

LHH



Guía Salarial 2025

Guía salarial 2025

Tendencias y Desafíos del Mercado Laboral en Colombia para 2025.....	3
Tendencias	5
Tecnología & Digital	23
Finanzas y Contabilidad.....	28
Banca.....	32
Fintech.....	34
Seguros.....	36
Recursos Humanos.....	38
Consumo Masivo & Retail.....	42
Healthcare & Life Sciences.....	47
Asistencia.....	53
Energía.....	55
Supply Chain & Logística.....	57
Legal.....	61
Construcción & Real State.....	65
Hotelería y Turismo.....	68
BPO & Contact Centers.....	70
Publicidad y Agencias.....	72
Ingeniería.....	74
Industria.....	79
Antioquia.....	82
Costa Caribe.....	84
Valle del Cauca.....	86



Tendencias y Desafíos del Mercado Laboral en Colombia para 2025

El mercado laboral colombiano en 2024 ha demostrado ser resiliente a pesar de los desafíos económicos y estructurales. Con una tasa de desempleo del 9,1% en diciembre, el país ha logrado reducir ligeramente este indicador en comparación con el año anterior. Sin embargo, persisten brechas significativas, como la diferencia de 4,9 puntos porcentuales entre el desempleo femenino (11,9%) y masculino (7,0%).

A lo largo del año, diversas reformas gubernamentales han impactado tanto a empresas como a trabajadores, desde cambios en impuestos y retenciones hasta ajustes en el sistema de salud y pensiones. Estos factores, junto con la naturaleza cambiante del mercado, están redefiniendo las estrategias organizacionales y las necesidades de talento en el país.



Andrés Alvarado
Executive Director
LHH Colombia

Sectores en Crecimiento y Desafíos del Mercado

El panorama económico para 2025 es mixto. Algunos sectores muestran un crecimiento dinámico, impulsado por la recuperación del consumo y la inversión privada. Entre ellos, se destacan:

- **Administración pública, salud y educación:** Beneficiados por un mayor enfoque en políticas sociales y el fortalecimiento del sector público.
- **Entretenimiento y agricultura:** La adopción de tecnologías avanzadas y prácticas sostenibles ha permitido una evolución significativa en estos sectores.
- **Servicios financieros y tecnología:** Continúan en expansión debido a la digitalización y la creciente demanda de soluciones innovadoras.

Por otro lado, sectores como la **construcción, industria y el sector minero-energético** enfrentan retos importantes. La alta inflación y la incertidumbre económica han ralentizado el crecimiento en la construcción, mientras que la industria se ve afectada por la volatilidad en los precios de materias primas y la competencia global. Además, las tensiones geopolíticas y la incertidumbre fiscal plantean desafíos adicionales para el crecimiento sostenible del país.

Transformación en las Necesidades de Talento

Las organizaciones en Colombia han debido adaptarse rápidamente a las nuevas dinámicas del mundo laboral. La adopción de tecnología y el uso de inteligencia artificial han generado una demanda creciente por perfiles más analíticos y con habilidades en manejo de datos. Además, factores como la globalización y los cambios geopolíticos han llevado a las empresas a buscar talento con pensamiento estratégico y agilidad en la toma de decisiones.

El liderazgo y las habilidades blandas también han cobrado mayor relevancia. Se han vuelto esenciales competencias como la adaptabilidad, la gestión del cambio, la comunicación efectiva y la inteligencia emocional. Asimismo, la sostenibilidad y la diversidad se han convertido en pilares clave dentro de la gestión del talento, reflejando la creciente demanda de líderes comprometidos con estos valores.

Recomendaciones para los Líderes Empresariales

Para enfrentar estos desafíos y capitalizar las oportunidades del mercado, los líderes empresariales deben enfocarse en varios aspectos clave:

- **Poner el talento en el centro de la estrategia:** La clave del crecimiento empresarial está en el valor agregado que las personas pueden ofrecer.
- **Mantener una mentalidad positiva y orientada a la oportunidad:** En lugar de enfocarse en los aspectos negativos de la coyuntura, los líderes deben buscar oportunidades en medio de la crisis.
- **Fortalecer el liderazgo:** La capacidad de inspirar, guiar y desarrollar equipos es un activo invaluable en cualquier organización.
- **Diversificación y expansión:** Explorar nuevos mercados y estrategias puede mitigar riesgos y generar nuevas oportunidades de crecimiento.
- **Aprendizaje continuo y autoconocimiento:** Los líderes deben estar en constante evolución, tanto en su desarrollo profesional como en el personal.
- El año 2025 se presenta como un período de transformación y adaptación para el mercado laboral colombiano. Con estrategias adecuadas y una visión centrada en el talento y la innovación, las empresas podrán superar los retos actuales y construir un futuro más sólido y sostenible.



LHH



Tendencias 2025



Panorama de tendencias del mercado

Adaptarse y prevalecer en una recuperación compleja

La recuperación económica tras la recesión provocada por el COVID-19 ha sido notablemente histórica. Las tasas de desempleo han regresado a niveles prepandemia y los salarios reales —ajustados por el costo de vida— han crecido, manteniendo un ritmo similar al observado antes de la crisis sanitaria.

Buenas noticias, ¿verdad?

La realidad es más compleja. **Aunque los indicadores económicos muestran avances positivos, estos no siempre coinciden con la percepción que tienen las personas** sobre el mercado laboral, el crecimiento salarial y la economía en general. **Este desajuste ha dado lugar a un fenómeno conocido como *vibecession*.** Durante una *vibecession*, a pesar de los datos optimistas, las personas pueden continuar sintiéndose pesimistas respecto al panorama económico.

Ante esta desconexión entre los datos y las experiencias reales de las personas, surge una pregunta clave para los empleadores: **¿Qué pueden hacer para influir positivamente en estas percepciones y ayudar a sus empleados a sentirse más seguros y optimistas sobre su situación actual y su futuro laboral?**

En este contexto, las organizaciones tienen una oportunidad única para diferenciarse como empleadores preferidos. Invertir en el talento humano —a través del desarrollo de competencias, programas de liderazgo y la creación de oportunidades para la movilidad interna— puede ser un catalizador para mejorar la percepción de los empleados. Al empoderar a las personas para explorar nuevas posibilidades y crecer profesionalmente, no solo se fortalece su bienestar, sino también su compromiso con la visión y los objetivos de la organización.

Puede utilizar nuestra Guía salarial 2025 para hacerlo realidad. Está diseñada para proporcionarle una ventaja competitiva y lo ayudará en:

- Obtener una imagen más clara del valor de los principales conjuntos de competencias y profesionales en su campo.
- Capacitar a sus directivos para negociar salarios con más éxito.
- Desarrollar estrategias de adquisición y retención de talentos más sólidas y holísticas.

La *vibecession* ha dejado su impronta en la última **encuesta anual** de la Reserva Federal sobre el bienestar económico de los hogares estadounidenses, que mostró una importante brecha entre cómo se siente la gente respecto a sus finanzas personales frente a la economía nacional:

72 % ▾

afirmó que «les iba bien» financieramente, por debajo del 75 % en el año 2019.

22 % ▾

calificó la economía nacional de «buena» o «excelente», frente al 50 % en el año 2019.

Además, en una encuesta de Harris Poll para *The Guardian*, el

49 %

de las personas afirmó que el desempleo se encuentra en su nivel más alto en cincuenta años, aunque la tasa de paro está en realidad en su nivel más bajo en el mismo periodo.

Estrategias para conectar con los mejores talentos de hoy en día

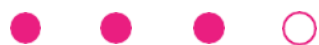
Los empleados priorizan la estabilidad, por ahora.

Hace no mucho, la conversación giraba en torno a la "**Gran Dimisión**", un fenómeno en el que trabajadores dejaban sus empleos en masa, buscando mejores salarios y condiciones laborales. Sin embargo, recientemente, muchas organizaciones que participaron en aquella intensa guerra por el talento han experimentado un ajuste excesivo. Este ajuste se ha manifestado en congelaciones salariales e incluso despidos masivos.

Hoy, con un equilibrio renovado en la dinámica de poder, los empleados parecen estar priorizando la estabilidad por encima de todo.

En nuestro más reciente informe **Global Workforce of the Future**, encuestamos a más de 30,000 empleados en 23 países, abarcando distintos sectores, funciones laborales y tamaños de empresa. Entre los hallazgos más destacados, observamos que:

3 de 4



trabajadores (73 %) tienen previsto permanecer en su puesto de trabajo durante el próximo año.



Como empleador, esta tendencia representa una buena noticia para sus estrategias de retención. No obstante, el su objetivo es atraer y contratar a los mejores talentos para ocupar posiciones clave, hay motivos para ser optimista.

Nuestro análisis ha identificado una valiosa *reserva de talento pasivo*: profesionales que, aunque no están activamente buscando empleo, están dispuestos a aprender nuevas habilidades y explorar oportunidades que les ofrezcan un crecimiento significativo.

47 %

de los trabajadores está, al menos, buscando cargos vacantes.

33 %

Piensa en sus planes profesionales diaria o semanalmente.

72 %

contempla sus planes de futuro —como su próximo empleo, recualificación y perfeccionamiento profesional— al menos cada tres meses.

Para captar la atención de esta valiosa reserva de talento pasivo y, al mismo tiempo, fortalecer la retención de sus equipos actuales, recomendamos enfocar sus esfuerzos en tres áreas clave:

- 1. Formación y actualización continua:** Invierta en el desarrollo de competencias técnicas y blandas de sus empleados actuales, preparándolos para afrontar los retos del futuro laboral.
- 2. Diversidad y versatilidad:** Comprométase con la creación de una fuerza laboral más diversa e inclusiva, capaz de adaptarse rápidamente a los cambios del mercado y aprovechar perspectivas únicas para la innovación.
- 3. Liderazgo transformador:** Desarrolle líderes con las habilidades necesarias para integrar estas iniciativas, promoviendo un entorno colaborativo, inspirador y orientado al crecimiento organizacional.



Capacitar a los empleados para trabajar bien con la tecnología

A medida que la IA y el *machine learning* siguen automatizando las tareas rutinarias, los empleados de hoy parecen dispuestos a adoptar la tecnología en sus funciones actuales y, por supuesto, en las siguientes.

65 %

de los empleados encuestados afirma que la digitalización tendrá un impacto positivo en sus puestos de trabajo.

61 %

dice lo mismo sobre la automatización.

No les preocupa necesariamente ser sustituidos, pero quieren que se les tranquilice. Y esto se puede conseguir mediante el desarrollo de competencias. De hecho, el 51 % de los empleados que desea permanecer en su puesto de trabajo actual lo hace con la condición de progresar profesionalmente y mejorar sus competencias.

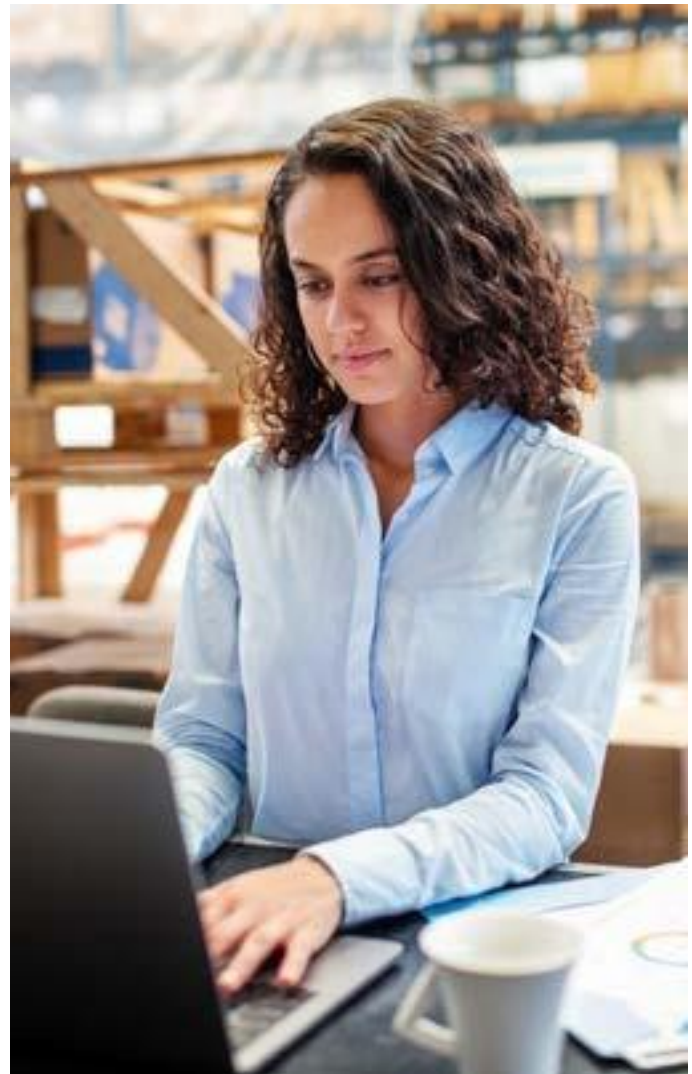


Según un [estudio de Accenture](#), solo el 31 % de los trabajadores confía en que sus competencias serán relevantes dentro de cinco años. Como empleador, debe aprovechar esta oportunidad para desarrollar las habilidades que necesitarán para acelerar la transformación digital de su organización. Estas habilidades incluyen habilidades duras en informática, análisis de datos y ciencia de datos, así como una gran lista de habilidades blandas como:

- Adaptabilidad
- Creatividad/curiosidad
- Pensamiento crítico
- Funcionamiento ejecutivo
- Inteligencia emocional y empatía
- Resolución de problemas
- Construcción de relaciones
- Narración de historias
- Comunicación verbal y escrita

Por supuesto, el desarrollo de los empleados rara vez es lineal, pero puede ser continuo si se fomenta una cultura que promueva la orientación profesional y las conversaciones periódicas, y que acepte trayectorias profesionales no tradicionales. Con este planteamiento, puede capacitar a los trabajadores para que creen sus propias trayectorias y se transformen junto con su organización.

Además, al igual que las organizaciones, los empleados deben adoptar nuevas formas de trabajar y de hacer carrera, y trabajar bien con otras personas que aporten perspectivas y antecedentes culturales diversos al lugar de trabajo.



Acelerar la innovación construyendo una cultura más diversa, inclusiva, y versátil

La pandemia obligó a los empresarios a acelerar la transformación digital y, a su vez, les brindó la oportunidad de ampliar sus plantillas geográficamente. A medida que estas plantillas se orientaban más hacia el futuro, se hacían más expertas en tecnología y se dispersaban más, las empresas empezaron a ver otra ventaja: tener más empleados con distintos orígenes, experiencias y perspectivas aumentaba la creatividad, la productividad y la innovación.

Las empresas con culturas inclusivas son:

1,7X

más propensas a ser innovadores¹

3,8X

más propensas a entrenar a las personas para mejorar su rendimiento¹



Fuente:

[¹Por qué la diversidad y la inclusión se han convertido en una prioridad absoluta](#)

Los equipos inclusivos:

87 %

Toman mejores decisiones en
el 87 % de las veces

6 %

Obtienen un 6 % más de ingresos

15 %

Consiguen un 15 % más de clientes
y aumentan su cuota de mercado³

6X

Tienen 6 veces más
probabilidades de ser
innovadores y ágiles⁴

8X

Tienen 8 veces más
probabilidades de conseguir
mejores resultados³

Fuente:

²[Diversidad + inclusión = mejor toma de decisiones en el trabajo](#)³ [Hacking Diversity with Inclusive Decision-Making](#)⁴ [Diversity & Inclusion Revolution](#)





A pesar de los beneficios, queda mucho por hacer para promover mejor la diversidad

En nuestro último [Informe sobre tendencias de la fuerza laboral](#), descubrimos una importante brecha en la forma como empresarios y empleados piensan que sus organizaciones promueven la diversidad.

91 %

de los empresarios cree que sus organizaciones hacen lo suficiente para promover la diversidad en el lugar de trabajo.

68 %

de los empleados piensa que sus empresas podrían hacer más.

Al fomentar los esfuerzos de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) de su organización, reunirá más habilidades, experiencias, perspectivas y antecedentes culturales únicos. Esto puede suponer una increíble ventaja competitiva.

La diversidad puede, por supuesto, encontrarse en diferentes razas, etnias, nacionalidades, géneros, orientaciones sexuales, generaciones, y capacidades físicas y cognitivas. Sin embargo, también es importante reconocer que la diversidad puede hallarse en una variedad de habilidades duras y blandas, así como en la diversidad de pensamiento y experiencias. Considere los siguientes enfoques para integrar la diversidad y la inclusión en su cultura organizativa y su práctica de contratación.

- **Formar a todos los niveles de la organización:** los directivos deben adoptar y encarnar sus iniciativas de DEI. Asegúrese de que reciben las herramientas adecuadas para comprender los beneficios de la diversidad y la inclusión, así como para dirigir y comunicarse eficazmente con equipos diversos. Cuando forme al personal, céntrese en disipar mitos, fomentar la empatía y promover las ventajas de la diversidad y la inclusión. Trabaje con colegas de distinta formación, habilidades y formas de pensar.
- **Mejorar las competencias:** descubrirá que la mejora de las competencias es una constante en LHH, pero realmente es fundamental para el éxito en todas las áreas de su organización. Ofrecer oportunidades de mejora de competencias y de ascenso no lineal permite a las personas de su organización, procedentes de diversos ámbitos, acceder a nuevas funciones a las que quizá no hubieran tenido acceso en una jerarquía tradicional. También hace que la organización aproveche talentos únicos y conjuntos de habilidades que pueden haber pasado desapercibidos anteriormente. Además, invertir en programas de tutoría o en grupos de apoyo es otra forma de descubrir y cultivar talentos diversos en todos los ámbitos de su empresa.

Los trabajadores mayores y neurodivergentes están especialmente dispuestos a aprovechar las oportunidades de mejora de sus competencias. De hecho, los trabajadores mayores de cincuenta años han dicho que su edad es el principal obstáculo para encontrar rápidamente un nuevo empleo, pero el 58 % afirma estar motivado para adquirir competencias fuera de su trabajo habitual para tener nuevas oportunidades profesionales.

