

Tecnología Medellín

Talent & Compensation Guide

PeakU

aci Medellín

Introducción

ACI Medellín **estableció una alianza con LHH Recruitment Solutions, Magneto y PeakU,** organizaciones con experiencia y conocimiento especializado en talento humano.

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.





03

Tecno-logía

Esta edición consolida información de mercado salarial y de talento para el sector de tecnología, con foco en Medellín y Antioquia. Desarrollada por PeakU y la ACI Medellín a partir de metodologías y fuentes de información propias.

¿Cómo leer esta guía?

La base de datos parte del **registro de PeakU** con corte al 14 de agosto de 2026

La base de datos parte del registro de PeakU con corte al 14 de agosto de 2026 (451.113 perfiles profesionales en total, de todas las áreas ocupacionales; 90 % en Colombia).

Este análisis se restringe al pool de tecnología en Colombia: 107.218 perfiles con área declarada por la persona o inferida a partir de sus habilidades técnicas (método validado con 98,4 % de precisión contra perfiles de área conocida).

Por su parte, los salarios corresponden a la expectativa declarada por el candidato, no a los salarios pagados (muestra: cerca de 46.600 perfiles tech con expectativa en COP; aproximadamente de 23.000 en USD).

En inglés, la medición en escala 0–100 como promedio de lectura, escritura y conversación (n = 29.995 perfiles tech).

Las cifras describen la base de PeakU y no constituyen una medición representativa del mercado laboral colombiano.



Contexto

Desde la perspectiva laboral, el sector **genera aproximadamente 100.000 empleos** en el departamento.

El sector de Tecnologías de la Información (TI) en Antioquia constituye un ecosistema en expansión, que pasó de 5.456 empresas en 2021 a 6.477 en 2025. No obstante, su participación dentro del tejido empresarial regional se mantiene relativamente estable alrededor del 2,6 % de la base empresarial departamental; lo que indica que, aunque el sector continúa creciendo, su peso dentro de la economía regional sigue siendo moderado.

El análisis de la estructura productiva muestra una fuerte especialización del ecosistema en actividades de desarrollo de software y servicios informáticos, que concentran más del 56 % de las empresas del sector y han registrado el mayor dinamismo empresarial durante el período analizado. En contraste, los segmentos asociados a infraestructura tecnológica avanzada y contenidos digitales presentan una presencia relativamente limitada dentro del ecosistema regional.

En función de esta situación y de las tendencias globales, existen cuatro segmentos estratégicos para la atracción de Inversión Extranjera Directa:

Centros de ingeniería
y desarrollo de software
(Software Engineering Hubs).

Servicios tecnológicos globales
y servicios digitales exportables (ITO y KPO).

Infraestructura digital regional
y edge data centers.

Industrias creativas digitales
(gaming, animación y contenidos digitales).

Desde la perspectiva laboral, el sector genera aproximadamente 100.000 empleos en el departamento y presenta una estructura dual, caracterizada por la coexistencia de actividades intensivas en mano de obra, como los servicios de Business Process Outsourcing (BPO, por sus siglas en inglés) y actividades intensivas en conocimiento, como el desarrollo de software y la consultoría tecnológica, estas últimas asociadas a niveles salariales significativamente más altos.



Tendencias del sector en contratación

Una de las principales tendencias del sector tecnológico es el papel de la inteligencia artificial (IA) en la reconfiguración de los puestos de trabajo.

