoría	P	COP \$12,000,000 - COP \$17,000,000	⊖
	M	COP \$15,000,000 - COP \$22,000,000	⊖
	G	COP \$20,000,000 - COP \$26,000,000	⊖
Gerente Distribuidores y Mayoristas	P	COP \$8,000,000 - COP \$11,000,000	⊖
	M	COP \$9,000,000 - COP \$12,000,000	⊖
	G	COP \$13,000,000 - COP \$20,000,000	⊖
Gerente Business Intelligence	P	COP \$7,000,000 - COP \$11,000,000	⊖
	M	COP \$10,000,000 - COP \$13,000,000	⊖
	G	COP \$10,000,000 - COP \$20,000,000	⊖
Gerente de Comunicaciones y PR	P	COP \$7,000,000 - COP \$11,000,000	⊖
	M	COP \$10,000,000 - COP \$15,000,000	⊖
	G	COP \$15,000,000 - COP \$25,000,000	⊖
Gerente de Expansión	P	COP \$10,000,000 - COP \$15,000,000	⊖
	M	COP \$13,000,000 - COP \$18,000,000	⊖
	G	COP \$15,000,000 - COP \$25,000,000	⬆
Key Account Manager	P	COP \$6,000,000 - COP \$9,000,000	⊖
	M	COP \$8,000,000 - COP \$12,000,000	⊖
	G	COP \$10,000,000 - COP \$16,000,000	⊖

CONSUMO

POSICIÓN	TAMAÑO EMPRESA	RANGO SALARIAL	%
Jefe de Mercado	P	COP \$5,000,000 - COP \$7,000,000	≡
	M	COP \$6,500,000 - COP \$10,000,000	≡
	G	COP \$8,000,000 - COP \$12,000,000	≡
Jefe Business Intelligence	P	COP \$5,000,000 - COP \$7,000,000	≡
	M	COP \$6,000,000 - COP \$8,000,000	≡
	G	COP \$8,000,000 - COP \$12,000,000	⬆
Jefe de Comunicaciones	P	COP \$4,000,000 - COP \$6,000,000	≡
	M	COP \$6,000,000 - COP \$7,000,000	≡
	G	COP \$7,000,000 - COP \$10,000,000	≡



Healthcare & Life Sciences



Tendencias

Overview del sector

Colombia se consolida como hub de la región andina, se mantiene como un mercado emergente y atractivo para la inversión en salud, generando la llegada de nuevas compañías del sector (Farmacéuticas, Equipos y Dispositivos médicos e Institucional) con productos y servicios de alta calidad y menores costos, formando un mercado competitivo y exigente, en el que se hicieron evidentes estrategias puntuales como la especialización del portafolio, la focalización de negocio, por la vía de las fusiones, integraciones y adquisiciones, obligando a las compañías conservadoras y tradicionales a reinventarse constantemente para no desaparecer.

Qué demandan nuestros clientes

Las compañías actualmente buscan a la hora de integrar sus equipos de trabajo: perfiles “integrales” candidatos con background en distintas áreas core del negocio: marketing, comercial, acceso, etc., capaces de ampliar su alcance e impacto en la organización, sin embargo, se mantiene la tendencia de perfiles con alta especialización técnica en líneas de productos.

Healthcare & Life Sciences

Fuerte demanda en áreas: Comercial, Marketing, Regulatoria y Acceso a mercados. Experiencia regional – LATAM, con conocimiento de sistemas de salud países de la región y expertise en manejo de distribuidores.

Qué demandan nuestros candidatos

Compañías multinacionales muy consolidadas han sufrido grandes reestructuraciones, eso lleva a los candidatos a ser más “conservadores” a la hora de considerar cualquier movimiento laboral, siendo más críticos y exigentes de los procesos en los que participan. Valoran cada vez mas empresas y retos que les brinden estabilidad laboral y plan de carrera claro, compañías realmente “innovadoras” que apuesten al cambio.

Tendencia salarial

En el sector en general en cargos comerciales e inclusive en cargos indirectamente relacionados con ventas, las compañías tienden a ofrecer una composición salarial cada vez más flexible en función de los resultados, es decir que el peso que representa la parte variable tiende a subir. Se reconoce que la gestión puede tener en ocasiones específicas con ciclos más largos, por lo cual las compañías suelen optar por un modelo de pago de comisiones/variable no solo mensual, sino trimestral o a través de bonificaciones anuales.



Healthcare & Life Sciences

INSUMOS MÉDICOS			
POSICIÓN	TAMAÑO EMPRESA	RANGO SALARIAL	%
Especialista de Producto, Clínico o de Aplicaciones	P	básico COP \$2.000.000 a COP \$4.000.000 + variable COP \$1.000.000 a COP \$2.000.000	✓
	M	básico COP \$4.000.000 a COP \$6.000.000 + variable COP \$2.000.000 a COP \$3.000.000	✓
	G	básico COP \$6.000.000 a COP \$12.000.000 + variable COP \$3.000.000 a COP \$4.000.000	✓
Representante de ventas / Sales Rep	P	básico COP \$2.500.000 a COP \$4.000.000 + variable COP \$2.000.000 a COP \$3.000.000	⊖
	M	básico COP \$4.000.000 a COP \$6.000.000 + variable COP \$2.000.000 a COP \$4.000.000	✓
	G	básico COP \$6.000.000 a COP \$9.000.000 + variable COP \$3.000.000 a COP \$5.000.000	⬆
KAM	P	básico COP \$4.000.000 a COP \$6.000.000 + variable COP \$2.000.000 a COP \$3.000.000	⊖
	M	básico COP \$6.000.000 a COP \$8.000.000 + variable COP \$3.000.000 a COP \$4.000.000	⬆
	G	básico COP \$8.000.000 a COP \$12.000.000 + variable COP \$2.000.000 a COP \$4.000.000	⊖
KAM de Distribuidores	P	N/A	N/A
	M	básico COP \$6.000.000 a COP \$8.000.000 + variable COP \$2.000.000 a COP \$4.000.000	⊖
	G	básico COP \$15.000.000 a COP \$20.000.000 + variable COP \$2.500.000 a COP \$5.000.000	⊖
Gerente de producto	P	básico COP \$6.000.000 a COP \$8.000.000	⬆
	M	básico COP \$8.000.000 a COP \$12.000.000	⬆
	G	básico COP \$12.000.000 a COP \$15.000.000	⊖
Gerente Regional de ventas	P	básico COP \$5.000.000 a COP \$6.000.000 + variable COP \$2.000.000 a COP \$3.000.000	⊖
	M	básico COP \$8.000.000 a COP \$11.000.000 + variable COP \$3.000.000 a COP \$5.000.000	⬆
	G	básico COP \$12.000.000 a COP \$15.000.000 + variable COP \$4.000.000 a COP \$6.000.000	⬆
Gerente Nacional de ventas	P	básico COP \$6.000.000 a COP \$9.000.000 + variable COP \$2.000.000 a COP \$4.000.000	⊖
	M	básico COP \$11.000.000 a COP \$15.000.000 + variable COP \$3.000.000 a COP \$5.000.000	⬆
	G	básico COP \$15.000.000 a COP \$20.000.000 + variable COP \$4.000.000 a COP \$6.000.000	⬆
Gerente de Unidad de Negocio	P	N/A	N/A
	M	básico COP \$9.000.000 a COP \$13.000.000 + variable COP \$3.000.000 a COP \$4.000.000	⬆
	G	básico COP \$16.000.000 a COP \$20.000.000 + variable COP \$3.000.000 a COP \$4.000.000	⊖
Gerente de Distribuidores	P	N/A	N/A
	M	N/A	N/A
	G	básico COP \$15.000.000 a COP \$20.000.000 + variable COP \$2.500.000 a COP \$5.000.000	⊖
Gerente de Servicio	P	básico COP \$6.000.000 a COP \$9.000.000	⊖
	M	básico COP \$9.000.000 a COP \$12.000.000	⊖
	G	básico COP \$12.000.000 a COP \$17.000.000	⊖
Coordinador de Asuntos Regulatorios	P	básico COP \$6.000.000 a COP \$8.000.000	⊖
	M	básico COP \$8.000.000 a COP \$12.000.000	⊖
	G	básico COP \$12.000.000 a COP \$14.000.000	⊖

Healthcare & Life Sciences

FARMACÉUTICA			
POSICIÓN	TAMAÑO EMPRESA	RANGO SALARIAL	%
Business Unit	P	COP \$16,000,000 a COP \$ 19,000,000	⬆️
	M	COP \$19,000,000 a COP \$23,000,000	⬆️
	G	COP \$ 20,000,000 a COP \$ 30,000,000	⚖️
Gerente de Acceso	P	COP \$ 17,000,000 a COP \$ 20,000,000	⬆️
	M	COP \$ 21,000,000 a COP \$ 26,000,000	⬆️
	G	COP \$ 27,000,000 a COP \$ 35,000,000	⬆️
Gerente Medico	P	COP \$ 10,000,000 a COP \$ 15,000,000	⬆️
	M	COP \$ 16,000,000 a COP \$ 22,000,000	⬆️
	G	COP \$ 23,000,000 a COP \$ 28,000,000	⬆️
Gerente de Asuntos Regulatorios	P	COP \$ 10,000,000 a COP \$ 15,000,000	⬆️
	M	COP \$ 16,000,000 a COP \$ 20,000,000	⬆️
	G	COP \$ 21,000,000 a COP \$ 28,000,000	⬆️
Gerente Comercial	P	11,000,000 a COP \$ 15,000,000 + variable de COP \$ 4,000,000 a COP \$ 6,000,000.	⬆️
	M	COP \$16,000,000 a COP \$ 20,000,000 + variable de COP \$ 4,000,000 a COP \$ 7,000,000.	⬆️
	G	COP \$21,000,000 a COP \$ 30,000,000	⬇️
Gerente de Producto	P	COP \$11,000,000 a COP \$ 15,000,000	⬆️
	M	COP \$16,000,000 a COP \$ 18,000,000	⬆️
	G	COP \$18,000,000 a COP \$ 22,000,000	⬆️
Gerente de Linea	P	COP \$15,000,000 a COP \$ 18,000,000	⬆️
	M	COP \$18,000,000 a COP \$ 22,000,000	⬆️
	G	COP \$23,000,000 a COP \$ 26,000,000	⬆️
MSL	P	COP \$ 8,000,000 a COP \$ 9,000,000	⚖️
	M	COP \$ 10,000,000 a COP \$12,000,000	⚖️
	G	COP \$13,000,000 a COP \$ 16,000,000	⚖️
Patient Advocacy Manager	P	COP \$ 4,000,000 a COP \$ 6,000,000	⚖️
	M	COP \$ 7,000,000 a COP \$11,000,000	⚖️
	G	COP \$12,000,000 a COP \$ 15,000,000	⬆️
KAM Acceso Institucional	P	COP \$6,000,000 a COP \$7,000,000 + variable de COP \$2,500,000 a COP \$3,500,000.	⬆️
	M	COP \$7,000,000 a COP \$8,000,000 + variable de COP \$3,000,000 a COP \$4,000,000.	⚖️
	G	COP \$9,000,000 a COP \$11,000,000 + variable de COP \$3,000,000.	⚖️
KAM Mixto	P	COP \$6,000,000 a COP \$7,000,000 + variable de COP \$2,500,000 a COP \$3,000,000.	⚖️
	M	COP \$7,000,000 a COP \$9,000,000 + variable de COP \$2,500,000 a COP \$3,000,000.	⚖️
	G	COP \$9,000,000 a COP \$11,000,000 + variable de COP \$3,000,000.	⚖️
Gerente de Mercadeo	P	COP \$13,000,000 a COP \$18,000,000	⬆️
	M	COP \$19,000,000 a COP \$23,000,000	⬆️
	G	COP \$24,000,000 a COP \$28,000,000	⚖️

Healthcare & Life Sciences

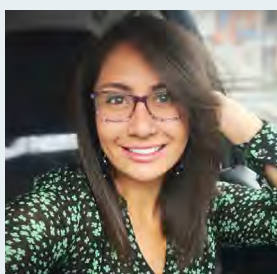
FARMACÉUTICA			
POSICIÓN	TAMAÑO EMPRESA	RANGO SALARIAL	%
Visitador / Representante de Promoción	P	COP \$2,000,000 a COP \$ 4,000,000 + variable de COP \$1,500,000.	≡
	M	COP \$3,500,000 a COP \$ 4,500,000 + variable de COP \$2,000,000.	≡
	G	COP \$5,000,000 a COP \$ 7,000,000 + variable de COP \$3,000,000.	✓
Health Economics	P	N/A	N/A
	M	COP \$10,000,000 a COP \$13,000,000	≡
	G	COP \$15,000,000 a COP \$18,000,000	≡



Human Resources



Tendencias



MARÍA ALEJANDRA CAMPUZANO
Directora Recursos Humanos Regional de Dafiti

Overview del sector

La gestión efectiva del talento de una compañía pasa de manera indispensable por la integración del área de Recursos Humanos a los objetivos del negocio y por la dinamización de los perfiles de sus equipos. Hoy las compañías apuntan a un modelo de vinculación de todas las áreas para que trabajen en pro de metas comunes. El área de Recursos Humanos tiene la responsabilidad de responder a este escenario con agilidad y con la capacidad de reforzar la cultura corporativa en conjunto con las demás áreas de la compañía, sin relegar el componente de bienestar y la personalización de la experiencia de trabajo.