Otro potencial a menudo desaprovechado es el del grupo de los trabajadores neurodivergentes. Según *The Harvard Business Review*, la escasez de aptitudes en áreas como el análisis de datos y las soluciones informáticas ofrece oportunidades a los empleados neurodivergentes cuyas habilidades, con la capacitación adecuada, pueden alinearse con las tareas implicadas en esas áreas.

- **Inculcar la inclusión y la equidad en sus prácticas de contratación:** identificar y eliminar cualquier sesgo inherente a su proceso de adquisición de talento es clave para ayudar a su empresa a atraer y contratar mejor a talentos diversos de primer orden. Adopte medidas como el uso de IA para la selección a ciegas de currículos y la formación de sus jefes de contratación para interactuar eficazmente con candidatos de diversos orígenes. Establezca métricas claras y objetivos de responsabilidad para medir sus esfuerzos y garantizar la transparencia. Luego, una vez que los candidatos se conviertan en empleados, asegúrese de que la formación en DEI se integre a sus programas de incorporación y desarrollo de empleados para mejorar sus esfuerzos de retención.



No olvide la diversidad de ubicaciones: adopte formas de trabajo remotas e híbridas

Otra forma importante de crear una plantilla salarial más diversa es adoptar y ofrecer modalidades de trabajo flexibles e híbridas. En una encuesta reciente de [Gallup](#), el 60 % de los empleados con puestos de trabajo a distancia afirmó que querían un acuerdo de trabajo híbrido y menos del 10 % prefería trabajar *in situ*. **Además, el 60 % de los empleados remotos dijo que es muy probable que busquen un nuevo empleo si no se les permite la flexibilidad remota.**

Este planteamiento podría ser especialmente útil para aprovechar la gran reserva de madres trabajadoras que hay en la población activa. Considere lo siguiente:

74 %

de madres con hijos menores de dieciocho años formaba parte de la población activa en 2023⁶

40 %

Las madres tienen un 40 % más de probabilidades que los padres de afirmar que el cuidado de los hijos perjudicó su carrera profesional⁶

52 %

de las madres sostiene que la falta de flexibilidad laboral les ha hecho plantearse dejar de trabajar o reducir su jornada laboral⁷

46 %

de las madres manifiesta que la flexibilidad laboral es la ventaja más importante que puede ofrecer una empresa⁷

Una iniciativa DEI eficaz, que incorpore la DEI a los programas diarios de contratación, desarrollo del talento y gestión de la carrera profesional de su organización, comienza con una filosofía y un conjunto de valores claramente definidos.

También requiere un esfuerzo continuo, así como el apoyo y el patrocinio de los líderes de la empresa. Es un componente esencial para las empresas que se toman en serio la transformación organizacional, la innovación en el desarrollo continuo y la adopción de nuevas formas de trabajar.

Fuente:

⁶[AAUW.org: Datos básicos: Las madres en el mercado laboral](#)

⁷[Forbes: Miles de madres han hablado. ¿Vamos a escucharlas?](#)



Desarrollar mejores líderes para desarrollar mejor el talento

Incluso las estrategias de talento mejor concebidas están destinadas a la ineficacia sin líderes dinámicos, adaptables y emocionalmente inteligentes que influyan e inspiren a sus equipos.

De hecho, descubrimos que la mayoría de los trabajadores (50 %) afirman que confían en que sus jefes y directivos les ayuden a comprender y prepararse para la naturaleza cambiante de sus puestos de trabajo.

Para que su organización siga siendo competitiva, responda a los cambios del mercado y desarrolle su potencial futuro, es imprescindible crear una plantilla salarial más adaptable, más cualificada y más comprometida. Esto empieza por sus líderes. Según un reciente [estudio mundial sobre desarrollo del liderazgo](#) realizado por *Harvard Business Review*, los tres principales objetivos que las organizaciones quieren alcanzar mediante el desarrollo de líderes son:

- Mejorar la experiencia del cliente
- Mejorar el compromiso y la productividad de los empleados
- Abordar las lagunas de diversidad en la mano de obra

¿Qué habilidades deben poseer y desarrollar los líderes para que esto ocurra? El mismo estudio cita estas como las tres principales:

- Adaptabilidad digital
- Comunicación empática
- Inteligencia emocional y social





Está claro que la adaptabilidad digital es fundamental: la inteligencia artificial y el aprendizaje automático afectan a casi todas las funciones de todos los sectores. Sin embargo, centrémonos en las dos últimas respuestas. Los líderes de hoy deben ser capaces de mantener conversaciones profesionales coherentes y compasivas, y relacionarse mejor con sus empleados.

El 76 % de los encuestados en el informe de HBR dijo que prevén una mayor demanda de competencias centradas en el ser humano, como la comunicación empática y una elevada inteligencia social y emocional. Los líderes deben ser capaces de mantener conversaciones periódicas, empáticas y sinceras con los empleados sobre qué habilidades necesitan mejorar, aprender y transferir a nuevas funciones, y sobre cómo su voluntad de adaptación es apreciada y es esencial para alcanzar la visión de la organización.

Esto nos remite al tema de la *vibecession*: una forma de cambiar la percepción de los empleados es asegurarles que, en la era de la transformación digital, sus competencias son transferibles a nuevas funciones y responsabilidades.

Además de ser comunicadores empáticos, el informe de HBR también concluye que los líderes deben ser audaces y decisivos frente a la disrupción. A la pregunta «¿qué habilidades de liderazgo son fundamentales para satisfacer las necesidades empresariales previstas?», las respuestas más frecuentes fueron:

- El 74 % afirmó que es la disposición a asumir riesgos.
- El 74 % dijo que es la capacidad de proporcionar claridad y dirección a los miembros del equipo en situaciones dinámicas.

La próxima fase de disrupción global requiere un liderazgo fuerte que capacite a su personal en la adquisición de nuevas habilidades, colaborar mejor entre sí y con la tecnología, y superar su aprensión ante la rápida evolución de las formas de trabajar. El desarrollo eficaz del liderazgo y el *coaching* son esenciales para proporcionarles las herramientas y habilidades que necesitan.

Desglosémoslo: estos son los puntos cruciales

- A pesar de que las tasas de desempleo y los salarios reales están volviendo a los niveles anteriores a la pandemia (o mejores), una *vibecession* hace que la gente base sus actitudes sobre la economía y el mercado laboral en los sentimientos y las experiencias cotidianas.
- Crear un equipo con diversos orígenes, experiencias y perspectivas puede aumentar la creatividad, la productividad y la innovación: comience con un conjunto de valores claramente definidos, obtenga el apoyo de sus líderes e incorpore los esfuerzos de DEI a los programas diarios de contratación, desarrollo del talento y gestión de la carrera profesional de su organización.
- El 73 % de los trabajadores tiene previsto permanecer en su puesto de trabajo durante el próximo año (una buena noticia para sus esfuerzos de retención), pero el 47 % está al menos mirando puestos vacantes (una importante reserva de «talento pasivo» que está dispuesta a aprender nuevas habilidades y buscar nuevas oportunidades).
- Existe aquí una oportunidad para que los empresarios se distingan como «empleadores preferidos», inviertan en el desarrollo de competencias y liderazgo, creen más oportunidades internas y construyan una mano de obra más diversa y versátil.
- Prepare a los empleados para los cambios provocados por la IA y la transformación digital mediante el desarrollo de habilidades blandas (por ejemplo, adaptabilidad, pensamiento crítico, funcionamiento ejecutivo). Involúcrelos en *coaching* y conversaciones de carrera regulares y promueva trayectorias profesionales no lineales.
- Contrate y desarrolle líderes con capacidad de adaptación digital, comunicadores empáticos, dispuestos a asumir riesgos calculados y con una gran inteligencia emocional y social.

LHH

Guía Salarial 2025



¿Cómo recopilamos y validamos los datos salariales?

Los datos presentados en nuestro estudio salarial se basan en la muestra de 5000 entrevistas realizadas a candidatos de las distintas industrias y ciudades y 500 encuestas realizadas con empresas clientes por parte de nuestro equipo de consultores especializado por industrias y ciudades

Adicional, hemos recopilado información de las posiciones manejadas durante los últimos 3 meses y de nuestra red de clientes y contactos en cada industria. Los valores se expresan en un rango mínimo y máximo que representan el promedio salarial de cada posición de acuerdo con la industria y tamaño de la compañía.

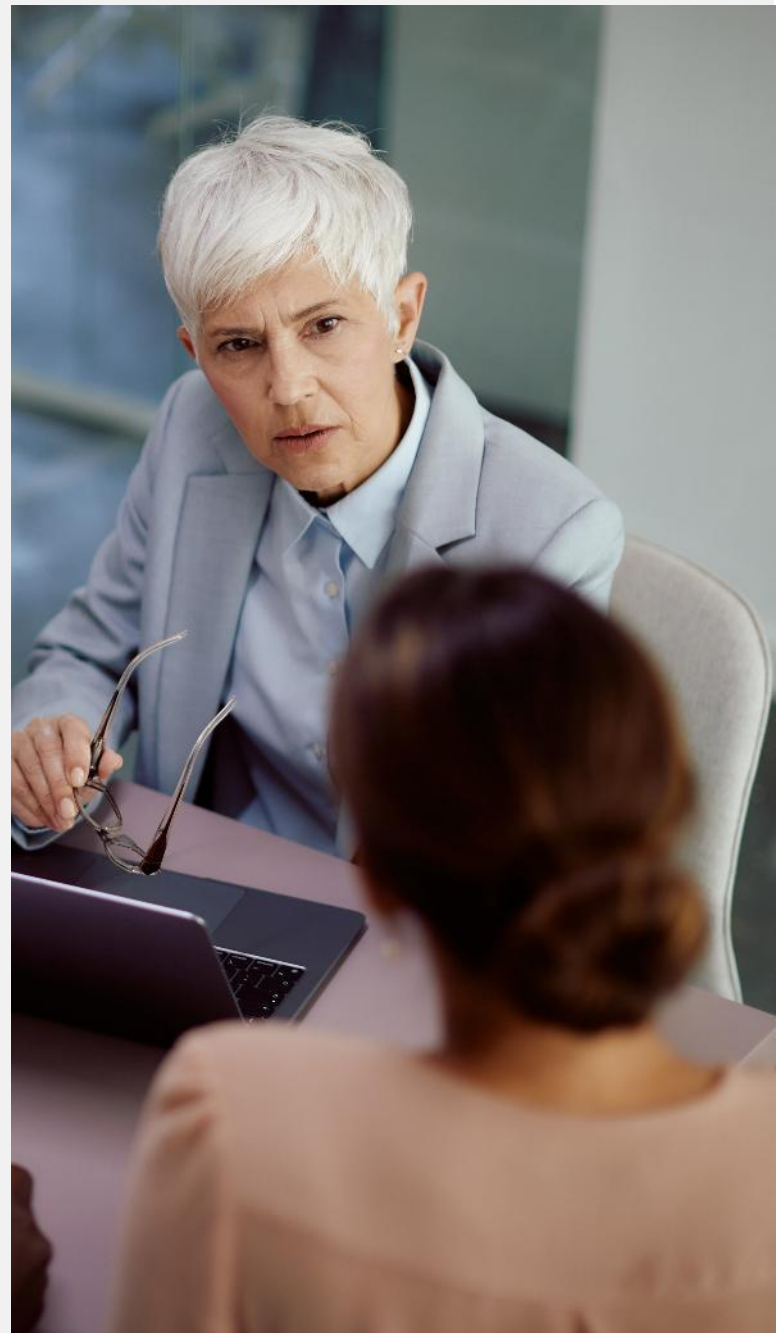
Clave de los datos:

Los datos de nuestra guía se presentan como salario base medio nacional por tamaño y rango de empresa.

Tamaño de la empresa:

Basado en el número de empleados a tiempo completo.

- **Pequeñas**, 0 A 150 empleados
- **Medianas** 150 A 1,000 empleados
- **Grandes**: Más de 1,000 empleados.



Tecnología & Digital

El mercado tecnológico se ha caracterizado porque constantemente enfrenta dificultades en encontrar y retener talento altamente especializado, disminuir las brechas en habilidades de los perfiles vs el cargo que están ocupando, coexistir con la inteligencia artificial (IA) generativa y la transformación digital acelerada.

LHH IT exploró las principales tendencias, desafíos y estrategias para mantenerse competitivo el mercado tecnológico en el 2025, a continuación, mencionamos las más relevantes:

- Experimentaremos un crecimiento continuo en tecnologías disruptivas en áreas como IA, blockchain, ciberseguridad, digital y data las cuales impulsarán la demanda del talento.
- La contratación de talento especializado será clave para acceder a perfiles diversos y cubrir necesidades específicas.
- El ritmo de la evolución tecnológica supera la velocidad de formación de profesionales, las empresas deberán apostar por programas de capacitación y reskilling.
- Las grandes compañías tecnológicas no solo compiten entre ellas, sino también con la llegada de las Fintech y Startups que ofrecen entornos más flexibles y ágiles.
- Las compañías adoptarán foco en habilidades blandas adicionales a las competencias técnicas. Habilidades como la adaptabilidad, el liderazgo y la comunicación serán cruciales.
- Las profesionales IT en lugar de roles permanentes, optarán por modelos de trabajo freelance o por proyectos.
- Las organizaciones priorizarán la diversidad de género, origen y experiencia para fomentar innovación.

- Las compañías optarán por el uso de consultores expertos en procesos de selección de tecnología donde realizan evaluaciones automatizadas, mapeo de talento, entrevistas en realidad virtual y análisis de datos para predecir el éxito de los candidatos.
- Con la llegada de las herramientas de IA, las compañías deberán ser precavidas al optimizar los procesos, porque pueden presentar riesgos éticos y de sesgo ante el proceso de selección y contratación.
- Las compañías están buscando redefinirse hacia las nuevas generaciones de líderes tecnológicos, para que sean más diversos e inclusivos, esto marcará la pauta en 2025.

Como podemos evidenciar, en el 2025 la contratación tecnológica será más desafiante ya que adaptarse a estas tendencias, invertir en el desarrollo del talento y aprovechar la tecnología de forma ética y estratégica serán factores diferenciadores para las empresas que deseen liderar en este sector.



Tecnología & Digital – Cargos Gerenciales

Sueldo base bruto mensual por tamaño de empresa
(valores en pesos)

Puesto	Empresas Pequeñas - Medianas	Empresas Grandes
Presidente / Gerente General	\$24.400.000 - \$37.600.000	> \$38.150.000
VP de Tecnología	\$17.950.000 - \$29.000.000	> \$32.700.000
Chief Technology Officer	\$17.950.000 - \$23.650.000	> \$25.100.000
Gerente Comercial	\$10.650.000 - \$21.500.000	> \$21.800.000
Business Development Manager	\$17.900.000 - \$21.500.000	> \$21.800.000
Sales Engineer	\$8.550.000 - \$16.100.000	> \$16.350.000
E- commerce Consultant	\$85.500.00 - \$16.100.000	> \$16.350.000
Ingeniero Preventa	\$9.550.000 - \$16.100.000	> \$16.350.000
Director de Analítica	\$18.100.000 - \$22.600.000	> \$22.900.000
Director de Desarrollo/ Aplicaciones	\$17.950.000 - \$21.500.000	> \$21.800.000
Project Manager	\$10.650.000 - \$19.350.000	> \$19.650.000
Product Manager	\$10.650.000 - \$19.350.000	> \$19.650.000
Service Delivery Manager	\$13.850.000 - \$18.200.000	> \$18.550.000
IT Coach / Agile Coach	\$9.600.000 - \$15.100.000	> \$16.350.000
Scrum Master	\$9.600.000 - \$13.900.000	> \$14.200.000
Jefe de IT	\$9.600.000 - \$16.150.000	> \$16.350.000
Coordinador de Redes y Comunicaciones	\$8.550.000 - \$11.850.000	> \$12.000.000
Coordinador de Servicio al Cliente	\$8.550.000 - \$10.750.000	> \$10.900.000
Coordinador de Sistemas	\$8.550.000 - \$10.750.000	> \$10.900.000
Arquitecto empresarial	\$10.650.000 - \$15.100.000	> \$15.250.000
Salesforce Developer	\$12.750.000 - \$17.200.000	> \$17.550.000
Líder de sales force	\$12.750.000 - \$17.200.000	> \$18.550.000
Salesforce Consultant	\$8.500.000 - \$16.150.000	> \$16.350.000

Tecnología & Digital – Cargos Técnicos

Sueldo base bruto mensual por tamaño de empresa
(valores en pesos)

Puesto	Empresas Pequeñas - Medianas	Empresas Grandes
Líder Técnico	\$13.950.000 - \$18.300.000	> \$19.700.000
Arquitecto de Datos	\$12.850.000 - \$17.200.000	> \$19.700.000
Arquitecto de Software	\$12.850.000 - \$17.200.000	> \$21.900.000
Arquitecto Cloud	\$12.850.000 - \$17.200.000	> \$19.700.000
DevOps	\$16.100.000 - \$19.350.000	> \$21.900.000
Devsecops	\$10.700.000 - \$17.200.000	> \$19.700.000
Back end .net developer	\$9.600.000 - \$15.100.000	> \$15.300.000
Node Js Developer	\$10.700.000 - \$16.150.000	> \$17.500.000
Back end php developer	\$8.550.000 - \$15.100.000	> \$15.300.000
Back end java developer	\$13.900.000 - \$19.350.000	> \$19.700.000
Front end react developer	\$9.600.000 - \$15.100.000	> \$16.400.000
Front end angular developer	\$9.600.000 - \$16.150.000	> \$16.400.000
Front end Vue	\$9.600.000 - \$15.100.000	> \$15.300.000
UX / UI Designer	\$13.950.000 - \$18.300.000	> \$19.700.000
Fullstack developer	\$10.700.000 - \$16.150.000	> \$16.400.000
Go developer	\$12.850.000 - \$17.200.000	> \$18.600.000
Dynamics 365 developer	\$9.650.000 - \$15.100.000	> \$17.500.000
Mulesoft developer	\$12.850.000 - \$17.200.000	> \$17.500.000
Mobile developer ios	\$10.700.000 - \$16.150.000	> \$16.400.000
Front end react native developer	\$13.900.000 - \$18.300.000	> \$19.700.000
Flutter Developer	\$9.650.000 - \$15.100.000	> \$15.300.000
Python Developer	\$10.700.000 - \$16.150.000	> \$16.400.000
Mobile developer android	\$10.700.000 - \$16.150.000	> \$16.400.000
Líder Bigdata	\$9.650.000 - \$16.150.000	> \$16.400.000
Líder de Analítica	\$9.650.000 - \$16.150.000	> \$16.400.000
Ingeniero de datos	\$8.550.000 - \$15.000.000	> \$16.400.000
Científico de datos	\$8.550.000 - \$16.150.000	> \$16.400.000
DBA	\$8.550.000 - \$15.100.000	> \$15.300.000
Administrador de Servidores	\$7.900.000 - \$9.700.000	> \$9.850.000
QA Automation	\$7.900.000 - \$16.150.000	> \$16.400.000
Quality BI	\$7.450.000 - \$10.750.000	> \$10.950.000
QA Engineer	\$8.600.000 - \$15.100.000	> \$15.300.000
Ingeniero de soporte	\$8.600.000 - \$10.750.000	> \$14.250.000
Consultor SAP	\$11.700.000 - \$17.200.000	> \$18.600.000
Consultor funcional Dynamics 365	\$10.700.000 - \$13.900.000	> \$15.300.000

Tecnología & Digital – Ciberseguridad

Sueldo base bruto mensual por tamaño de empresa
(valores en pesos)

Puesto	Empresas Pequeñas - Medianas	Empresas Grandes
Gerente de Ciberseguridad	\$12.900.000 - \$19.500.000	> \$20.450.000
Director de Seguridad/CISO	\$12.900.000 - \$18.400.000	> \$18.900.000
Jefe de seguridad informática	\$10.750.000 - \$16.200.000	> \$17.500.000
Auditor de Ciberseguridad	\$8.900.000 - \$15.100.000	> \$15.500.000
Especialista Digital Forense	\$8.600.000 - \$15.100.000	> \$15.500.000
Ingeniero de Ciberseguridad	\$8.600.000 - \$14.000.000	> \$14.300.000
Ingeniero de Ciberseguridad Ofensiva	\$9.700.000 - \$14.000.000	> \$14.300.000
Ingeniero SOC	\$8.600.000 - \$10.800.000	> \$11.000.000
Pentester	\$10.750.000 - \$14.000.000	> \$16.500.000



Finanzas y Contabilidad

No existe una proyección única para los profesionales de contabilidad y las finanzas. La transformación digital está creando oportunidades para los profesionales con ciertas habilidades y amenazas para otros. El 57 % de los profesionales de servicios financieros y el 56 % de los profesionales contables encuestados en nuestro informe *Global Workforce of the Future* afirmaron que sus funciones corren el riesgo de verse alteradas por la digitalización, la automatización y la IA.

