



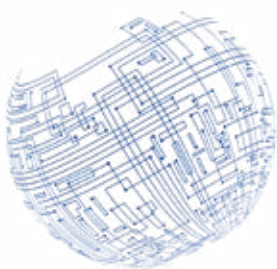
MEDELLÍN,

CAPITAL DEL TALENTO STEM EN COLOMBIA

ÍNDICE

/// PANORAMA DE INVERSIÓN EN TI PARA MEDELLÍN / PERSPECTIVAS 2023 - 2024	03
/// ¿ESTÁ CRECIENDO LA PRÁCTICA NEARSHORE EN MEDELLÍN?	07
/// EGRESADOS STEM EN MEDELLÍN	08
/// ECUACIÓN VIDA - TRABAJO / SALARIO + PROGRESIÓN DE CARRERA + FLEXIBILIDAD	11
/// COSTOS POR DESERCIÓN EN PROCESOS DE SELECCIÓN	17
/// TABLAS SALARIALES EN MONEDA LOCAL	19
/// TABLAS SALARIALES EN DÓLARES	25

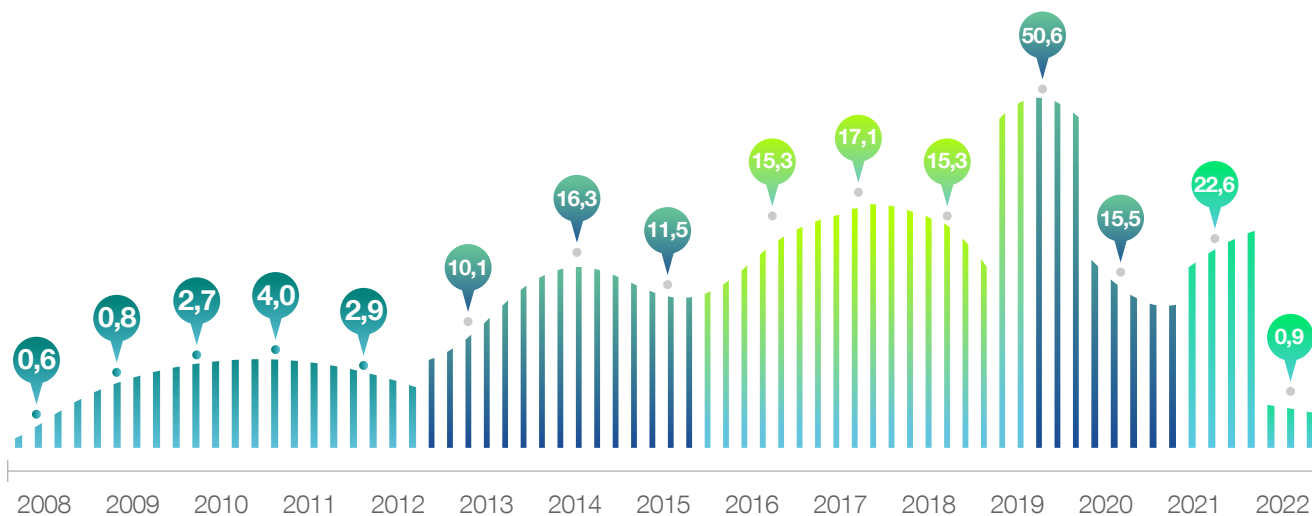
Panorama de Inversión en TI para Medellín / perspectivas 2023 - 2024



La ciudad avanza en la implementación de su estrategia “Medellín Valle del Software” y busca convertirse en epicentro de la industria en Latinoamérica. Esta estrategia busca impulsar el desarrollo integral a través de un cambio en la vocación económica del territorio en la que la tecnología tiene un papel predominante. Dicha transformación pasa -entre muchas otras iniciativas- por la generación y fortalecimiento de nuevos talentos y la atracción de empresas tecnológicas a la ciudad.

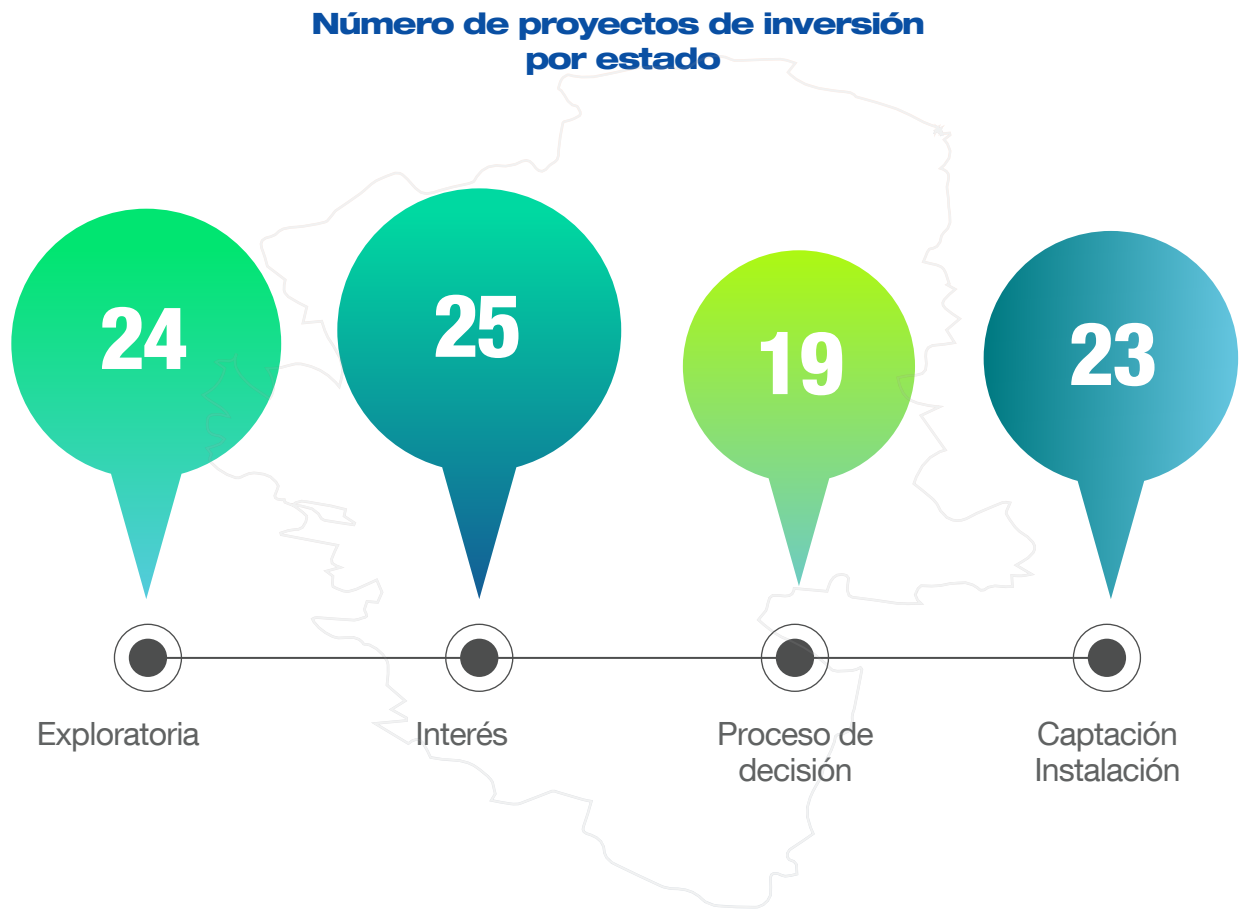
En la actualidad, el sector de software y servicios TI representa el 6% del total de los montos de inversión extranjera que han llegado a la ciudad y, aunque el peso de las inversiones es relativamente bajo, su mayor impacto se ve reflejado en el número de proyectos de inversión y los empleos que pueden generar. Para Medellín las inversiones extranjeras en este sector representaron la generación de más de 10.800 empleos provenientes de 98 proyectos de inversión de 89 empresas.

Histórico de inversión extranjera en el sector software y servicios TI Medellín - USD millones



Fuente: ACI Medellín, 2022.

Las perspectivas futuras de inversión en la ciudad son muy positivas. Teniendo en cuenta que una inversión extranjera toma en promedio 2.5 años en realizarse, el pipeline de proyectos de inversión en el sector software y servicios TI cuenta actualmente con 91 proyectos de los cuales el 25% se encuentra en proceso de instalación en la ciudad (23 proyectos).



