

guía
salarial
tecnología
colombia 2025



Michael Page



Metodología	3
Perfil de la encuesta	3
Transformación empresarial, adopción tecnológica y futuro del trabajo	4
Tablas salariales	11
Otros estudios de mercado	17
Acerca de PageGroup	18

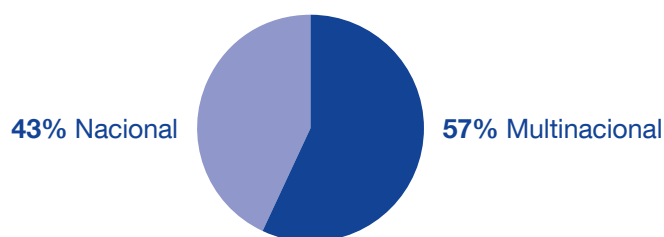
Nuestra Guía Salarial 2025 edición tecnología se basa en la información recolectada a través de nuestra red de contactos y clientes de empresas pequeñas, medianas y grandes, tanto nacionales como internacionales. Para desarrollar esta versión, recopilamos la opinión de 2.000 profesionales de tecnología sobre adaptación a nuevas tecnologías, futuro del trabajo y automatización para entregarte un completo análisis de las tendencias para los próximos cinco años.

Todos los salarios representan el valor promedio del mercado laboral en Colombia y están expresados en pesos colombianos (\$COP). 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 al tamaño de la empresa.

Los rangos y salarios promedios no incluyen la remuneración variable, opciones sobre acciones u otros beneficios. Asimismo, estos pueden cambiar de acuerdo con la experiencia y conocimientos técnicos de cada perfil.

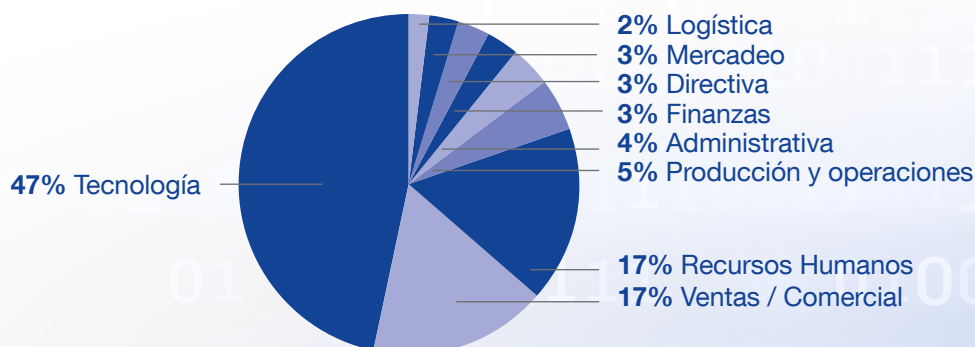
Perfil de la encuesta

De las 2.000 respuestas obtenidas por profesionales de tecnología, el 55% pertenece al sector de Tecnología y Telecomunicaciones, el 7% trabaja en Servicios, el 6% a Industria y Manufactura, 6% a Finanzas y 3% a Agricultura; el 23% pertenece a otros sectores no identificados. En cuanto al tipo de empresas, un 43% de los profesionales trabaja en empresas nacionales y el 57% trabaja en multinacionales.



La mitad de los profesionales (49%) que participaron de esta investigación ocupan cargos gerenciales o directivos, mientras que la otra mitad está distribuida entre Analistas, Coordinadores, Jefes y Especialistas, siendo éstos los que poseen mayor representatividad en la muestra.

Dada la naturaleza de esta investigación, el 47% de los profesionales encuestados pertenece al sector de Tecnología, seguido por un 17% que pertenece a Recursos Humanos y otro 17% ocupado por Ventas.



Transformación empresarial, adopción tecnológica y futuro del trabajo



El mayor interrogante dentro de las discusiones empresariales de hoy gira en torno al futuro del trabajo. Y aunque la respuesta es compleja, todo comienza con cómo se está llevando a cabo la adopción tecnológica y la velocidad de asimilación de las herramientas emergentes, ya que estos son los factores clave para entender cuáles serán las tendencias globales y hacia dónde deben dirigir la mirada las organizaciones, el talento y la academia.

En un escenario local donde la preocupación principal de los empresarios, en los próximos 5 años, se centra en la adquisición de talento con las habilidades y competencias necesarias y la adaptación a la rápida evolución tecnológica, se subraya la urgencia de que las empresas colombianas inviertan en el desarrollo del talento, adopten una cultura de aprendizaje continuo y busquen su propia transición hacia el futuro del trabajo.



“En un entorno donde la tecnología avanza exponencialmente y muchas tareas se automatizan, las habilidades blandas —tradicionalmente vistas como complementarias— se volverán estratégicas y diferenciales. Estas habilidades serán las que permitirán a los equipos tecnológicos adaptarse, innovar y colaborar eficazmente en contextos de constante cambio, diversidad y complejidad.”

Mercedes Osorio

Managing Director Technology Lead en Accenture

Cuando adquirir talento con las habilidades necesarias se convierte en un obstáculo crítico para la adopción tecnológica y el crecimiento económico a nivel global, la rápida obsolescencia de las habilidades tradicionales y la demanda exponencial de nuevas competencias en áreas como la inteligencia artificial (IA), el análisis de datos, la ciberseguridad y el desarrollo en la nube están creando una intensa competencia por el talento calificado.

