

ESTUDIO DE REMUNERACIÓN 2022

ESTUDIO DE REMUNERACIÓN 2022

ESTUDIO DE REMUNERACIÓN 2022

THCARE TECNOLOGÍA **ESPAÑA** COMERCIAL FINANZ

ERACION 2022E



Indice

Editorial	3
PageGroup	5
Quiénes somos	6
Metodología	7
Tendencias 2022	8
Banca	
Comercial	
Compras y Logística	
Digital	
Educación	
Energía y Medio Ambiente	
Finanzas	
Healthcare & Life Science	
Hostelería y Turismo	
Ingeniería	
Inmobiliaria y Construcción	
Marketing	
Recursos Humanos	
Retail	
Secretarial & Business Support	
Seguros	
Servicio de Atención al Cliente (SAC)	
Centro de Servicios Compartidos	
Sostenibilidad	
Tax & Legal	
Tecnología	
Page Executive	

QUÉ ESPERAR EN 2022

por Jaime Asnai González, Director General PageGroup España



Durante 2021 las organizaciones y, en especial, sus departamentos de Recursos Humanos, han realizado un importante esfuerzo para adaptar, en la medida de lo posible, sus modelos de trabajo a la nueva realidad post-pandemia. Tras el verano, y con la progresiva relajación de las medidas de distanciamiento social, muchas han sido las organizaciones que han empezado a implantar modelos de trabajo híbrido con la intención de aprovechar los beneficios que ofrece la combinación del trabajo presencial y el remoto para las organizaciones y los empleados. En este contexto, y de cara a los próximos meses, aspectos como la flexibilidad, la resiliencia y la adaptación al cambio serán las claves para hacer frente al nuevo paradigma laboral.

Desde PageGroup, consultora especializada en la contratación de talento cualificado, hemos elaborado este estudio a partir de los más de 5.000 procesos de selección cerrados y las 85.000 entrevistas realizadas durante 2021 por nuestros consultores. En él recogemos las últimas tendencias del mercado laboral: desde los rangos salariales por cada sector y posición, hasta los perfiles más demandados, pasando por datos clave, como las habilidades más requeridas o la evolución de los beneficios sociales. Con ello pretendemos ofrecer información de valor tanto a los responsables de selección como a los candidatos/as sobre qué aspectos están determinando el mercado laboral y los factores que deben de tener en cuenta de cara a un proceso de selección o a un cambio profesional.



Editorial

A nivel salarial existen dos factores fundamentales que van a marcar la evolución de las remuneraciones durante 2022. Por un lado, el incremento del IPC vinculado al aumento de la inflación obligará a negociar los convenios colectivos, repercutiendo en ligeras subidas salariales. Por otro lado, la escasez de talento cualificado en áreas como IT, Digital, Ingeniería o Sostenibilidad, tendrá como consecuencia una tendencia al alza en los salarios de este tipo de perfiles.

Pero si hay algo que ha cambiado significativamente con respecto a años anteriores son las demandas de los candidatos/as. De forma general, observamos cómo el salario pierde peso entre las prioridades de los profesionales a la hora de embarcarse en un nuevo proyecto profesional y ganan importancia todos aquellos factores relacionados con la flexibilidad, el bienestar y la conciliación de la vida profesional y personal, además de la existencia de una cultura corporativa sólida y que atienda a criterios de diversidad e inclusión.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, aquellas organizaciones que sean capaces de adaptarse al entorno y a las nuevas demandas de los profesionales tendrán una ventaja competitiva sobre el resto, que corren el gran riesgo de perder su talento y encontrar dificultades para atraer nuevos candidatos/as.

Espero os resulte de utilidad.

Un saludo,

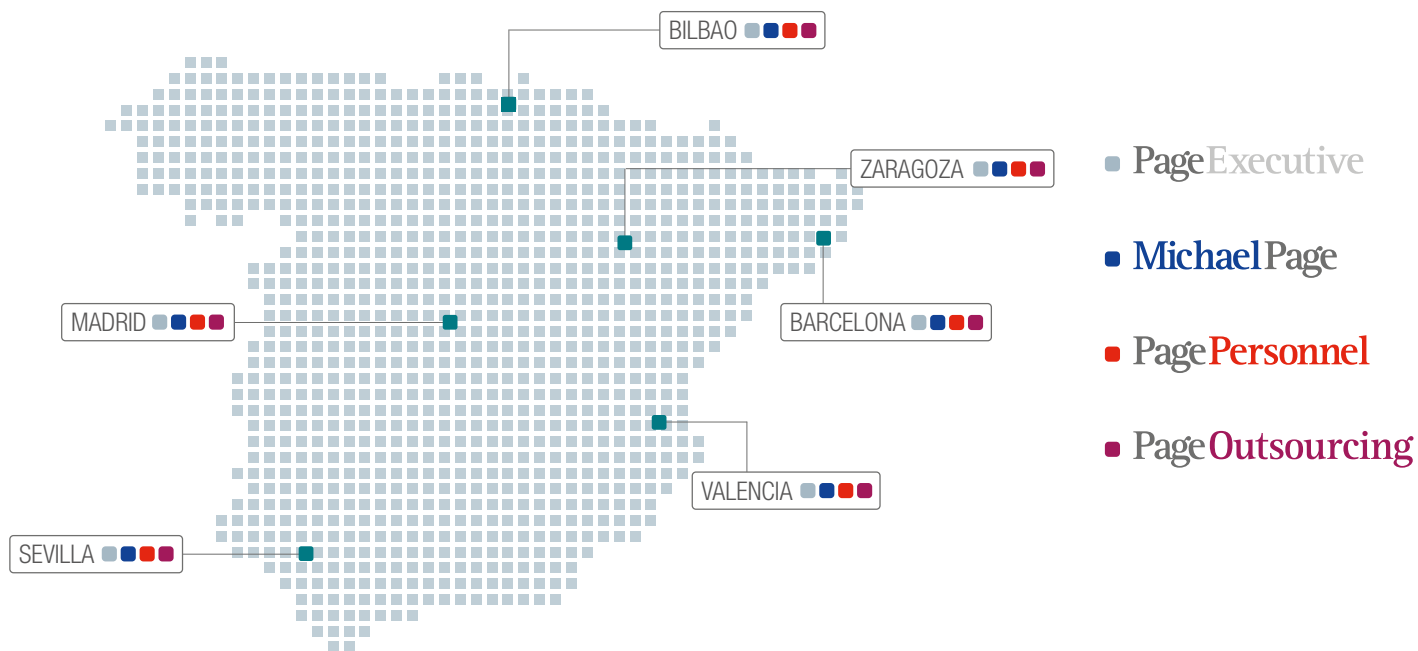


Jaime Asnai González

Director General PageGroup España



NUESTRAS OFICINAS



+85.000
entrevistas realizadas en España

+7.500
empleados a nivel mundial

140
oficinas en
36 países

DIVISIONES

- Banca
- Comercial
- Compras y Logística
- Digital
- Energía y Medio Ambiente
- Finanzas
- Healthcare & Life Science
- Hostelería y Turismo
- Ingeniería
- Inmobiliaria y Construcción
- Marketing
- Recursos Humanos
- Retail
- Secretarial & Business Support
- Seguros
- Servicio de Atención al Cliente (SAC)
- Shared Service Center (SSC)
- Sostenibilidad
- Tax & Legal
- Tecnología

Quiénes Somos

En nuestro ADN como compañía está ayudar a cambiar la vida profesional de las personas, dar un servicio excelente a nuestros clientes y generar cada día grandes oportunidades. ¿Cómo lo hacemos? Ofreciendo nuestro servicio de selección especializada por sectores con un *know How* concreto que brindan nuestros consultores y que hacen de nuestra compañía seguir siendo el número 1 en el área de la selección desde hace más de 20 años.

¿Por qué trabajar con nosotros?



Encuentra al profesional que necesitas.

Amplio network: especialización en 21 áreas/sectores



Optimiza tiempo y recursos.

Analizamos tus prioridades para asegurar el éxito de la contratación



Acelera tu negocio.

El éxito de una empresa son los empleados

NUESTRAS MARCAS Y SERVICIOS

Page Executive

Especializada en la búsqueda directa y selección de alta dirección (miembros del Consejo de Administración y/o Comité de Dirección)

Michael Page

Dedicada a la selección especializada de mandos intermedios y directivos.

Page Personnel

Especializada en selección de personal de apoyo cualificado para procesos temporales e indefinidos

Page Outsourcing

Partner y proveedor integral con el objetivo de prestar la externalización de un servicio de manera global en su compañía con el fin de agilizar, economizar y mejorar sus procesos actuales.



DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y SOSTENIBILIDAD

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. Este compromiso es una parte integral de nuestros esfuerzos de sostenibilidad para reducir las desigualdades, promover la igualdad de género, mejorar la discapacidad y la inclusión laboral, proporcionando oportunidades de crecimiento profesional y económico aceptables para un planeta mejor y más justo.

Page Group

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



Metodología



Este estudio de remuneración ha sido realizado gracias al conocimiento de mercado y a la constante relación con clientes y candidatos. La información de este estudio es resultado de un análisis empírico y cuatro fuentes de información: base de datos, las más de **43.000 reuniones con clientes** realizadas durante el año pasado,

más de **85.000 entrevistas con candidatos** y más de **9.000 vidas profesionales cambiadas con éxito durante 2021**.

Adicionalmente, PageGroup elabora diversos estudios para medir la percepción del mercado laboral.

¿QUÉ ACCIONES ESTRATÉGICAS LLEVARON A CABO LAS EMPRESAS PARA HACER FRENTE AL COVID?



Implementación del **teletrabajo**
(el **58%** de las grandes empresas frente al **44%** de las pequeñas empresas)



Inversión en **IT / soluciones tecnológicas**
(el **51%** y **45%** en medianas y grandes empresas vs el **36%** en pequeñas compañías)



Diversificación del modelo de negocio
(el **37%** de las pequeñas empresas vs el **25%** de las grandes)

Todas las compañías, independientemente del tamaño, **coinciden en la diversificación**:



Lanzar nuevos productos/servicios

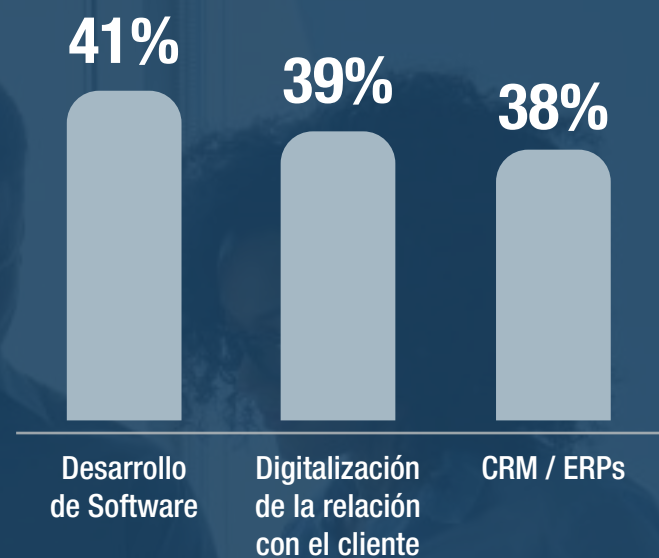


Nueva forma de dirigirse a los clientes

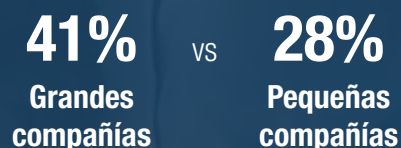


Análisis de nuevos mercados

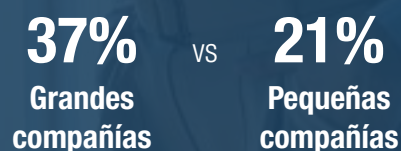
LAS 3 PRINCIPALES ÁREAS DE INVERSIÓN A FUTURO:



Data & BI es un área estratégica:



Ciberseguridad es una preocupación principalmente:



Tendencias 2022

TENDENCIAS DE MERCADO



Diversidad & Inclusion



ESG Sostenibilidad



Modelo híbrido de trabajo



Automatización de procesos



Big Data y nuevas tecnologías



Contratación y On boarding en remoto



Formación. Upskilling & Reskilling



Atracción de Talento, Employer Branding

PERFILES EN AUJE



Roles tecnológicos y digitales. Ciberseguridad y analítica de datos



Empleo verde y profesiones relacionadas con la Sostenibilidad



Profesionales del ámbito de la Salud



Roles técnicos y de Ingeniería

SERVICIO COMPLEMENTARIO A LA SELECCIÓN



Análisis equidad interna



Competitividad salarial externa (Benchmark)



Diseño e implantación de planes de retribución flexible



Diseño de políticas retributivas



Realización o actualización de planes de igualdad



Auditoría

Banca

OVERVIEW 2022

El sector de la Banca se ha mantenido estable a lo largo del último año, continuando con su evolución hacia la eficiencia y reducción de costes a través de la digitalización y la reestructuración de la banca comercial como medida para hacer frente a la competencia y al entorno de tipos. Durante 2021 se han seguido produciendo ajustes en las plantillas de las principales entidades españolas y, en paralelo, ha continuado el crecimiento de los neobancos, del negocio fintech en todas sus vertientes y de los medios de pago. Por otro lado, la regulación y la orientación al cliente hacen que la transparencia en la gestión sea, en la actualidad, una máxima.

QUÉ DEMANDAN NUESTROS CLIENTES

Las áreas de negocio con mayor crecimiento este año han sido la Gestión de Activos, Medios de Pago, M&A, Private Equity y Deuda. En cuanto a perfiles, se ha registrado una mayor demanda de profesionales senior, así como todos aquellos relacionados con la generación de nuevo negocio. El liderazgo inclusivo es una de las habilidades más valoradas entre los perfiles senior, junto a la capacidad de gestionar equipos multidisciplinares y en remoto, la visión estratégica y la orientación a resultados. En el caso de perfiles con menos experiencia, se requieren en mayor medida compromiso, capacidad de aprendizaje y facilidad para adaptarse a entornos muy cambiantes.

QUÉ DEMANDAN LOS CANDIDATOS/AS

Los candidatos/as del sector Financiero valoran especialmente el crecimiento profesional, por lo que buscan compañías que maximicen el potencial de sus empleados/as. Aquellas organizaciones que cuenten con planes de carrera actuales, transparentes y acordes a la realidad del mercado tendrán una ventaja competitiva frente al resto, así como aquellos empleadores que valoren la autonomía, ofrezcan flexibilidad y fomenten las nuevas formas de trabajar. Destaca entre los perfiles más jóvenes una preferencia por entornos inclusivos y basados en la meritocracia.

TENDENCIA SALARIAL

Los salarios se mantienen estables a nivel general, si bien la tendencia positiva de 2021 y la mejora de resultados en las áreas de negocio destacadas anteriormente harán que la parte variable de la compensación de los empleados vuelva a niveles anteriores a la pandemia durante 2022.

BENEFICIOS SOCIALES

 Seguro médico

 Cheques restaurante

 Flexibilidad

“ Transformación digital, transparencia, innovación y foco en el cliente son términos que ninguna organización puede dejar de lado en el nuevo sector financiero. Hoy más que nunca coexisten grandes entidades financieras con pequeños neobancos o compañías fintech con diferentes ventajas competitivas”

Directora división Banca

Banca

ASSET MANAGEMENT /WEALTH MANAGEMENT					
	Junior	Bonus	Senior	Bonus	Trend
AM VENTAS					
Sales	20-50K	10-30%	50-90K	30-60%	⊖
Head of Sales	N.A	N.A.	90-130K	40-80%	⊖
AM GESTIÓN					
Assistant	20-30K	0-10%	N.A	N.A	⊖
Portfolio Manager	30-45K	20-40%	50-70K	20-50%	⊖
Director/a de Inversiones	N.A	N.A	70-120K	40-80%	⊖
WM BANCA NACIONAL BOUTIQUES					
Asesor Patrimonios	25-40K	10-30%	60-70K	20-30%	⊖
Responsable de equipo	N.A	N.A	75-85K	20-40%	⊖
Director/a de Banca Privada	N.A	N.A	90-120K	40-80%	⊖
WM BANCA INTERNACIONAL					
Analyst	30-50K	20-40%	N.A	N.A	⊖
Associate	N.A	N.A	50-70K	20-50%	⊖
AD/VP	N.A	N.A	80-150K	20-70%	⊖
Director/a	N.A	N.A	150-220K	30-80%	⊖
MD	N.A	N.A	200-300K	50-150%	⊖
ÁREAS DE SOPORTE					
	Junior	Bonus	Senior	Bonus	Trend
FINANZAS					
Contable	22-30K	10-20%	35-45K	10-20%	⊖
Responsable Contabilidad	N.A	N.A	45-80K	10-20%	⊖
Controller	23-35K	10-20%	35-50K	10-20%	⊖
OPERACIONES					
Back Office Valores	20-35K	10-20%	35-60K	10-20%	⊖
Control Operaciones	25-40K	10-20%	40-60K	10-20%	⊖
Corporate Actions	25-40K	10-20%	40-60K	10-20%	⊖
Client Services	24-45K	10-20%	45-60K	10-20%	⊖
Documentación	20-40K	10-20%	40-50K	10-20%	⊖
FINTECH					
	Junior	Bonus	Senior	Bonus	Trend
Sales	25-45K	20-50%	45-70K	30-50%	⬆️
Head of Sales	N.A	N.A	70-120K	40-80%	⬆️
Operations	25-35K	0-15%	35-20K	10-20%	⬆️
Head of Operations	N.A	N.A	50-80K	10-30%	⬆️
Riesgos / Estructuración	30-45K	10-20%	45-60K	10-30%	⬆️
Chief Risk Officer	N.A	N.A	70-100K	20-50%	⬆️
Controlling	25-35K	10-20%	35-45K	10-20%	⬆️
Chief Financial Officer	N.A	N.A	50-80K	20-40%	⬆️

INVESTMENT BANKING /PRIVATE EQUITY /FONDOS DEUDA					
	Junior	Bonus	Senior	Bonus	Trend
BANCA CORPORATIVA					
Analista	25-35K	0-15%	N.A	N.A	⊖
Asociado RM	N.A	N.A	35-60K	10-20%	⊖
Banca Corporativa Senior RM	N.A	N.A	60-90K	10-30%	⊖
Banca Corporativa Banker	N.A	N.A	90-150K	20-50%	⊖
M&A BANCA NACIONAL/BOUTIQUE					
Graduate Trainee	24-30K	0-10%	N.A	N.A	⊖
Analyst	30-45K	10-30%	N.A	N.A	⊖
Associate	N.A	N.A	45-70K	10-30%	⊖
AD/VP	N.A	N.A	70-100K	20-50%	⊖
Director/a	N.A	N.A	100-150K	40-80%	⊖
MD	N.A	N.A	150-200K	50-100%	⊖
M&A BANCA INTERNACIONAL					
Graduate Trainee	30-35K	0-20%	N.A	N.A	⊖
Analyst	35-60K	20-40%	N.A	N.A	⊖
Associate	N.A	N.A	60-100K	50-70%	⊖
AD/VP	N.A	N.A	100-140K	60-80%	⊖
Director/a	N.A	N.A	140-180K	80-120%	⊖
MD	N.A	N.A	180-300K	100-150%	⊖
FINANCIACIÓN ESTRUCTURADA					
Graduate Trainee	24-35K	0-10%	N.A	N.A	⊖
Analyst	35-45K	10-40%	N.A	N.A	⊖
Associate	N.A	N.A	45-65K	10-30%	⊖
AD/VP	N.A	N.A	70-90K	20-50%	⊖
Director/a	N.A	N.A	90-150K	30-70%	⊖
MD	N.A	N.A	150-200K	40-100%	⊖
PRIVATE EQUITY					
Analista	35-55K	10-40%	N.A	N.A	⊖
Asociado/a Inversiones	N.A	N.A	55-75K	20-50%	⊖
VP Inversiones	N.A	N.A	75-100K	40-80%	⊖
Director Inversiones	N.A	N.A	100-150K	80-120%	⊖
BANCA COMERCIAL					
	Junior	Bonus	Senior	Bonus	Trend
Gestor de Particulares	22-30K	0-10%	30-45K	0-10%	⬆️
Gerente de Empresas	22-35K	0-15%	35-50K	0-20%	⬆️
Subdirector /a	N.A	N.A	30-45K	0-15%	⬆️
Director /a	N.A	N.A	35-70K	10-20%	⬆️
Director/a de Zona	N.A	N.A	80-90K	20-40%	⬆️
Director/a Territorial	N.A	N.A	90-120K	30-60%	⬆️
Director/a Red Comercial	N.A	N.A	100-200K	40-80%	⬆️

Comercial

OVERVIEW 2022

La falta de suministro e incremento del precio de las materias primas, va a suponer bastante incertidumbre a lo largo del 2022. En los diferentes sectores como Alimentación e Industrial, sobre todo en compañías con mucho foco fabril, va a haber escasez de producto y negociaciones focalizadas en mantener cierta contribución. Momentos de incertidumbre, como el actual, presentan una oportunidad para pasar a la acción y redefinir estrategias, con el objetivo de seguir siendo una organización rentable, digitalizada y flexible. En este sentido se demandan servicios de redefinición y contratación de perfiles comerciales, adaptados al nuevo escenario de mercado con clara resiliencia, capacidad de adaptación y flexibilidad.

QUÉ DEMANDAN NUESTROS CLIENTES

Sales Engineer es la posición más demandada en el sector Industrial, mientras que Key Account Manager Nacional es la más solicitada en Gran Consumo. El perfil de Export Area Manager también se encuentra entre los más demandados en ambas áreas. En el área de Tecnología, crece la demanda de IT Presales e IT Inside Sales. Además de la creciente demanda de skills relacionadas con la tecnología y la digitalización, se solicitan candidatos con dominio de idiomas y conocimientos del sector. Las habilidades comerciales, sociales y de networking adaptadas al entorno actual, resultan imprescindibles para cumplir con los objetivos de venta.

QUÉ DEMANDAN LOS CANDIDATOS/AS

Con toda la evolución vivida en la pandemia y con los entornos VUCA en los que se mueven las organizaciones en la actualidad, que se caracterizan por la volatilidad, la incertidumbre, la complejidad y la ambigüedad, los candidatos buscan estrategias claras por parte de las organizaciones así como un liderazgo positivo que sea capaz de adaptarse a los continuos cambios con el conocimiento y perseverancia que se requieren. Otro aspecto muy valorado por el candidato de hoy es la conciliación laboral a través de una modalidad dinámica y flexible de trabajo que le permita interactuar con su entorno profesional a la vez que tener una vida personal equilibrada.

TENDENCIA SALARIAL

La incertidumbre económica se traduce en mercados prudentes y en estabilidad salarial. Los candidatos mejor valorados por las empresas destacan por su capacidad de generación de negocio como aquellos perfiles con buenas carteras y red de contactos.

BENEFICIOS SOCIALES



Seguro médico



Coche de empresa



Cheques restaurante



Seguro de vida



Flexibilidad



Formación

“Transformación digital, transparencia, innovación y foco en el cliente son términos que ninguna organización puede dejar de lado en el nuevo sector financiero. Hoy más que nunca coexisten grandes entidades financieras con pequeños neobancos o compañías fintech con diferentes ventajas competitivas”

Directora división Banca



Comercial

GENERAL

INDUSTRIA					
VFA	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus	Trend
DIRECTOR COMERCIAL					
-20M€	40-45K	45-55K	60-70K	15-20%	⊖
20-50M€	45-55K	55-65K	70-80K	15-20%	⊖
+50M€	55-65K	65-75K	80-100K	15-20%	⊖
INGENIERO TÉCNICO COMERCIAL					
-20M€	30-35K	35-45K	50-55K	10-20%	⬆️
20-50M€	35-40K	40-50K	50-60K	10-20%	⬆️
+50M€	40-45K	45-55K	66-65K	10-20%	⬆️
KEY ACCOUNT MANAGER					
-20M€	30-35K	35-40K	40-50K	15-20%	⊖
20-50M€	35-40K	40-45K	50-60K	15-20%	⊖
+50M€	40-45K	50-60K	60-75K	15-20%	⊖
TÉCNICO COMERCIAL					
-20M€	25-35K	35-40K	40-45K	10-20%	⊖
20-50M€	27-35K	35-45K	45-55K	10-20%	⊖
+50M€	35-45K	45-55K	55-60K	10-20%	⊖
PRODUCT MANAGER					
-20M€	35-40K	40-50K	50-55K	10-15%	⊖
20-50M€	40-45K	45-50K	50-55K	10-15%	⊖
+50M€	45-50K	50-55K	55-65K	10-15%	⊖
COMERCIAL INTERNO					
-20M€	20-23K	23-25K	25-27K	10-15%	⊖
20-50M€	22-25K	25-27K	27-30K	10-15%	⊖
+50M€	25-28K	28-35K	35-38K	10-15%	⊖
BUSINESS DEVELOPER					
-20M€	30-35K	35-45K	50-55K	10-20%	⊖
20-50M€	35-40K	40-50K	50-60K	10-20%	⊖
+50M€	40-45K	45-55K	66-65K	10-20%	⊖
CONSUMO					
VFA	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus	Trend
DIRECTOR COMERCIAL					
-20M€	40-50K	50-60K	60-70K	15-20%	⬆️
20-50M€	45-55K	55-65K	70-80K	15-20%	⬆️
+50M€	55-65K	65-75K	80-90K	15-20%	⬆️
KEY ACCOUNT MANAGER					
-20M€	30-35K	35-40K	40-50K	15-20%	⊖
20-50M€	35-40K	40-45K	50-60K	15-20%	⊖
+50M€	40-45K	45-55K	60-75K	15-20%	⊖
EXPORT AREA MANAGER					
-20M€	30-35K	35-40K	40-50K	15-20%	⊖
20-50M€	35-40K	40-45K	50-60K	15-20%	⊖
+50M€	40-45K	45-55K	55-65K	15-25%	⊖
JEFE DE VENTAS					
-20M€	35-40K	40-45K	45-50K	15-20%	⊖
20-50M€	40-45K	45-50K	50-55K	15-20%	⊖
+50M€	45-50K	50-55K	55-65K	15-20%	⊖
DELEGADO COMERCIAL					
-20M€	24-28K	28-32K	32-36K	10-15%	⊖
20-50M€	26-30K	30-34K	34-38K	10-15%	⊖
+50M€	32-36K	34-38K	36-40K	10-15%	⊖
GESTOR DE PUNTO DE VENTA					
-20M€	18-22K	22-26K	26-30K	10-15%	⊖
20-50M€	20-24K	24-28K	28-32K	10-15%	⊖
+50M€	22-26K	26-30K	30-34K	10-15%	⊖

VFA: VOLUMEN FACTURACION ANUAL

ZONA NORTE

INDUSTRIA					
VFA	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus	Trend
DIRECTOR COMERCIAL					
-20M€	40-55K	50-65K	60-75K	15-40%	⬆️
20-50M€	45-55K	60-75K	70-85K	15-40%	⬆️
+50M€	55-70K	70-80K	80-95K	15-40%	⬆️
INGENIERO TÉCNICO COMERCIAL					
-20M€	25-35K	35-45K	40-50K	10-30%	⬆️
20-50M€	30-40K	40-50K	45-55K	10-30%	⬆️
+50M€	35-45K	45-55K	55-65K	10-30%	⬆️
KEY ACCOUNT MANAGER					
-20M€	25-35K	35-45K	40-50K	10-30%	⬆️
20-50M€	30-40K	40-50K	45-60K	10-30%	⬆️
+50M€	35-45K	45-55K	55-70K	10-30%	⬆️
TÉCNICO COMERCIAL					
-20M€	23-32K	25-35K	35-45K	10-30%	⊖
20-50M€	25-35K	30-40K	35-50K	10-30%	⊖
+50M€	25-38K	35-45K	45-60K	10-30%	⊖
PRODUCT MANAGER					
-20M€	28-35K	35-45K	40-50K	10-20%	⬆️
20-50M€	30-35K	35-45K	45-55K	10-20%	⬆️
+50M€	30-40K	45-55K	50-65K	10-20%	⬆️
COMERCIAL INTERNO					
-20M€	22-28K	25-30K	28-32K	5-15%	⊖
20-50M€	23-28K	26-30K	26-32K	5-15%	⊖
+50M€	24-30K	28-32K	30-35K	5-15%	⊖
BUSINESS DEVELOPER					
-20M€	30-40K	35-45K	40-50K	15-40%	⊖
20-50M€	35-45K	40-50K	50-60K	15-40%	⊖
+50M€	35-45K	45-55K	55-65K	15-40%	⊖
CONSUMO					
VFA	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus	Trend
DIRECTOR COMERCIAL					
-20M€	35-45K	45-55K	55-65K	20-30%	⊖
20-50M€	45-55K	55-65K	65-75K	20-30%	⊖
+50M€	50-60K	60-70K	70-80K	20-30%	⊖
KEY ACCOUNT MANAGER					
-20M€	25-30K	30-35K	35-40K	15-25%	⊖
20-50M€	30-40K	40-45K	45-55K	20-30%	⊖
+50M€	40-45K	45-55K	55-65K	20-30%	⊖
EXPORT AREA MANAGER					
-20M€	25-30K	30-35K	35-45K	15-25%	⊖
20-50M€	30-40K	40-50K	50-60K	20-30%	⊖
+50M€	45-50K	50-60K	60-70K	20-30%	⊖
JEFE DE VENTAS					
-20M€	30-35K	35-40K	40-45K	15-25%	⊖
20-50M€	30-40K	40-50K	50-55K	25-40%	⊖
+50M€	45-50K	50-60K	60-70K	25-40%	⊖
DELEGADO COMERCIAL					
-20M€	20-25K	25-30K	30-35K	15-25%	⊖
20-50M€	25-30K	30-40K	40-45K	15-25%	⊖
+50M€	30-35K	35-40K	40-50K	15-25%	⊖
GESTOR DE PUNTO DE VENTA					
-20M€	18-24K	24-30K	30-40K	15-25%	⊖
20-50M€	22-26K	26-35K	35-45K	10-15%	⊖
+50M€	25-30K	30-35K	35-37K	10-15%	⊖