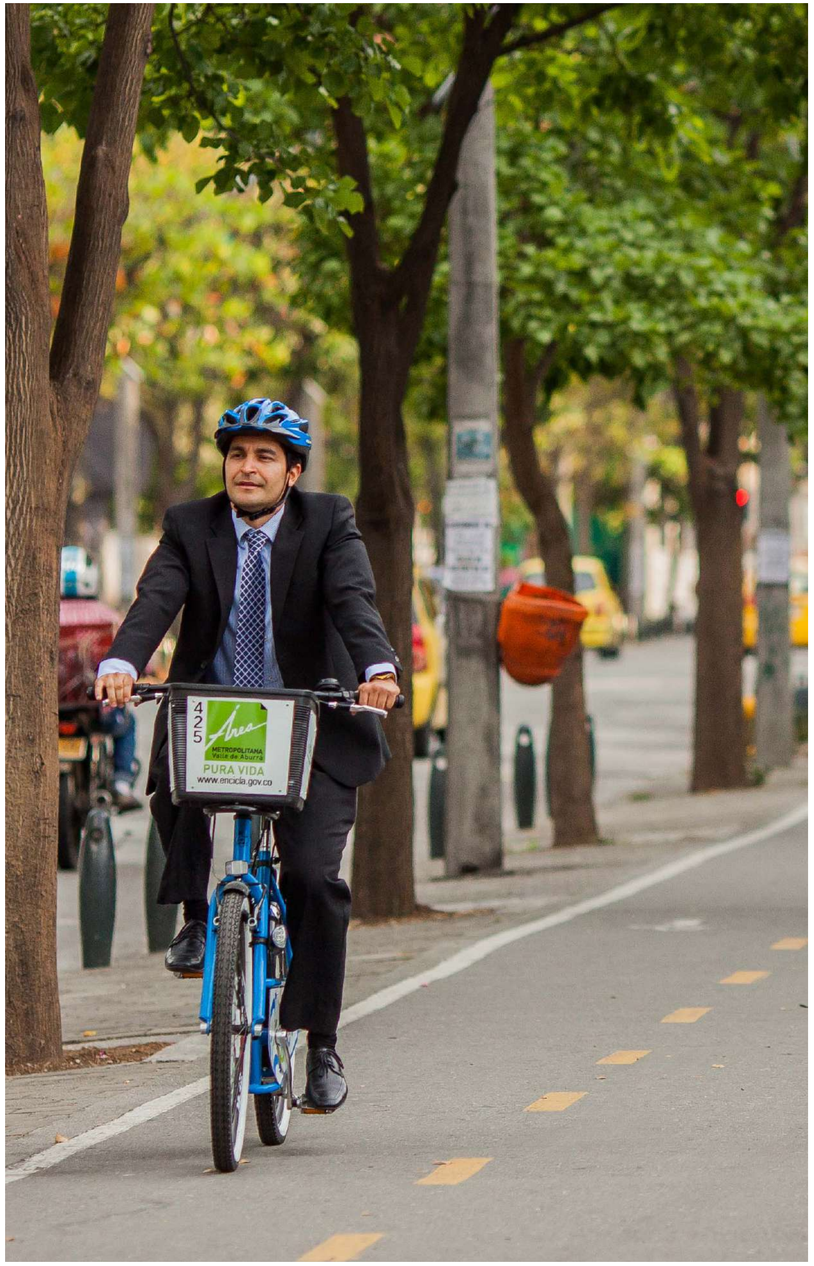
Una de las principales tendencias del sector tecnológico es el papel de la inteligencia artificial (IA) en la reconfiguración de los puestos de trabajo. La evolución de las habilidades demandadas está impulsando nuevos perfiles y transformando funciones tradicionales de desarrollo, datos, infraestructura, calidad y producto.

Así, en Estados Unidos, el 71 % del aumento en vacantes de desarrollo de software entre 2025–2026 correspondió a roles senior; y de ellos el 37 % mencionan IA en el título. En Colombia, Fedesoft reporta un aumento de la apropiación de inteligencia artificial en las empresas del sector, de acuerdo con el indicador utilizado por dicha entidad. Estos datos se presentan como referencias de contexto y deben interpretarse conforme a las metodologías de sus respectivas fuentes.

