

guía
salarial
colombia 2025



Michael Page



ÍNDICE DE CONTENIDOS

Metodología	3
Perfil de la encuesta	3
Expectativas de crecimiento y desafíos de contratación	4
Bondad, la clave para enfrentar los retos del cambiante entorno laboral	12
Otros estudios de mercado	14
Acerca de PageGroup	15



METODOLOGÍA

Nuestra Guía Salarial 2025 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 edición, recopilamos la opinión de más de 3.000 profesionales sobre rotación, modelos de trabajo y beneficios corporativos, para entregarte un completo análisis de las tendencias para este nuevo año.

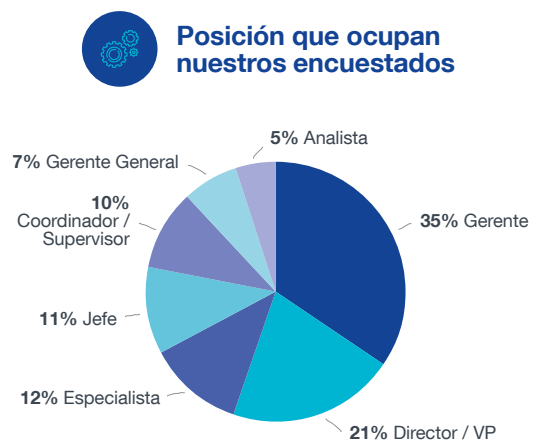
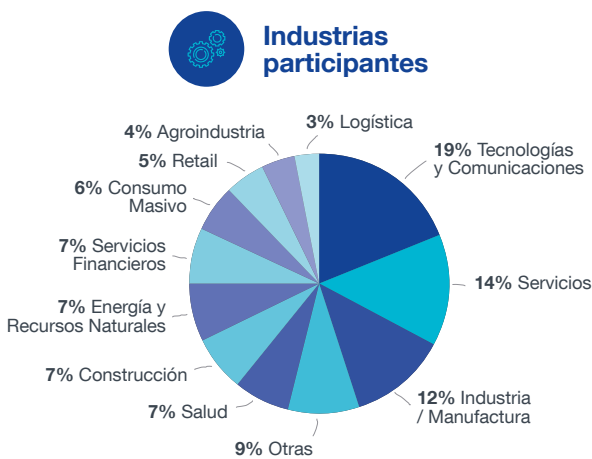
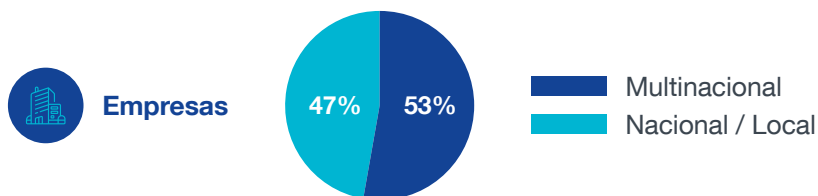
Todos los salarios representan el valor promedio del mercado laboral en Colombia y están expresados en \$COP. Los mismos se componen de dos valores, un mínimo y un máximo, y corresponden a un salario básico mensual. Los montos pueden variar de acuerdo con el tamaño de la empresa.

Los rangos y salarios promedios se expresan en millones de pesos colombianos y no incluyen la remuneración variable, opciones sobre acciones u otros beneficios.

Asimismo, estos pueden variar de acuerdo con la experiencia y conocimientos técnicos de cada perfil.

SEGMENTACIÓN	
TAMAÑO DE LA EMPRESA	FACTURACIÓN ANUAL
PEQUEÑA	MENOR A 50MM USD
MEDIANA	50MM A 100MM USD
GRANDE	MAYOR A 100MM USD

PERFIL DE LA ENCUESTA





EXPECTATIVAS DE CRECIMIENTO Y DESAFÍOS DE CONTRATACIÓN

El mercado laboral en Colombia muestra signos de dinamismo y crecimiento para este año. En 2025, el 57% de las empresas encuestadas anticipa un aumento en su headcount, lo que indica una dinámica positiva y una confianza en el futuro. Esto en línea con las proyecciones de crecimiento económico del país, que según el Banco Mundial, se espera que alcance un 3,2% para este año.

