

Comercio Medellín

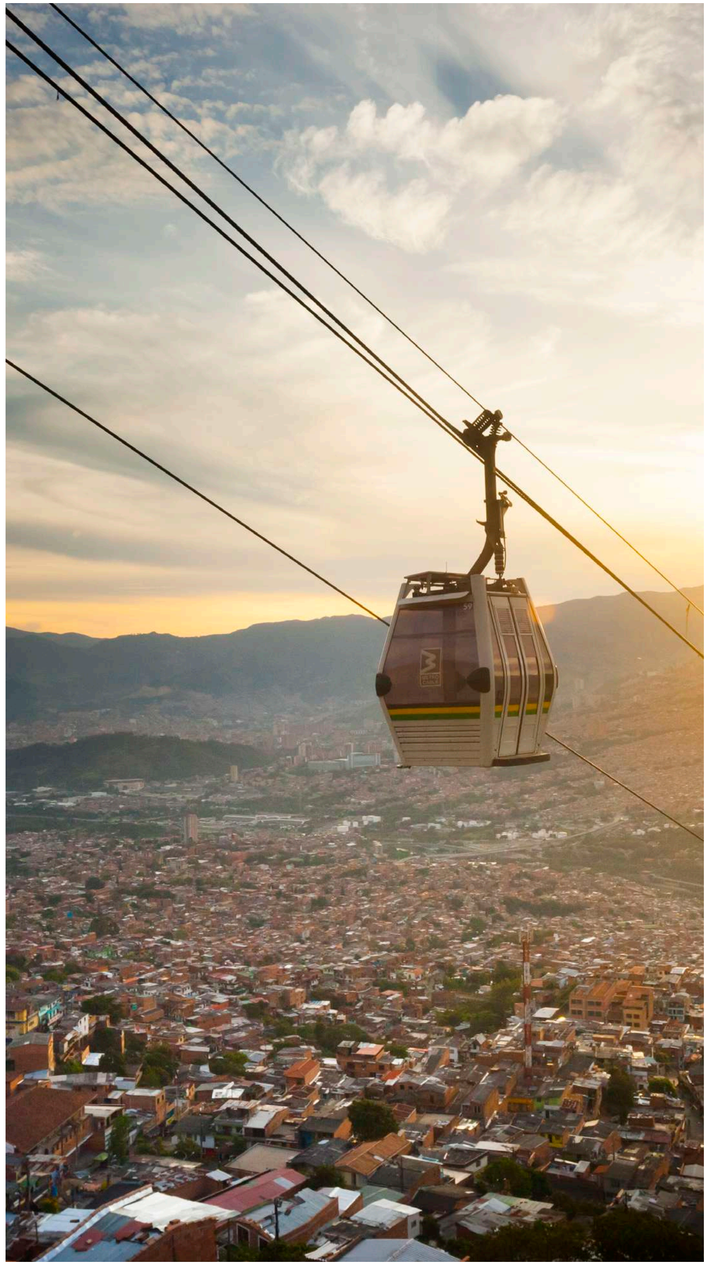
Talent & Compensation Guide

magneto 365
IA para la gestión del talento

aci Medellín

Introducción

La Agencia de Cooperación e Inversión de Medellín y el Área Metropolitana - ACI Medellín **estableció una alianza con LHH Recruitment Solutions, Magneto y PeakU.**



Para una compañía que evalúa establecerse en un nuevo mercado, conocer las condiciones salariales y de compensación permite dimensionar los costos asociados a la operación, evaluar la disponibilidad de perfiles requeridos y diseñar estrategias adecuadas para atraer y retener el talento necesario para desarrollar su actividad.

En este contexto, contar con información salarial de mercado, actualizada y específica por sector y territorio contribuye a una toma de decisiones más informada tanto de las empresas que analizan nuevas inversiones como de aquellas que ya cuentan con operaciones en el territorio.

Con este propósito, la Agencia de Cooperación e Inversión de Medellín y el Área Metropolitana - ACI Medellín estableció una alianza con LHH Recruitment Solutions, Magneto y PeakU, organizaciones con experiencia y conocimiento especializado en talento humano, selección, empleo y mercados laborales, para desarrollar tres guías de talento y compensación sectorial para el departamento de Antioquia en 2026.