Principales desafíos para las empresas en los próximos 5 años en relación con el futuro del trabajo

42%

Adaptación a nuevas tecnologías

22%

Mantenimiento de la cultura y el compromiso de los empleados

20%

Gestión del talento y desarrollo de habilidades

14%

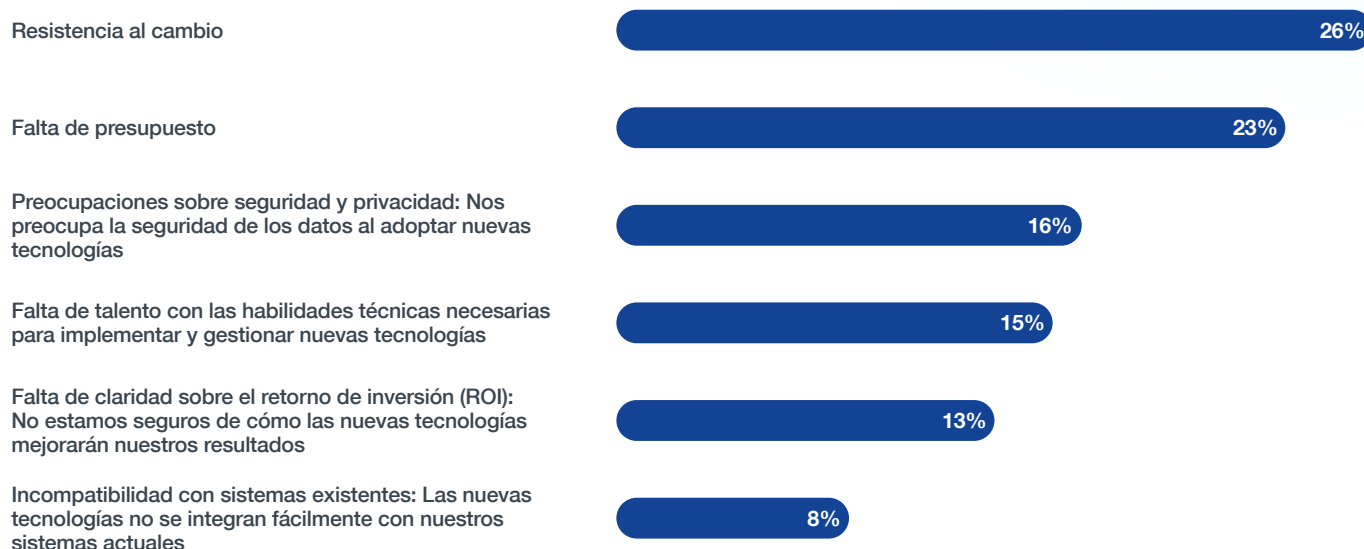
Equilibrio entre trabajo remoto y presencial



La naturaleza disruptiva de las tecnologías emergentes y la necesidad de que las organizaciones desarrollen una capacidad de adaptación continua, implica la reestructuración de procesos, la inversión en infraestructura y la creación de una cultura de innovación que permita a las empresas mantenerse relevantes y competitivas en un panorama tecnológico en constante transformación.

Al hablar del factor humano en la era de la transformación, la motivación y el compromiso de la fuerza laboral se identifican como un desafío significativo. En un contexto de incertidumbre generada por la automatización y la redefinición de roles, las estrategias centradas en el empleado serán de suma relevancia. Esto incluye ofrecer oportunidades de desarrollo, fomentar una comunicación transparente sobre el futuro de la empresa y los roles individuales, y crear un entorno de trabajo que valore la adaptabilidad y la resiliencia.

Principales obstáculos para la adopción de nuevas tecnologías



En relación con las barreras internas a la adopción, la gestión del cambio cultural y la resistencia interna representan un obstáculo importante para la implementación de nuevas formas de trabajo y la adopción de tecnologías. El informe del “The Future of Jobs 2025” del Foro Económico Mundial destaca que la resistencia al cambio es una barrera común en los procesos de transformación organizacional. Para las empresas del sector TI colombiano, superar esta resistencia requiere una comunicación clara de los beneficios del cambio, la participación de los empleados en el proceso y el desarrollo de una cultura que abrace la experiencia y el aprendizaje continuo.

Es fundamental comunicar de manera efectiva el valor y el retorno de la inversión de las nuevas tecnologías, especialmente en un contexto de limitaciones presupuestarias. Las soluciones deben demostrar eficiencias operativas, nuevas oportunidades de ingresos y una ventaja competitiva clara.

Rotación de habilidades, la tendencia para los próximos años

Sin duda, la demanda de habilidades “humanas” o habilidades blandas será cada vez más amplia, ya que son menos propensas a ser automatizadas y son esenciales para la colaboración, la innovación y la interacción.

El Foro Económico Mundial clasifica en categorías las habilidades que serán más solicitadas en los próximos años:



Habilidades Cognitivas: Se enfatiza el pensamiento analítico y el pensamiento creativo como habilidades de alta prioridad. También se mencionan la resolución de problemas complejos.

Habilidades Tecnológicas: La demanda de habilidades relacionadas con la inteligencia artificial y el aprendizaje automático (IA/ML), el big data y el análisis de datos, la seguridad de la información y la alfabetización digital está en aumento.

Habilidades de Autogestión: La resiliencia, la flexibilidad y la agilidad son identificadas como cruciales para navegar el cambiante mundo laboral. También se destaca el aprendizaje activo.

Habilidades Interpersonales: Habilidades como el liderazgo y la influencia, así como la inteligencia emocional, son consideradas cada vez más importantes.

La tendencia general apunta a que la brecha entre lo que las empresas buscan y lo que la fuerza laboral posee seguirá ampliándose. Bajo este escenario, el reskilling y upskilling se presentan como estrategias fundamentales para navegar el futuro del trabajo. Lo que se traduce en la necesidad de equipar a los profesionales con habilidades técnicas avanzadas y habilidades blandas esenciales para garantizar la competitividad continua y mitigar el riesgo de que la escasez de talento obstaculice la adopción tecnológica.



“Según un estudio de Financial Times en 2023, 50% de los empleados actuales necesitarán re-capacitación (reskilling) antes de 2028, pero es una tendencia que no es ajena a las revoluciones tecnológicas anteriores, en el mismo estudio comparten que 60% de los profesionales actuales están en roles que no existían en 1940. El desafío es que en esta era la avalancha tecnológica viene con mucha más velocidad. Estas métricas pueden asustarte o motivarte, yo estoy convencido que haciéndolo bien. Esta era va a liberar una inmensa cantidad de innovación cuando los profesionales puedan realmente enfocarse en su negocio, producto o servicio, entendiendo que la tecnología es una herramienta para habilitar, y la clave de los líderes está en diseñar un mecanismo de constante aprendizaje, no sesgar a sus equipos a que una herramienta actual puede resolver todo”

Daniel Saldarriaga

Country Manager Colombia Amazon Web Services (AWS)



“Es clave para las organizaciones implementar un enfoque proactivo para entrenar y formar al talento con habilidades que sean aplicables a diferentes roles o industrias, por ello la cultura de aprendizaje continuo debe ser permanente.”