VFA: VOLUMEN FACTURACION ANUAL

Comercial

ANDALUCÍA

INDUSTRIA					
	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus	Trend
DIRECTOR COMERCIAL					
-20M€	35-45K	45-55K	55-70K	20%	⊖
20-50M€	45-55K	55-65K	65-80K	20%	⊖
+50M€	55-65K	65-75K	65-90K	20%	⊖
INGENIERO TÉCNICO COMERCIAL					
-20M€	25-35K	35-45K	45-55K	20%	⊖
20-50M€	30-40K	40-50K	50-60K	20%	⊖
+50M€	35-45K	45-55K	55-65K	20%	⊖
KEY ACCOUNT MANAGER					
-20M€	25-35K	35-45K	45-55K	20%	⊖
20-50M€	30-40K	40-50K	50-60K	20%	⊖
+50M€	35-45K	45-55K	55-65K	20%	⊖
TÉCNICO COMERCIAL					
-20M€	23-33K	33-43K	43-53K	15%	⊖
20-50M€	26-36K	36-46K	46-56K	15%	⊖
+50M€	28-38K	38-48K	48-58K	15%	⊖
PRODUCT MANAGER					
-20M€	26-30K	30-36K	36-42K	15%	⬆️
20-50M€	28-32K	32-40K	40-48K	15%	⬆️
+50M€	32-42K	42-52K	52-62K	15%	⬆️
COMERCIAL INTERNO					
-20M€	18-22K	22-26K	26-28K	10%	⊖
20-50M€	22-28K	28-32K	32-34K	10%	⊖
+50M€	25-35K	35-40K	35-40K	10%	⊖
BUSINESS DEVELOPER					
-20M€	25-35K	35-45K	45-55K	25%	⊖
20-50M€	30-40K	40-50K	50-60K	25%	⊖
+50M€	35-45K	45-55K	55-65K	25%	⊖
CONSUMO					
	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus	Trend
DIRECTOR COMERCIAL					
-20M€	35-45K	45-55K	55-70K	20%	⊖
20-50M€	45-55K	55-65K	65-80K	20%	⊖
+50M€	55-65K	65-75K	75-90K	20%	⊖
KEY ACCOUNT MANAGER					
-20M€	25-35K	35-40K	40-50K	20%	⊖
20-50M€	30-40K	40-45K	50-60K	20%	⊖
+50M€	40-45K	45-55K	60-75K	20%	⊖
EXPORT AREA MANAGER					
-20M€	24-28K	26-30K	30-34K	20%	⊖
20-50M€	26-30K	30-40K	40-50K	20%	⊖
+50M€	35-45K	45-55K	55-65K	20%	⊖
JEFE DE VENTAS					
-20M€	25-35K	35-45K	45-55K	20%	⊖
20-50M€	30-40K	40-50K	50-60K	20%	⊖
+50M€	35-45K	45-55K	55-65K	20%	⊖
DELEGADO COMERCIAL					
-20M€	22-26K	26-30K	30-34K	15%	⊖
20-50M€	24-28K	28-32K	32-36K	15%	⊖
+50M€	30-34K	32-36K	34-38K	25%	⊖
GESTOR DE PUNTO DE VENTA					
-20M€	18-22K	22-26K	26-30K	15%	⊖
20-50M€	20-24K	24-28K	28-32K	15%	⊖
+50M€	22-26K	26-30K	30-34K	15%	⊖

VFA: VOLUMEN FACTURACION ANUAL

COMUNIDAD VALENCIANA

INDUSTRIA					
	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus	Trend
DIRECTOR COMERCIAL					
-20M€	35-45K	45-55K	60-70K	15-20%	⊖
20-50M€	45-55K	55-65K	70-80K	15-20%	⊖
+50M€	55-65K	65-75K	80-90K	15-20%	⊖
INGENIERO TÉCNICO COMERCIAL					
-20M€	25-35K	35-45K	45-55K	15-20%	⊖
20-50M€	30-40K	40-50K	50-60K	15-20%	⊖
+50M€	35-45K	45-55K	55-65K	15-20%	⊖
KEY ACCOUNT MANAGER					
-20M€	25-35K	35-45K	45-55K	15-20%	⊖
20-50M€	30-40K	40-50K	50-60K	15-20%	⊖
+50M€	35-45K	45-55K	55-65K	15-20%	⊖
TÉCNICO COMERCIAL					
-20M€	23-33K	33-43K	43-53K	10-15%	⊖
20-50M€	26-36K	36-46K	46-56K	10-15%	⊖
+50M€	28-38K	38-48K	48-58K	10-15%	⊖
PRODUCT MANAGER					
-20M€	25-35K	35-45K	45-55K	10-15%	⊖
20-50M€	30-40K	40-50K	50-60K	10-15%	⊖
+50M€	35-45K	45-55K	55-65K	10-15%	⊖
COMERCIAL INTERNO					
-20M€	23-33K	33-43K	43-53K	10-15%	⊖
20-50M€	26-36K	36-46K	46-56K	10-15%	⊖
+50M€	28-38K	38-48K	48-58K	10-15%	⊖
BUSINESS DEVELOPER					
-20M€	25-35K	35-45K	45-55K	15-20%	⊖
20-50M€	30-40K	40-50K	50-60K	15-20%	⊖
+50M€	35-45K	45-55K	55-65K	15-20%	⊖
CONSUMO					
	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus	Trend
DIRECTOR COMERCIAL					
-20M€	35-45K	45-55K	60-70K	15-20%	⊖
20-50M€	45-55K	55-65K	70-80K	15-20%	⊖
+50M€	55-65K	65-75K	80-90K	15-20%	⊖
KEY ACCOUNT MANAGER					
-20M€	30-35K	35-45K	45-55K	15-20%	⊖
20-50M€	35-40K	40-50K	50-60K	15-20%	⊖
+50M€	40-45K	45-55K	55-65K	15-20%	⊖
EXPORT AREA MANAGER					
-20M€	25-35K	35-45K	45-55K	15-20%	⊖
20-50M€	30-40K	40-50K	50-60K	15-20%	⊖
+50M€	35-45K	45-55K	55-65K	15-20%	⊖
JEFE DE VENTAS					
-20M€	25-35K	35-45K	45-55K	15-20%	⊖
20-50M€	30-40K	40-50K	50-60K	15-20%	⊖
+50M€	35-45K	45-55K	55-65K	15-20%	⊖
DELEGADO COMERCIAL					
-20M€	22-26K	26-30K	30-34K	15%	⊖
20-50M€	24-28K	28-32K	32-36K	15%	⊖
+50M€	30-34K	32-36K	34-38K	25%	⊖
GESTOR DE PUNTO DE VENTA					
-20M€	18-22K	22-26K	26-30K	15%	⊖
20-50M€	20-24K	24-28K	28-32K	15%	⊖
+50M€	22-26K	26-30K	30-34K	15%	⊖

VFA: VOLUMEN FACTURACION ANUAL

Comercial

ARAGÓN

INDUSTRIA					
	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus	Trend
DIRECTOR COMERCIAL					
-20M€	40-50K	50-60K	60-70K	15-25%	⊖
20-50M€	45-55K	60-75K	70-80K	15-30%	⊖
+50M€	55-70K	70-80K	75-90K	15-30%	⊖
INGENIERO TÉCNICO COMERCIAL					
-20M€	25-35K	35-45K	40-50K	10-20%	⊖
20-50M€	30-40K	40-50K	45-55K	10-20%	⊖
+50M€	35-45K	45-55K	55-65K	10-20%	⊖
KEY ACCOUNT MANAGER					
-20M€	25-35K	35-45K	40-50K	10-20%	⊖
20-50M€	30-40K	40-50K	45-60K	15-30%	⊖
+50M€	35-45K	45-55K	55-70K	15-30%	⊖
TÉCNICO COMERCIAL					
-20M€	23-32K	25-35K	35-45K	10-20%	⊖
20-50M€	25-35K	30-40K	35-50K	10-20%	⊖
+50M€	25-38K	35-45K	45-60K	10-20%	⊖
PRODUCT MANAGER					
-20M€	28-35K	35-40K	40-50K	10-20%	⬇
20-50M€	30-35K	35-45K	45-55K	10-20%	⬇
+50M€	30-40K	45-55K	50-65K	10-20%	⬇
COMERCIAL INTERNO					
-20M€	22-28K	25-30K	28-32K	5-15%	⊖
20-50M€	23-28K	26-30K	26-32K	5-15%	⊖
+50M€	24-30K	28-32K	30-35K	5-15%	⊖
BUSINESS DEVELOPER					
-20M€	30-40K	35-45K	40-50K	15-25%	⬆
20-50M€	35-45K	40-50K	50-60K	15-35%	⬆
+50M€	35-45K	45-55K	55-65K	25-35%	⬆
CONSUMO					
	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus	Trend
DIRECTOR COMERCIAL					
-20M€	35-45K	45-55K	55-65K	20-30%	⊖
20-50M€	45-55K	55-65K	65-75K	20-30%	⊖
+50M€	50-60K	60-70K	70-80K	20-30%	⊖
KEY ACCOUNT MANAGER					
-20M€	25-35K	35-45K	45-55K	15-25%	⊖
20-50M€	30-40K	40-55K	55-65K	15-25%	⊖
+50M€	45-55K	55-65K	65-75K	15-25%	⊖
EXPORT AREA MANAGER					
-20M€	25-35K	35-45K	45-55K	15-25%	⬆
20-50M€	30-40K	40-50K	50-60K	15-25%	⬆
+50M€	35-45K	45-55K	55-65K	15-25%	⬆
JEFE DE VENTAS					
-20M€	30-35K	35-45K	45-55K	15-25%	⊖
20-50M€	30-40K	40-50K	50-60K	15-25%	⊖
+50M€	35-45K	45-55K	55-65K	15-25%	⊖
DELEGADO COMERCIAL					
-20M€	22-26K	26-30K	30-34K	15%	⊖
20-50M€	24-28K	28-32K	32-36K	15%	⊖
+50M€	30-34K	32-36K	34-38K	25%	⊖
GESTOR DE PUNTO DE VENTA					
-20M€	18-22K	22-26K	26-30K	15%	⊖
20-50M€	20-24K	24-28K	28-32K	15%	⊖
+50M€	22-26K	26-30K	30-34K	15%	⊖

VFA: VOLUMEN FACTURACION ANUAL



Compras & Logística

OVERVIEW 2022

Actualmente el sector de la Logística post pandemia ha experimentado una evolución acelerada debido al año anterior. El flujo tenso en Logística ha seguido estando en sus cotas máximas. Las empresas se han tenido que adaptar a nuevos modelos de trabajo, nuevos requisitos y cambios en los hábitos de consumo. Los transportes han sufrido un exceso de demanda, aumentando muchas veces los costes en las operativas debido a la carencia de los mismos y teniendo que realizar amplias planificaciones con tiempo. También hemos podido ver la fragilidad de la Supply Chain con el ejemplo del buque encallado en el canal de Suez que produjo la parada de suministros de mercancías desde Asia hacia Europa, provocando un fallo en el suministro mundial de ciertos componentes y por consiguiente, un incremento de precios fuera de control con roturas de stocks a nivel mundial. Estamos observando cómo la proximidad al proveedor vuelve a ser uno de los puntos a tratar en toda operación logística, siendo los proveedores de proximidad / Km0 la opción más viable / rentable frente a la situación actual de encarecimiento que se vive con el proveedor asiático (principalmente) y la dependencia de ellos. Vivimos en un mundo JIT (Just In Time) donde el deseo del consumidor ya no se mide en semanas ni días, sino en horas. Otro de los puntos a tener en cuenta es la llegada del famoso 5G con la posibilidad de tener datos en tiempo real, creando mejores trazabilidades y haciendo que las empresas puedan ser más precisas en sus decisiones sin verse afectadas en sus estructuras. La robotización también está transformando las operaciones haciendo que los movimientos hasta ahora manuales, se conviertan en más precisos y con menor incidencia de error provocando un aumento en la eficiencia de la empresa.

QUÉ DEMANDAN NUESTROS CLIENTES

Nuestros clientes cada vez son más conscientes de la evolución digital en todos los perfiles de una compañía. Hemos podido ver el alto incremento de posiciones vinculadas con BI (Business Intelligence). Los planificadores son un ejemplo de ello, ya no sólo deben saber anticipar una demanda en el corto plazo con un S&OP, sino poder predecir modelos de consumo a futuro ayudados de herramientas externas de Big Data. Otro ejemplo de perfiles demandados con mayor grado de especialización son los vinculados a las compras. Ya no sirve el comprador polivalente. Ahora mismo se valora la especialidad y conocimiento sobre la categoría (Category Management). Son los propios departamentos los que contratan profesionales especializados con amplios conocimientos sobre producto, sector y tendencias de mercado. Este nuevo rol permite a la empresa ser más eficiente en la toma de decisiones futuras con el consiguiente ahorro que supone realizar una correcta previsión de compras sin que se puedan ver afectados los costes por factores externos.

QUÉ DEMANDAN LOS CANDIDATOS/AS

La estabilidad por encima del salario. Si algo hemos aprendido es que la robustez del proyecto y el músculo financiero de la compañía pueden decantar la oferta hacia el candidato/a por encima del salario. El salario emocional sigue siendo una recurrencia en la demanda por parte de los candidatos/as. La flexibilidad ha venido para quedarse y cada vez más lo vemos como un complemento para aquellos perfiles que buscan una polivalencia entre presencial y home office. Las empresas se han dado cuenta que proporcionando la elección de uno o varios días de teletrabajo los empleados/as aumentan su productividad ya que valoran muy positivamente la conciliación personal/familiar con sus funciones como empleado/a.

TENDENCIA SALARIAL

Hemos podido observar algún incremento salarial en posiciones muy técnicas pero la tendencia general sería igual al ejercicio anterior. Por contra hemos visto el cambio de mentalidad en las empresas españolas incorporando cada vez más la posibilidad de trabajar desde casa y dotando al empleado/a de una mayor autonomía. Con esto consiguen que sean más responsables con sus funciones y obligaciones haciendo que sea un "win-win" por ambas partes.

BENEFICIOS SOCIALES



Flexibilidad



“En los últimos años hemos experimentado un auge en la profesionalización de la cadena de operaciones. Las compañías cada vez valoran más la importancia de tener una infraestructura consolidada para poder dar cobertura en tiempo y forma a sus clientes, ya que no sirve de nada disponer del mejor producto del mercado si no llega a tiempo al cliente”

Directora división Compras & Logística

Compras & Logística

TRANSPORTE					
VFA	≤5 años	6-10 años	+11 años	Bonus	Trend
BRANCH MANAGER / RESP. DE AGENCIA					
-20M€	40-50K	50-60K	60-70K	15%	⊖
20-50M€	50-60K	60-70K	70-75K	25%	⊖
+50M€	60-65K	65-75K	75-90K	30%	⊖
RESP. DEPARTAMENTO AÉREO / MARÍTIMO					
-20M€	30-35K	35-45K	45-55K	15%	⊖
20-50M€	35-45K	45-55K	55-60K	25%	⊖
+50M€	40-50K	50-60K	50-85K	30%	⊖
OPERATIVO/A DE TRÁFICO (IMPORT/EXPORT)					
-20M€	20-25K	25-35K	36-38K	N.A	⊖
20-50M€	25-35K	35-36K	36-38K	N.A	⊖
+50M€	25-35K	35-36K	36-38K	N.A	⊖
JEFE/A DE TRÁFICO NACIONAL / INTERNACIONAL					
-20M€	35-40K	40-45K	45-50K	N.A	⬆️
20-50M€	35-40K	40-55K	55-60K	N.A	⬆️
+50M€	40-45K	45-55K	55-65K	5%	⬆️

COMPRAS					
VFA	≤5 años	6-10 años	+11 años	Bonus	Trend
CATEGORY BUYER (DIRECTOS)					
-20M€	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A
20-50M€	25-35K	35-45K	45-50K	10%	⬆️
+50M€	30-45K	40-53K	53-65K	20%	⬆️
CATEGORY MANAGER (DIRECTOS)					
-20M€	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A
20-50M€	35-40K	40-50K	50-60K	15%	⬆️
+50M€	40-50K	50-75K	60-80K	20%	⬆️
COMPRADORES INDIRECTOS					
-20M€	20-28K	28-40K	40-45K	15%	⬆️
20-50M€	35-45K	45-55K	55-60K	20%	⬆️
+50M€	40-50K	50-60K	50-85K	25%	⬆️
RESPONSABLE DE COMPRAS					
-20M€	30-35K	35-45K	45-55K	10%	⬆️
20-50M€	35-45K	45-55K	55-60K	10%	⬆️
+50M€	40-50K	50-60K	60-65K	10%	⬆️
COMPRADORES DE PROYECTOS					
-20M€	25-30K	30-35K	35-40K	10%	⊖
20-50M€	30-35K	35-40K	40-45K	10%	⊖
+50M€	35-40K	40-45K	45-55K	15%	⊖
RESPONSABLE DE ACTIVACIÓN					
-20M€	20-30K	30-35K	35-40K	N.A	⊖
20-50M€	30-35K	35-40K	40-50K	N.A	⊖
+50M€	35-40K	40-45K	45-55K	N.A	⊖
DIRECTOR/A DE COMPRAS					
-20M€	35-45K	45-53K	53-60K	15-20%	⬆️
20-50M€	45-50K	50-70K	60-80K	20%	⬆️
+50M€	50-55K	55-75K	70-120K	20-30%	⬆️
DIRECTOR/A DE LOGÍSTICA					
-20M€	0-35K	40-45K	45-50K	10%	⊖
20-50M€	40-45K	45-50K	50-55K	10%	⊖
+50M€	45-50K	50-55K	55-60K	15%	⊖
+100M€	50-60K	65-75K	80-100K	20%	⊖
DIRECTOR/A DE SUPPLY CHAIN					
-20M€	45-50K	50-55K	55-60K	10%	⊖
20-50M€	50-55K	50-65K	60-70K	15%	⊖
+50M€	60-65K	65-75K	70-120K	20%	⊖

VFA: VOLUMEN FACTURACION ANUAL

CUSTOMER SERVICE					
VFA	≤5 años	6-10 años	+11 años	Bonus	Trend
CUSTOMER SERVICE REPRESENTATIVE					
-20M€	22-25K	25-29K	29-33K	10%	⬆️
20-50M€	24-27K	26-30K	29-33K	15%	⬆️
+50M€	25-30K	30-35K	33-37K	20%	⊖
CUSTOMER SERVICE MANAGER					
-20M€	33-35K	35-40K	40-43K	10%	⊖
20-50M€	33-35K	35-40K	40-43K	10%	⬆️
+50M€	35-38K	38-42K	42-50K	15%	⊖
CUSTOMER SERVICE DIRECTOR					
-20M€	20 - 25K	25 - 35K	36 - 38K	N.A	⊖
20-50M€	25 - 35K	35 - 36K	36 - 38K	N.A	⊖
+50M€	25 - 35K	35 - 36K	36 - 38K	N.A	⊖
JEFE/A DE TRÁFICO NACIONAL / INTERNACIONAL					
-20M€	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A
20-50M€	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A
+50M€	45-50K	50-65K	65-80K	15%	⊖

COMPRAS					
VFA	≤5 años	6-10 años	+11 años	Bonus	Trend
RESPONSABLE DE ALMACÉN					
-20M€	25-30K	30-35K	30-35K	N.A	⊖
20-50M€	30-35K	30-35K	35-40K	N.A	⊖
+50M€	30-35K	30-35K	35-40K	N.A	⊖
DEMAND MANAGER					
-20M€	28-33K	30-40K	40-45K	20%	⬆️
20-50M€	28-33K	30-40K	40-45K	20%	⬆️
+50M€	32-40K	42-47K	47-60K	20%	⬆️
DEMAND PLANNER					
-20M€	25-30K	30-35K	35-40K	10%	⬆️
20-50M€	28-33K	33-37K	37-42K	10%	⬆️
+50M€	0-35K	35-45K	45-50K	10%	⬆️
RESPONSABLE DE APROVISIONAMIENTO					
-20M€	20-25K	25-30K	30-35K	N.A	⊖
20-50M€	25-30K	30-33K	33-38K	N.A	⊖
+50M€	25-30K	30-35K	35-40K	N.A	⊖
DIRECTOR/A COMERCIAL SECTOR LOGÍSTICO					
-20M€	45-50K	55-60K	60-70K	20%	⬆️
20-50M€	50-55K	55-70K	70-80K	25%	⬆️
+50M€	55-65K	70-75K	75-85K	30%	⬆️
SALES EXECUTIVE SECTOR LOGÍSTICO					
-20M€	25-30K	30-35K	35-40K	15%	⊖
20-50M€	35-40K	40-45K	45-50K	15%	⊖
+50M€	35-45K	45-50K	50-55K	20%	⊖
RESPONSABLE PLATAFORMA LOGÍSTICA					
-20M€	35-40K	40-50K	50-55K	10%	⊖
20-50M€	40-50K	45-50K	50-60K	10%	⊖
+50M€	45-50K	50-55K	55-70K	15%	⊖
DIRECTOR/A DE OPERACIONES					
-20M€	40-45K	45-50K	55-60K	10%	⬆️
20-50M€	42-50K	47-53K	53-65K	10%	⬆️
+50M€	47-55K	50-65K	55-90K	10%	⬆️
RESPONSABLE DE SUPPLY CHAIN					
-20M€	30-35K	40-50K	50-55K	10%	⬆️
20-50M€	35-40K	45-50K	50-60K	10%	⬆️
+50M€	40-45K	45-50K	50-60K	10%	⬆️

VFA: VOLUMEN FACTURACION ANUAL

Digital

OVERVIEW 2022

Digital es uno de los sectores con mayor crecimiento en los últimos años y se espera que este buen ritmo continúe a lo largo de todo el 2022. En este contexto, la atracción y retención del talento digital seguirá siendo una de las prioridades para las empresas, ya que en muchos casos se han visto obligadas a extender su actividad al entorno online impulsando el teletrabajo entre sus empleados/as y digitalizando la forma en cómo se relacionan con sus clientes. Digital es por lo tanto un departamento imprescindible en empresas de todos los sectores con especial impacto en empresas relacionadas con el sector Retail, Banca, Tecnología, Gran Consumo y Logística, las cuales deberán reforzar sus canales de venta a raíz del aumento del canal e-commerce. En cuanto a los destinos más atractivos, Madrid y Barcelona se mantienen como las ciudades clave tanto para el talento como para las empresas digitales.

QUÉ DEMANDAN NUESTROS CLIENTES

Durante todo el 2022 veremos cómo las compañías ya creadas en el entorno digital demandan en mayor medida perfiles técnicos, como Growth, Análisis o Performance; mientras que las empresas que se encuentran en pleno proceso de transformación digital necesitarán perfiles 360° para liderar su estrategia digital o roles especializados, tales como SEM Specialist, Social Ads o CRM.

Entre las nuevas posiciones destacan el perfil de Digital Analytics y los perfiles especializados en producto y orientación a negocio. El análisis y la gestión de datos continuará siendo indispensable para las compañías, por lo que demandarán profesionales con una alta capacidad analítica para recopilación y análisis de datos.

Además, cabe destacar el auge de los Marketplaces como uno de los principales canales de venta de muchas compañías. Los usuarios acceden directamente a estas plataformas para comprar cualquier tipo de producto. Por ello, para todas las marcas es clave estar posicionadas en dichos Marketplaces. Esto ha hecho que se creen nuevos roles donde se buscan expertos en la venta a través de los mismos y se valora mucho la experiencia previa en alguna de estas empresas.

Por último, el dominio del inglés, oral y escrito, y el manejo de herramientas digitales se muestran también como requisitos indispensables.

QUÉ DEMANDAN LOS CANDIDATOS/AS

A raíz del aumento en la demanda que se está produciendo en este sector, los candidatos/as son más selectivos a la hora de plantearse un cambio de compañía. En este sentido, la fidelización hacia el candidato/a por parte de la empresa será vital para saber retener el mejor talento digital y que siga siendo fiel a su compañía. Los candidatos/as buscan nuevos retos profesionales, que estén en línea con sus valores y que les permitan crecer a nivel profesional, pero que también puedan compaginar con su vida personal. La flexibilidad y el teletrabajo se convierten en condiciones prácticamente innegociables y resultan especialmente atractivas aquellas empresas pioneras en tecnología y que ofrezcan planes formativos que ayuden al crecimiento profesional.

TENDENCIA SALARIAL

La moderación salarial en el sector Digital marcará el próximo año, si bien los perfiles especializados en Performance y Data experimentarán un leve incremento. El paquete salarial se complementa con un porcentaje variable que oscila entre un 10% y un 20%, así como aspectos incluidos en el salario emocional, tales como plan de carrera, formación, flexibilidad y la posibilidad de teletrabajo.

BENEFICIOS SOCIALES

-  Seguro médico
-  Coche de empresa
-  Cheques restaurante
-  Seguro de vida
-  Flexibilidad
-  Formación
-  Teletrabajo
-  Plataformas de entretenimiento
-  Gimnasio

“Ahora más que nunca, las empresas están orientadas a hacer crecer el negocio y a desarrollar nuevas estrategias que les permitan diferenciarse de la competencia. En este sentido, necesitarán profesionales capaces de recopilar, analizar y gestionar adecuadamente los datos para así desarrollar estrategias digitales enfocadas a los clientes.”