En cuanto a los montos de los proyectos, corresponden a un total de USD 93,7 millones, de los cuales se espera que USD 10,3 millones se puedan certificar en el corto plazo como inversión para la ciudad.



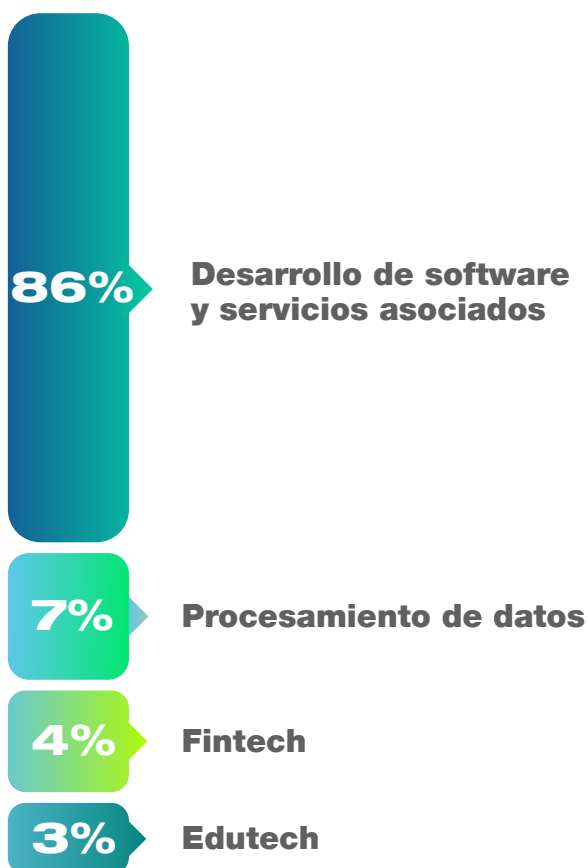
Fuente: ACI Medellín, 2022.

Las inversiones del sector software y servicios TI encuentran en la ciudad un ecosistema propicio para desarrollar sus negocios y una apuesta decidida hacia la innovación y la tecnología. Hoy Medellín es la única ciudad colombiana reconocida como Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación – Distrito CTi, también es la sede del primer Centro para la Cuarta Revolución Industrial– C4RI - en Latinoamérica, la creación de Ruta N - Centro de innovación y negocios que lidera la transformación económica del territorio hacia los negocios basados en el conocimiento; así mismo, la ciudad cuenta con la política pública de Ciencia, Tecnología e Innovación más ambiciosa de Colombia, lo que ha permitido que la inversión de la ciudad en actividades CTi sea del 2,45% de su PIB.

Tipo de actividades y operaciones de las empresas TI que invierten en el territorio.

El tipo de actividades y operaciones que las empresas de software y servicios TI desarrollan en la ciudad mayoritariamente son el desarrollo de software y prestación de servicios asociados (86%), seguido del procesamiento de datos (7%) y en menor medida, actividades asociadas a las Fintech y Edutech con un 4% y 3% de los proyectos de inversión respectivamente.

Tipo de actividades de los proyectos de inversión



ALGUNOS CASOS DE ÉXITO

Mercado Libre, compañía líder de comercio electrónico en el continente, creó más de 500 nuevos empleos en Medellín con la apertura del segundo Centro de Tecnología, Innovación y Producto. Desde la ciudad se atenderá al mercado latinoamericano con talento local formado en habilidades de la Cuarta Revolución Industrial. Se trata de la segunda ciudad del país que cuenta con un centro de este tipo. Además de Colombia, este centro hace presencia en Argentina, Brasil, Chile, Uruguay y México.

Con un total de 5 mil empleados en todo el país y cerca de mil en Medellín, Lean Solutions Group se está posicionando como una de las empresas extranjeras con mayor crecimiento en la capital de Antioquia. Esta multinacional colombo – americana nació en 2012 con el objetivo de acompañar a las empresas de logística y transporte de Estados Unidos en los procesos de selección de personal. Ahora cuenta con cinco líneas de trabajo: LeanStaffing, dedicada a brindar servicios de logística y BackOffice; LeanTech, para el desarrollo de proyectos de software; LeanSales que ofrece personal capacitado en estrategias y ventas B2B; LeanMarketing que brinda servicios de diseño, marketing digital, foto y video y estrategias para captar mayor audiencia en redes sociales; y LeanBPO que ofrece servicios de BPO y servicio al cliente.

Rockwell Automation, con sede en Wisconsin, Estados Unidos, emplea aproximadamente a 23.000 personas en más de 100 países, convirtiéndose en líder mundial en soluciones de automatización industrial. La empresa abrió operaciones en Medellín y enfocará sus estrategias en el desarrollo de software para brindar soporte a la lista global de clientes, varios de estos del listado Fortune 500. El campus de Rockwell Automation en Medellín planea contratar un equipo de ingenieros de software, programadores y profesionales de automatización avanzada.



**mercado
libre**



**LEANSOLUTIONS
GROUP**

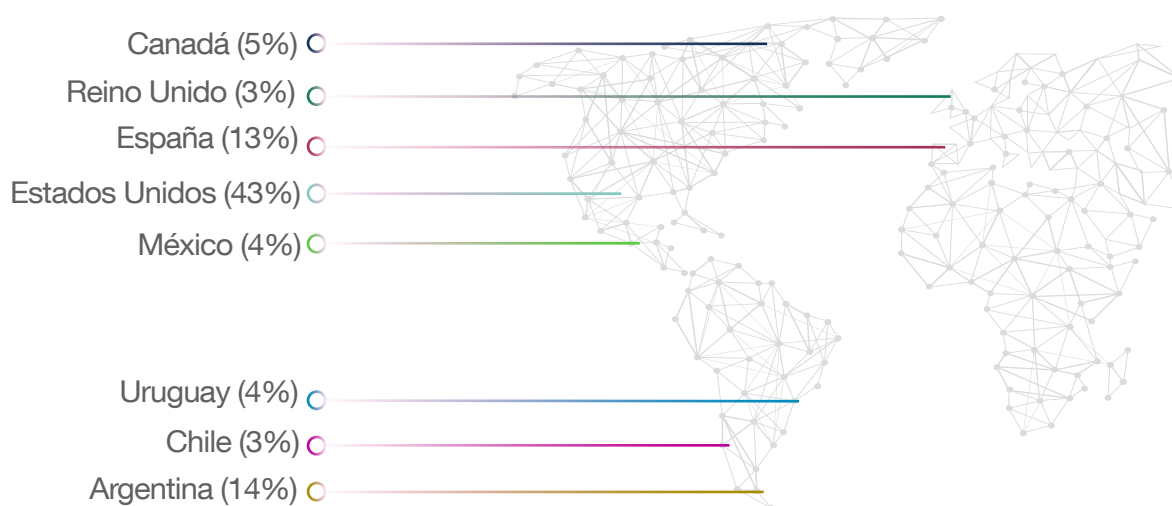


**Rockwell
Automation**

¿Está creciendo la práctica nearshore en Medellín?

Al revisar los datos del país de procedencia de la inversión en el sector de software y servicios TI, encontramos que un 49% de los proyectos proceden de los EE. UU. y en menor medida España, Canadá, México, Uruguay y Reino Unido.

Participación de los 10 principales países de procedencia de la inversión, clasificados a partir del número de proyectos



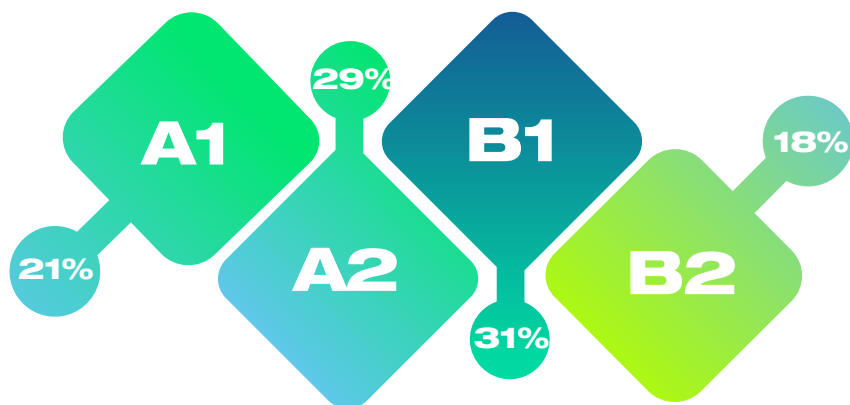
Fuente: ACI Medellín, 2022.