Human Resources

Por esta razón, es preciso empezar a aplicar modelos innovadores, cambiando los objetivos tradicionales de gestión como rotación, retención, tiempos de selección, etc, por objetivos como flujo de caja, presupuesto, número de talentos y NPS (en inglés Net Promoter Score o Lealtad del Cliente), todos ellos apuntando al fortalecimiento de la cultura y enfocados en la formación de equipos versátiles e interdisciplinarios.

Otro punto importante es el desarrollo de essential skills (anteriormente llamadas soft skills) en función de los objetivos de negocio. Este es un ejercicio que requiere un apoyo indiscutible de Recursos Humanos, brindando acompañamiento a los líderes, entendiendo que son ellos quienes deben llevar “la batuta” de este proceso, ayudándolos a conectar las decisiones de talento con la consecución de resultados que generen valor y garantizando el conocimiento e interiorización de los principios corporativos.

Adicionalmente, al momento de hablar de clima y bienestar, debemos entender que vivimos en un mundo donde el mercadeo ha permitido personalizar las ventas adaptándose a los gustos e intereses de las personas. Es por esto que en Recursos Humanos es prioritario dirigirnos hacia espacios de CRM (en inglés Customer Relationship Management, o Gestión de las relaciones con clientes) para empleados, entender y conocer a nuestros clientes internos a profundidad y generar experiencias que lleven a los colaboradores a que nos elijan una y otra vez durante su vida laboral.

Demanda de talento

El rol de Recursos Humanos ha evolucionado, y a su vez los perfiles que buscamos para conformar nuestros equipos. Hoy en día, nos encontramos con un área capaz de entender qué mueve la estrategia del negocio y al mismo tiempo cómo desarrollar a las personas para que estas estrategias se ejecuten.

Por lo tanto, los miembros de esos equipos deben ser personas capaces de utilizar análisis de datos para perfilar potenciales y generar acciones, traducir las decisiones sobre los talentos en términos de impacto de pérdidas y ganancias, y medir los resultados del área en términos de impacto en el negocio, sin dejar de lado una capacidad adaptativa y resiliente, para hacer que los cambios se conviertan en una oportunidad de mejora y fortalecimiento de su desempeño y objetivos.

Perspectivas

El futuro del área de Recursos Humanos y de la gestión del talento, debe estar en total capacidad de romper paradigmas, ser audaces y atrevidos en las decisiones, reinventar sus procesos, adoptar nuevas metodologías, utilizar la tecnología e incluir todas las variables y modelos de interacción (presencial y virtual) para construir las empresas del mañana.

Human Resources

FARMA			
POSICIÓN	TAMAÑO EMPRESA	RANGO SALARIAL	%
Gerente / Director de Recursos Humanos Regional	G	COP \$30,000,000 - COP \$50,000,000	⬆️
	M	COP \$25,000,000 - COP \$30,000,000	⬆️
	P	COP \$15,000,000 - COP \$25,000,000	⬆️
Gerente / Jefe de Recursos Humanos Nacional	G	COP \$20,000,000 - COP \$25,000,000	⬆️
	M	COP \$15,000,000 - COP \$20,000,000	⬆️
	P	COP \$11,411,439 - COP \$15,000,000	⬆️
Gerente de Selección	G	COP \$15,000,000 - COP \$18,000,000	⬆️
	M	COP \$11,411,439 - COP \$15,000,000	⬆️
	P	COP \$8,000,000 - COP \$11,411,439	⬆️
Gerente de Formación y Desarrollo	G	COP \$15,000,000 - COP \$20,000,000	⬆️
	M	COP \$11,411,439 - COP \$15,000,000	⬆️
	P	N/A	N/A
HRBP / Generalista de RH	G	COP \$15,000,000 - COP \$20,000,000	⬇️
	M	COP \$11,411,439 - COP \$15,000,000	⬇️
	P	COP \$8,000,000 - COP \$11,411,439	⬇️
Gerente de Compensación y Beneficios	G	COP \$20,000,000 - COP \$30,000,000	⚖️
	M	COP \$15,000,000 - COP \$20,000,000	⚖️
	P	N/A	N/A
Líder de Nómina	G	COP \$15,000,000 - COP \$20,000,000	⬆️
	M	COP \$11,411,439 - COP \$15,000,000	⬆️
	P	COP \$6,000,000 - COP \$11,411,439	⬆️



Human Resources

TECNOLOGÍA			
POSICIÓN	TAMAÑO EMPRESA	RANGO SALARIAL	%
Gerente / Director de Recursos Humanos Regional	G	COP \$30,000,000 - COP \$50,000,000	⬆
	M	COP \$25,000,000 - COP \$30,000,000	⬆
	P	COP \$15,000,000 - COP \$25,000,000	⬆
Gerente/Jefe de Recursos Humanos Nacional	G	COP \$20,000,000 - COP \$25,000,000	⬆
	M	COP \$15,000,000 - COP \$20,000,000	⬆
	P	COP \$11,411,439 - COP \$15,000,000	⬆
Gerente de Selección	G	COP \$15,000,000 - COP \$18,000,000	⬆
	M	COP \$11,411,439 - COP \$15,000,000	⬆
	P	COP \$8,000,000 - COP \$11,411,439	⬆
Gerente de Formación y Desarrollo	G	COP \$15,000,000 - COP \$20,000,000	⬆
	M	COP \$11,411,439 - COP \$15,000,000	⬆
	P	N/A	N/A
HRBP / Generalista de RH	G	COP \$15,000,000 - COP \$20,000,000	⬇
	M	COP \$11,411,439 - COP \$15,000,000	⬇
	P	COP \$8,000,000 - COP \$11,411,439	⬇
Gerente de Compensación y Beneficios	G	COP \$20,000,000 - COP \$30,000,000	⚖
	M	COP \$15,000,000 - COP \$20,000,000	⚖
	P	N/A	N/A
Líder de Nómina	G	COP \$15,000,000 - COP \$20,000,000	⬆
	M	COP \$11,411,439 - COP \$15,000,000	⬆
	P	COP \$6,000,000 - COP \$11,411,439	⬆



Human Resources

CONSUMO / RETAIL			
POSICIÓN	TAMAÑO EMPRESA	RANGO SALARIAL	%
Gerente / Director de Recursos Humanos Regional	G	COP \$25,000,000 - COP \$35,000,000	✓
	M	COP \$20,000,000 - COP \$25,000,000	⊖
	P	COP \$15,000,000 - COP \$20,000,000	⊖
Gerente/Jefe de Recursos Humanos Nacional	G	COP \$20,000,000 - COP \$25,000,000	⊖
	M	COP \$15,000,000 - COP \$20,000,000	⊖
	P	COP \$11,411,439 - COP \$15,000,000	⊖
Gerente de Selección	G	COP \$12,000,000 - COP \$15,000,000	✓
	M	COP \$11,411,439 - COP \$15,000,000	⬆
	P	COP \$6,000,000 - COP \$11,411,439	⬆
Gerente de Formación y Desarrollo	G	COP \$12,000,000 - COP \$15,000,000	✓
	M	COP \$8,000,000 - COP \$12,000,000	✓
	P	N/A	N/A
HRBP / Generalista de RH	G	COP \$12,000,000 - COP \$15,000,000	✓
	M	COP \$8,000,000 - COP \$12,000,000	⬆
	P	COP \$6,000,000 - COP \$8,000,000	✓
Gerente de Compensación y Beneficios	G	COP \$25,000,000 - COP \$30,000,000	⊖
	M	COP \$15,000,000 - COP \$20,000,000	⊖
	P	N/A	N/A
Coordinador / Líder de Nómina	G	COP \$11,411,1439 - COP \$15,000,000	⬆
	M	COP \$8,000,000 - COP \$11,411,1439	⬆
	P	COP \$6,500,000 - COP \$8,000,000	⬆



Human Resources

HIDROCARBUROS			
POSICIÓN	TAMAÑO EMPRESA	RANGO SALARIAL	%
Gerente / Director de Recursos Humanos Regional	G	COP \$30,000,000 - COP \$50,000,000	⬆
	M	COP \$25,000,000 - COP \$30,000,000	⬆
	P	COP \$15,000,000 - COP \$25,000,000	⬆
Gerente/Jefe de Recursos Humanos Nacional	G	COP \$25,000,000 - COP \$35,000,000	⬆
	M	COP \$18,000,000 - COP \$22,000,000	⬆
	P	CO \$12,000,000 - COP \$15,000,000	⬇
Gerente de Selección	G	COP \$15,000,000 - COP \$18,000,000	=
	M	COP \$13,000,000 - COP \$15,000,000	=
	P	COP \$11,411,439 - COP \$13,000,000	⬆
Gerente de Formación y Desarrollo	G	COP \$20,000,000 - COP \$25,000,000	⬆
	M	CO \$20,000,000 - COP \$25,000,000	⬆
	P	N/A	N/A
HRBP / Generalista de RH	G	COP \$18,000,000 - COP \$22,000,000	⬆
	M	COP \$15,000,000 - COP \$18,000,000	⬇
	P	COP \$11,411,439 - COP \$13,000,000	⬇
Gerente de Compensación y Beneficios	G	COP \$25,000,000 - COP \$35,000,000	⬇
	M	COP \$20,000,000 - COP \$25,000,000	⬆
	P	N/A	N/A
Coordinador / Líder de Nómina	G	COP \$14,000,000 - COP \$16,000,000	=
	M	COP \$11,411,439 - COP \$14,000,000	⬆
	P	COP \$8,000,000 - COP \$11,411,439	⬆



Human Resources

INDUSTRIA			
POSICIÓN	TAMAÑO EMPRESA	RANGO SALARIAL	%
Gerente / Director de Recursos Humanos Regional	G	COP \$25,000,000 - COP \$35,000,000	⬆
	M	COP \$18,000,000 - COP \$25,000,000	⬆
	P	COP \$13,000,000 - COP \$18,000,000	=
Gerente/Jefe de Recursos Humanos Nacional	G	COP \$18,000,000 - COP \$20,000,000	=
	M	COP \$16,000,000 - COP \$18,000,000	=
	P	COP \$12,000,000 - COP \$16,000,000	✓
Gerente de Selección	G	COP \$11,411,439 - COP \$14,000,000	✓
	M	COP \$9,000,000 - COP \$11,411,439	✓
	P	COP \$6,000,000 - COP \$9,000,000	✓
Gerente de Formación y Desarrollo	G	COP \$11,411,439 - COP \$14,000,000	✓
	M	COP \$9,000,000 - COP \$11,411,439	✓
	P	N/A	N/A
HRBP / Generalista de RH	G	COP \$15,000,000 - COP \$20,000,000	=
	M	COP \$13,000,000 - COP \$15,000,000	✓
	P	COP \$11,411,439 - COP \$13,000,000	✓
Gerente de Compensación y Beneficios	G	COP \$18,000,000 - COP \$22,000,000	✓
	M	COP \$15,000,000 - COP \$18,000,000	✓
	P	N/A	N/A
Coordinador / Líder de Nómina	G	COP \$9,000,000 - COP \$11,411,439	⬆
	M	COP \$7,000,000 - COP \$9,000,000	⬆
	P	COP \$5,000,000 - COP \$7,000,000	⬆





Tendencias

Overview del sector

El sector Industrial en Colombia se ha enfocado y ha sido jalonado por grandes sectores y proyectos que son tendencia en la economía de Colombia. Tanto 2019 como 2020 han estado caracterizados por el repunte de la infraestructura vial, comercial y portuaria, por el crecimiento y mayor envergadura del sector de alimentos y bebidas y por la mayor inversión en Industria Pesada (Energía y Minería).

