

boyden



# Análisis Salarial 2017

---

Publicado por **Boyden Colombia**

The Right Leadership. **Worldwise.**

## Introducción

Tras un 2016 que termina con grandes retos a nivel social y económico en nuestro país, la atracción y retención de talento altamente capacitado es, de nuevo, una de las claves para ser competitivo en los negocios y crecer con paso firme. Para Boyden Colombia es muy satisfactorio poder compartir, por otro año más, los resultados de nuestro ya acostumbrado análisis de compensación proyectado, así como otros indicadores encontrados en el mercado laboral colombiano. Esta información pretende servir como material de referencia en la toma de decisiones en su compañía y es el resultado de nuestra permanente interacción y enfoque empresarial de nuestro grupo de consultores con ejecutivos en el país, ofreciendo siempre soluciones altamente centradas en el cliente.

## Boyden Colombia

El reciente lanzamiento de nuestra nueva identidad corporativa marca un hito significativo y es el inicio de una nueva era para Boyden. La oficina de Boyden Colombia abrió sus puertas hace más de 30 años, siendo una de las primeras empresas en Colombia dedicada a la selección de ejecutivos de primer nivel y hoy seguimos proporcionando a nuestros clientes un estándar inigualable de conocimiento del talento local, combinado con una comprensión profunda de la dinámica competitiva que forma el mercado actual.

Visítenos en : [www.boyden.com/colombia](http://www.boyden.com/colombia)



### Antonio Sánchez

Managing Partner, Colombia  
Member Board of Directors

 [asanchez@boyden.com](mailto:asanchez@boyden.com)

 <https://co.linkedin.com/in/antoniojosesanchez>



### Cristina Verswyvel

Partner, Colombia

 [cverswyvel@boyden.com](mailto:cverswyvel@boyden.com)

 <https://co.linkedin.com/in/cristina-verswyvel-82361536>



### Patricia Montañés

Principal, Colombia

 [pmontanes@boyden.com](mailto:pmontanes@boyden.com)

 <https://co.linkedin.com/in/patriciamontanes1>

## Marco de referencia

### Compensación total anual:

Se refiere al monto que comprende la sumatoria del salario más la totalidad de los beneficios legales y extralegales que proyecta recibir el ejecutivo en un periodo de 12 meses (Enero - Diciembre 2017).

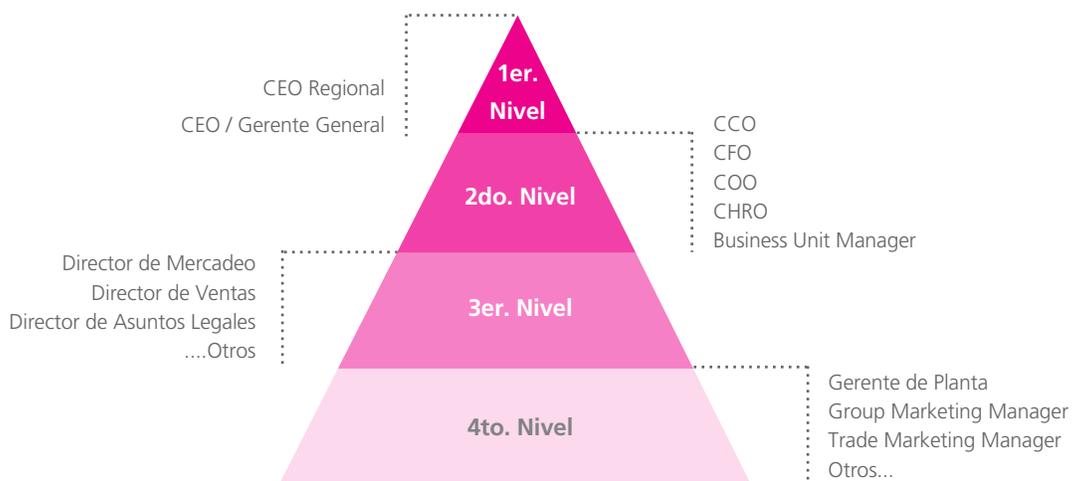
$$\text{COMPENSACIÓN TOTAL ANUAL} = (\text{SALARIO FIJO} + \text{BENEFICIOS EXTRALEGALES}) \times 12$$