Estos proyectos de inversión se instalan en Medellín principalmente para el Outsourcing de desarrollo y servicios de software para brindar soporte a los clientes actuales de las empresas, así como el establecimiento de alianzas estratégicas con empresas locales o establecimiento de operaciones propias (inversiones Greenfield) para el desarrollo de nuevas soluciones y atender el mercado de Latinoamérica desde Medellín.

Esto nos convierte en un mercado ideal para las inversiones nearshoring dadas las ventajas que hoy Medellín ofrece: primero, el acceso a una abundante y calificada fuerza laboral, segundo, la eficiencia en costos de operación, tercero, Medellín es vista como una plataforma de exportación de servicios al mercado norteamericano y latino; por último, los niveles de bilingüismo.

Según datos de las Pruebas Saber Pro-2020, los estudiantes universitarios de Antioquia de último semestre de todas las carreras universitarias ocuparon el segundo lugar a nivel nacional en la prueba de inglés, donde uno (1) de cada tres (3) estudiantes evaluados obtuvieron un nivel B1 o B+. Específicamente para los estudiantes de ingeniería de sistemas el 49% de los evaluados tienen un nivel B1 o superior.

Nivel de inglés de estudiantes último semestre de ingeniería sistemas - 2020



Fuente: Saber Pro-2020

Adicional a lo anterior, nuestro territorio cuenta con una ubicación geográfica ideal para las operaciones de importación y exportación de bienes y servicios. Gracias a la red de tratados de libre comercio con la que hoy cuenta Colombia, se tiene acceso con preferencias arancelarias en 60 países, que, en total, representa un mercado de más 1.500 millones de consumidores. Así mismo, el país es visto como una plataforma para la exportación en las Américas al contar con acuerdos comerciales con el 97% de países del continente americano.

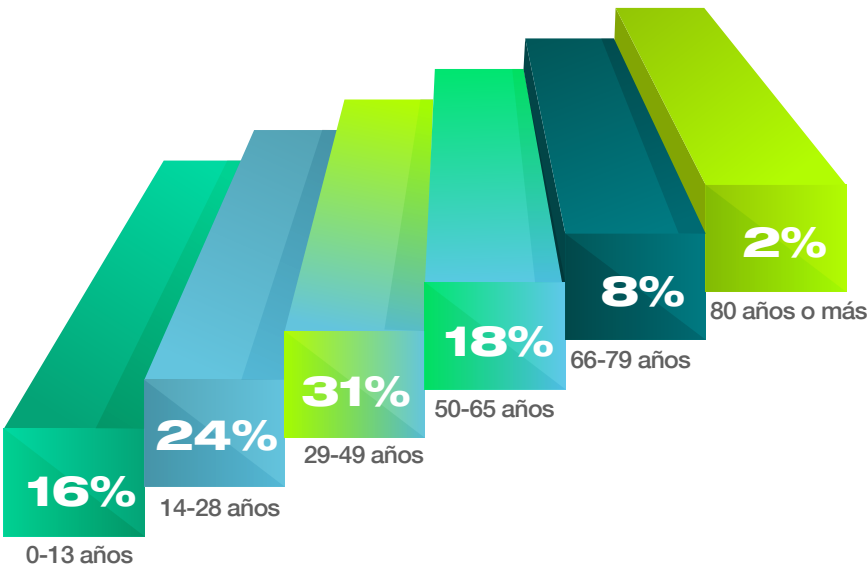
La ubicación del país cuenta con el mismo huso horario de la costa este de los EE. UU. y solo 3 horas de diferencia de la costa oeste, lo cual facilita la prestación de servicios con uno de los mercados más importantes en el mundo.



Nuestro talento es abundante y calificado. Según la distribución poblacional del Área Metropolitana de Medellín, encontramos que el 24% de la población es joven¹ y contamos con una fuerza de trabajo de 2.1 millones de personas correspondiente al 65% de población, indicando el potencial humano de la región para vincularse con las empresas inversoras que se instalen en la región.

1. DANE (2022). GEIH Primer semestre 2022. Fuerza de trabajo (FT): Personas en edad de trabajar, que trabajan o están buscando empleo. También se denomina fuerza laboral. DANE (2022). Población joven es considerada entre los 14-28 años de acuerdo con la Ley de Juventud. Proyecciones al 2021 según CNPV.

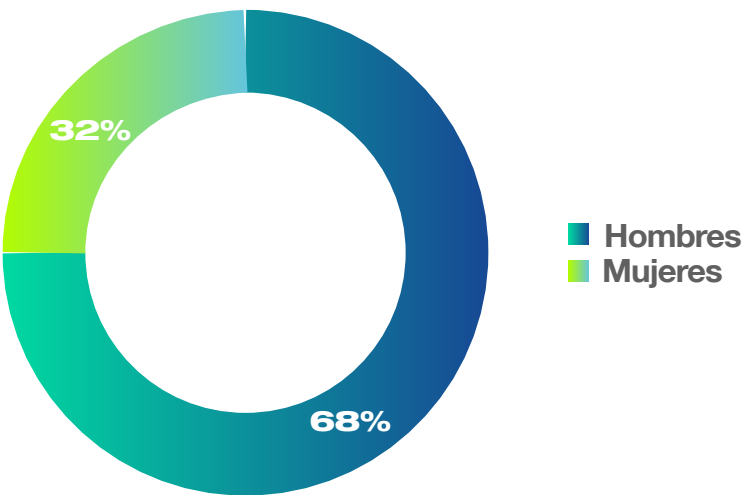
Edad de la población Medellín - 2022Edad de la población de Medellín y Área Metropolitana 2021



Fuente: DANE, 2022.

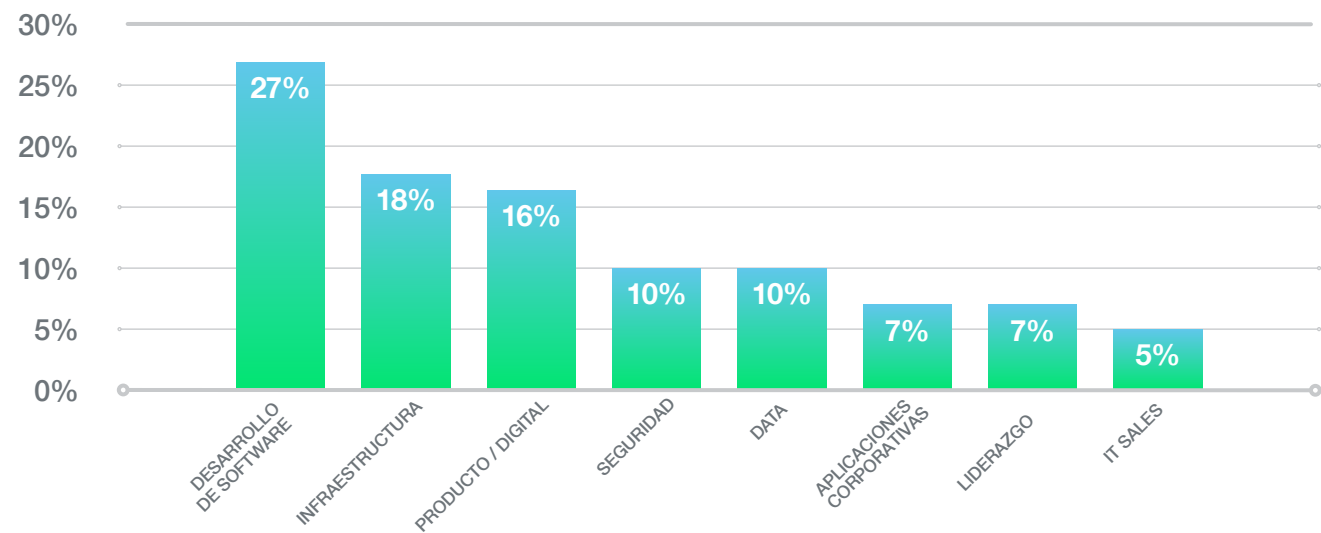
El rol y las capacidades de las instituciones de educación superior del territorio son de primer nivel y relevancia en el contexto nacional e internacional. Medellín y su Área Metropolitana cuenta con 50 instituciones de educación superior, entre ellas se destacan la Universidad de Antioquia, la Universidad Nacional, EAFIT y la Universidad Pontificia Bolivariana - UPB, que en 2021 estuvieron ubicadas dentro de las 100 mejores universidades² de Latinoamérica.