Las áreas con mayor expansión de talento son aquellas vinculadas a la generación de ingresos, la producción y la tecnología. Esto refleja cuáles serán las prioridades en un entorno empresarial que busca expandir capacidades para impactar los resultados.

Principales áreas de crecimiento

49%
Ventas y Mercadeo

43%
Operaciones y Producción

30%
Tecnología

SECTORES CON MAYOR CRECIMIENTO EN HEADCOUNT

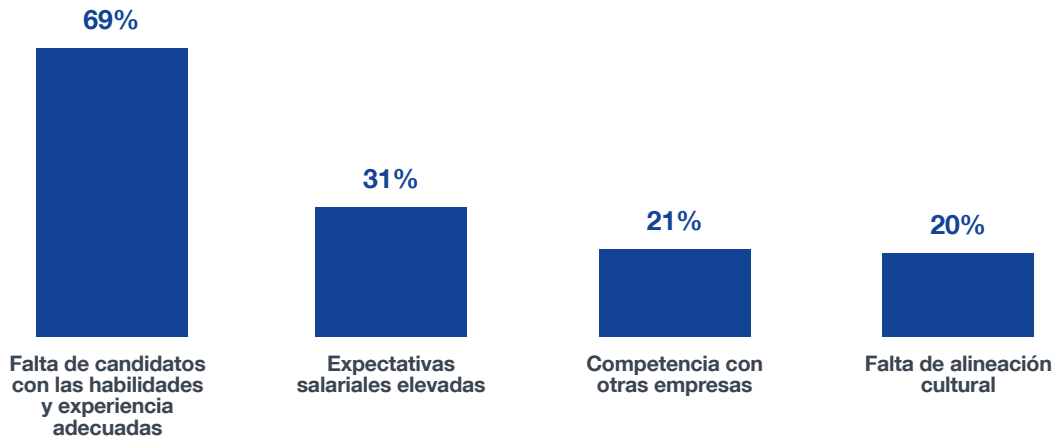
La demanda de talento se concentra en sectores que impulsan la economía y la innovación:

- **Tecnología y Telecomunicaciones (19%):** Impulsado por la demanda de talento en desarrollo de software, inteligencia artificial y ciberseguridad.
- **Servicios (14%):** Crecimiento ligado a la expansión de consultoría, asesoría y externalización de procesos de negocio.
- **Industria / Manufactura (12%):** Reactivación económica y relocalización de empresas.

Por otro lado, el 12% de las empresas prevé una reducción en su headcount reflejando posibles desafíos sectoriales o estrategias de optimización de personal, donde es clave entender la correlación entre los sectores y el crecimiento para identificar las oportunidades en términos de inversión y desarrollo de talento. Sectores como agricultura, minería y petróleo registran el menor crecimiento en headcount, influenciados por la desaceleración económica global y la transición hacia energías renovables.



Principales obstáculos para la contratación:



Para enfrentar estos desafíos, las empresas deben mejorar la comunicación de su cultura organizacional y adoptar procesos de selección más holísticos para reducir la rotación temprana.

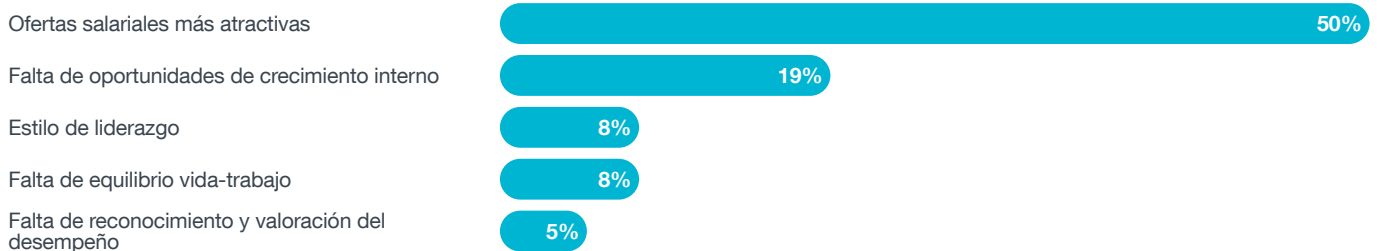
Las empresas que aumentarán su nómina de empleados mencionan que el principal obstáculo para contratar es la dificultad para encontrar candidatos con las **habilidades y experiencia adecuadas (69%)**, evidenciando la brecha que aún hay entre la formación académica y los requisitos empresariales. Además, las **expectativas salariales elevadas (31%)** y la **competencia con otras empresas (20%)** subrayan la necesidad de estrategias de contratación más efectivas y disruptivas.