Las guías reúnen información de tres sectores estratégicos para la economía de Medellín y Antioquia: agronegocios, comercio y tecnología. Cada una incorpora información desarrollada a partir de la metodología y las fuentes de la organización responsable de su elaboración. Por ello, los datos deben interpretarse de acuerdo con el universo y la metodología correspondiente a cada fuente.

Además de los rangos salariales de referencia, las guías presentan elementos que permiten comprender las dinámicas de talento de cada sector, incluyendo tendencias de contratación, disponibilidad de perfiles, modalidades de vinculación, factores asociados a la atracción y retención, movilidad del talento y, cuando la información disponible lo permite, comparaciones territoriales e internacionales.

De esta manera, las guías buscan ser una herramienta práctica para empresas que consideran a Medellín y Antioquia como destino de inversión, así como para aquellas que ya tienen presencia en el territorio y requieren información para planificar su crecimiento y sus necesidades de talento.

Asimismo, reflejan el compromiso de las organizaciones participantes con la generación y divulgación de información que contribuya a fortalecer el ecosistema de inversión regional y facilite decisiones empresariales informadas sobre talento y compensación. Agradecemos a LHH Recruitment Solutions, Magneto y PeakU por su participación y por contribuir con su conocimiento y experiencia a esta iniciativa.



02

Comercio

Esta edición consolida información de mercado salarial y de talento para el sector del consumo masivo con foco en Medellín y Antioquia. Fue desarrollada por Magneto y la ACI Medellín a partir de metodologías y fuentes de información propias.

¿Cómo leer esta guía?

Los rangos de esta edición se construyen a partir del **análisis directo de vacantes publicadas por las principales compañías de consumo masivo** con operación en Colombia.

Esta guía adapta el formato del Medellín Talent & Compensation Guide al sector de consumo masivo (bienes de gran consumo — FMCG). A diferencia de las versiones basadas en búsqueda ejecutiva, los rangos de esta edición se construyen a partir del análisis directo de vacantes publicadas por las principales compañías de consumo masivo con operación en Colombia. El universo analizado comprende 25.872 vacantes con salario informado, publicadas entre enero de 2024 y agosto de 2026 por 17 empresas líderes del sector —entre ellas Grupo Éxito, Tiendas Ara, Grupo Nutresa, Postobón, Ísimo, Tiendas D1, Alimentos Polar, Colombina, Grupo Bios, Brinsa, Essity, Solla, Cencosud, Celema y Bavaria—, tanto fabricantes de alimentos y bebidas y cuidado personal como cadenas de retail y hard-discount.

El universo analizado comprende

25.872

vacantes con salario informado, publicadas entre enero de 2024 y agosto de 2026.

Por 17

empresas líderes del sector.

Contexto

El sector comercio constituye uno de los principales motores de la economía de Antioquia y refleja la transformación de Medellín y su Área Metropolitana hacia los servicios y las actividades comerciales.

Actualmente, representa el 18,8 % del Producto Interno Bruto departamental; evidenciado en una sólida estructura empresarial de más de 143.142 empresas, alta capacidad de consumo y concentración de establecimientos comerciales. Por ejemplo, en el Área Metropolitana del Valle de Aburrá se encuentran más de 50 centros comerciales, equivalentes a un índice de 1,51 centros comerciales por cada 100.000 habitantes.

La región también cuenta con tradición empresarial y comercial; siendo territorio de origen de algunas de las compañías más representativas de Colombia y, particularmente, de empresas que han contribuido al desarrollo del sector retail, entre ellas Almacenes Éxito, Alkosto, Flamingo, Crystal, Cueros Vélez, Bosi, Offcorss, Grupo Uribe, Estudio de Moda y Leonisa. Este ecosistema empresarial ha contribuido a consolidar capacidades locales en gestión comercial, distribución, logística, mercadeo, abastecimiento y atención al consumidor.

En función de su estructura empresarial, su mercado de consumo y las tendencias de transformación del comercio, la ACI Medellín identifica las siguientes oportunidades estratégicas para la atracción de Inversión Extranjera Directa:

Retail especializado y de nicho:
a través de establecimientos especializados en electrónica y tecnología, hogar, decoración y diseño, productos premium y gourmet, productos farmacéuticos y medicinales, artículos culturales, prendas de vestir, accesorios, calzado y productos de belleza, así como establecimientos y soluciones asociadas al entretenimiento.