Personas graduadas distribución por género
Ingeniería de sistemas y carreras técnicas y tecnológicas relacionadas



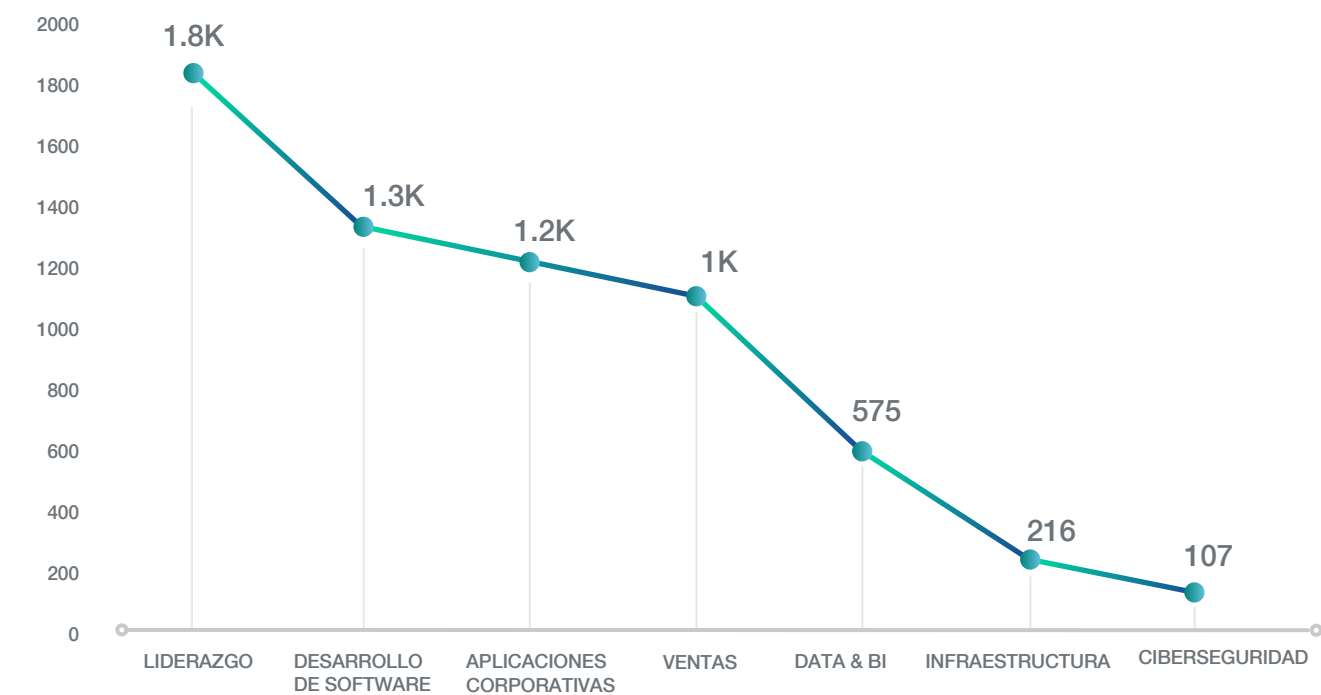
2. Fuente: QS World University Ranking 2021.

Posiciones más demandadas durante 2023 por vertical de Tecnología



Esto en línea con las proyecciones del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) que estima que para 2025 serán empleados 1.2 millones de desarrolladores de software que generarán ventas por más de 18.5 billones de dólares en América Latina, un insight clave para no dejar de poner el acelerador y destinar recursos para el crecimiento de esta vertical desde la oferta de talento cualificado.

Comportamiento aplicaciones vacantes IT por vertical de Tecnología



Ecuación vida / trabajo

Salario + Progresión de Carrera + Flexibilidad

La manera en que una empresa aborde la “Ecuación Vida-Trabajo” determinará si triunfa o sobrevive en la Revolución Invisible.

SALARIO

La remuneración competitiva es clave para la satisfacción laboral y la atracción de talento.

No es que las personas sean más conscientes de la escasez de talento y escojan usar ese conocimiento para aprovecharse de sus empleadores, es mucho más sensible que eso.

Están motivados por un renovado sentido de valor personal y, por lo que quieren lograr con sus propias vidas (no solo en el trabajo). Y el cómo los empleadores les recompensan será un contribuidor central al decidir si la empresa en la que trabajan debería ser parte de su historia de logros.

EXPECTATIVAS SALARIALES EN COLOMBIA

El salario es un punto clave para los empleadores — una referencia salarial cuidadosa permitirá influenciar la atracción de talento y su retención. Un salario incorrecto aleja al talento — las personas son muy conscientes de su valor y actuarán acorde a ello. Dada la escasez de candidatos en muchas industrias hoy en día, un acertado salario es crucial.

EL SALARIO NO CUMPLE LA EXPECTATIVA POR LA RAPIDEZ DE LOS CAMBIOS MACROECONÓMICOS:

- La crisis del costo de vida es real, 2 de 3 candidatos dijo haberse sentido afectado por esto.
- Las revisiones salariales son poco frecuentes, 31% no ha recibido un aumento de salario en los últimos 2 años.

LA INFORMACIÓN SALARIAL ACELERA LA ATRACCIÓN:

- 67% de los candidatos colombianos indicó que el salario es la información con mayor influencia en un anuncio de trabajo, un 5% más que en América Latina.
- 54% de las personas aseguran que el salario es una de las 3 motivaciones para tomar un nuevo trabajo.

Los bonos también presentan una oportunidad para competir por el talento: 70% de las personas no recibieron un bono el último año. Para las pocas personas que sí recibieron un bono el último año, casi 1/3 recibió menos del 10%.

LAS EMPRESAS DEL PAÍS SON CONSCIENTES DE LA IMPORTANCIA DEL SALARIO, PERO ESTÁN TENIENDO PROBLEMAS PARA MANTENERSE AL DÍA

Mientras los empleadores reconocen ampliamente la importancia del salario tanto en retener como en atraer al mejor talento, aun reportan que uno de los retos más grandes en reclutamiento de personal es igualar las expectativas salariales.

Esta lucha resalta el motivo #1 de por qué el 68% de los empleadores colombianos mencionaron al 2022 como un año difícil para el reclutamiento.

- Los empleadores perciben el incremento salarial como el principal factor de atracción de talento.
- 38% de las empresas dicen que igualar las expectativas salariales fue uno de los retos más grandes en el reclutamiento.
- Las compañías califican al salario competitivo como el factor más importante en la retención de empleados.

CONOCIMIENTOS CLAVE PARA INCREMENTAR EL VALOR DEL TRABAJO EN LA VIDA DE LOS EMPLEADOS:

- Los profesionales colombianos son conscientes de su valor y actuarán en consecuencia. Si perciben que el salario no se ajusta a sus expectativas o al costo de vida actual, es probable que busquen oportunidades en otras empresas que ofrezcan mejores condiciones salariales.
- Los bonos son una herramienta que puede ayudar a las empresas a destacarse y competir por el talento. Sin embargo, solo 3 de 10 colombianos han recibido bono en el último año.
- El 38% de los empleadores encuentran que igualar las expectativas salariales es uno de los mayores desafíos en el proceso de reclutamiento.
- Revisar los salarios actuales de los empleados lo antes posible. El 85% de ellos no pedirá un aumento antes de renunciar.