No obstante, hemos observado que los mismos trabajadores de los servicios contables y financieros tienen una confianza relativa en la transferibilidad de sus competencias en comparación con los de otros sectores.

«Mis conocimientos actuales son transferibles a otras funciones dentro de mi sector»

62 %



Profesionales de contabilidad

65 %



Profesionales de servicios financieros

«Mis conocimientos actuales son transferibles a otros sectores»

57 %



Profesionales de contabilidad

62 %



Profesionales de servicios financieros

Aunque hay diferencias clave en ambas áreas, una cosa es cierta tanto para las empresas como para los departamentos de contabilidad y finanzas: todos tendrán que ampliar significativamente sus esfuerzos de adquisición de talento, ampliando sus búsquedas para incluir a profesionales con conjuntos de habilidades no tradicionales, como los de los campos de la tecnología y la ingeniería, así abrirse a la posibilidad de trabajos remotos o reubicar talento para conseguir los profesionales que necesitan.

La contabilidad parece más susceptible a la disrupción de la IA

La IA puede hacer cálculos de forma eficiente, precisa y segura. Esta razón, junto con el estancamiento de los salarios de los profesionales de la contabilidad, puede explicar por qué estamos viendo menos entradas en ese campo.

Para los contables ambiciosos recomendamos enfocarse mantenerse actualizado y mejorar sus competencias. Incluso con la prevalencia de la automatización en este sector, estos profesionales tendrán que supervisar las nuevas tecnologías, así como el análisis de cantidades crecientes de datos para obtener mejores perspectivas empresariales.

- 4 %

Se prevé que el empleo de contadores y auditores **crezca solo un 4 % entre 2022 y 2032**, aproximadamente al mismo ritmo que la media de todas las ocupaciones⁸

126,000

Se prevén **126,000 vacantes** de contadores y auditores en promedio durante ese periodo⁸

Fuente: ⁸[Oficina de Estadísticas Laborales](#)

Las finanzas están cambiando, pero los profesionales confían en sus competencias

A medida que el sector de los servicios financieros cambia para centrarse más en el servicio, el análisis y los conocimientos empresariales, el 62 % de los empleados de servicios financieros encuestados para nuestro informe *Global Workforce of the Future* confía más que la media (57 %) en que cuentan con el apoyo que necesitan para realizar los cambios necesarios en su carrera profesional.

Una de las razones puede ser que, aunque las habilidades tradicionales de los servicios financieros siguen siendo valiosas, muchos en este campo también confían en sus habilidades digitales y en su mentalidad de servicio.

En el horizonte del sector financiero colombiano para 2025, se perfilan tendencias que no solo transformarán la industria, sino que también redefinirán la interacción entre las instituciones financieras y sus clientes. A continuación, se destacan las principales tendencias que marcarán el rumbo del sector:

Transformación Digital Acelerada

La adopción de tecnologías avanzadas, como la automatización de procesos y la inteligencia artificial (IA), está revolucionando la operatividad de las instituciones financieras. Estas herramientas permiten una personalización de servicios sin precedentes, mejorando la experiencia del cliente y optimizando la eficiencia operativa.

Banca Abierta o Open banking

La implementación de la banca y las finanzas abiertas está ampliando el acceso a servicios financieros, permitiendo una mayor integración y colaboración entre diferentes actores del sector. Este enfoque promueve un ecosistema financiero más inclusivo y dinámico, ofreciendo a los usuarios una gama más amplia de servicios y opciones dentro de una única plataforma.

Este año habrá tendencias interesantes en Colombia, como el desarrollo de modelos de identidad, la adopción de pagos inmediatos, la aprobación de créditos en línea y la implementación del Open Banking.

Automatización de Procesos Financieros

La automatización de procesos financieros está permitiendo a las instituciones optimizar operaciones, reducir costos y minimizar errores humanos, mejorando la eficiencia operativa. Esta tendencia no solo incrementa la productividad, sino que también libera recursos para enfocarse en áreas estratégicas y de innovación.

Regulación y Cumplimiento Normativo

La creciente digitalización del sector financiero requiere una actualización y fortalecimiento de las regulaciones para garantizar la seguridad, la transparencia y la protección de los consumidores. Es esencial establecer marcos regulatorios claros que protejan la privacidad y seguridad de los datos de los clientes, cumpliendo con normativas locales e internacionales.

Crecimiento de las Fintechs

El sector fintech sigue creciendo cada vez más en el país, dichas compañías siguen emergiendo como actores clave en la modernización del sector financiero colombiano, creando oportunidades para emprendedores digitales que buscan mejorar los productos y servicios del sector financiero, para ello, es crucial que las startups y los líderes de la industria financiera colaboren y unan esfuerzos ya que las fintech están democratizando el acceso a servicios financieros, permitiendo que más personas participen en la economía formal y mejoren su bienestar económico.

En resumen, el sector financiero colombiano para 2025 está siendo transformado por la adopción de tecnologías avanzadas, la expansión de la banca abierta, la automatización de procesos y el crecimiento de las fintechs. Estas tendencias están redefiniendo la interacción entre las instituciones financieras y sus clientes, promoviendo una mayor inclusión financiera y eficiencia operativa. Es esencial que los profesionales del sector se alineen con estos cambios para prosperar en el entorno financiero del futuro.

Finanzas y Contabilidad

Sueldo base bruto mensual por tamaño de empresa (valores en pesos)

Puesto	Empresas Pequeñas - Medianas	Empresas Grandes
CFO	20.000.000-30.000.000	> 30.000.000
Gerente Financiero y Administrativo	18.505.500-28.000.000	>28.000.000
Gerente de Planeación Financiera	18.505.500-25.000.000	> 25.000.000
Controller	18.505.500-20.000.000	> 20.000.000
Gerente de Tesorería	18.505.500-20.000.000	> 20.000.000
Gerente de Cartera	18.505.500-20.000.000	> 20.000.000
Gerente de Contabilidad / Impuestos	15.000.000 - 20.000.000	> 20.000.000
Gerente de auditoría	15.000.000 - 18.505.500	>18.505.500
Finance Business Controller	9.000.000 - 15.000.000	> 15.000.000
Líder / Especialista de crédito y cartera	15.000.000 - 18.505.500	>18.505.500
Líder / Especialista de planeación financiera	15.000.000 - 18.505.500	>18.505.500
Líder / Especialista de contabilidad e impuestos	10.000.000 - 18.505.500	>18.505.500
Contador bilingüe	10.000.000 - 18.505.500	>18.505.500
Contador	8.000.000 - 10.000.000	>10.000.000
Auditor interno	8.000.000-12.000.000	> 12.000.000

Banca

Para 2025, se anticipan varias tendencias importantes en el sector bancario de Colombia, impulsadas por la digitalización, la regulación y los cambios en las necesidades de los consumidores. Después de vivir un 2024 con tasas de interés elevadas y a esto sumado la incertidumbre en el ámbito político, está en un proceso de recuperación de la confianza a nivel económico.

Por otro lado, el sector bancario, espera en el 2025 seguir apostando por la evolución tecnológica y la construcción de frentes enfocados en una banca digital completa y segura que permita dar al usuario final una experiencia 360 y en tiempo real. Las oficinas físicas, tienden a seguir disminuyendo, no solo por el gasto operativo que implican persé, sino con el fin de brindarle al cliente final un acompañamiento mas personalizado y con la posibilidad de crecer el portafolio de una manera mas ágil.

Una apuesta clave para el sector bancario será el capital humano. La idea de adaptarse a nuevos tiempos abre la puerta a ideas innovadoras, cambios en la estructura organizacional y la incorporación de talento de otras industrias. Este enfoque tiene el potencial de transformar la visión tradicional de la banca, permitiendo la creación de estrategias que fortalezcan la recuperación del sector y recuperen la confianza en la banca tradicional, que ha sido opacada por los neobancos y fintechs.

El principal reto continuará siendo la inclusión financiera, especialmente en el sector no bancarizado, así como la integración del blockchain y las criptomonedas en el sistema bancario. Además, se prevén reformas regulatorias que deberán ser entendidas y adaptadas por los actores del sector, para garantizar su correcta implementación.

Banca

Sueldo base bruto mensual por tamaño de empresa (valores en pesos)

Puesto	Empresas Pequeñas - Medianas	Empresas Grandes
Presidente - CEO	70.000.000 - 120.000.000	>120.000.000
Vicepresidente Financiero	30.000.000 - 45.000.000	45.000.000 - 70.000.000
Vicepresidente Comercial	35.000.000 - 50.000.000	50.000.000 - 65.000.000
Vicepresidente Jurídico	30.000.000 - 45.000.000	45.000.000 - 60.000.000
Vicepresidente HR	30.000.000 - 45.000.000	45.000.000 - 60.000.000
Vicepresidente IT	30.000.000 - 45.000.000	45.000.000 - 60.000.000
Gerente Nuevos Negocios	17.000.000 - 30.000.000	25.000.000 - 45.000.000
Gerente de Riesgo	17.000.000 - 30.000.000	25.000.000 - 45.000.000
Gerente de Crédito	17.000.000 - 30.000.000	25.000.000 - 45.000.000
Gerente Banca Empresas	17.000.000 - 30.000.000	25.000.000 - 45.000.000
Gerente Banca Pyme	17.000.000 - 30.000.000	25.000.000 - 45.000.000
Gerente Operaciones	17.000.000 - 30.000.000	25.000.000 - 45.000.000
Gerente de clientes	17.000.000 - 30.000.000	25.000.000 - 45.000.000
Gerente HR	17.000.000 - 30.000.000	25.000.000 - 45.000.000
Gerente Transformación Digital	17.000.000 - 30.000.000	25.000.000 - 45.000.000
Gerente Comunicaciones & PR	17.000.000 - 30.000.000	25.000.000 - 45.000.000
Director Comercial	12.000.000 - 17.000.000	15.000.000 - 28.000.000
Director de Operaciones	12.000.000 - 17.000.000	15.000.000 - 28.000.000
Director de Clientes	12.000.000 - 17.000.000	15.000.000 - 28.000.000

Fintech

El año 2024 fue un año de mucho crecimiento para el sector Fintech tanto en Colombia como en América Latina, en donde se observó un crecimiento acelerado del 340% desde el 2017. El sector en Colombia ha venido creciendo de igual manera, consolidándonos en el tercer puesto de la región después de México y Brasil.

Los productos como crédito y pagos digitales fueron los más destacados y su participación en el sector fue de más de dos tercios. Así mismo, la Inteligencia Artificial fue tuvo un protagonismo debido a la implementación creciente dentro de las compañías en el sector Fintech. En cuanto al impacto económico, se generaron más de 9.000 empleos lo que fortalece considerablemente la economía colombiana en general.

Para este 2025 se esperan varias tendencias que seguirán transformando el este sector tanto en Colombia con en América Latina:

- **Interoperabilidad:** seguirá siendo clave, permitiéndonos migrar del efectivo a las cuentas digitales, lo que facilitará las transacciones y aumentará la posibilidad de acceso a los diferentes créditos.
- **Inteligencia Artificial (IA):** seguirá siendo un aliado clave del sector, optimizando la atención al cliente, automatizando procesos y creando soluciones innovadoras. La capacidad de procesar grandes volúmenes de datos en tiempo real permitirá a las empresas del sector mejorar la eficiencia operativa y reducir costos.
- **Cloud Banking:** La migración de servicios financieros a la nube permitirá una mayor escalabilidad y eficiencia, así como el aumento de la seguridad en los datos de cada empresa, así como de cada uno de los usuarios.
- **Tokenización y Finanzas Descentralizadas:** ofrecer mayor transparencia, seguridad e interoperabilidad en las transacciones, tanto entre entidades financieras como hacia cliente final.
- **Pagos Digitales y Soluciones QR:** La preferencia por pagos digitales y soluciones QR seguirá en aumento, facilitando transacciones rápidas y seguras.
- **Open Banking:** La colaboración entre la banca tradicional y las fintechs se fortalecerá, permitiendo una mayor innovación y oferta de productos financieros.

Este 2025 será un año de muchos retos en el sector financiero en donde se espera que algunos bancos tradicionales pueden empezar a migrar algunos de sus servicios hacia la banca digital para de esta manera poder ser más eficientes, llegar a más usuarios no bancarizados y así ser pioneros en Colombia y Latinoamérica.

Fintech

Sueldo base bruto mensual por tamaño de empresa (valores en pesos)

Puesto	Empresas Pequeñas - Medianas	Empresas Grandes
CEO	25.000.000 - 35.000.000	>35.000.000
CFO	\$20.000.000 - \$30.000.000	>\$30.00.000
Gerente de Recursos Humanos	\$18.505.500 - \$25.000.000	> \$25.000.000
Gerente Legal	\$16.000.000 - 20.000.000	>\$20.000.000
CTO	18.505.500 - 25.000.000	> 25.000.000
Gerente Comercial / Head of Sales / Growth	18.000.000 - 20.000.000	>20.000.000
KAM	9.000.000- 15.000.000	>15.000.000
Account representative / Hunter / Closer / Business Developer	8.000.000.12.000.000	> 12.000.000

Seguros

El sector de seguros en América Latina está atravesando una transformación impulsada por la digitalización, el cambio en las expectativas de los clientes y la necesidad de adaptarse a un entorno económico y social en constante cambio. En 2025, las aseguradoras enfrentan el desafío de innovar y ser más resilientes mientras capitalizan las oportunidades de un mercado en expansión.

Este artículo analiza las perspectivas de negocio para el 2025, las posiciones más demandadas y cómo se moverá el mercado en LATAM.

Perspectivas de Negocio: Innovación, Inclusión y Sostenibilidad

El sector asegurador en LATAM experimentará un crecimiento moderado pero sostenido, gracias a varios factores clave:

- **Digitalización y Seguros Inteligentes**

La adopción de tecnologías como inteligencia artificial, big data y blockchain continuará revolucionando el sector. Las aseguradoras están desarrollando productos más personalizados y dinámicos, como seguros basados en el uso (UBI, por sus siglas en inglés) o seguros paramétricos que se activan automáticamente ante ciertos eventos, como desastres naturales.

- **Expansión de Microseguros**

El enfoque en la inclusión financiera llevará a un crecimiento significativo de los microseguros, diseñados para poblaciones de bajos ingresos. Esta estrategia permitirá ampliar la base de asegurados y generar impacto social.

- **Prioridad en ESG (Medio Ambiente, Social y Gobernanza)**

Las aseguradoras están integrando políticas de sostenibilidad en sus operaciones y productos. En 2025, se espera un aumento en los seguros verdes que incentivan comportamientos responsables, como el uso de vehículos eléctricos o prácticas agrícolas sostenibles.

- **Enfoque en Experiencia del Cliente (CX)**

La personalización será un diferenciador clave. Las aseguradoras buscarán modelos de atención híbridos que combinen la cercanía del canal tradicional con la eficiencia de los canales digitales.