Las empresas del sector industrial por ende han debido generar nuevos canales de venta y nuevos productos por cliente, diversificando y homologando aplicaciones existentes pero que ahora son demandadas por dichos sectores y por la estacionalidad de los mismos. Los tres sectores que más han crecido en el último año son aquellos con las estrategias más dinámicas y agresivas en innovación y desarrollo como lo son los fabricantes y comercializadores de materias primas químicas (principalmente aquellos enfocados en alimentos y cuidado personal), materiales para la construcción (enfocados cada vez más en proyectos de infraestructura) y maquinaria y equipos para diferentes sectores (alimentos, tratamiento de aguas y maquinaria para infraestructura).

Industry

Qué demandan nuestros clientes

En la Industria colombiana en general y debido cada vez al ingreso de nuevas empresas multinacionales o de las fusiones de éstas con empresas nacionales, el inglés como segunda lengua es cada vez más un requisito excluyente para incluso cargos no gerenciales.

En segundo lugar, los clientes de nicho siguen haciendo mucho énfasis en el conocimiento técnico de sus productos. Sin embargo, hemos visto que cada día más los requisitos técnicos y profesionales van dando paso a habilidades blandas, como autogestión, creatividad y adaptación al cambio, llegando hasta pesar un 60% a la hora de elegir un candidato por sobre otro.

Por último, hemos visto una mayor demanda en candidatos con experiencia multicanal, que tengan por lo menos 2 años de experiencia en diferentes canales de ventas y que sepan abordar diferentes interlocutores.

Qué demandan nuestros candidatos

La tendencia que más hemos visto demandan nuestros candidatos se resume en dos sencillas palabras: crecimiento profesional. Casi el 70% de los candidatos menciona que su mayor motivador de compra de un proyecto laboral es el crecimiento profesional que pueda tener dentro de su empresa o en otra compañía en un mediano plazo. El asunto es que pocas veces se asimila crecimiento profesional a nuevos retos y por lo tanto se sobredimensiona y fataliza dicho argumento a la hora de ofertar o contraoferta un candidato.

Lo que hemos detallado al respecto de esta demanda de los candidatos es que cuando se habla de crecimiento no necesariamente se está hablando de obtener un puesto gerencial o superior en la escala jerárquica de la empresa. El 40% de los candidatos se refieren a un cambio de enfoque, a un nuevo reto o a mayores responsabilidades en su actividad diaria, lo cual impactará más adelante en su salario o en su carrera profesional.

Tendencia salarial

Los salarios en las divisiones de ventas y mercado se han mantenido estables a lo largo del último año, aunque en el caso de las compañías fabricantes y comercializadoras de materias primas químicas hemos observado una mayor competitividad. El aumento salarial se debe a la mayor demanda de sus productos enfocados en clientes de sectores de Alimentos, Cuidado Personal y especialidades y a la restringida oferta de este tipo de profesionales técnicos. Esto convierte a este sector de nicho en un sector muy atractivo para profesionales con experiencia técnica en aplicaciones y canales de venta,

Además, hemos visto como el sector industrial cada vez más se enfoca en imitar buenas prácticas en salario emocional de compañías vanguardistas en este tema como son las empresas de tecnología, dando más relevancia a horarios flexibles y al home office.

INDUSTRIA / MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN			
POSICIÓN	TAMAÑO EMPRESA	RANGO SALARIAL	%
Ingeniero de Ventas	P	COP \$4,000,000 - COP \$6,000,000	⬆️
	M	COP \$6,000,000 - COP \$8,000,000	⬆️
	G	COP \$5,000,000 - COP \$7,000,000	🔴
Ingeniero de Ventas Senior	P	COP \$5,000,000 - COP \$7,000,000	⚖️
	M	COP \$7,000,000 - COP \$9,000,000	⚖️
	G	COP \$8,000,000 - COP \$8,500,000	🔴
Especificador	P	COP \$5,000,000	⚖️
	M	COP \$6,000,000	⚖️
	G	COP \$8,000,000	⚖️
KAM	P	COP \$7,000,000 - COP \$9,000,000	⬆️
	M	COP \$9,000,000 - COP \$11,000,000	⬆️
	G	COP \$11,000,000 - COP \$13,000,000	⬆️
Coordinador de Canales	P	COP \$7,000,000 - COP \$9,000,000	⬆️
	M	COP \$9,000,000 - COP \$11,000,000	⬆️
	G	COP \$11,000,000 - COP \$13,000,000	⬆️
Gerente de Producto	P	COP \$7,500,000	⬆️
	M	COP \$8,500,000	⬆️
	G	COP \$13,000,000	⬆️
Coordinador de Mercadeo	P	COP \$8,000,000	⚖️
	M	COP \$9,000,000	⚖️
	G	COP \$18,000,000	⚖️
Gerente de Mercadeo	P	COP \$14,000,000	⬆️
	M	COP \$16,000,000	⬆️
	G	COP \$22,000,000	⬆️
Gerente de Ventas	P	COP \$15,000,000 - COP \$17,000,000	⚖️
	M	COP \$1,000,000 - COP \$21,000,000	⬆️
	G	COP \$24,000,000 - \$25,000,000	⬆️
Gerente de Unidad de Negocios	P	COP \$18,000,000 - COP \$20,000,000	⚖️
	M	COP \$20,000,000 - COP \$22,000,000	⚖️
	G	COP \$26,000,000	⬆️
Vicepresidente de Ventas	P	COP \$20,000,000 - COP \$22,000,000	⚖️
	M	COP \$25,000,000 - COP \$27,000,000	⚖️
	G	COP \$28,000,000	⚖️

Industry

INDUSTRIA / EQUIPOS ROTATIVOS			
POSICIÓN	TAMAÑO EMPRESA	RANGO SALARIAL	%
Ingeniero de Aplicaciones	P	COP \$2,000,000 COP - COP \$3,000,000	⬆
	M	COP \$2,500,000 COP - COP \$4,000,000	⬆
	G	COP \$2,500,000 COP - COP \$4,000,000	⬆
Ingeniero de Ventas	P	COP \$2,000,000 COP - COP \$3,500,000	⚖
	M	COP \$3,000,000 COP - COP \$4,000,000	⚖
	G	COP \$3,500,000 COP - COP \$4,500,000	⚖
Ingeniero de Ventas Senior	P	COP \$3,500,000 COP - COP \$6,000,000	⚖
	M	COP \$4,000,000 COP - COP \$8,000,000	⚖
	G	COP \$6,000,000 COP - COP \$10,000,000	⚖
KAM	P	COP \$3,500,000 COP - COP \$6,000,000	⚖
	M	COP \$4,000,000 COP - COP \$8,000,000	⚖
	G	COP \$6,000,000 COP - COP \$10,000,000	⚖
Gerente Comercial	P	COP \$8,000,000 COP - COP \$14,000,000	⚖
	M	COP \$13,000,000 COP - COP \$19,000,000	⚖
	G	COP \$19,000,000 COP - COP \$27,000,000	⚖
Gerente de Producto	P	COP \$3,000,000 COP - COP \$5,000,000	⚖
	M	COP \$4,000,000 COP - COP \$7,000,000	⚖
	G	COP \$5,000,000 COP - COP \$8,000,000	⚖
Business Development Manager	P	COP \$8,000,000 COP - COP \$14,000,000	⚖
	M	COP \$13,000,000 COP - COP \$19,000,000	⚖
	G	COP \$19,000,000 COP - COP \$27,000,000	⚖



Industry

INDUSTRIA / MAQUINARIA PESADA, LIVIANA Y HERRAMIENTAS			
POSICIÓN	TAMAÑO EMPRESA	RANGO SALARIAL	%
Ingeniero de Aplicaciones	P	COP \$2,000,000 COP - COP \$3,000,000	⬆️
	M	COP \$2,500,000 COP - COP \$4,000,000	⬆️
	G	COP \$2,500,000 COP - COP \$4,000,000	⬆️
Ingeniero de Ventas	P	COP \$2,000,000 COP - COP \$4,000,000	⬆️
	M	COP \$3,500,000 COP - COP \$5,500,000	⚖️
	G	COP \$5,000,000 COP - COP \$7,000,000	⬆️
Ingeniero de Ventas Senior	P	COP \$6,000,000 COP - COP \$8,000,000	⬆️
	M	COP \$7,000,000 COP - COP \$9,000,000	⬆️
	G	COP \$8,000,000 COP - COP \$10,000,000	⬆️
KAM	P	COP \$6,000,000 COP - COP \$8,000,000	⬆️
	M	COP \$7,000,000 COP - COP \$9,000,000	⬆️
	G	COP \$8,000,000 COP - COP \$10,000,000	⚖️
Gerente Comercial	P	COP \$8,000,000 COP - COP \$13,000,000	⚖️
	M	COP \$12,000,000 COP - COP \$17,000,000	⚖️
	G	COP \$18,000,000 - COP \$26,000,000	⚖️
Gerente de Producto	P	COP \$4,000,000 COP - COP \$6,000,000	⬆️
	M	COP \$6,000,000 COP - COP \$8,000,000	⬆️
	G	COP \$7,000,000 COP - COP \$9,000,000	⬆️
Business Development Manager	P	COP \$8,000,000 COP - COP \$13,000,000	⚖️
	M	COP \$12,000,000 COP - COP \$17,000,000	⚖️
	G	COP \$18,000,000 - COP \$26,000,000	⚖️



Industry

INDUSTRIA / AUTOMATIZACIÓN Y ELÉCTRICO			
POSICIÓN	TAMAÑO EMPRESA	RANGO SALARIAL	%
Ingeniero de Aplicaciones	P	COP \$1,500,000 - COP \$3,000,000	≡
	M	COP \$2,000,000 - COP \$3,500,000	≡
	G	COP \$2,500,000 - COP \$4,000,000	≡
Ingeniero de Ventas	P	COP \$2,500,000 - COP \$5,000,000	≡
	M	COP \$4,500,000 - COP \$7,000,000	≡
	G	COP \$5,000,000 - COP \$8,000,000	≡
Ingeniero de Ventas Senior	P	COP \$5,000,000 - COP \$8,000,000	≡
	M	COP \$6,000,000 - COP \$9,000,000	≡
	G	COP \$8,000,000 - COP \$12,000,000	≡
KAM	P	COP \$5,000,000 - COP \$8,000,000	≡
	M	COP \$6,000,000 - COP \$9,000,000	≡
	G	COP \$8,000,000 - COP \$12,000,000	≡
Gerente Comercial	P	COP \$8,000,000 - COP \$12,000,000	≡
	M	COP \$11,000,000 - COP \$16,000,000	≡
	G	COP \$16,000,000 - COP \$25,000,000	≡
Gerente de Producto	P	COP \$3,000,000 - COP \$5,000,000	≡
	M	COP \$4,000,000 - COP \$7,000,000	≡
	G	COP \$5,000,000 - COP \$8,000,000	≡
Business Development Manager	P	COP \$8,000,000 - COP \$12,000,000	≡
	M	COP \$11,000,000 - COP \$17,000,000	≡
	G	COP \$16,000,000 - COP \$25,000,000	≡