Por último, la falta de candidatos que encajen con la **cultura de la empresa (21%)**, supone un reto adicional en cuanto a cómo comunicar eficazmente este tema. Implementar procesos de selección más holísticos permitirá evaluar si un perfil comparte los valores y la visión empresarial, lo que contribuye también a reducir la rotación temprana.

Rotación, ¿fin de la lealtad o adaptación inteligente?

El **58%** de las empresas encuestadas considera que la rotación es un problema significativo y afirma que las principales causas son:

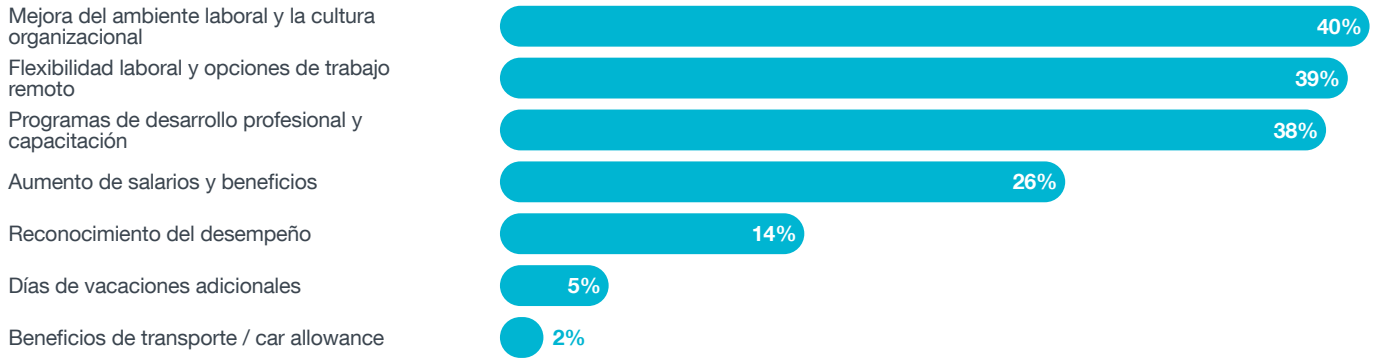
CAUSAS DE ROTACIÓN





ESTRATEGIAS PARA REDUCIR LA ROTACIÓN

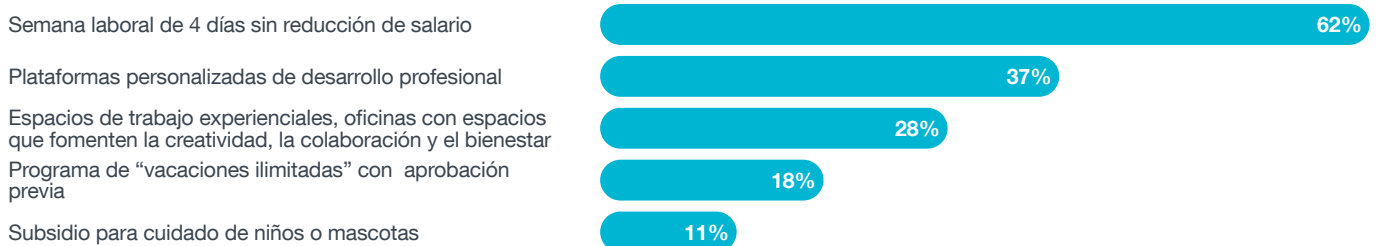
Ante esta problemática, el 31% de las empresas ha implementado medidas como:



- **Estrategias Efectivas:** Los programas de desarrollo profesional y la mejora del ambiente laboral son estrategias efectivas en sectores como Consumo Masivo y Servicios.
- **Reconocimiento por Desempeño:** El reconocimiento por desempeño es una estrategia valorada en sectores como Agroindustria.

Ante el dilema de la permanencia del talento, los resultados de la encuesta sugieren que las empresas colombianas necesitan innovar en sus estrategias, ser más creativas y audaces, esto podría incluir la implementación de beneficios disruptivos, que generen un impacto contundente. ¿A cuáles nos referimos?