Andrés Delgado

Executive Manager Michael Page

En este sentido, cobran relevancia todas las inversiones enfocadas en plataformas de aprendizaje en línea, formación en realidad virtual y el aprendizaje personalizado impulsado por la IA, de esta manera se puede mejorar la eficacia y la accesibilidad a los programas de desarrollo de habilidades.

Habilidades más valiosas en el mercado laboral del futuro para candidatos en el sector tecnología



40%

Pensamiento crítico y resolución de problemas

32%

Creatividad e innovación

19%

Comunicación y colaboración

45%

Adaptabilidad y aprendizaje continuo

22%

Habilidades técnicas especializadas

32%

Inteligencia emocional y liderazgo



“Las competencias más críticas para los profesionales de tecnología en la próxima década estarán marcadas por la convergencia de AI, automatización y ciberseguridad. Según el estudio EY Work Reimagined, el 78% de las empresas ya han adoptado la IA como motor de transformación, lo que resalta la necesidad de no solo manejar estas herramientas, sino de integrarlas estratégicamente en el negocio. Además, la digitalización acelerada exigirá expertos en cloud computing, arquitectura tecnológica y metodologías ágiles. Sin embargo, el diferencial estará en las habilidades híbridas: pensamiento estratégico, innovación y resiliencia digital. Las organizaciones que lideren esta transformación serán aquellas que fomenten una cultura de aprendizaje continuo, preparando a sus equipos para anticiparse a los desafíos del futuro.”

Ximena Zuluaga

Presidente y Country Managing Partner, Ernst & Young

Principales acciones en las que se están enfocando los líderes para el futuro del trabajo

Identificar las áreas donde la tecnología puede mejorar la eficiencia y la productividad, y planificar su implementación de forma ética y responsable

56%

Fomentar la capacitación y el desarrollo de habilidades en toda la organización para que los empleados se adapten a los cambios

51%

Mantenerse informados sobre las nuevas tecnologías, las habilidades emergentes y los cambios en la demanda laboral para tomar decisiones estratégicas

42%

Crear un entorno de trabajo donde todos los empleados se sientan valorados y tengan oportunidades de crecimiento, independientemente de su género, raza, orientación sexual o discapacidad

32%

Explorar opciones como el trabajo remoto, horarios flexibles y semanas laborales comprimidas para atraer y retener talento

27%

Comunicar claramente la visión de la empresa para el futuro del trabajo, escuchar las preocupaciones de los empleados y brindar apoyo durante los procesos de cambio

26%

Establecer alianzas para compartir conocimientos, desarrollar programas de capacitación y abordar los desafíos del futuro del trabajo de manera conjunta

26%

Implementar programas de salud mental, bienestar físico y equilibrio entre vida personal y laboral para asegurar que los empleados estén preparados para los desafíos del futuro

17%



En el futuro del trabajo, los líderes deben ser visionarios, adaptables, emocionalmente inteligentes y capaces de desarrollar y motivar a sus equipos. Las habilidades de liderazgo son, por lo tanto, un componente esencial del conjunto de competencias necesarias para prosperar en la economía digital.

Habilidades a desarrollar por los líderes para el futuro

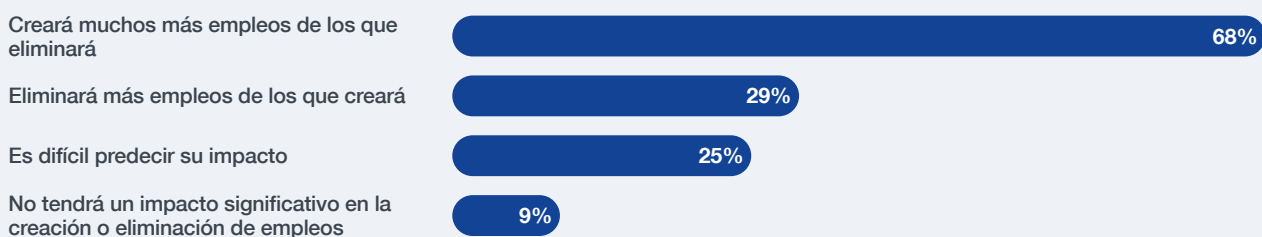


Impacto de la tecnología en la empleabilidad

Los avances tecnológicos, aunque perturban los empleos existentes, también actúan como un motor significativo para la creación de nuevos empleos. No es una simple ecuación en donde el avance de la tecnología sea igual a la pérdida de empleo; más bien, es un proceso dinámico de transformación.

La IA y el aprendizaje automático aunque desplazan empleos en algunas áreas, crean nuevas funciones laborales y oportunidades que no existían antes. Esto es particularmente cierto dentro del propio sector tecnológico, donde el desarrollo, la implementación y el mantenimiento de estas tecnologías requieren una fuerza laboral calificada.

Percepción del impacto de la IA en la creación y eliminación de empleos en tecnología



“La IA será un generador neto de empleo en los próximos cinco años, con el 49% de las empresas previendo la creación de nuevos puestos debido a su adopción. Esto no sólo impulsará la demanda en áreas como análisis de datos, aprendizaje automático y desarrollo de IA, sino que también redefinirá las habilidades esenciales para los profesionales de la tecnología. Por ello, Oracle viene trabajando con gobiernos e instituciones educativas en las regiones en la formación de nuevas generaciones, brindando a los educadores herramientas y recursos que les permitan capacitar a estos futuros profesionales con las competencias necesarias para aprovechar las oportunidades que la inteligencia artificial y la transformación digital traerán.”