Así, los títulos tradicionales se están reconfigurando hacia perfiles que integran modelos de lenguaje en flujos productivos, incluyendo orquestación de agentes, evaluación, gestión de contexto y despliegue en cliente. En el análisis de PeakU, la presencia de habilidades asociadas con inteligencia artificial entre los nuevos perfiles tecnológicos analizados se multiplicó por doce entre 2022 y 2026. También aumentó la participación de habilidades asociadas con nube e infraestructura, lenguajes de tipado estático y ecosistemas modernos de desarrollo web, mientras disminuyó la participación relativa de algunas tecnologías del stack web heredado.

Categoría de habilidades	2022	2026	Factor
Inteligencia artificial	0,5 %	5,3 %	×12
Nube e infraestructura (AWS, Docker, Kubernetes)	2,3 %	6,9 %	×3,0
Lenguajes de tipado estático (TypeScript, C#/.NET)	2,9 %	6,3 %	×2,2
Ecosistema JavaScript moderno (React, Node.js)	6,7 %	13,0 %	×1,9
Lenguajes dinámicos clásicos (JavaScript, Java)	6,7 %	4,0 %	×0,6
Stack web heredado (PHP, HTML, MySQL)	4,7 %	2,5 %	×0,5

Fuente: análisis de PeakU. Participación de cada categoría en las habilidades declaradas por los nuevos perfiles de tecnología de cada cohorte anual; entre paréntesis, las principales tecnologías del grupo.



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

Modalidades de contratación

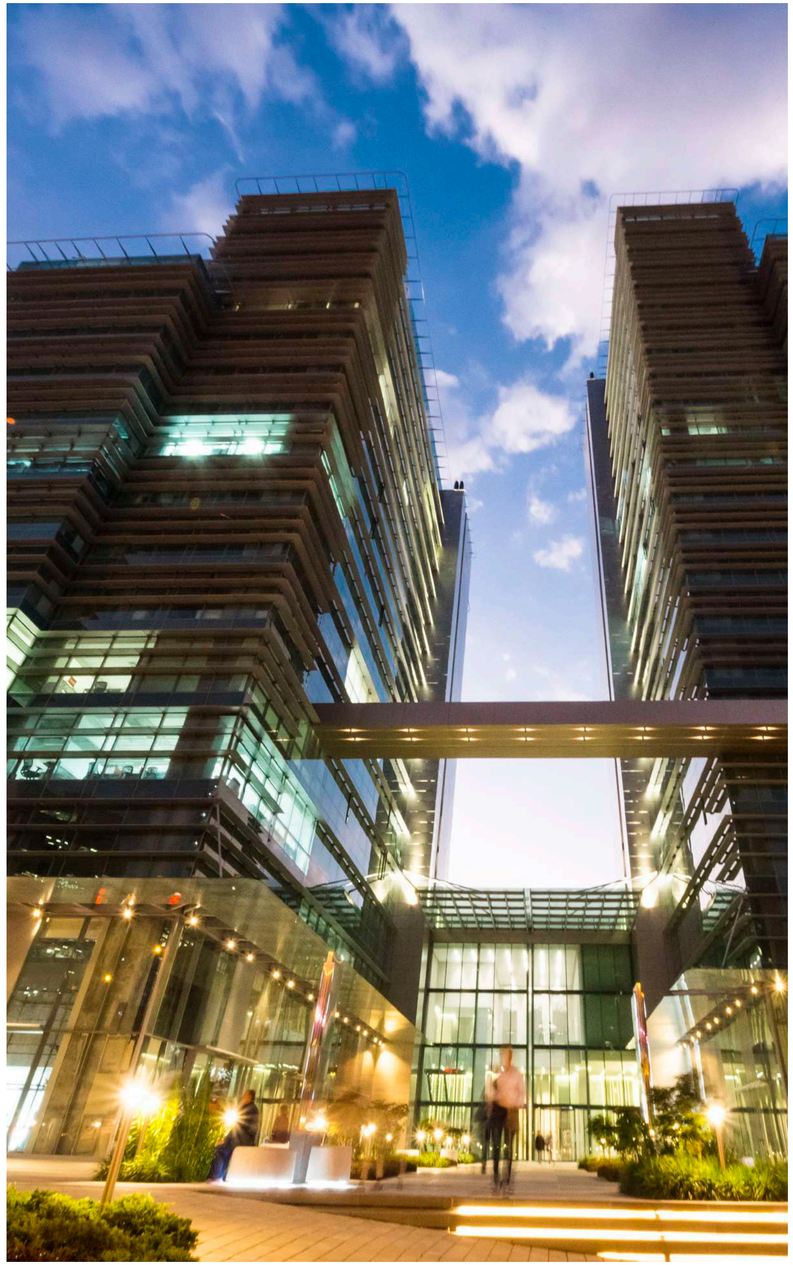
En la contratación de talento tecnológico coexisten distintas modalidades como la contratación directa local, contratación independiente, Employer of Record (EOR) y los equipos gestionados o "dev shops". Así, en el universo de contratación internacional observado por PeakU, el modelo EOR es la modalidad con más frecuencia de aplicación en el país, pues para compañías internacionales, especialmente aquellas que aún no cuentan con una entidad en Colombia, el EOR facilita el acceso al talento colombiano y reduce las barreras operativas de entrada al implicar que un tercero emplea legalmente al talento colombiano y el cliente extranjero dirige el trabajo.