Directora división Digital

Digital

ANALÍTICA DIGITAL						
VFA	0-3 años	3-6 años	+6 años	Bonus	Trend	
DIGITAL ANALYST						
-20M€	25-35K	35-45K	45-70K	N.A	⬆️	
20-50M€	30-40K	40-50K	50-80K	N.A	⬆️	
+50M€	35-40K	40-60K	60-80K	N.A	⬆️	
PERFORMANCE (PPC/SEM/CRO/TRAFFIC)						
-20M€	30-40K	40-50K	50-70K	N.A	⬆️	
20-50M€	30-40K	40-50K	50-70K	10%	⬆️	
+50M€	40-50K	50-60K	60-80K	10%	⬆️	
POSICIONAMIENTO (SEO)						
-20M€	20-30K	30-40K	40-50K	N.A	⚖️	
20-50M€	20-30K	30-40K	40-50K	N.A	⚖️	
+50M€	30-40K	40-50K	50-60K	N.A	⚖️	
(RRSS) Y COMUNICACIÓN Y PR DIGITAL						
VFA	0-3 años	3-6 años	+6 años	Bonus	Trend	
COMMUNITY MANAGER						
-20M€	20-25K	25-35K	35-45K	N.A	⬇️	
20-50M€	22-28K	28-36K	36-50K	N.A	⬇️	
+50M€	25-35K	35-42K	42-50K	N.A	⬇️	
DIGITAL COMMUNICATIONS & PR						
-20M€	22-26K	26-34K	34-49K	N.A	⬆️	
20-50M€	25-35K	35-45K	45-50K	N.A	⬆️	
+50M€	28-38K	38-48K	48-55K	N.A	⬆️	
DISEÑO Y CONTENIDO DIGITAL						
VFA	0-3 años	3-6 años	+6 años	Bonus	Trend	
DIRECTOR/A DE ARTE						
-20M€	25-30K	30-40K	40-50K	N.A	⚖️	
20-50M€	28-35K	35-45K	45-55K	N.A	⚖️	
+50M€	30-40K	40-50K	50-60K	N.A	⚖️	
GRAPHIC DESIGNER						
-20M€	18-22K	22-30K	28-40K	N.A	⚖️	
20-50M€	18-23K	23-35K	30-45K	N.A	⚖️	
+50M€	18-25K	25-35K	35-50K	N.A	⚖️	
CONTENIDOS & COPY						
-20M€	20-30K	30-40K	40-50K	N.A	⬆️	
20-50M€	25-35K	35-45K	45-55K	N.A	⬆️	
+50M€	35-40K	40-50K	50-60K	10%	⬆️	

VFA: VOLUMEN FACTURACION ANUAL

E-COMMERCE						
VFA	0-3 años	3-6 años	+6 años	Bonus	Trend	
E-COMMERCE MANAGER						
-20M€	30-40K	40-50K	50-60K	N.A	⬆️	
20-50M€	30-40K	40-60K	60-70K	10%	⬆️	
+50M€	40-50K	50-60K	60-80K	20%	⬆️	
DIGITAL MARKETING MANAGER, CDO, CMO DIGITAL						
-20M€	40-50K	50-60K	60-80K	10%	⚖️	
20-50M€	40-50K	50-60K	60-80K	10%	⚖️	
+50M€	40-50K	50-60K	60-90K	20%	⚖️	
ESTRATEGIA Y MANAGEMENT DIGITAL						
VFA	0-3 años	3-6 años	+6 años	Bonus	Trend	
PROJECT/PRODUCT MANAGER						
-20M€	30-40K	40-50K	50-60K	N.A	⬆️	
20-50M€	40-50K	50-60K	60-80K	N.A	⬆️	
+50M€	40-50K	50-60K	60-80K	10%	⬆️	
CRM MANAGER						
-20M€	25-40K	40-50K	50-90K	N.A	⚖️	
20-50M€	5-40K	40-50K	50-90K	N.A	⚖️	
+50M€	30-50K	50-70K	70-100K	N.A	⚖️	
ACCOUNT MANAGER SERVICIOS DIGITALES						
-20M€	25-30K	30-40K	40-50K	N.A	⬆️	
20-50M€	25-30K	30-40K	40-50K	10%	⬆️	
+50M€	30-40K	40-50K	50-60K	10%	⬆️	
VENTAS DIGITALES						
VFA	0-3 años	3-6 años	+6 años	Bonus	Trend	
DIGITAL SALES MANAGER						
-20M€	30-40K	40-50K	50-60K	10%	⬆️	
20-50M€	30-40K	40-50K	50-60K	15%	⬆️	
+50M€	40-50K	50-60K	60-80K	20%	⬆️	

VFA: VOLUMEN FACTURACION ANUAL

Educación

OVERVIEW 2022

El sector de la Educación continúa en auge, especialmente en lo que respecta a la formación superior, puesto que universidades y escuelas de negocio se encuentran inmersas en su transformación digital y están invirtiendo en todo tipo de herramientas. El profesorado también se ha tenido que adaptar a las nuevas tecnologías, por lo que el mercado demanda profesionales con habilidades digitales para poder crear contenidos menos estáticos, más flexibles y que vayan fluyendo al ritmo de la tecnología. Tendencias como la inteligencia artificial, CRMs más globales, y las metodologías de enseñanza digitales han llegado para quedarse. El sector está en un momento disruptivo y se avanza hacia un modelo de educación más digitalizado donde el alumno está en el centro.

Por último, observamos un crecimiento de demanda en perfiles de profesorado de inglés nativo al incrementarse, en los últimos años, una tendencia clara de inversión, a través de fondos, en colegios internacionales.

QUÉ DEMANDAN NUESTROS CLIENTES

El mercado busca profesionales que hayan sabido adaptarse al cambio, con experiencia en formación online, que seguirá teniendo un peso importante, pero sin dejar de lado la formación presencial. En cuanto a perfiles profesionales, destaca la demanda de docentes para formación de las distintas tecnologías que están en auge, así como perfiles de asesoramiento comercial con experiencia en el sector para atender a los alumnos interesados en dichas tecnologías. Con respecto a las habilidades, se buscan profesionales con conocimiento técnico, pero también con capacidad de adaptación a un mercado cambiante y en crecimiento como es la formación.

QUÉ DEMANDAN LOS CANDIDATOS/AS

Los profesionales del sector, al igual que sucede en la mayoría, valoran muy positivamente la flexibilidad. Por otro lado, como demanda específica de los candidatos/as de esta área, destaca la posibilidad de impartir formación online y poder crear sus contenidos en plataformas tecnológicas punteras.

TENDENCIA SALARIAL

El sector de la Educación no destaca por tener niveles salariales especialmente altos en España, si bien se empieza a observar la necesidad de ofrecer paquetes salariales competitivos para atraer a los profesionales más punteros y con escasa oferta. Como particularidad, cabe destacar que en este sector la remuneración no suele ser el principal incentivo, sino la vocación por la enseñanza.

BENEFICIOS SOCIALES



Comida subvencionada



Posible escolaridad gratuita de los hijos



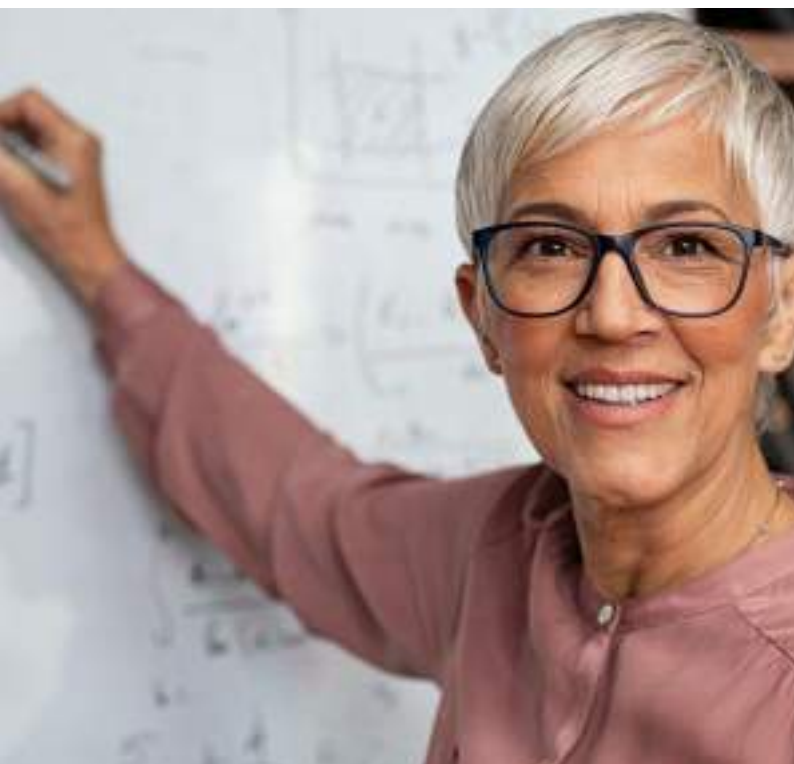
Días libre disposición



Largo periodo vacacional



Descuentos en formaciones en universidades



“El sector de la Educación está viviendo un momento de transformación único, que pone de manifiesto la necesidad de profesionales que aporten competencias adaptadas a un mundo más tecnológico y digital”

Directora división Educación

Educación

COLEGIOS

	≤5 años	6-10 años	+11 años	Bonus	Trend
Jefe/a de Estudios	N.A	35-38K	40-45K	N.A	↔
Coordinador/a de Primaria	24-27K	27-33K	35K	N.A	↔
Profesor/a de inglés (nativo)	22K	25K	27-30K	N.A	↔
Profesor/a de Secundaria / Bachillerato	N.A	27-32K	32-35K	N.A	↔
Coordinador/a TICS	N.A	30-40K	40K	N.A	⬆

ESCUELAS DE NEGOCIO

	≤5 años	6-10 años	+11 años	Bonus	Trend
Director/a de Programas	N.A	33-37K	40-50K	10-15%	⬆
Admissions Manager	N.A	33-37K	40-50K	10-15%	↔
Admissions Officer	20-24K	24-30K	30-35K	N.A	↔
Secretaría Académica	25K	30K	30-35K	N.A	↔
Program Manager / Project Manager	N.A	30-35K	35-37K	N.A	↔
Sales Manager	N.A	35-45K	45-50K	10-20%	⬆



Energía y Medio Ambiente

OVERVIEW 2022

Energía y Medio Ambiente es uno de los sectores que actualmente ofrecen más oportunidades laborales en España. Lejos de verse afectado negativamente por la pandemia, se ha convertido en una de las áreas clave para la recuperación económica. A lo largo de los próximos meses, veremos cómo los objetivos de descarbonización de la economía ofrecen una perspectiva positiva a las empresas del sector, impactando en la generación de empleo. En cuanto a las áreas de mayor crecimiento, destaca el segmento de las energías renovables, con una previsión de un 15% de incremento en la generación renovable.

QUÉ DEMANDAN NUESTROS CLIENTES

En el último año los perfiles más demandados han sido Business Development Manager, Project Developer, Responsable de Terrenos, Ingeniero Medioambiental, Site and Project Manager y Responsable de Construcción. Debido a la adopción de nuevas tecnologías, hemos detectado la necesidad de nuevos perfiles como Business Development Hidrógeno Verde, BESS Project Manager y Responsable de Eficiencia Energética. Los conocimientos técnicos en distintas tecnologías de proyectos (eólicos, fotovoltaicos, hidrógeno verde, almacenamiento) continúan siendo el factor decisivo para la contratación, pero también se valoran conocimientos financieros y de diferentes softwares (helios 3D, WindPro, PVsyst, etc), como un alto nivel de inglés. En cuanto a las soft skills más solicitadas destacan habilidades de comunicación, gestión de proyectos y coordinación de equipos tanto internos como externos.

QUÉ DEMANDAN LOS CANDIDATOS/AS

Las nuevas generaciones valoran especialmente el desarrollo profesional y la conciliación de su vida personal y laboral. En relación con este último aspecto, demandan a las organizaciones flexibilidad, teletrabajo y la posibilidad de trabajar en entornos internacionales. Un factor clave a la hora de decantarse por una compañía es que invierta en formación y desarrollo, así como que posea una estructura organizacional horizontal o poco jerarquizada.

TENDENCIA SALARIAL

Este año se ha apreciado un repunte salarial generalizado, propiciado por la situación actual positiva del sector. Las posiciones más técnicas y con mayor escasez de talento son las que han experimentado el crecimiento más notable. A la hora de tomar una decisión de cambio, los candidatos/as esperan habitualmente entre un 15% y un 20% de incremento salarial. El paquete salarial se complementa con un bonus que supone un porcentaje del salario bruto anual o en algunos casos con una compensación por MW conseguido; beneficios sociales como cheques restaurante y seguro médico, y en algunos casos ayudas al transporte, retribución flexible y plan de pensiones.

BENEFICIOS SOCIALES



Cheques restaurante



Coche de empresa



Flexibilidad



Bonus por objetivos



Teletrabajo



“El crecimiento del sector está dinamizando el mercado de contratación, generando nuevos puestos y permitiendo la recuperación de talento fugado a otros mercados, como LATAM u Oriente Medio. Continua también la tendencia al alza de los salarios, con una subida de un 15% en los últimos dos años.”

Directora división Energía y Medio Ambiente

Energía y Medio Ambiente

PROMOCIÓN Y DESARROLLO *				
VFA	≤5 años	6-10 años	+11 años	Trend
RESP. DE DESARROLLO DE PROYECTOS				
-20M€	38-50K	50-60K	60-75K	⬆️
20-50M€	38-50K	50-60K	60-75K	⬆️
+50M€	38-50K	50-65K	65-80K	⬆️
PROJECT DEVELOPER ENGINEER				
-20M€	35-45K	45-55K	55-65K	⬆️
20-50M€	35-45K	45-55K	55-75K	⬆️
+50M€	35-50K	50-60K	60-75K	⬆️
INGENIERO/A DE MEDIAMBIENTE				
-20M€	25-35K	35-45K	45-60K	⬆️
20-50M€	25-38K	38-50K	50-65K	⬆️
+50M€	25-38K	38-50K	50-65K	⬆️
RESPONSABLE DE ORIGINACIÓN Y PPA				
-20M€	35-45K	45-60K	60-70K	⬆️
20-50M€	38-50K	50-60K	60-75K	⬆️
+50M€	38-50K	50-65K	65-80K	⬆️
NEW ENERGY				
VFA	≤5 años	6-10 años	+11 años	Trend
INGENIERO/A DE HIDRÓGENO				
-20M€	30-40K	40-55K	N.A.	⬆️
20-50M€	30-45K	45-60K	N.A.	⬆️
+50M€	30-45K	40-60K	N.A.	⬆️
PROJECT MANAGER ALMACENAMIENTO BATERIAS				
-20M€	35-45K	45-55K	55-65K	⬆️
20-50M€	38-48K	48-60K	60-75K	⬆️
+50M€	38-48K	48-60K	60-75K	⬆️
RESPONSABLE DE EFICIENCIA ENERGÉTICA				
-20M€	28-35K	35-45K	45-55K	⬆️
20-50M€	28-38K	38-48K	48-60K	⬆️
+50M€	28-38K	38-50K	50-65K	⬆️
INGENIERÍA, DISEÑO				
VFA	≤5 años	6-10 años	+11 años	Trend
INGENIERO/A DE DISEÑO				
-20M€	30-40K	40-55K	55-65K	⬆️
20-50M€	30-45K	45-60K	60-70K	⬆️
+50M€	30-45K	45-60K	60-70K	⬆️
RESPONSABLE DE SUBESTACIONES				
-20M€	35-45K	45-55K	55-65K	⬆️
20-50M€	35-45K	45-55K	55-75K	⬆️
+50M€	35-50K	50-60K	60-75K	⬆️
GRID CONNECTION SPECIALIST				
-20M€	35-45K	45-55K	55-65K	⬆️
20-50M€	38-48K	48-60K	60-75K	⬆️
+50M€	38-48K	48-60K	60-75K	⬆️

VFA: VOLUMEN FACTURACION ANUAL

CONSTRUCCIÓN				
VFA	≤5 años	6-10 años	+11 años	Trend
SITE MANAGER RENOVABLES				
-20M€	25-35K	35-42K	37-45K	⬆️
20-50M€	28-35K	35-45K	45-55K	⬆️
+50M€	32-38K	38-48K	48-65K	⬆️
PROJECT MANAGER				
-20M€	30-40K	40-50K	50-60K	⬆️
20-50M€	30-40K	40-55K	55-65K	⬆️
+50M€	35-45K	45-60K	60-70K	⬆️
RESPONSABLE DE MONTAJE				
-20M€	25-35K	35-42K	37-45K	⬆️
20-50M€	28-35K	35-45K	45-55K	⬆️
+50M€	32-38K	38-48K	48-65K	⬆️
COMMISSIONING ENGINEER				
-20M€	25-35K	35-42K	37-45K	⬆️
20-50M€	28-35K	35-45K	45-55K	⬆️
+50M€	32-38K	38-48K	48-65K	⬆️
OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO *				
VFA	≤5 años	6-10 años	+11 años	Trend
TÉCNICO/A DE O&M				
-20M€	25-30K	30-40K	40-55K	⬆️
20-50M€	25-30K	30-40K	40-55K	⬆️
+50M€	28-35K	35-50K	45-65K	⬆️
ASSET MANAGER				
-20M€	35-42K	40-50K	50-60K	⬆️
20-50M€	35-45K	40-55K	50-65K	⬆️
+50M€	35-45K	40-55K	50-65K	⬆️
INGENIERO/A DE CENTRO DE CONTROL				
-20M€	30-40K	35-45K	40-55K	⬆️
20-50M€	35-45K	40-55K	50-65K	⬆️
+50M€	35-45K	40-55K	50-65K	⬆️
CALIDAD, SEGURIDAD Y MEDIOAMBIENTE				
VFA	≤5 años	6-10 años	+11 años	Trend
RESPONSABLE DE CALIDAD				
-20M€	35-42K	40-50K	50-60K	⬆️
20-50M€	35-45K	40-55K	50-65K	⬆️
+50M€	35-45K	40-55K	50-65K	⬆️
RESPONSABLE DE PRL				
-20M€	35-45K	40-50K	50-60K	⬆️
20-50M€	35-45K	40-55K	50-65K	⬆️
+50M€	35-45K	40-55K	50-65K	⬆️
HSE MANAGER				
-20M€	35-42K	40-50K	50-60K	⬆️
20-50M€	35-45K	40-55K	50-65K	⬆️
+50M€	35-45K	40-55K	50-65K	⬆️

VFA: VOLUMEN FACTURACION ANUAL

Finanzas

OVERVIEW 2022

La contratación de perfiles de mandos intermedios o directivos del área financiera está viviendo el momento más álgido de las últimas décadas. Esta situación responde a cuatro factores: la reactivación de procesos de selección que se paralizaron por la pandemia, la sustitución de profesionales cuyas carencias quedaron al descubierto por la situación de estrés que vivieron muchas organizaciones a causa de la caída de sus ventas, el propio movimiento de los candidatos/as entre las compañías debido al aumento de la demanda y, por último, el rápido crecimiento que han vivido durante estos meses negocios vinculados al e-commerce, marketplace, SaaS, logística de última milla, servicios profesionales a empresas, e-learning o packaging, entre otros.

QUÉ DEMANDAN NUESTROS CLIENTES

En el área de Finanzas vemos un aumento significativo de posiciones directivas como Dirección Financiero y CFO's.

En las compañías multinacionales demandan en mayor medida las posiciones de Controller Financiero, Cuentas a Pagar y Gestor de Cobros, en todos los casos con nivel alto de inglés.

En pymes y asesorías el perfil más solicitado es el de Administrativo Contable o Contable General, profesionales necesarios para las gestiones diarias y el buen funcionamiento de las empresas.

QUÉ DEMANDAN LOS CANDIDATOS/AS

Las nuevas generaciones no sólo demandan un salario competitivo, sino que también priman otros factores como la flexibilidad de la empresa, la posibilidad de teletrabajo, que el proyecto sea dinámico y que ofrezca opciones de crecimiento a corto plazo. En contraste, los perfiles más senior continúan priorizando aspectos como la estabilidad a largo plazo o la conciliación familiar.

TENDENCIA SALARIAL

Debido a la situación favorable del mercado, es habitual que un mismo candidato/a alcance las fases finales de varios procesos de selección a la vez, favoreciendo la negociación de las condiciones y repercutiendo en un repunte de los salarios, principalmente entre los perfiles más cualificados. Por otro lado, la automatización está liberando a los profesionales financieros de tareas de poco valor añadido y cada vez se centran más en generar información relevante para la toma de decisiones, por lo que algunos de ellos reciben un variable ligado a los resultados de la compañía.

BENEFICIOS SOCIALES



Teletrabajo

“Tras un periodo de incertidumbre originado por la crisis sanitaria, en el que de poco sirvieron las previsiones dada la situación cambiante, las empresas otorgan suma importancia a que los perfiles financieros tengan capacidad de adaptación, optimización de recursos y visión estratégica”

Director división Finanzas

Finanzas

GENERAL

VFA	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus	Trend
DIRECTOR/A FINANCIERO					
-20M€	50-60K	60-75K	70-85K	10-20%	⬆️
20-50M€	55-65K	65-85K	75-100K	15-20%	⬆️
+50M€	65-80K	75-90K	85-120K	15-30%	⬆️
RESPONSABLE DE ADMINISTRACIÓN					
-20M€	38-42K	40-45K	45-50K	10%	⬆️
20-50M€	40-45K	42-50K	45-55K	10%	⬆️
+50M€	50-60K	55-70K	60-75	10%	⬆️
CONTROLLER FINANCIERO					
-20M€	35-37K	37-48K	45-50K	10%	⬆️
20-50M€	35-40K	40-55K	50-65K	15%	⬆️
+50M€	38-42K	45-60K	55-80K	15-20%	⬆️
CONTROLLER INDUSTRIAL					
-20M€	32-38K	36-42K	42-50K	10%	⬆️
20-50M€	36-42K	42-55K	50-65K	10%	⬆️
+50M€	37-45K	45-60K	60-80K	10%	⬆️
BUSINESS CONTROLLER / FP&A					
-20M€	38-42K	42-50K	50-60K	10%	⬆️
20-50M€	40-45K	45-60K	55-70K	10%	⬆️
+50M€	45-55K	55-65K	70-90K	10%	⬆️
RESPONSABLE DE CONSOLIDACIÓN					
-20M€	35-40K	40-45K	45-50K	10%	⬆️
20-50M€	40-45K	45-50K	50-60K	10%	⬆️
+50M€	45-50K	45-65K	60-75K	10%	⬆️
RESPONSABLE DE AUDITORÍA INTERNA					
-20M€	40-45K	55-58K	58-63K	10%	⬆️
20-50M€	50-57K	55-65K	60-70K	10%	⬆️
+50M€	60-65K	65-70K	70-75K	15%	⬆️
RESPONSABLE DE TESORERÍA					
-20M€	35-45K	45-50K	50-60K	10%	⬆️
20-50M€	40-45K	45-55K	55-65K	15%	⬆️
+50M€	42-50K	55-70K	70-95K	20%	⬆️
RESPONSABLE DE CONTABILIDAD					
-20M€	30-35K	35-40K	40-46K	10%	⬆️
20-50M€	32-38K	38-43K	45-52K	10%	⬆️
+50M€	40-45K	45-50K	50-60K	10%	⬆️
MANAGER DE M&A					
-20M€	55-60K	70-80K	85-95K	20-40%	⬆️
20-50M€	60-65K	75-85K	90-100K	20-40%	⬆️
+50M€	70-80K	80-90K	100-140K	20-40%	⬆️
PROJECT FINANCE					
-20M€	45-50K	50-60K	60-70K	10-20%	⬆️
20-50M€	50-55K	55-65K	65-75K	10-20%	⬆️
+50M€	60-70K	70-80K	80-110K	10-20%	⬆️
CONTABLE					
-20M€	21-24K	24-30K	30K-35K	N.A	⬆️
20-50M€	21-25K	25-32K	30K-37K	N.A	⬆️
+50M€	24-28K	27-35K	32K-40K	N.A	⬆️

VFA: VOLUMEN FACTURACION ANUAL

VFA	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus	Trend
GESTOR DE COBROS					
-20M€	18-23K	23-27K	27-32K	10-15%	⬆️
20-50M€	23-26K	26-31K	31-36K	10-15%	⬆️
+50M€	24-28K	28-32K	32-37K	10-15%	⬆️
TÉCNICO/A DE TESORERÍA					
-20M€	18-23K	24-30K	30-35K	N.A	⬆️
20-50M€	24-30K	30-35K	35-40K	N.A	⬆️
+50M€	28-32K	30-38K	35-45K	N.A	⬆️
ACCOUNTS PAYABLE					
-20M€	18-21k	21-25K	25-30k	10%	⬆️
20-50M€	21-24K	24-27K	27-32K	10%	⬆️
+50M€	22-25K	24-30K	27-35K	10%	⬆️
ACCOUNTS RECEIVABLE					
-20M€	18-21k	21-25K	25-30k	10%	⬆️
20-50M€	21-24K	24-27K	27-32K	10%	⬆️
+50M€	22-25K	24-30K	27-35K	10%	⬆️
AUDITOR/A INTERNO					
-20M€	32-34K	30-40K	35-42K	10%	⬆️
20-50M€	33-40K	40-48K	45-50K	10%	⬆️
+50M€	45-50K	50-55K	55-60K	10%	⬆️

VFA: VOLUMEN FACTURACION ANUAL

Finanzas

COMUNIDAD VALENCIANA

VFA	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus	Trend
DIRECTOR/A FINANCIERO					
-20M€	45-55K	60-70K	77-85K	10%	⬆️
20-50M€	52-62K	70-80K	90-100K	15%	⬆️
+50M€	55-65K	75-85K	100-120K	20%	⬆️
RESPONSABLE DE ADMINISTRACIÓN					
-20M€	30-33K	38-42K	42-45K	10%	⚖️
20-50M€	35-40K	40-45K	45-48K	10%	⚖️
+50M€	40-45K	48-50K	50-55K	10%	⚖️
CONTROLLER FINANCIERO					
-20M€	28-35K	35-45K	45-55K	10%	⬆️
20-50M€	30-38K	40-50K	50-60K	10%	⬆️
+50M€	35-42K	50-60K	65-70K	10%	⬆️
CONTROLLER INDUSTRIAL					
-20M€	30-36K	36-46K	48-58K	10%	⚖️
20-50M€	32-40K	45-55K	52-60K	10%	⚖️
+50M€	36-45K	45-55K	65-70K	10%	⚖️
BUSINESS CONTROLLER / FP&A					
-20M€	30-37K	40-48K	50-60K	10%	⚖️
20-50M€	35-40K	45-55K	55-65K	10%	⚖️
+50M€	35-45K	50-60K	70-80K	10%	⚖️
RESPONSABLE DE CONSOLIDACIÓN					
-20M€	35-40K	40-45K	45-50K	10%	⬆️
20-50M€	36-42K	42-50K	50-55K	15%	⬆️
+50M€	38-45K	45-60K	60-70K	> 20%	⬆️
DIRECTOR/A FINANCIERO					
-20M€	45-55K	60-70K	77-85K	10%	⬆️
20-50M€	52-62K	70-80K	90-100K	15%	⬆️
+50M€	55-65K	75-85K	100-120K	20%	⬆️
RESPONSABLE DE ADMINISTRACIÓN					
-20M€	30-33K	38-42K	42-45K	10%	⚖️
20-50M€	35-40K	40-45K	45-48K	10%	⚖️
+50M€	40-45K	48-50K	50-55K	10%	⚖️
CONTROLLER FINANCIERO					
-20M€	28-35K	35-45K	45-55K	10%	⬆️
20-50M€	30-38K	40-50K	50-60K	10%	⬆️
+50M€	35-42K	50-60K	65-70K	10%	⬆️
CONTROLLER INDUSTRIAL					
-20M€	30-36K	36-46K	48-58K	10%	⚖️
20-50M€	32-40K	45-55K	52-60K	10%	⚖️
+50M€	36-45K	45-55K	65-70K	10%	⚖️
BUSINESS CONTROLLER / FP&A					
-20M€	30-37K	40-48K	50-60K	10%	⚖️
20-50M€	35-40K	45-55K	55-65K	10%	⚖️
+50M€	35-45K	50-60K	70-80K	10%	⚖️
RESPONSABLE DE CONSOLIDACIÓN					
-20M€	35-40K	40-45K	45-50K	10%	⬆️
20-50M€	36-42K	42-50K	50-55K	15%	⬆️
+50M€	38-45K	45-60K	60-70K	> 20%	⬆️

VFA: VOLUMEN FACTURACION ANUAL

VFA	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus	Trend
GESTOR DE COBROS					
-20M€	18-21K	21-25K	30-35K	10-20%	⚖️
20-50M€	21-24K	25-30K	33-38K	10-20%	⚖️
+50M€	25-27K	28-32K	35-40K	10-20%	⚖️
TÉCNICO DE TESORERÍA					
-20M€	18-21K	24-30K	32-35K	10-20%	⚖️
20-50M€	24-28K	25-30K	35-40K	10-20%	⚖️
+50M€	28-30K	28-32K	35-45K	10-20%	⚖️
ACCOUNTS PAYABLE					
-20M€	18-21K	24-30K	30-40K	10-20%	⬇️
20-50M€	21-24K	24-30K	30-40K	10-20%	⬇️
+50M€	21-24K	24-30K	30-40K	10-20%	⬇️
ACCOUNTS RECEIVABLE					
-20M€	18-21K	24-30K	30-40K	10-20%	⚖️
20-50M€	21-24K	24-30K	30-40K	10-20%	⚖️
+50M€	24-26K	24-30K	30-40K	10-20%	⚖️
AUDITOR/A INTERNO					
-20M€	25-34k	34-45k	45-54k	N.A	⚖️
20-50M€	32-40k	40k-48k	50k-60k	N.A	⚖️
+50M€	42-50K	50-60k	60k-70k	N.A	⚖️

