

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 | |

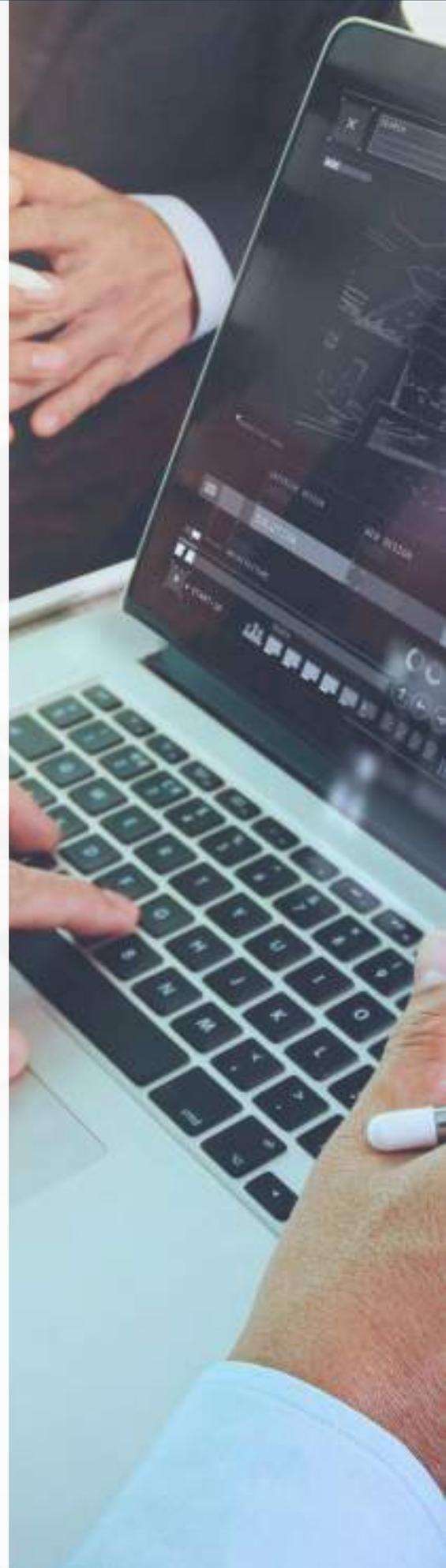
QUÉ ESPERAR EN 2022

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.

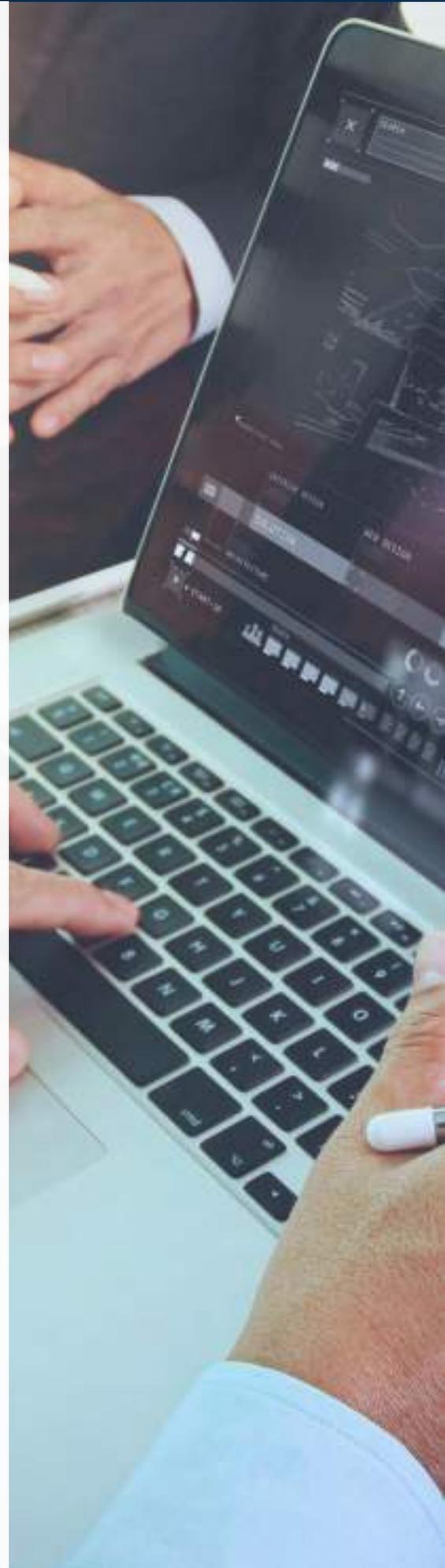
Espero os resulte de utilidad.