Comercio electrónico y retail omnicanal:
plataformas regionales de comercio electrónico, soluciones para la integración de canales físicos y digitales, centros logísticos para última milla, y centros de distribución urbana, así como soluciones de pago y financiamiento al consumo adaptadas al mercado latinoamericano.

Plataformas logísticas y centros de distribución para comercio exterior:
la entrada en operación de Puerto Antioquia, en Turbo, representa una oportunidad para el desarrollo de plataformas logísticas, centros de distribución, zonas francas y parques industriales orientados a la exportación, así como para operaciones de trading destinadas a la importación y redistribución regional.

Desde el punto de vista laboral, el sector comercio cuenta con una amplia base empresarial y una demanda de talento asociada a diferentes eslabones de la cadena de valor, desde actividades comerciales y de atención al consumidor hasta funciones de logística, distribución, abastecimiento, mercadeo, gestión de categorías, comercio electrónico y administración. La transformación hacia modelos omnicanal y la incorporación de herramientas digitales generan, además, nuevas necesidades de talento con competencias en analítica, gestión de plataformas digitales, experiencia del cliente y operación logística.

En este contexto, la presente guía consolida información de mercado salarial y de talento para el sector comercio en Antioquia, con énfasis en los perfiles y cargos identificados a partir del análisis de vacantes como relevantes para las dinámicas de contratación del sector.

Empresas que han contribuido al desarrollo del sector retail, entre ellas:

flamingo
BOSI
LEONISA
OFFCORSS
grupo éxito
ALKOSTO
VÉLEZ



Tendencias del sector en contratación

Los cargos de ventas de terreno y punto de venta (asesores, supervisores y líderes de tienda) y los roles de bodega, transporte y distribución explican la mayor parte de las requisiciones.

El consumo masivo es uno de los sectores con mayor demanda de talento en el país, concentrada principalmente en la fuerza comercial y la operación logística. En el universo analizado, los cargos de ventas de terreno y punto de venta (asesores, supervisores y líderes de tienda) y los roles de bodega, transporte y distribución explican la mayor parte de las requisiciones. La expansión de los formatos de cercanía y hard-discount con Tiendas Ara, D1 e Ísimo a la cabeza en volumen de vacantes; ha convertido a los perfiles de operación de tienda y de última milla en el motor de contratación del sector. En paralelo, los fabricantes tradicionales (Nutresa, Postobón, Colombina, Alimentos Polar) sostienen una demanda constante de fuerza de ventas TAT, mercadeo comercial y trade marketing.

Modalidades de contratación

La contratación en consumo masivo es predominantemente presencial y de vinculación directa. Solo el 1,9 % de las vacantes analizadas se ofrece en modalidad remota, coherente con la naturaleza operativa del negocio (punto de venta, ruta, bodega y planta).

En cuanto a tipo de contrato, predomina el término indefinido (75,5 % de las vacantes con contrato informado), seguido por el término fijo (14,2 %) y los esquemas por obra o labor (2,2 %).

En los cargos comerciales es habitual que el paquete combine un salario base con remuneración variable por cumplimiento de cuota, comisión o bonificación por venta, componente que no siempre queda reflejado en el salario publicado.

Rotación y retención

La rotación es estructuralmente alta en los cargos operativos y comerciales de primera línea (promoción comercial (conocido como impulsadoras), mercadeo en punto de venta, ventas TAT y auxiliares de bodega), donde la competencia por talento se da no solo dentro del sector sino frente a call centers, plataformas de domicilios y retail en general). Las palancas de retención más efectivas en estos niveles son la estabilidad del contrato indefinido, planes de carrera internos (de asesor a supervisor y de supervisor a jefe de zona), y una parte del salario variable ligado a resultados. En los cargos de mando medio y especializados (trade marketing, categoría, jefaturas de zona) la retención depende de la ruta de desarrollo y del liderazgo directo que del salario base.

En cuanto a **tipo de contrato,** predomina

75,5%

Término indefinido, vacantes con contrato informado.