VFA: VOLUMEN FACTURACION ANUAL

Finanzas

ANDALUCÍA

VFA	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus	Trend
DIRECTOR/A FINANCIERO					
-20M€	30-40K	35-45K	40-45K	10%	⊖
20-50M€	35-45K	40-45K	50-55K	10-15%	⊖
+50M€	50-60K	60-75K	75-100K	20%	⊖
RESPONSABLE DE ADMINISTRACIÓN					
-20M€	24-26K	26-28K	28-32K	N.A	⊖
20-50M€	30-33K	33-36K	37-40K	N.A	⊖
+50M€	35-40K	40-45K	45-55K	N.A	⊖
CONTROLLER FINANCIERO					
-20M€	--	28-33K	30-35K	10%	⊖
20-50M€	30-35K	33-37K	37-40K	10%	⊖
+50M€	40-50K	50-60K	70-80K	10%	⊖
CONTROLLER INDUSTRIAL					
-20M€	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A
20-50M€	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A
+50M€	40-45K	50-55K	60-65K	N.A	⊖
BUSINESS CONTROLLER / FP&A					
-20M€	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A
20-50M€	28-33K	35-40K	40-50K	N.A	⊖
+50M€	35-45K	40-50K	45-55K	N.A	⊖
RESPONSABLE DE CONSOLIDACIÓN					
-20M€	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A
20-50M€	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A
+50M€	35-45K	40-50K	50-60K	10%	⊖
RESPONSABLE DE AUDITORÍA INTERNA					
-20M€	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A
20-50M€	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A
+50M€	N.A	45K-55K	55K-65K	10%	⊖
RESPONSABLE DE TESORERÍA					
-20M€	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A
20-50M€	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A
+50M€	35-45K	40-50K	45-55K	N.A	⊖
RESPONSABLE DE CONTABILIDAD					
-20M€	24-26K	26-28K	28-32K	N.A	⊖
20-50M€	30-33K	33-36K	37-40K	N.A	⊖
+50M€	35-40K	40-45K	45-55K	N.A	⊖
MANAGER DE M&A					
-20M€	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A
20-50M€	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A
+50M€	40-45K	50-60K	60-70K	20-40%	⊖
PROJECT FINANCE					
-20M€	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A
20-50M€	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A
+50M€	40-45K	50-60K	60-70K	20-40%	⊖
CONTABLE					
-20M€	15-20K	18-21K	19-24K	N.A	⊖
20-50M€	18-22K	22-25K	2K-27K	N.A	⊖
+50M€	23-27K	24-28K	25-30K	N.A	⊖

VFA: VOLUMEN FACTURACION ANUAL

VFA	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus	Trend
GESTOR/A DE COBROS					
-20M€	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A
20-50M€	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A
+50M€	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A
TÉCNICO/A DE TESORERÍA					
-20M€	N.A	N.A	N.A	N.A	⊖
20-50M€	23-25K	25-28K	28-32K	N.A	⊖
+50M€	25-28K	27-32K	30-35K	N.A	⊖
ACCOUNTS PAYABLE					
-20M€	15-19K	16-19K	19-23K	N.A	⊖
20-50M€	18-20K	20-24K	23-25K	N.A	⊖
+50M€	23-25K	24-26K	25-27K	N.A	⊖
ACCOUNTS RECEIVABLE					
-20M€	15-19K	16-19K	19-23K	N.A	⊖
20-50M€	18-20K	20-24K	23-25K	N.A	⊖
+50M€	23-25K	24-26K	25-27K	N.A	⊖
AUDITOR/A INTERNO					
-20M€	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A
20-50M€	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A
+50M€	25-30K	35-45K	45-55K	N.A	⊖

VFA: VOLUMEN FACTURACION ANUAL

Finanzas

ZONA NORTE

VFA	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus	Trend
DIRECTOR/A FINANCIERO					
-20M€	40-50K	50-60K	60-70K	10%	⬆️
20-50M€	50-60K	65-75K	80-100K	15%	⬆️
+50M€	55-65K	75-85K	90-130K	20%	⬆️
RESPONSABLE DE ADMINISTRACIÓN					
-20M€	32-35K	35-40K	40-48K	10%	⚖️
20-50M€	35-40K	40-45K	45-50K	10%	⚖️
+50M€	40-45K	45-50K	50-60K	10%	⚖️
CONTROLLER FINANCIERO					
-20M€	30-35K	35-45K	45-55K	10%	⬆️
20-50M€	32-38K	40-50K	50-60K	10%	⬆️
+50M€	38-45K	50-60K	65-75K	10%	⬆️
CONTROLLER INDUSTRIAL					
-20M€	32-38K	38-46K	48-58K	10%	⬆️
20-50M€	35-45K	45-55K	55-65K	10%	⬆️
+50M€	38-48K	50-60K	65-75K	10%	⬆️
BUSINESS CONTROLLER / FP&A					
-20M€	30-35K	35-45K	45-55K	10%	⬆️
20-50M€	35-40K	45-55K	55-65K	10%	⬆️
+50M€	38-45K	50-60K	70-80K	10%	⬆️
RESPONSABLE DE CONSOLIDACIÓN					
-20M€	35-40K	40-45K	45-50K	10%	⚖️
20-50M€	36-42K	42-50K	50-55K	10%	⚖️
+50M€	38-45K	45-60K	60-70K	15%	⚖️
RESPONSABLE DE AUDITORÍA INTERNA					
-20M€	45-55K	55-60K	60-65K	10%	⬆️
20-50M€	50-60K	55-65K	65-75K	10%	⬆️
+50M€	60-70K	70-80K	80-90K	15%	⬆️
RESPONSABLE DE TESORERÍA					
-20M€	30-40K	40-45K	45-55K	10%	⬆️
20-50M€	32-42K	42-50K	50-60K	10%	⬆️
+50M€	38-48K	55-65K	70-80K	15%	⬆️
RESPONSABLE DE CONTABILIDAD					
-20M€	30-35K	35-40K	40-45K	10%	⚖️
20-50M€	32-38K	38-45K	45-50K	10%	⚖️
+50M€	40-45K	45-50K	50-60K	10%	⚖️
MANAGER DE M&A					
-20M€	55-65K	70-80K	85-95K	40%	⚖️
20-50M€	60-65K	75-85K	90-100K	40%	⚖️
+50M€	70-80K	80-90K	100-150K	40%	⚖️
PROJECT FINANCE					
-20M€	45-50K	50-60K	60-70K	20%	⚖️
20-50M€	50-55K	55-65K	65-75K	20%	⚖️
+50M€	60-70K	70-80K	80-100K	20%	⚖️
CONTABLE					
-20M€	21-24K	25-30K	30K	N.A	⬆️
20-50M€	21-24K	25-30K	32K	N.A	⬆️
+50M€	21-24K	27-32K	35K	N.A	⬆️

VFA: VOLUMEN FACTURACION ANUAL

VFA	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus	Trend
GESTOR/A DE COBROS					
-20M€	18-21K	21-25K	30-35K	N.A	⬇️
20-50M€	21-24K	25-30K	33-38K	N.A	⬇️
+50M€	25-27K	28-32K	35-40K	N.A	⬇️
TÉCNICO/A DE TESORERÍA					
-20M€	20-25K	24-30K	32-35K	N.A	⚖️
20-50M€	24-28K	25-30K	35-40K	N.A	⚖️
+50M€	28-30K	28-32K	35-45K	N.A	⚖️
ACCOUNTS PAYABLE					
-20M€	18-21K	25-30K	30-40K	N.A	⚖️
20-50M€	21-24K	25-30K	30-40K	N.A	⚖️
+50M€	25-30K	30-35K	35-45K	N.A	⚖️
ACCOUNTS RECEIVABLE					
-20M€	18-21K	25-30K	30-40K	N.A	⚖️
20-50M€	21-24K	25-30K	30-40K	N.A	⚖️
+50M€	25-30K	30-35K	35-45K	N.A	⚖️
AUDITOR/A INTERNO					
-20M€	25-34k	35-45k	45-50 K	N.A	⚖️
20-50M€	32-38k	40k-50k	50k-60k	N.A	⚖️
+50M€	40-45K	45-55K	60k-70k	N.A	⚖️

VFA: VOLUMEN FACTURACION ANUAL

Finanzas

ARAGÓN

VFA	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus	Trend
DIRECTOR/A FINANCIERO					
-20M€	40-50K	50-60K	60-70K	10%	⬆️
20-50M€	50-60K	65-75K	80-100K	15%	⬆️
+50M€	55-65K	75-85K	90-105K	20%	⬆️
RESPONSABLE DE ADMINISTRACIÓN					
-20M€	32-35K	35-40K	40K-48K	N.A	⊖
20-50M€	35-40K	40-45K	45-50K	5%	⊖
+50M€	40-45K	45-50K	50-60K	10%	⊖
CONTROLLER FINANCIERO					
-20M€	30-35K	35-45K	45-55K	N.A	⬆️
20-50M€	32-38K	40-50K	50-60K	5%	⬆️
+50M€	38-45K	50-60K	65-75K	10%	⬆️
CONTROLLER INDUSTRIAL					
-20M€	32-38K	38-46K	48-58K	N.A	⬆️
20-50M€	35-45K	45-55K	45-55K	5%	⬆️
+50M€	38-48K	50-60K	65-75K	10%	⬆️
BUSINESS CONTROLLER / FP&A					
-20M€	30-35K	35-45K	45-55K	N.A	⬆️
20-50M€	35-40K	45-55K	55-65K	5%	⬆️
+50M€	38-45K	50-60K	70-80K	10%	⬆️
RESPONSABLE DE CONSOLIDACIÓN					
-20M€	30-35K	35-45K	45-50K	N.A	⊖
20-50M€	30-35K	35-45K	45-55K	N.A	⊖
+50M€	30-35K	35-45K	45-55K	N.A	⊖
RESPONSABLE DE AUDITORÍA INTERNA					
-20M€	30-35K	35-45K	45-55K	N.A	⬆️
20-50M€	30-35K	35-45K	45-55K	N.A	⬆️
+50M€	30-35K	35-45K	45-55K	N.A	⬆️
RESPONSABLE DE TESORERÍA					
-20M€	30-35K	35-45K	45-55K	N.A	⬆️
20-50M€	32-42K	42-50K	50-60K	15%	⬆️
+50M€	38-48K	55-65K	55-65K	20%	⬆️
RESPONSABLE DE CONTABILIDAD					
-20M€	30-35K	35-40K	40-45K	NA	⊖
20-50M€	32-38K	38-45K	45-50K	5%	⊖
+50M€	40-45K	45-50K	50-60K	10%	⊖
MANAGER DE M&A					
-20M€	30-35K	35-45K	45-55K	NA	⊖
20-50M€	30-35K	35-45K	55-65K	NA	⊖
+50M€	30-35K	35-45K	65-75K	NA	⊖
PROJECT FINANCE					
-20M€	30-35K	35-45K	45-55K	NA	⊖
20-50M€	30-35K	35-45K	45-55K	NA	⊖
CONTABLE					
-20M€	21-24K	25-30K	30K	NA	⬆️
20-50M€	21-24K	25-32K	35K	10%	⬆️
+50M€	21-24K	27-32K	38K	10%	⬆️

VFA: VOLUMEN FACTURACION ANUAL

VFA	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus	Trend
GESTOR/A DE COBROS					
-20M€	18-21K	21-25K	25-30K	NA	⬇️
20-50M€	21-24K	25-30K	27-32K	10-20%	⬇️
+50M€	25-27K	25-30K	27-35K	10-20%	⬇️
TÉCNICO/A DE TESORERÍA					
-20M€	18-21K	24-30K	32-35K	NA	⊖
20-50M€	24-28K	25-30K	35-40K	NA	⊖
+50M€	28-30K	28-32K	35-45K	10%	⊖
ACCOUNTS PAYABLE					
-20M€	18-21K	21-25K	25-30K	N.A	⊖
20-50M€	21-24K	24-27K	27-32K	N.A	⊖
+50M€	22-25K	24-30K	27-35K	10%	⊖
ACCOUNTS RECEIVABLE					
-20M€	18-21K	21-25K	25-30K	N.A	⊖
20-50M€	21-24K	24-27K	27-32K	NA	⊖
+50M€	22-25K	24-30K	27-35K	10%	⊖
AUDITOR/A INTERNO					
-20M€	25-34K	35-45K	45-50K	N.A	⊖
20-50M€	32-38K	35-45K	45-55K	N.A	⊖
+50M€	40-45K	40-45K	40-45K	10%	⊖

VFA: VOLUMEN FACTURACION ANUAL

Healthcare & Life Science

OVERVIEW 2022

Tras un año de transición, la industria Farmacéutica ha vivido en los últimos meses una reactivación notable, gracias a la cual se han incrementado los procesos de selección y la incorporación de nuevos perfiles. Por otra parte, la importancia de los datos y su facilidad para compartirlos a consecuencia de la digitalización en la que se encuentra inmerso el sector, se sitúan como una de las prioridades tras la situación vivida por la pandemia y marcarán una tendencia clara en los próximos años.

QUÉ DEMANDAN NUESTROS CLIENTES

En el ámbito Sanitario sigue destacando la demanda de perfiles asistenciales, especialmente personal de enfermería, de los que existe escasez en el mercado. Por su parte, en la industria Farmacéutica se contrata un gran número de Delegados Comerciales para clínicas especializadas y canal farmacia, mientras que las compañías con productos de diagnóstico in vitro y biología molecular, en claro crecimiento, solicitan perfiles científicos y especialistas en laboratorio, como Product Specialist y Application Specialist. Por último, el departamento Digital gana protagonismo e incorpora posiciones como Digital Lead para integrar el área dentro de las estrategias comerciales. En cuanto a habilidades, los clientes buscan perfiles versátiles, muy especializados, con conocimientos digitales, capacidad de reinversión y que demuestren compromiso con el proyecto.

QUÉ DEMANDAN LOS CANDIDATOS/AS

La pandemia ha provocado un cambio de mentalidad y ya nadie concibe una forma de trabajo basada en el presencialidad. Los candidatos/as demandan un modelo flexible hasta tal punto que se ha convertido en uno de los requisitos más valorados para un cambio profesional. Igualmente, la gestión de la crisis, es decir, cómo han reaccionado las organizaciones y las políticas que han aplicado, se plantea como un aspecto clave para la atracción de talento. Por último, la estabilidad y la capacidad de proporcionar proyectos innovadores y de futuro son factores que los profesionales también tienen muy en cuenta.

TENDENCIA SALARIAL

Los salarios se mantienen estables en el sector, a nivel general, excepto en el caso de los perfiles asistenciales, que sí han experimentado un incremento en sus retribuciones. Como novedad, la implantación de modelos de trabajo híbrido se convierte en tendencia y se ofrece dentro del paquete retributivo de las organizaciones.

BENEFICIOS SOCIALES



Seguro médico



Formación



Seguridad laboral



Plan de carrera



Teletrabajo

“Tras la disrupción vivida en este sector a causa de la pandemia, durante 2022 se espera que la digitalización marque claramente el desarrollo de las organizaciones, con la demanda de nuevos perfiles y con la tendencia hacia empresas basadas en datos con el fin de mejorar la eficiencia de sus productos y servicios”

Director división Healthcare & Life Sciences

Healthcare & Life Science

COMERCIALES/MARKETING						
	≤3 años	3-6 años	+6 años	Bonus	Trend	
SALES REPRESENTATIVE						
Pymes	23-35K	35-45K	45-55K	10-40%		⊖
Multinacional	30-40K	40-60K	60-80K	10-40%		⊖
PRODUCT / APPLICATION SPECIALIST						
Pymes	30-35K	35-45K	45-55K	10-40%		⬆️
Multinacional	30-40K	40-50K	50-60K	10-40%		⬆️
KAM						
Pymes	30-35K	35-45K	45-55K	10-40%		⊖
Multinacional	40-50K	50-60K	60-85K	10-40%		⊖
GERENTE DE VENTAS (REGIONAL / NACIONAL)						
Pymes	40-45K	45-55K	55-75K	10-40%		⊖
Multinacional	55-65K	65-80K	80-105K	10-40%		⊖
BDM / EXPORT AREA MANAGER						
Pymes	35-45K	45-55K	55-75K	10-40%		⬆️
Multinacional	35-45K	45-65K	65-85K	10-40%		⬆️
BRAND / PRODUCT MANAGER						
Pymes	25-35K	35-45K	45-60K	10-15%		⊖
Multinacional	35-45K	45-60K	60-98K	10-15%		⊖
MARKETING MANAGER						
Pymes	40-45K	45-65K	65-85K	10-20%		⊖
Multinacional	50-60K	60-80K	80-100K	10-20%		⊖
TÉCNICAS						
	≤3 años	3-6 años	+6 años	Bonus	Trend	
TÉCNICO/ RESPONSABLE QA						
Pymes	25-35K	35-40K	40-45K	N.A		⬆️
Multinacional	28-35K	35-45K	45-55K	N.A		⬆️
TÉCNICO/ RESPONSABLE QC						
Pymes	23-32K	33-40K	40-45K	N.A		⊖
Multinacional	25-35K	35-45K	45-55K	N.A		⊖
DIRECCIÓN TÉCNICA						
Pymes	35-45K	45-55K	55-80K	N.A		⊖
Multinacional	40-50K	50-70K	70-110K	N.A		⊖
TÉCNICO / RESPONSABLE REGULATORY						
Pymes	30-35K	35-50K	50-75K	N.A		⬆️
Multinacional	30-40K	40-55K	55-90K	N.A		⬆️
TÉCNICO / DIRECCIÓN I+D						
Pymes	25-35K	35-45K	45-75K	N.A		⊖
Multinacional	30-42K	42-65K	65-90K	N.A		⊖
SERVICIOS A LA INDUSTRIA						
	≤3 años	3-6 años	+6 años	Bonus	Trend	
CTA						
Pymes	20-25K	25-30K	30-40K	N.A		⊖
Multinacional	22-30K	30-35K	35-45K	N.A		⊖
CRA						
Pymes	28-35K	35-45K	45-50K	N.A		⬆️
Multinacional	30-40K	40-55K	55-70K	N.A		⬆️
CLINICAL OPERATION						
Pymes	40-45K	45-55K	55-60K	N.A		⊖
Multinacional	45-50K	50-60K	60-80K	N.A		⊖

ASISTENCIALES						
	≤3 años	3-6 años	+6 años	Bonus	Trend	
ENFERMERO/A COORDINADOR/A						
Pymes	25-29 K	29-33 K	33-40 K	N.A		⬆️
Multinacional	25-29 K	29-33 K	33-40 K	N.A		⬆️
JEFE/A DE SERVICIO						
Pymes	50-55K	55-60K	60-70K	N.A		⊖
Multinacional	55-65K	65-75K	75-85K	N.A		⊖
GERENTE HOSPITAL						
Pymes	50-60K	60-70K	70-80K	10-15%		⊖
Multinacional	60-75K	75-85K	85-120K	10-15%		⊖
DIRECTOR/A MÉDICO						
Pymes	50-60K	60-70K	70-80K	10-15%		⊖
Multinacional	60-70K	70-80K	80-100K	10-15%		⊖
MÉDICO / ACCESO / RRII						
	≤3 años	3-6 años	+6 años	Bonus	Trend	
MSL (MEDICAL SCIENCE LIAISON)						
Pymes	36-45K	45-55K	55-60K	10-15%		⊖
Multinacional	40-45K	45-60K	60-70K	10-15%		⊖
MEDICAL ADVISOR						
Pymes	38-45K	45-55K	55-65K	10-15%		⊖
Multinacional	45-55K	55-70K	70-100K	10-15%		⬆️
MEDICAL MANAGER						
Pymes	55-75K	75-85K	85-95K	10-15%		⊖
Multinacional	75-80K	80-90K	90-140K	10-15%		⊖
MARKET ACCESS/ RRII /HEOR						
Pymes	42-50K	50-60K	60-70K	10-20%		⬆️
Multinacional	45-55K	55-70K	70-110K	10-20%		⬆️

Hostelería y Turismo

OVERVIEW 2022

Aunque el sector de Hostelería y Turismo ha sido uno de los más perjudicados por la pandemia, en los últimos meses está registrando una recuperación bastante notable. Durante el verano de 2021 el segmento hotelero vacacional en la costa y en las islas ha obtenido buenos resultados, mientras que en el segmento urbano la recuperación está siendo más lenta, si bien destacan la apertura de grandes marcas hoteleras en Madrid. En cuanto a la Restauración, se están viendo datos positivos, aunque todavía sigue lejos de operar con normalidad. Asimismo, se ha observado una fuga de profesionales, que durante la pandemia han encontrado otras oportunidades laborales, lo que está dificultando encontrar determinados perfiles.

QUÉ DEMANDAN NUESTROS CLIENTES

Destaca a nivel general una tendencia hacia la selección de perfiles profesionalizados. En Hostelería los Directores de Restaurante y Jefes de Cocina se encuentran entre los perfiles más demandados, valorándose su enfoque analítico y de gestión, pero también una orientación operativa y creativa para reabrir proyectos con diferentes estrategias. En el sector Hotelero se ha incrementado la demanda de perfiles de venta, claves para la generación de negocio y optimización de las ventas. En cuanto a las habilidades, a nivel técnico se solicitan capacidad de análisis, control de costes y rentabilización, mientras que del lado de las soft skills ganan importancia el trabajo en equipo, el liderazgo, la resiliencia ante el cambio y las habilidades de comunicación.

QUÉ DEMANDAN LOS CANDIDATOS/AS

El sector de Hostelería y Turismo sigue ofreciendo un entorno de trabajo duro y exigente, pero la pandemia ha marcado un antes y un después en los límites del compromiso entre el empleado/a y las empresas. Las nuevas generaciones están encontrando una profesionalización y flexibilidad cada vez mayor por parte de las empresas a nivel de conciliación y entorno laboral. Así, la flexibilidad, el reconocimiento y el crecimiento profesional se han convertido en herramientas clave para retener el talento en las compañías.

TENDENCIA SALARIAL

Con la reactivación del sector a mediados de año han surgido nuevas oportunidades en el mercado. Los rangos salariales se mantienen similares a la época pre-pandemia, cuando se empezaba a notar un ligero repunte en ciertos perfiles, pero aún es pronto para definir la evolución salarial. Por otro lado, el salario emocional cobra protagonismo y aspectos como el vínculo y la sensación de pertenencia en las empresas son cada vez más importantes. Aquellas organizaciones que ya estaban trabajando en esta línea están teniendo mayor facilidad para retener el talento.

BENEFICIOS SOCIALES



Flexibilidad



Teletrabajo



“El sector se encuentra en pleno proceso de recuperación, pero claramente con una tendencia positiva y sensación de optimismo. A nivel salarial no hemos observado grandes cambios en posiciones de mandos intermedios y directivos, en las que se valoran más que antes los perfiles profesionales, con formación y experiencia demostrable, además de visión estratégica. El salario emocional y la sensación de pertenencia, la motivación con el proyecto y la felicidad en el entorno laboral son más importantes que nunca.

Directora división Hostelería y Turismo

Hostelería y Turismo

RESTAURACIÓN (OFFLINE & ONLINE)					
CORPORATIVO	<20M€	20M-100M€	>100M€	Bonus	Trend
Director/a General	70-90K	90-110K	140-200K	40%	↔
Director/a de Operaciones	40-50K	60-90K	90-140K	30%	↔
Director/a de Expansión	40-50K	50-70K	80-140K	30%	↔
Director/a de Compras	40-50K	45-60K	70-100K	20%	↔
Director/a de Ventas	40-50K	45-60K	70-100K	20%	↔
Director/a de Marketing	40-50K	45-70K	70-100K	20%	↔
Marketing / Brand Manager	28-32K	35-42K	40-50K	20%	↔
Executive Chef	40-50K	60-80K	80-110K	10-20%	↔
OPERATIONS	Casual Dining	Fine Dining	Gastro	Bonus	Trend
Area Manager	-	45-55K	35-45K	10-20%	↔
Kitchen Area Manager	-	-	30-40K	10-20%	↔
Restaurant Manager	40-50K	40-55K	28-35K	10-20%	↔
Maitre/Responsable Sala	30-35K	25-30K	25-30K	10-20%	↔
Head Chef	40-50K	40-55K	28-35K	10-20%	↔
HOTELES & RESORTS					
CORPORATIVO	<50M€	20M-100M€	>500M€	Bonus	Trend
Director/a General	90-110K	100-140K	130-180K	20-30%	↔
Director/a de Operaciones	50-70K	70-90K	90-110K	20%	↔
Director/a de Expansión	50-70K	70-90K	90-110K	20%	↔
Director/a de Compras	50-70K	70-90K	90-110K	20%	↔
Director/a Comercial & Marketing	50-70K	70-90K	90-110K	20%	↔
Dir. de Revenue Management	45-60K	60-75K	80-110K	20%	↔
GENERAL MANAGEMENT	A/R	4* y boutique	5* GL y resorts	Bonus	Trend
Director/a de Hotel	40-50K	40-60K	80-150K	15-30%	↔
Operaciones	35-40K	35-45K	60-85K	15-20%	↔
OPERATIONS	A/R	4* y boutique	5* GL y resorts	Bonus	Trend
Responsable de Alojamiento	N.A	35-40K	45-65K	10-20%	↔
Responsable de F&B	N.A	35-45K	45-65K	10-20%	↔
Assistant F&B Manager	N.A	25-35K	30-40K	N.A	↔
Housekeeping Manager	30-35K	30-45K	40-50K	N.A	↔
Executive Chef	N.A	35-50K	60-90K	N.A	↔
SPA Manager	N.A	30-40K	40-50K	10%	↔
Guest Experience Manager	30-35K	35-45K	45-55K	N.A	↔
Front Desk Manager	20-25K	25-30K	30-35K	10%	↔
REVENUE MNGT & RESERVATIONS	A/R	4* y boutique	5* GL y resorts	Bonus	Trend
Revenue Manager	30-35K	35-40K	40-50K	10%	↔
Reservations Manager	30-35K	35-40K	40-50K	N.A	↔
SALES & MARKETING	A/R	4* y boutique	5* GL y resorts	Bonus	Trend
Responsable de Sales & Marketing	40-50K	40-50K	50-70K	10-20%	↔
Sales Manager	30-35K	30-40K	35-45K	10%	↔
Sales Executive	N.A	24-28K	24-30K	10%	↔

*A/R = Apartamentos y residencias



Ingenieros

OVERVIEW 2022

El sector Industrial atraviesa un momento positivo tras la pandemia y ha recuperado los niveles de contratación de 2019. Durante estos meses, muchas empresas han aprovechado para reinventarse, formarse e iniciarse en Industria 4.0 y profesionalizarse aún más, si cabe. Los sectores con mayor demanda de talento durante 2021 han sido Alimentación, Químico y Electrónica. Otro aspecto destacable es la falta de microchips, que está provocando un efecto dominó a nivel mundial, afectando a las cadenas de producción de muchos sectores como Automoción.

QUÉ DEMANDAN NUESTROS CLIENTES

A nivel general, los perfiles más demandados siguen siendo aquellos relacionados con el área de operaciones, mejora de procesos y gestión de proyectos. También están en auge las posiciones enfocadas al mantenimiento, HSE y sostenibilidad. El componente técnico se mantiene, obviamente, como la prioridad para la búsqueda de talento, pero también se solicitan profesionales muy completos, otorgando una importancia especial a la capacidad de adaptación del candidato, su resiliencia y en general todos aquellos valores y habilidades que a las empresas les hubiese gustado tener en su equipo durante la pandemia.

QUÉ DEMANDAN LOS CANDIDATOS/AS

Los candidatos/as del sector Industrial cada vez valoran más el teletrabajo, la conciliación familiar y los beneficios sociales, por este orden. En el caso de las nuevas generaciones, los profesionales incluyen en esta lista las posibilidades de desarrollo de carrera y el crecimiento en la empresa como factores clave para plantearse un cambio profesional. Otro de los aspectos que hacen atractiva una posición para los candidatos/as es que ofrezca proyectos estables y a largo plazo. Por último y, como resultado de la pandemia, destaca cómo las empresas del sector están adaptando su modelo de trabajo, a un modelo híbrido, tanto para atraer como para retener talento.

TENDENCIA SALARIAL

No se observan grandes cambios a nivel salarial, excepto entre los perfiles más demandados, donde se aprecia una pequeña inflación, habitual en estos casos. La parte del salario emocional sí que ha evolucionado mucho, sobre todo en lo que respecta a la seguridad en el trabajo y el teletrabajo.

BENEFICIOS SOCIALES



Flexibilidad



Teletrabajo



Coche de empresa



Bonus por objetivos



“En un entorno de transformación digital, los perfiles del sector Industrial valoran, hoy más que nunca, el salario emocional por encima de otros factores. Tanto es así que, a la hora de tomar una decisión sobre su futuro profesional, más del 50% de los candidatos/as consideran los beneficios sociales, la flexibilidad o el plan de carrera que ofrece la empresa.”