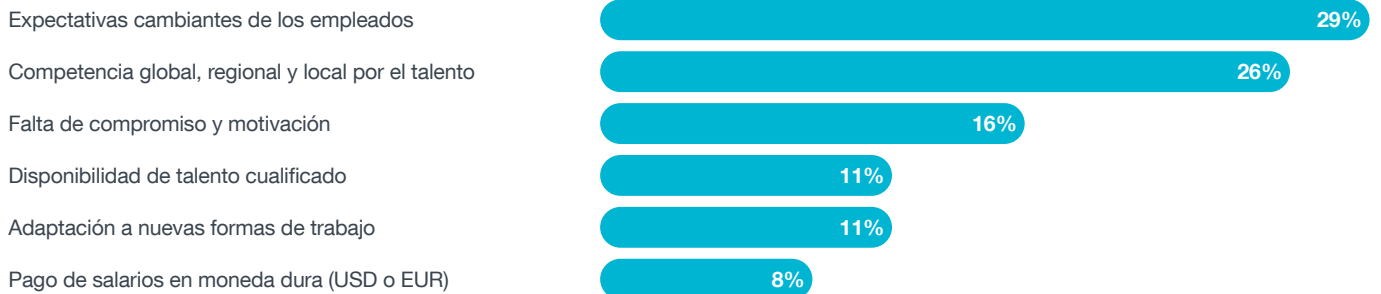
Tendencias disruptivas en beneficios corporativos



- **Sectores con alta rotación:** Los sectores de Tecnología y Telecomunicaciones, Servicios y Retail reportan una alta incidencia de rotación debido a ofertas salariales competitivas.
- **Sectores con baja rotación:** Sectores como Seguros y Servicios Financieros muestran una menor preocupación por la rotación, posiblemente debido a la estabilidad y beneficios ofrecidos.



Desafíos para retener talento 2025



Para enfrentar estos desafíos, las empresas deben:

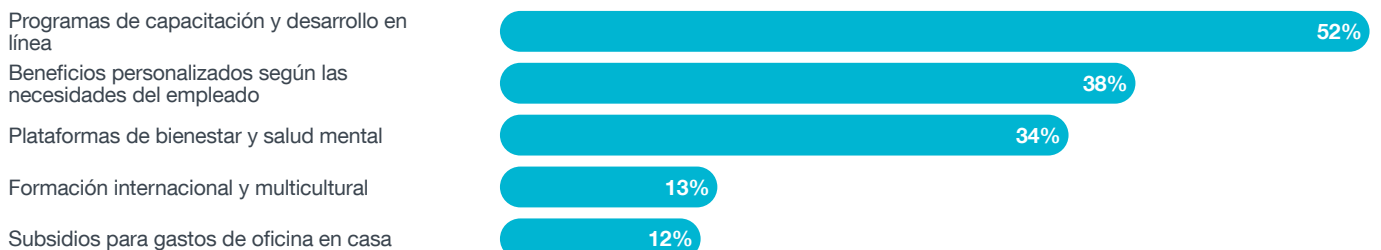
- **Fomentar el “trabajo con propósito”, alineado con el impacto social y ambiental.**
- **Personalizar la experiencia del empleado, desde el desarrollo profesional hasta los beneficios.**
- **Ser genuinos y transparentes, promoviendo una cultura de apertura.**
- **Comunicar claramente el propósito de la empresa.**
- **Proteger el bienestar financiero, social y emocional de los empleados.**