14,2%

Término fijo.

2,2%

Esquemas por obra o labor (2,2 %).

Los datos muestran a Medellín y su área metropolitana como **uno de los mercados con mayor densidad** de vacantes comerciales y logísticas del país.

Movilidad profesional entre ciudades

Antioquia concentra una parte importante de la demanda del sector al ser sede corporativa del Grupo Nutresa, Grupo Éxito y Postobón. La región, además, constituye un nodo logístico relevante para las cadenas de distribución. Los datos muestran a Medellín y su área metropolitana como uno de los mercados con mayor densidad de vacantes comerciales y logísticas del país, lo que se traduce en tiempos de cobertura más cortos y en un semillero natural de supervisores y jefes de zona que luego se movilizan hacia otras regiones. Bogotá aparece como el otro gran polo, especialmente para auxiliares de bodega y logística por la concentración de centros de distribución.



Disponibilidad de talento bilingüe

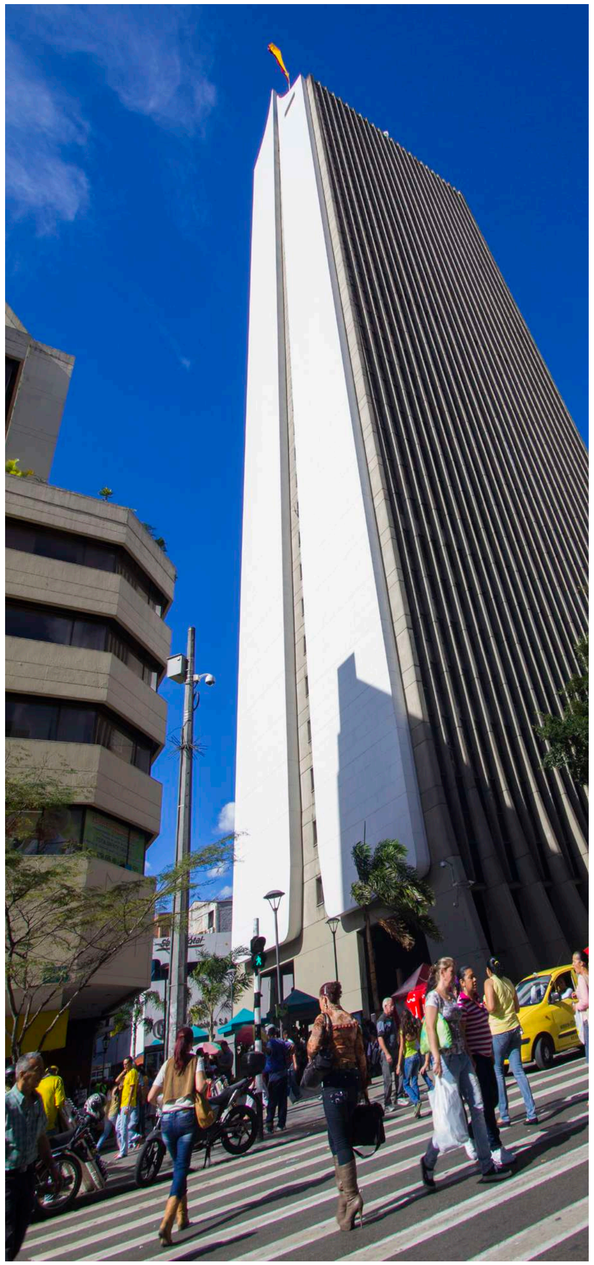
El requisito de bilingüismo es marginal en los cargos operativos y de ventas de terreno, y se concentra en posiciones corporativas de multinacionales del sector (cuidado personal, bebidas, categorías globales) en áreas de mercadeo, compras y finanzas.



Transversalización de la tecnología

La digitalización del consumo masivo se expresa en la adopción de herramientas de fuerza de ventas móvil, analítica de sell-out y trade, ruteo y gestión de inventarios, y en la integración del canal digital con el tradicional (omnicanalidad). Las competencias en manejo de datos y herramientas comerciales dejaron de ser un diferencial en los cargos de gestión (trade marketing, categoría, jefaturas comerciales) y se están volviendo un requisito básico incluso para supervisores de venta y de tienda.