Modalidad	En qué consiste	Uso típico
Contratación directa local	Vínculo laboral a término indefinido con empresa colombiana.	Empresas nacionales y multinacionales con residencia en Colombia.
Contratista independiente	Prestación de servicios, facturación directa a cliente extranjero.	Freelance y relaciones iniciales con clientes de EE. UU.
Employer of Record (EOR)	Un tercero emplea legalmente al talento y el cliente extranjero dirige el trabajo.	Compañías de EE. UU. sin entidad en Colombia.
Dev shop/equipo gestionado	Proveedor entrega equipo completo por proyecto.	Outsourcing de proyecto cerrado.

Esta observación corresponde a la experiencia de PeakU en contratación internacional y no debe interpretarse como una medición de participación de mercado de las distintas modalidades de contratación en todo el sector tecnológico colombiano.

Rotación y retención

La brecha de talento en tecnología es una realidad del país reportada por distintas fuentes, aunque su magnitud depende de la definición y metodología utilizada. De acuerdo con cifras atribuidas a Fedesoft y al Ministerio TIC, esta se estima en 83.000 profesionales, con una proyección de 89.000 hacia 2030. Para efectos de esta guía, esta cifra debe entenderse como una estimación de brecha de talento y no como un conteo de vacantes sin cubrir. PeakU observa, además, una elevada competencia por perfiles senior en su operación de reclutamiento en Medellín; según su análisis, estos profesionales pueden recibir entre dos y cinco acercamientos u oportunidades laborales mensuales. La duración de los procesos de selección puede incrementar el riesgo de pérdida de candidatos, especialmente en perfiles escasos.



Disponibilidad de talento bilingüe

El inglés es la variable que más discrimina el acceso del talento colombiano a los cargos mejor remunerados del corredor de nearshoring.

El inglés es la variable que más discrimina el acceso del talento colombiano a los cargos mejor remunerados del corredor de nearshoring. Los ingenieros con inglés avanzado obtienen una prima salarial estimada entre 20 % y 30 % frente a pares con habilidades técnicas idénticas y en la que dicha prima también se amplía con la experiencia. Así, comparando la expectativa salarial mediana de perfiles con el mismo nivel de experiencia:

Años de experiencia	Prima del inglés avanzado
Menos de 3	+28 %
3 a 5	+37 %
6 a 10	+36 %
11 o más	+51 %

Prima entendida como la diferencia entre las medianas de expectativa salarial de perfiles con inglés avanzado y perfiles sin inglés, dentro del mismo rango de experiencia. Pool de tecnología, Colombia; cada comparación agrupa entre 580 y 7.400 perfiles. Análisis de PeakU.

En el percentil 75 de los perfiles más senior, la diferencia observada entre las expectativas salariales de perfiles con inglés avanzado y perfiles sin este nivel puede alcanzar el 71 %. Esta cifra corresponde a una comparación dentro de la base de PeakU y no representa una prima salarial universal aplicable a todas las empresas o cargos del mercado colombiano.