German Borrromei
Gerente General de Oracle Colombia



La aparición y el crecimiento de funciones laborales dentro del sector tecnológico estarán relacionadas con la demanda de profesionales que puedan desarrollar, implementar y gestionar sistemas de IA; expertos en datos que puedan analizarlos, interpretarlos y utilizarlos para obtener información empresarial; profesionales en ciberseguridad que protejan los sistemas y datos de ciber amenazas y especialistas en transformación digital que guíen el proceso de adopción e integración de nuevas tecnologías. Se espera que estos roles estén a la vanguardia de la revolución tecnológica y experimenten un crecimiento significativo en los próximos años.



“Los profesionales capacitados en ciberseguridad serán capaces de desarrollar estrategias de seguridad, detectar vulnerabilidades y responder de manera efectiva. Y en esta era de la información, la capacidad de análisis e interpretación de datos será una habilidad indispensable para tomar decisiones informadas y crear servicios personalizados.”

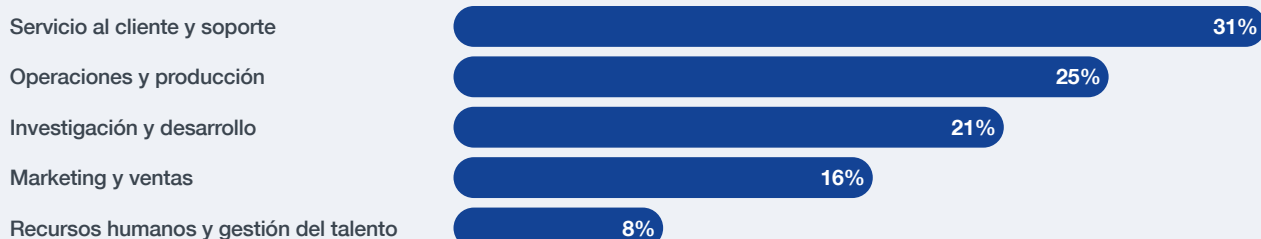
Juan Manuel Mesa

General Manager en IBM Colombia y Technology Leader en IBM Colombia, Venezuela & Región Caribe

Mayores preocupaciones sobre la implementación de la inteligencia artificial y otras tecnologías emergentes en el trabajo



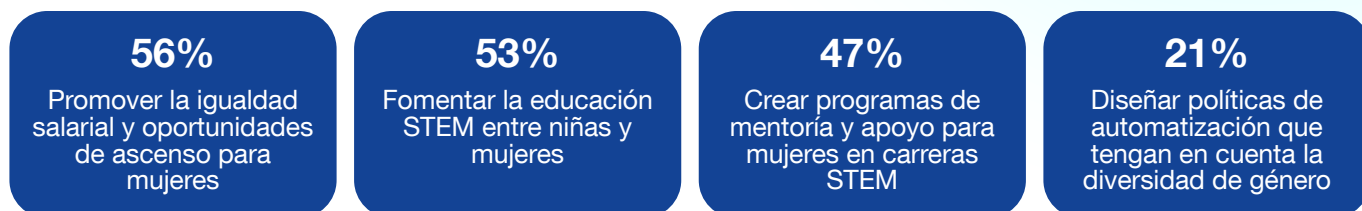
Áreas con mayor potencial para ser transformadas por la inteligencia artificial



Automatización y diversidad de género

La encuesta reveló una división de opiniones sobre si las políticas de automatización deben tener en cuenta la diversidad de género (53% a favor, 47% en contra). Los principales obstáculos percibidos para la igualdad de género fueron la falta de oportunidades de crecimiento (56%) y los sesgos inconscientes (53%). El 78% de los encuestados afirma que la automatización no afectará desproporcionadamente a las mujeres en el mercado laboral.

El 22% que considera que sí habrá algún grado de afectación, menciona que las medidas necesarias para abordar la brecha de género en las profesiones STEM y reducir el impacto negativo de la automatización son:



Si bien la automatización puede generar eficiencias, es crucial considerar su impacto en diferentes grupos demográficos. Si la automatización afecta de manera desproporcionada los roles administrativos y de oficina, donde las mujeres suelen estar concentradas, podría conducir a un mayor desplazamiento laboral entre las mujeres. Por el contrario, si los nuevos roles impulsados por la tecnología se encuentran principalmente en los campos STEM, donde los hombres están actualmente sobrerrepresentados, podría ampliarse la brecha de género.

Medidas que están tomando las empresas para garantizar una transición justa hacia la automatización y la IA



Abordar el sesgo en la IA y la automatización

Un aspecto crucial es el potencial de sesgo en los algoritmos de IA y los sistemas de automatización. Si estos sistemas se entrenan con datos que reflejan los sesgos de género existentes (por ejemplo, patrones históricos de contratación), pueden perpetuar e incluso amplificar esos sesgos.

En este punto es clave reconocer y comprender cómo el sesgo puede infiltrarse en los sistemas de IA, garantizar que los datos de entrenamiento para la IA sean diversos y representativos de la fuerza laboral, auditar regularmente los algoritmos de IA en busca de sesgos y tomar medidas correctivas y promover prácticas de desarrollo de IA responsables y éticas que prioricen la equidad y la justicia.