Un saludo,

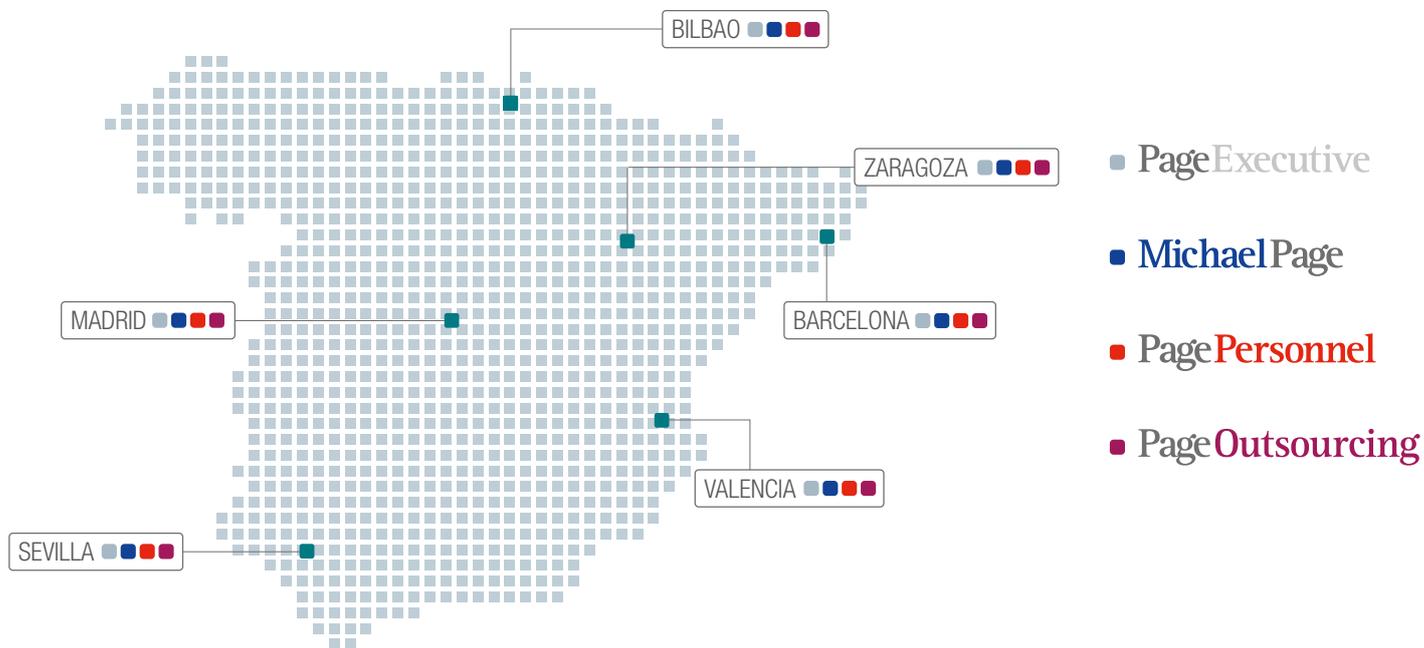


Jaime Asnai González

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.



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

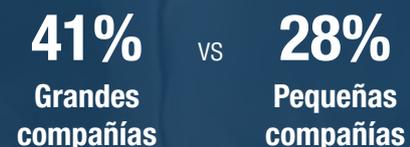


Análisis de nuevos mercados

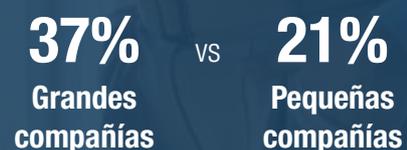
LAS 3 PRINCIPALES ÁREAS DE INVERSIÓN A FUTURO:



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 multidisciplinarios 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