PROGRESIÓN DE CARRERA:

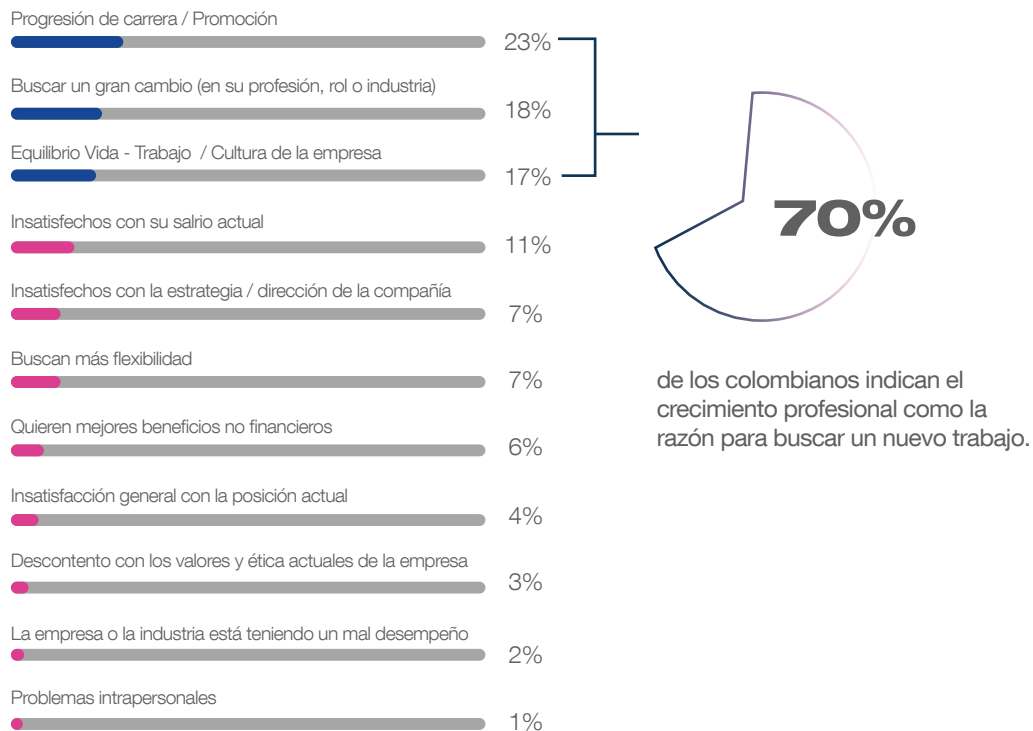
Contrarrestar la deslealtad y atraer a los mejores profesionales a través del desarrollo de talento.

De acuerdo con nuestros datos, es evidente que la expectativa de la progresión de carrera y crecimiento personal es algo prioritario en lo que motiva a las personas a irse o quedarse.

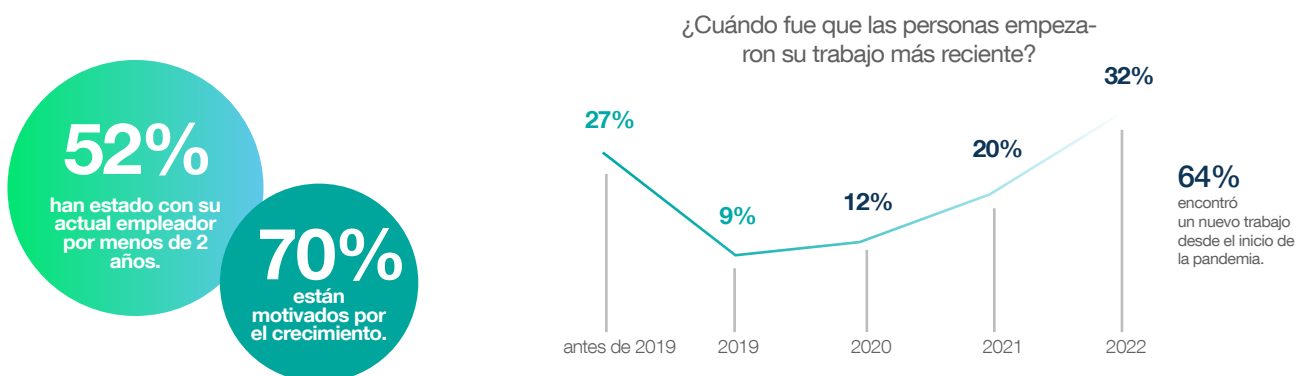
La Revolución Invisible ha traído consigo un grupo de talento que cree que la situación siempre es mejor en otra parte, entonces se hace esencial aprovechar esa ambición, curiosidad y deseo.

Esto requiere que los líderes se comprometan auténticamente con la progresión de carrera de sus empleados, que lo vean como un elemento fundamental en la cultura de la empresa para hacerlo creíble y accionable en la experiencia del empleado diariamente.

Como no siempre es posible que haya ofertas de progresión de carreras robustas para todos los empleados, al menos el alto talento debería sentirse consistentemente comprometido y respaldado para crecer.



Detener la deserción a través del compromiso con el crecimiento



Conocimientos clave sobre cómo ofrecer un mejor valor personal a largo plazo para el talento, para combatir la pérdida de la lealtad:

- El 52% de los colombianos han estado con su empleador actual por menos de 2 años.
- Solo el 27% de los colombianos empezó su trabajo antes de 2019.
- En Colombia, 70% de las personas indican al crecimiento profesional como la razón para buscar un nuevo trabajo.
- 39% de los candidatos priorizan trabajar para una empresa que invierta en su progresión de carrera.

FLEXIBILIDAD

Ahora es concebido como un derecho universal, no simplemente un privilegio. El equilibrio vida-trabajo se ha convertido, tanto en un aspecto no-negociable como en una apuesta a las expectativas.

Hoy en día es una excelente oportunidad para los empleadores redefinir lo que significa la flexibilidad para las personas y proveer una experiencia sobresaliente a los empleados, construida para individuos con diversas necesidades y estilos de vida.

SÉ FLEXIBLE CON LA FLEXIBILIDAD

Las preferencias y necesidades en la flexibilidad son altamente individualizadas. Los aspectos más importantes de la flexibilidad, según el promedio de respuesta de los encuestados:

- 71% horas de trabajo flexible
- 76% acuerdos de trabajo híbrido

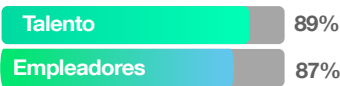
LA FLEXIBILIDAD EXIGE SER AUDAZ

La flexibilidad se ha convertido en una oferta estándar, no en una que ayuda a una empresa a sobresalir. Se necesita un pensamiento fuera de lo común para impulsar un impacto significativo que los empleados experimenten y sientan cada día.

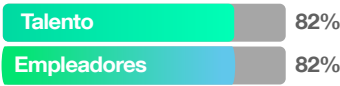
Mientras que las semanas laborales de cuatro días parecen poco convencionales, distintas, e incluso divertidas, éstas re-imaginan la experiencia del empleado y redefinen el bienestar.

OPINIONES POSITIVAS HACIA LA SEMANA LABORAL DE 4 DÍAS:

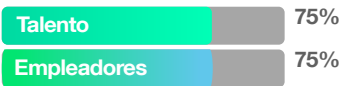
Incrementarían el bienestar y felicidad del empleado



Es una razón bastante atractiva para unirse a una empresa



Incrementaría la productividad



18 de las 52 semanas del año en Colombia son semanas laborales de 4 días, es decir 34% de las semanas laborales ya, sin ninguna ley definida, pero por la cantidad de feriados, son de 4 días.

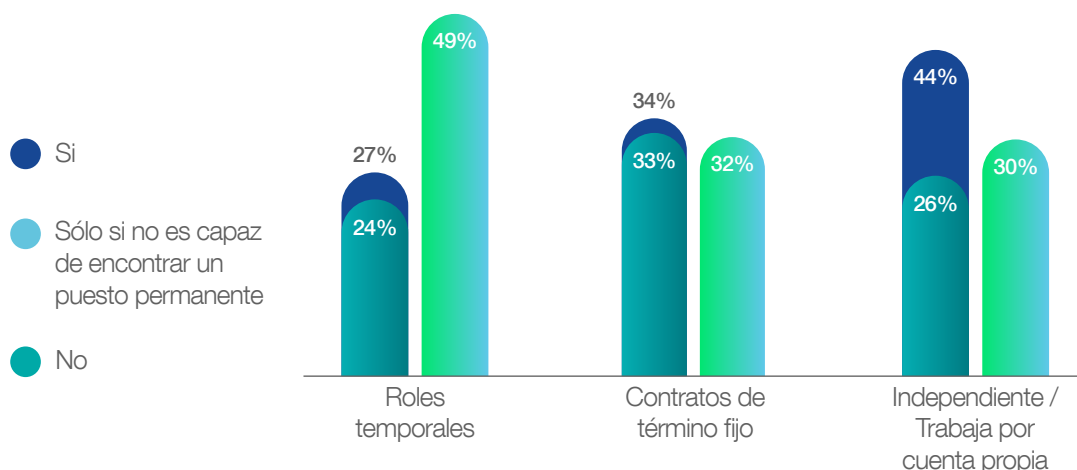
LOS EQUIPOS DE RRHH Y TALENTO TAMBIÉN NECESITAN FLEXIBILIDAD

Considerando todos los retos mencionados a través de este reporte, nunca había existido tanta presión sobre el área de recursos humanos y los equipos de talento de una empresa para impulsar un cambio significativo.