Guía salarial

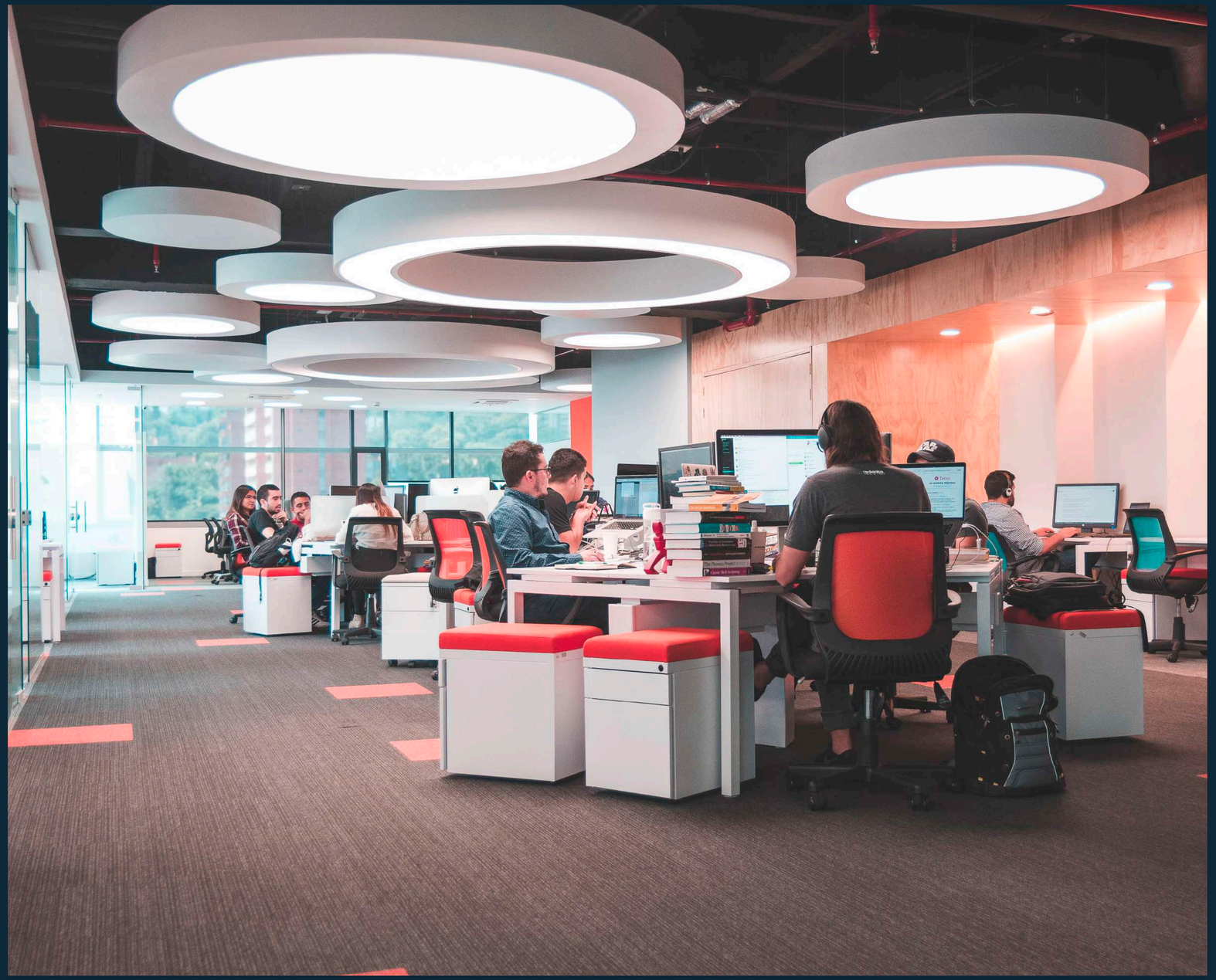
La siguiente tabla presenta rangos de referencia para la contratación de talento tecnológico colombiano por parte de compañías internacionales. Las cifras están expresadas en miles de dólares estadounidenses anuales y corresponden a salario base. Para estimar el costo total del empleador debe considerarse adicionalmente la carga asociada a la contratación en Colombia, que PeakU estima en 30 % y 35 % para los supuestos utilizados en esta guía.