Guía salarial

Para cada cargo se reporta el piso (percentil 25 del salario mínimo ofrecido), mediana (percentil 50 del punto medio del rango) y el techo (percentil 75 del salario máximo ofrecido).

La siguiente tabla presenta rangos de sueldo base bruto mensual para los cargos más comunes del sector de consumo masivo en Antioquia, construidos a partir del análisis de vacantes publicadas.

Cargo	Piso	Mediana	Techo
Vendedor TAT / Preventista	$1.750.000	$2.529.000	$3.859.000
Mercaderista / Supernumerario	$1.450.000	$1.814.000	$2.250.000
Impulsador(a)	$1.300.000	$1.425.000	$1.588.000
Gestor comercial / Ejecutivo de ventas	$2.000.000	$3.034.000	$4.400.000
Líder / Supervisor de ventas	$1.955.000	$2.248.000	$2.801.000
Analista de trade marketing	$2.665.000	$3.435.000	$3.741.000
Jefe de trade marketing	$1.068.000	$3.000.000	$5.200.000
Gerente de categoría	$3.245.000	$6.155.000	$8.813.000
Jefe de zona	$2.501.000	$2.669.000	$2.831.000
Conductor(a)	$1.377.000	$1.508.000	$2.373.000
Auxiliar de bodega / Logístico	$1.300.000	$1.521.000	$2.000.000

Fuente: análisis de vacantes de consumo masivo (base de datos Magneto), enero de 2025 a agosto de 2026. Sueldo base bruto mensual en pesos colombianos. Cifras filtradas al rango de $300.000–$60.000.000. No incluyen comisiones ni remuneración variable, que en cargos comerciales pueden ser significativas.

Cargos más demandados

Con base en el número de vacantes publicadas por las compañías analizadas, los cargos con mayor demanda del sector y sus rangos salariales observados (piso–techo) son:



#	Cargo	Rango salarial observado (COP/mes)
1	Líder / Supervisor de ventas	$1.955.000 – $2.801.000
2	Auxiliar de bodega / Logístico	$1.300.000 – $2.000.000
3	Conductor(a)	$1.377.000 – $2.373.000
4	Gestor comercial / Ejecutivo de ventas	$2.000.000 – $4.400.000
5	Vendedor TAT / Preventista	$1.750.000 – $3.859.000
6	Mercaderista / Supernumerario	$1.450.000 – $2.250.000
7	Jefe de zona	$2.501.000 – $2.831.000
8	Jefe de trade marketing	$1.068.000 – $5.200.000
9	Jefe de categoría	$3.245.000 – $8.813.000
10	Impulsador(a)	$1.300.000 - $1.588.000

Fuente: análisis de vacantes de consumo masivo (base de datos Magneto), enero de 2025 a agosto de 2026. La demanda se aproxima por el número de vacantes publicadas por cargo.

Como referencia de seniority, los cargos operativos y de venta de terreno (impulsadores, mercadeo, auxiliar de bodega, conductor, vendedor TAT) corresponden a perfiles de entrada con 0 a 3 años de experiencia; las supervisiones y jefaturas de venta y de zona a perfiles de 3 a 8 años; y los cargos de gestión especializada (analista y jefe de trade marketing, jefe de categoría) a perfiles de 5 a 10 años. Las gerencias comerciales de primera línea (dirección comercial, gerencia de ventas nacional) rara vez se publican como vacante abierta y se cubren por búsqueda directa; por lo que están subrepresentadas en esta base.



Comparativo salarial: Medellín frente a otras ciudades

El comparativo regional toma los cargos comerciales y logísticos con mayor volumen de datos y presenta, para cada región, el rango entre la mediana del salario mínimo y el percentil 75 del salario máximo ofrecido. Las cifras se expresan en millones de pesos colombianos.