INDUSTRIA / QUÍMICOS Y MATERIAS PRIMAS			
POSICIÓN	TAMAÑO EMPRESA	RANGO SALARIAL	%
Ejecutivo de Ventas / Vendedor Técnico Comercial	P	COP \$1,500,000 - COP \$3,000,000	⬆
	M	COP \$2,500,000 - COP \$5,000,000	⚖
	G	COP \$5,000,000 - COP \$8,000,000	⚖
Ingeniero Técnico	P	COP \$1,000,000 - COP \$3,000,000	⚖
	M	COP \$2,000,000 - COP \$4,000,000	⚖
	G	COP \$4,000,000 - COP \$8,000,000	⚖
KAM	P	COP \$3,000,000 - COP \$5,000,000	⬆
	M	COP \$6,000,000 - COP \$12,000,000	⚖
	G	COP \$9,000,000 - COP \$15,000,000	⬆
KAM Regional	P	N/A	N/A
	M	COP \$6,000,000 - COP \$15,000,000	⚖
	G	COP \$12,000,000 - COP \$17,000,000	⚖
Gerente Comercial	P	COP \$6,000,000 - COP \$12,000,000	⚖
	M	COP \$15,000,000 - COP \$25,000,000	⚖
	G	COP \$18,000,000 - COP \$27,000,000	⚖
Gerente Comercial Regional	P	COP \$8,000,000 - COP \$12,000,000	⚖
	M	COP \$15,000,000 - COP \$25,000,000	⚖
	G	COP \$25,000,000 - COP \$35,000,000	⚖
Ingeniero de I+D	P	COP \$1,000,000 - COP \$3,000,000	⚖
	M	COP \$3,000,000 - COP \$5,000,000	⚖
	G	COP \$6,000,000 - COP \$12,000,000	⚖
Gerente de I+D	P	COP \$4,000,000 - COP \$7,000,000	⚖
	M	COP \$5,000,000 - COP \$9,000,000	⚖
	G	COP \$15,000,000 - COP \$20,000,000	⚖
Analista de Mercadeo	P	COP \$1,500,000 - COP \$3,000,000	⚖
	M	COP \$4,000,000 - COP \$10,000,000	⚖
	G	COP \$5,000,000 - COP \$14,000,000	⚖
Gerente de Mercadeo	P	COP \$5,000,000 - COP \$10,000,000	⚖
	M	COP \$9,000,000 - COP \$16,000,000	⚖
	G	COP \$16,000,000 - COP \$27,000,000	⚖
Gerente de Unidad de Negocio	P	COP \$10,000,000 - COP \$14,000,000	⚖
	M	COP \$15,000,000 - COP \$20,000,000	⚖
	G	COP \$27,000,000 - UP	⚖

IT, Digital & E-commerce



Tendencias

Overview del sector

El desarrollo de software continúa siendo la tendencia de la industria de tecnología en Colombia, la posición de la moneda colombiana inclusive ha reforzado que esta industria enfocada al desarrollo para otros países continúa siendo un gran modelo de negocio. Dado el excelente talento con el que contamos y nuestra cultura, hemos sido foco de ser país hospedante de centros de servicios compartido de compañías multinacionales.

Qué demandan nuestros clientes

La tecnología es una herramienta que está en constante evolución, encontramos que nuestros clientes cada vez son más conscientes de esto y de la ventaja competitiva que brinda el estar actualizado. Encontramos cada vez más a clientes con proyectos de migración de aplicaciones legacy a soluciones más robustas en su mayoría tipo Saas.

IT, Digital & E-commerce

Encontramos una tendencia muy clara a la migración de infraestructura a servicios cloud, eliminación de data centers y mejor aprovechamiento del espacio físico en las oficinas.

Frente a las tecnologías de desarrollo, la evolución continua, GO, React, Node.js y Python están en apogeo. Su bajo consumo de procesamiento de máquina, y su versatilidad en su coding hacen que sean unas excelentes herramientas para trabajar todo tipo de aplicaciones.

Qué demandan nuestros candidatos

Con el episodio vivido en el primer semestre de 2020, ha quedado demostrado que el departamento de tecnología es una dependencia que no requiere estar la totalidad del tiempo en las instalaciones de una organización. Existe una tendencia clara frente a un sector (Desarrollo de software) en el que el teletrabajo es casi un común denominador, pero ¿Qué hay del resto? Hemos identificado una tendencia y es: a raíz de lo vivido y lo aprendido ¿Qué nuevos beneficios incluirán las compañías en sus paquetes? El reto es ahora para las organizaciones, dejar antiguos paradigmas y empezar a proponer nuevos complementos a sus empleados, transformarse mediante una propuesta de valor de empleador en la que generen ser más atractivos frente a sus empleados para ganar retención y frente al mercado una marca empleadora con mayor reconocimiento.

Tendencia salarial

En cuanto a tendencias en los salarios, encontramos que, en compañías de naturaleza tecnológica la tendencia es ascendente con la menos el IPC, frente a compañías de naturaleza no tecnológica donde puede situarse desde un IPC – 1 punto. Hace unos años escuchábamos preferencias por universidades/colegios, compañías que, viéndolo en retrospectiva, buscaban construir una cultura construida en la procedencia de sus empleados y no propia de la organización. Ahora encontramos que las organizaciones que buscan lo contrario, buscan el mejor en su disciplina independiente si es profesional o no, independiente de su formación (Universidad o carrera), independiente de su género, lo que antes era inconcebible para ciertos colectivos. Encontramos organizaciones que fomentan la diversidad a todo nivel, buscando sembrar ésta misma en posiciones junior y medias, apuntando a ejecutivas en el mediano plazo. Estamos llegando a generar equidad, a democratizar la selección y como repercusión a tener mejor nivel de profesionales en el mercado de tecnologías de la información.



IT, Digital & E-commerce

DESARROLLO DE SOFTWARE / BACK END			
POSICIÓN	AÑOS EXPERIENCIA	RANGO SALARIAL	%
.Net	3 a 5	COP \$4,000,000 - COP \$5,000,000	⬆
	5 a 8	COP \$5,500,000 - COP \$8,500,000	⬆
	8 a 12	COP \$8,500,000 - COP \$13,000,000	⬆
Java (Spring, Hibernate, Spak)	3 a 5	COP \$3,500,000 - COP \$4,500,000	⬆
	5 a 8	COP \$4,500,000 - COP \$7,500,000	⬆
	8 a 12	COP \$7,500,000 - COP \$12,500,000	⬆
Python (Django, Flask)	3 a 5	COP \$5,000,000 - COP \$7,000,000	⬆
	5 a 8	COP \$7,500,000 - COP \$11,500,000	⬆
	8 a 12	COP \$11,500,000 - COP \$14,500,000	⬆
Ruby (Ruby on Rails)	3 a 5	COP \$5,200,000 - COP \$7,200,000	⬆
	5 a 8	COP \$7,200,000 - COP \$11,400,000	⬆
	8 a 12	COP \$11,400,000 - COP \$14,500,000	⬆
NodeJS (hapi.JS, Socket.IO)	3 a 5	COP \$5,000,000 - COP \$7,000,000	⬆
	5 a 8	COP \$7,000,000 - COP \$11,400,000	⬆
	8 a 12	COP \$11,400,000 - COP \$16,200,000	⬆
PHP (Laravel, Codeigniter, CakePhp)	3 a 5	COP \$3,500,000 - COP \$4,500,000	⬆
	5 a 8	COP \$5,000,000 - COP \$8,000,000	⬆
	8 a 12	COP \$7,700,000 - COP \$12,200,000	⬆
Go	3 a 5	COP \$6,000,000 - COP \$8,000,000	=
	5 a 8	COP \$8,000,000 - COP \$11,500,000	=
	8 a 12	COP \$11,500,000 - COP \$15,000,000	=
Scala	3 a 5	COP \$6,000,000 - COP \$8,000,000	=
	5 a 8	COP \$8,000,000 - COP \$11,500,000	=
	8 a 12	COP \$11,500,000 - COP \$15,000,000	=



IT, Digital & E-commerce

DESARROLLO DE SOFTWARE / FRONT END			
POSICIÓN	AÑOS EXPERIENCIA	RANGO SALARIAL	%
JavaScript (Angular)	3 a 5	COP \$4,000,000 - COP \$5,200,000	⬆
	5 a 8	COP \$5.200.000 - COP \$7,500,000	⬆
	8 a 12	COP \$7,500,000 - COP \$11,400,000	⬆
JavaScript (React)	3 a 5	COP \$5.200.000 - COP \$7,200,000	⬆
	5 a 8	COP \$7,200,000 - COP \$11,400,000	⬆
	8 a 12	COP \$11,400,000 - COP \$16,000,000	⬆
JavaScript (Vue)	3 a 5	COP \$4,000,000 - COP \$5,000,000	⬆
	5 a 8	COP \$5,000,000 - COP \$6,500,000	⬆
	8 a 12	COP \$6,500,000 - COP \$8,500,000	=
JavaScript (Ember)	3 a 5	COP \$3,000,000 - COP \$4,500,000	=
	5 a 8	COP \$4.500.000 - COP \$6,500,000	=
	8 a 12	COP \$6,500,000 - COP \$8,500,000	=

DESARROLLO DE SOFTWARE / MOBILE			
POSICIÓN	AÑOS EXPERIENCIA	RANGO SALARIAL	%
Java (Android)	3 a 5	COP \$4,500,000 - COP \$5,500,000	=
	5 a 8	COP \$5,500,000 - COP \$6,500,000	=
	8 a 12	COP \$6,500,000 - COP \$8,000,000	=
Kotlin (Android)	3 a 5	COP \$6,000,000 - COP \$8,000,000	⬆
	5 a 8	COP \$8,000,000 - COP \$11,500,000	⬆
	8 a 12	COP \$11,500,000 - COP \$15,000,000	⬆
Objective-C (iOS)	3 a 5	COP \$5,500,000 - COP \$6,500,000	=
	5 a 8	COP \$6,500,000 - COP \$7,500,000	=
	8 a 12	COP \$7,500,000 - COP \$9,000,000	=
Swift (iOS)	3 a 5	COP \$6,500,000 - COP \$8,000,000	⬆
	5 a 8	COP \$8,000,000 - COP \$11,500,000	⬆
	8 a 12	COP \$11,500,000 - COP \$15,000,000	⬆
JavaScript (React Native)	3 a 5	COP \$5,000,000 - COP \$7,500,000	✓
	5 a 8	COP \$7,500.000 - COP \$12,000,000	✓
	8 a 12	COP \$12,000,000 - COP \$16,000,000	✓

IT, Digital & E-commerce

SECTOR DIGITAL			
POSICIÓN	AÑOS EXPERIENCIA	RANGO SALARIAL	%
Business Ops (Apps, Fintech and other Digital Companies)	3 a 5	COP \$4,300,000 - COP \$8,300,000	⬆
	5 a 8	COP \$8,300,000 - COP \$13,300,000	⬆
	8 a 12	COP \$13,300,000 - COP \$25,300,000	⬆
Product (Apps, Fintech and other Digital Companies)	3 a 5	COP \$3,300,000 - COP \$6,800,000	⬆
	5 a 8	COP \$6,800,000 - COP \$12,300,000	⬆
	8 a 12	COP \$12,300,000 - COP \$20,300,000	⬆
Digital Project Manager (Digital Agencies and Consultancies)	3 a 5	COP \$3,300,000 - COP \$5,800,000	⬆
	5 a 8	COP \$5,800,000 - COP \$7,800,000	⬆
	8 a 12	COP \$7,800,000 - COP \$12,300,000	⬆
Head of Digital Transformation (Banking, Insurance, healthcare..)	3 a 5	N/A	N/A
	5 a 8	N/A	N/A
	8 a 12	COP \$16,000,000 - COP \$30,000,000	⬆
Innovation Director (Banking, Insurance, healthcare..)	3 a 5	N/A	N/A
	5 a 8	N/A	N/A
	8 a 12	COP \$16,000,000 - COP \$30,000,000	⬆