Seguros

Sueldo base bruto mensual por tamaño de empresa (valores en pesos)

Puesto	Empresas Pequeñas - Medianas	Empresas Grandes
Gerente General/CEO	60.000.000 - 100.000.000	> 110.000.000 - 160.000.000
Vicepresidente Comercial	50.000.000 - 70.000.000	> 80.000.000 - 90.000.000
Vicepresidente Operaciones	50.000.000 - 70.000.000	> 70.000.000 - 80.000.000
Vicepresidente Financiero	40.000.000 - 70.000.000	> 70.000.000 - 80.000.000
Vicepresidente Técnico/Ramos	50.000.000 - 70.000.000	> 70.000.000 - 80.000.000
Vicepresidente Actuaría	40.000.000 - 50.000.000	> 50.000.000 - 70.000.000
Vicepresidente Indemnizaciones	40.000.000 - 60.000.000	> 60.000.000 - 70.000.000
Vicepresidente Líneas Financieras	35.000.000 - 45.000.000	> 45.000.000 - 60.000.000
CFO	30.000.000 - 45.000.000	>45.000.000
Vicepresidente Recursos Humanos	30.000.000 - 40.000.000	> 40.000.000 - 60.000.000
Vicepresidente Regional	30.000.000 - 40.000.000	> 40.000.000 - 60.000.000
Gerente de Operaciones	30.000.000 - 40.000.000	> 40.000.000
Gerente Actuaría	30.000.000 - 40.000.000	> 40.000.000
Gerente Comercial	30.000.000 - 35.000.000	> 35.000.000
Gerente Comercial Ramos	20.000.000 - 30.000.000	> 30.000.000
Gerente Reaseguros	20.000.000 - 30.000.000	> 30.000.000
Gerente Indemnizaciones	20.000.000 - 30.000.000	> 30.000.000
Gerente de Marketing	20.000.000 - 25.000.000	> 30.000.000
Gerente Seguros Generales	20.000.000 - 25.000.000	> 25.000.000

Recursos Humanos

Pocas funciones se han visto tan transformadas por la transición al trabajo remoto e híbrido como la de los profesionales de Recursos Humanos. Gestionar una plantilla dispersa geográficamente presenta desafíos sin precedentes. Hoy, los expertos en RR.HH. no solo deben implementar y promover nuevas formas de trabajo, sino también inspirar y apoyar a un equipo de colaboradores que, impulsados por las tecnologías emergentes y las crecientes expectativas de productividad, enfrentan un conjunto cada vez más complejo de preocupaciones en su entorno laboral.

Según un estudio reciente de Deloitte, los trabajadores de hoy enfrentan preocupaciones cada vez más intensas, reflejando los rápidos cambios en su entorno laboral. Entre las principales inquietudes destacan:

- 53%: El impacto negativo en la salud mental debido al aumento del estrés laboral.
- 28%: El temor de que la tecnología pueda desplazar sus empleos.
- 25%: La necesidad urgente de adquirir nuevas habilidades y adaptarse a roles emergentes por los avances tecnológicos y la transformación de los modelos de negocio.
- 24%: El incremento de riesgos para la seguridad física y el bienestar dentro del entorno laboral.
- 22%: La presión constante de una economía "siempre activa", impulsada por la conectividad digital.
- 22%: La preocupación de que los empleadores puedan monitorear y controlar digitalmente su trabajo sin su consentimiento

Hoy en día, los empleados buscan algo más que un salario: anhelan seguridad emocional y física en sus entornos laborales. Los profesionales de RR.HH. nunca han estado tan conectados con las realidades de los trabajadores, y se convierten en el puente vital entre el empleado y la empresa. Para cumplir con este rol, deben contar con una combinación de habilidades técnicas y emocionales que les permita garantizar que cada trabajador sienta que:

- Su potencial es tan valioso como su productividad.
- El valor que aportan a la organización se ve reflejado en el beneficio que reciben de ella.
- Existen amplias oportunidades para el desarrollo de sus habilidades y el avance dentro de la empresa.
- Son tratados con equidad, tanto en su trato como en su compensación



Además de dominar las habilidades tecnológicas necesarias para mantenerse al día con la transformación digital, los profesionales de RR.HH. deben ser expertos en una serie de competencias clave que hoy en día son esenciales para el éxito organizacional y la atracción de nuevo talento. Entre las más demandadas se encuentran:

- **Comunicación:** Los profesionales de RR.HH. deben ser comunicadores excepcionales, tanto verbalmente como por escrito. Desde interactuar con empleados hasta presentar informes a altos ejecutivos, deben adaptarse a diversos estilos de comunicación, especialmente en entornos internacionales y multiculturales. Todo esto debe hacerse siempre con un enfoque positivo y profesional.
- **Escucha activa:** Esta habilidad va más allá de la simple comunicación. Los mejores profesionales de RR.HH. son oyentes empáticos, capaces de entender sin juzgar y construir relaciones de confianza y credibilidad con sus compañeros.
- **Coaching:** Los profesionales de RR.HH. de hoy deben ser coaches eficaces, capaces de guiar a los empleados hacia el desarrollo de sus habilidades, alineando sus metas profesionales con los objetivos organizacionales. Este enfoque debe ser flexible, adaptándose tanto a trayectorias tradicionales como a caminos no lineales de desarrollo profesional.
- **Pensamiento estratégico:** Es imprescindible que los profesionales de RR.HH. comprendan la estrategia global de la organización y cómo la función de recursos humanos contribuye a ella. Este enfoque fortalece el papel de RR.HH. como socio estratégico, permitiéndoles influir de manera más significativa en la toma de decisiones a nivel corporativo.
- **Análisis de datos:** El análisis de grandes volúmenes de datos organizacionales es crucial para tomar decisiones informadas. Los profesionales de RR.HH. deben ser capaces de convertir datos en insights prácticos que impacten positivamente en áreas clave como la contratación, retención, rotación, y el compromiso de los empleados.

Según nuestra encuesta **Global Workforce of the Future**, una abrumadora mayoría de los profesionales de RR.HH. confía plenamente en su capacidad para aplicar estas habilidades en nuevos roles y seguir desempeñando un papel transformador en sus organizaciones

«Mis conocimientos actuales son transferibles a otras funciones dentro de mi sector»

66 %

Profesionales de Recursos Humanos

«Mis conocimientos actuales son transferibles a otros sectores»

61 %

Profesionales de Recursos Humanos

El mercado laboral colombiano enfrenta múltiples desafíos, lo que exige que las organizaciones se adapten a un entorno en constante evolución. En este contexto, el enfoque de Recursos Humanos para 2025 se centra en optimizar la experiencia del empleado desde el momento en que muestra interés por una vacante hasta su desvinculación.

Este enfoque integral es fundamental, ya que pone énfasis en la cultura organizacional y el compromiso, elementos clave para atraer y retener talento. A continuación, destacamos algunas tendencias en Recursos Humanos que se perfilan como esenciales para mejorar la experiencia del colaborador en 2025:

- 1. Tecnología en Recursos Humanos:** La incorporación de herramientas basadas en inteligencia artificial y análisis de datos será crucial para optimizar procesos como el onboarding, la capacitación y la retención del talento. Esto permitirá una gestión más eficiente y personalizada de los recursos humanos.
- 2. Flexibilidad Laboral:** La oferta de horarios y ubicaciones de trabajo flexibles se convertirá en un elemento diferenciador, facilitando a los empleados una mejor gestión de su tiempo y un equilibrio entre su vida personal y profesional.
- 3. Bienestar Integral:** Implementar programas de bienestar que aborden aspectos físicos, emocionales y financieros contribuirá significativamente al equilibrio de los colaboradores. Estas iniciativas no solo mejoran la calidad de vida, sino que también fomentan la lealtad hacia la organización.
- 4. Diversidad e Inclusión:** Es imperativo desarrollar iniciativas que promuevan ambientes laborales inclusivos, favoreciendo la diversidad en todos los niveles organizacionales. Un entorno diverso no solo enriquece la cultura empresarial, sino que también potencia la creatividad y la innovación.
- 5. Desarrollo de Habilidades:** La atención al desarrollo de habilidades blandas será una prioridad. Invertir en la capacitación de los colaboradores para enfrentar los desafíos futuros es esencial para el crecimiento sostenible de la organización.

Estas tendencias reflejan un cambio hacia un enfoque más humano y adaptable en la gestión del talento dentro de las organizaciones, asegurando que las empresas estén preparadas para enfrentar los retos del futuro laboral.

Recursos Humanos

Sueldo base bruto mensual por tamaño de empresa (valores en pesos)

Puesto	Empresas Pequeñas - Medianas	Empresas Grandes
Vp de Recursos Humanos	NA	\$27,000,000 - \$50,000,000
Director de Recursos Humanos	\$20.000.000 - \$25.000.000	> \$25.000.000
Gerente de Recursos Humanos	\$16.000.000 - \$18.505.500	> \$18.505.500
Gerente de Atracción de Talento	\$14.000.000 - \$17.000.000	> \$17.000.000
Human Resources Business Partner	\$12.000.000 - \$16.000.000	> \$16.000.000
Gerente de Compensación y Beneficios	\$12.000.000 - \$15.000.000	> \$15.000.000
Gerente de Relaciones Laborales	\$10.000.000 - \$14.000.000	> \$14.000.000
Gerente de Formación y Desarrollo	\$10.000.000 - \$14.000.000	> \$14.000.000
Gerente de Compensación y Beneficios	\$9.000.000 - \$14.000.000	> \$14.000.000
Jefe de Recursos Humanos	\$7.000.000 - \$12.000.000	> \$12.000.000
Talent Acquisition Partner	\$6.000.000 - \$11.000.000	> \$11.000.000
Recruiter	\$4.000.000 - \$8.000.000	> \$8.000.000
Generalista de Recursos Humanos	\$6.000.000 - \$9.000.000	> \$9.000.000
Analista de Recursos Humanos	\$2.500.000 - \$6.000.000	> \$6.000.000

Consumo Masivo & Retail

El sector está en plena transformación, hoy en día las compañías valoran perfiles con conocimientos en estrategias omnicanal, personalización del cliente, e-commerce y análisis de datos, influenciadas por la digitalización y la demanda de habilidades tecnológicas.

Algunos de estos cambios:

Liderazgo

- Fomentar la Innovación: Promueven un entorno donde las ideas nuevas son bienvenidas y se incentiva la experimentación.
- Enfoque en el Cliente: Ponen al cliente en el centro de todas las decisiones estratégicas.
- Adaptabilidad: Son capaces de adaptarse rápidamente a los cambios del mercado y las nuevas tecnologías.
- Liderazgo Inclusivo: Valoran la diversidad y la inclusión, creando equipos diversos que reflejan la base de clientes.

Tecnología e Inteligencia Artificial

- IA Generativa: Utilizada para crear contenido personalizado y mejorar la experiencia del cliente, diferenciarse de la competencia y responder rápidamente a las demandas del mercado.
- Omnicanalidad: La integración de canales online y offline es crucial. Los consumidores esperan una experiencia de compra fluida y coherente, independientemente del canal que utilicen.

Tendencias del Sector

E-commerce en Auge: La pandemia aceleró la adopción del comercio electrónico, y se espera que esta tendencia continúe creciendo.

Sostenibilidad: Los consumidores son cada vez más conscientes del impacto ambiental de sus compras. Las empresas están adoptando prácticas sostenibles y transparentes para atraer a estos consumidores informados.

Bienestar Personalizado: La demanda de productos que promuevan el bienestar personal está en aumento. Las marcas están desarrollando productos y servicios que se adaptan a las necesidades individuales de los consumidores.

En un entorno de cambio continuo, quienes innoven y prioricen al cliente en sus estrategias serán los auténticos pioneros del mercado. ¿Estás preparado para liderar la transformación y marcar la diferencia en el sector? El futuro depende de ti.



Consumo Masivo & Retail – Sales & Marketing

Sueldo base bruto mensual por tamaño de empresa (valores en pesos)

Puesto	Empresas Pequeñas - Medianas	Empresas Grandes
Gerente General	\$42.000.000 - \$93.000.000	> \$93.000.000 - \$232.000.000
CFO	\$20.000.000 - \$40.000.000	> \$40.000.000
Gerente de Recursos Humanos	\$18.505.500 - \$30.000.000	> \$30.000.000
Gerente Legal	\$15.000.000 - \$25.000.000	> \$25.000.000
Vicepresidente Comercial	\$45.000.000 - \$70.000.000	> \$70.000.000
Vicepresidente de Mercadeo	\$35.000.000 - \$57.000.000	> \$57.000.000
Gerente/Director Comercial	\$28.000.000 - \$45.000.000	> \$45.000.000
Gerente/Director de Mercadeo	\$ 25.000.000 - \$35.000.000	> \$35.000.000
Gerente de Canal	\$18.505.500 - \$25.000.000	> \$25.000.000
Gerente Regional	\$18.505.500 - \$34.000.000	> \$34.000.000
Gerente go to market	\$18.505.500 - \$28.000.000	> \$28.000.000
Gerencia de trade marketing	\$18.505.500 - \$25.000.000	> \$25.000.000
Gerencia de Producto	\$18.505.500 - \$25.000.000	> \$25.000.000
Category Manager	\$14.000.000 - \$18.505.500	> \$18.505.500
Gerente de E-Commerce	\$18.505.500 - \$32.000.000	> \$32.000.000
Gerente de Marketing Digital	\$18.505.500 - \$26.000.000	> \$26.000.000
Gerente de Digital Media	\$15.000.000 - \$17.000.000	> \$17.000.000
Gerente de Comunicaciones	\$18.505.500 - \$22.000.000	> \$22.000.000
Brand Manager	\$18.505.500 - \$22.000.000	> \$22.000.000
KAM E-commerce	\$12.000.000 - \$16.000.000	> \$16.000.000
KAM	\$8.000.000- \$18.505.500	> \$18.505.500
Jefatura Marketing Digital	\$9.000.000 - \$14.000.000	> \$14.000.000
Jefaturas de Venta	\$10.000.000 - \$15.000.000	> \$15.000.000

Consumo Masivo & Retail - Operaciones

Sueldo base bruto mensual por tamaño de empresa
(valores en pesos)

Puesto	Empresas Pequeñas - Medianas	Empresas Grandes
Gerencia de Operaciones/manufactura	\$30.000.000 - \$35.000.000	> \$35.000.000
Gerente de planta/producción	\$30.000.000 - \$35.000.000	> \$35.000.000
Gerente de Logística / Última Milla	\$25.000.000 - \$30.000.000	> \$30.000.000
Gerente de CEDI	\$18.505.500 - \$23.000.000	> \$23.000.000
Gerente de calidad	\$18.505.500 - \$20.000.000	> \$20.000.000
Gerente de mantenimiento	\$20.000.000 - \$25.000.000	> \$25.000.000
Jefatura de planta/producción	\$13.000.000 - \$18.000.000	> \$18.000.000
Jefatura de calidad	\$12.000.000 - \$15.000.000	> \$15.000.000
Jefatura de mantenimiento	\$12.000.000 - \$15.000.000	> \$15.000.000
Jefatura de mejora continua	\$12.000.000 - \$15.000.000	> \$15.000.000
Gerencia de HSEQ	\$20.000.000 - \$25.000.000	> \$25.000.000
Jefatura de HSEQ	\$12.000.000 - \$15.000.000	> \$15.000.000
Jefatura de planeación de la producción/ demanda	\$12.000.000 - \$15.000.000	> \$15.000.000
Jefatura de proyectos	\$13.000.000 - \$18.000.000	> \$18.000.000

Consumo Masivo & Retail – Retail

Sueldo base bruto mensual por tamaño de empresa
(valores en pesos)

Puesto	Empresas Pequeñas - Medianas	Empresas Grandes
Gerente General	\$35.000.000- \$60.000.000	> \$60.000.000
CFO	\$20.000.000 - \$30.000.000	> \$30.000.000
Gerente Recursos Humanos	\$18.505.500 - \$25.00.000	> \$25.000.000
Gerente Legal	\$12.000.000 - \$18.505.500	> \$18.505.500
Vicepresidente Comercial	N/A	> \$40.000.000
Vicepresidente de Mercadeo	N/A	> \$35.000.000
Gerente/Director Comercial	\$15.000.000 - \$25.000.000	> \$22.000.000
Gerente/ Director de Mercadeo	\$12.000.000 - \$22.000.000	> \$20.000.000
Gerencia de Producto	\$13.000.000 - \$18.505.500	> \$18.505.500
Gerente de Expansión	\$18.505.500 - \$23.000.000	> \$23.000.000
Gerente de Distrito/Zona	\$12.000.000 - \$18.505.500	> \$18.505.500
Gerencia de Tiendas	\$8.000.000 - \$13.000.000	> \$13.000.000
Gerente de E-Commerce	\$14.000.000 - \$22.000.000	> \$22.000.000
Gerente de Marketing Digital	\$12.000.000 - \$18.505.500	> \$18.505.500
Jefatura Marketing Digital	\$8.000.000 - \$12.000.000	> \$12.000.000
Brand Manager	\$10.000.000 - \$15.000.000	> \$15.000.000
Gerencia de Operaciones	\$25.000.000 - \$30.000.000	> \$30.000.000
Project Manager	\$12.000.000 - \$18.000.000	> 18.000.000
Gerente de Infraestructura / Mantenimiento	\$12.000.000 - \$18.000.000	> 18.000.000
Gerente de Logística	\$15.000.000 - \$20.000.000	> 20.000.000
Gerente de CEDI	\$13.000.000 - \$18.000.000	> 18.000.000
Gerente Planta - Producción	\$15.000.000 - \$20.000.000	> 20.000.000
Gerente Planeación de la Demanda	\$13.00.000 - \$18.00.000	> 18.000.000

Healthcare & Life Sciences

Las organizaciones sanitarias siguen aumentando la inversión en sus sistemas de historias clínicas electrónicas (HCE) y de planificación de recursos empresariales (PRE), infraestructuras basadas en la nube y tecnologías de IA y aprendizaje automático. Para optimizar estas inversiones, necesitan profesionales no clínicos con la combinación adecuada de conocimientos tecnológicos y habilidades interpersonales como la adaptabilidad y la empatía.

La digitalización vertiginosa ya está agilizando muchas funciones administrativas de la sanidad — y solo ha empezado a arañar la superficie—. Existe un enorme potencial para utilizar la IA en el análisis de los conjuntos de datos en constante expansión de la atención sanitaria para prever el aumento de pacientes, predecir futuras necesidades de recursos, reducir los tiempos de espera y mejorar la experiencia general del paciente. Estas son solo algunas de las competencias que necesitarán los profesionales sanitarios no clínicos de la próxima generación para trabajar eficazmente con las tecnologías emergentes:

Gestión de riesgos: con todas las crecientes oportunidades que presenta la transformación digital, también existen riesgos asociados, sobre todo en lo que respecta a la ciberseguridad. Esto aumentará la necesidad de profesionales no clínicos que puedan evaluar rápidamente la gravedad de las amenazas y su impacto, y comunicarlas y mitigarlas con eficacia.