Directora división Ingenieros

Ingenieros

GENERAL

I+D					
VFA	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus	Trend
RESPONSABLE DE I+D					
-20M€	35-40K	35-45K	40-50K	N.A	⊖
20-50M€	N.A.	40-50K	55-65K	10%	⊖
+50M€	N.A.	50-60K	65-75K	15%	⊖
CALIDAD					
VFA	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus	Trend
TÉCNICO/A DE CALIDAD					
-20M€	18-24K	26-36K	28-38K	N.A	⊖
20-50M€	23-28K	26-36K	35-40K	N.A	⊖
+50M€	23-33K	35-40K	40-45K	N.A	⊖
DIRECTOR/A RESPONSABLE DE CALIDAD					
-20M€	40-45k	45-50k	48-55k	10%	⬆️
20-50M€	42-48k	45-55k	50-60k	10%	⬆️
+50M€	45-55k	55-65k	65-80k	15%	⬆️
INGENIERÍA/OFICINA TÉCNICA					
VFA	0-3 años	3-6 años	+6 años	Bonus	Trend
DIRECTOR/A TÉCNICO/A /INGENIERÍA					
-20M€	35-42K	45-55K	50-60K	10%	⊖
20-50M€	42-52K	55-65K	60-70K	10%	⊖
+50M€	50-60K	70-80K	80-90K	15%	⊖
PROJECT MANAGER					
-20M€	30-35K	32-42K	35-45K	N.A	⊖
20-50M€	30-35K	35-42K	40-50K	10%	⊖
+50M€	32-40K	40-50K	50-60K	15%	⊖
PROYECTISTA					
-20M€	25-30K	28-35K	34-38K	N.A	⊖
20-50M€	25-35K	32-40K	35-42K	N.A	⊖
+50M€	25-35K	32-40K	40-50K	N.A	⊖

VFA: VOLUMEN FACTURACION ANUAL

SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE (HSE)					
VFA	0-3 años	3-6 años	+6 años	Bonus	Trend
HSE MANAGER (HEALTH, SAFETY & ENVIRONMENT)					
-20M€	20-30K	30-40K	35-45K	N.A	⬆️
20-50M€	25-35K	35-45K	38-48K	10%	⬆️
+50M€	30-40K	45-55K	60-70K	10%	⬆️
MANTENIMIENTO					
VFA	0-3 años	3-6 años	+6 años	Bonus	Trend
ELECTROMECAÁNICO/A					
-20M€	25-30K	25-30K	30-40K	N.A	⬆️
20-50M€	30-35K	30-40K	35-42K	N.A	⬆️
+50M€	30-35K	30-40K	35-42K	N.A	⬆️
DIR. /RESPONSABLE DE MANTENIMIENTO					
-20M€	35-40K	35-45K	40-50K	N.A	⊖
20-50M€	35-40K	42-55K	50-60K	10%	⊖
+50M€	45-50K	45-55K	55-70K	10%	⊖
SAT (SERVICIO ATENCIÓN TÉCNICO)					
-20M€	25-30K	30-38K	35-43K	N.A	⊖
20-50M€	25-30K	33-42K	38-48K	10%	⊖
+50M€	25-35K	35-42K	40-50K	10%	⊖
PRODUCCIÓN					
VFA	0-3 años	3-6 años	+6 años	Bonus	Trend
JEFE/A /RESPONSABLE DE PRODUCCIÓN					
-20M€	27-35K	30-40K	35-45K	N.A	⊖
20-50M€	30-40K	38-45K	40-50K	10%	⊖
+50M€	40-50K	45-55K	55-65K	15%	⊖
ING. DE PROCESOS / MEJORA CONTINUA					
-20M€	25-32K	30-38K	35-45K	N.A	⊖
20-50M€	28-38K	35-40K	37-47K	N.A	⊖
+50M€	35-40K	38-48K	45-55K	10%	⊖
PLANT MANAGER					
-20M€	40-50K	55-65K	60-70K	10%	⊖
20-50M€	50-60K	70-80K	75-85K	10%	⊖
+50M€	55-65K	90-100K	100-110K	15%	⊖

VFA: VOLUMEN FACTURACION ANUAL

Ingenieros

COMUNIDAD VALENCIANA

I+D					
VFA	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus	Trend
RESPONSABLE DE I+D					
-20M€	32-38K	35-45K	40-50K	N.A	⊖
20-50M€	35-40K	40-50K	55-65K	N.A	⊖
+50M€	50- 55K	55-60K	60-70K	N.A	⊖
CALIDAD					
VFA	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus	Trend
TÉCNICO/A DE CALIDAD					
-20M€	20-25K	25-30K	30-34K	N.A	⊖
20-50M€	23-27K	27-32K	30-35K	N.A	⊖
+50M€	27-32K	30-35K	35-40K	N.A	⊖
DIRECTOR/A RESPONSABLE DE CALIDAD					
-20M€	35-42K	40-45K	45-50K	10%	⬆️
20-50M€	40-45K	50K-55K	55-60K	10%	⬆️
+50M€	50-55K	55-60K	60-75K	15%	⬆️
INGENIERÍA/OFICINA TÉCNICA					
VFA	0-3 años	3-6 años	+6 años	Bonus	Trend
DIRECTOR/A TÉCNICO/A /INGENIERÍA					
-20M€	35-40K	40-45K	45-50K	N.A	⊖
20-50M€	40-45K	45-50K	50-55K	N.A	⊖
+50M€	45-50K	50-55K	60-70K	N.A	⊖
PROJECT MANAGER					
-20M€	30-35K	35-40K	40-45K	N.A	⊖
20-50M€	35-40K	40-42K	45-50K	N.A	⊖
+50M€	40-42K	42-45K	50-60K	N.A	⊖
PROYECTISTA					
-20M€	25-27K	25-35K	35-40K	N.A	⊖
20-50M€	27-32K	32-37K	37-42K	N.A	⊖
+50M€	32-35K	35-40K	40-45K	N.A	⊖

VFA: VOLUMEN FACTURACION ANUAL

SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE (HSE)					
VFA	0-3 años	3-6 años	+6 años	Bonus	Trend
HSE MANAGER (HEALTH, SAFETY & ENVIRONMENT)					
-20M€	N.A	25-33K	30-37K	N.A	⬆️
20-50M€	25-35K	35-40K	37-42K	15%	⬆️
+50M€	30-40K	40-50K	50-60K	15%	⬆️
MANTENIMIENTO					
VFA	0-3 años	3-6 años	+6 años	Bonus	Trend
ELECTROMECAÁNICO/A					
-20M€	20-25K	25-30K	30-35K	N.A	⊖
20-50M€	23-27K	27-32K	30-35K	N.A	⊖
+50M€	27-32K	30-35K	35-40K	N.A	⊖
DIR. /RESPONSABLE DE MANTENIMIENTO					
-20M€	35-40K	38-42K	45-50K	N.A	⊖
20-50M€	40-45K	45-50K	50-55K	N.A	⊖
+50M€	45-50K	50-55K	60-70K	N.A	⊖
SAT (SERVICIO ATENCIÓN TÉCNICO)					
-20M€	22-25K	25-27K	27-30K	N.A	⊖
20-50M€	25-28K	30-35K	35-40K	N.A	⬆️
+50M€	28-32K	35-38K	40-45K	N.A	⬆️
PRODUCCIÓN					
VFA	0-3 años	3-6 años	+6 años	Bonus	Trend
JEFE/A /RESPONSABLE DE PRODUCCIÓN					
-20M€	25-30K	30-35K	35-40K	15%	⬆️
20-50M€	30-35K	35-40K	40-45K	15%	⬆️
+50M€	35-40K	40-45K	45-55K	15%	⬆️
ING. DE PROCESOS / MEJORA CONTINUA					
-20M€	25-30K	30-35K	35-40K	N.A	⬆️
20-50M€	30-35K	35-40K	40-45K	N.A	⬆️
+50M€	35-40K	40-45K	45-50K	N.A	⬆️
PLANT MANAGER					
-20M€	40-45K	45-50K	50-55K	N.A	⊖
20-50M€	50-55K	55-60K	60-65K	N.A	⊖
+50M€	60-70K	70-80K	80-90K	N.A	⊖

VFA: VOLUMEN FACTURACION ANUAL

Ingenieros

ANDALUCÍA

I+D					
VFA	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus	Trend
RESPONSABLE DE I+D					
-20M€	35-40K	38-43K	40-50K	N.A	⊖
20-50M€	35-40K	35-45K	55K-65K	N.A	⊖
+50M€	45-55K	50-60K	60-70K	N.A	⊖
CALIDAD					
VFA	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus	Trend
TÉCNICO/A DE CALIDAD					
-20M€	20-24K	24-30K	28-33K	N.A	⊖
20-50M€	21-25K	25-35K	33-38K	N.A	⊖
+50M€	22-25K	26-35K	35-40K	N.A	⊖
DIRECTOR/A RESPONSABLE DE CALIDAD					
-20M€	30-35K	35-42K	42-48K	N.A	⊖
20-50M€	35-40K	40-45K	45-55K	10%	⊖
+50M€	40-50K	50-60K	65-75K	10%	⊖
INGENIERÍA/OFICINA TÉCNICA					
VFA	0-3 años	3-6 años	+6 años	Bonus	Trend
DIRECTOR/A TÉCNICO/A /INGENIERÍA					
-20M€	35-40K	40-45K	45-50K	N.A	⊖
20-50M€	40-45K	45-50K	50-55K	N.A	⊖
+50M€	45-50K	50-55K	60-70k	N.A	⊖
PROJECT MANAGER					
-20M€	30-35K	35-40K	40-45K	N.A	⊖
20-50M€	35-40K	40-42K	45-50K	N.A	⊖
+50M€	40-42K	42-45K	50-60K	N.A	⊖
PROYECTISTA					
-20M€	21-25 K	25-30 K	30-35 K	N.A	⊖
20-50M€	21-25 K	25-30 K	30-35 K	N.A	⊖
+50M€	21-25 K	25-35 K	35-40 K	N.A	⊖

VFA: VOLUMEN FACTURACION ANUAL

SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE (HSE)					
VFA	0-3 años	3-6 años	+6 años	Bonus	Trend
HSE MANAGER (HEALTH, SAFETY & ENVIRONMENT)					
-20M€	N.A	25-33K	30-37K	N.A	⊖
20-50M€	25-35K	35-40K	37-42K	N.A	⊖
+50M€	30-40K	40-50K	50-60K	N.A	⊖
MANTENIMIENTO					
VFA	0-3 años	3-6 años	+6 años	Bonus	Trend
ELECTROMECAÁNICO/A					
-20M€	19-21K	21-25K	25-30K	N.A	⊖
20-50M€	21-24 K	25-30K	30-35K	N.A	⊖
+50M€	21-24 K	25-30K	30-35K	N.A	⊖
DIR. /RESPONSABLE DE MANTENIMIENTO					
-20M€	35-40K	35-40k	45K-50K	N.A	⊖
20-50M€	40-45K	45-50K	50-55K	N.A	⊖
+50M€	45-50K	50-55K	60-70k	N.A	⊖
SAT (SERVICIO ATENCIÓN TÉCNICO)					
-20M€	21-25K	25-35K	35-40K	N.A	⊖
20-50M€	21-25K	25-40K	40-45K	N.A	⊖
+50M€	23-30K	30-40K	40-50K	N.A	⊖
PRODUCCIÓN					
VFA	0-3 años	3-6 años	+6 años	Bonus	Trend
JEFE/A /RESPONSABLE DE PRODUCCIÓN					
-20M€	25-30K	30-35K	35-40K	N.A	⊖
20-50M€	30-35K	35-40K	40-45K	N.A	⊖
+50M€	35-40K	40-45K	45-55K	N.A	⊖
ING. DE PROCESOS / MEJORA CONTINUA					
-20M€	25-30K	30-35K	35-40K	N.A	⊖
20-50M€	30-35K	35-40K	40-45K	N.A	⊖
+50M€	35-40K	40-45K	45-50K	N.A	⊖
PLANT MANAGER					
-20M€	38-45K	45-50K	50-60K	N.A	⊖
20-50M€	45-55K	55-60K	60-70K	N.A	⊖
+50M€	55-65K	65-75K	75-85K	N.A	⊖

VFA: VOLUMEN FACTURACION ANUAL

Ingenieros

ZONA NORTE

I+D					
VFA	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus	Trend
RESPONSABLE DE I+D					
-20M€	35-40K	35-45K	40-50K	N.A	⬆️
20-50M€	N.A	35-45K	55-65K	10%	⬆️
+50M€	N.A	50-60K	60-70K	15%	⬆️
CALIDAD					
VFA	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus	Trend
TÉCNICO/A DE CALIDAD					
-20M€	18-24K	28-33K	28-38K	N.A	⊖
20-50M€	23-28K	28-34K	35-40K	N.A	⊖
+50M€	23-33K	32-40K	40-45K	N.A	⊖
DIRECTOR/A RESPONSABLE DE CALIDAD					
-20M€	N.A	35-42K	42-48K	N.A	⬆️
20-50M€	N.A	40-45K	45-55K	10%	⬆️
+50M€	N.A	50-60K	65-75k	10%	⬆️
INGENIERÍA/OFICINA TÉCNICA					
VFA	0-3 años	3-6 años	+6 años	Bonus	Trend
DIRECTOR/A TÉCNICO/A /INGENIERÍA					
-20M€	35-40K	45-55K	50-60K	10%	⊖
20-50M€	N.A	55-65K	60-70K	10%	⊖
+50M€	N.A	70-80K	80-90K	10%	⊖
PROJECT MANAGER					
-20M€	25-35K	32-38K	38-45K	N.A	⬆️
20-50M€	30-38K	33-42K	42-50K	8%	⬆️
+50M€	35-45K	37-50K	50-60K	10%	⬆️
PROYECTISTA					
-20M€	24-28K	28-32K	31-38K	N.A	⊖
20-50M€	28-30K	32-35K	35-42K	N.A	⊖
+50M€	30-33K	35-42K	42-55K	N.A	⊖

VFA: VOLUMEN FACTURACION ANUAL

SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE (HSE)					
VFA	0-3 años	3-6 años	+6 años	Bonus	Trend
HSE MANAGER (HEALTH, SAFETY & ENVIRONMENT)					
-20M€	25-30K	28-35K	33-40K	N.A	⊖
20-50M€	30-35K	32-40K	37-52K	N.A	⊖
+50M€	32-40K	38-50K	55-65K	10%	⊖
MANTENIMIENTO					
VFA	0-3 años	3-6 años	+6 años	Bonus	Trend
ELECTROMECÁNICO/A					
-20M€	25-30K	27-30K	33-40K	N.A	⬆️
20-50M€	25-32K	28-35K	35-42K	N.A	⬆️
+50M€	25-33K	30-35K	35-42K	N.A	⬆️
DIR. /RESPONSABLE DE MANTENIMIENTO					
-20M€	35-40K	33-42K	38-46K	N.A	⊖
20-50M€	N.A	42-55K	50-65K	10%	⊖
+50M€	N.A	45-60K	60-70K	10%	⊖
SAT (SERVICIO ATENCIÓN TÉCNICO)					
-20M€	22-25K	25-35K	38-45K	N.A	⬆️
20-50M€	25-30K	30-35K	38-47K	10%	⬆️
+50M€	30-32K	35-42K	43-52K	10%	⬆️
PRODUCCIÓN					
VFA	0-3 años	3-6 años	+6 años	Bonus	Trend
JEFE/A /RESPONSABLE DE PRODUCCIÓN					
-20M€	30-35K	34-42K	33-45K	N.A	⊖
20-50M€	N.A	38-45K	40-54K	10%	⊖
+50M€	N.A	42-55K	55-65K	15%	⊖
ING. DE PROCESOS / MEJORA CONTINUA					
-20M€	26-32K	30-38K	35-43K	N.A	⬆️
20-50M€	28-34K	35-42K	37-45K	N.A	⬆️
+50M€	32-38K	38-45K	40-55K	10%	⬆️
PLANT MANAGER					
-20M€	N.A	55-65K	60-70K	10%	⊖
20-50M€	N.A	70-80K	75-85K	10%	⊖
+50M€	N.A	90-100K	100-120K	15%	⊖

VFA: VOLUMEN FACTURACION ANUAL

Ingenieros

ARAGÓN

I+D					
VFA	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus	Trend
RESPONSABLE DE I+D					
-20M€	35-40K	35-45K	40-50K	N.A	⊖
20-50M€	35-40K	35-45K	55-65K	N.A	⊖
+50M€	45-52K	50-60K	60-70K	N.A	⊖
CALIDAD					
VFA	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus	Trend
TÉCNICO/A DE CALIDAD					
-20M€	18-24K	28-33K	28-38K	N.A	⊖
20-50M€	23-28K	28-34K	35-40K	N.A	⊖
+50M€	23-33K	32-40K	35-45K	N.A	⊖
DIRECTOR/A RESPONSABLE DE CALIDAD					
-20M€	30-36K	35-42K	42-48K	N.A	⊖
20-50M€	35-40K	40-45K	45-55K	10%	⊖
+50M€	40-50K	50-60K	60-70K	10%	⊖
INGENIERÍA/OFICINA TÉCNICA					
VFA	0-3 años	3-6 años	+6 años	Bonus	Trend
DIRECTOR/A TÉCNICO/A /INGENIERÍA					
-20M€	35-40K	33-42K	38-46K	N.A	⊖
20-50M€	38-42K	42-55K	50-65K	N.A	⊖
+50M€	40-50K	45-60K	65-80K	N.A	⊖
PROJECT MANAGER					
-20M€	30-35K	35-40K	40-45K	N.A	⊖
20-50M€	35-40K	40-42K	45-50K	N.A	⊖
+50M€	40-42K	42-45K	50-60K	N.A	⊖
PROYECTISTA					
-20M€	21-25K	28-32K	31-38K	N.A	⊖
20-50M€	25-30K	30-34K	35-42K	N.A	⊖
+50M€	30-33K	35-42K	42-55K	N.A	⊖

VFA: VOLUMEN FACTURACION ANUAL

SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE (HSE)					
VFA	0-3 años	3-6 años	+6 años	Bonus	Trend
HSE MANAGER (HEALTH, SAFETY & ENVIRONMENT)					
-20M€	25-30K	28-35K	33-40K	N.A	⊖
20-50M€	30-35K	32-40K	37-45K	N.A	⊖
+50M€	32-40K	38-50K	50-75K	N.A	⊖
MANTENIMIENTO					
VFA	0-3 años	3-6 años	+6 años	Bonus	Trend
ELECTROMECAÁNICO/A					
-20M€	19-21K	21-25K	25-30K	N.A	⊖
20-50M€	21-24K	25-30K	30-35K	N.A	⊖
+50M€	21-24K	25-30K	30-35K	N.A	⊖
DIR. /RESPONSABLE DE MANTENIMIENTO					
-20M€	25-30K	30-35K	33-40K	N.A	⊖
20-50M€	29-34K	33-40K	40-50K	N.A	⊖
+50M€	30-38K	40-50K	50-65K	N.A	⊖
SAT (SERVICIO ATENCIÓN TÉCNICO)					
-20M€	22-25K	30-35K	33-40K	N.A	⊖
20-50M€	25-30K	30-35K	38-47K	N.A	⊖
+50M€	30-32K	35-42K	43-52K	N.A	⊖
PRODUCCIÓN					
VFA	0-3 años	3-6 años	+6 años	Bonus	Trend
JEFE/A /RESPONSABLE DE PRODUCCIÓN					
-20M€	30-35K	34-42K	33-45K	N.A	⊖
20-50M€	35-40K	38-45K	40-54K	N.A	⊖
+50M€	37-42K	42-55K	55-65K	N.A	⊖
ING. DE PROCESOS / MEJORA CONTINUA					
-20M€	26-32K	30-38K	35-43K	N.A	⊖
20-50M€	28-34K	35-42K	37-42K	N.A	⊖
+50M€	32-38K	38-45K	40-55K	N.A	⊖
PLANT MANAGER					
-20M€	40-50K	55-65K	60-70K	N.A	⊖
20-50M€	50-60K	60-70K	65-75K	N.A	⊖
+50M€	N.A	65-75K	75-85K	N.A	⊖

VFA: VOLUMEN FACTURACION ANUAL

Inmobiliaria y Construcción

OVERVIEW 2022

El sector Inmobiliario ha mantenido la actividad en edificación residencial a pesar de la crisis sanitaria y en los últimos meses está registrando una recuperación en activos destinados a retail y oficinas. De esta manera, la inversión y empresas promotoras han centrado su desarrollo en el constante crecimiento del sector residencial (lujo, build to rent y grandes proyectos singulares). Esto ha provocado que las constructoras hayan experimentado un crecimiento y la necesidad de ampliar sus equipos. Por su parte, el sector Logístico continúa en tendencia positiva, lo que empuja a promotoras y constructoras a mantener su promoción y especialización en este tipo de proyectos.

QUÉ DEMANDAN NUESTROS CLIENTES

En el sector de la Construcción vemos una gran demanda de perfiles productivos intermedios, tales como Jefe de Obra especializado con más de 5 años de experiencia y Encargado Senior. Por un lado, observamos una gran demanda de talento por el alto volumen de proyectos en ejecución, y por el otro, una tendencia en las empresas a la contención salarial por la situación vivida durante la crisis sanitaria. Esto está generando un alto nivel de rotación en los equipos de ejecución, mientras que en equipos técnicos prevalece la seguridad y estabilidad ante todo.

QUÉ DEMANDAN LOS CANDIDATOS/AS

Se valoran proyectos interesantes y empresas que cuiden a sus trabajadores por encima de otros aspectos, fijándose especialmente en las acciones llevadas a cabo por la compañía durante la crisis y en las expectativas de futuro en las mismas. En Inmobiliaria las prioridades son ligeramente diferentes, mientras los perfiles en desarrollo demandan proyectos retadores y multidisciplinarios, al ser un sector donde ven estabilidad, los perfiles senior se sienten atraídos por organizaciones flexibles donde poder compaginar la vida personal y profesional.

TENDENCIA SALARIAL

Se está viviendo un momento de fluctuación en la demanda de perfiles dentro del sector Inmobiliario y Construcción. En los perfiles de dirección se percibe una pequeña bajada en los salarios, que poco a poco se están estabilizando. En el caso de los perfiles intermedios, las remuneraciones aumentan paulatinamente debido a la falta de perfiles. Se comienzan a valorar también otros aspectos como el salario emocional y una retribución variable. De este modo, aumentaría el paquete salarial anual, pero no tanto el fijo percibido.

BENEFICIOS SOCIALES



Flexibilidad



Conciliación



Seguro médico



Cheques restaurante

“Tras un periodo de incertidumbre y de crecimiento, con dudas sobre cómo será la tendencia futura, los candidatos/as actuales están valorando cada vez más aspectos ajenos al salario. En este sentido, se demanda a las organizaciones orientación al empleado/a, flexibilidad, retribución variable y posibilidad de desarrollo”

Director división Inmobiliaria y Construcción

Inmobiliaria y Construcción

PERFILES CONSTRUCCIÓN

EDIFICACIÓN E INFRAESTRUCTURAS					
VFA	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus	Trend
DIRECTOR/A DE CONTRATACIÓN					
-20M€	45-50K	50-55K	55-60K	30-50%	⊖
20-50M€	50-55K	55-60K	60-65K	30-50%	⊖
+50M€	55-60K	60-65K	65-75K	30-50%	⊖
DELEGADO/A					
-20M€	70-75K	75-80K	80-90K	30-50%	⊖
20-50M€	75-80K	80-85K	85-100K	30-50%	⊖
+50M€	80-85K	85-95K	95-130K	30-50%	⊖
JEFE/A DE GRUPO					
-20M€	50-55K	55-60K	60-65K	20-30%	⬆️
20-50M€	55-60K	60-65K	65-72K	20-30%	⬆️
+50M€	60-65K	65-72K	70-75K	20-30%	⬆️
JEFE/A DE OBRA					
-20M€	27-37K	35-42K	42-48K	0-20%	⬆️
20-50M€	35-42K	42-48K	45-50K	0-20%	⬆️
+50M€	42-48K	45-50K	50-70 K	0-20%	⬆️
JEFE/A DE PRODUCCIÓN					
-20M€	22-30K	-	-	N.A.	⊖
20-50M€	25-35K	-	-	N.A.	⊖
+50M€	27-38K	-	-	N.A.	⊖
ENCARGADOS/AS					
-20M€	20-30K	29-34K	33-38K	N.A.	⬆️
20-50M€	24-32K	30-35K	32-42K	N.A.	⬆️
+50M€	26-33K	32-38K	38-48K	N.A.	⬆️
ADMINISTRATIVOS/AS DE OBRA					
-20M€	17-22K	20-27K	24-28K	N.A.	⊖
20-50M€	18-24K	22-28K	25-30K	N.A.	⊖
+50M€	20-25K	24-30K	27-32K	N.A.	⊖
JEFE/A DE ESTUDIOS					
-20M€	30-35K	33-38K	35-40K	N.A.	⬆️
20-50M€	32-37K	33-40K	40-50K	N.A.	⬆️
+50M€	37-40K	40-50K	45-60K	N.A.	⬆️
TÉCNICO/A DE ESTUDIOS					
-20M€	22-27K	27-35K	35-38K	N.A.	⬆️
20-50M€	25-30K	30-35K	35-45K	N.A.	⬆️
+50M€	27-35K	35-42K	42-48K	N.A.	⬆️

VFA: VOLUMEN FACTURACION ANUAL

INGENIERÍA, ARQUITECTURA Y PROJECT MANAGEMENT					
VFA	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus	Trend
ARQUITECTO/A DE PROYECTOS					
-20M€	22-27K	27-32K	32-35K	N.A.	⊖
20-50M€	24-32K	32-38K	38-42K	N.A.	⊖
+50M€	32-38K	38-42K	40-50K	N.A.	⊖
BUSINESS INFORMATION MODELING MANAGER (BIM MANAGER)					
-20M€	22-27K	27-32K	32-38K	N.A.	⊖
20-50M€	24-32K	32-38K	38-42K	N.A.	⊖
+50M€	32-38K	38-42K	40-50K	N.A.	⊖
TÉCNICO/A DE ESTUDIOS / LICITACIONES					
-20M€	18-24K	23-32K	30-36K	N.A.	⊖
20-50M€	20-26K	27-35K	32-40K	N.A.	⊖
+50M€	22-30K	30-37K	37-42K	N.A.	⊖
INGENIERO/A DISEÑO DE INSTALACIONES					
-20M€	18-27K	27-35K	35-45K	N.A.	⊖
20-50M€	20-28K	28-40K	40-45K	N.A.	⊖
+50M€	22-32K	32-42K	40-55K	N.A.	⊖
INGENIERO/A DE PROYECTOS					
-20M€	24-35K	35-42K	37-45K	N.A.	⊖
20-50M€	27-36K	36-45K	40-45K	N.A.	⊖
+50M€	27-38K	42-50K	45-60K	N.A.	⊖
DELINEANTE					
-20M€	15-19K	18-22K	20-22K	N.A.	⊖
20-50M€	16-22K	20-24K	22-24K	N.A.	⊖
+50M€	18-23K	22-25K	25-30K	N.A.	⊖
RESPONSABLE DE ÁREA					
-20M€	27-35K	33-37K	37-45K	20-30%	⊖
20-50M€	30-36K	36-42K	40-47K	20-30%	⊖
+50M€	32-38K	42-50K	45-50K	20-30%	⊖
CALCULISTA DE ESTRUCTURAS					
-20M€	18-27K	27-35K	35-45K	N.A.	⊖
20-50M€	20-28K	28-40K	40-45K	N.A.	⊖
+50M€	22-32K	32-42K	42-50K	N.A.	⊖
INSTALACIONES					
INGENIERO/A DE PROYECTOS / JEFE/A DE OBRA					
-20M€	18-35K	35-42K	37-45K	0-20%	⬆️
20-50M€	30-36K	36-45K	40-45K	0-20%	⬆️
+50M€	32-38K	42-50K	45-55K	0-20%	⬆️
ENCARGADO/A					
-20M€	20-30K	29-34K	33-38K	N.A.	⬆️
20-50M€	24-32K	30-35K	32-42K	N.A.	⬆️
+50M€	26-33K	32-38K	35-42K	N.A.	⬆️
RESPONSABLE TÉCNICO/A / JEFE/A DE ESTUDIOS					
-20M€	30-35K	33-38K	35-42K	N.A.	⊖
20-50M€	32-37K	33-42K	37-45K	N.A.	⊖
+50M€	35-42K	37-45K	45-55K	N.A.	⊖
TÉCNICO/A DE ESTUDIOS					
-20M€	18-24K	23-32K	30-36K	N.A.	⊖
20-50M€	20-26K	27-35K	32-40K	N.A.	⊖
+50M€	22-30K	30-37K	37-42K	N.A.	⊖

VFA: VOLUMEN FACTURACION ANUAL

Inmobiliaria y Construcción

PERFILES INMOBILIARIA

INVERSIÓN Y GESTIÓN					
VFA	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus	Trend
DIRECTOR/A DE ADQUISICIONES					
-20M€	70-80K	75-90K	90-120K	30-50%	⊖
20-50M€	75-90K	90-120K	120-150K	30-50%	⊖
+50M€	90-120K	120-150K	150-200K	30-50%	⊖
DIRECTOR/A DE INVERSIONES					
-20M€	65-75K	70-80K	75-90K	20-30%	⊖
20-50M€	70-80K	75-90K	90-120K	20-30%	⊖
+50M€	75-90K	90-120K	120-150K	20-30%	⊖
ANALISTA					
-20M€	30-35K	35-45K	45-55K	20-30%	⊖
20-50M€	35-45K	45-55K	55-60K	20-30%	⊖
+50M€	45-55K	55-60K	60-70K	20-30%	⊖
ASSET MANAGER					
-20M€	30-38K	40-50K	50-60K	20-30%	⊖
20-50M€	40-50K	50-60K	60-70K	20-30%	⊖
+50M€	55-65K	80-90K	90-130K	20-30%	⊖
PROPERTY MANAGER					
-20M€	25-30K	30-35K	35-45K	20-30%	⊖
20-50M€	30-35K	35-45K	50-55K	20-30%	⊖
+50M€	35-45K	50-55K	60-65K	20-30%	⊖
RESEARCH ANALYST					
-20M€	25-30K	30-35K	35-40K	20-30%	⊖
20-50M€	30-35K	35-40K	40-45K	20-30%	⊖
+50M€	35-40K	40-45K	45-55K	20-30%	⊖
VALORADOR/A					
-20M€	30-40K	40-50K	50-60K	N.A.	⊖
20-50M€	40-50K	50-60K	60-75K	N.A.	⊖
+50M€	50-60K	65-75K	75-100K	N.A.	⊖
TÉCNICO/A DE URBANISMO					
-20M€	35-30K	35-40K	40-50K	N.A.	⊖
20-50M€	35-40K	40-50K	50-60K	N.A.	⊖
+50M€	40-50K	50-55K	55-65K	N.A.	⊖

VFA: VOLUMEN FACTURACION ANUAL

COMERCIAL - PROMOTORA					
VFA	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus	Trend
JEFE/A DE VENTAS					
-20M€	40-45K	45-50K	50-55K	30-50%	⊖
20-50M€	45-50K	50-55K	60-65K	30-50%	⊖
+50M€	50-55K	60-70K	75-85K	30-50%	⊖
DIRECTOR/A COMERCIAL					
-20M€	45-55K	55-65K	65-85K	30-50%	⊖
20-50M€	55-65K	65-85K	75-85K	30-50%	⊖
+50M€	65-85K	75-85K	85-120K	30-50%	⊖
GERENTE DE PROYECTO / GESTOR/A DE PROMOCIONES					
-20M€	35-45K	45-50K	50-55K	20-30%	⊖
20-50M€	45-55K	55-65K	65-75K	20-30%	⊖
+50M€	70-80K	80-90K	90-100K	20-30%	⊖
CONSULTOR/A INMOBILIARIO					
-20M€	25-35K	35-45K	45-55K	20-30%	⊖
20-50M€	35-45K	45-55K	55-65K	20-30%	⊖
+50M€	45-55K	55-65K	65-80K	20-30%	⊖
DIRECTOR/A EXPANSIÓN					
-20M€	40-50K	50-60K	60-70K	30-50%	⊖
20-50M€	60-70K	70-80K	80-90K	30-50%	⊖
+50M€	70-80K	85-95K	95-150K	30-50%	⊖
PERFILES TÉCNICOS					
VFA	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus	Trend
TECNICO/A PROMOCIONES					
-20M€	30-40K	40-50K	50-60K	20-30%	⊖
20-50M€	40-50K	50-60K	60-70K	20-30%	⊖
+50M€	50-60K	60-70K	70-100K	20-30%	⊖
ARQUITECTO/A DE PROYECTO					
-20M€	20-30K	30-40K	40-50K	N.A	⊖
20-50M€	30-40K	40-50K	55-65K	N.A	⊖
+50M€	40-50K	55-65K	65-75K	N.A	⊖
FACILITY MANAGER					
-20M€	28-35K	35-45K	45-55K	N.A	⊖
20-50M€	35-45K	45-55K	55-65K	N.A	⊖
+50M€	40-50K	50-60K	65-75K	N.A	⊖

VFA: VOLUMEN FACTURACION ANUAL

Marketing

OVERVIEW 2022

En 2021 las áreas de Marketing y Comunicación se convirtieron en esenciales para que las organizaciones desarrollaran sus estrategias de “Customer Centricity”, que ya venían aplicando desde años anteriores. En este sentido, para estar más cerca del cliente, tanto en el ámbito B2B como B2C, las empresas están elaborando estrategias de fidelización personalizadas.