Cargo	Antioquia	Bogotá	Valle del Cauca	Costa Caribe
Líder / Supervisor de ventas	$2.0 – $2.8	$2.1– $2.8	$2.0 – $2.8	$2.3 - $2.8
Gestor comercial / Ejec. de ventas	$3,0 – $3,5	$3.0 – $4.5	$2.9 – $4.0	$3.0 – $4.5
Vendedor TAT / Preventista	$3.0 – $3.6	$1.9 – $3.8	$3.0 – $4.4	$3.3 – $5.1
Mercaderista / Supernumerario	$1.8 – $2.3	$2.0 – $2.2	$1.4 – $2.1	N.D
Conductor(a)	$2.0 – $2.6	$1.8 – $2.5	$1.4 – $1.5	N.D
Auxiliar de bodega / Logístico	$1.8 – $2.0	$1.5 – $2.0	$1.4 – $2.0	$1.4 – $1.8

Fuente: análisis de vacantes de consumo masivo (base de datos Magneto), enero de 2025 a agosto de 2026. Rango = mediana del salario mínimo – P75 del salario máximo. "n.d.": muestra insuficiente para la región (menos de 10 vacantes).

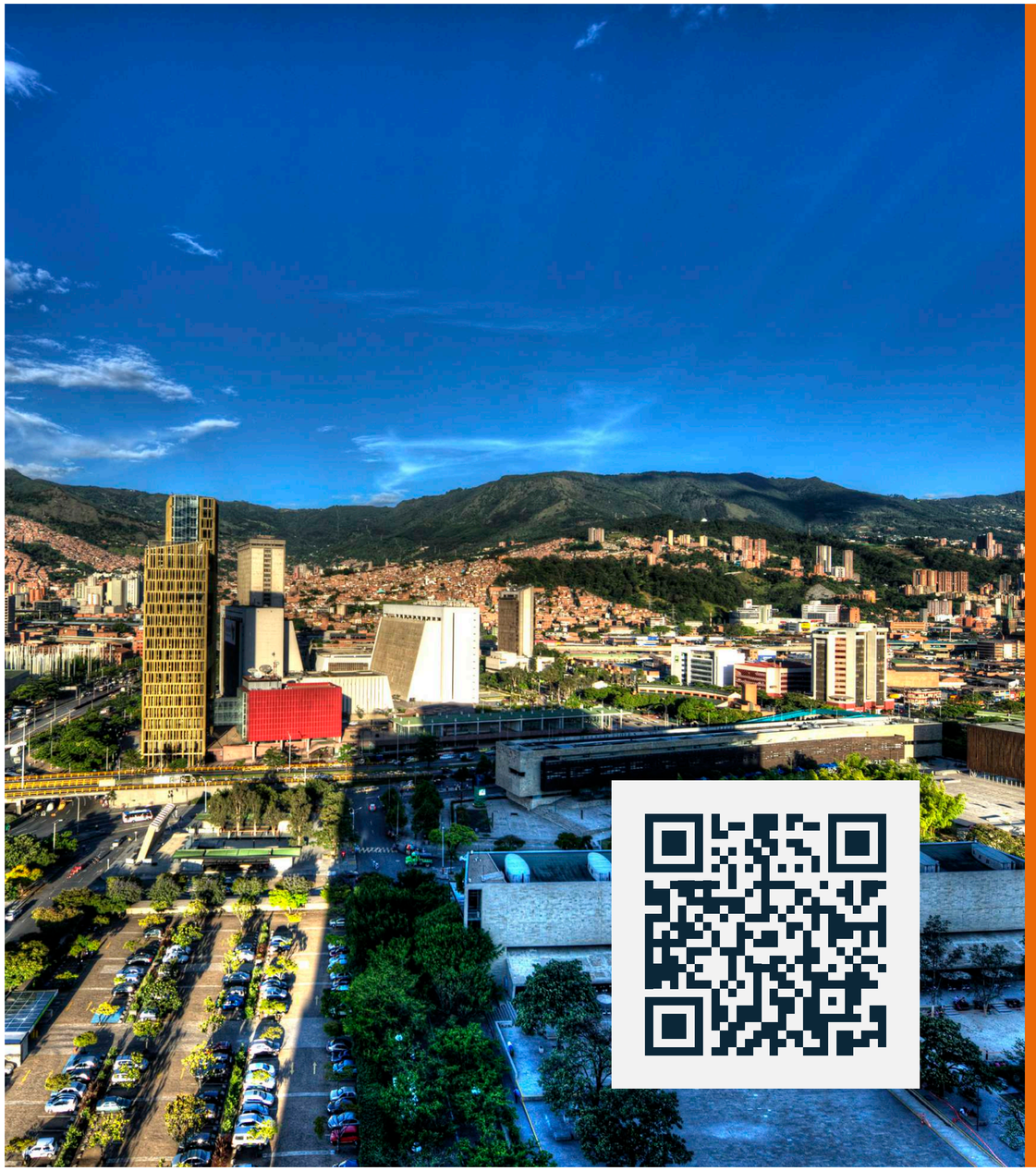
Observamos que Antioquia es la región con mayor densidad de datos en casi todos los cargos comerciales y logísticos. En los cargos de mando de venta (líder/supervisor) y en logística, Antioquia paga en línea o por encima de Valle del Cauca y Costa Caribe, con techos que igualan a los de Bogotá. En conducción y distribución, Antioquia muestra los rangos más altos del comparativo, señal de la competencia por talento de última milla en el área metropolitana. Finalmente, la combinación de sede corporativa, ecosistema logístico y semillero comercial permite a las empresas del sector en Medellín estructurar rutas de carrera internas (asesor/supervisor/jefe de zona) con menores tiempos de cobertura que en otras plazas.