Sin embargo, la deserción es simplemente una parte de nuestra realidad. Muchas empresas están considerando explorar más soluciones de reclutamiento no-permanente a través de contratos alternativos. De hecho, 1 de 5 empleadores planea incrementar sus contratos de medio tiempo, tiempo fijo y temporales este año.

Afortunadamente, el mercado de talento ha recibido estas alternativas no-permanentes de empleo, no solo si un rol permanente no está disponible, sino por muchos como una primera opción para proporcionar la flexibilidad que se necesitan en sus vidas.

APERTURA DE PUESTOS NO-PERMANENTES:



Sin embargo, en el caso de que las empresas se vean obligadas a realizar despidos, el equipo de RRHH y talento que permanezca necesitará más apoyo. Ante esta situación, las empresas pueden considerar la opción de implementar otras soluciones, como los procesos de reclutamiento externos.

ACEPTAR LA FLEXIBILIDAD COMO EL NUEVO "BÁSCO" EN EL LUGAR DE TRABAJO

- El 76% de los colombianos creen que los acuerdos de trabajo flexible/híbrido son el aspecto más importante para flexibilidad laboral.
- Las empresas que hayan tenido que reducir sus equipos de adquisición de talento deberían evaluar el beneficio potencial de las soluciones de reclutamiento externo o servicios de contratación por volumen.
- Con respecto a la semana laboral de 4 días, para el 89% del talento aumentará su bienestar y felicidad y para el 78% de los empleadores aumentará la productividad.

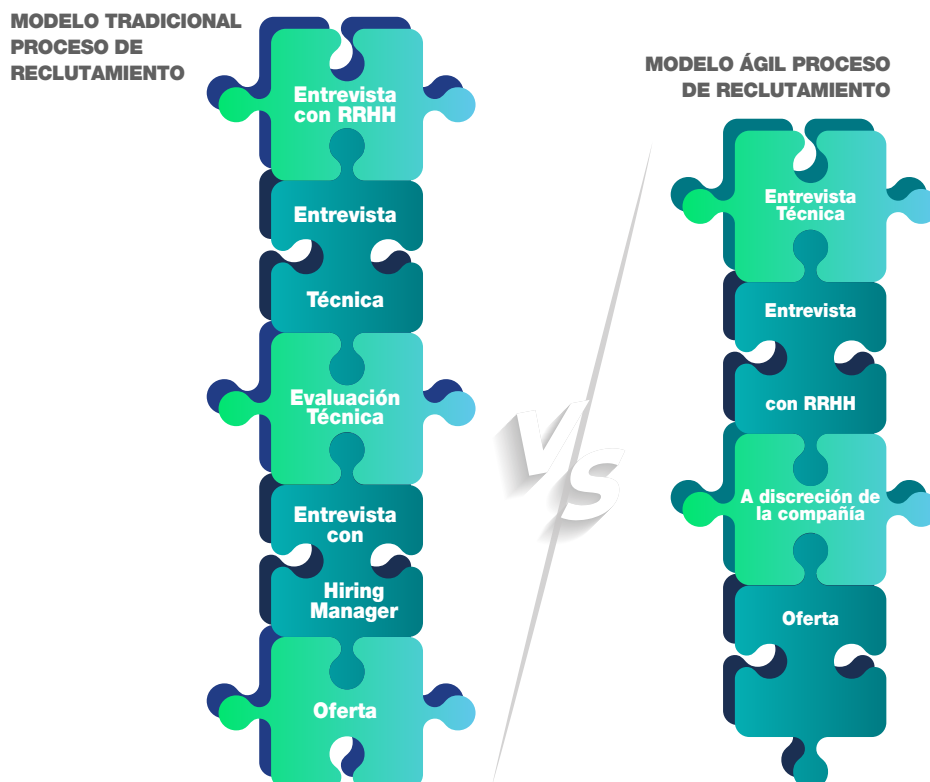
- Las empresas que transforman su mentalidad y en lugar de tolerar la flexibilidad, la adoptan como una estrategia empresarial efectiva, pueden mejorar significativamente su tasa de retención de empleados.
- Los colombianos no quieren reglas estrictas y rápidas cuando se trata de la flexibilidad — quieren la confianza para tomar las mejores decisiones.
- A menos que la aproximación de una empresa hacia la flexibilidad sea completa de principio a fin, usar el “trabajo híbrido” como un beneficio no llamarán la atención a los nuevos prospectos.

Costos por deserción en procesos de selección

¿Hay costos ocultos en los procesos de selección tradicionales? La respuesta es sí. Es claro que las organizaciones, en su mayoría, tienen procesos de reclutamiento estandarizados por sus casas matrices y / o por lineamientos regionales, pero bajo las nuevas dinámicas de mercado y, sobre todo, en la industria tecnológica es evidente la necesidad de una transformación, ya que el número de profesionales que decide no continuar en un proceso va en aumento, hoy la cifra asciende a un 50% de candidatos por vacante.

50% de candidatos decide no continuar en procesos de selección por la experiencia que se va generando en el mismo. Para saber cuánto dinero se está perdiendo por no evolucionar los estándares de reclutamiento basta con analizar las horas destinadas de una persona de recursos humanos a encontrar y entrevistar candidatos, de esta manera podemos calcular que cerca del 30% del salario de un reclutador promedio se desgasta en mapear perfiles que no terminan llegando a las etapas finales.

Debido a la dinámica del mercado, el mismo proceso de selección debe considerarse como un primer paso que debe generar una excelente experiencia para un potencial nuevo empleado dentro de la organización.



50% vs 10% es la diferencia en deserción de un modelo de selección tradicional frente a un modelo de selección ágil.

Calcula cuánto dinero mensual está perdiendo tu organización por la deserción de candidatos en los procesos de selección.

Variables que componen la ecuación:

- (D) Promedio de candidatos desertores en tus procesos de selección.
- (P) Cantidad de procesos de selección que haces al mes.
- (T) Tiempo utilizado (min) entrevistando a cada candidato que deserta.
- (CH) Valor hora de la persona encargada de realizar los procesos de selección.

Fórmula para aplicar:

$((D \times P \times T) / 60) \times CH$ = dinero gastado al mes por la compañía en candidatos que se retiran de los procesos de selección.

“El objetivo del modelo ágil es poner al candidato en el centro y priorizar el engagement del mismo con el proceso, pensar en ofrecer una excelente experiencia, esto impactará en los niveles de deserción en un proceso de selección. Vender el proyecto desde qué aprenderá, quién será su líder, qué retos técnicos existen en la empresa, plan de carrera, entre otros, son temas que en un primer toque definen el interés en una vacante.”

Daniel Camacho
Director Michael Page IT, Digital & eCommerce



Tablas salariales en moneda local

Descubre los salarios* del talento especializado en tecnología y obtén una visión completa del mercado laboral actual en TI en Medellín.