### Beneficios extralegales:

Aquella porción de la compensación total anual, adicional al salario y a los beneficios legales. Están representados en asignaciones monetarias y no monetarias inherentes al cargo o que se conceden como estímulo por el desempeño y/o cumplimiento de objetivos. Se incluyen, entre otros:

- Bonificaciones por desempeño
- Stock options
- Plan médico
- Seguros
- Acciones
- Préstamos
- Company Car
- Membresía / Planes en clubes
- Formación / Actualización Gerencial

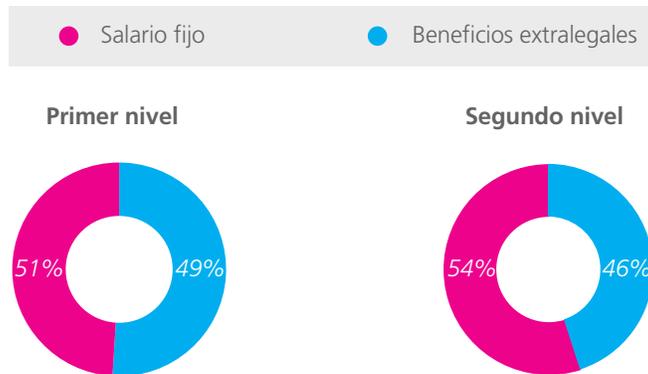
### Niveles organizacionales:



## Primer y segundo nivel ejecutivo

### Composición de la Compensación Anual

Salario Fijo vs. Beneficios Extralegales



### Proyección de la Compensación Total Anual para 2017

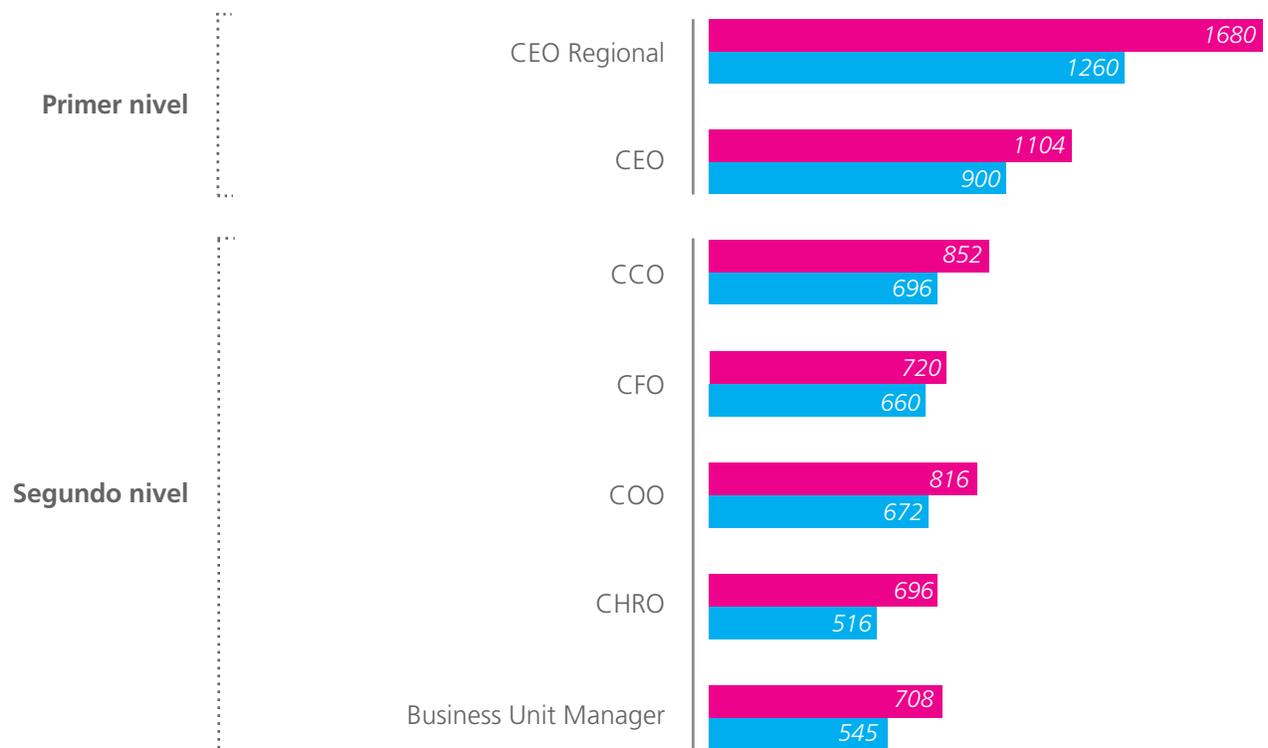
En millones de pesos

● **Empresas grandes:**

Ventas > COP 500,000 Millones/2015

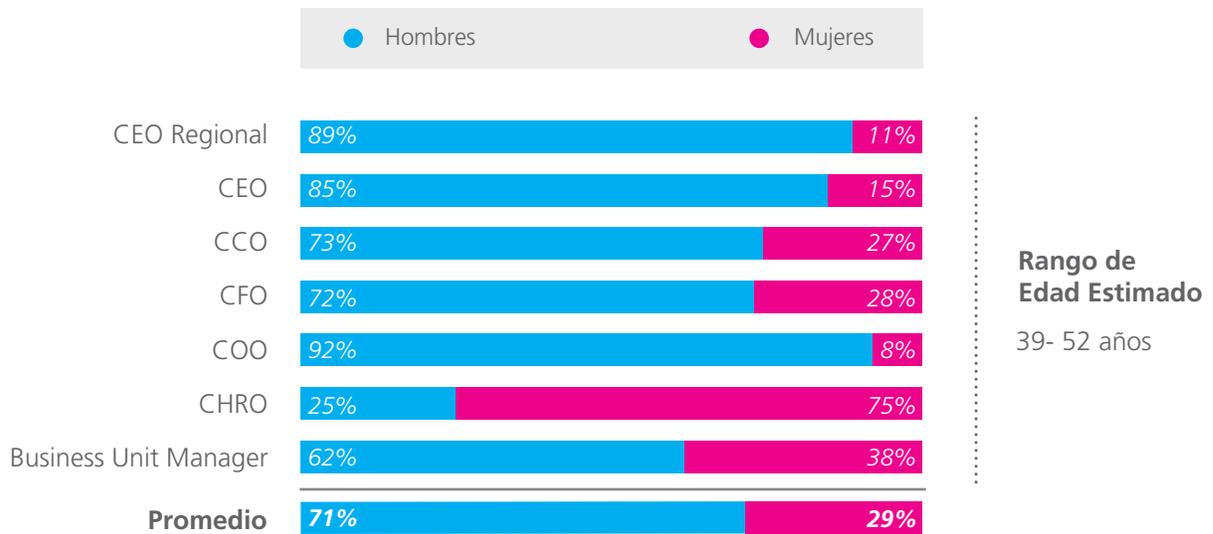
● **Empresas medianas:**

Ventas entre COP \$250,000 y \$500,000 Millones/2015



## Primer y segundo nivel ejecutivo

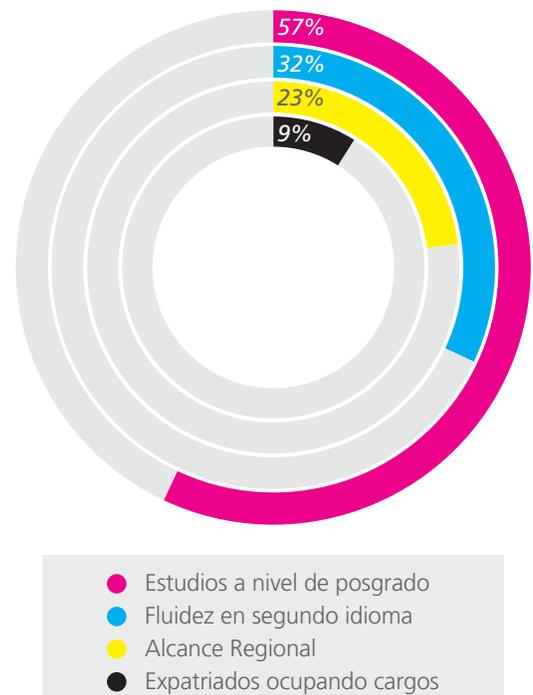
### Hombres vs. Mujeres Ocupando los Cargos