Tablas Salariales



Desarrollo de Software / Back End	Años experiencia	Salario Bruto Min	Salario Bruto Max	Salario Promedio
.Net	3 a 5	\$ 9.000.000	\$ 14.000.000	\$ 11.500.000
	5 a 8	\$ 14.000.000	\$ 18.000.000	\$ 16.000.000
	8 a 12	\$ 18.000.000	\$ 23.000.000	\$ 20.500.000
Java (Spring, Hibernate, Spak)	3 a 5	\$ 8.000.000	\$ 13.000.000	\$ 10.500.000
	5 a 8	\$ 13.000.000	\$ 18.000.000	\$ 15.500.000
	8 a 12	\$ 18.000.000	\$ 23.000.000	\$ 20.500.000
Python (Django, Flask)	3 a 5	\$ 9.000.000	\$ 14.000.000	\$ 11.500.000
	5 a 8	\$ 14.000.000	\$ 18.000.000	\$ 16.000.000
	8 a 12	\$ 18.000.000	\$ 23.000.000	\$ 20.500.000
Ruby (Ruby on Rails)	3 a 5	\$ 10.000.000	\$ 15.000.000	\$ 12.500.000
	5 a 8	\$ 15.000.000	\$ 20.000.000	\$ 17.500.000
	8 a 12	\$ 20.000.000	\$ 25.000.000	\$ 22.500.000
NodeJS (hapi.JS, Socket.IO)	3 a 5	\$ 10.000.000	\$ 14.000.000	\$ 12.000.000
	5 a 8	\$ 14.000.000	\$ 18.000.000	\$ 16.000.000
	8 a 12	\$ 18.000.000	\$ 22.000.000	\$ 20.000.000
PHP (Laravel, Codeigniter, CakePhp)	3 a 5	\$ 7.000.000	\$ 9.000.000	\$ 8.000.000
	5 a 8	\$ 9.000.000	\$ 13.000.000	\$ 11.000.000
	8 a 12	\$ 13.000.000	\$ 17.000.000	\$ 15.000.000
# Go	3 a 5	\$ 10.000.000	\$ 14.000.000	\$ 12.000.000
	5 a 8	\$ 14.000.000	\$ 18.000.000	\$ 16.000.000
	8 a 12	\$ 18.000.000	\$ 22.000.000	\$ 20.000.000
# Scala (Es un perfil que no se está manejando tanto)	3 a 5	\$ 8.000.000	\$ 13.000.000	\$ 10.500.000
	5 a 8	\$ 13.000.000	\$ 18.000.000	\$ 15.500.000
	8 a 12	\$ 18.000.000	\$ 23.000.000	\$ 20.500.000
C++	3 a 5	\$ 8.000.000	\$ 13.000.000	\$ 10.500.000
	5 a 8	\$ 13.000.000	\$ 18.000.000	\$ 15.500.000
	8 a 12	\$ 18.000.000	\$ 23.000.000	\$ 20.500.000

Desarrollo de Software / Front End	Años experiencia	Salario Bruto Min	Salario Bruto Max	Salario Promedio
JavaScript (Angular)	3 a 5	\$ 10.000.000	\$ 15.000.000	\$ 12.500.000
	5 a 8	\$ 15.000.000	\$ 20.000.000	\$ 17.500.000
	8 a 12	\$ 20.000.000	\$ 25.000.000	\$ 22.500.000
JavaScript (React)	3 a 5	\$ 10.000.000	\$ 15.000.000	\$ 12.500.000
	5 a 8	\$ 15.000.000	\$ 20.000.000	\$ 17.500.000
	8 a 12	\$ 20.000.000	\$ 25.000.000	\$ 22.500.000
JavaScript (Vue)	3 a 5	\$ 9.000.000	\$ 14.000.000	\$ 11.500.000
	5 a 8	\$ 14.000.000	\$ 18.000.000	\$ 16.000.000
	8 a 12	\$ 18.000.000	\$ 22.000.000	\$ 20.000.000

Desarrollo de Software / Mobile	Años experiencia	Salario Bruto Min	Salario Bruto Max	Salario Promedio
Java (Android)	3 a 5	\$ 9.000.000	\$ 14.000.000	\$ 11.500.000
	5 a 8	\$ 14.000.000	\$ 18.000.000	\$ 16.000.000
	8 a 12	\$ 18.000.000	\$ 25.000.000	\$ 21.500.000
Kotlin (Android)	3 a 5	\$ 10.000.000	\$ 15.000.000	\$ 12.500.000
	5 a 8	\$ 15.000.000	\$ 20.000.000	\$ 17.500.000
	8 a 12	\$ 20.000.000	\$ 25.000.000	\$ 22.500.000
Objective-C (iOS)	3 a 5	\$ 10.000.000	\$ 15.000.000	\$ 12.500.000
	5 a 8	\$ 15.000.000	\$ 20.000.000	\$ 17.500.000
	8 a 12	\$ 20.000.000	\$ 25.000.000	\$ 22.500.000
Swift (iOS)	3 a 5	\$ 12.000.000	\$ 17.000.000	\$ 14.500.000
	5 a 8	\$ 17.000.000	\$ 22.000.000	\$ 19.500.000
	8 a 12	\$ 22.000.000	\$ 27.000.000	\$ 24.500.000
JavaScript (React Native)	3 a 5	\$ 10.000.000	\$ 15.000.000	\$ 12.500.000
	5 a 8	\$ 15.000.000	\$ 20.000.000	\$ 17.500.000
	8 a 12	\$ 20.000.000	\$ 25.000.000	\$ 22.500.000

QA	Años experiencia	Salario Bruto Min	Salario Bruto Max	Salario Promedio
QA Automation	3 a 5	\$ 10.000.000	\$ 14.000.000	\$ 12.000.000
	5 a 8	\$ 14.000.000	\$ 18.000.000	\$ 16.000.000
	8 a 12	\$ 18.000.000	\$ 24.000.000	\$ 21.000.000
QA Functional	3 a 5	\$ 8.000.000	\$ 11.000.000	\$ 9.500.000
	5 a 8	\$ 11.000.000	\$ 16.000.000	\$ 13.500.000
	8 a 12	\$ 16.000.000	\$ 20.000.000	\$ 18.000.000

Desarrollo de Software / Infraestructura / Agile	Años experiencia	Salario Bruto Min	Salario Bruto Max	Salario Promedio
Scrum Master	3 a 5	\$ 11.000.000	\$ 15.000.000	\$ 13.000.000
	5 a 8	\$ 15.000.000	\$ 18.000.000	\$ 16.500.000
	8 a 12	\$ 18.000.000	\$ 22.000.000	\$ 20.000.000
Agile Coach	3 a 5	\$ 13.000.000	\$ 17.000.000	\$ 15.000.000
	5 a 8	\$ 17.000.000	\$ 25.000.000	\$ 21.000.000
	8 a 12	\$ 25.000.000	\$ 28.000.000	\$ 26.500.000
DevOps	3 a 5	\$ 13.000.000	\$ 17.000.000	\$ 15.000.000
	5 a 8	\$ 17.000.000	\$ 25.000.000	\$ 21.000.000
	8 a 12	\$ 25.000.000	\$ 30.000.000	\$ 27.500.000
Salesforce	3 a 5	\$ 12.000.000	\$ 16.000.000	\$ 14.000.000
	5 a 8	\$ 16.000.000	\$ 22.000.000	\$ 19.000.000
	8 a 12	\$ 22.000.000	\$ 30.000.000	\$ 26.000.000