- **Análisis de datos:** comprender y aprovechar los datos sanitarios es fundamental para optimizar las operaciones y la atención al paciente, al tiempo que se minimizan los eventos adversos y las complejidades.
- **Pensamiento crítico:** además de examinar y evaluar grandes volúmenes de datos sanitarios, los profesionales no clínicos deben ser capaces de comprender el contexto y utilizarlo para tomar decisiones.
- **Habilidades interpersonales/empatía:** los avances en la asistencia sanitaria, idealmente, deberían mejorar el acceso a una atención de calidad; sin embargo, muchos pacientes siguen necesitando a alguien dentro del sistema sanitario que abogue por ellos para recibir un tratamiento adecuado y rentable. La empatía es muy importante para quienes desempeñan funciones relacionadas con los seguros sanitarios, que tienen la oportunidad de ayudar a los pacientes a comprender mejor su cobertura y acceder a los servicios necesarios.

¿Tienen los profesionales no clínicos de hoy en día las competencias necesarias para asumir nuevas funciones? Los encuestados en nuestro informe *Global Workforce of the Future* parecen creer que sí:

«Mis conocimientos actuales son transferibles a otras funciones dentro de mi sector»

64 %

Profesionales sanitarios

«Mis conocimientos actuales son transferibles a otros sectores»

55 %

Profesionales sanitarios

Trabajo Híbrido y Remoto: Clave para el Talento en Sanidad

Con la expansión acelerada de las soluciones de telesalud, las organizaciones sanitarias están ampliando sus contrataciones más allá de las sedes tradicionales, generando mayores oportunidades para los profesionales no clínicos en todo el país.

Para mantenerse competitivos, los empleadores deben aceptar que el trabajo híbrido y remoto no es una tendencia pasajera, sino una realidad permanente. Esto les permitirá:

- Acceder a una reserva global de talento y atraer a profesionales especializados en tecnologías avanzadas.
- Aumentar la flexibilidad en sus modelos de trabajo para adaptarse a las demandas del mercado laboral actual.

Aprovechar estas dinámicas garantiza que las organizaciones sanitarias no solo incorporen a los mejores talentos no clínicos, sino también impulsen la innovación y optimización de sus operaciones a nivel global.

+28 % de 2022-2032¹¹

Se prevé que el empleo de gestores de servicios médicos y sanitarios crezca un 28 % entre 2022 y 2032, mucho más rápido que la media de todas las ocupaciones.

54,700

Se prevén 54,700 vacantes anuales de gestores de servicios médicos y sanitarios, en promedio durante ese periodo¹¹

La industria farmacéutica en Colombia está en plena transformación, impulsada por avances tecnológicos y una creciente demanda de servicios de salud. De cara a 2025, es crucial entender las tendencias salariales y laborales que definirán este sector esencial.

La reforma a la salud establecerá reglas más claras para la financiación y entrega de medicamentos, impactando directamente la producción y distribución en la industria farmacéutica. La industria enfrentará desafíos financieros relacionados con la financiación y el abastecimiento de medicamentos. La gestión adecuada de la cadena de suministro será crucial para asegurar la disponibilidad de medicamentos en todo el país, impactando directamente la calidad de vida de los pacientes.

La adopción de nuevas tecnologías y la digitalización de procesos serán esenciales. Las inversiones en biotecnología y bioinformática mejorarán la eficiencia y la innovación en la industria. Las farmacéuticas están invirtiendo en productos dermocosméticos, un mercado en auge impulsado por innovaciones y facilidad de comercialización.

Expectativas Salariales y Laborales :Se espera que los aumentos salariales en el sector farmacéutico se alineen con la inflación proyectada del 5.2%. La modalidad híbrida seguirá predominando, combinando trabajo remoto y presencial para equilibrar flexibilidad y colaboración. Para enfrentar la alta rotación de personal, especialmente en áreas operativas y de logística, las empresas deben enfocarse en estrategias de fidelización y desarrollo profesional.

Algunas empresas farmacéuticas están expandiéndose a mercados en América Latina, como Centroamérica, Perú y México. Además, la migración de talento colombiano a Venezuela ha sido notable este año

El 2025 promete ser un año transformador para el sector farmacéutico en Colombia. Las empresas que inviertan en capacitación y prioricen la sostenibilidad estarán mejor posicionadas para competir en un mercado dinámico. Los profesionales con habilidades en tecnología, regulación y sostenibilidad tendrán amplias oportunidades de crecimiento.



Healthcare & Life Sciences

Sueldo base bruto mensual por tamaño de empresa (valores en pesos)

Puesto	Empresas Pequeñas - Medianas	Empresas Grandes
Gerente General / CEO	\$55.000.000 - \$65.000.000	> \$70.000.000
CFO	\$25.000.000 - \$40.000.000	> \$40.000.000
Gerente de Recursos Humanos	\$20.000.000 - \$25.000.000	> \$25.000.000
Gerente Legal	\$15.000.000 - \$18.505.000	> \$18.505.500
Vicepresidencia/Dirección Comercial	\$50.000.000 - \$55.000.000	> \$55.000.000
Gerente Comercial	\$35.000.000 - \$45.000.000	> \$45.000.000
Value & Access Manager	\$33.000.000 - \$43.000.000	> \$43.000.000
Health Economics & Pricing Manager	\$28.000.000 - \$33.000.000	> \$34.000.000
Gerente Unidad Negocio	\$25.000.000 - \$32.000.000	> \$32.000.000
Gerencia de Mercadeo	\$18.505.500 - \$25.000.000	> \$29.000.000
Gerente de Distrito	\$18.505.500 - \$20.000.000	> \$20.000.000
Gerencia de Línea	\$14.000.000 - \$18.505.500	> \$20.000.000
KAM Institucional	\$9.500.000 - \$16.000.000	> \$16.000.000

Healthcare & Life Sciences

Roles en Farma / Animal Care

Sueldo base bruto mensual por tamaño de empresa
(valores en pesos)

Puesto	Empresas Pequeñas - Medianas	Empresas Grandes
Gerente General / CEO	32.000.000 - 40.000.000	> 40.000.000
Gerente Comercial	23.000.000 - 30.000.000	> 32.000.000
Gerente Comercial Acceso	17.000.000 - 26.000.000	> 23.000.000
Gerente de Distrito	10.000.000 - 15.000.000	> 18.000.000
Gerente Unidad Negocio	20.000.000 - 25.000.000	> 23.000.000
Gerencia Excelencia comercial	15.000.000 - 25.000.000	> 20.000.000
Marketing Manager	12.000.000 - 20.000.000	> 23.000.000
Product Manager	10.000.000 - 15.000.000	> 16.000.000
KAM Acceso	7.500.000 - 13.000.000	> 12.000.000
KAM	7.000.000 - 12.000.000	> 10.000.000
Visitador Medico	6.000.000 - 10.000.000	> 10.000.000
Director Asuntos Regulatorios	15.000.000 - 20.000.000	> 20.000.000
Medical Grouper	28.000.000 - 32.000.000	> 30.000.000
Director Médico	16.000.000 - 24.000.000	> 22.000.000
Director MSL	15.000.000 - 19.000.000	> 20.000.000
Especialista técnico	12.000.000 - 18.000.000	> 15.000.000
Patient Advocacy	10.000.000 - 16.000.000	> 13.000.000
MSL	7.500.000 - 13.000.000	> 14.000.000

Healthcare & Life Sciences

Roles financieros

Sueldo base bruto mensual por tamaño de empresa
(valores en pesos)

Puesto	Empresas Pequeñas - Medianas	Empresas Grandes
CFO	19.000.000 - 26.000.000	26.000.000 - 34.000.000
Gerente Financiero y Administrativo	15.000.000 - 18.000.000	20.000.000 - 24.000.000
Controller	10.000.000 - 15.000.000	15.000.000 - 20.000.000
Gerente de Planeación Financiera	11.000.000 - 15.000.000	15.000.000 - 22.000.000
Gerente de Tesorería	10.000.000 - 15.000.000	15.000.000 - 20.000.000
Gerente de Cartera	10.000.000 - 15.000.000	15.000.000 - 20.000.000
Gerente de Contabilidad / Impuestos	10.000.000 - 15.000.000	15.000.000 - 20.000.000
Gerente de auditoría	10.000.000 - 15.000.000	15.000.000 - 20.000.000
Finance Business Controller	7.000.000 - 9.000.000	9.000.000 - 13.000.000
Auditor interno	6.000.000 - 8.000.000	8.000.000 - 12.000.000
Líder / Especialista de crédito y cartera	5.000.000 - 7.000.000	7.000.000 - 9.000.000
Líder / Especialista de planeación financiera	6.500.000 - 7.000.000	7.000.000 - 9.000.000
Líder / Especialista de contabilidad e impuestos	5.000.000 - 7.000.000	7.000.000 - 9.000.000
Contador	5.000.000 - 8.000.000	8.000.000 - 10.000.000
Contador bilingüe	6.000.000 - 8.000.000	8.000.000 - 15.000.000
Analista Financiero	2.000.000 - 4.000.000	4.000.000 - 6.000.000
Oficial de cumplimiento	6.000.000 - 8.000.000	10.000.000 - 15.000.000

Asistencia

La industria de asistencias en Colombia ha experimentado un crecimiento significativo en el último año, impulsada por la recuperación económica y la creciente demanda de servicios especializados.

En particular, las asistencias en salud, como la telemedicina, ha sido una de las que más ha crecido, gracias a la pandemia y la necesidad de servicios de salud remotos. Además, la industria de asistencias en tecnología, como el desarrollo de software y aplicaciones, también ha experimentado un crecimiento significativo.

Crecimiento del mercado de asistencias en salud: Según un informe de la Asociación Colombiana de Empresas de Salud (ACOES), el mercado de asistencias en salud en Colombia crecerá un 12% anual entre 2023 y 2025.

Aumento de la demanda de servicios de asistencia en viajes: La industria de viajes en Colombia ha experimentado un crecimiento significativo en los últimos años, y se espera que la demanda de servicios de asistencia en viajes siga creciendo. Según un informe de la Asociación Colombiana de Agencias de Viajes y Turismo (ANATO), el mercado de viajes en Colombia crecerá un 10% anual entre 2023 y 2025.

Enfoque en la experiencia del cliente: Las empresas de asistencias en Colombia están enfocándose cada vez más en la experiencia del cliente, ofreciendo servicios personalizados y de alta calidad.

Adopción de tecnologías digitales: La industria de asistencias en Colombia está adoptando tecnologías digitales para mejorar la eficiencia y la calidad de los servicios. Según un informe de la consultora IDC, el 70% de las empresas de asistencias en Colombia utilizarán tecnologías de inteligencia artificial y aprendizaje automático para mejorar la experiencia del cliente en el 2024.

Este sector en Colombia enfrenta desafíos y oportunidades en el 2025. A medida que la demanda de servicios de salud, viajes y autos continúa creciendo, las empresas de asistencias en Colombia deben enfocarse en la innovación, la calidad y la accesibilidad para satisfacer las necesidades de la población.

Asistencia

Sueldo base bruto mensual por tamaño de empresa (valores en pesos)

Puesto	Empresas Pequeñas - Medianas	Empresas Grandes
Gerente General	\$40.000.000 - \$50.000.000	>\$50.000.000
Vicepresidente Operaciones	\$25.000.000 - \$35.000.000	>\$35.000.000
CFO	\$25.000.000 - \$35.000.000	>\$35.000.000
Vicepresidente Comercial	\$25.000.000 - \$35.000.000	>\$35.000.000
Gerente Regional	\$20.000.000 - \$30.000.000	>\$30.000.000
Gerente de Operaciones	\$20.000.000 - \$30.000.000	>\$30.000.000
Gerente de línea/producto	\$20.000.000 - \$30.000.000	>\$30.000.000
Gerente de Recursos Humanos	\$15.000.000 - \$20.000.000	>\$20.000.000
Gerente de Mercadeo	\$15.000.000 - \$20.000.000	>\$20.000.000
Director de Proveedores	\$10.000.000 - \$15.000.000	>\$15.000.000
Director Financiero	\$10.000.000 - \$15.000.000	>\$15.000.000
Director Comercial	\$10.000.000 - \$15.000.000	>\$15.000.000

Energía

Este año, Colombia continuará avanzando en su transición hacia energías renovables, enfrentando muchas oportunidades y desafíos importantes. La meta del gobierno nacional es priorizar la reducción de la dependencia de los combustibles fósiles, promoviendo fuentes de energía más limpias y sostenibles.

Sin embargo, la transformación energética en Colombia avanza a un ritmo lento. Factores como los obstáculos regulatorios, la necesidad de diversificación y el financiamiento limitado han afectado el desarrollo varios proyectos solares y eólicos. Además, la falta de confianza en el mercado regulatorio ha llevado a algunas empresas internacionales a retirarse de proyectos importantes, frenando el progreso.

Ser un actor clave en la transición energética genera una demanda creciente de talento especializado. Especialmente en proyectos solares, eólicos y de almacenamiento energético ha generado un incremento exponencial en la necesidad de profesionales altamente capacitados. Perfiles como Project Managers, Gerentes de Desarrollo de Negocios e Ingenieros de Datos para Energía están entre los más buscados.

Adicionalmente, la transición energética demanda competencias en áreas como la gestión de proyectos, el análisis de datos y el cumplimiento normativo. Sin embargo, la oferta de talento no siempre satisface estas necesidades, lo que representa un desafío crítico para las organizaciones.

De cara a 2025, la retención de talento se perfila como una prioridad para los líderes del sector. Muchas empresas están implementando beneficios más allá de lo monetario, como políticas de bienestar, flexibilidad laboral y proyectos que generan impacto social. Estas estrategias serán clave para captar la atención de las nuevas generaciones, quienes valoran trabajar en empresas alineadas con principios de sostenibilidad.

En este panorama, la identificación, atracción y colocación de talento de alto nivel requiere un conocimiento profundo del mercado, combinando habilidades técnicas con una comprensión estratégica de las tendencias globales. Como consultores especializados, debemos construir alianzas con las empresas para diseñar estrategias de gestión de talento a largo plazo. Esto incluye trabajar en programas de sucesión, evaluación de competencias clave y la integración de equipos multiculturales en un sector cada vez más globalizado.

Sueldo base bruto mensual por tamaño de empresa (valores en pesos)

Puesto	Empresas Pequeñas - Medianas	Empresas Grandes
Country Manager	\$48.000.000 - \$54.000.000	> \$60.000.000
CFO	\$30.000.000 - \$40.000.000	> \$40.000.000
Gerente Recursos Humanos	\$18.505.500 - \$25.000.000	> \$25.000.000
Gerente Legal	\$14.000.000 - \$18.505.500	> \$18.505.500
VP Negocios / Comercial	\$40.000.000 - \$45.000.000	> \$50.000.000
Business Development Manager	\$35.000.000 - \$45.000.000	> \$45.000.000
Gerente Comercial	\$20.000.000 - \$26.000.000	> \$26.000.000
Gerente Generación Distribuida	\$18.505.500 - \$24.500.000	> \$25.000.000
Ingeniero Comercial / KAM	\$11.000.000 - \$18.505.000	> \$18.505.000
Consultor ERNC / H2	\$18.505.000 - \$22.000.000	> \$22.000.000
Director de Proyectos / Project Manager	\$20.000.000 - \$28.000.000	> \$28.000.000
Gerente Técnico	\$20.000.000 - \$24.000.000	> \$24.000.000
Site Manager	\$18.505.000 - \$22.000.000	> \$22.000.000
Ingeniero de Interconexión a la Red	\$12.000.000 - \$15.000.000	> \$15.000.000
Ingeniero Ambiental	\$10.000.000 - \$12.000.000	> \$12.000.000
Coordinador Social	\$14.000.000 - \$18.505.000	> \$18.505.000
Project Finance	\$18.505.000 - \$20.000.000	> \$20.000.000
Líder Predial	\$15.000.000 - \$18.505.000	> \$18.505.000

Supply Chain & Logística

La disrupción digital ha empujado a las empresas de la cadena de suministro y la logística hacia nuevas formas de trabajar que les exigen encontrar las maneras más eficientes de cooperación entre personas y tecnología. Aquellas que puedan hacer frente a los retos de aumentar simultáneamente la innovación y la productividad se encontrarán con una importante ventaja competitiva.

Aunque la mayoría de las empresas de logística y cadena de suministro reconocen el potencial de la tecnología de nueva generación, como GenAI, y están invirtiendo en ella, la ejecución de su visión ha sido difícil. Según un estudio realizado por Ernst & Young:

- El 73 % de los ejecutivos de la cadena de suministro y operaciones planean desplegar GenAI.
- El 80 % le dan prioridad porque creen que puede reinventar las cadenas de suministro.
- Sin embargo, solo el 7 % ha completado la aplicación.

Las empresas que van a la vanguardia y que están más avanzadas en la transformación digital de sus cadenas de suministro ya están experimentando mejoras en:

- Diseño de redes logísticas
- Optimización del comercio mundial
- Previsión de la demanda

¿Cuáles son las competencias de nueva generación que deben buscar las empresas de logística y cadena de suministro?

Por supuesto, hay una gran demanda de talento tecnológico en la cadena de suministro y la logística, sobre todo de talento que pueda desarrollar, formar, implementar, mantener y optimizar la tecnología de IA, que avanza rápidamente. Sin embargo, no hay suficientes trabajadores (todavía) para cubrir esta demanda.

Las empresas con visión de futuro están colmando esas lagunas mediante estrategias de adquisición de talento que, por un lado, reclutan nuevos talentos y, por otro, identifican a los empleados de alto potencial dentro de la organización que pueden recibir formación para desempeñar funciones en evolución y emergentes.

Estas empresas buscan talentos con una combinación de capacidades duras y blandas, entre las que se incluyen:

- **Colaboración y comunicación:** los profesionales de la cadena de suministro y la logística deben trabajar con los demás —y con la tecnología— para identificar rápidamente los retos y las soluciones antes de que se agraven. Además, deben ser capaces de coordinar la ejecución de estas soluciones, delegar tareas y comunicarse con claridad para minimizar los retrasos y los costes y mejorar el rendimiento general.
- **Pensamiento crítico y resolución de problemas:** en el vertiginoso entorno actual de la cadena de suministro y la logística es fundamental ser capaz de gestionar con eficacia retos complejos, aplicar nuevas tecnologías y desarrollar soluciones innovadoras, a menudo con plazos ajustados.
- **Análisis de datos:** las cadenas de suministro generan más datos que nunca, y las empresas necesitan cada vez más recopilar y analizar datos, generar perspectivas procesables y hacer predicciones, mejoras y tomar decisiones más informadas.