> ***Nota metodológica:*** *los rangos de esta guía provienen del análisis de vacantes publicadas, no de una encuesta salarial ni de procesos de búsqueda ejecutiva. Por ello:*

- reflejan el salario base ofrecido en la oferta y no incluyen comisiones ni variables, que en consumo masivo son relevantes en los cargos comerciales;
- los cargos de primera línea ejecutiva (dirección/gerencia comercial nacional, dirección de categoría corporativa) están subrepresentados porque suelen cubrirse por búsqueda directa;
- el rótulo "Gerente comercial / de Zona" agrupa mayoritariamente jefaturas de zona y distrito de las cadenas de tienda, no vicepresidencias comerciales, lo que explica sus rangos moderados.

Las cifras deben leerse como referencia de mercado para atracción y equidad salarial, complementándose con información de compensación total para los cargos de dirección.

Contenido elaborado a partir del análisis de datos de vacantes de consumo masivo (base de datos Magneto), sobre el formato Medellín Talent & Compensation Guide de la ACI Medellín.



¿Quiere conocer más sobre las oportunidades de inversión en Medellín y Antioquia en comercio?

Escanee el código QR para acceder y descargar nuestra propuesta sectorial; en ella encontrará información sobre oportunidades, capacidades y condiciones que ofrece el territorio para el desarrollo de proyectos de inversión en el sector.

Contacto LHH Recruitment

Viviana Londoño Barbosa

Senior Consultant, LHH Recruitment Solutions
viviana.londono@lhh.com

Contacto ACI Medellín

Wilson Aguirre

Profesional Senior de Inversión
waguirre@acimedellin.org



ACI Medellín

La Agencia de Cooperación e Inversión de Medellín y el Área Metropolitana ACI Medellín es la entidad encargada de promover la internacionalización de Medellín y su Área Metropolitana, mediante la atracción y facilitación de inversión extranjera, fortalecimiento de la cooperación internacional y articulación de actores estratégicos.

En el marco de su labor de promoción de la ciudad como destino para la inversión y el desarrollo empresarial, la ACI Medellín genera y articula información estratégica sobre el entorno de negocios, el talento humano y las condiciones de competitividad del territorio.

Esta guía hace parte de estos esfuerzos y busca ofrecer a empresas nacionales e internacionales información de referencia sobre las dinámicas de talento y compensación en sectores estratégicos para Medellín y Antioquia.

Magneto

Magneto es una plataforma colombiana especializada en empleo y gestión del talento humano que conecta empresas y personas mediante soluciones digitales para la atracción, selección y contratación de talento.

Para esta guía, Magneto aportó información derivada del análisis de vacantes publicadas por empresas del sector de consumo masivo, incluyendo datos sobre cargos, niveles de remuneración y volumen de oportunidades laborales. Esta información permitió caracterizar la demanda de talento y construir rangos salariales de referencia para el sector en Antioquia.

Los resultados presentados corresponden al universo de vacantes analizado por Magneto y deben interpretarse de acuerdo con la metodología y el período de observación definidos para esta guía.

magneto 365
IA para la gestión del talento

aci
Medellín