Tablas Salariales



Data	Años experiencia	Salario Bruto Min	Salario Bruto Max	Salario Promedio
Data Engineer	3 a 5	\$ 10.000.000	\$ 16.000.000	\$ 13.000.000
	5 a 8	\$ 16.000.000	\$ 20.000.000	\$ 18.000.000
	8 a 12	\$ 20.000.000	\$ 26.000.000	\$ 23.000.000
Data Scientist	3 a 5	\$ 9.000.000	\$ 13.000.000	\$ 11.000.000
	5 a 8	\$ 13.000.000	\$ 18.000.000	\$ 15.500.000
	8 a 12	\$ 18.000.000	\$ 22.000.000	\$ 20.000.000
BI	3 a 5	\$ 8.000.000	\$ 12.000.000	\$ 10.000.000
	5 a 8	\$ 12.000.000	\$ 15.000.000	\$ 13.500.000
	8 a 12	\$ 15.000.000	\$ 20.000.000	\$ 17.500.000
Arquitecto de datos	3 a 5	\$ 12.000.000	\$ 16.000.000	\$ 14.000.000
	5 a 8	\$ 16.000.000	\$ 22.000.000	\$ 19.000.000
	8 a 12	\$ 22.000.000	\$ 28.000.000	\$ 25.000.000
RPA (Robotic Process Automation)	3 a 5	\$ 10.000.000	\$ 15.000.000	\$ 12.500.000
	5 a 8	\$ 15.000.000	\$ 20.000.000	\$ 17.500.000
	8 a 12	\$ 20.000.000	\$ 25.000.000	\$ 22.500.000

Digital Design	Años experiencia	Salario Bruto Min	Salario Bruto Max	Salario Promedio
UX	3 a 5	\$ 8.000.000	\$ 13.000.000	\$ 10.500.000
	5 a 8	\$ 13.000.000	\$ 17.000.000	\$ 15.000.000
	8 a 12	\$ 18.000.000	\$ 25.000.000	\$ 21.500.000
UX/UI	3 a 5	\$ 11.000.000	\$ 16.000.000	\$ 13.500.000
	5 a 8	\$ 16.000.000	\$ 21.000.000	\$ 18.500.000
	8 a 12	\$ 21.000.000	\$ 28.000.000	\$ 24.500.000
UX Research	3 a 5	\$ 7.000.000	\$ 9.000.000	\$ 8.000.000
	5 a 8	\$ 9.000.000	\$ 13.000.000	\$ 11.000.000
	8 a 12	\$ 13.000.000	\$ 15.000.000	\$ 14.000.000

Digital Sector	Años experiencia	Salario Bruto Min	Salario Bruto Max	Salario Promedio
Business Ops (Apps, Fintech and other Digital Companies)	3 a 5	\$ 8.000.000	\$ 12.000.000	\$ 10.000.000
	5 a 8	\$ 12.000.000	\$ 18.000.000	\$ 15.000.000
	8 a 12	\$ 18.000.000	\$ 24.000.000	\$ 21.000.000
Product (Apps, Fintech and other Digital Companies)	3 a 5	\$ 11.000.000	\$ 15.000.000	\$ 13.000.000
	5 a 8	\$ 15.000.000	\$ 18.000.000	\$ 16.500.000
	8 a 12	\$ 18.000.000	\$ 24.000.000	\$ 21.000.000
Digital Project Manager (Digital Agencies and Consultancies)	3 a 5	\$ 11.000.000	\$ 15.000.000	\$ 13.000.000
	5 a 8	\$ 15.000.000	\$ 18.000.000	\$ 16.500.000
	8 a 12	\$ 18.000.000	\$ 22.000.000	\$ 20.000.000
Head of Digital Transformation(Banking, Insurance, healthcare.)	3 a 5	N/A	N/A	N/A
	5 a 8	\$ 18.000.000	\$ 25.000.000	\$ 21.500.000
	8 a 12	\$ 25.000.000	\$ 33.000.000	\$ 29.000.000
Innovation Director (Banking, Insurance, healthcare.)	3 a 5	N/A	N/A	N/A
	5 a 8	\$ 18.000.000	\$ 25.000.000	\$ 21.500.000
	8 a 12	\$ 25.000.000	\$ 33.000.000	\$ 29.000.000

Tablas Salariales



Digital Sector / Digital Marketing	Años experiencia	Salario Bruto Min	Salario Bruto Max	Salario Promedio
Digital Planner	3 a 5	\$ 8.000.000	\$ 10.000.000	\$ 9.000.000
	5 a 8	\$ 10.000.000	\$ 14.000.000	\$ 12.000.000
	8 a 12	\$ 14.000.000	\$ 17.000.000	\$ 15.500.000
Growth Hacker	3 a 5	\$ 13.000.000	\$ 17.000.000	\$ 15.000.000
	5 a 8	\$ 17.000.000	\$ 25.000.000	\$ 21.000.000
	8 a 12	\$ 25.000.000	\$ 30.000.000	\$ 27.500.000
Performance	3 a 5	\$ 11.000.000	\$ 16.000.000	\$ 13.500.000
	5 a 8	\$ 16.000.000	\$ 19.000.000	\$ 17.500.000
	8 a 12	\$ 19.000.000	\$ 24.000.000	\$ 21.500.000
Digital Marketing Manager(Digital and rest of Industries)	3 a 5	\$ 13.000.000	\$ 17.000.000	\$ 15.000.000
	5 a 8	\$ 17.000.000	\$ 20.000.000	\$ 18.500.000
	8 a 12	\$ 20.000.000	\$ 25.000.000	\$ 22.500.000
Social Media Manager	3 a 5	\$ 7.000.000	\$ 9.000.000	\$ 8.000.000
	5 a 8	\$ 9.000.000	\$ 14.000.000	\$ 11.500.000
	8 a 12	\$ 14.000.000	\$ 18.000.000	\$ 16.000.000