### Demanda en el mercado



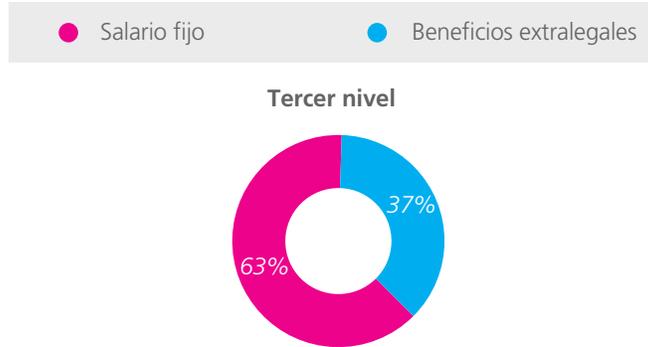
### Otros Indicadores



## Tercer nivel ejecutivo

### Composición de la Compensación Anual

Salario Fijo vs. Beneficios Extralegales



### Proyección de la Compensación Total Anual para 2017

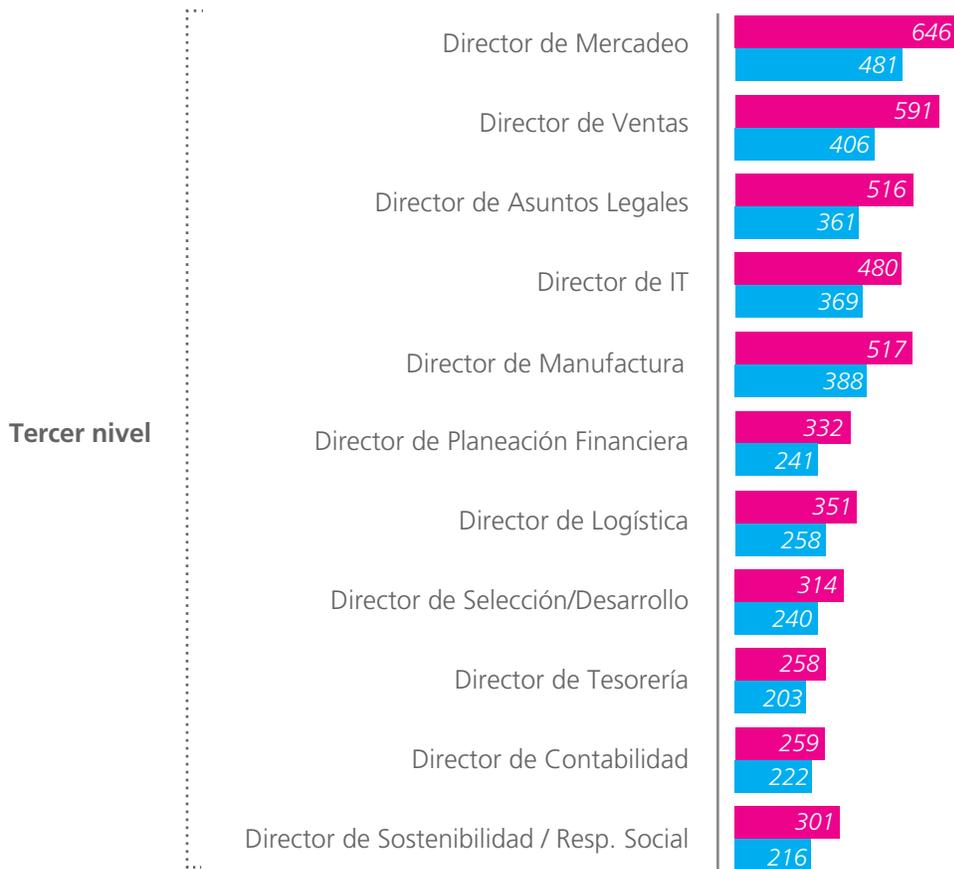
En millones de pesos