Los rangos corresponden a referencias de contratación internacional y no deben compararse directamente con salarios publicados en vacantes locales sin considerar las diferencias de metodología.

Cargo	Mid	Mid	Senior / Lead
Frontend Engineer	15 – 22 USD	24 – 34 USD	36 – 48 USD
Backend Engineer	16– 24 USD	28 – 38 USD	40 – 55 USD
Fullstack Engineer	16– 24 USD	28– 40 USD	42 – 58 USD
DevOps / Cloud / SRE	20– 28 USD	32– 45 USD	48 – 68 USD
Data Engineer	18– 26 USD	30– 42 USD	45– 62 USD
QA / Automation	12 – 18 USD	20– 30 USD	32 – 44 USD
AI / ML Engineer	24– 34 USD	36 – 55 USD	65– 91 USD
AI Evals Engineer	22 – 30 USD	34 – 50 USD	55 – 78 USD
AI Solutions / Agent Architect	—	45 – 65 USD	70– 90 USD
Cybersecurity Engineer	20– 28 USD	32 – 46 USD	50– 70 USD
Engineering Manager / Tech Lead	—	45– 60 USD	65 – 95 USD

Estimación de PeakU construida a partir de bandas publicadas por Alcor, GoGloby / RemotelyTalents, HiresLink Q2 2026 y Nearshore Business Solutions, contrastadas con bandas locales publicadas por ACI Medellín. Los cargos emergentes de IA, como AI Evals Engineer y AI Solutions / Agent Architect cuentan con menor volumen de datos públicos; por ello, sus rangos deben leerse como estimaciones preliminares y no como bandas salariales consolidadas del mercado colombiano. Salario base anual en USD; no incluye carga del empleador. Los rangos aplican a contratación por compañías internacionales; la contratación estrictamente local puede ubicarse por debajo.





Cargos más demandados

Conviene precisar que la demanda de perfiles en empresas colombianas y en empresas internacionales presenta dinámicas diferentes. La siguiente lista corresponde a los cargos con mayor volumen de requerimientos y mayor crecimiento observados por PeakU en su operación de reclutamiento y EOR durante 2025–2026. Se trata de una observación sobre la cartera y actividad de PeakU y no de una medición estadísticamente representativa del mercado laboral colombiano.

#	Cargo	Rango (USD/año, base)
1	AI / Applied AI Engineer	36.000 – 91.000
2	Backend Engineer (Python / Go / Node)	28.000 – 55.000
3	Fullstack Engineer	28.000 – 58.000
4	DevOps / Cloud / Platform Engineer	32.000 – 68.000
5	Data Engineer	30.000 – 62.000
6	SDR / BDR bilingüe	18.000 – 30.000
7	AI Evals / QA Automation	20.000 – 78.000
8	Engineering Manager / Tech Lead	45.000 – 95.000
9	Cybersecurity Engineer	32.000 – 70.000
10	Forward Deployed Engineer	Por establecer en COL

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.

Comparativo salarial

Dada la relevancia de la contratación internacional en el sector tecnológico, el benchmark se presenta principalmente frente a referencias internacionales.

Los datos muestran una diferencia significativa entre las bandas de contratación internacional observadas para Colombia y las referencias de compensación de Estados Unidos.

Esta comparación debe interpretarse con cautela, porque las fuentes no utilizan necesariamente las mismas definiciones de salario base, compensación total, seniority o mercado geográfico.