Beneficios y su impacto en la satisfacción laboral

MÉTODOS DE MEDICIÓN



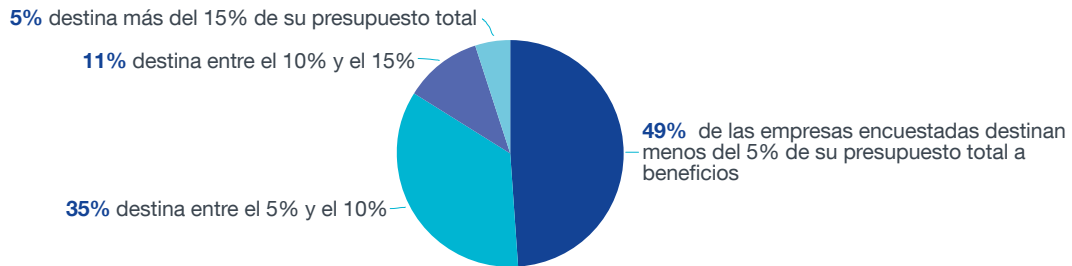
BENEFICIOS CON MAYOR INCIDENCIA EN EL COMPROMISO LABORAL





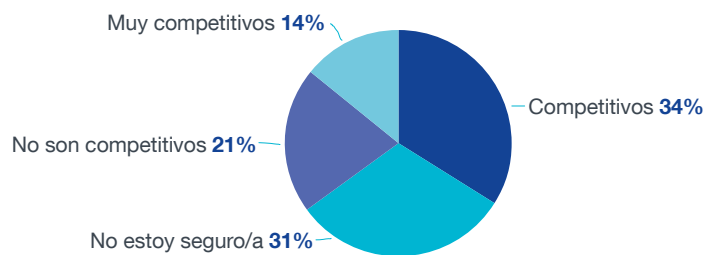
Presupuesto y percepción de valor

El presupuesto destinado a beneficios influye en la percepción de valor de los empleados. Los sectores que destinan un mayor presupuesto a beneficios son percibidos como empleadores más atractivos y comprometidos con el bienestar de sus empleados.



- **Sectores con mayor inversión en beneficios:** Servicios Financieros, Tecnología y Construcción.
- **Sectores con menor inversión en beneficios:** Servicios y Retail.

Percepción de competitividad en los beneficios ofrecidos por las empresas en Colombia





Modelos de trabajo, ¿Presencial, Remoto o Híbrido? El debate que está cambiando el mundo laboral

A pesar de la resistencia de los empleados, la presencialidad está ganando terreno en Colombia. El **55%** de las empresas encuestadas opera bajo un modelo híbrido (donde predomina el modelo 2 x 3, 2 días en la casa y 3 en la oficina), mientras que el 25% lo hace de forma totalmente presencial y solo el 20% de las empresas opera de forma remota.

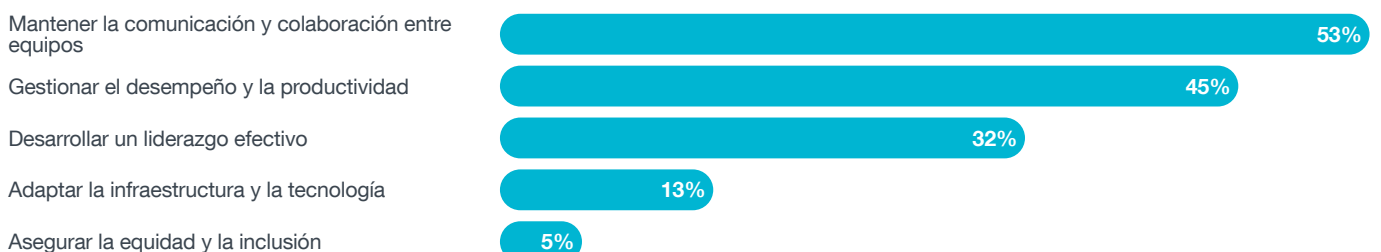
Percepción de los empleados:

- **60%** considera que el trabajo remoto o híbrido mejora su equilibrio vida-trabajo.
- **40%** cree que aumenta su productividad.

El debate sobre los modelos de trabajo ha trascendido la mera logística laboral para convertirse en un choque de paradigmas que redefine la relación entre empleadores y empleados. El modelo presencial arraigado en la creencia de que la supervisión directa garantiza la productividad ahora se enfrenta a una a la flexibilidad emergente que desliga el desempeño de la presencia física. Por su parte, el modelo híbrido ha surgido como un intento de reconciliar ambos paradigmas, ofreciendo dinamismo a los empleados sin sacrificar por completo la colaboración presencial. Adicional, **el 93% de los empleados que trabajan bajo esta modalidad están satisfechos con este esquema.**