Otra de las claves del sector es la innovación, con el desarrollo de nuevas marcas alineadas con las necesidades del mercado y el consumidor; así como la transmisión de los valores de la compañía a nivel interno y externo.

La comunicación y los contenidos adquieren importancia para dar a conocer la esencia de las marcas.

QUÉ DEMANDAN NUESTROS CLIENTES

Entre los perfiles más demandados en el sector, destacan los de Marketing Manager en Gran Consumo o Responsables de Marketing B2B en entornos industriales. Asimismo, algunas empresas que nunca lo habían tenido están incorporando el rol de Marketing, mientras que se mantiene al alza la demanda de posiciones de Brand Manager Internacional para impulsar la venta de productos y el crecimiento hacia nuevos mercados. En el ámbito de la comunicación, las organizaciones solicitan profesionales para posiciones de Responsable de Comunicación, interna y externa. A nivel general, se buscan perfiles adaptables, capaces de trabajar con diferentes áreas y que sean proactivos.

QUÉ DEMANDAN LOS CANDIDATOS/AS

Los candidatos/as del sector valoran por encima de todo la flexibilidad laboral, especialmente la posibilidad de trabajar en entornos híbridos, que permitan el trabajo desde casa y en la oficina. Esta variable se convierte en la clave para la elección de un nuevo proyecto profesional.

TENDENCIA SALARIAL

En general los salarios se mantienen estables en el sector, si bien se observa un incremento de las remuneraciones en las posiciones de Marketing Manager y de Comunicación, tanto externa como interna.

BENEFICIOS SOCIALES



Seguro médico



Flexibilidad



Cheques restaurante



Ayuda para el transporte

“ Las circunstancias derivadas de la pandemia han convertido a Marketing y Comunicación en áreas esenciales para que las compañías sean capaces de adaptarse a las necesidades individuales de sus clientes y transmitir sus mensajes clave a sus audiencias externas e internas, por lo que en 2022 veremos cómo las organizaciones continúan reforzando estos departamentos”

Directora división Marketing



Marketing

MARKETING					
VFA	≤5 años	6-10 años	+11 años	Bonus	Trend
PRODUCT MANAGER / BRAND MANAGER					
-20M€	25-35K	30-40K	35-45K	10-15%	⬆️
20-50M€	30-40K	35-45K	45-55K	10-15%	⬆️
+50M€	35-45K	40-50K	55-65K	10-15%	⬆️
TRADE MARKETING					
-20M€	25-35K	30-40K	35-45K	15-20%	⬆️
20-50M€	30-40K	40-50K	50-60K	15-20%	⬆️
+50M€	35-45K	45-55K	55-70K	15-20%	⬆️
MARKETING ASSISTANT					
-20M€	20-24K	NA	NA	NA	⊖
20-50M€	23-26K	NA	NA	NA	⊖
+50M€	25-28K	NA	NA	NA	⊖
MARKETING MANAGER					
-20M€	40-45K	45-55K	55-65K	10-15%	⬆️
20-50M€	45-50K	50-60K	60-75K	10-15%	⬆️
+50M€	55-60K	60-70K	70-85K	10-15%	⬆️
RESPONSABLE DE MARKETING					
-20M€	32-45K	45-55K	55-65K	15-20%	⬆️
20-50M€	40-50K	50-60K	60-70K	15-20%	⬆️
+50M€	40-60K	60-70K	70-100K	15-20%	⬆️
MARKET RESEARCH					
-20M€	22-30K	30-40K	35-45K	10-15%	⬆️
20-50M€	24-34K	35-45K	40-50K	10-15%	⬆️
+50M€	25-35K	60-70K	65-75K	10-15%	⬆️
COMUNICACIÓN					
VFA	≤5 años	6-10 años	+11 años	Bonus	Trend
COMUNICACIÓN CORPORATIVA					
-20M€	23-33K	26-36K	36-45K	10-15%	⬆️
20-50M€	26-36K	35-45K	45-55K	10-15%	⬆️
+50M€	35-45K	50-60K	60-70K	10-15%	⬆️
PR / MEDIA					
-20M€	23-28K	26-36K	36-45K	10-15%	⊖
20-50M€	26-36K	35-45K	45-55K	10-15%	⊖
+50M€	29-39K	40-50K	50-60K	10-15%	⊖
EVENTOS					
-20M€	20-30K	30-35K	35-45K	10-15%	⊖
20-50M€	35-35K	35-40K	40-50K	10-15%	⊖
+50M€	25-35K	35-45K	45-65K	10-15%	⊖
COMUNICACIÓN INTERNA / ENGAGEMENT					
-20M€	22-30K	30-35K	35-45K	10-15%	⬆️
20-50M€	24-32K	35-45K	45-55K	10-15%	⬆️
+50M€	25-35K	40-50K	50-60K	10-15%	⬆️
DISEÑADOR/A GRÁFICO					
-20M€	18-24K	24-30K	N.A	N.A	⊖
20-50M€	20-26K	28-32K	N.A	N.A	⊖
+50M€	24-30K	30-40K	N.A	N.A	⊖
RESPONSABLE DE COMUNICACIÓN					
-20M€	30-35K	35-45K	45-55K	15-20%	⬆️
20-50M€	35-45K	45-55K	55-65K	15-20%	⬆️
+50M€	35-45K	45-60K	60-90K	15-20%	⬆️

VFA: VOLUMEN FACTURACION ANUAL

CUENTAS					
VFA	≤5 años	6-10 años	+11 años	Bonus	Trend
EJECUTIVO/A DE CUENTAS					
-20M€	18-25K	25-35K	35-45K	10-15%	⊖
20-50M€	22-28K	29-39K	39-45K	10-15%	⊖
+50M€	24-30K	30-42K	42-55K	10-15%	⊖
SUPERVISOR/A DE CUENTAS					
-20M€	30-40K	35-45K	40-50K	NA	⬆️
20-50M€	35-45K	40-50K	45-55K	NA	⬆️
+50M€	40-50K	45-55K	50-60K	NA	⬆️
DIRECTOR/A DE CUENTAS					
-20M€	35-45K	38-48K	45-55K	NA	⊖
20-50M€	45-50K	50-55K	55-65K	NA	⊖
+50M€	50-60K	60-65K	65-75K	NA	⊖
PUBLICIDAD					
VFA	Junior	Senior		Bonus	Trend
ATL (ABOVE THE LINE)					
-20M€	18-25K	30-40K		NA	⊖
20-50M€	20-27K	35-45K		NA	⊖
+50M€	22-28K	40-50K		NA	⊖
BTL (BELOW THE LINE)					
-20M€	18-25K	30-40K		NA	⊖
20-50M€	20-27K	35-45K		NA	⊖
+50M€	22-28K	40-50K		NA	⊖
VFA	≤5 años	6-10 años	+11 años	Bonus	Trend
PLANIFICACIÓN DE MEDIOS					
-20M€	18-22K	22-26K	26-32K	NA	⊖
20-50M€	22-27K	26-32K	32-38K	NA	⊖
+50M€	30-35K	35-40K	40-50K	NA	⊖

VFA: VOLUMEN FACTURACION ANUAL

Recursos Humanos

OVERVIEW 2022

La pandemia ha traído consigo nuevas formas de trabajar y los departamentos de RRHH se están reinventando para dar respuesta a nuevos modelos de trabajo que requieren flexibilidad, tecnología, un nuevo liderazgo y protocolos de seguridad Covid, entre otros aspectos.

Los departamentos de RRHH se han convertido en una pieza clave para el buen funcionamiento de las organizaciones y el cuidado de sus empleados/as y en consecuencia hemos notado un aumento sustancial de la demanda de estos perfiles en los dos últimos años. En este sentido, continúa la inversión tanto en captación y desarrollo de talento, como en la implantación de políticas para fomentar el bienestar, la flexibilidad y el teletrabajo (orientadas a favorecer la conciliación profesional y personal).

QUÉ DEMANDAN NUESTROS CLIENTES

Se observa un aumento en la demanda de posiciones generalistas y con capacidad de mantenerse próximas a negocio, tales como Human Resources Business Partner (HRBP), por la necesidad de acercar el área de RRHH al resto de departamentos. Por otro lado, la tecnología está impulsando la necesidad de perfiles transversales que aporten nuevos conocimientos, como Finanzas, Análisis de Datos o Sistemas Informáticos. En cuanto a las soft skills, destacan entre las más valoradas la capacidad de trabajo por proyectos y una alta orientación al cliente interno, con habilidades comunicativas, organizativas y capacidad de trabajo bajo presión.

QUÉ DEMANDAN LOS CANDIDATOS/AS

En el área de Recursos Humanos el salario continúa siendo un factor importante, pero no decisivo a la hora de tomar una decisión profesional. Actualmente los aspectos que más influyen en el atractivo de un proyecto son: la flexibilidad, el teletrabajo y cualquier otra iniciativa dirigida a mejorar la conciliación familiar y profesional. A continuación, le siguen en las prioridades de los candidatos/as, la existencia de una cultura de diversidad e inclusión y el clima de la compañía.

TENDENCIA SALARIAL

La tendencia salarial varía en función del sector y la tipología de empresa. En líneas generales se observa un ligero crecimiento en posiciones generalistas, mientras que perfiles operativos, como Payroll Specialist con idiomas o HR Administration Manager, han registrado un repunte mayor por su alta demanda, así como perfiles transversales como HR Analytics o HR SuccessFactor. En este sentido, la atracción y retención de talento digital se perfila como una de las prioridades de las compañías.

BENEFICIOS SOCIALES



Seguro médico



Flexibilidad



Cheques restaurante



Bonus por objetivos



Teletrabajo



Vacaciones



Guardería



Fruta en la oficina

“La pandemia ha puesto en valor el papel de los departamentos de Recursos Humanos dentro de las organizaciones. A lo largo de este año veremos cómo continúa la demanda de profesionales, especialmente de perfiles transversales y con conocimientos digitales, para ayudar a que las organizaciones se sigan adaptando a los nuevos retos a los que se enfrentan en cuanto a la gestión del talento”

Directora división Recursos Humanos



Recursos Humanos

POSICIONES GENERALISTAS					
VFA	≤5 años	6-10 años	+11 años	Bonus	Trend
DIRECTOR/A TÉCNICO/A /INGENIERÍA					
-20M€	50-55K	55-65K	65-75K	15%	⊖
20-50M€	70-80K	90-100K	130-140K	20%	⊖
+50M€	90-110K	110-150K	>120K	30%	⊖
RESPONSABLE DE RRHH / HR MANAGER					
-20M€	35-45K	45-50K	50-55K	N.A.	⊖
20-50M€	50-55K	55-65K	65-75K	15%	⊖
+50M€	70-80K	80-90K	90-100K	20%	⊖
HRBP					
-20M€	25-30K	30-40K	40-50K	N.A.	⬆️
20-50M€	45-50K	50-55K	55-65K	10%	⬆️
+50M€	55-65K	65-75K	75-85K	15%	⬆️
TÉCNICO/A DE RRHH GENERALISTA					
-20M€	20-24K	24-28K	28-32K	N.A.	⊖
20-50M€	24-28K	26-32K	30-35K	N.A.	⊖
+50M€	28-32K	32-37K	32-37K	N.A.	⊖
GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO					
VFA	≤5 años	6-10 años	+11 años	Bonus	Trend
TALENT DIRECTOR					
-20M€	40-45K	45-50K	50-55K	10%	⬆️
20-50M€	50-55K	55-65K	65-75K	15%	⬆️
+50M€	70-80K	80-90K	90-100K	20%	⬆️
TALENT MANAGER / RESPONSABLE FORMACIÓN Y DESARROLLO					
-20M€	30-35K	35-40K	40-45K	N.A.	⊖
20-50M€	40-45K	45-50K	50-55K	10%	⊖
+50M€	50-55K	55-60K	60-65K	15%	⊖
TALENT ACQUISITION MANAGER					
-20M€	30-35K	35-40K	40-45K	N.A.	⊖
20-50M€	40-45K	45-50K	50-55K	N.A.	⊖
+50M€	50-55K	55-60K	60-65K	10%	⊖
LEARNING & DEVELOPMENT SP / TÉCNICO/A DE DESARROLLO					
-20M€	18-22K	22-26K	26-30K	N.A.	⊖
20-50M€	20-25K	25-30K	30-35K	N.A.	⊖
+50M€	25-30K	30-40K	40-45K	N.A.	⊖
RECRUITER / TÉCNICO/A DE SELECCIÓN					
-20M€	20-24K	23-27K	26-30K	N.A.	⊖
20-50M€	24-28K	27-32K	30-35K	N.A.	⊖
+50M€	28-32K	32-40K	40-45K	N.A.	⊖

VFA: VOLUMEN FACTURACION ANUAL

COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS					
VFA	≤5 años	6-10 años	+11 años	Bonus	Trend
HEAD OF COMPENSATION & BENEFIT / HR ANALYTICS MANAGER					
-20M€	40-45K	45-50K	50-55K	10%	⊖
20-50M€	50-55K	55-65K	65-75K	15%	⊖
+50M€	70-80K	80-90K	90-100K	20%	⊖
HR ANALYTICS SPECIALIST					
-20M€	22-27K	28-32K	32-35K	N.A.	⬆️
20-50M€	25-30K	30-35K	30-40K	N.A.	⬆️
+50M€	30-35K	35-45K	45-55K	N.A.	⬆️
COMPENSATION & BENEFIT SPECIALIST					
-20M€	20-24K	23-27K	23-27K	N.A.	⊖
20-50M€	24-28K	27-32K	30-35K	N.A.	⊖
+50M€	28-32K	32-40K	40-45K	N.A.	⊖
ADMIN. DE PERSONAL / REL. LABORALES					
VFA	≤5 años	6-10 años	+11 años	Bonus	Trend
HEAD OF HR ADMINISTRATION & EMPLOYEE RELATIONS					
-20M€	35-40K	35-40K	45-50K	N.A.	⊖
20-50M€	45-50K	50-55K	55-60K	10%	⊖
+50M€	55-60K	60-70K	70-80K	15%	⊖
PAYROLL MANAGER					
-20M€	30-38K	35-42K	40-45K	N.A.	⊖
20-50M€	40-45K	45-50K	50-55K	N.A.	⊖
+50M€	50-55K	55-60K	60-65K	N.A.	⊖
PAYROLL SPECIALIST / TÉCNICO/A DE NÓMINA					
-20M€	22-25K	25-28K	27-30K	N.A.	⬆️
20-50M€	24-26K	26-30K	28-32K	N.A.	⬆️
+50M€	28-32K	30-35K	34-40K	N.A.	⬆️
PREVENCIÓN / HEALTH & SAFETY					
VFA	≤5 años	6-10 años	+11 años	Bonus	Trend
HEAD OF HEALTH & SAFETY					
-20M€	35-40K	40-45K	45-50K	N.A.	⊖
20-50M€	45-50K	50-55K	55-60K	10%	⊖
+50M€	55-60K	60-70K	70-80K	15%	⊖
HEALTH & SAFETY SPECIALIST					
-20M€	22-26K	26-30K	28-32K	N.A.	⊖
20-50M€	25-30K	30-35K	30-40K	N.A.	⊖
+50M€	30-35K	35-40K	40-45K	N.A.	⊖

VFA: VOLUMEN FACTURACION ANUAL

Retail

OVERVIEW 2022

Durante este año se ha observado una reactivación del sector, que ha ido evolucionando de forma muy positiva en los últimos meses de 2021, alcanzando cifras récord de contratación, que han afectado especialmente a los perfiles cuyas habilidades se adaptan mejor a la situación actual. Las empresas de Retail se han tenido que adaptar y reinventarse para fomentar la venta online, el delivery, nuevas fórmulas como el click & collect, la interacción digital con el cliente, y por supuesto, la omnicanalidad. En este sentido, aquellas organizaciones que ya estaban preparadas para asumir grandes volúmenes de venta ecommerce, a través de unos sistemas y equipos de IT potentes, e incluso disponían de unas estructuras logísticas reforzadas, han sido las que mejor se han adaptado a la nueva situación.

QUÉ DEMANDAN NUESTROS CLIENTES

Los perfiles más demandados del sector Retail son similares a los de años anteriores, pero incorporando habilidades más adaptadas a la situación actual. De esta manera, se valoran perfiles híbridos, con conocimiento de venta online y offline, especialistas en omnicanalidad, expertos en *customer experience*, así como directivos con estilos de liderazgo más modernos y responsables en materia de sostenibilidad. Como novedad se demandan expertos en el mercado de producción de proximidad, y no tanto del mercado asiático como acostumbramos, debido al encarecimiento del transporte.

QUÉ DEMANDAN LOS CANDIDATOS/AS

Los candidatos/as en el sector Retail valoran la posibilidad de teletrabajo cuando sea posible y la conciliación de la vida personal y familiar por encima de otras opciones. En este sentido, cada vez son más las empresas que se suman a la tendencia del trabajo en remoto por los beneficios que conlleva para los empleados, que evitan de esta manera los desplazamientos y las largas jornadas en la oficina. Asimismo, se observa cómo los candidatos otorgan una mayor importancia al compromiso con la sociedad y el medio ambiente de las empresas, es decir, a que sean socialmente responsables.

TENDENCIA SALARIAL

Durante el último año no se han producido variaciones en cuanto a la tendencia salarial del sector. El efecto pandemia provocó la congelación de salarios y por el momento, muchas empresas no se han planteado proponer incrementos. Sin embargo, aquellas organizaciones que han salido reforzadas por la pandemia, se han mostrado generosas ofreciendo bonus extra para sus empleados. Por último, el salario emocional ha cobrado más importancia que nunca, ya que muchas personas se han dado cuenta de la importancia de disponer de flexibilidad horaria y poder conciliar mejor vida personal y profesional.

BENEFICIOS SOCIALES



Seguro médico



Flexibilidad



Cheques restaurante



Teletrabajo



“Las compañías de Retail se enfrentan a dos retos principales: la onmicanalidad y la necesidad de poner al consumidor en el centro de la experiencia. Y serán precisamente estas dos tendencias las que determinen en mayor medida la demanda de talento y habilidades específicas dentro del sector en los próximos años”

Director división Retail

Retail

MODA / HEALTH & BEAUTY / JOYERÍA & COMPLEMENTOS						
GENERAL / COUNTRY MANAGEMENT	<30M€	30-100M€	>100M€	Lujo	Bonus*	Trend
Director/a General	100-110K	130-140K	180-220K	>180K	30%	↔
Country Manager	80-100K	100-120K	130-150K	90-110K	20-25%	↕
RETAIL OPERATIONS	<30M€	30-100M€	>100M€	Lujo	Bonus*	Trend
Retail Director	60-70K	70-80K	90-120K	70-100K	20-25%	↔
Area Manager	25-30K	35-45K	45-55K	60-70K	20%	↔
Area Visual Merchandiser	25-30K	35-40K	40-45K	45-50K	N.A	↘
RETAIL OPERATIONS	Department Store	Store	Flagship	Lujo	Bonus*	Trend
Store Manager	18-23K	23K-30K	30-40K	45-60K	10-20%	↔
Visual Merchandiser in-store	N.A	N.A	18K-25K	24-30K	N.A	↔
Assistant Store Manager	N.A	18K-25K	25-32K	35-45K	10-20%	↔
Stockroom Manager	N.A	N.A	18K-24K	24-28K	N.A	↔
Floor Manager	N.A	17K-21K	21K-25K	30-40K	10-20%	↔
Sales Assistant	14-18K	16K-20K	18K-22K	25-30K	10-20%	↔
BUYING	<30M€	30-100M€	>100M€	Lujo	Bonus*	Trend
Head of Buying	50-70K	70-90K	90-110K	90-130K	20-25%	↕
Buying Manager	40-50K	50-70K	70-90K	60-90K	20-25%	↕
Buyer	30-40K	35-45K	45-50K	35-40K	N.A	↔
Assistant Buyer	25-30K	30-35K	32K-38K	25-35K	N.A	↔
PRODUCT MANAGEMENT	<30M€	30-100M€	>100M€	Lujo	Bonus*	Trend
Head of Product	50-70K	70-90K	90-110K	90-130K	N.A	↕
Product Manager / Merchandiser	24-30K	28K-32K	30-40K	35-45K	N.A	↔
DESIGN	Marca Propia <100M	Marca Propia >100M€	Proveedor Textil	Lujo	Bonus*	Trend
Head of Design	50-70K	80-140K	70-100K	90-180K	N.A	↔
Design Manager	45-50K	60-80K	50-70K	60-90K	N.A	↔
Sr. Fashion/Graphic Designer	35-40K	45-55K	45-55K	60-70K	N.A	↔
Fashion/Graphic Designer	25-30K	30-40K	30-40K	35-50K	N.A	↔
EXPANSION & PROJECT MANAGEMENT	<30M€	30-100M€	>100M€	Lujo	Bonus*	Trend
Expansion Director	50-70K	60-80K	80-120K	80-120K	25-30%	↔
Expansion Manager	45-55K	50-70K	60-90K	60-90K	25-30%	↔
Expansion Support	25-30K	25-35K	30-40K	25-35K	N.A	↔
MARKETING & COMMUNICATIONS	<30M€	30-100M€	>100M€	Lujo	Bonus*	Trend
Marketing & Communication Director	50-70K	70-100K	70-120K	80-120K	10-20%	↔
Retail Marketing Manager	35-45K	45-55K	50-70K	60-80K	N.A	↔
Marketing & Communication Specialist	25-30K	30-35K	35-45K	35-45K	N.A	↔

* Los bonus aplican principalmente a posiciones vinculadas con Ventas y Operaciones

WHOLESALE					
SALES	<30M€	30-100M€	>100M€	Bonus	Trend
Wholesale Director	60-80K	80-100K	100-120K	20-30%	↕
Area Sales Manager	35-45K	45-60K	50-70K	20-30%	↔
Showroom Manager	25-30K	30-35K	40-45K	10-20%	↔
Assistant Showroom Manager	22-25K	25-30K	30-35K	10-20%	↔

Secretarial & Business Support

OVERVIEW 2022

Tras registrar un estancamiento en la demanda de perfiles de soporte de oficina durante la crisis sanitaria en 2020, desde el 2021 se ha observado una evolución positiva y estable que esperamos que se mantenga en 2022. La implantación progresiva de modelos de trabajo híbridos en las compañías ha supuesto un impulso para este tipo de posiciones, imprescindibles para la gestión diaria de una oficina.

QUÉ DEMANDAN NUESTROS CLIENTES

Como consecuencia de la reapertura de la mayoría de las oficinas aumenta la demanda de perfiles de Recepción, Office Assistant y/o Office Manager. En este sentido, se siguen requiriendo perfiles polivalentes, con competencias lingüísticas avanzadas principalmente en inglés y francés, así como habilidades dentro del sector digital.

QUÉ DEMANDAN LOS CANDIDATOS/AS

A raíz de la pandemia, tanto empresas como candidatos/as se han vuelto más conscientes de la importancia de tener un horario flexible y la posibilidad de teletrabajar, para así poder compaginar mejor su vida profesional con la personal. Si bien este aspecto antes no era un factor determinante a la hora de un cambio profesional, en la actualidad los candidatos/as lo tienen en cuenta, por lo que las organizaciones lo ofrecen para atraer talento como un beneficio extra.

TENDENCIA SALARIAL

Durante 2022 se espera que los salarios se mantengan en la misma línea en el área. En el caso de las posiciones de Business Support éstas suelen disponer únicamente de un salario fijo, mientras que aquellos roles que forman parte de un equipo comercial suelen recibir un bonus anual en función de las ventas del equipo. En cuanto al salario emocional, la principal novedad es la flexibilidad horaria y las mejoras en la conciliación de vida profesional y personal derivadas del teletrabajo.