En el caso de inteligencia artificial, por ejemplo, PeakU reporta para Colombia un techo senior cercano a 91.000 USD, mientras que algunas referencias estadounidenses se ubican en niveles superiores.

Cargos tradicionales

Cargo	Antioquia	Bogotá
Software Engineer (TC mediana, Bay Area)	272.750 USD	—
Senior SWE (rango Bay Area)	258.000 – 470.000 USD	45.000 – 65.000 USD
Fullstack Engineer (mediana)	200.000 (SF) / 175.000 USD (nacional)	28.000 – 58.000 USD
Desarrollador Senior (costo total con carga)	227.500 USD	37.800 USD
DevOps / Cloud	150.000 USD (TC promedio)	32.000 – 68.000 USD
Data Engineer	140.000 – 180.000 USD	30.000 – 62.000 USD

Las cifras de EE. UU. mezclan salario base y compensación total según la fuente; ver nota metodológica al cierre de esta sección.



Cargos emergentes de Inteligencia Artificial

Cargo	EE. UU.	Colombia / LatAm
AI Engineer (mid, base mediana)	193.000 USD	36.000 – 45.600 USD
AI Engineer (senior, mediana)	240.000 USD	Techo senior en Colombia cercano a 91.000 USD
AI/ML Engineer (rango mensual)	18.000 – 25.000 USD /mes	CO: 3.000 – 7.600 USD /mes
Forward Deployed Engineer (base mediana)	183.000 – 210.000 USD	Perfil incipiente en Colombia
FDE en laboratorios frontera (TC)	385.000 (mid) – 1.000.000 USD + (principal)	No comparable
AI Automation Specialist	12.000 – 18.000 USD /mes	Desde 4.950 USD /mes (Arg.)
AI Solutions / Agent Architect	140.000 – 332.000 USD	55.000 – 90.000

Una consideración importante para compañías interesadas en instalarse en Medellín es diferenciar entre salario base y costo laboral total al comparar mercados. En el caso colombiano, la competitividad del talento debe analizarse considerando tanto la remuneración base como las cargas asociadas al empleador; así las cifras de esta sección deben utilizarse como referencias de costo y no como una comparación directa de salario neto entre países.

Carga prestacional comparada en LatAm

País	Carga del empleador	Prima / 13.° mes	Vacaciones mínimas
Brasil	Aprox. 73 %	Sí	30 días
México	36 % – 44 %	Sí	12 días
Colombia	30 % – 35 %	Sí	15 días
Costa Rica	Aprox. 27%	Sí	14 días
Argentina	Aprox. 27 %	Sí	14 días
Uruguay	18 % – 22 %	Sí	20 días
Chile	5 % – 8,5 %	No	15 días

Elaboración de PeakU con base en PwC Worldwide Tax Summaries y OECD Taxing Wages 2025. Los porcentajes son aproximaciones que varían según sector, nivel de riesgo ARL y régimen aplicable.

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

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 PeakU:

Santiago González

Founder PeakU

santiago@peaku.co

Contacto ACI Medellín:

Daniel Rodríguez

Profesional Senior de Inversión

drodriguez@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.