Digital Sector / eCommerce	Años experiencia	Salario Bruto Min	Salario Bruto Max	Salario Promedio
Marketplace Manager	3 a 5	\$ 13.000.000	\$ 17.000.000	\$ 15.000.000
	5 a 8	\$ 17.000.000	\$ 20.000.000	\$ 18.500.000
	8 a 12	\$ 20.000.000	\$ 25.000.000	\$ 22.500.000
eCommerce Manager	3 a 5	\$ 9.000.000	\$ 15.000.000	\$ 12.000.000
	5 a 8	\$ 15.000.000	\$ 23.000.000	\$ 19.000.000
	8 a 12	\$ 23.000.000	\$ 30.000.000	\$ 26.500.000
Customer Experience / Service	3 a 5	\$ 6.000.000	\$ 11.000.000	\$ 8.500.000
	5 a 8	\$ 11.000.000	\$ 17.000.000	\$ 14.000.000
	8 a 12	\$ 17.000.000	\$ 25.000.000	\$ 21.000.000
Sales / Category(eCommerce)	3 a 5	\$ 10.000.000	\$ 15.000.000	\$ 12.500.000
	5 a 8	\$ 15.000.000	\$ 20.000.000	\$ 17.500.000
	8 a 12	\$ 20.000.000	\$ 25.000.000	\$ 22.500.000

Digital Sector / Sales	Años experiencia	Salario Bruto Min	Salario Bruto Max	Salario Promedio
Digital Solutions Sales	3 a 5	\$ 9.000.000	\$ 15.000.000	\$ 12.000.000
	5 a 8	\$ 15.000.000	\$ 23.000.000	\$ 19.000.000
	8 a 12	\$ 23.000.000	\$ 30.000.000	\$ 26.500.000
New Business Repr./Manager	3 a 5	\$ 9.000.000	\$ 15.000.000	\$ 12.000.000
	5 a 8	\$ 15.000.000	\$ 23.000.000	\$ 19.000.000
	8 a 12	\$ 23.000.000	\$ 30.000.000	\$ 26.500.000
AdSales Repr./Manager (Digital Media, Digital Agencies, Consultancies and Technology Solutions Companies)	3 a 5	\$ 9.000.000	\$ 15.000.000	\$ 12.000.000
	5 a 8	\$ 15.000.000	\$ 23.000.000	\$ 19.000.000
	8 a 12	\$ 23.000.000	\$ 30.000.000	\$ 26.500.000

Tablas Salariales



Heads / Directores / Managers	Salario Bruto Min	Salario Bruto Max	Salario Promedio
Technology / Engineering	\$ 28.000.000	\$ 34.000.000	\$ 31.000.000
Product & Design	\$ 25.000.000	\$ 30.000.000	\$ 27.500.000
Data	\$ 28.000.000	\$ 34.000.000	\$ 31.000.000
Sales / Marketing / CX / CS	\$ 25.000.000	\$ 32.000.000	\$ 28.500.000
Strategy / Operations	\$ 28.000.000	\$ 34.000.000	\$ 31.000.000

Comerciales / Fabricantes	Años experiencia	Salario Bruto Min	Salario Bruto Max	Salario Promedio
VP Ventas	3 a 5	N/A	N/A	N/A
	5 a 8	\$ 47.250.000	\$ 53.445.000	\$ 50.347.500
	8 a 12	\$ 53.445.000	\$ 68.250.000	\$ 60.847.500
Director o gerente comercial	3 a 5	\$ 22.050.000	\$ 30.345.000	\$ 26.197.500
	5 a 8	\$ 30.345.000	\$ 36.645.000	\$ 33.495.000
	8 a 12	\$ 36.645.000	\$ 46.200.000	\$ 41.422.500
KAM	3 a 5	\$ 13.650.000	\$ 18.500.000	\$ 16.075.000
	5 a 8	\$ 18.500.000	\$ 24.045.000	\$ 21.272.500
	8 a 12	\$ 24.045.000	\$ 29.400.000	\$ 26.722.500

Comerciales / Canal	Años experiencia	Salario Bruto Min	Salario Bruto Max	Salario Promedio
Director o gerente comercial	3 a 5	\$ 18.500.000	\$ 21.000.000	\$ 19.750.000
	5 a 8	\$ 21.000.000	\$ 26.250.000	\$ 23.625.000
	8 a 12	\$ 26.250.000	\$ 31.500.000	\$ 28.875.000
KAM	3 a 5	\$ 9.450.000	\$ 12.600.000	\$ 11.025.000
	5 a 8	\$ 12.600.000	\$ 17.745.000	\$ 15.172.500
	8 a 12	\$ 17.745.000	\$ 26.250.000	\$ 21.997.500

Especialistas / Fabricantes (Seguridad, redes, aplicaciones e infraestructura, etc.)	Años experiencia	Salario Bruto Min	Salario Bruto Max	Salario Promedio
Director Preventa	3 a 5	\$ 21.000.000	\$ 24.150.000	\$ 22.575.000
	5 a 8	\$ 24.150.000	\$ 31.500.000	\$ 27.825.000
	8 a 12	\$ 31.500.000	\$ 34.650.000	\$ 33.075.000
Gerente de Preventa	3 a 5	\$ 18.500.000	\$ 21.000.000	\$ 19.750.000
	5 a 8	\$ 21.000.000	\$ 24.150.000	\$ 22.575.000
	8 a 12	\$ 24.150.000	\$ 28.350.000	\$ 26.250.000
Arquitecto	3 a 5	\$ 13.650.000	\$ 18.500.000	\$ 16.075.000
	5 a 8	\$ 18.500.000	\$ 24.150.000	\$ 16.075.000
	8 a 12	\$ 24.150.000	\$ 28.350.000	\$ 26.250.000