● **Empresas grandes:**

Ventas > COP 500,000 Millones/2015

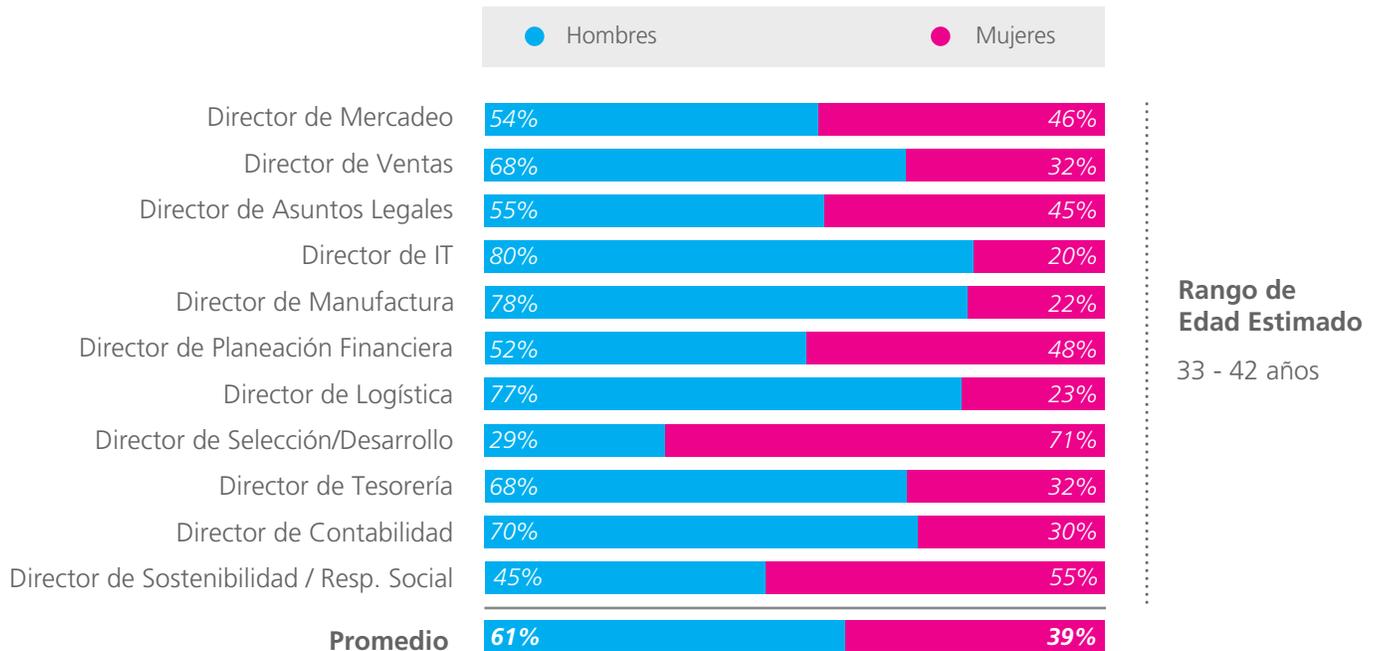
● **Empresas medianas:**

Ventas entre COP \$250,000 y \$500,000 Millones/2015



## Tercer nivel ejecutivo

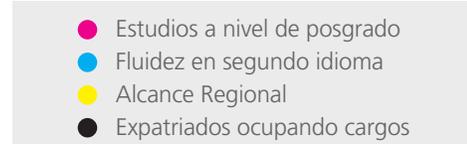
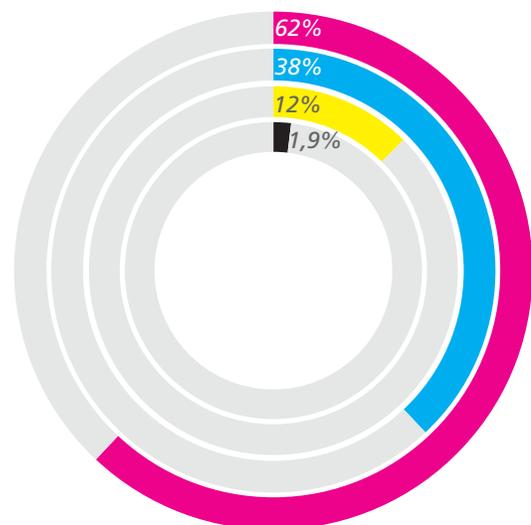
### Hombres vs. Mujeres Ocupando los Cargos



### Demanda