La buena noticia es que muchos profesionales de la cadena de suministro disponen de las competencias esenciales que necesitan para satisfacer las necesidades de las empresas deseosas de acelerar la transformación digital, y confían en que sus competencias sean transferibles a estas funciones emergentes. Los encuestados en nuestro informe *Global Workforce of the Future* afirmaron estar seguros de que sus habilidades son transferibles a oportunidades tanto dentro como fuera de su área de especialidad.

«Mis conocimientos actuales son transferibles a otras funciones dentro de mi sector»

60 %

Profesionales de la cadena de suministro y la logística

▲ 18 % de 2022-2032 ¹⁸

Se prevé que el empleo de logísticos crezca un 18 % entre 2022 y 2032, mucho más rápido que la media de todas las ocupaciones.

«Mis conocimientos actuales son transferibles a otros sectores»

57 %

Profesionales de la cadena de suministro y la logística

22,000

Se prevén 22,000 vacantes de logísticos al año, en promedio durante ese periodo¹⁸

El sector logístico en Colombia atraviesa una fase de transformación acelerada. Impulsado por la incorporación de nuevas tecnologías y la alta demanda de soluciones cada vez más eficientes, este sector se posiciona como uno de los motores clave para la recuperación económica del país. Actualmente, Colombia ocupa el puesto 71 en el Índice de Logística Comercial del Banco Mundial, lo que pone en evidencia la necesidad urgente de mejorar la competitividad y eficiencia del sector para seguir avanzando en la carrera global.

Las proyecciones para el cierre de 2024 son optimistas: se espera que el sector logístico crezca alineado con la recuperación gradual del PIB, estimada en un 1.9%, y una expansión más robusta del 2.9% para 2025. Este crecimiento estará respaldado por una mayor inversión en infraestructura logística y transporte, así como por la mejora de las condiciones financieras del país. En un contexto global de mayor competencia, mejorar la logística se vuelve fundamental para reducir costos, atraer inversiones extranjeras y fortalecer la integración regional.

Un sistema logístico eficiente no solo optimiza el comercio y facilita el acceso a bienes y servicios, sino que también es clave para la sostenibilidad ambiental y el desarrollo industrial. Mejorar la eficiencia en la logística puede reducir las emisiones, optimizar el consumo energético y aumentar la capacidad de respuesta ante crisis, como las que hemos vivido recientemente. Este tipo de evolución es crucial para la competitividad de Colombia y para consolidarse como un líder en la región.

Para que este avance sea posible, las empresas deben contar con un talento altamente especializado. Ya no basta con tener conocimientos técnicos, sino que se requiere una combinación de habilidades blandas y adaptabilidad al cambio. La integración de tecnologías como la inteligencia artificial, el análisis de datos y la automatización es esencial para optimizar operaciones y garantizar altos estándares de ciberseguridad. Los profesionales del sector deberán ser capaces de implementar soluciones personalizadas que mejoren la calidad y eficiencia, mientras se mantienen a la vanguardia de los avances tecnológicos.



Supply Chain & Logística

Sueldo base bruto mensual por tamaño de empresa (valores en pesos)

Puesto	Empresas Pequeñas - Medianas	Empresas Grandes
Gerente General	30.000.000 - 40.000.000	> 40.000.000
CFO	\$20.000.000 - \$30.000.000	> \$30.000.000
Gerente de Recursos Humanos	\$18.505.500 - \$25.000.000	> \$25.000.000
Gerente Legal	\$15.000.000 - \$20.000.000	> \$20.000.000
Gerente/Director Comercial	25.000.000 - 30.000.000	> 30.000.000
Branch Manager	12.000.000 - 17.000.000	> 18.505.500
Ejecutivo de Ventas Senior	10.000.000 - 12.000.000	> 12.000.000
Key Account Manager	10.000.000 - 12.000.000	> 12.000.000
Gerencia de Operaciones / Supply Chain	25.000.000 - 30.000.000	> 30.000.000
Gerencia de Logística	20.000.000 - 25.000.000	> 25.000.000
Gerencia de Almacenamiento	15.000.000 - 18.000.000	> 18.505.500
Gerencia de Distribución y Transporte	15.000.000 - 18.000.000	> 18.505.500
Gerencia de Abastecimiento / Compras	15.000.000 - 18.000.000	> 18.505.500
Jefatura de Logística	13.000.000 - 15.000.000	> 15.000.000
Jefatura de Almacenamiento	10.000.000 - 13.000.000	> 13.000.000
Jefatura de Distribución y Transporte	10.000.000 - 13.000.000	> 13.000.000
Jefatura de Comex	9.000.000 - 13.000.000	> 13.000.000

Legal

La inteligencia artificial (IA) y el aprendizaje automático están revolucionando la profesión jurídica, automatizando tareas como la investigación, el análisis de datos y la redacción de documentos. Según los profesionales encuestados, la IA será cada vez más utilizada para análisis y procesamiento de datos (31 %) y traducción de idiomas (30 %).

Estos avances afectan principalmente a roles como asistentes jurídicos, mientras que sigue siendo alta la demanda de abogados con habilidades en análisis, pensamiento crítico y negociación. Además, los profesionales del sector muestran confianza en la transferibilidad de sus competencias frente a los cambios tecnológicos, lo que representa una ventaja comparativa frente a otros sectores.

El desafío está en aprovechar la IA para optimizar procesos sin perder el enfoque estratégico que define la práctica jurídica.

La IA: una oportunidad para evolucionar en el apoyo jurídico

La inteligencia artificial (IA) puede realizar tareas repetitivas como procesar datos, generar informes y realizar investigaciones mucho más rápido que los asistentes jurídicos humanos. Sin embargo, lejos de reemplazarlos, la IA representa una oportunidad para que los roles de apoyo jurídico evolucionen.

La producción de IA requiere supervisión humana, aumentando la necesidad de profesionales paralegales y de apoyo jurídico que revisen y analicen los resultados. Este cambio destaca la importancia de habilidades críticas y analíticas, esenciales para aprovechar al máximo el potencial de la IA en el ámbito legal.

«Mis conocimientos actuales son transferibles a otras funciones dentro de mi sector»

65 %

Profesionales del derecho

«Mis conocimientos actuales son transferibles a otros sectores»

55 %

Profesionales del Derecho

Modelo de compensación *lockstep*

El modelo más extendido en la abogacía es la remuneración fija, que vincula salarios, primas y ascensos por antigüedad. En *Big Law*, todos los asociados de primer año cobran el mismo salario (a partir de unos 225,000 dólares) con aumentos automáticos cada año, independientemente de su rendimiento.

- 4 % de 2022-2032¹³

Se prevé que el empleo de asistentes jurídicos y parajurídicos **crezca solo un 4 % entre 2022 y 2032**, aproximadamente tan rápido como la media de todas las ocupaciones.

38,000

Se prevén **38,000 vacantes** de auxiliares jurídicos y asistentes jurídicos al año, en promedio durante ese periodo¹³

Fuente: ¹³[Oficina de Estadísticas Laborales](#)



Una combinación de habilidades duras y blandas puede seguir protegiendo a los abogados de la disrupción digital.

Aunque las tareas paralegales y de apoyo jurídico son más fáciles de automatizar, es menos probable que el talento jurídico con habilidades analíticas, estratégicas y de negociación sea sustituido por la IA. Los profesionales jurídicos con pensamiento crítico y capacidad de resolución de problemas siguen siendo muy solicitados para gestionar retos jurídicos complejos.

Además, las habilidades de comunicación verbal y escrita siguen siendo muy valoradas a la hora de interactuar con clientes y colegas. Aumentará la demanda de expertos jurídicos en privacidad de datos, ciberseguridad y propiedad intelectual.

- 8 % de 2022-2032¹⁴

Se prevé que el empleo de abogados **crezca un 8 % entre 2022 y 2032, más rápido** que la media de todas las ocupaciones.

39,000

Se prevén **39,000 vacantes** de abogados al año, en promedio durante ese periodo¹⁴

Fuente: ¹⁴[Oficina de Estadísticas Laborales](#)

A medida que nos adentramos en 2025, el sector legal en Colombia enfrenta transformaciones significativas. Las firmas de abogados deben adaptarse a un entorno dinámico y proactivo, al igual que sus profesionales. Aquí exploramos las áreas de mayor crecimiento y las habilidades más demandadas en el mercado.

Áreas de Mayor Crecimiento

El derecho laboral es una de las áreas de práctica de mayor crecimiento y demanda este 2025. Las reformas laborales propuestas y el panorama político actual han generado un aumento en la asesoría legal, ya que tanto empresas como trabajadores buscan comprender y adaptarse a los nuevos cambios normativos. Esta situación crea oportunidades para los abogados laborales, quienes, con su expertise, pueden ofrecer servicios a las compañías que demandan estas asesorías.

El área de fusiones y adquisiciones sigue en auge. A medida que las empresas buscan expandirse y adaptarse a un entorno económico cambiante, la necesidad de asesoría legal en transacciones corporativas se vuelve crucial para las organizaciones. Los abogados especializados en este campo deberán evaluar riesgos y facilitar negociaciones, asegurando que las transacciones se realicen de manera eficiente y conforme a la normativa legal vigente.

Skills Más Demandados en Abogados para Este 2025:

Hoy, los abogados necesitan no solo un sólido conocimiento legal, sino también habilidades interpersonales y técnicas. La capacidad de trabajar en entornos híbridos, el pensamiento crítico y la resolución de problemas son esenciales. La fluidez en inglés se ha vuelto casi indispensable en este mundo, sobre todo en firmas que tratan con clientes de diferentes sectores y países.

Beneficios Más Demandados:

El universo de firmas se vuelve cada vez más competitivo, y los líderes de recursos humanos deben jugar no solo con el salario base, sino también con beneficios adicionales para mantener conectados a sus colaboradores. El modelo híbrido sigue liderando la modalidad de trabajo del sector; la mayoría de las firmas tradicionales optan por este modelo. Otros beneficios incluyen bonificaciones anuales, medicina prepagada y variables mensuales basadas en el cumplimiento de indicadores de horas facturadas y el último pero no menos importante, tener un plan carrera estructurado una línea de crecimiento sólida.



El futuro del sector legal en Colombia dependerá no solo de la experiencia y especialización técnica de los abogados, sino también de la capacidad de las firmas para crear entornos laborales atractivos que fomenten la satisfacción y el compromiso de sus profesionales. A medida que los abogados buscan oportunidades en el sector real, es fundamental que las firmas evolucionen hacia espacios donde deseen trabajar, promoviendo una cultura de crecimiento, innovación y competitividad.

Legal

Sueldo base bruto mensual por tamaño de empresa (valores en pesos)

Puesto	Empresas Pequeñas - Medianas	Empresas Grandes
Gerencia Legal	10.500.000 - 22.500.000	> \$25.000.000
Legal Counsel	7.500.000-16.000.000	> \$16.000.000
Oficial de Cumplimiento	6.300.000 - 13.000.000	> \$13.000.000
Abogado Laboralista	2.700.000- 6.000.000	> \$6.000.000

Legal Firmas

Sueldo base bruto mensual por tamaño de empresa (valores en pesos)

Puesto	Empresas Pequeñas - Medianas	Empresas Grandes
Socio	22.000.000 - 32.000.000	> \$32.000.000
Director	18.505.500 - 22.000.000	> \$22.000.000
Asociado Senior	15.000.000 - 17.000.000	> \$18.505.500
Asociado Intermedio	10.000.000 - 15.000.000	> \$15.000.000
Asociado Junior	3.500.000 - 5.000.000	> \$5.000.000

Construcción & Real State

El sector de seguros en América Latina está atravesando una transformación impulsada por la digitalización, el cambio en las expectativas de los clientes y la necesidad de adaptarse a un entorno económico y social en constante cambio. En 2025, las aseguradoras enfrentan el desafío de innovar y ser más resilientes mientras capitalizan las oportunidades de un mercado en expansión.

Este artículo analiza las perspectivas de negocio para el 2025, las posiciones más demandadas y cómo se moverá el mercado en LATAM.

Perspectivas de Negocio: Innovación, Inclusión y Sostenibilidad

El sector asegurador en LATAM experimentará un crecimiento moderado pero sostenido, gracias a varios factores clave:

- **Digitalización y Seguros Inteligentes**
La adopción de tecnologías como inteligencia artificial, big data y blockchain continuará revolucionando el sector. Las aseguradoras están desarrollando productos más personalizados y dinámicos, como seguros basados en el uso (UBI, por sus siglas en inglés) o seguros paramétricos que se activan automáticamente ante ciertos eventos, como desastres naturales.
- **Expansión de Microseguros**
El enfoque en la inclusión financiera llevará a un crecimiento significativo de los microseguros, diseñados para poblaciones de bajos ingresos. Esta estrategia permitirá ampliar la base de asegurados y generar impacto social.
- **Prioridad en ESG (Medio Ambiente, Social y Gobernanza)**
Las aseguradoras están integrando políticas de sostenibilidad en sus operaciones y productos. En 2025, se espera un aumento en los seguros verdes que incentivan comportamientos responsables, como el uso de vehículos eléctricos o prácticas agrícolas sostenibles.
- **Enfoque en Experiencia del Cliente (CX)**
La personalización será un diferenciador clave. Las aseguradoras buscarán modelos de atención híbridos que combinen la cercanía del canal tradicional con la eficiencia de los canales digitales.

Construcción

Sueldo base bruto mensual por tamaño de empresa (valores en pesos)

Puesto	Empresas Pequeñas - Medianas	Empresas Grandes
Gerencia general	\$30.000.000 - \$45.000.000	> \$45.000.000
VP comercial	NA	> \$35.000.000
Gerencia / Dirección comercial	\$18.000.000 - \$22.000.000	> \$22.000.000
Gerencia / Dirección de mercadeo	\$18.000.000 - \$22.000.000	> \$22.000.000
Gerencia/ Dirección BIM	\$18.000.000 - \$22.000.000	> \$22.000.000
Gerencia Ecommerce	\$11.000.000 - \$15.000.000	> \$15.000.000
Jefatura BIM	\$13.000.000 - \$18.000.000	> 18.505.500
Jefatura BI	\$9.000.000 - \$13.000.000	> \$13.000.000
Jefatura Marketing digital	\$9.000.000 - \$11.000.000	> \$11.000.000
Gerencia tecnica	\$18.000.000 - \$23.000.000	> \$23.000.000
Gerente construcción	\$18.000.000 - \$25.000.000	> \$25.000.000
Gerencia de calidad /HSEQ	\$18.000.000 - \$23.000.000	> \$23.000.000
Gerente ambiental	\$18.000.000 - \$22.000.000	> \$22.000.000
Director obra	\$18.000.000 - \$20.000.000	> \$20.000.000
KAM	\$9.000.000 - \$11.000.000	> \$11.000.000
Project manager	\$18.000.000 - \$23.000.000	> \$23.000.000

Real State

Sueldo base bruto mensual por tamaño de empresa (valores en pesos)

Puesto	Empresas Pequeñas - Medianas	Empresas Grandes
Gerente General/Presidente	\$35.000.000 a \$45.000.000	>55.000.000
Vicepresidente Comercial/Operaciones	\$20.000.000 a \$35.000.000	\$35.000.000 a \$40.000.000
Vicepresidente de Trámites	\$18.000.000 a \$24.000.000	\$24.000.000 a \$35.000.000
Gerente Nuevos Negocios	\$18.000.000 a \$20.000.000	\$20.000.000 a \$30.000.000
Gerente Operaciones	\$18.000.000 a \$22.000.000	\$20.000.000 a \$30.000.000
Gerente de Expansión	\$18.000.000 a \$20.000.000	\$20.000.000 a \$30.000.000
Gerente Planeación	\$18.000.000 a \$22.000.000	\$22.000.000 a \$32.000.000
Gerente de Transformación Digital	\$18.000.000 a \$22.000.000	\$22.000.000 a \$30.000.000
Director Inmobiliario	\$18.000.000 a \$28.000.000	\$28.000.000 a \$35.000.000
Gerente de Facilities	\$18.000.000 a \$20.000.000	\$20.000.000 a \$30.000.000
Gerente de Mercadeo o BI	\$18.000.000 a \$22.000.000	\$22.000.000 a \$32.000.000
Gerente HR	\$9.000.000 a \$17.000.000	\$18.000.000 a \$20.000.000
Director de Operaciones	\$9.000.000 a \$17.000.000	\$18.000.000 a \$25.000.000

Hotelería & Turismo

El sector de hotelería y turismo continúa siendo una pieza clave en la economía global, con una recuperación sostenida tras los desafíos de los últimos años. Sin embargo, el 2025 plantea un entorno dinámico donde las empresas del sector deben adaptarse a tendencias emergentes y superar retos estratégicos para mantenerse competitivas.

Tendencias Emergentes:

1. Turismo sostenible:

La sostenibilidad ya no es opcional. Los viajeros priorizan destinos y alojamientos que respeten el medio ambiente y las comunidades locales. Esto incluye desde hoteles con certificaciones ecológicas hasta actividades diseñadas para preservar la biodiversidad y las culturas autóctonas.

2. Experiencias personalizadas y de bienestar:

El turismo de bienestar sigue en auge, impulsado por una creciente demanda de experiencias que promuevan la salud física y mental. Spas, retiros de yoga y gastronomía saludable son ahora factores diferenciadores. Además, la personalización de los servicios, desde opciones gastronómicas hasta itinerarios hechos a medida, será clave para fidelizar clientes.

3. Tecnología e innovación:

El uso de inteligencia artificial, realidad aumentada y otras tecnologías avanzadas está transformando la experiencia del cliente. Desde asistentes virtuales para reservar hasta recorridos virtuales de propiedades y destinos, la tecnología mejora la comodidad y la planificación del viaje.