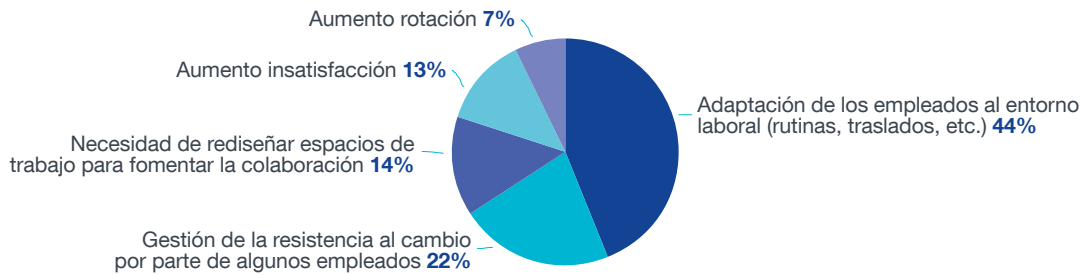
Principales desafíos según modelos de trabajo

MODELO HÍBRIDO O 100% REMOTO



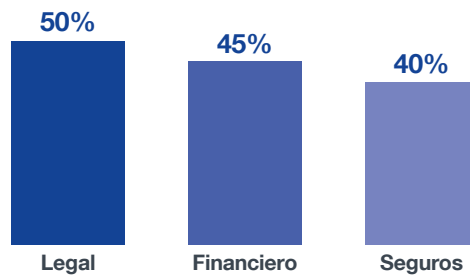


MODELO 100% PRESENCIAL

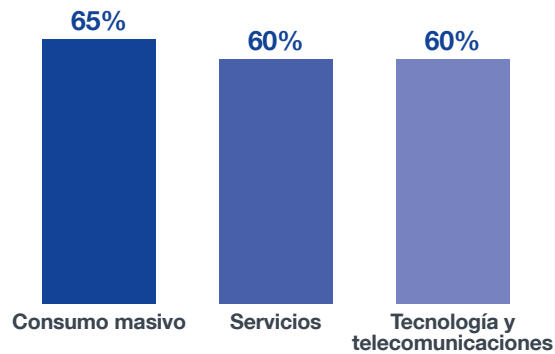


¿Hacia dónde nos dirigimos entonces? Es probable que no exista una solución única y que el futuro del trabajo exija modelos adaptables y personalizados a la experiencia laboral. La tecnología seguirá desempeñando un papel crucial, facilitando la colaboración y la comunicación en entornos híbridos y remotos y los líderes deberán seguir desarrollando habilidades para gestionar equipos diversos y distribuidos, fomentando la confianza y la autonomía.

SECTORES CON MAYOR PRESENCIALIDAD



SECTORES CON MAYOR TRABAJO HÍBRIDO / REMOTO





El modelo de trabajo adoptado por las empresas tiene un impacto directo en la satisfacción de los empleados. La transición hacia modelos presenciales ha presentado desafíos, pero también ha generado satisfacción en algunos sectores.

- **Sectores Satisfechos con Modelo Presencial:** Los sectores de Legal y Financiero muestran altos niveles de satisfacción con el modelo de trabajo actual.
- **Desafíos en la Presencialidad:** La adaptación a rutinas y traslados es un desafío común en sectores como Agroindustria y Consumo Masivo.

Factores que impulsan la presencialidad:

- **Preocupación por la productividad:** El 55% de los empleadores considera que el trabajo presencial es más productivo. Además, facilita la supervisión y el control del trabajo (39%).
- **Necesidad de colaboración:** El 45% de los empleadores cree que el trabajo presencial facilita la colaboración y la innovación.
- **Cultura de la empresa:** El 35% de los empleadores considera que el trabajo presencial es esencial para construir y mantener la cultura de la empresa.
- **Cumplimiento de la norma:** 9% tuvo en cuenta consideraciones legales o contractuales.

Estrategias para una transición exitosa:

- **Comunicar claramente los beneficios del trabajo presencial.**
- **Abordar las preocupaciones de los empleados sobre el equilibrio entre vida personal y laboral.**
- **Invertir en tecnología y espacios de trabajo que faciliten la colaboración y la productividad.**
- **Ofrecer opciones de trabajo híbrido siempre que sea posible.**

Impacto en la productividad

- **Productividad y Presencialidad:** El 31% de las empresas que han vuelto a un modelo de trabajo presencial reportan un aumento en la productividad.
- **Productividad y Trabajo Remoto:** A pesar de la percepción de que el trabajo presencial mejora la productividad, el 58% de las empresas que han implementado modelos de trabajo remotos no han notado cambios significativos en la productividad.