**Todos los salarios representan el valor promedio del mercado en cada país. Los mismos se componen de dos valores, un mínimo y un máximo, y corresponden a un salario básico mensual. Los montos pueden variar de acuerdo con el tamaño de la empresa.*



TECH-Software Development & DevOps | Back End

Posición	Años de experiencia	Colombia			
		Salario Bruto Min	Costo empleador Salario Bruto Min	Salario Bruto Max	Costo empleador Salario Bruto Max
.Net	3 a 5	\$6M	\$2M	\$8M	\$3M
	5 a 8	\$9M	\$3M	\$11M	\$4M
	8 a 12	\$15M	\$6M	\$18M	\$5M
Java (Spring, Hibernate, Spak)	3 a 5	\$6M	\$2M	\$8M	\$3M
	5 a 8	\$9M	\$3M	\$11M	\$4M
	8 a 12	\$15M	\$6M	\$18M	\$5M
Python (Django, Flask)	3 a 5	\$6M	\$2M	\$8M	\$3M
	5 a 8	\$9M	\$3M	\$11M	\$4M
	8 a 12	\$15M	\$6M	\$18M	\$5M
Ruby (Ruby on Rails)	3 a 5	\$8M	\$3M	\$10M	\$4M
	5 a 8	\$11M	\$4M	\$15M	\$6M
	8 a 12	\$16M	\$4M	\$19M	\$5M
NodeJS (hapi.JS, Socket.IO)	3 a 5	\$7M	\$3M	\$9M	\$3M
	5 a 8	\$10M	\$4M	\$15M	\$6M
	8 a 12	\$16M	\$4M	\$19M	\$5M

TECH-Software Development & DevOps | Front End

Posición	Años de experiencia	Colombia			
		Salario Bruto Min	Costo empleador Salario Bruto Min	Salario Bruto Max	Costo empleador Salario Bruto Max
JavaScript (Angular)	3 a 5	\$6M	\$2M	\$8M	\$3M
	5 a 8	\$9M	\$3M	\$11M	\$4M
	8 a 12	\$15M	\$6M	\$18M	\$5M
JavaScript (React)	3 a 5	\$8M	\$3M	\$10M	\$4M
	5 a 8	\$11M	\$4M	\$15M	\$6M
	8 a 12	\$16M	\$4M	\$19M	\$5M
JavaScript (Vue)	3 a 5	\$6M	\$2M	\$8M	\$3M
	5 a 8	\$9M	\$3M	\$11M	\$4M
	8 a 12	\$15M	\$6M	\$18M	\$5M

TECH-Software Development & DevOps | Agile

Posición	Años de experiencia	Colombia			
		Salario Bruto Min	Costo empleador Salario Bruto Min	Salario Bruto Max	Costo empleador Salario Bruto Max
Agile Coach	3 a 5	\$13M	\$5M	\$17M	\$4M
	5 a 8	\$17M	\$4M	\$21M	\$5M
	8 a 12	\$22M	\$6M	\$26M	\$7M
DevOps	3 a 5	\$12M	\$5M	\$16M	\$4M
	5 a 8	\$16M	\$4M	\$20M	\$5M
	8 a 12	\$21M	\$5M	\$25M	\$6M

TECH-Software Development & DevOps | Digital Design

Posición	Años de experiencia	Colombia			
		Salario Bruto Min	Costo empleador Salario Bruto Min	Salario Bruto Max	Costo empleador Salario Bruto Max
UX/ UI	3 a 5	\$7M	\$3M	\$10M	\$4M
	5 a 8	\$11M	\$4M	\$15M	\$6M
	8 a 12	\$16M	\$4M	\$21M	\$5M
Product Owner / Product Manager	3 a 5	\$9M	\$3M	\$16M	\$4M
	5 a 8	\$16M	\$4M	\$22M	\$6M
	8 a 12	\$22M	\$6M	\$26M	\$7M

TECH-Software Development & DevOps | Mobile

Posición	Años de experiencia	Colombia			
		Salario Bruto Min	Costo empleador Salario Bruto Min	Salario Bruto Max	Costo empleador Salario Bruto Max
Android	3 a 5	\$8M	\$3M	\$13M	\$5M
	5 a 8	\$13M	\$5M	\$18M	\$5M
	8 a 12	\$18M	\$5M	\$24M	\$6M
iOS	3 a 5	\$8M	\$3M	\$13M	\$5M
	5 a 8	\$13M	\$5M	\$18M	\$5M
	8 a 12	\$18M	\$5M	\$26M	\$7M

TECH-Data & BI | Data

Posición	Años de experiencia	Colombia			
		Salario Bruto Min	Costo empleador Salario Bruto Min	Salario Bruto Max	Costo empleador Salario Bruto Max
Data Engineer	3 a 5	\$9M	\$3M	\$15M	\$6M
	5 a 8	\$15M	\$6M	\$18M	\$5M
	8 a 12	\$18M	\$5M	\$25M	\$6M
Data Scientist	3 a 5	\$8M	\$3M	\$12M	\$5M
	5 a 8	\$12M	\$5M	\$16M	\$4M
	8 a 12	\$17M	\$4M	\$21M	\$5M
BI	3 a 5	\$8M	\$3M	\$11M	\$4M
	5 a 8	\$11M	\$4M	\$14M	\$5M
	8 a 12	\$14M	\$5M	\$18M	\$5M
Arquitecto de datos	3 a 5	\$12M	\$5M	\$16M	\$4M
	5 a 8	\$15M	\$6M	\$20M	\$5M
	8 a 12	\$20M	\$5M	\$26M	\$7M
Data SRE	3 a 5	\$11M	\$4M	\$15M	\$6M
	5 a 8	\$15M	\$6M	\$22M	\$6M
	8 a 12	\$22M	\$6M	\$30M	\$8M

TECH-Digital Business Applications

Posición	Años de experiencia	Colombia			
		Salario Bruto Min	Costo empleador Salario Bruto Min	Salario Bruto Max	Costo empleador Salario Bruto Max
ERP Funcional	3 a 5	\$8M	\$3M	\$11M	\$4M
	5 a 8	\$11M	\$4M	\$16M	\$4M
	8 a 12	\$17M	\$4M	\$19M	\$5M
ERP Técnico	3 a 5	\$8M	\$3M	\$10M	\$4M
	5 a 8	\$10M	\$4M	\$16M	\$4M
	8 a 12	\$18M	\$5M	\$22M	\$6M
CRM Funcional	3 a 5	\$8M	\$3M	\$11M	\$4M
	5 a 8	\$12M	\$5M	\$18M	\$5M
	8 a 12	\$20M	\$5M	\$25M	\$6M
CRM Técnico	3 a 5	\$8M	\$3M	\$11M	\$4M
	5 a 8	\$12M	\$5M	\$18M	\$5M
	8 a 12	\$20M	\$5M	\$25M	\$6M

TECH-Cybersecurity

Posición	Años de experiencia	Colombia			
		Salario Bruto Min	Costo empleador Salario Bruto Min	Salario Bruto Max	Costo empleador Salario Bruto Max
Especialista en seguridad	3 a 5	\$7M	\$3M	\$10M	\$4M
	5 a 8	\$11M	\$4M	\$15M	\$6M
	8 a 12	\$16M	\$4M	\$20M	\$5M
IT Risk Analyst	3 a 5	\$7M	\$3M	\$11M	\$4M
	5 a 8	-	-	-	-
	8 a 12	-	-	-	-
Ingeniero SOC	3 a 5	\$6M	\$2M	\$9M	\$3M
	5 a 8	\$10M	\$4M	\$15M	\$6M
	8 a 12	\$16M	\$4M	\$20M	\$5M
Ingeniero de Implementación	3 a 5	\$6M	\$2M	\$9M	\$3M
	5 a 8	\$10M	\$4M	\$14M	\$5M
	8 a 12	\$15M	\$6M	\$20M	\$5M

TECH-Infraestructure

Posición	Años de experiencia	Colombia			
		Salario Bruto Min	Costo empleador Salario Bruto Min	Salario Bruto Max	Costo empleador Salario Bruto Max
Network Administrator	3 a 5	\$8M	\$3M	\$11M	\$5M
	5 a 8	\$12M	\$5M	\$15M	\$4M
	8 a 12	\$16M	\$4M	\$20M	\$5M
DBA	3 a 5	\$6M	\$2M	\$9M	\$4M
	5 a 8	\$10M	\$4M	\$15M	\$6M
	8 a 12	\$16M	\$4M	\$19M	\$5M
Cloud Engineer	3 a 5	\$10M	\$4M	\$14M	\$4M
	5 a 8	\$15M	\$6M	\$19M	\$6M
	8 a 12	-	-	-	-
System Administrator	3 a 5	\$8M	\$3M	\$11M	\$5M
	5 a 8	\$12M	\$5M	\$15M	\$4M
	8 a 12	\$16M	\$4M	\$20M	\$5M

TECH-Leadership

Posición	Colombia			
	Salario Bruto Min	Costo empleador Salario Bruto Min	Salario Bruto Max	Costo empleador Salario Bruto Max
CIO / VP Tecnología	\$40M	\$10M	\$80M	\$20M
Director / Gerente de Tecnología	\$15M	\$6M	\$38M	\$10M
Director / Gerente de Infraestructura	\$15M	\$6M	\$35M	\$9M
Director / Gerente de Aplicaciones	\$16M	\$4M	\$40M	\$10M
Director / Gerente de Desarrollo	\$16M	\$4M	\$40M	\$10M
CISO / Director de Ciberseguridad/ Gerente de Ciberseguridad	\$22M	\$6M	\$40M	\$10M
CDO / Chief Digital Officer	\$18M	\$5M	\$42M	\$11M
CDO / Chief Data Officer	\$15M	\$6M	\$45M	\$11M
CPO / Chief Product Officer	\$18M	\$5M	\$42M	\$11M

Tablas salariales en dólares

Descubre los salarios* del talento especializado en tecnología y obtén una visión completa del mercado laboral actual en TI en Medellín.