4. El auge del trabajo remoto y “workations”:

La flexibilidad laboral ha abierto un nicho creciente de viajeros que combinan trabajo y ocio. Los destinos y hoteles que adapten sus espacios para trabajadores remotos, ofreciendo conectividad y áreas de coworking, tendrán una ventaja competitiva.

Hotelería & Turismo

Sueldo base bruto mensual por tamaño de empresa (valores en pesos)

Puesto	Empresas Pequeñas - Medianas	Empresas Grandes
Gerente General Corporativo	\$ 50.000.000- \$ 70.000.000	> \$ 70.000.000 - \$80.000.000
Vicepresidente	\$ 40.000.000- \$ 50.000.000	>\$ 50.000.000 - \$ 60.000.000
Gerente Financiero	\$ 30.000.000 - \$ 40.000.000	> \$ 45.000.000
Director Financiero	\$ 25.000.000 - \$ 30.000.000	> \$ 35.000.000
Director de Operaciones	\$ 20.000.000 - \$ 25.000.000	> \$ 30.000.000
Director Comercial	\$ 20.000.000 - \$ 25.000.000	> \$ 30.000.000
Director de Alimentos y Bebidas	\$ 16.000.000 - \$ 25.000.000	> \$ 25.000.000
Director de Talento Humano	\$ 15.000.000 - \$ 20.000.000	> \$ 22.000.000
Gerente legal	\$ 15.000.000 - \$ 20.000.000	> \$ 22.000.000
Gerente General de Hotel	\$12.000.000 - \$15.000.000	15.000.000
Director de Revenue	\$ 10.000.000 - \$ 15.000.000	> \$ 15.000.000
Director de Mantenimiento	\$10.000.000 - \$12.000.000	> \$ 12.000.000
Director de Spa	\$9.000.000 - 10.000.000	> \$10.000.000
Ejecutivo de Ventas MICE	\$9.000.000 - \$10.000.000	> \$ 10.000.000
Gerente General Corporativo	\$ 50.000.000- \$ 70.000.000	> \$ 70.000.000 - \$80.000.000
Vicepresidente	\$ 40.000.000- \$ 50.000.000	>\$ 50.000.000 - \$ 60.000.000

BPO & Contact Centers

El sector de (BPO) en América Latina sigue siendo un motor clave para las economías regionales y un pilar estratégico para empresas globales. En 2025, este sector enfrentará un panorama desafiante pero lleno de oportunidades, gracias a la aceleración digital, el enfoque en la experiencia del cliente y el aprovechamiento de talentos calificados en la región.

En este artículo, exploramos las perspectivas de negocio, las posiciones más demandadas y los movimientos del mercado en LATAM para el próximo año.

Perspectivas de Negocio: Digitalización, Especialización y Escalabilidad

El crecimiento del sector BPO en América Latina será impulsado por tres pilares principales:

Transformación Digital: Las empresas de BPO están adoptando tecnologías avanzadas como inteligencia artificial (IA), automatización de procesos robóticos (RPA) y análisis de datos para ofrecer servicios más eficientes y personalizados. La capacidad de gestionar datos a gran escala y ofrecer insights estratégicos será un diferenciador clave.

- **Expansión de Servicios Especializados:** Los servicios BPO están evolucionando más allá de la gestión tradicional de procesos como cobranza y atención al cliente. En 2025, habrá una mayor demanda de soluciones específicas, como gestión de comercio electrónico, soporte técnico avanzado, y servicios relacionados con experiencia del cliente (CX).
- **Crecimiento Nearshoring:** LATAM se posiciona como una alternativa competitiva al *offshoring* en Asia, gracias a su proximidad geográfica y cultural con Estados Unidos y Europa. Países como Colombia, México y Costa Rica continuarán liderando en la atracción de inversiones, mientras que mercados emergentes como Perú y República Dominicana ganarán terreno.

BPO & Contact Centers

Sueldo base bruto mensual por tamaño de empresa (valores en pesos)

Puesto	Empresas Pequeñas - Medianas	Empresas Grandes
Country Manager	60.000.000 - 80.000.000	>80.000.000 - 120.000.000
Vicepresidente Operaciones	40.000.000 - 50.000.000	> 50.000.000 - 70.000.000
Vicepresidente Comercial	40.000.000 - 50.000.000	>50.000.000 - 70.000.000
Vicepresidente HR	30.000.000 - 40.000.000	>40.000.000 - 60.000.000
Vicepresidente Digital	30.000.000 - 40.000.000	>40.000.000 - 60.000.000
Vicepresidente Tecnologia	30.000.000 - 40.000.000	>40.000.000 - 60.000.000
CFO	25.000.000 - 35.000.000	>35.000.000
Gerente legal	25.000.000 - 30.000.000	> 30.000.000
Gerente Comercial	25.000.000 - 30.000.000	> 30.000.000
Gerente de Operaciones	25.000.000 - 30.000.000	> 30.000.000
Gerente Recursos Humanos	20.000.000 - 30.000.000	> 30.000.000
Gerente Transformación	20.000.000 - 30.000.000	> 30.000.000
Gerente Nuevos Negocios	20.000.000 - 30.000.000	> 30.000.000
Director Site	25.000.000 - 30.000.000	> 30.000.000
Director de clientes	18.000.000 - 23.000.000	> 23.000.000
Director de Operaciones	18.000.000 - 20.000.000	> 20.000.000
Director Marketing Digital y CX	15.000.000 - 20.000.000	> 20.000.000

Publicidad & Agencias

El 2025 será un año de grandes retos y oportunidades para los líderes del sector de agencias en Colombia. En un entorno marcado por la constante evolución tecnológica y la creciente demanda de resultados medibles, CEOs y C-level executives tendrán que asumir un liderazgo estratégico para llevar a sus organizaciones hacia el éxito.

El sector de agencias ha sido testigo de un cambio profundo en las últimas décadas, con la digitalización como principal impulsora de esta transformación. La adopción de nuevas tecnologías ha reconfigurado los modelos de negocio, lo que implica un cambio en la forma de trabajar y en las expectativas de los clientes. La competencia en plataformas digitales es feroz, lo que exige a las agencias ser más innovadoras, creativas y adaptables para destacarse en un mercado sobresaturado.

Si bien la competencia por el talento sigue siendo un reto para las agencias, también representa una oportunidad para aquellos líderes que puedan crear un entorno de trabajo que combine flexibilidad, crecimiento profesional y tecnología de punta. El talento de alta calidad será aún más valioso en 2025, y las agencias que logren atraer y retener a los mejores profesionales serán las que mejor aprovechen las ventajas de la innovación digital.

El éxito en 2025 dependerá de la capacidad de las agencias para liderar el cambio, equilibrando innovación, eficiencia y talento.



Publicidad & Agencias

Sueldo base bruto mensual por tamaño de empresa (valores en pesos)

Puesto	Empresas Pequeñas - Medianas	Empresas Grandes
CEO	\$45.000.0000 a \$60.000.000	\$80.000.000 a \$120.000.0000
Managing Director/ Country Manager	≥\$19.000.000	\$32.000.000 a \$60.000.000
Chief Growth Officer	≥\$18.000.000	\$25.000.000 a \$30.000.000
Chief Client Officer	≥\$18.000.000	\$25.000.000 a \$40.000.000
Chief Strategy Officer	≥\$18.000.000	\$22.000.000 a \$25.000.000
Chief Creative Officer	≥\$18.000.000	\$30.000.000 a \$40.000.000
VP Creativo	\$15.000.000 a \$20.000.000	\$22.000.000 a \$35.000.000
Director de Arte	\$10.000.000 a \$15.000.000	\$18.000.000 a \$21.000.000
Director New Business	\$15.000.000 a \$20.000.000	\$22.000.000 a \$28.000.000
Head of Business	\$12.000.000 a \$15.000.000	\$18.000.000 a \$25.000.000
E Commerce Manager	\$10.000.000 a \$12.000.000	\$15.000.000 a \$23.000.000
Gerente de Digital Media	\$7.500.000 - \$11.000.000	\$12.000.000 a \$19.000.000
Public Affairs Manager	\$10.000.000 - \$15.000.000	\$16.000.000 - \$20.000.000
Influencer Marketing Manager	\$10.000.000 a \$15.000.000	\$17.000.000 a \$22.000.000
Social Media Manager	\$9.000.000 a \$11.000.000	\$17.000.000 a \$22.000.000
Business Unit Lead	\$9.000.000 a \$10.000.000	\$15.000.000 a \$20.000.000
Director Digital Own	\$9.000.000 a \$11.000.000	\$15.000.000 a \$23.000.000
Director de Comunicaciones	\$9.000.000 a \$12.000.000	\$15.000.000 a \$20.000.000
Gerente BTL	\$9.000.000 a \$11.000.000	\$14.000.000 a \$16.000.000
Account Director	\$9.000.000 a \$11.000.000	>\$14.000.000
Account Manager	≥\$7.000.000	\$9.000.000 a \$11.000.000

Ingeniería

El sector de manufactura tiene gran amplitud. En general Podemos definirlo como el proceso de transformación de materia a un producto terminado con capacidad de ser usado en la construcción y desarrollo de otros productos. Los más representativos serían el sector químico, energético, automotriz, aeroespacial, metalmecánico, alimenticio, agroquímico entre otros. Se requieren personas que estén involucradas en todos los puntos de la cadena de suministro y área de producción. En México se ha visto un aumento significativo en la demanda de personal de índole técnico a raíz del Near Shoring. El crecimiento y proyección económica muestra derrama en todo el país pero con particular concentración en las zonas de: centro, bajío y norte.

Por otra parte con el aumento en la complejidad de las cadenas de suministro otro nicho de mercado que muestra gran crecimiento es el área de logística. con el aumento de las compras en línea, estos mercados también experimentaron un crecimiento significativo. Empresas como UPS, FedEx y DHL experimentaron un aumento en la demanda de sus servicios de entrega, mientras que empresas de logística, como Amazon Logísticas, experimentaron un crecimiento significativo en la gestión de la cadena de suministro.

Los retos se han observado en encontrar personal especializado con la capacitación y conocimiento técnico necesario para poder competir en el mercado global. La demanda de vacantes de proyectos, cadena de suministro y operaciones han aumentado. Igualmente se observa una tendencia del enfoque en los procesos de automatización de plantas con el objetivo de hacerlas mas rentables y eficientes. Con esta tendencia se vera un aumento en la tecnificación de los perfiles demandados.

En temas de liderazgo se busca cada vez mas habilidades criticas, de análisis y de desarrollo de personal. Sobre todo en industrias en las que el contacto humano es de los factores que no se pueden automatizar.

Es posible que los mejores profesionales de la ingeniería, independientemente de su especialidad, ya posean las competencias y los conocimientos necesarios para triunfar en sus sectores en rápida digitalización. Según los profesionales encuestados en nuestro informe *Global Workforce of the Future*, incluso aquellos que necesitan un poco más de formación confían en que sus habilidades actuales sean transferibles a estas nuevas funciones.

«Mis conocimientos actuales son transferibles a otras funciones dentro de mi sector»

58 %

Profesionales de ingeniería

«Mis conocimientos actuales son transferibles a otros sectores»

56 %

Profesionales de ingeniería



-12 % de 2022-2032¹⁰

Se prevé que el empleo de ingenieros industriales **crezca un 12 % desde 2022-2032**, mucho más rápido que la media de todas las ocupaciones.

22,800

Se prevén 22,800 vacantes de ingenieros industriales al año, en promedio durante ese periodo¹⁰

Fuente: ¹⁰[Oficina de Estadísticas Laborales](#)

-10 % de 2022-2032⁹

Se prevé que el empleo de ingenieros mecánicos **crezca un 10 % desde 2022-2032**, mucho más rápido que la media de todas las ocupaciones.

19,200

Se prevén 19,200 vacantes de ingenieros mecánicos al año, en promedio durante ese periodo⁹

Fuente: ⁹[Oficina de Estadísticas Laborales](#)

La industria manufacturera de Colombia ha mostrado señales de recuperación durante el 2024, según la Encuesta Mensual Manufacturera con Enfoque Territorial del DANE. La producción real creció un 2% en comparación con el año anterior, lo que refleja una tendencia positiva en el sector. Este crecimiento es especialmente relevante, considerando que de las 39 actividades industriales representadas, 22 registraron variaciones positivas en su producción, destacándose sectores como la fabricación de hierro y acero, productos de caucho y equipos de transporte, con incrementos que superan el 30%.

Además, algunos sectores clave, como la manufactura industrial, que creció un 4,1%, y el suministro de electricidad y gas, con un aumento del 6%, están demostrando una recuperación robusta. Esta reactivación también se extiende al sector constructor, que después de más de dos años de caídas en las ventas de vivienda, presentó una variación positiva del 5,7% en agosto de 2024, lo que augura un cierre favorable para el año y un inicio de 2025 optimista.

Este crecimiento resalta la importancia de que las empresas manufactureras en Colombia sigan apostando por la innovación, la optimización de procesos y, sobre todo, por el talento especializado. En un entorno económico que demanda mayor competitividad, contar con profesionales que no solo posean conocimientos técnicos, sino también habilidades blandas, es fundamental. La adaptabilidad al cambio, el trabajo en equipo y la capacidad para resolver problemas complejos son competencias cada vez más valoradas en el sector.

Con la integración de tecnologías emergentes como la inteligencia artificial, el análisis de datos y la automatización, el reto ahora es formar equipos capaces de implementar soluciones personalizadas que no solo optimicen las operaciones, sino que también contribuyan a la sostenibilidad y la competitividad global del sector manufacturero colombiano. El futuro del sector está en manos de aquellos profesionales que logren mantener una visión de vanguardia y se adapten con rapidez a las nuevas tendencias tecnológicas.



Ingeniería - Automotriz

Sueldo base bruto mensual por tamaño de empresa (valores en pesos)

Puesto	Empresas Pequeñas - Medianas	Empresas Grandes
Gerencia General	\$30.000.000 - \$45.000.000	> \$45.000.000
CFO	25.000.000-35.000.000	> 35.000.000
Gerente de recursos humanos	20.000.000- 25.000.000	> 25.000.000
Gerente legal	20.000.000- 25.000.000	> 25.000.000
Gerente comercial	\$15.000.000 - \$25.000.000	> \$25.000.000
Gerente de mercadeo	\$14.000.000 - \$20.000.000	> \$20.000.000
Gerencia de servicio y repuestos / post venta	\$14.000.000 - \$20.000.000	> \$20.000.000
KAM / Gerencias regionales / Jefes de zona	\$11.000.000 - \$18.505.500	> \$18.505.500
Jefatura de Marketing digital	\$10.000.000 - \$15.000.000	> \$15.000.000
Jefatura de BI	\$10.000.000 - \$15.000.000	> \$15.000.000
Gerencia de marca	\$16.000.000 - \$25.000.000	> \$25.000.000
Gerencia de desarrollo de red	\$15.000.000 - \$20.000.000	> \$20.000.000
Gerencia de producto	\$11.000.000 - \$18.000.000	> \$18.000.000

Ingeniería - Manufactura

Sueldo base bruto mensual por tamaño de empresa (valores en pesos)

Puesto	Empresas Pequeñas - Medianas	Empresas Grandes
Gerencia General	30.000.000 - 40.000.000	> 40.000.000
CFO	25.000.000-30.000.000	> 30.000.000
Gerente de recursos humanos	20.000.000- 25.000.000	> 25.000.000
Gerente legal	20.000.000- 25.000.000	> 25.000.000
Gerente comercial	14.000.000 - 18.505.500	> 18.505.500
Gerente de mercadeo	10.000.000 - 18.505.500	> 18.505.500
KAM / Representante técnico - comercial	10.000.000 - 14.000.000	> 14.000.000
Gerencia de Investigación y Desarrollo	13.500.000 - 18.505.500	> 18.505.500
Gerencia de abastecimiento	18.505.500 - 23.000.000	> 23.000.000
Gerencia de planta	18.505.500 - 23.000.000	> 23.000.000

Industria

El sector industrial colombiano muestra señales de un crecimiento moderado, aunque persisten desafíos clave para el 2025. A continuación, se analizan los principales factores que están influyendo en la dinámica del empleo y las prioridades que las empresas están adoptando para asegurar su competitividad en el futuro cercano.

- Perfiles Ágiles y Adaptables

Las compañías buscan cada vez más profesionales que se integren rápidamente a sus equipos y que puedan asumir responsabilidades de manera inmediata. La rapidez de adaptación a nuevos procesos y la alineación con la cultura organizacional son factores clave en el proceso de selección. Además, la estabilidad y las oportunidades de crecimiento dentro de la empresa son esenciales para atraer talento.

-Resiliencia: Competencia Clave para 2025

La resiliencia sigue siendo una de las habilidades más valoradas en este entorno cambiante. Las empresas necesitarán profesionales capaces de enfrentar la incertidumbre económica y las crisis locales o globales sin perder productividad, siendo clave la capacidad de gestionar el cambio y mantener el enfoque.

-La Inteligencia Artificial como Factor de Cambio

La adopción de la inteligencia artificial continúa transformando el sector industrial, permitiendo optimizar procesos y mejorar la eficiencia. Las empresas buscan incorporar profesionales con habilidades tecnológicas y capacidad de integrar la IA en los procesos internos. Esta tendencia seguirá creciendo, por lo que la preparación en tecnología será crucial.

- El Desafío del Bilingüismo

A pesar de los esfuerzos en mejorar el nivel de inglés en el país, sigue siendo un reto para las empresas encontrar profesionales que dominen el idioma con fluidez. El bilingüismo sigue siendo esencial para la interacción con mercados internacionales, y aquellas empresas que no logren cubrir esta necesidad podrían enfrentar barreras en su expansión.

-Liderazgo Consciente y Trabajo en Equipo

El liderazgo en el sector industrial está evolucionando hacia un enfoque más consciente, que valore el trabajo en equipo, la inclusión y la capacidad de gestionar equipos diversos. Los líderes de 2025 deberán ser capaces de crear ambientes colaborativos, adaptarse a los cambios rápidos y mantener motivados a los equipos a través de la incertidumbre.

-Cultura Organizacional: Clave para la Retención de Talento

La cultura organizacional sigue siendo un factor clave en la retención de talento. Las empresas deben crear ambientes laborales que promuevan el bienestar, el equilibrio entre la vida personal y profesional, y que ofrezcan planes de carrera claros. La falta de una cultura sólida puede hacer que los empleados busquen nuevas oportunidades en otras organizaciones.