en el mercado



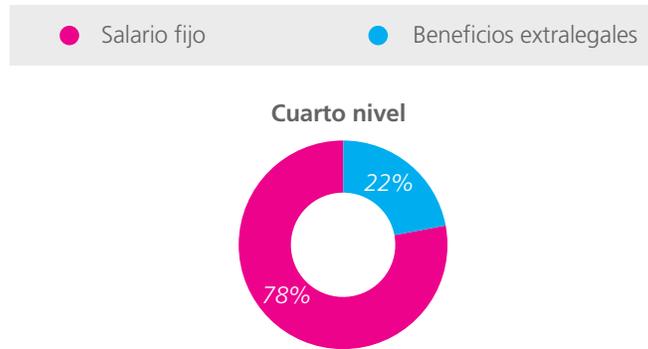
### Otros Indicadores



## Cuarto nivel ejecutivo

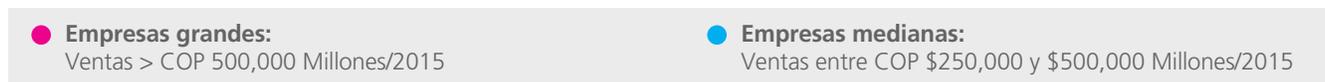
### Composición de la Compensación Anual

Salario Fijo vs. Beneficios Extralegales



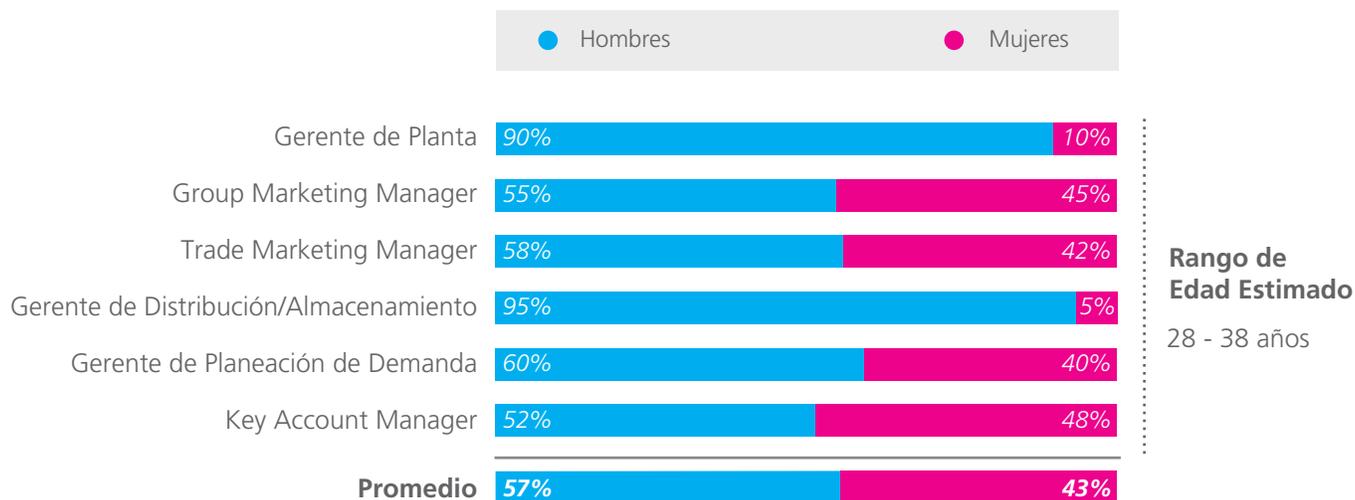
### Proyección de la Compensación Total Anual para 2017