BENEFICIOS SOCIALES



Seguro médico



Flexibilidad



Cheques restaurante



Teletrabajo



“Tras un año de estabilidad a nivel salarial y protagonizado por la recuperación del mercado tras la pandemia, cabe esperar un ligero repunte en las remuneraciones durante los últimos meses del 2022”

Directora división Secretarial & Business Support

Secretarial & Business Support

ASISTENTES Y SECRETARIAS				
VFA	0-5 años	6-10 años	+11 años	Trend
RECEPCIONISTA				
-20M€	16-18K	17-49K	20-22K	⊖
20-50M€	18-21K	21-25K	25-26K	⊖
+50M€	20-23K	23-25K	25-28K	⊖
OFFICE ASSISTANT				
-20M€	15-17K	17-19K	19-21K	⊖
20-50M€	18-21K	21-24K	24-26K	⊖
+50M€	20-23K	23-25K	25-28K	⊖
SECRETARIA/O DEPARTAMENTO				
-20M€	18-21K	21-24K	24-27K	⊖
20-50M€	21-25K	25-27K	27-30K	⊖
+50M€	25-27K	27-29K	30-32K	⊖
SECRETARIA/O DE DIRECCIÓN/ SECRETARIA LEGAL				
-20M€	32-35K	35-38K	38-40K	⊖
20-50M€	35-38K	38-40K	40-42K	⊖
+50M€	38-40K	40-42K	42-45K	⊖
SECRETARIO/A DE PRESIDENCIA/ EXECUTIVE ASSISTANT				
-20M€	35-38K	38-45K	45-48K	⊖
20-50M€	38-42K	42-48K	48-50K	⊖
+50M€	40-45K	45-50K	50-80K	⊖
PERSONAL ASSISTANT				
-20M€	35-38K	38-45K	45-48K	⊖
20-50M€	38-42K	42-48K	48-50K	⊖
+50M€	40-45K	45-50K	50-80K	⊖
OFFICE MANAGER				
-20M€	23-25K	25-28K	28-32K	⊖
20-50M€	25-30K	30-33K	33-38K	⊖
+50M€	38-40K	40-50K	50-65K	⊖
ADMINISTRATIVOS/AS				
VFA	0-5 años	6-10 años	+11 años	Trend
DOCUMENTALISTA				
-20M€	18-20K	20-25K	25-32K	⊖
20-50M€	22-28K	28-35K	35-37K	⊖
+50M€	25-30K	30-35K	35-38K	⊖
ADMINISTRATIVO/A COMERCIAL				
-20M€	18-22K	22-25K	25-26K	⊖
20-50M€	20-24K	24-26K	26-30K	⊖
+50M€	22 - 25K	25-28K	28-32K	⊖
ADMINISTRATIVO/A LOGÍSTICA/ COMPRAS				
-20M€	28-20K	21-23K	24-26K	⊖
20-50M€	20-22K	22-26K	26-28K	⊖
+50M€	22-25K	24-28K	28-32K	⊖
ADMINISTRATIVO/A CONTABLE				
-20M€	18-22K	22-26K	26-28K	⊖
20-50M€	20-24K	25-28K	28-30K	⊖
+50M€	22-26K	26-30K	30-35K	⊖
ADMINISTRATIVO/A POLIVALENTE				
-20M€	18-21K	21-24K	24-26K	⊖
20-50M€	19-22K	22-25K	25-27K	⊖
+50M€	20-23K	23-26K	27-30K	⊖

VFA: VOLUMEN FACTURACION ANUAL



Seguros

OVERVIEW 2022

Tras afrontar durante los últimos años retos como la automatización de procesos y el acercamiento de producto a los clientes a través de nuevos canales, el sector del Seguro continúa inmerso en su proceso de transformación digital. En cuanto al comportamiento de los diferentes segmentos se observa una tendencia desigual. Así, se registran mejoras en el rendimiento de negocio de ramas como la de salud y vida, por una mayor conciencia de los riesgos entre la población; así como en ciberseguridad, impulsada por el teletrabajo mientras que por el contrario, el seguro de crédito se resiente por las peores perspectivas empresariales. Por último, la mayor incertidumbre y la necesidad de redefinir estrategias provocan un auge en la demanda de servicios de reestructuración organizativa, estudios retributivos ad-hoc y encuestas de clima laboral.

QUÉ DEMANDAN NUESTROS CLIENTES

Las tendencias de contratación se están viendo afectadas por la evolución tecnológica, con un aumento de la demanda de perfiles como Data Scientist o especialistas en Big Data, en línea con la mayor importancia del análisis de datos para la gestión y segmentación de clientes; así como otros perfiles ligados a la transformación digital. Por su parte, la demanda de perfiles más tradicionales, como los actuariales y de suscripción, se mantiene fuerte y estable en las compañías aseguradoras, y en el área comercial y de desarrollo de negocio las compañías valoran profesionales cualificados técnicamente. Con respecto a las habilidades, se demandan candidatos/as con conocimiento de nuevas tecnologías y software, así como capacidad de trabajo en equipo, orientación a resultados y empatía en lo que respecta a soft skills.

QUÉ DEMANDAN LOS CANDIDATOS/AS

La autonomía y la posibilidad de desarrollo profesional son algunos de los aspectos más valorados por las nuevas generaciones a la hora de adoptar un cambio profesional. Además de un salario competitivo, los candidatos/as demandan que las organizaciones faciliten la conciliación entre la vida personal y profesional, con iniciativas como la flexibilidad de horarios y, especialmente en los últimos meses, el teletrabajo. Otro factor que aumenta el atractivo de las compañías es el vanguardismo en su imagen y presencial digital. En el caso de los candidatos /as más senior, éstos se sienten atraídos especialmente por la solvencia y la liquidez financiera de las compañías en las que deciden trabajar.

TENDENCIA SALARIAL

El desequilibrio entre la oferta y la demanda y la escasez de perfiles técnicos cualificados ha provocado que en los últimos años se produzca un repunte salarial significativo en los perfiles especializados en ciberseguridad, análisis de datos, o en nuevos marcos regulatorios, como IFRS17. No obstante, se observa en el resto de posiciones, un ligero incremento fruto de la situación del mercado, que está registrando una etapa de muchos movimientos entre las compañías del sector, lo que se traduce en una constante y sostenida "inflación" salarial.

BENEFICIOS SOCIALES

-  Seguro médico
-  Coche de empresa
-  Cheques restaurante
-  Seguro de vida
-  Seguro de accidentes
-  Plan de pensiones



“El sector Seguros a nivel general ha destacado, una vez más, por ser una de las áreas que mejor ha podido capear la incertidumbre de un contexto económico inestable. Esta crisis sanitaria ha sido una muestra más de la solidez y la solvencia del sector, que ha conseguido mantener y crear empleo hasta en los momentos más críticos de la pandemia.”

Director división Seguros

Seguros

COMPAÑÍAS ASEGURADORAS					
VFA	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus	Trend
DIRECTOR/A FINANCIERO/A					
-50M€	65K	75K	80K	10-20%	↕
50-100M€	90K	100K	100K	10-20%	↕
+100M€	120K	135K	150K	20-25%	↕
CONTROLLER					
-50M€	45K	50K	50K	10-15%	↕
50-100M€	55K	60K	60K	10-15%	↕
+100M€	60K	65K	70K	10-15%	↕
RESPONSABLE DE CONTABILIDAD					
-50M€	40K	45K	50K	10-15%	↕
50-100M€	55K	60K	65K	10-15%	↕
+100M€	75K	85K	90K	10-15%	↕
CONTABLE					
-50M€	20K	25K	30K	5-10%	↕
50-100M€	25K	30K	35K	5-10%	↕
+100M€	25K	30K	35K	5-10%	↕
DIRECTOR/A DE OPERACIONES					
-50M€	60K	70K	75K	10-15%	↕
50-100M€	75K	80K	90K	10-15%	↕
+100M€	100K	120K	140K	15-20%	↕
COORDINADOR/A DE OPERACIONES					
-50M€	35K	45K	50K	5-10%	↕
50-100M€	45K	55K	60K	10-15%	↕
+100M€	55K	65K	70K	10-15%	↕
TÉCNICO/A DE OPERACIONES					
-50M€	25K	30K	35K	5-10%	↕
50-100M€	30K	35K	40K	5-10%	↕
+100M€	35K	40K	45K	10-15%	↕
DIRECTOR/A DE SINIESTROS					
-50M€	60K	70K	75K	10-15%	↕
50-100M€	75K	85K	90K	10-15%	↕
+100M€	90K	110K	130K	15-20%	↕
COORDINADOR/A DE SINIESTROS					
-50M€	35K	40K	45K	10-15%	↕
50-100M€	40K	45K	50K	10-15%	↕
+100M€	45K	55K	65K	10-15%	↕
TRAMITADOR/A DE SINIESTROS					
-50M€	20K	25K	30K	5-10%	↕
50-100M€	26K	32K	36K	5-10%	↕
+100M€	40K	50K	60K	10-15%	↕
DIRECTOR/A COMERCIAL					
-50M€	60K	70K	80K	20-35%	↕
50-100M€	80K	90K	100K	20-35%	↕
+100M€	120K	150K	170K	30-40%	↕
RESPONSABLE DE CANAL DE DISTRIBUCIÓN					
-50M€	40K	50K	60K	15-20%	↕
50-100M€	55K	65K	80K	20-25%	↕
+100M€	80K	95K	105K	25-30%	↕

VFA: VOLUMEN FACTURACION ANUAL

COMPAÑÍAS ASEGURADORAS					
VFA	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus	Trend
KAM					
-50M€	30K	35K	40K	15-20%	↕
50-100M€	40K	50K	60K	20-25%	↕
+100M€	50K	60K	70K	25-30%	↕
DIRECTOR/A TÉCNICO/ACTUARIAL					
-50M€	70K	75K	85K	10-15%	↕
50-100M€	80K	90K	100K	10-15%	↕
+100M€	110K	130K	150K	15-20%	↕
RESPONSABLE DEPARTAMENTO TÉCNICO					
-50M€	45K	55K	65K	10-15%	↕
50-100M€	55K	65K	75K	10-15%	↕
+100M€	70K	80K	90K	10-15%	↕
TÉCNICO/A ACTUARIAL					
-50M€	30K	35K	40K	5-10%	↕
50-100M€	35K	45K	55K	10-15%	↕
+100M€	40K	50K	60K	10-15%	↕
DIRECTOR/A DE SUSCRIPCIÓN					
-50M€	60K	65K	70K	10-15%	↕
50-100M€	70K	80K	90K	15-20%	↕
+100M€	95K	110K	125K	15-20%	↕
RESPONSABLE DE RAMO					
-50M€	40K	45K	50K	15-20%	↕
50-100M€	50K	65K	75K	15-20%	↕
+100M€	80K	90K	100K	15-20%	↕
SUSCRIPCIÓN/A					
-50M€	30K	40K	50K	10-15%	↕
50-100M€	35K	45K	55K	15-20%	↕
+100M€	50K	60K	75K	20-25%	↕

VFA: VOLUMEN FACTURACION ANUAL

Servicio de Atención al Cliente (SAC)

OVERVIEW 2022

Tras la incertidumbre inicial de la pandemia, se ha registrado una alta demanda de este tipo de posiciones que continúa al alza, hasta el punto de que existe una escasez de candidatos/as para cubrirlos. Esta tendencia podría acentuarse por la aprobación del anteproyecto de Ley de Servicios de Atención al Cliente, que obliga a las empresas que prestan servicios básicos de interés general (agua, energía, transporte, servicios de telefonía o financieros) a proporcionar atención telefónica personalizada a sus clientes y no únicamente mediante contestadores automáticos. En este contexto, uno de los retos es mantener la calidad en la selección de talento y satisfacer las necesidades de los clientes, para lo cual serán fundamentales la cercanía y la empatía. En cuanto a las empresas del sector, éstas deberán adaptarse a la situación actual mediante el teletrabajo, adoptando tecnologías que les ayuden a mejorar su productividad e invirtiendo en capital humano. Las áreas de mayor crecimiento son internet y nuevas tecnologías, startups, healthcare, transportes y turismo, sector en clara recuperación.

QUÉ DEMANDAN NUESTROS CLIENTES

Los perfiles más demandados en este ámbito son los de atención al cliente con idiomas internacionales y los de venta telefónica. Con respecto a las habilidades sociales, destacan la adaptación, flexibilidad, aprendizaje, trabajo en equipo, habilidades de comunicación y de negociación.

QUÉ DEMANDAN LOS CANDIDATOS/AS

Los candidatos/as del departamento de atención al cliente demandan especialmente aquellas oportunidades laborales que les ofrecen estabilidad, así como la posibilidad de desarrollarse y seguir aprendiendo. Se trata de una industria con una rotación muy elevada, por lo que una posición con buenas condiciones que permita crecer y que cuente con unos objetivos claros y alcanzables, suele resultar bastante atractiva. Otro de los aspectos que más buscan los profesionales del sector es la conciliación, y para poder alcanzarla aspiran a tener posibilidad de teletrabajo y a un horario fijo. A nivel general las compañías extranjeras destacan por ofrecer condiciones atractivas y favorables para los profesionales.

TENDENCIA SALARIAL

Hay una tendencia hacia la estabilidad salarial en cuanto a las retribuciones fijas, que no se han visto afectadas por la pandemia. Sin embargo, las compañías están empezando a otorgar un mayor valor a las retribuciones variables, poniendo en marcha planes de comisiones concretos en función de la empresa.

BENEFICIOS SOCIALES



Cheques restaurante



Teletrabajo



“El sector ha demostrado una gran capacidad de adaptación a la situación derivada de la pandemia con la adopción del teletrabajo, que muchas empresas se están planteando como una opción a largo plazo. Los candidatos/as han comprobado los beneficios que supone para la conciliación y ahorro de costes y algunos de ellos incluso se muestran dispuestos a reducir su salario para acceder a esta fórmula de trabajo. Para las organizaciones, el teletrabajo también ha resultado positivo al mejorar el rendimiento y la implicación de los empleados/as”

Director división Servicio de Atención al Cliente

Servicio de Atención al Cliente (SAC)

SAC	0-5 años	6-10 años	+11 años	Trend
Teleoperador/a	13K	18K	21-25K	↔
Customer Service con Idiomas	18-20K	25K	30-35K	↗
Comercial Telefónico	13K	18K	21-25K	↔
Coordinador/a	18-20K	25-30K	30-40K	↗
Supervisor/a	22-25K	30-35K	35-45K	↗
Responsable Call Center	30K	30-40K	40-60K	↗
Gestor/a de Cobros	13K	20-25K	25-30K	↔
Director/a de Operaciones	30-40K	40-60K	60-100K	↗

PERFILES + DEMANDADOS



Atención al cliente con idiomas internacionales



Perfiles de venta telefónica

SKILLS + DEMANDAS

- Capacidad de adaptación
- Flexibilidad
- Aprendizaje
- Trabajo en equipo
- Habilidades comunicativas
- Habilidades de negociación



Centro de Servicios Compartidos

OVERVIEW 2022

Los Centros de Servicios Compartidos (CSC) han registrado recientemente un notable crecimiento al comprobar que un porcentaje alto de clientes están trasladando sus Centros de Servicios Compartidos a Barcelona y Madrid, para brindar un servicio transaccional con el fin de reducir costes, mejorar la eficiencia empresarial y los controles de gestión. En definitiva, optimizar recursos entre varias unidades de negocio.

QUÉ DEMANDAN NUESTROS CLIENTES

En el área de Finanzas de los SSC, hay una alta demanda de perfiles con funciones P2P (Peer to Peer), AP (Accounts Payable), AR (Accounts Receivable), GL (General Ledger), Cash Collection, Cash Allocation y Facturación con idiomas europeos. Para estas funciones es necesario tener conocimientos de herramientas como SAP u Oracle, mientras que para las funciones relacionadas con Marketing se buscan especialmente conocimientos en CRM y Google Analytics. Dicho esto, también nos encontramos con muchos SSC/CoE/BPO que ofrecen servicios de Tecnología y Digital centralizados y a veces incluso compiten con las estructuras más comunes del Hub digital y de IT. Entre los idiomas más demandados cabe destacar el alemán, el francés, el español, el neerlandés, el portugués y el polaco.

QUÉ DEMANDAN NUESTROS CANDIDATOS/AS

Los candidatos/as del SSC valoran en mayor medida las oportunidades de crecimiento profesional, por encima de otros factores, lo que implica que si no consiguen un ascenso en un período de 1 o 2 años, tienden a buscar competidores donde esta oportunidad sea posible. Esto es especialmente destacable en perfiles de Marketing, RR. HH. y Finanzas, que también prefieren los contratos a largo plazo frente a contratos a corto plazo. En cuanto a los candidatos/as de Tecnología y Comercial, demandan un modelo de flexibilidad y en concreto con trabajo en remoto.

TENDENCIA SALARIAL

El dominio de los idiomas y la experiencia resultan fundamentales para definir el nivel salarial de los candidatos. En concreto existen determinados idiomas que son muy difíciles de encontrar en el mercado y, por consiguiente, están mejor remunerados.

BENEFICIOS SOCIALES



Tickets restaurante



Formación de idiomas



Teletrabajo



Bonus



Seguro médico



Inscripción a gimnasios y descuentos

“El Centro de Servicios Compartidos ha crecido de forma notable en España durante los últimos dos años. Su naturaleza remota y el hecho de que España ya era, antes de la pandemia, un lugar atractivo para vivir, han llevado a estas estructuras a adaptarse fácilmente a la “nueva normalidad”, por lo que resultan más rentables que nunca”

Director de la división del CSC

Centro de Servicios Compartidos

	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus	Trend
ACCOUNTS PAYABLE / RECEIVABLE					
Spanish / Italian / French	22-28K	28-35K	N.A	8-10%	⬆️
German / Dutch	25-34K	32-40K	N.A	8-10%	⬆️
Nordics / Flemish	25-32K	35-42K	N.A	8-10%	⬆️
GENERAL LEDGER / R2R ACCOUNTANT					
Spanish / Italian / French	25-32K	32-40K	N.A	8-10%	⬆️
German / Dutch	26-32K	32-50K	N.A	8-10%	⬆️
Nordics / Flemish	28-32K	38-50K	N.A	8-10%	⬆️
ORDER TO CASH/COLLECTIONS/BILLING					
Spanish / Italian / French	22-25K	26-35K	N.A	10-15%	⬆️
German / Dutch	24-28K	30-35K	N.A	10-15%	⬆️
Nordics / Flemish	26-29K	30-35K	N.A	10-15%	⬆️
FP&A / FINANCIAL CONTROLLER					
Spanish / Italian / French	28-35K	35-45K	N.A	8-10%	⚖️
German / Dutch	32-37K	37-50K	N.A	8-10%	⚖️
Nordics / Flemish	35-40K	40-55K	N.A	8-10%	⚖️
PAYROLL SPECIALIST					
Spanish / Italian / French	23-28K	N.A	N.A	N.A.	⚖️
German / Dutch	27-32K	N.A	N.A	N.A.	⚖️
Nordics / Flemish	30-35K	N.A	N.A	N.A.	⚖️
RECRUITMENT SPECIALIST					
Spanish / Italian / French	20-24K	24-32K	N.A	10-15%	⬆️
German / Dutch	23-27K	27-40K	N.A	10-15%	⬆️
Nordics / Flemish	26-30K	28-40K	N.A	10-15%	⚖️
HR BUSINESS PARTNER					
Spanish / Italian / French	28-34K	35-42K	N.A	8-10%	⚖️
German / Dutch	30-36K	35-42K	N.A	8-10%	⚖️
Nordics / Flemish	35-40K	35-42K	N.A	8-10%	⚖️
SHARED SERVICE DIRECTOR					
English	N.A	N.A	90-120k	15-25%	⚖️

	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus	Trend
SHARED SERVICE FINANCE DIRECTOR					
English	N.A	N.A	80-110K	15-25%	⚖️
SSC HR MANAGER					
English/ Spanish	N.A	55-65K	70-85K	10-15%	⚖️
P2P TEAM LEAD					
Spanish / Italian / French	28-33K	33-40K	N.A	10-15%	⬆️
German / Dutch	28-38K	28-45K	N.A	10-15%	⬆️
Nordics / Flemish	28-38K	28-45K	N.A	10-15%	⬆️
AR/OTC TEAM LEAD					
Spanish / Italian / French	28-33K	33-40K	N.A	10-15%	⚖️
German / Dutch	28-38K	28-45K	N.A	10-15%	⚖️
Nordics / Flemish	28-38K	28-45K	N.A	10-15%	⚖️
R2R TEAM LEAD					
Spanish / Italian / French	35-43K	40-48K	N.A	10-15%	⬆️
German / Dutch	35-45K	40-50K	N.A	10-15%	⬆️
Nordics / Flemish	35-45K	40-50K	N.A	10-15%	⬆️
FP&A TEAM LEAD					
Spanish / Italian / French	38-42K	40-45K	N.A	10-15%	⚖️
German / Dutch	40-48K	48-58K	N.A	10-15%	⚖️
Nordics / Flemish	40-48K	48-58K	N.A	10-15%	⚖️
TAX CONSULTANT / ACCOUNTANT					
English	30-42K	42-55K	N.A	N.A.	⚖️
SERVICE DESK / HELP DESK AGENT					
Spanish / Italian / French	20-25K	25-30K	N.A	5-10%	⚖️
German / Dutch	22-26K	25-30K	N.A	5-10%	⚖️
Nordics / Flemish	22-26K	25-30K	N.A	5-10%	⚖️

Sostenibilidad

OVERVIEW 2022

La división de Sostenibilidad y ESG (Environmental, Social, Governance) es la que está experimentando un mayor crecimiento en cuanto a perfiles, departamentos y áreas de negocio. A pesar de ser un ámbito novedoso, se ha convertido ya en una de las prioridades para CEOs y Consejos de Administración. Aquellas compañías que no incorporen un foco estratégico de sostenibilidad en todas las actuaciones de sus departamentos y procesos estarán perdiendo employer branding, potenciales clientes (los consumidores tienen cada vez más presentes aspectos como la sostenibilidad, el medio ambiente y la justicia social), así como capacidad de atraer y retener talento. Esta tendencia está generando que prácticamente todos los profesionales de las compañías asuman nuevas responsabilidades en materia de sostenibilidad, así como la creación de nuevas posiciones orientadas a conseguir estos objetivos.

QUÉ DEMANDAN NUESTROS CLIENTES

Las compañías están incorporando principalmente perfiles expertos en sostenibilidad en los puestos más altos de las organizaciones, reportando generalmente a la dirección de la compañía. Entre las posiciones más demandadas encontramos Director Corporativo de Sostenibilidad, Técnico de Sostenibilidad, Director ESG, Director de Sostenibilidad para Big Four, Director de Certificación Energética, Consultores en Wellness, profesionales con certificación BREAM y LEEDS, Consultor de Sostenibilidad, Director de Calidad para la industria de Automoción.

QUÉ DEMANDAN LOS CANDIDATOS/AS

Existe un interés generalizado, por parte de los candidatos/as a la hora de buscar trabajo, de que la empresa sea socialmente responsable (90,3% según datos de nuestro estudio trimestral Candidate Pulse). Este hecho responde a que hoy día, la sociedad está demandando modelos de gestión empresarial que tomen en consideración las implicaciones sociales y medioambientales de sus actuaciones, más allá del aspecto puramente económico.

Las nuevas generaciones valoran especialmente el desarrollo profesional y la conciliación de su vida personal y profesional. En relación con este último aspecto, demandan a las organizaciones flexibilidad, teletrabajo y la posibilidad de trabajar en entornos internacionales. Un factor clave a la hora de decantarse por una compañía es que invierta en formación y desarrollo, así como que posea una estructura organizacional horizontal o poco jerarquizada.

TENDENCIA SALARIAL

La tendencia salarial está claramente al alza, ya que se trata de un área corporativa para la mayoría de las compañías. Estos incrementos se perciben tanto en posiciones dentro de empresas de consultoría, como a la hora de dar el salto a cliente final. En este sentido, se nota especialmente en sectores donde se desarrolla actividad productiva y manufacturera, así como en Real Estate, sector Energético, y sector Logístico, además de en todas las empresas cotizadas en puestos corporativos. Para apostar por un cambio profesional, los candidatos/as esperan un incremento salarial de entre un 15% y un 20%. El paquete salarial se complementa con un bonus que supone un porcentaje del salario bruto anual.

BENEFICIOS SOCIALES

-  Bonus
-  Teletrabajo
-  Coche de empresa
-  Flexibilidad
-  Plan de pensiones
-  Cheques restaurante
-  Seguro médico
-  Ayuda para el transporte

“Nos encontramos ante un sector y tipo de posiciones en pleno auge debido a la creciente demanda de una mayor responsabilidad social y concienciación medio ambiental por parte de las empresas. Es por este interés que esperamos que durante los próximos años continúe la tendencia positiva tanto en la demanda de profesionales como en la creación de nuevas posiciones y departamentos dentro de las organizaciones”

Director división Sostenibilidad y ESG

Sostenibilidad

SOSTENIBILIDAD Y ESG

VFA	6-10 años	Trend	VFA	6-10 años	Trend
GESTOR/A PROYECTOS RSC / SOSTENIBILIDAD					
-20M€	45-50K	⬆️	-20M€	30-40K	⬆️
20-50M€	50-55K	⬆️	20-50M€	35-45K	⬆️
+50M€	65-75K	⬆️	+50M€	40-50K	⬆️
DIRECTOR/A RSC/SD					
-20M€	40-45K	⬆️	-20M€	30-35K	⬆️
20-50M€	50-60K	⬆️	20-50M€	40K	⬆️
+50M€	70-80K	⬆️	+50M€	50K	⬆️
COORDINADOR/A RSC					
-20M€	30-40K	⬆️	-20M€	45-50K	⬆️
20-50M€	40-50K	⬆️	20-50M€	55-65K	⬆️
+50M€	45-55K	⬆️	+50M€	80-90K	⬆️
ANALISTA EXTRAFINANCIERO, ISR <small>(Inversión Socialmente Responsable)</small>					
-20M€	40-45K	⬆️	-20M€	40-55K	⬆️
20-50M€	45-50K	⬆️	20-50M€	45-60K	⬆️
+50M€	50-60K	⬆️	+50M€	50-70K	⬆️
GESTOR/A ESG (Criterios ambientales, Sociales y de Gobernanza)					
-20M€	35-45K	⬆️	-20M€	35-40K	⬆️
20-50M€	40-50K	⬆️	20-50M€	45-50K	⬆️
+50M€	45-60K	⬆️	+50M€	55-60K	⬆️
ANALISTA DE CROWDFUNDING					
-20M€	50-65K	⬆️	-20M€	30-40K	⬆️
20-50M€	60-70K	⬆️	20-50M€	35-45K	⬆️
+50M€	70-85K	⬆️	+50M€	40-55K	⬆️
CONSULTOR/A EXPERTO, AUDITOR/A DE CERTIFICACIÓN RSE					
-20M€	35-45K	⬆️	ONG (Organizaciones no Gubernamentales)		
20-50M€	45-55K	⬆️	VFA	6-10 años	Trend
+50M€	55-65K	⬆️	DIRECTOR/A EJECUTIVO		
AUDITOR/A ENERGÉTICO					
-20M€	25-35K	⬆️	-20M€	80-85K	⬆️
20-50M€	30-45K	⬆️	20-50M€	90-95K	⬆️
+50M€	45-60K	⬆️	+50M€	95-100K	⬆️
GERENTE DE CONSULTORÍA DE RSC / DS					
-20M€	55-60K	⬆️	DIRECCIÓN DE INCIDENCIA POLÍTICA <small>(Comunicación y Relaciones Institucionales)</small>		
20-50M€	60-65K	⬆️	-20M€	45-50K	⬆️
+50M€	70-80K	⬆️	20-50M€	50-55K	⬆️
CONSULTOR/A RSC / DS					
-20M€	40-45K	⬆️	+50M€	55-60K	⬆️
20-50M€	50-55K	⬆️	DIRECTORA/A DE FUND RAISING		
+50M€	60-65K	⬆️	-20M€	55-60K	⬆️
			20-50M€	60-65K	⬆️
			+50M€	65-70K	⬆️

VFA: VOLUMEN FACTURACION ANUAL

PERFILES TRADICIONALES

VFA	6-10 años	Trend	VFA	6-10 años	Trend
CALIDAD, MEDIO AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE					
-20M€	35-40K	⬆️	AUDITOR/A INTERNO CALIDAD		
20-50M€	40-50K	⬆️	-20M€	30-40K	⬆️
+50M€	50-60K	⬆️	20-50M€	35-45K	⬆️
DIRECTOR/A DE INSTALACIONES					
-20M€	40-50K	⬆️	+50M€	40-50K	⬆️
20-50M€	50-55K	⬆️	AUDITOR/A PROVEEDORES		
+50M€	55-60K	⬆️	-20M€	30-40K	⬆️
DIRECTOR/A DE COMPRAS Y APROVISIONAMIENTO					
-20M€	40-45K	⬆️	20-50M€	35-45K	⬆️
20-50M€	45-50K	⬆️	+50M€	40-50K	⬆️
+50M€	50-100K	⬆️	DIRECTOR/A QSE		
GESTOR/A DE PROYECTOS DE ER: EÓLICA/SOLAR					
-20M€	40-50K	⬆️	-20M€	35-45K	⬆️
20-50M€	45-60K	⬆️	20-50M€	45-55K	⬆️
+50M€	50-70K	⬆️	+50M€	60-80K	⬆️
GESTOR/A DE PROYECTOS CONSTRUCCIÓN SOSTENIBLE					
GESTOR/A DE PROYECTOS CARBONO / ASESOR DE NEUTRALIDAD DE CARBONO					
-20M€	40-50K	⬆️	RESPONSABLE DE SALUD, SEGURIDAD Y PRL		
20-50M€	45-60K	⬆️	-20M€	40-45K	⬆️
+50M€	50-70K	⬆️	20-50M€	50-55K	⬆️
GESTOR/A DE PROYECTOS ECONOMÍA CIRCULAR					
-20M€	45-50K	⬆️	+50M€	60-70K	⬆️
20-50M€	50-60K	⬆️	RESPONSABLE PROYECTOS MARKETING/ÉTICA		
+50M€	60-70K	⬆️	-20M€	35-40K	⬆️
INGENIERO/A EFICIENCIA ENERGÉTICA/RENOVACIÓN					
-20M€	40-48K	⬆️	20-50M€	40-45K	⬆️
20-50M€	45-55K	⬆️	+50M€	45-50K	⬆️
+50M€	55-65K	⬆️	GESTOR/A PROYECTOS ECODISEÑO Y RECICLABILIDAD		
DIRECTOR/A DE PROGRAMAS <small>(Operaciones)</small>					
-20M€	45-50K	⬆️	-20M€	35-40K	⬆️
20-50M€	50-55K	⬆️	20-50M€	40-45K	⬆️
+50M€	55-60K	⬆️	+50M€	50-55K	⬆️
DIRECTOR/A DE FUNDACIÓN EMPRESA COTIZADA					
+50M€	150-200K	⬆️	RESPONSABLE CONTENIDOS DE LA MARCA		
Director/a de Programa en Campo					
<12K netos/ mes en función peligrosidad destino					
*Max. 4 meses de trabajo en destino					

VFA: VOLUMEN FACTURACION ANUAL

Tax & Legal

OVERVIEW 2022

El sector Legal ha estado marcado por el incremento de consultas acerca de Expedientes de Regulación de Empleo (ERE), políticas de teletrabajo, despidos y prestaciones de desempleo, motivando el refuerzo del área de Laboral dentro de las firmas. Además, se han fortalecido los equipos especializados en Derecho Concursal para hacer frente al aumento de peticiones en este campo, a pesar de la prorrogación de la moratoria concursal. Por otro lado, la transformación digital que está viviendo el sector afectará a los procesos internos de las firmas, a la acción comercial de venta, así como al desempeño de la profesión como tal, adoptando el teletrabajo como algo normalizado dentro de un marco pautado.