Industria – Oil & Gas / Minería

Sueldo base bruto mensual por tamaño de empresa (valores en pesos)

Puesto	Empresas Pequeñas - Medianas	Empresas Grandes
Gerencia General	\$45.000.000 - \$65.000.000	> \$65.000.000
CFO	40.000.000-60.000.000	> 60.000.000
Gerente de recursos humanos	35.000.000- 45.000.000	> 45.000.000
Gerente legal	35.000.000- 45.000.000	> 45.000.000
Gerente de Perforación	\$28.000.000 - \$31.000.000	> \$31.000.000
Gerente de Operaciones	\$22.000.000 - \$28.000.000	> \$28.000.000
Gerente de Sostenibilidad	\$20.000.000 - \$27.000.000	> \$27.000.000
Gerente de HSEQ	\$18.505.000 - \$25.000.000	> \$25.000.000
Gerente Ambiental	\$18.505.000 - \$25.000.000	> \$25.000.000
KAM servicios petroleros	\$18.505.000 - \$23.000.000	> \$23.000.000
Ingeniero de Yacimientos	\$18.505.000 - \$25.000.000	> \$25.000.000
Jefe de especialidad	\$14.000.000 - \$18.505.500	> \$18.505.500
Gerencia de Mantenimiento	\$20.000.000 - \$27.000.000	> \$27.000.000
Project Manager	\$18.505.000 - \$23.000.000	> \$23.000.000

Industria – Agro

Sueldo base bruto mensual por tamaño de empresa (valores en pesos)

Puesto	Empresas Pequeñas - Medianas	Empresas Grandes
Gerencia general	\$25.000.000 - \$48.000.000	> \$48.000.000
CFO	\$18.505.500 - \$30.000.000	> \$30.000.000
Gerente de Recursos Humanos	\$16.000.000 - \$25.000.000	> \$25.000.000
Gerente Legal	\$14.000.000 - \$20.000.000	> \$20.000.000
Gerencia Comercial	\$10.000.000 - \$22.000.000	> \$22.000.000
Gerencia de mercadeo	\$10.000.000 - \$20.000.000	> \$20.000.000
Jefatura de zona / Gerencia regional	\$10.000.000 - \$15.000.000	> \$15.000.000
KAM / RTC	\$8.500.000 - \$11.000.000	> \$11.000.000
Dirección de plantación/ agrícola	\$14.000.000 - \$24.500.000	> \$24.500.000
Dirección planta extractora	\$10.000.000 - \$18.505.500	> \$18.505.500
Gerencia / Dirección de producción	\$10.000.000 - \$18.505.500	> \$18.505.500
Gerencia de mantenimiento	\$10.000.000 - \$18.505.500	> \$18.505.500
Dirección de nutrición y riego	\$12.000.000 - \$20.000.000	> \$20.000.000
Dirección técnica	\$12.000.000 - \$20.000.000	> \$20.000.000
Gerencia de Operaciones	\$13.500.000 - \$22.000.000	> \$22.000.000

Antioquia

El sector industrial colombiano muestra señales de un crecimiento moderado, aunque persisten desafíos clave para el 2025. A continuación, se analizan los principales factores que están influyendo en la dinámica del empleo y las prioridades que las empresas están adoptando para asegurar su competitividad en el futuro cercano.

- Perfiles Ágiles y Adaptables

Las compañías buscan cada vez más profesionales que se integren rápidamente a sus equipos y que puedan asumir responsabilidades de manera inmediata. La rapidez de adaptación a nuevos procesos y la alineación con la cultura organizacional son factores clave en el proceso de selección. Además, la estabilidad y las oportunidades de crecimiento dentro de la empresa son esenciales para atraer talento.

-Resiliencia: Competencia Clave para 2025

La resiliencia sigue siendo una de las habilidades más valoradas en este entorno cambiante. Las empresas necesitarán profesionales capaces de enfrentar la incertidumbre económica y las crisis locales o globales sin perder productividad, siendo clave la capacidad de gestionar el cambio y mantener el enfoque.

-La Inteligencia Artificial como Factor de Cambio

La adopción de la inteligencia artificial continúa transformando el sector industrial, permitiendo optimizar procesos y mejorar la eficiencia. Las empresas buscan incorporar profesionales con habilidades tecnológicas y capacidad de integrar la IA en los procesos internos. Esta tendencia seguirá creciendo, por lo que la preparación en tecnología será crucial.

- El Desafío del Bilingüismo

A pesar de los esfuerzos en mejorar el nivel de inglés en el país, sigue siendo un reto para las empresas encontrar profesionales que dominen el idioma con fluidez. El bilingüismo sigue siendo esencial para la interacción con mercados internacionales, y aquellas empresas que no logren cubrir esta necesidad podrían enfrentar barreras en su expansión.

-Liderazgo Consciente y Trabajo en Equipo

El liderazgo en el sector industrial está evolucionando hacia un enfoque más consciente, que valore el trabajo en equipo, la inclusión y la capacidad de gestionar equipos diversos. Los líderes de 2025 deberán ser capaces de crear ambientes colaborativos, adaptarse a los cambios rápidos y mantener motivados a los equipos a través de la incertidumbre.

-Cultura Organizacional: Clave para la Retención de Talento

La cultura organizacional sigue siendo un factor clave en la retención de talento. Las empresas deben crear ambientes laborales que promuevan el bienestar, el equilibrio entre la vida personal y profesional, y que ofrezcan planes de carrera claros. La falta de una cultura sólida puede hacer que los empleados busquen nuevas oportunidades en otras organizaciones.

Antioquia

Sueldo base bruto mensual por tamaño de empresa (valores en pesos)

Puesto	Empresas Pequeñas - Medianas	Empresas Grandes
Gerente General	\$18.505.000 - \$30.000.000	>\$40.000.000
CFO	N/A	>\$30.000.000
Director Financiero	\$12.000.000 - \$18.505.000	>\$18.505.000
CTO	N/A	>\$30.000.000
Gerente de Ciberseguridad	N/A	>\$25.000.000
Gerente de Analítica (BI)	N/A	>\$20.000.000
VP Operaciones	\$15.000.000 - \$18.505.000	>\$35.000.000
Gerente Comercial Nuevos Negocios (Nearshore - Offshore)	\$15.000.000 - \$18.505.000	>\$30.000.000
Gerente de Supply Chain - Operaciones	\$15.000.000 - \$20.000.000	>\$20.000.000
Gerente de Sostenibilidad	\$12.000.000 - \$18.505.000	>\$20.000.000
Director Comercial - VP Comercial	\$12.000.000 - \$18.505.000	>\$28.000.000
Director de IT - Gerente de Tecnología	\$12.000.000 - \$18.505.000	>\$30.000.000
Gerente de Mercadeo	\$12.000.000 - \$18.505.000	>\$20.000.000
Gerente de Recursos Humanos	\$10.000.000 - \$18.505.000	>\$20.000.000
Gerente de Atracción de Talento	N/A	>\$20.000.000
Gerente de Relaciones Laborales	\$8.000.000 - \$15.000.000	>\$18.505.000
Gerente de Proyectos (Construcción)	\$10.000.000 - \$18.505.000	>\$18.505.000
Director de Obra	\$8.000.000 - \$15.000.000	>\$18.505.000
Director Médico	\$13.000.000 - \$15.000.000	>\$18.505.000
Director Jurídico	\$13.000.000 - \$18.505.000	>\$19.000.000
Director Logístico	\$13.000.000 - \$15.000.000	>\$18.505.000
Director de Riesgos	\$8.000.000 - \$15.000.000	>\$15.000.000
Director de Producción	\$8.000.000 - \$15.000.000	>\$15.000.000
Business Partner HR	\$8.000.000 - \$13.000.000	>\$13.000.000
KAM	\$9.500.000 - \$16.000.000	>\$16.000.000

Costa Caribe

Para este 2025 no será la excepción ya que se planea ejecutar en este año una serie de proyectos de inversión enfocados principalmente en infraestructura vial y proyectos ambientales, un panorama económico prometedor para 2025, pero su éxito dependerá de la capacidad de aprovechar sus fortalezas en sectores claves, así como la ejecución de las inversiones mencionadas anteriormente las cuales serán un factor importante para garantizar que la región pueda enfrentar retos y capitalizar las oportunidades que surjan.

Crecimiento de la economía regional

La Costa Caribe colombiana ha mostrado un crecimiento sostenido en los últimos años, impulsado por sectores como el turismo, la agricultura, la pesca, la minería y el comercio. En 2025, se espera que estos sectores continúen siendo pilares importantes para el desarrollo económico de la región. En particular, el turismo podría ver un repunte importante debido a la creciente demanda de destinos de sol y playa, así como el ecoturismo en zonas como La Guajira, San Andrés y Santa Marta.

Impacto de las infraestructuras en la región

Las inversiones en infraestructura son cruciales para el desarrollo económico de la Costa Caribe. Proyectos como la modernización de puertos, aeropuertos y carreteras, y la expansión de la red ferroviaria, podrían tener un impacto directo en la competitividad de la región. En 2025, se espera que estos avances mejoren la conectividad de la región con el resto del país y el mundo, facilitando el comercio, el turismo y la inversión extranjera.

Desarrollo de sectores productivo

Agroindustria: La región es conocida por la producción de productos agrícolas como el banano, el arroz, el algodón y la caña de azúcar. La mejora en la productividad y la diversificación de los cultivos podrían ofrecer oportunidades significativas.

Energía: La Costa Caribe tiene un potencial importante en el desarrollo de energías renovables, particularmente la solar y eólica, lo que podría generar inversiones tanto nacionales como extranjeras.

Perspectivas del comercio exterior

La Costa Caribe tiene una ubicación estratégica para el comercio internacional, con puertos importantes como el de Barranquilla, Cartagena y Santa Marta, que continúan siendo claves para la exportación de productos colombianos, en especial petróleo, carbón, banano y café.

A medida que la economía global se recupere de crisis recientes, las exportaciones colombianas podrían experimentar un crecimiento, impulsado por la demanda de productos agrícolas y energéticos.

En 2025, la empleabilidad en la Costa Caribe Colombiana se verá impulsada por el crecimiento de sectores clave como el turismo, la agroindustria, las energías renovables y la infraestructura, lo que generará nuevas vacantes en áreas como hotelería, agricultura, energía limpia y construcción. Sin embargo, el éxito en la creación de empleos dependerá de la capacidad de la región para ofrecer formación técnica adecuada, reducir la informalidad laboral y fomentar políticas de inclusión social. Si se abordan estos desafíos, se espera que la oferta de vacantes crezca, con empleos más estables y mejor remunerados, contribuyendo al desarrollo económico y social de la región.

Costa Caribe

Sueldo base bruto mensual por tamaño de empresa (valores en pesos)

Puesto	Empresas Pequeñas - Medianas	Empresas Grandes
Gerente General	\$18.505.000 - \$30.000.000	>\$40.000.000
CFO	N/A	>\$30.000.000
Director Financiero	\$12.000.000 - \$18.505.000	>\$18.505.000
CTO	N/A	>\$30.000.000
Gerente de Ciberseguridad	N/A	>\$25.000.000
Gerente de Analítica (BI)	N/A	>\$20.000.000
VP Operaciones	\$15.000.000 - \$18.505.000	>\$35.000.000
Gerente Comercial Nuevos Negocios (Nearshore - Offshore)	\$15.000.000 - \$18.505.000	>\$30.000.000
Gerente de Supply Chain - Operaciones	\$15.000.000 - \$20.000.000	>\$20.000.000
Gerente de Sostenibilidad	\$12.000.000 - \$18.505.000	>\$20.000.000
Director Comercial - VP Comercial	\$12.000.000 - \$18.505.000	>\$28.000.000
Director de IT - Gerente de Tecnología	\$12.000.000 - \$18.505.000	>\$30.000.000
Gerente de Mercadeo	\$12.000.000 - \$18.505.000	>\$20.000.000
Gerente de Recursos Humanos	\$10.000.000 - \$18.505.000	>\$20.000.000
Gerente de Atracción de Talento	N/A	>\$20.000.000
Gerente de Relaciones Laborales	\$8.000.000 - \$15.000.000	>\$18.505.000
Gerente de Proyectos (Construcción)	\$10.000.000 - \$18.505.000	>\$18.505.000
Director de Obra	\$8.000.000 - \$15.000.000	>\$18.505.000
Director Médico	\$13.000.000 - \$15.000.000	>\$18.505.000
Director Jurídico	\$13.000.000 - \$18.505.000	>\$19.000.000
Director Logístico	\$13.000.000 - \$15.000.000	>\$18.505.000
Director de Riesgos	\$8.000.000 - \$15.000.000	>\$15.000.000
Director de Producción	\$8.000.000 - \$15.000.000	>\$15.000.000
Business Partner HR	\$8.000.000 - \$13.000.000	>\$13.000.000
KAM	\$9.500.000 - \$16.000.000	>\$16.000.000

Valle del Cauca

Diversidad, Inclusión y Salud Mental: Prioridades Estratégicas para el Talento en el Valle del Cauca en 2025

El mercado laboral del Valle del Cauca está evolucionando rápidamente, alineándose con tendencias y estrategias globales de talento humano. El 2024 dejó importantes aprendizajes, destacando la necesidad de integrar la diversidad, la inclusión y el bienestar emocional como pilares esenciales para la sostenibilidad y competitividad del mercado regional.

Diversidad e Inclusión: Clave para la Innovación

La riqueza cultural y social del Valle del Cauca es un activo invaluable. Integrar esta diversidad en los entornos laborales no solo promueve equidad, sino que fomenta entornos innovadores que impulsan el crecimiento. El mercado laboral de la región está comenzando a abrazar esta realidad, consolidándose como un espacio que valora las diferentes perspectivas.

La Salud Mental como Ventaja Competitiva

El enfoque en la salud mental ya no es una opción, sino una necesidad estratégica. Los avances recientes en el mercado reflejan una mayor comprensión del impacto del bienestar emocional en la productividad y retención de talento. Programas de apoyo, flexibilidad laboral y una mayor conciencia sobre este tema están transformando la forma en que se gestiona el talento en la región.

2025: Hacia una Transformación Estratégica

El reto para el 2025 está en expandir estas prácticas de forma consistente en todo el mercado laboral del Valle del Cauca, integrándolas como parte fundamental de las estrategias de talento. Un ecosistema empresarial que apueste por la diversidad, la inclusión y la salud mental no solo será más competitivo, sino que también atraerá y retendrá el mejor talento.

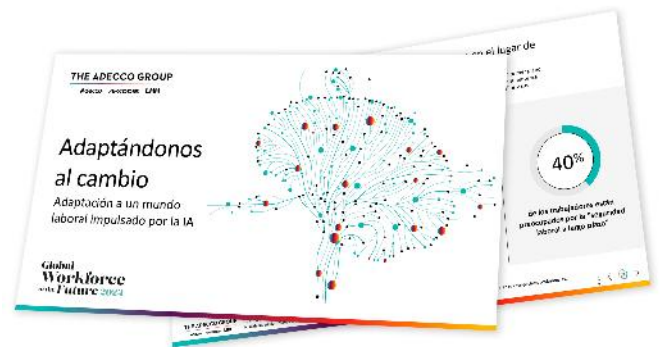
Otros contenidos

Entendemos que las decisiones estratégicas necesitan basarse en información sólida. Por eso desarrollamos estudios que aportan una visión profunda y práctica sobre los desafíos y oportunidades del mundo laboral. Nuestro objetivo es proporcionar herramientas que te permitan anticiparte al cambio y tomar decisiones con confianza.

Global Workforce of the Future

El entorno laboral cambia más rápido que nunca, y estar preparado no es opcional. En nuestro informe Global Workforce of the Future, analizamos las tendencias globales que están transformando el mundo del trabajo.

Este estudio explora cómo las habilidades emergentes, la atracción y fidelización del talento, y los cambios en las expectativas de los colaboradores pueden convertirse en una ventaja



DESCARGAR ESTUDIO

Estrategias clave para atraer talentos de alto impacto

En contextos complejos como los actuales, atraer talento no es solo una necesidad, es una prioridad estratégica. Nuestro informe Contratación en una economía incierta ofrece un análisis práctico para enfrentar estos desafíos.

Encontrarás enfoques claros y aplicables que te ayudarán a ajustar tu estrategia de reclutamiento y mantenerte competitivo en un mercado exigente.



DESCARGAR ESTUDIO



Acerca de LHH

En LHH, somos una empresa global especializada en soluciones de talento diseñadas para potenciar el activo más valioso de las organizaciones, descubre como ayudamos a las organizaciones a prosperar en el futuro

Selección de Middle Management y Executive Search

Encontramos a los líderes que tu organización necesita, desde mandos medios hasta vicepresidencias, a través de un proceso estratégico que combina tecnología y conocimiento profundo del mercado.

Consultoría de Mercado

Brindamos estudios de mercado detallados para identificar tendencias, roles emergentes y datos salariales clave, ayudándote a tomar decisiones estratégicas y anticiparte a los cambios.

Evaluación de Candidatos

Contamos con herramientas avanzadas para evaluar habilidades, competencias y ajuste cultural, asegurando que cada talento se alinee con las necesidades y objetivos de tu empresa.

Acompañamos a las empresas en todas las etapas de su evolución, ayudándolas a atraer, desarrollar y gestionar el talento necesario para prosperar. Nuestro objetivo es ser ese socio estratégico en el que puedas confiar para resolver tus necesidades relacionadas con el talento.

¿Conversamos? Estamos aquí para ayudarte a construir el futuro de tu organización, haz clic en el botón para contactarnos o puedes escribirnos a Yael.Escobar@LHH.com

Managed Recruitment Experience (MRX)

Asumimos la gestión completa de atracción e identificación de talento, asegurando procesos ágiles, eficientes y alineados con tus objetivos organizacionales.

Ready for Next

Preparamos a personas y equipos para afrontar los desafíos del futuro a través de soluciones como:

- Transición de carrera.
- Consultoría estratégica.
- Desarrollo de liderazgo y habilidades.
- Reclutamiento personalizado.

CONTACTAR

LHH