**Todos los salarios representan el valor promedio del mercado en cada país. Los mismos se componen de dos valores, un mínimo y un máximo, y corresponden a un salario básico mensual. Los montos pueden variar de acuerdo con el tamaño de la empresa.*

FX RATE

Tasa de referencia

• Colombia (COP 4,227)

TECH-Software Development & DevOps | Back End

Posición	Años de experiencia	Colombia	
		Salario Bruto Min en USD	Salario Bruto Max en USD
.Net	3 a 5	\$1.419	\$ 1.893
	5 a 8	\$2.129	\$ 2.602
	8 a 12	\$3.549	\$ 4.258
Java (Spring, Hibernate, Spak)	3 a 5	\$1.419	\$ 1.893
	5 a 8	\$2.129	\$ 2.602
	8 a 12	\$3.549	\$ 4.258
Python (Django, Flask)	3 a 5	\$1.419	\$ 1.893
	5 a 8	\$2.129	\$ 2.602
	8 a 12	\$3.549	\$ 4.258
Ruby (Ruby on Rails)	3 a 5	\$1.893	\$ 2.366
	5 a 8	\$2.602	\$ 3.549
	8 a 12	\$3.785	\$ 4.495
NodeJS (hapi.JS, Socket.IO)	3 a 5	\$1.656	\$ 2.129
	5 a 8	\$2.366	\$ 3.549
	8 a 12	\$3.785	\$ 4.495

TECH-Software Development & DevOps | Front End

Posición	Años de experiencia	Colombia	
		Salario Bruto Min en USD	Salario Bruto Max en USD
JavaScript (Angular)	3 a 5	\$1.419	\$1.893
	5 a 8	\$2.129	\$2.602
	8 a 12	\$3.549	\$4.258
JavaScript (React)	3 a 5	\$1.893	\$2.366
	5 a 8	\$2.602	\$3.549
	8 a 12	\$3.785	\$4.495
JavaScript (Vue)	3 a 5	\$1.419	\$1.893
	5 a 8	\$2.129	\$2.602
	8 a 12	\$3.549	\$4.258

TECH-Software Development & DevOps | Agile

Posición	Años de experiencia	Colombia	
		Salario Bruto Min en USD	Salario Bruto Max en USD
Agile Coach	3 a 5	\$3.075	\$4.022
	5 a 8	\$4.022	\$4.968
	8 a 12	\$5.205	\$6.151
DevOps	3 a 5	\$2.839	\$3.785
	5 a 8	\$3.785	\$4.731
	8 a 12	\$4.968	\$5.914

TECH-Software Development & DevOps | Digital Design

Posición	Años de experiencia	Colombia	
		Salario Bruto Min en USD	Salario Bruto Max en USD
UX/ UI	3 a 5	\$1.656	\$2.366
	5 a 8	\$2.602	\$3.549
	8 a 12	\$3.785	\$4.968
Product Owner / Product Manager	3 a 5	\$2.129	\$3.785
	5 a 8	\$3.785	\$5.205
	8 a 12	\$5.205	\$6.151

TECH-Software Development & DevOps| Mobile

Posición	Años de experiencia	Colombia	
		Salario Bruto Min en USD	Salario Bruto Max en USD
Android	3 a 5	\$2.048	\$3.327
	5 a 8	\$3.327	\$4.607
	8 a 12	\$4.607	\$6.143
iOS	3 a 5	\$2.048	\$3.327
	5 a 8	\$3.327	\$4.607
	8 a 12	\$4.607	\$6.655

TECH-Data & BI | Data

Posición	Años de experiencia	Colombia	
		Salario Bruto Min en USD	Salario Bruto Max en USD
Data Engineer	3 a 5	\$2.129	\$3.549
	5 a 8	\$3.549	\$4.258
	8 a 12	\$4.258	\$5.914
Data Scientist	3 a 5	\$1.893	\$2.839
	5 a 8	\$2.839	\$3.785
	8 a 12	\$4.022	\$4.968
BI	3 a 5	\$1.893	\$2.602
	5 a 8	\$2.602	\$3.312
	8 a 12	\$3.312	\$4.258
Arquitecto de datos	3 a 5	\$2.839	\$3.785
	5 a 8	\$3.549	\$4.731
	8 a 12	\$4.731	\$6.151
Data SRE	3 a 5	\$2.602	\$3.549
	5 a 8	\$3.549	\$5.205
	8 a 12	\$5.205	\$7.097

TECH-Digital Business Applications

Posición	Años de experiencia	Colombia	
		Salario Bruto Min en USD	Salario Bruto Max en USD
ERP Funcional	3 a 5	\$1.893	\$2.602
	5 a 8	\$2.602	\$3.785
	8 a 12	\$4.022	\$4.495
ERP Técnico	3 a 5	\$1.893	\$2.366
	5 a 8	\$2.366	\$3.785
	8 a 12	\$4.258	\$5.205
CRM Funcional	3 a 5	\$1.893	\$2.602
	5 a 8	\$2.839	\$4.258
	8 a 12	\$4.731	\$5.914
CRM Técnico	3 a 5	\$1.893	\$2.602
	5 a 8	\$2.839	\$4.258
	8 a 12	\$4.731	\$5.914

TECH-Cybersecurity

Posición	Años de experiencia	Colombia	
		Salario Bruto Min en USD	Salario Bruto Max en USD
Especialista en seguridad	3 a 5	\$1.656	\$2.366
	5 a 8	\$2.602	\$3.549
	8 a 12	\$3.785	\$4.731
IT Risk Analyst	3 a 5	\$1.656	\$2.602
	5 a 8	-	-
	8 a 12	-	-
Ingeniero SOC	3 a 5	\$1.419	\$2.129
	5 a 8	\$2.366	\$3.549
	8 a 12	\$3.785	\$4.731
Ingeniero de Implementación	3 a 5	\$1.419	\$2.129
	5 a 8	\$2.366	\$3.312
	8 a 12	\$3.549	\$4.731

TECH-Infraestructure

Posición	Años de experiencia	Colombia	
		Salario Bruto Min en USD	Salario Bruto Max en USD
Network Administrator	3 a 5	\$1.893	\$2.602
	5 a 8	\$2.839	\$3.549
	8 a 12	\$3.785	\$4.731
DBA	3 a 5	\$1.419	\$2.129
	5 a 8	\$2.366	\$3.549
	8 a 12	\$3.785	\$4.495
Cloud Engineer	3 a 5	\$2.366	\$3.312
	5 a 8	\$3.549	\$4.495
	8 a 12	-	-
System Administrator	3 a 5	\$1.893	\$2.602
	5 a 8	\$2.839	\$3.549
	8 a 12	\$3.785	\$4.731

TECH-Leadership

Posición	Colombia	
	Salario Bruto Min en USD	Salario Bruto Max en USD
CIO / VP Tecnología	\$9.463	\$18.926
Director / Gerente de Tecnología	\$3.549	\$8.990
Director / Gerente de Infraestructura	\$3.549	\$8.280
Director / Gerente de Aplicaciones	\$3.785	\$9.463
Director / Gerente de Desarrollo	\$3.785	\$9.463
CISO / Director de Ciberseguridad / Gerente de Ciberseguridad	\$5.205	\$9.463
CDO / Chief Digital Officer	\$4.258	\$9.936
CDO / Chief Data Officer	\$3.549	\$10.646
CPO / Chief Product Officer	\$4.258	\$9.936



Michael Page