IT, Digital & E-commerce

MARKETING DIGITAL			
POSICIÓN	AÑOS EXPERIENCIA	RANGO SALARIAL	%
Digital Planner	3 a 5	COP \$2,000,000 - COP \$4,000,000	=
	5 a 8	COP \$4,000,000 - COP \$7,000,000	=
	8 a 12	COP \$7,000,000 - COP \$10,000,000	=
Growth Hacker	3 a 5	COP \$4,000,000 - COP \$6,000,000	↑
	5 a 8	COP \$6,000,000 - COP \$11,500,000	↑
	8 a 12	COP \$11,500,000 - COP \$15,000,000	↑
Digital Marketing Manager (Digital y otras industrias)	3 a 5	COP \$4,000,000 - COP \$7,500,000	=
	5 a 8	COP \$7,500,000 - COP \$15,000,000	=
	8 a 12	COP \$15,000,000 - COP \$21,000,000	↑

E-COMMERCE			
POSICIÓN	AÑOS EXPERIENCIA	RANGO SALARIAL	%
Marketplace Manager	3 a 5	N/A	N/A
	5 a 8	COP \$11,500,000 - COP \$15,000,000	↑
	8 a 12	COP \$15,000,000 - COP \$22,000,000	=
E-Commerce Manager	3 a 5	COP \$4,000,000 - COP \$6,500,000	↑
	5 a 8	COP \$6,500,000 - COP \$10,500,000	=
	8 a 12	COP \$10,500,000 - COP \$21,000,000	↑
Customer Experience / Service	3 a 5	COP \$2,500,000 - COP \$5,500,000	=
	5 a 8	COP \$5,500,000 - COP \$10,000,000	=
	8 a 12	COP \$10,000,000 - COP \$18,000,000	=
Sales / Category (E-commerce)	3 a 5	COP \$3,000,000 - COP \$6,000,000	=
	5 a 8	COP \$6,000,000 - COP \$10,500,000	=
	8 a 12	COP \$10,500,000 - COP \$22,000,000	=



IT, Digital & E-commerce

VENTAS DIGITALES			
POSICIÓN	AÑOS EXPERIENCIA	RANGO SALARIAL	%
Digital Solutions Sales	3 a 5	COP \$5,000,000 - COP \$8,000,000	⬆
	5 a 8	COP \$8,000,000 - COP \$13,000,000	⬆
	8 a 12	COP \$13,000,000 - COP \$30,000,000	⬆
New Business Repr./Manager	3 a 5	COP \$3,500,000 - COP \$5,000,000	⬆
	5 a 8	COP \$5,000,000 - COP \$8,500,000	⬆
	8 a 12	COP \$8,500,000 - COP \$15,000,000	⬆
AdSales Repr. / Manager (Digital Media, Digital Agencies, Consultancies and Technology Solutions Companies)	3 a 5	COP \$3,500,000 - COP \$5,000,000	⬆
	5 a 8	COP \$5,000,000 - COP \$8,500,000	⬆
	8 a 12	COP \$8,500,000 - COP \$15,000,000	⬆

COMERCIALES / FABRICANTES			
POSICIÓN	AÑOS EXPERIENCIA	RANGO SALARIAL	%
VP Ventas	3 a 5	N/A	⬆
	5 a 8	COP \$35,000,000 - COP \$44,900,000	⬆
	8 a 12	COP \$45,000,000 - COP \$60,000,000	⬆
Director o gerente comercial	3 a 5	COP \$18,000,000 - COP \$24,900,000	⬆
	5 a 8	COP \$25,000,000 - COP \$29,900,000	⬆
	8 a 12	COP \$30,000,000 - COP \$34,000,000	⬆
KAM	3 a 5	COP \$11,411,439 - COP \$14,900,000	⬆
	5 a 8	COP \$15,000,000 - COP \$21,900,000	⬆
	8 a 12	COP \$22,000,000 - COP \$25,000,000	⬆

COMERCIALES / CANAL			
POSICIÓN	AÑOS EXPERIENCIA	RANGO SALARIAL	%
Director o gerente comercial	3 a 5	COP \$11,411,439 - COP \$14,900,000	⬆
	5 a 8	COP \$15,000,000 - COP \$17,900,000	⬆
	8 a 12	COP \$18,000,000 - COP \$25,000,000	⬆
KAM	3 a 5	COP \$7,500,000 - COP \$9,000,000	⬆
	5 a 8	COP \$11,411,439 - COP \$14,900,000	⬆
	8 a 12	COP \$15,000,000 - COP \$22,000,000	⬆

IT, Digital & E-commerce

ESPECIALISTAS / FABRICANTES (SEGURIDAD, REDES, COMUNICACIONES, ETC)

POSICIÓN	AÑOS EXPERIENCIA	RANGO SALARIAL	%
Director Preventa	3 a 5	COP \$15,000,000 - COP \$19,900,000	⬆
	5 a 8	COP \$20,000,000 - COP \$24,900,000	⬆
	8 a 12	COP \$25,000,000 - COP \$28,000,000	⬆
Gerente de Preventa	3 a 5	COP \$11,411,439 - COP \$13,900,000	⬆
	5 a 8	COP \$14,000,000 - COP \$17,900,000	⬆
	8 a 12	COP \$18,000,000 - COP \$22,000,000	⬆
Arquitecto	3 a 5	COP \$8,000,000 - COP \$11,411,439	⬆
	5 a 8	COP \$12,000,000 - COP \$14,900,000	⬆
	8 a 12	COP \$15,000,000 - COP \$18,000,000	⬆

ESPECIALISTAS / CANALES (SEGURIDAD, REDES, COMUNICACIONES, ETC)

POSICIÓN	AÑOS EXPERIENCIA	RANGO SALARIAL	%
Director / Gerente de Preventa	3 a 5	COP \$8,500,000 - COP \$13,900,000	⬆
	5 a 8	COP \$14,000,000 - COP \$17,900,000	⬆
	8 a 12	COP \$18,000,000 - COP \$21,000,000	⬆
Arquitecto	3 a 5	COP \$6,000,000 - COP \$8,400,000	⬆
	5 a 8	COP \$8,500,000 - COP \$11,411,439	⬆
	8 a 12	COP \$12,000,000 - COP \$18,000,000	⬆

ESPECIALISTAS / SAP

POSICIÓN	AÑOS EXPERIENCIA	RANGO SALARIAL	%
ABAP	3 a 5	COP \$6,000,000 - COP \$8,400,000	⬆
	5 a 8	COP \$8,500,000 - COP \$11,411,439	⬆
	8 a 12	COP \$13,000,000 - COP \$18,000,000	⬆
Basis	3 a 5	COP \$6,000,000 - COP \$8,400,000	⬆
	5 a 8	COP \$8,500,000 - COP \$12,000,000	⬆
	8 a 12	COP \$14,000,000 - COP \$18,000,000	⬆
Funcionales	3 a 5	COP \$6,500,000 - COP \$9,000,000	⬆
	5 a 8	COP \$11,411,439 - COP \$14,900,000	⬆
	8 a 12	COP \$15,000,000 - COP \$18,000,000	⬆

IT, Digital & E-commerce

ESPECIALISTAS / ORACLE			
POSICIÓN	AÑOS EXPERIENCIA	RANGO SALARIAL	%
Java	3 a 5	COP \$5,000,000 - COP \$6,000,000	⬆
	5 a 8	COP \$7,000,000 - COP \$8,000,000	⬆
	8 a 12	COP \$9,000,000 - COP \$10,000,000	⬆
DBA	3 a 5	COP \$6,000,000 - COP \$7,900,000	⬆
	5 a 8	COP \$8,000,000 - COP \$12,000,000	⬆
	8 a 12	COP \$13,000,000 - COP \$15,000,000	⬆
Funcionales	3 a 5	COP \$6,500,000 - COP \$8,500,000	⬆
	5 a 8	COP \$11,411,439 - COP \$14,900,000	⬆
	8 a 12	COP \$15,000,000 - COP \$18,000,000	⬆

SECTOR BANCA			
POSICIÓN		RANGO SALARIAL	%
VP Tecnología		COP \$65,000,000 - COP \$70,000,000	⬆
Director de infraestructura		COP \$20,000,000 - COP \$25,000,000	⬇
Director de Aplicaciones		COP \$25,000,000 - COP \$30,000,000	⬇
CISO		COP \$30,000,000 - COP \$40,000,000	⬇

SECTOR REAL			
POSICIÓN	AÑOS EXPERIENCIA	RANGO SALARIAL	%
Director de Tecnología	5 a 9	COP \$11,411,439 - COP \$16,900,000	⬆
	9 a 15	COP \$17,000,000 - COP \$21,900,000	⬆
	15 a 20	COP \$22,000,000 - COP \$28,000,000	⬆





Tendencias



ANDRÉS HOYOS RAMÍREZ
Socio Gómez-Pinzón Abogados S.A.S.

Overview del sector

Este inicio incierto del 2020 ha de contrastarse con el cierre fiscal del 2019, que se caracterizó por un crecimiento de la economía colombiana por encima de las proyecciones esperadas y por encima del crecimiento de la mayoría de las economías de los países vecinos. La inversión extranjera directa creció en un 19,2% con una inversión de aproximadamente 10.400 millones de dólares. Proyectos de infraestructura que se encontraban en remojó se reactivaron; ciertos activos energéticos, financieros y del sector real fueron atractivos para inversionistas estratégicos. Todo lo anterior se tradujo en un número importante de transacciones y en la necesidad de los inversionistas y de la economía en general, de adquirir servicios legales.

Lo anterior contribuyó al crecimiento de las empresas prestadoras de servicios legales en Colombia. Ante las buenas perspectivas del mercado legal, las empresas prestadoras de servicios legales terminaron el 2019 y comenzaron el 2020 con una directriz clara de retener y buscar crecer los equipos con el mejor talento y así estar preparados para participar en las transacciones más relevantes y ofrecer a sus clientes el mejor servicio.

Demanda de talento

Esta búsqueda por el mejor talento ha sido muy competitiva, principalmente porque el mercado de los servicios legales está integrado por más de 100 firmas, de las cuales las más grandes cuentan con más de 100 abogados. A esto se suman las firmas internacionales que han llegado a Colombia, que junto con las Big 4, cada día buscan incrementar su participación en el mercado de los servicios legales en Colombia.

El éxito de esa búsqueda no radica única y exclusivamente en el monto del salario que se ofrece. Los abogados hoy en día quieren trabajar en lugares que los enriquezcan tanto desde la perspectiva profesional, como personal. Quieren estar en las firmas con los mejores rankings, que tengan las transacciones más relevantes, rodeados de los mejores profesionales, con el mejor talento, con las mejores cualidades humanas y principalmente en lugares en donde puedan desarrollar exitosamente los denominados soft skills. Para los abogados, tener buenos mentores y alguien de quién aprender es de suma relevancia. También, buscan lugares que tengan reglas claras sobre su carrera y sobre sus oportunidades de crecimiento, que trasciendan no sólo desde la perspectiva legal, sino que tengan un impacto desde lo social; lugares que tengan conciencia colectiva y solidaria. Por ejemplo, buscan líderes en el trabajo pro-bono y con conciencia ambiental.