Especialistas / Canales (Seguridad, redes, comunicaciones, etc)	Años experiencia	Salario Bruto Min	Salario Bruto Max	Salario Promedio
Director / Gerente de Preventa	3 a 5	\$ 18.500.000	\$ 21.000.000	\$ 19.750.000
	5 a 8	\$ 21.000.000	\$ 24.150.000	\$ 22.575.000
	8 a 12	\$ 24.150.000	\$ 28.350.000	\$ 26.250.000
Arquitecto	3 a 5	\$ 12.600.000	\$ 15.750.000	\$ 14.175.000
	5 a 8	\$ 15.750.000	\$ 18.900.000	\$ 17.325.000
	8 a 12	\$ 18.900.000	\$ 24.150.000	\$ 21.525.000

Especialistas / SAP	Años experiencia	Salario Bruto Min	Salario Bruto Max	Salario Promedio
Técnicos	3 a 5	\$ 10.000.000	\$ 15.000.000	\$ 12.500.000
	5 a 8	\$ 15.000.000	\$ 20.000.000	\$ 17.500.000
	8 a 12	\$ 20.000.000	\$ 24.000.000	\$ 22.000.000
Funcionales	3 a 5	\$ 9.000.000	\$ 14.000.000	\$ 11.500.000
	5 a 8	\$ 14.000.000	\$ 19.000.000	\$ 16.500.000
	8 a 12	\$ 19.000.000	\$ 23.000.000	\$ 21.000.000

Sector Financiero	Salario Bruto Min	Salario Bruto Max	Salario Promedio
CIO / VP Tecnología	\$ 40.000.000	\$ 80.000.000	\$ 60.000.000
Director de infraestructura	\$ 30.000.000	\$ 40.000.000	\$ 35.000.000
Director de Aplicaciones	\$ 30.000.000	\$ 45.000.000	\$ 37.500.000
CISO / Director de Ciberseguridad	\$ 25.000.000	\$ 40.000.000	\$ 32.500.000

Sector Real *Pymes - Large enterprise	Salario Bruto Min	Salario Bruto Max	Salario Promedio
Director de Tecnología	\$ 20.000.000	\$ 35.000.000	\$ 27.500.000
Gerente de Infraestructura	\$ 19.000.000	\$ 26.000.000	\$ 22.500.000
Gerente de Aplicaciones	\$ 20.000.000	\$ 26.000.000	\$ 23.000.000
Gerente de Seguridad	\$ 19.000.000	\$ 30.000.000	\$ 24.500.000

Especialistas / Fabricantes (Seguridad, redes, aplicaciones e infraestructura)	Años experiencia	Salario Bruto Min	Salario Bruto Max	Salario Promedio
Especialista en seguridad	3 a 5	\$ 10.500.000	\$ 14.700.000	\$ 12.600.000
	5 a 8	\$ 14.700.000	\$ 20.000.000	\$ 17.350.000
	8 a 12	\$ 20.000.000	\$ 23.100.000	\$ 21.550.000
IT Risk Analyst	3 a 5	\$ 12.075.000	\$ 15.750.000	\$ 13.912.500
	5 a 8	\$ 15.750.000	\$ 20.000.000	N/A
	8 a 12	N/A	N/A	N/A
Consultor de seguridad de la información	3 a 5	\$ 9.450.000	\$ 16.800.000	\$ 13.125.000
	5 a 8	\$ 16.800.000	\$ 23.100.000	\$ 19.950.000
	8 a 12	\$ 23.100.000	\$ 26.250.000	\$ 24.675.000
Ingeniero SOC	3 a 5	\$ 11.025.000	\$ 14.700.000	\$ 12.862.500
	5 a 8	\$ 14.700.000	\$ 18.500.000	\$ 16.600.000
	8 a 12	\$ 18.500.000	\$ 24.150.000	\$ 21.325.000

Especialistas / Canales (Seguridad, redes, comunicaciones)	Años experiencia	Salario Bruto Min	Salario Bruto Max	Salario Promedio
Consultor Seguridad de la Información	3 a 5	\$ 10.500.000	\$ 14.700.000	\$ 12.600.000
	5 a 8	\$ 14.700.000	\$ 20.000.000	\$ 17.350.000
	8 a 12	\$ 20.000.000	\$ 25.200.000	\$ 22.600.000
Ingeniero SOC	3 a 5	\$ 9.450.000	\$ 13.650.000	\$ 11.550.000
	5 a 8	\$ 13.650.000	\$ 17.850.000	\$ 15.750.000
	8 a 12	\$ 17.850.000	\$ 24.150.000	\$ 21.000.000
Ingeniero de Implementación	3 a 5	\$ 10.500.000	\$ 15.750.000	\$ 13.125.000
	5 a 8	\$ 15.750.000	\$ 20.000.000	\$ 17.875.000
	8 a 12	\$ 20.000.000	\$ 25.200.000	\$ 22.600.000
IT Risk Analyst	3 a 5	\$ 9.450.000	\$ 12.600.000	\$ 11.025.000
	5 a 8	\$ 12.600.000	\$ 16.000.000	\$ 14.300.000
	8 a 12	N/A	N/A	N/A



Otros estudios de mercado

TENDENCIAS DEL STAFFING EN TECNOLOGÍA

DESCUBRE MÁS



GUÍA SALARIAL COLOMBIA 2025

DESCUBRE MÁS





Acerca de PageGroup

PageGroup es la empresa líder a nivel internacional en búsqueda y selección de talento, desde posiciones entry level hasta altos directivos con contrato temporal o permanente, gracias a nuestras marcas: Michael Page, Page Executive, Page Outsourcing, Page Consulting y Page Interim.

Fundada en 1976 en Reino Unido, cotizamos en la bolsa de Londres desde 2001. Actualmente contamos con más de 7.500 colaboradores a nivel mundial y estamos presentes en 37 países.

En PageGroup creemos en la diversidad e inclusión. Defendemos la igualdad de oportunidades sin discriminar por género, raza, edad, religión ni orientación sexual o por cualquier otro aspecto que pudiera ser considerado excluyente.

PageExecutive

Altas direcciones y juntas directivas.

MichaelPage

Reclutamiento especializado de posiciones entry level, media y alta gerencia.

PageOutsourcing

Reclutamiento de volumen y proyectos especializados.

PageConsulting

Consultoría en talento TI especializado bajo la modalidad de staff augmentation.

PageInterim

Contratación temporal de servicios especializados.

Michael Page