QUÉ DEMANDAN NUESTROS CLIENTES

El perfil estrella en la industria legal sigue siendo por segundo año consecutivo el especialista en Derecho Laboral e incluso algunos despachos que no ofrecían dicho asesoramiento, están optando por la incorporación de profesionales especializados para desarrollar esta especialidad. Destaca también un repunte en la demanda de profesionales en materia concursal, así como en la contratación de expertos en Capital Markets, Real Estate y M&A; mientras que los asesores fiscales siguen siendo perfiles muy solicitados en los despachos. En cuanto a las skills más demandadas, se valoran muy positivamente habilidades como la capacidad de generar confianza en los equipos, la escucha activa, la adaptación y flexibilidad.

QUÉ DEMANDAN LOS CANDIDATOS/AS

Los candidatos/as del sector Legal cada vez valoran más las posiciones en las que exista un equilibrio entre la remuneración y la conciliación personal y profesional. En este sentido, el trabajo en remoto y la flexibilidad son elementos que ganan importancia a la hora de escoger un proyecto. Por último, destacar cómo las nuevas generaciones esperan que las empresas les ofrezcan un plan de carrera definido y claro que les permita su desarrollo profesional.

TENDENCIA SALARIAL

Si bien es cierto que la industria Legal no está viviendo una situación especialmente complicada, las cifras de mercado actuales indican que no nos encontramos ante un momento de bonanza salarial. Sin embargo, se observa que perfiles que actualmente tienen una alta demanda, como los laboristas o incluso los expertos con conflictividad procesal, han podido notar un incremento de en torno a un 15% en su salario.

BENEFICIOS SOCIALES

In house y firma de servicios



Teletrabajo



Bonus

In house



Cheques restaurante



Seguro médico

Firma de servicios



Flexibilidad



“Aunque no sea un momento especialmente complicado, no podemos olvidar que el sector Legal no es ajeno a la crisis actual y, si echamos la vista atrás, la crisis del 2008 exigió cambios en el sector y brindó nuevas oportunidades. La eficiencia es la piedra angular en este momento y, en este sentido, la digitalización permite ser a las firmas legales más ágiles, más flexibles y apostar por nuevos modelos, redundando todo ello en mayor rentabilidad. Otra de las tendencias destacadas son las uniones de varios players para poder ofrecer estructuras multidisciplinares y proporcionar servicios completos”

Directora división Tax & Legal

Tax & Legal

NATIONAL LAW FIRM					
	≤2 años	3-5 años	6-8 años	9-11 años	Trend
Abogado/a Fiscal	18-30K	30-45K	45-60K	60-80K	⊖
Abogado/a Mercantil	18-29K	29-45K	45-60K	60-80K	⊖
Abogado/a Laboral	18-26K	26-45K	45-60K	60-80K	⊖
Abogado/a Concursal	18-28K	28-44K	45-60K	60-75K	⊖
Abogado/a Penal	17-24K	24-40K	40-55K	55-70K	⊖
Abogado/a IP/IT	18-26K	26-42K	42-58K	58-75K	⊖
Abogado/a Civil	18-25K	25-42K	42-58K	58-73K	⊖
Abogado/a Real Estate	18-28K	28-45K	45-60K	60-80K	⊖
Abogado/a Administrativo	18-26K	26-42K	42-58K	58-75K	⊖

INTERNATIONAL LAW FIRM					
	≤2 años	3-5 años	6-8 años	9-11 años	Trend
Abogado/a Fiscal	24-35K	35-55K	55-70K	70-100K	⊖
Abogado/a Mercantil	24-34K	32-51K	51-70K	70-100K	⊖
Abogado/a Laboral	24-32K	30-50K	50-65K	65-90K	⊖
Abogado/a Concursal	24-30K	30-50K	50-68K	68-85K	⊖
Abogado/a Penal	24-28K	28-50K	50-65K	65-85K	⊖
Abogado/a IP/IT	24-29K	29-50K	50-65K	65-85K	⊖
Abogado/a Civil	24-28K	28-50K	50-65K	65-85K	⊖
Abogado/a Real Estate	24-30K	30-51K	51-75K	75-100K	⊖
Abogado/a Administrativo	24-29K	29-50K	50-65K	65-85K	⊖

IN HOUSE				
	0-5 años	6-10 años	+11 años	Trend
Dirección Jurídica	N.A	N.A	80-120K	⊖
Senior Legal Counsel	N.A	50-70K	N.A	⊖
Legal Counsel	25-45K	N.A	N.A	⊖
Head of Tax	N.A	N.A	75-120K	⊖
Tax Manager	N.A	45-70K	N.A	⊖
Tax Specialist	25-45K	N.A	N.A	⊖
Head of Compliance	N.A	N.A	60-100K	⊖
Compliance Specialist	25-40K	45-60K	N.A	⊖



Tecnología

OVERVIEW 2022

El contexto post-pandemia ha acelerado aún más la demanda de perfiles IT tanto en las compañías que están despegando como en aquellas que ya habían alcanzado cierta madurez tecnológica. En 2021 los niveles de contratación aumentaron hasta un 40% con respecto a 2019 y durante los próximos dos años se espera un crecimiento en contrataciones del 100%, especialmente impulsados por la tendencia data driven, que tendrá una evolución positiva en los próximos cinco años. Otro de los motores del sector seguirá siendo la llegada de hubs digitales, principalmente en Madrid y Barcelona, así como el sector Fintech y la apuesta por la tecnología de otras industrias maduras. Respecto a las áreas IT con mayor potencial destacan: BigData, Software y Cloud.

QUÉ DEMANDAN NUESTROS CLIENTES

Continúa una alta demanda de perfiles de Desarrollo, Software Engineers y Programadores, que suponen un 40% de las contrataciones anuales, y se aprecia un crecimiento en posiciones C-level, como CIOs y CTOs, claves para la estrategia de negocio y para liderar el cambio tecnológico en las empresas.

En el área de ERPs y aplicaciones, se registra una contratación masiva de consultores SAP y otros ERPs, lo que sugiere la importancia que están adquiriendo en las empresas los sistemas de gestión del negocio en cloud. En relación a las soft skills, se requieren habilidades como liderazgo, empatía o capacidad comunicativa, imprescindibles para conectar los objetivos técnicos con los de negocio, así como para atraer y retener talento.

QUÉ DEMANDAN LOS CANDIDATOS/AS

Existe una clara demanda entre los profesionales IT del modelo de trabajo "full remote" o teletrabajo total. Sin embargo, esta modalidad es difícil de aplicar en muchas organizaciones maduras, que están optando por un modelo híbrido de tres días de trabajo en remoto y dos en la oficina con una buena acogida entre los profesionales.

TENDENCIA SALARIAL

Los salarios en el sector tecnológico llevan varios años experimentando un crecimiento exponencial. Entre las razones que explican esta tendencia destaca el desequilibrio entre la oferta y la demanda, la agresiva búsqueda de talento tecnológico por parte del ecosistema start-up y el creciente número de profesionales que trabajan en remoto para empresas extranjeras con salarios superiores.

BENEFICIOS SOCIALES



Teletrabajo



Gym subscriptions or discounts



Equity



Vacaciones



Plataformas de entretenimiento



Participar en entornos tecnológicamente punteros



“Teniendo en cuenta que el modelo de teletrabajo total es una demanda cada vez más habitual entre los candidatos/as del sector IT, muchas organizaciones deberán avanzar hacia una mayor flexibilidad para nutrir sus departamentos tecnológicos - dada la dificultad de atraer y retener este tipo de talento - aunque esto les suponga un reto para generar cultura corporativa y engagement con los empleados/as”

Director división Tecnología

Tecnología

INFRAESTRUCTURAS, SISTEMAS Y TELCO						
C. Autónoma	≤ 2 años	2-6 años	6-10 años	>10 años	Bonus	Trend
SYSADMIN (SYSTEM ADMINISTRATOR)						
Cataluña	24-32K	32-45K	45-55K	55-65K	NA	↔
C. de Madrid	25-32K	32-40K	40-48K	48-60K	NA	↔
Andalucía	20-30K	30-40K	40-50K	50-60K	NA	↗
C. Valenciana	20-25K	25-30K	30-35K	35-40K	NA	↔
País Vasco	20-25K	25-30K	30-35K	35-40K	NA	↔
Aragón	18-22K	22-28K	28-35K	35-50K	NA	↔
NETWORKING ENGINEER						
Cataluña	24-32K	32-40K	40-50K	50-70K	NA	↗
C. de Madrid	24-32K	32-40K	40-50K	50-70K	NA	↔
Andalucía	18-25K	25-30K	30-35K	35-45K	NA	↔
C. Valenciana	18-25K	25-30K	30-35K	35-45K	NA	↔
País Vasco	22-25K	25-30K	30-35K	35-40K	NA	↔
Aragón	18-22K	22-28K	28-35K	35-50K	NA	↔
CLOUD SPECIALIST						
Cataluña	30-40K	40-50K	50-65K	65-75K	NA	↗
C. de Madrid	40-45K	45-60K	60-80K	80-90K	NA	↗
Andalucía	25-35K	35-50K	50-60K	60-70K	NA	↗
C. Valenciana	25-30K	30-40K	35-45K	45-60K	NA	↔
País Vasco	25-30K	30-40K	40-60K	60-80K	NA	↗
Aragón	25-30K	30-36K	36-45K	45-60K	NA	↔
DEVOPS ENGINEER						
Cataluña	30-40K	40-55K	55-70K	70-80K	10%	↗
C. de Madrid	30-50K	50-70K	70-80K	80-90K	10%	↗
Andalucía	30-40K	40-50K	50-60K	60-70K	10%	↔
C. Valenciana	30-35K	35-42K	42-50K	50-65K	10%	↗
País Vasco	30-35K	35-45K	45-55K	55-65K	10%	↗
Aragón	30-35K	35-45K	45-55K	55-65K	10%	↗
SPECIALIST SUPPORT TECHNICIAN / L3						
Cataluña	24-28K	28-38K	38-50K	50-65K	NA	↗
C. de Madrid	24-28K	28-38K	38-50K	50-65K	NA	↗
Andalucía	20-25K	25-30K	30-35K	35-45K	NA	↔
C. Valenciana	22-27K	27-32K	32-38K	38-50K	NA	↔
País Vasco	22-27K	27-32K	32-37K	37-48K	NA	↔
Aragón	20-25K	25-30K	30-35K	35-45K	NA	↗
HELPDESK LEVEL 2						
Cataluña	25-32K	32-40K	40-45K	45-60K	NA	↗
C. de Madrid	25-32K	32-40K	40-45K	45-60K	NA	↗
Andalucía	18-22K	22-32K	32-40K	40-50K	NA	↔
C. Valenciana	18-22K	22-25K	25-28K	28-35K	NA	↔
País Vasco	18-22K	22-25K	25-28K	28-35K	NA	↔
Aragón	16-20K	20-24K	24-28K	28-32K	NA	↔
SYSTEM ENGINEER						
Cataluña	25-30K	30-40K	40-55K	55-70K	NA	↗
C. de Madrid	25-30K	30-40K	40-55K	55-70K	NA	↔
Andalucía	25-28K	28-32K	32-35K	25-40K	NA	↔
C. Valenciana	25-28K	28-32K	32-35K	25-40K	NA	↔
País Vasco	24-28K	28-32K	32-55K	35-40K	NA	↔
Aragón	20-26K	26-30K	30-40K	40-50K	NA	↔

ÁREA DE PROGRAMACIÓN						
C. Autónoma	≤ 2 años	2-6 años	6-10 años	>10 años	Bonus	Trend
SOFTWARE ENGINEER						
Cataluña	30-35K	35-50K	50-62K	62-80K	N.A	↗
C. de Madrid	30-35K	35-55K	55-65K	65-80K	N.A	↗
Andalucía	25-30K	30-40K	40-50K	50-60K	N.A	↗
C. Valenciana	25-30K	30-40K	40-51K	51-61K	N.A	↔
País Vasco	22-30K	40-45K	45-50K	42-50K	N.A	↔
Aragón	22-30K	30-35K	35-45K	45-60K	N.A	↗
SOFTWARE ARCHITECT						
Cataluña	45-50 K	50-70K	70-85 K	85-110K	10%	↗
C. de Madrid	45-55K	55-75K	75-90K	90-100K	10%	↗
Andalucía	40-50K	50-60K	60-70K	80-90K	10%	↗
C. Valenciana	35-45K	40-50K	45-55K	50-75K	10%	↔
País Vasco	35-40K	40-42K	42-50K	50-70K	10%	↔
Aragón	40-45K	45-50K	45-55K	55-70K	10%	↔
QA AUTOMATION						
Cataluña	30-35 K	35-45K	45-55K	55-70K	NA	↔
C. de Madrid	28-35K	35-50K	50-70K	70-80K	NA	↗
Andalucía	20-30K	30-40K	40-50K	50-60K	NA	↗
C. Valenciana	20-25K	25-35K	35-40K	40-48K	NA	↔
País Vasco	22-25K	25-33K	33-45K	45-60K	NA	↔
Aragón	18-25K	25-35K	35-45K	45-50K	NA	↔
MOBILE DEVELOPER						
Cataluña	25-36K	36-50K	50-65K	65-80K	NA	↗
C. de Madrid	25-38K	38-50K	50-65K	65-80K	NA	↗
Andalucía	18-25K	25-35K	35-45K	45-55K	NA	↔
C. Valenciana	18-25K	25-35K	35-45K	45-60K	NA	↔
País Vasco	18-25K	25-35K	35-45K	50-60K	NA	↔
Aragón	18-25K	25-35K	35-45K	45-55K	NA	↔
PROGRAMADOR/A / DEVELOPER (BACK END)						
Cataluña	24 -30K	30-42K	42-50K	50-65K	NA	↗
C. de Madrid	28 -35K	35-45K	45-55K	55-68K	NA	↗
Andalucía	18-25K	25-35K	35-45K	45-55K	NA	↗
C. Valenciana	18-25K	25-35K	35-45K	45-55K	NA	↔
País Vasco	20-25K	25-30K	30-35K	35-45K	NA	↔
Aragón	18-25K	25-35K	35-45K	45-55K	NA	↗
FRONT END DEVELOPER						
Cataluña	27-32K	32-40K	40-50K	50-65K	NA	↗
C. de Madrid	23-35K	35-50K	50-60K	60-80K	NA	↗
Andalucía	20-30K	30-40K	40-50K	50-60K	NA	↗
C. Valenciana	18-25K	25-35K	30-40K	40-50K	NA	↔
País Vasco	22-30K	30-40K	40-50K	45-55K	NA	↗
Aragón	18-25K	25-35K	35-45K	45-50K	NA	↔
QA						
Cataluña	25-30K	30-40K	40-50K	50-60K	NA	↗
C. de Madrid	25-35 K	35-45K	45-55K	55-65K	NA	↗
Andalucía	20-25K	25-35K	30-40K	40-48K	NA	↔
C. Valenciana	20-25K	25-35K	30-40K	40-48K	NA	↔
País Vasco	22-25K	25-33K	33-45K	40-50K	NA	↔
Aragón	18-25K	25-35K	35-45K	45-50K	NA	↔
UI / UX DESIGNER						
Cataluña	30-35K	35-42K	42-50K	50-65K	NA	↔
C. de Madrid	25-35K	35-50K	50-60K	60-75K	NA	↗
Andalucía	20-35K	25-35K	30-40K	40-50K	NA	↔
C. Valenciana	20-35K	25-35K	30-40K	40-50K	NA	↔
País Vasco	20-25K	25-35K	35-38K	38-45K	NA	↔
Aragón	18-25K	25-30K	30-40K	40-48K	NA	↔

Tecnología

IT SALES						
C. Autónoma	≤ 2 años	2-6 años	6-10 años	>10 años	Bonus	Trend
IT ACCOUNT MNGR / BUSINESS DEVELOPER (SAAS, SOFTWARE, TECNOLÓGICO)						
Cataluña	25-35k	35-50K	50-65K	60-80K	30-40%	↕
C. de Madrid	25-35k	35-50K	50-60K	60-80K	30-40%	↕
Andalucía	20-30K	30-40K	40-50K	50-65K	30-40%	↕
C. Valenciana	20-30K	30-40K	40-50K	50-65K	30-40%	↔
País Vasco	25-33K	30-42K	42-52K	50-65K	30-40%	↔
Aragón	25-30K	30-35K	30-35K	40-45K	30-40%	↔
SALES DIRECTOR (SECTOR IT)						
Cataluña	40-50K	50-65K	65-90K	90-130K	25%	↕
C. de Madrid	40-50K	50-65K	65-90K	90-130K	25%	↕
Andalucía	40-50K	50-60K	60-70K	80-100K	25%	↔
C. Valenciana	40-50K	50-60K	60-70K	80-100K	25%	↔
País Vasco	40-50K	50-60K	60-70K	80-100K	20%	↔
Aragón	35-40K	40-45K	50-60K	60-70K	20%	↕
IT PRESALES						
Cataluña	27-35K	35-45K	45-60K	60-80K	15%	↕
C. de Madrid	27-35K	35-45K	45-60K	60-80K	15%	↕
Andalucía	25-35K	35-45K	45-55K	55-65K	15%	↔
C. Valenciana	25-35K	35-45K	45-55K	55-65K	15%	↔
País Vasco	25-35K	35-45K	45-55K	55-70K	15%	↔
Aragón	25-30K	30-35K	30-35K	40-45K	15%	↕
IT INSIDE SALES						
Cataluña	20-25K	25-35K	35-45K	45-60K	15%	↕
C. de Madrid	20-25K	25-35K	35-45K	45-60K	15%	↕
Andalucía	20-25K	25-30K	30-35K	35-48K	15%	↕
C. Valenciana	20-25K	25-30K	30-35K	35-48K	15%	↔
País Vasco	20-25K	25-30K	30-35K	35-48K	15%	↔
Aragón	25-30K	30-35K	30-35K	40-45K	15%	↕
ERPS, BI Y APLICACIONES						
C. Autónoma	≤ 2 años	2-6 años	6-10 años	>10 años	Bonus	Trend
ERP PROJECT MANAGER						
Cataluña	30-40K	40-50K	50-65K	65-85K	10%	↕
C. de Madrid	40-45K	45-60K	60-75K	>75K	10%	↔
Andalucía	30-40K	40-50K	45-55K	55-70K	10%	↔
C. Valenciana	30-40K	40-50K	45-55K	55-70K	10%	↔
País Vasco	25-35K	35-45K	45-60K	60-80K	10%	↕
Aragón	25-30K	30-38K	38-45K	45-65K	10%	↔
ERP ENGINEER / CONSULTANT						
Cataluña	25-35K	35-50K	50-65K	65-80K	10%	↕
C. de Madrid	30-40K	40-50K	50-65K	>65K	10%	↔
Andalucía	20-30K	30-40K	40-50K	45-65K	10%	↔
C. Valenciana	20-30K	30-40K	40-50K	45-62K	10%	↔
País Vasco	20-25K	25-40K	40-55K	55-70K	10%	↕
Aragón	20-25K	25-30K	30-40K	45-60K	10%	↔

SEGURIDAD / CIBER SEGURIDAD Y AUDITORÍA						
C. Autónoma	≤ 2 años	2-6 años	6-10 años	>10 años	Bonus	Trend
CISO						
Cataluña	50-60K	60-80K	80-110K	110-150K	15%	↕
C. de Madrid	50-60K	60-80K	80-90K	90-120K	15%	↕
Andalucía	40-50K	50-60K	60-70K	70-90K	15%	↔
C. Valenciana	40-50K	50-60K	60-70K	70-90K	15%	↔
País Vasco	40-50K	50-60K	60-70K	70-90K	15%	↔
Aragón	40-50K	50-60K	60-70K	70-90K	15%	↔
CYBERSECURITY ENGINEER						
Cataluña	30-36K	36-55K	55-70K	70-90K	NA	↕
C. de Madrid	30-36K	36-55K	55-70K	70-90K	NA	↕
Andalucía	25-30K	30-40K	40-50K	50-60K	NA	↕
C. Valenciana	25-28K	28-32K	32-40K	40-60K	NA	↔
País Vasco	20-25K	25-30K	30-40K	40-60K	NA	↔
Aragón	25-30K	30-35K	35-45K	45-65K	NA	↕
IT AUDITOR						
Cataluña	30-40K	40-55K	55-70K	70-90K	NA	↕
C. de Madrid	30-40K	40-55K	55-70K	70-90K	NA	↕
Andalucía	25-30K	30-40K	40-50K	50-70K	NA	↔
C. Valenciana	25-30K	30-40K	40-50K	50-70K	NA	↔
País Vasco	25-30K	28-40K	40-50K	50-70K	NA	↔
Aragón	20-25K	25-30K	30-40K	40-60K	NA	↔
DATA SCIENCE, BIG DATA AND DATA ANALYTICS						
C. Autónoma	≤ 2 años	2-6 años	6-10 años	>10 años	Bonus	Trend
DATA ENGINEER						
Cataluña	35-45K	45-60K	60-80K	80-100K	NA	↕
C. de Madrid	35-45K	45-60K	60-80K	80-100K	NA	↕
Andalucía	25-35K	35-45K	45-55K	55-65K	NA	↕
C. Valenciana	22-30K	30-40K	40-50K	50-70K	NA	↔
País Vasco	25-30K	30-40K	40-50K	50-60K	NA	↔
Aragón	20-25K	25-35K	35-45K	45-60K	NA	↔
DATA SCIENTIST						
Cataluña	40-45K	45-55K	55-65K	65-80K	15%	↕
C. de Madrid	40-45K	45-60K	60-70K	70-80K	15%	↕
Andalucía	30-40K	40-50K	50-60K	60-75K	15%	↕
C. Valenciana	25-30K	30-36K	36-45K	45-60K	15%	↔
País Vasco	30-35K	35-40K	40-50K	50-70K	15%	↔
Aragón	25-30K	30-36K	36-45K	45-60K	15%	↔
DATA ANALYST						
Cataluña	33-38K	38-48K	48-60K	60-80K	10%	↕
C. de Madrid	37-40K	40-50K	50-60K	>60K	10%	↕
Andalucía	25-35K	35-45K	45-55K	55-65K	10%	↔
C. Valenciana	25-32K	32-38K	38-45K	45-60K	10%	↔
País Vasco	25-32K	32-38K	38-45K	45-60K	10%	↔
Aragón	20-25K	25-35K	35-45K	45-60K	10%	↔

Tecnología

IT MANAGEMENT AND FUNCTIONAL PROFILES						
C. Autónoma	≤ 2 años	2-6 años	6-10 años	>10 años	Bonus	Trend
SOFTWARE MANAGER / TECH LEAD / CTO						
Cataluña	40-50K	50-65K	65-80K	80-120K	15%	↕
C. de Madrid	55-60K	60-75K	75-85K	>85K	15%	↕
Andalucía	35-45K	45-55K	55-65K	65-75K	15%	↕
C. Valenciana	35-40K	40-50K	50-60K	60-85K	15%	↔
País Vasco	40-45K	45-50K	50-55K	55-85K	15%	↔
Aragón	35-40K	40-50K	50-60K	60-85K	15%	↔
BUSINESS ANALYST						
Cataluña	30-36K	36-50K	50-65K	65K-75K	10%	↕
C. de Madrid	35-40K	40-55K	55-70K	70-80K	10%	↕
Andalucía	30-35K	35-40K	40-50K	50-60K	10%	↔
C. Valenciana	30-35K	35-40K	40-50K	50-63K	10%	↔
País Vasco	30-35K	35-40K	40-50K	50-62K	10%	↔
Aragón	30-35K	35-40K	40-50K	50-60K	10%	↔
ENTERPRISE ARCHITECT						
Cataluña	60-70K	70-90K	90-110K	110-140K	15%	↕
C. de Madrid	45-55K	55-75K	75-90K	90-100K	15%	↕
Andalucía	40-45K	50-60K	60-70K	70-90K	15%	↔
C. Valenciana	40-45K	50-60K	60-70K	70-90K	15%	↔
País Vasco	50-60K	60-70K	70-80K	80-100K	15%	↔
Aragón	40-45K	50-60K	60-70K	70-90K	15%	↔
TECHNICAL PRODUCT OWNER						
Cataluña	30-40K	40-55K	55-70K	70-90K	15%	↕
C. de Madrid	45-50K	50-65K	65K-75K	75-80K	15%	↕
Andalucía	30-40K	40-50K	50-60K	60-70K	15%	↔
C. Valenciana	30-35K	35-45K	45-50K	50-70K	15%	↔
País Vasco	30-35K	35-45K	45-50K	50-70K	15%	↔
Aragón	30-35K	35-45K	45-50K	50-65K	15%	↔
SCRUM MASTER						
Cataluña	30-40K	40-55K	55-70K	70-90K	10%	↕
C. de Madrid	35-45K	45-60K	60-80K	80-90K	10%	↕
Andalucía	30-35K	35-40K	40-50K	50-65K	10%	↔
C. Valenciana	30-35K	35-40K	40-50K	50-65K	10%	↔
País Vasco	30-35K	35-40K	40-50K	50-65K	10%	↔
Aragón	30-35K	35-40K	40-50K	50-60K	10%	↔
SOLUTION ARCHITECT						
Cataluña	50-60K	60-80K	80-95K	95-115K	15%	↕
C. de Madrid	45-60K	60-75K	75-90K	90-100K	15%	↕
Andalucía	40-50K	50-60K	60-70K	80-90K	15%	↕
C. Valenciana	35-45K	45-55K	55-65K	70-85K	15%	↔
País Vasco	40-50K	50-60K	60-70K	70-90K	15%	↔
Aragón	35-45K	45-55K	55-65K	70-85K	15%	↔
PROJECT MANAGER						
Cataluña	35-40K	40-50K	50-60K	60-85K	10%	↔
C. de Madrid	35-50K	50-70K	70-80K	80-90K	10%	↔
Andalucía	30-40K	40-45K	45-50K	50-70K	10%	↔
C. Valenciana	30-40K	40-45K	45-50K	50-70K	10%	↔
País Vasco	30-40K	40-45K	45-50K	50-70K	10%	↔
Aragón	30-35K	35-40K	40-45K	45-65K	10%	↕
SERVICE MANAGER						
Cataluña	30-40K	40-55K	55-65K	65-75K	15%	↔
C. de Madrid	30-45K	45-60K	60-70K	70-80K	15%	↔
Andalucía	25-30K	30-40K	40-50K	50-63K	15%	↔
C. Valenciana	25-30K	30-40K	40-50K	50-63K	15%	↔
País Vasco	30-35K	35-45K	40-50K	50-70K	15%	↔
Aragón	25-30K	30-40K	40-50K	50-65K	15%	↔



Page Executive

- ✓ Posiciones del Comité de Dirección de las empresas españolas
- ✓ Tendencias y salarios
- ✓ Principales sectores
- ✓ Beneficios

La **retribución monetaria** -fija y variable- junto con los **beneficios sociales** y el **salario emocional**, siguen siendo en la actualidad los **factores clave para construir un equipo** de rendimiento y motivación óptimo

Para acceder al estudio salarial de Page Executive



Contacto



PageExecutive

MichaelPage

PagePersonnel

PageOutsourcing

Part of PageGroup