La competencia por el talento entonces requiere poder ofrecer un espacio de trabajo integral: bien remunerado, con impacto social, que sea inclusivo, con un buen ambiente y con buenas perspectivas de crecimiento profesional.

La pregunta es entonces si el mercado de servicios legales va a continuar creciendo durante el 2020 y si por ende la decisión de robustecer los equipos legales con el mejor talento igualmente continuará, o si, por el contrario, los eventos mundiales de los cuáles no somos ajenos van a desacelerar las contrataciones o incluso llevarán a la contracción de los equipos.

Perspectivas

Creo que la cautela con visión de futuro son los principios rectores que regirán las contrataciones durante el 2020. Si podemos sobrepasar las amenazas externas de los meses que siguen, el segundo semestre del 2020 debería caracterizarse por la continuidad del crecimiento que se evidenció el año pasado. Y de ser así, los prestadores de servicios legales debemos estar preparados para ofrecer el mejor servicio a nuestros clientes en un mercado muy exigente y competitivo. Lo anterior sólo se logra con acciones y propuestas claras para retener y atraer al mejor talento.

FIRMAS DE ABOGADOS GRANDES

POSICIÓN	TAMAÑO EMPRESA	RANGO SALARIAL	%
Director	P	COP \$15,000,000 - COP \$18,000,000	✓
	M	COP \$18,000,000 - COP \$22,000,000	⬆
	G	COP \$24,000,000 - COP \$30,000,000	⬆
Asociado Senior (+8 años de experiencia)	P	COP \$11,000,000 - COP \$13,000,000	✓
	M	COP \$15,000,000 - COP \$17,000,000	⬆
	G	COP \$18,000,000 - COP \$20,000,000	⬆
Asociado (5-8 años de experiencia)	P	COP \$5,000,000 -COP \$7,000,000	✓
	M	COP \$7,000,000 - COP \$9,000,000	⬆
	G	COP \$9,000,000 - COP \$11,000,000	⬆
Abogado (3-5 años de experiencia)	P	COP \$3,000,000 - COP \$5,000,000	✓
	M	COP \$3,000,000 - COP \$5,000,000	=
	G	COP \$4,000,000 - COP \$6,000,000	⬆

ABOGADOS SECTOR REAL

POSICIÓN	TAMAÑO EMPRESA	RANGO SALARIAL	%
Director Jurídico / Legal Counsel	P	N/A	N/A
	M	N/A	N/A
	G	COP \$25,000,000 - COP \$50,000,000	=
Abogado Senior	P	COP \$8,000,000 - COP \$12,000,000	⬆
	M	COP \$12,000,000 - COP \$15,000,000	⬆
	G	COP \$15,000,000 - COP \$25,000,000	=
Abogado Junior	P	N/A	N/A
	M	N/A	N/A
	G	COP \$6,000,000 - COP \$8,000,000	=

COMPLIANCE

POSICIÓN	TAMAÑO EMPRESA	RANGO SALARIAL	%
Head of compliance	P	N/A	N/A
	M	COP \$17,000,000 - COP \$20,000,000	⬆
	G	COP \$25,000,000 - COP \$35,000,000	⬆

Property & Construction



Tendencias

Overview del sector

Luego de un 2019 difícil para la industria de la construcción en Colombia, el 2020 se ha perfilado como un año de optimismo y con expectativas de crecimiento que distan de lo observado en años anteriores. A pesar de que en el segmento de edificaciones la mayor parte de los proyectos han presentado dificultades en volumen de ventas en los últimos años, vale la pena destacar los buenos resultados que ha presentado la Vivienda de Interés Social. Según estimaciones de inicio de año por parte de la Cámara Colombiana de la Construcción (CAMACOL), se espera que la Vivienda de Interés Social genere un crecimiento en ventas de aproximadamente un 5,6% en el año 2020.

Incentivada con subsidios como “MiCasa Ya” y una mayor flexibilidad del sector financiero en el otorgamiento de créditos para vivienda, la bien conocida VIS se ha vuelto el caballo de batalla más fuerte para el 2020 en el segmento de Edificaciones.

Property & Construction

Por su parte, dentro del sector inmobiliario, en donde los servicios inmobiliarios juegan un rol fundamental para la economía del sector (venta, renta, gerencia de proyectos, desarrollo, entre otros), se esperan tiempos difíciles en materia de resultados. Con un escenario inicial marcado por excesos de inventarios de oficinas, la crisis se agudiza gracias a la coyuntura de salud pública más sensible de los últimos tiempos: la pandemia del SARS-CoV-2.

Por otro lado, vale mencionar que el sector inmobiliario y el segmento edificador juegan un rol esencial en el crecimiento económico nacional. Según estimaciones de Fedelonjas las actividades dentro de la cadena de valor del sector inmobiliario y el sector edificador generan 2.4 millones de empleos y representan aproximadamente el 15% del Producto Interno Bruto de Colombia.

Por último, vale la pena traer a colación el segmento Infraestructura, en quien se ha puesto gran parte de la esperanza para el crecimiento del PIB nacional en el año en curso. Caracterizado por un fuerte enfoque en las concesiones viales de cuarta generación (4G), se espera un jalonamiento importante de la economía gracias al alto volumen de proyectos y al gran número de actores internacionales que ven en Colombia una oportunidad atractiva de inversión.

De igual manera, la construcción de la primera línea del Metro de Bogotá y la construcción del Tren de Cercanías de la Sabana prometen dinamizar el sector. Además de tecnificar y modernizar la infraestructura nacional, se espera que proyectos de esta envergadura generen un alto flujo de empleos directos e indirectos por un periodo de tiempo significativo.

Finalmente, va a ser muy importante el papel del gobierno y los gremios en la productividad del sector constructor en el año 2020. Dicho de otra manera, será de gran importancia el apoyo por medio del diseño y la implementación de políticas efectivas que permitan oxigenar al sector y sacar del estado de estancamiento a la economía nacional.

Qué demandan nuestros clientes

Una constante en los clientes de Michael Page es la demanda de profesionales cualificados con amplia experiencia en distintos tipos de proyectos. Independientemente del uso del proyecto (residencial, comercial, industrial, infraestructura, entre otros) las posiciones más demandadas en el último año han sido: Gerente de Proyectos, Gerente Comercial y Gerente de Estructuración de nuevos negocios.

Vale destacar que actualmente el mercado demanda perfiles muy integrales. Lo más valorado son perfiles con fortaleza en las habilidades, experiencia y conocimiento técnico; pero también con competencias comportamentales avanzadas que permitan una mejor adaptación, eficiencia y productividad del profesional en las empresas.

Qué demandan nuestros candidatos

Los candidatos del sector constructor buscan principalmente estabilidad y oportunidad de crecimiento profesional en las empresas. Dado a que es un sector con mucho dinamismo y a que es muy común que la relación laboral entre empleador-empleado se desenvuelva solo por proyectos específicos, vemos con frecuencia que el profesional del sector demanda empresas que le ofrezcan una estabilidad en el tiempo, la cual contribuya en su crecimiento personal y profesional.

Property & Construction

Tendencia salarial

Hemos visto una estabilidad importante en los salarios dentro del sector constructor. Sin embargo, una tendencia que hemos observado en varios segmentos del sector es el crecimiento salarial en función de la productividad de las empresas.



Property & Construction

TAMAÑO EMPRESA	FACTURACIÓN AÑO
P	COP \$0 MM - COP \$50.000 MM
M	COP \$50.000 MM - COP \$130.000 MM
G	> COP \$130.000 MM

CONSTRUCCIÓN		
POSICIÓN	TAMAÑO EMPRESA	RANGO SALARIAL
Gerente de Proyectos	P	COP \$5.000.000 - COP \$8.000.000
	M	COP \$8.000.000 - COP \$13.000.000
	G	COP \$13.000.000 - COP \$20.000.000
Gerente Comercial	P	COP \$5.000.000 - COP \$8.000.000
	M	COP \$8.000.000 - COP \$15.000.000
	G	COP \$15.000.000 - COP \$25.000.000
Gerente de Estructuración de Negocios	P	COP \$5.000.000 - COP \$8.000.000
	M	COP \$8.000.000 - COP \$15.000.000
	G	COP \$15.000.000 - COP \$25.000.000
Gerente de Construcciones	P	COP \$7.000.000 - COP \$11.000.000
	M	COP \$11.000.000 - COP \$17.000.000
	G	COP \$17.000.000 - COP \$30.000.000
Gerente de Diseño	P	COP \$5.000.000 - COP \$8.000.000
	M	COP \$8.000.000 - COP \$13.000.000
	G	COP \$13.000.000 - COP \$20.000.000
Gerente BIM	P	COP \$5.000.000 - COP \$8.000.000
	M	COP \$8.000.000 - COP \$15.000.000
	G	COP \$15.000.000 - COP \$20.000.000
Gerente de Planeación	P	COP \$7.000.000 - COP \$12.000.000
	M	COP \$12.000.000 - COP \$20.000.000
	G	COP \$20.000.000 - COP \$30.000.000
Coordinador de Planeación y Control	P	COP \$2.500.000 - COP \$5.000.000
	M	COP \$5.000.000 - COP \$8.000.000
	G	COP \$8.000.000 - COP \$12.000.000
Coordinador de Proyectos	P	COP \$2.500.000 - COP \$5.000.000
	M	COP \$5.000.000 - COP \$8.000.000
	G	COP \$8.000.000 - COP \$12.000.000

Property & Construction

CONSTRUCCIÓN		
POSICIÓN	TAMAÑO EMPRESA	RANGO SALARIAL
Director Comercial	P	COP \$3.000.000 - COP\$5.000.000
	M	COP \$5.000.000 - COP 8.000.000
	G	COP \$8.000.000 - COP \$12.000.000
Ejecutivo Comercial	P	Salario Mínimo Legal Vigente - COP \$2.000.000
	M	COP \$2.000.000 - COP\$3.000.000
	G	COP \$3.000.000 - COP \$5.000.000
Coordinador de Estructuración	P	COP \$2.500.000 - COP\$5.000.000
	M	COP \$5.000.000 - COP \$8.000.000
	G	COP \$8.000.000 - COP \$12.000.000
Director de Obra	P	COP \$3.000.000 - COP \$6.000.000
	M	COP \$6.000.000 - COP \$11.000.000
	G	COP \$11.000.000 - COP\$16.000.000
Residente de Obra	P	Salario Mínimo Legal Vigente - COP \$2.000.000
	M	COP \$2.000.000 - COP \$4.000.000
	G	COP \$4.000.000 - COP \$6.000.000
Coordinador BIM	P	COP \$2.000.000 - COP \$5.000.000
	M	COP \$5.000.000 - COP \$8.000.000
	G	COP \$8.000.000 - COP \$12.000.000

*Cargos comerciales y algunos de Gerencia pueden tener bonificaciones / comisiones adicionales.



Property & Construction

TAMAÑO EMPRESA	FACTURACIÓN AÑO
P	COP \$0 - COP \$80.000 MM
M	COP \$80.000 MM COP - COP \$250.000 MM
G	> COP \$250.000 MM

INFRAESTRUCTURA / OBRA CIVIL		
POSICIÓN	TAMAÑO EMPRESA	RANGO SALARIAL
Gerente Técnico	P	COP \$7.000.000 - COP \$12.000.000
	M	COP \$12.000.000 - COP \$20.000.000
	G	COP \$20.000.000 - COP \$30.000.000
Gerente Comercial	P	COP \$7.000.000 - COP \$12.000.000
	M	COP \$12.000.000 - COP \$16.000.000
	G	COP \$16.000.000 - COP \$25.000.000
Gerente de Proyectos	P	COP \$7.000.000 - COP \$12.000.000
	M	COP \$12.000.000 - COP \$18.000.000
	G	COP \$18.000.000 - COP \$27.000.000
Director de Obra	P	COP \$5.000.000 - COP \$8.000.000
	M	COP \$8.000.000 - COP \$12.000.000
	G	COP \$12.000.000 - COP \$18.000.000
Director de Estudios y Diseños	P	COP \$5.000.000 - COP \$8.000.000
	M	COP \$8.000.000 - COP \$12.000.000
	G	COP \$12.000.000 - COP \$18.000.000
Coordinador Comercial	P	COP \$2.500.000 - COP \$5.000.000
	M	COP \$5.000.000 - COP \$8.000.000
	G	COP \$8.000.000 - COP \$12.000.000
Coordinador de Proyectos	P	COP \$2.500.000 - COP \$5.000.000
	M	COP \$5.000.000 - COP \$8.000.000
	G	COP \$8.000.000 - COP \$12.000.000
Coordinador Técnico / Obra	P	COP \$2.500.000 - COP \$5.000.000
	M	COP \$5.000.000 - COP \$8.000.000
	G	COP \$8.000.000 - COP \$12.000.000

*Cargos comerciales y algunos de Gerencia pueden tener bonificaciones / comisiones adicionales.