En Colombia, el panorama laboral es hoy más complejo que nunca, con una fuerza laboral más exigente que busca flexibilidad, bienestar y experiencias personalizadas para asumir nuevos roles; las empresas que implementen estrategias innovadoras y alineadas con estas expectativas serán las que logren retener a los mejores colaboradores. La compensación y los beneficios están evolucionando, y la adaptabilidad sigue siendo un factor clave en la atracción y retención de talento. En este contexto, equilibrar la remuneración con los beneficios y las motivaciones individuales será clave para mantener la competitividad en el mercado laboral.



BONDAD, LA CLAVE PARA ENFRENTAR LOS RETOS DEL CAMBIANTE ENTORNO LABORAL

Las organizaciones enfrentan constantes desafíos en su carrera por mantener el compromiso de los colaboradores, aumentar la satisfacción laboral y prevenir el ausentismo, evitando que estos factores afecten la productividad y la rentabilidad. Según el informe State of the Global Workplace 2024 de Gallup, las empresas con empleados comprometidos generan un 23% más de rentabilidad, mientras que la desmotivación laboral provoca pérdidas globales de 8.9 billones de dólares.

El poder transformador de la bondad

En este contexto, existe una herramienta poderosa pero a menudo subestimada: la bondad. Practicar la bondad en el entorno laboral es una de las formas más efectivas para abordar estos desafíos y fortalecer la cultura corporativa.

A nivel individual, los actos de bondad estimulan la liberación de serotonina y dopamina, neurotransmisores que fomentan la sensación de satisfacción y bienestar. Como lo destacan múltiples estudios y organizaciones como Harvard Business Review, también generan endorfinas, que actúan como analgésicos naturales del cuerpo. Esta respuesta neuroquímica no solo beneficia a quienes reciben actos de bondad, sino también a quienes los realizan.



“Es fundamental aclarar que la bondad en el entorno laboral va más allá de ser simplemente “amable”. Se trata de trabajar la comunicación honesta con intenciones positivas y un reconocimiento genuino hacia los demás y hacia uno mismo. En el trabajo, la bondad promueve una cultura de apoyo y crecimiento mutuo que, al practicarla de manera constante y consciente, se convierte en un elemento diferencial en las organizaciones.”

Daniel Lozano

Fundador y CEO de KindWorks.AI



Herramienta contra el ausentismo

Los efectos positivos de la bondad en la reducción del ausentismo han sido comprobados en diversas organizaciones. KindWorks.AI, plataforma que facilita la práctica de la bondad para mejorar el desempeño de los equipos, ha observado que las empresas que invierten en iniciativas de bondad logran reducir los días de ausencia de sus empleados y obtienen un retorno positivo sobre su inversión.

En organizaciones que han implementado de manera consciente y regular la práctica de la bondad, varios estudios reflejan una disminución del ausentismo superior al 10% en un año.

Además, los datos muestran que las personas que practican la bondad de manera intencional y recurrente reportan un aumento del 177% en sus sentimientos de aprecio y un incremento del 255% en su sensación de conexión con los demás en un período de 12 semanas. También se han evidenciado incrementos del 63% en la percepción de impacto de los empleados en su entorno laboral después de tres meses de ejercicios de bondad.

Estos hallazgos resaltan el impacto positivo de la bondad en la dinámica empresarial, evidenciando que fomentar una cultura organizacional basada en este “superpoder” mejora el bienestar de los empleados, aumenta el compromiso y refuerza la cohesión del equipo.

La práctica intencional de la bondad en el ámbito laboral es una estrategia fundamental para cualquier empresa que desee mejorar la satisfacción de sus empleados y reducir el ausentismo. Incorporar prácticas bondadosas en el ADN organizacional es clave para transformar espacios laborales en lugares donde las personas se sientan valoradas, conectadas y motivadas para dar lo mejor de sí mismas.





OTROS ESTUDIOS DE MERCADO

TENDENCIAS DEL STAFFING EN TECNOLOGÍA

DESCUBRE MÁS



LIDERAZGO Y REMUNERACIÓN C-LEVEL 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