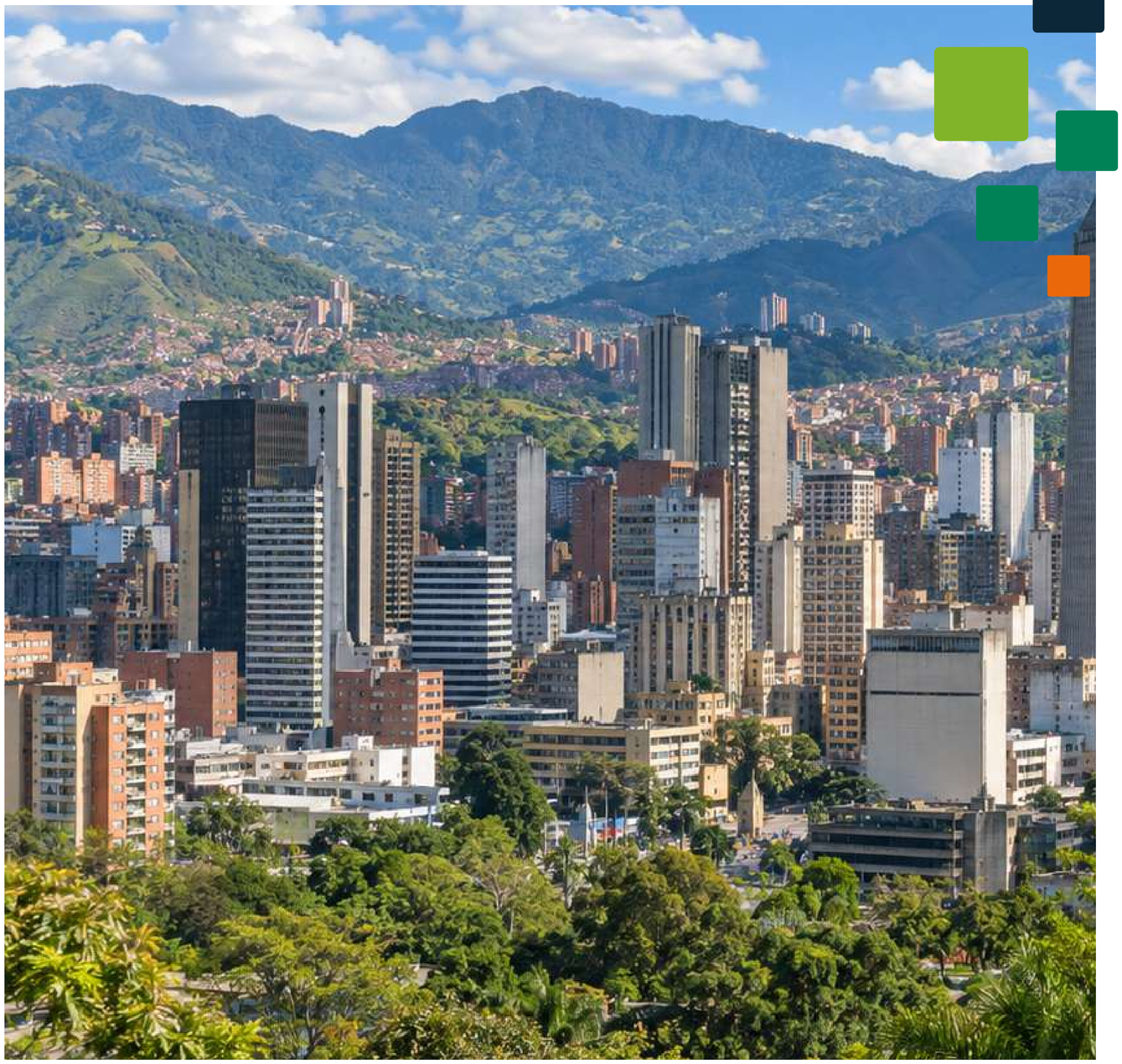
Esta guía hace parte de estos esfuerzos y busca ofrecer a empresas nacionales e internacionales información de referencia sobre las dinámicas de talento y compensación en sectores estratégicos para Medellín y Antioquia.

PeakU

PeakU es una empresa especializada en talento tecnológico y servicios de contratación internacional, con experiencia en la identificación, evaluación y vinculación de profesionales de tecnología para empresas nacionales e internacionales.

En esta guía, PeakU aportó análisis sobre las tendencias de transformación del talento tecnológico, la evolución de las habilidades asociadas a inteligencia artificial y otras tecnologías emergentes, las dinámicas de contratación internacional y las expectativas de compensación de profesionales de tecnología.

Los análisis presentados se construyen a partir de información disponible en la base de registro de PeakU y de fuentes complementarias de mercado. Por ello, sus resultados deben interpretarse como referencias y análisis del universo observado por PeakU y no como una medición estadística representativa del mercado laboral colombiano en su conjunto.





ACI Medellín