Property & Construction

TAMAÑO EMPRESA	FACTURACIÓN AÑO
P	COP \$0 - COP \$10.000 MM
M	COP \$10.000 MM COP - COP \$50.000 MM
G	> COP \$50.000 MM

INMOBILIARIO / REAL ESTATE		
POSICIÓN	TAMAÑO EMPRESA	RANGO SALARIAL
Gerente Comercial	P	COP \$3.000.000 - COP \$7.000.000
	M	COP \$7.000.000 - COP \$12.000.000
	G	COP \$12.000.000 - COP \$18.000.000
Key Account Manager	P	COP \$2.000.000 - COP \$5.000.000
	M	COP \$5.000.000 - COP \$8.000.000
	G	COP \$8.000.000 - COP \$12.000.000
Broker Senior	P	SMLV - COP \$1.500.000
	M	COP \$1.500.000 - COP \$3.000.000
	G	COP \$3.000.000 - COP \$6.000.000
Broker Junior	P	SMLV - COP \$1.000.000
	M	COP \$1.000.000 - COP \$2.000.000
	G	COP \$2.000.000 - COP \$3.000.000
Project Manager	P	COP \$3.000.000 - COP \$7.000.000
	M	COP \$7.000.000 - COP \$12.000.000
	G	COP \$12.000.000 - COP \$18.000.000
Gerente de Expansión	P	COP \$4.000.000 - COP \$8.000.000
	M	COP \$8.000.000 - COP \$14.000.000
	G	COP \$14.000.000 - COP \$20.000.000
Gerente Investigacion de Mercados	P	COP \$5.000.000 - COP \$7.000.000
	M	COP \$7.000.000 - COP \$12.000.000
	G	COP \$12.000.000 - COP \$18.000.000
Gerente de Mercadeo	P	COP \$5.000.000 - COP \$7.000.000
	M	COP \$7.000.000 - COP \$12.000.000
	G	COP \$12.000.000 - COP \$18.000.000
Gerente de Promotora	P	COP \$6.000.000 - COP \$12.000.000
	M	COP \$12.000.000 - COP \$20.000.000
	G	COP \$20.000.000 - COP \$30.000.000
Gerente de Desarrollo Inmobiliario	P	COP \$5.000.000 - COP \$8.000.000
	M	COP \$8.000.000 - COP \$12.000.000
	G	COP \$12.000.000 - COP \$18.000.000
Gerente de Estructuración de Negocios	P	COP \$5.000.000 - COP \$8.000.000
	M	COP \$8.000.000 - COP \$12.000.000
	G	COP \$12.000.000 - COP \$18.000.000



Tendencias

Overview del sector

Digitalización, y experiencia del consumidor a través de la omnicanalidad, son los términos que están marcando con más fuerza la actualidad del sector. Nuevas formas de conseguir información están puestas en marcha en los principales retailers del país, reconocimiento facial, lector de emociones y más, apuntan a un aprovechamiento de tecnologías. Por su parte, los compradores empoderados aprovechan nuevos canales, tecnologías y plataformas para estar en el lugar correcto en el momento correcto. Sin lugar a dudas, los hard-discounts seguirán creciendo su participación a lo largo del año, así como las aplicaciones de domicilios, por lo cual los retailers tendrán que focalizar sus esfuerzos en visibilidad digital y en generación de contactos y experiencias con los clientes de formas innovadoras y que realmente ataquen sus puntos de dolor.

Retail

Qué demandan nuestros clientes

En cuanto a perfiles, los relacionados con gestión de tiendas y expansión siguen siendo los más demandados. La digitalización y el creciente protagonismo de los datos, permiten la demanda de nuevos perfiles con conocimientos y habilidades en big data, omnicanalidad con un fuerte enfoque en el desarrollo y profundización de los canales digitales de venta.

Qué demandan nuestros candidatos

Las nuevas generaciones en el sector priorizan el reto y flexibilidad. Retos que prometan altos niveles de crecimiento, aprendizaje y exposición, pero a la vez que vengan de la mano con la posibilidad de un balance entre la vida laboral y personal, por lo que se decantan por oportunidades que les permitan una mayor autonomía.

Tendencia salarial

Los salarios se han mantenido estables a lo largo del último año, sin embargo, podemos observar un aumento en las bandas salariales para candidatos estratégicos que tengan una experiencia comprobada en la integración tanto en mercadeo como en comercial de canales de contacto, con el fin de generar una experiencia diferencial para el cliente, aumentar la fidelización y retención. También nos encontramos con una demanda de perfiles de alto valor consolidados en el análisis de información, así como la generación de estrategias de mercadeo relacional e individualización del servicio.



Retail

RETAIL			
POSICIÓN	TAMAÑO EMPRESA	RANGO SALARIAL	%
Director Comercial	P	COP \$15,000,000 - COP \$25,000,000	≡
	M	COP \$22,000,000 - COP \$40,000,000	≡
	G	COP \$25,000,000 - COP \$50,000,000	≡
Director Mercadeo	P	COP \$8,000,000 - COP \$15,000,000	≡
	M	COP \$12,000,000 - COP \$18,000,000	≡
	G	COP \$15,000,000 - COP \$32,000,000	≡
Gerente Tiendas/Zona	P	COP \$8,000,000 - COP \$11,000,000	≡
	M	COP \$11,000,000 - COP \$16,000,000	≡
	G	COP \$15,000,000 - COP \$25,000,000	≡
Jefe Visual Merchandising	P	COP \$6,000,000 - COP \$9,000,000	≡
	M	COP \$8,000,000 - COP \$12,000,000	≡
	G	COP \$11,000,000 - COP \$15,000,000	≡
Gerente de Categoría	P	COP \$10,000,000 - COP \$15,000,000	≡
	M	COP \$12,000,000 - COP \$18,000,000	≡
	G	COP \$16,000,000 - COP \$22,000,000	≡
Product Manager	P	COP \$5,000,000 - COP \$9,000,000	≡
	M	COP \$9,000,000 - COP \$12,000,000	≡
	G	COP \$11,000,000 - COP \$16,000,000	≡
E-commerce Manager	P	COP \$3,500,000 - COP \$6,500,000	≡
	M	COP \$6,500,000 - COP \$10,500,000	≡
	G	COP \$10,500,000 - COP \$20,000,000	≡
Gerente de Negocio	P	COP \$18,000,000 - COP \$25,000,000	≡
	M	COP \$25,000,000 - COP \$40,000,000	≡
	G	COP \$30,000,000 - COP \$50,000,000	≡



Supply Chain & Procurement



Tendencias

Overview del sector

La automatización de procesos, el uso de transportes más sostenibles, la intermodalidad y las nuevas formas de distribución en la última milla, son los desafíos más grandes para las áreas de operaciones y logística, lo que ha llevado a que las compañías busquen talento especializado como clave para innovar en sus estrategias y mejorar la rapidez en las entregas de sus productos.

Qué demandan nuestros clientes

Sin duda alguna desde siempre el desafío principal de todas las empresas es ser más eficientes, es decir generar rentabilidad con calidad. En relación con el área logística, el éxito para las empresas es tener financieros velando por el rubro de operaciones y a esto le llamamos planeadores de la demanda.

Supply Chain & Procurement

Expertos en pronosticar las actividades relacionadas con los clientes y los productos, lo que se traduce en el comportamiento de las necesidades futuras. Las posiciones de comercio exterior siempre serán necesarias para aquellas empresas que le apuestan a los mercados globales y por supuesto, las posiciones de distribución. Estas últimas garantizan la rapidez en las entregas de sus productos y la satisfacción del cliente final, además de ser uno de los rubros que más impactan el ebitda en los negocios.

Qué demandan nuestros candidatos

Para los candidatos hoy en día es importante contar con buenos empleadores. Les interesa ser parte de compañías que les puedan brindar más oportunidades, ya sea a nivel de crecimiento profesional o incluso mayores retos. Sin duda alguna, valoraran empresas donde puedan sentirse autónomos y en donde puedan aplicar su experiencia, ya sea en proyectos, mejoramiento de procesos o impactar operaciones desde su experiencia. A estos candidatos les motiva ser parte de organizaciones que le apuestan a los cambios internos, a la innovación y a la eficiencia. Flexibilidad en horarios, paquetes de compensación por resultados y, salario emocional, son otros beneficios que valoran los profesionales hoy en día.

Tendencia salarial

Aunque los salarios se han mantenido estables a lo largo del último año, para este 2020 esperamos un aumento significativo para posiciones de Operaciones y Logística. Esto debido a la creciente demanda de profesionales en estos dos rubros y a los desafíos del mercado global como la forma de consumo de las personas, la automatización de procesos o grandes proyectos de mejora continua y la forma de entregar los productos al cliente final, son sin duda variables que impactan las empresas y es por esto, que se hace más latente la necesidad de buscar talento especializado.



Supply Chain & Procurement

RETAIL			
POSICIÓN	TAMAÑO EMPRESA	RANGO SALARIAL	%
Gerente de Supply Chain	P	COP \$10,000,000 - COP \$15,000,000	✓
	M	COP \$13,000,000 - COP \$20,000,000	✓
	G	COP \$17,000,000 - COP \$35,000,000	✓
Gerente de Logística	P	COP \$8,000,000 - COP \$12,000,000	⊖
	M	COP \$12,000,000 - COP \$16,000,000	⊖
	G	COP \$12,000,000 - COP \$23,000,000	✓
Gerente de Compras	P	COP \$7,000,000 - COP \$12,000,000	✓
	M	COP \$12,000,000 - COP \$15,000,000	⊖
	G	COP \$13,500,000 - COP \$27,000,000	⬆
Gerente de Planeación de la Demanda	P	COP \$5,000,000 - COP \$9,000,000	⊖
	M	COP \$7,000,000 - COP \$15,000,000	⊖
	G	COP \$13,000,000 - COP \$22,000,000	⬆
Gerente de Operaciones	P	COP \$7,000,000 - COP \$11,000,000	⊖
	M	COP \$11,000,000 - COP \$15,000,000	⊖
	G	COP \$15,000,000 - COP \$25,000,000	⬆
Jefe de Logística	P	COP \$4,500,000 - COP \$8,000,000	⬆
	M	COP \$8,000,000 - COP \$10,000,000	⊖
	G	COP \$10,000,000 - COP \$14,000,000	⬆
Jefe de Compras	P	COP \$6,000,000 - COP \$10,000,000	⬆
	M	COP \$8,000,000 - COP \$13,000,000	⊖
	G	COP \$16,000,000 - COP \$25,000,000	⊖
Jefe de Planeación de la Demanda	P	COP \$4,000,000 - COP \$6,000,000	⬆
	M	COP \$6,000,000 - COP \$9,000,000	⊖
	G	COP \$9,000,000 - COP \$13,000,000	⊖
Jefe de Operaciones	P	COP \$5,000,000 - COP \$8,000,000	⊖
	M	COP \$8,000,000 - COP \$12,000,000	⊖
	G	COP \$12,000,000 - COP \$15,000,000	⊖
Jefe de Distribución e Inventarios	P	COP \$4,000,000 - COP \$8,000,000	⊖
	M	COP \$8,000,000 - COP \$12,000,000	⊖
	G	COP \$12,000,000 - COP \$15,000,000	⊖