En millones de pesos



## Cuarto nivel ejecutivo

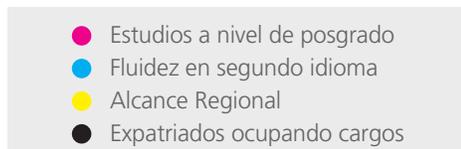
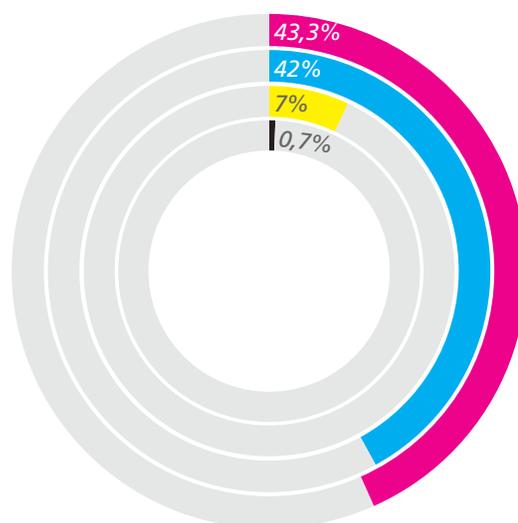
### Hombres vs. Mujeres Ocupando los Cargos



### Demanda en el mercado



### Otros Indicadores



## Conclusiones y tendencias para 2017

Estamos viviendo en una era de globalización, donde los estándares, normas, modelos de estructura organizacional y de procesos, los métodos de gobierno, la gestión y la evaluación, convergen en un mismo eje global. Naturalmente, en la continua expansión mundial, la mayoría de las empresas utilizan herramientas e instrumentos exitosos como benchmark para tener puntos de referencia, sin embargo, a pesar de que un alto grado de estandarización ya ha sido alcanzado, aún existen factores derivados de las diferencias culturales que requieren plena atención y enfoques personalizados; especialmente los temas relacionados con el talento y la motivación.

La retención de talento se ha convertido en un desafío cada vez más importante para las organizaciones, y en 2017 esto no será la excepción. Incalculables inversiones de tiempo, esfuerzo e innovación se han venido llevando a cabo con el fin de encontrar nuevas estrategias para retener a aquellos colaboradores que verdaderamente impactan las organizaciones. Es de destacar entonces, la creciente relevancia que viene teniendo el *salario emocional* en todos los niveles organizacionales. La compensación económica ha dejado de ser el elemento de mayor motivación para los colaboradores en las empresas, y factores intangibles como el ambiente y la cultura laboral, la flexibilidad en horarios, la claridad en oportunidades de crecimiento al interior de la empresa, el home-office, entre muchos otros, invitan a generar transformaciones en el entorno y la estrategia empresarial.

Finalmente y en el caso particular de las mujeres, a pesar de los logros alcanzados en Colombia y del hecho de que más y más mujeres están obteniendo títulos profesionales, vemos que aún continúa su escasez en cargos ejecutivos y directivos. Hoy en día, algunas compañías ya están trabajando para implementar importantes iniciativas con el fin de reclutar, promover y retener a más mujeres en puestos de liderazgo, sin embargo, el cambio cultural sigue siendo la clave para que en el entorno laboral exista un mejor equilibrio de género y diversidad. Con esta tendencia en crecimiento, bien podríamos ver los resultados de estos programas en el mediano y largo plazo.

## Contacto

Carrera 15 No. 88 - 64 Oficina 220  
Torre Zimma  
Bogotá, Colombia

 +57 1 3001471 / 72

 /BoydenColombia

 @BoydenColombia