Supply Chain & Procurement

AUTOMOTRIZ			
POSICIÓN	TAMAÑO EMPRESA	RANGO SALARIAL	%
Gerente de Supply Chain	P	COP \$9,000,000 - COP \$15,000,000	⬆️
	M	COP \$14,000,000 - COP \$20,000,000	⚖️
	G	COP \$17,000,000 - COP \$26,000,000	⬆️
Gerente de Logística	P	COP \$5,000,000 - COP \$9,000,000	⚖️
	M	COP \$9,000,000 - COP \$13,000,000	⚖️
	G	COP \$13,000,000 - COP \$17,000,000	⚖️
Gerente de Compras	P	COP \$6,000,000 - COP \$8,000,000	⚖️
	M	COP \$7,000,000 - COP \$14,500,000	⬆️
	G	COP \$16,000,000 - COP \$25,000,000	⚖️
Gerente de Planeación de la Demanda	P	COP \$4,500,000 - COP \$8,000,000	⚖️
	M	COP \$8,000,000 - COP \$11,000,000	⚖️
	G	COP \$11,000,000 - COP \$15,000,000	⚖️
Gerente de Operaciones	P	COP \$5,000,000 - COP \$9,000,000	⚖️
	M	COP \$9,000,000 - COP \$12,000,000	⚖️
	G	COP \$12,000,000 - COP \$16,000,000	⚖️
Jefe de Logística	P	COP \$4,000,000 - COP \$7,000,000	⬆️
	M	COP \$7,000,000 - COP \$9,000,000	⚖️
	G	COP \$9,000,000 - COP \$14,000,000	⬆️
Jefe de Compras	P	COP \$4,000,000 - COP \$8,700,000	⬆️
	M	COP \$7,000,000 - COP \$12,000,000	⬆️
	G	COP \$10,000,000 - COP \$16,000,000	⬆️
Jefe de Planeación de la Demanda	P	COP \$3,900,000 - COP \$6,000,000	⬆️
	M	COP \$6,000,000 - COP \$9,000,000	⚖️
	G	COP \$9,000,000 - COP \$12,000,000	⚖️
Jefe de Operaciones	P	COP \$4,000,000 - COP \$7,000,000	⚖️
	M	COP \$7,000,000 - COP \$10,000,000	⚖️
	G	COP \$10,000,000 - COP \$13,000,000	⚖️
Jefe de Distribución e Inventarios	P	COP \$3,000,000 - COP \$7,000,000	⚖️
	M	COP \$7,000,000 - COP \$11,000,000	⚖️
	G	COP \$11,000,000 - COP \$14,000,000	⚖️

Supply Chain & Procurement

NAVIERA			
POSICIÓN	TAMAÑO EMPRESA	RANGO SALARIAL	%
Line Manager	P	COP \$6,500,000 - COP \$12,500,000	≡
	M	COP \$6,500,000 - COP \$12,500,000	≡
	G	COP \$11,500,000 - COP \$18,500,000	⬆
Gerente de Logística	P	COP \$7,000,000 - COP \$9,000,000	⬆
	M	COP \$9,000,000 - COP \$15,000,000	⬆
	G	COP \$12,000,000 - COP \$17,000,000	⬆
Gerente Comercial / Director Comercial	P	COP \$8,000,000 - COP \$14,000,000	≡
	M	COP \$12,000,000 - COP \$18,000,000	≡
	G	COP \$16,000,000 - COP \$22,000,000	⬆
Ejecutivo Comercial	P	COP \$3,500,000 - COP \$5,000,000	≡
	M	COP \$4,500,000 - COP \$7,000,000	⬆
	G	COP \$4,000,000 - COP \$9,000,000	≡

TRANSPORTADORA			
POSICIÓN	TAMAÑO EMPRESA	RANGO SALARIAL	%
Gerente Comercial / Director Comercial	P	COP \$6,000,000 - COP \$10,000,000	≡
	M	COP \$10,000,000 - COP \$14,000,000	≡
	G	COP \$12,000,000 - COP \$16,000,000	≡
Gerente de Operaciones	P	COP \$4,500,000 - COP \$6,000,000	≡
	M	COP \$6,000,000 - COP \$8,500,000	≡
	G	COP \$8,500,000 - COP \$10,000,000	≡
Jefe de Operaciones	P	COP \$3,000,000 - COP \$5,000,000	≡
	M	COP \$5,000,000 - COP \$7,000,000	≡
	G	COP \$7,000,000 - COP \$9,000,000	≡
KAM	P	COP \$4,000,000 - COP \$6,000,000	≡
	M	COP \$4,000,000 - COP \$7,000,000	≡
	G	COP \$5,000,000 - COP \$9,000,000	≡
Ejecutivo Comercial	P	COP \$2,000,000 - COP \$4,000,000	≡
	M	COP \$2,000,000 - COP \$5,000,000	≡
	G	COP \$3,000,000 - COP \$7,000,000	≡

Supply Chain & Procurement

AGENTE DE CARGA			
POSICIÓN	TAMAÑO EMPRESA	RANGO SALARIAL	%
Gerente Comercial / Director Comercial	P	COP \$8,000,000 - COP \$16,000,000	⬆️
	M	COP \$12,000,000 - COP \$18,000,000	⚖️
	G	COP \$18,000,000 - COP \$22,000,000	⚖️
Gerente de Operaciones	P	COP \$9,000,000 - COP \$10,156,000	⚖️
	M	COP \$9,000,000 - COP \$14,000,000	⬆️
	G	COP \$11,000,000 - COP \$19,000,000	⬆️
Gerente de Pricing	P	COP \$2,000,000 - COP \$6,000,000	⬆️
	M	COP \$2,500,000 - COP \$8,000,000	⬆️
	G	COP \$3,000,000 - COP \$9,500,000	⬆️
Customer Service	P	COP \$4,000,000 - COP \$5,000,000	⚖️
	M	COP \$4,000,000 - COP \$5,000,000	⚖️
	G	COP \$5,000,000 - COP \$9,000,000	⬆️
Ejecutivo Comercial	P	COP \$3,500,000 - COP \$5,000,000	⚖️
	M	COP \$3,500,000 - COP \$7,000,000	⚖️
	G	COP \$4,000,000 - COP \$9,000,000	⚖️
Business Development Manager	P	COP \$3,500,000 - COP \$5,900,000	⬆️
	M	COP \$4,500,000 - COP \$7,500,000	⬆️
	G	COP \$7,500,000 - COP \$14,000,000	⬆️
KAM	P	COP \$4,500,000 - COP \$6,000,000	⚖️
	M	COP \$7,500,000 - COP \$12,000,000	⬆️
	G	COP \$7,500,000 - COP \$16,000,000	⬆️



Supply Chain & Procurement

FARMA			
POSICIÓN	TAMAÑO EMPRESA	RANGO SALARIAL	%
Gerente de Supply Chain	P	COP \$10,500,000 - COP \$16,000,000	≡
	M	COP \$16,500,000 - COP \$22,000,000	≡
	G	COP \$22,500,000 - COP \$35,000,000	≡
Gerente de Logística	P	COP \$9,000,000 - COP \$12,000,000	⬆
	M	COP \$10,500,000 - COP \$12,000,000	≡
	G	COP \$12,500,000 - COP \$17,000,000	⬆
Gerente de Compras	P	COP \$6,000,000 - COP \$10,000,000	≡
	M	COP \$10,500,000 - COP \$16,000,000	≡
	G	COP \$10,500,000 - COP \$25,000,000	≡
Gerente de Planeación de la Demanda	P	COP \$9,500,000 - COP \$10,156,000	≡
	M	COP \$11,000,000 - COP \$12,000,000	≡
	G	COP \$11,500,000 - COP \$19,000,000	⬆
Gerente de Operaciones	P	COP \$9,000,000 - COP \$12,200,000	⬆
	M	COP \$10,500,000 - COP \$14,000,000	⬆
	G	COP \$12,500,000 - COP \$18,000,000	⬆
Jefe de Logística	P	COP \$4,000,000 - COP \$9,000,000	≡
	M	COP \$7,000,000 - COP \$10,000,000	≡
	G	COP \$7,000,000 - COP \$14,000,000	⬆
Jefe de Compras	P	COP \$4,000,000 - COP \$9,500,000	≡
	M	COP \$10,000,000 - COP \$15,000,000	≡
	G	COP \$10,500,000 - COP \$16,000,000	≡
Jefe de Planeación de la Demanda	P	COP \$7,500,000 - COP \$9,000,000	≡
	M	COP \$9,000,000 - COP \$10,000,000	≡
	G	COP \$11,500,000 - COP \$14,000,000	≡
Jefe de Operaciones	P	COP \$4,000,000 - COP \$8,156,000	≡
	M	COP \$8,500,000 - COP \$11,000,000	≡
	G	COP \$11,000,000 - COP \$12,000,000	≡
Jefe de Distribución e Inventarios	P	COP \$5,000,000 - COP \$7,000,000	≡
	M	COP \$8,000,000 - COP \$9,000,000	≡
	G	COP \$9,000,000 - COP \$12,000,000	≡

Supply Chain & Procurement

CONSTRUCCIÓN			
POSICIÓN	TAMAÑO EMPRESA	RANGO SALARIAL	%
Gerente de Supply Chain	P	COP \$12,000,000 - COP \$15,000,000	⊖
	M	COP \$13,00,000 - COP \$21,000,000	⊖
	G	COP \$18,500,000 - COP \$28,000,000	✓
Gerente de Logística	P	COP \$9,000,000 - COP \$10,000,000	⊖
	M	COP \$10,500,000 - COP \$14,000,000	⬆
	G	COP \$12,500,000 - COP \$18,000,000	⬆
Gerente de Compras	P	COP \$8,000,000 - COP \$12,000,000	⊖
	M	COP \$12,000,000 - COP \$18,000,000	⊖
	G	COP \$18,000,000 - COP \$25,000,000	⊖
Gerente de Planeación de la Demanda	P	COP \$8,500,000 - COP \$10,000,000	⊖
	M	COP \$10,000,000 - COP \$12,000,000	⊖
	G	COP \$11,500,000 - COP \$13,000,000	✓
Gerente de Operaciones	P	COP \$4,000,000 - COP \$7,000,000	⊖
	M	COP \$7,500,000 - COP \$12,000,000	⬆
	G	COP \$11,000,000 - COP \$12,000,000	⊖
Jefe de Logística	P	COP \$3,500,000 - COP \$7,000,000	⊖
	M	COP \$7,000,000 - COP \$9,000,000	⊖
	G	COP \$7,000,000 - COP \$9,000,000	⊖
Jefe de Compras	P	COP \$6,000,000 - COP \$11,000,000	⬆
	M	COP \$9,000,000 - COP \$14,000,000	⊖
	G	COP \$14,000,000 - COP \$19,000,000	⬆
Jefe de Planeación de la Demanda	P	COP \$5,000,000 - COP \$7,000,000	⬆
	M	COP \$7,000,000 - COP \$9,200,000	⊖
	G	COP \$9,500,000 - COP \$12,000,000	⊖
Jefe de Operaciones	P	COP \$4,000,000 - COP \$6,000,000	⊖
	M	COP \$6,000,000 - COP \$8,000,000	⊖
	G	COP \$9,000,000 - COP \$10,156,000	⊖
Jefe de Distribución e Inventarios	P	COP \$4,000,000 - COP \$7,000,000	⬆
	M	COP \$4,000,000 - COP \$8,000,000	⊖
	G	COP \$7,000,000 - COP \$12,000,000	⊖

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

Part of PageGroup