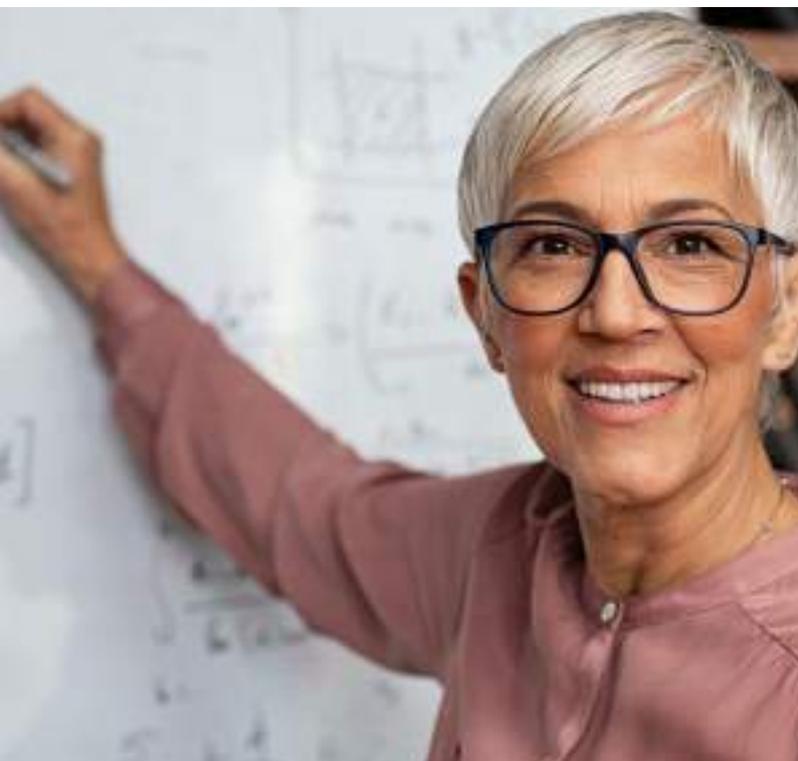
Días libre disposición



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



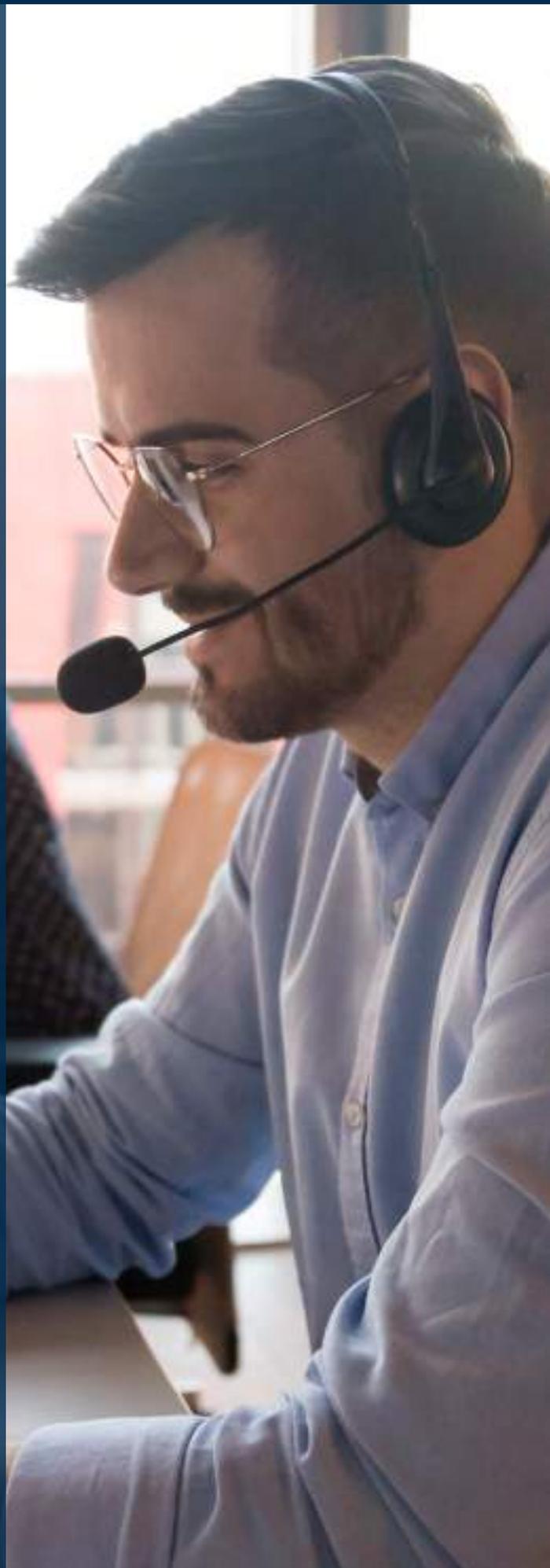
Atención al cliente con idiomas internacionales



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 | ⬆️ |
| | | | +50M€ | 40-50K | ⬆️ |
| DIRECTOR/A DE INSTALACIONES | | | | | |
| -20M€ | 40-50K | ⬆️ | AUDITOR/A PROVEEDORES | | |
| 20-50M€ | 50-55K | ⬆️ | -20M€ | 30-40K | ⬆️ |
| +50M€ | 55-60K | ⬆️ | 20-50M€ | 35-45K | ⬆️ |
| | | | +50M€ | 40-50K | ⬆️ |
| DIRECTOR/A DE COMPRAS Y APROVISIONAMIENTO | | | | | |
| -20M€ | 40-45K | ⬆️ | DIRECTOR/A QSE | | |
| 20-50M€ | 45-50K | ⬆️ | -20M€ | 35-45K | ⬆️ |
| +50M€ | 50-100K | ⬆️ | 20-50M€ | 45-55K | ⬆️ |
| | | | +50M€ | 60-80K | ⬆️ |
| GESTOR/A DE PROYECTOS DE ER: EÓLICA/SOLAR | | | | | |
| -20M€ | 40-50K | ⬆️ | RESPONSABLE DE SALUD, SEGURIDAD Y PRL | | |
| 20-50M€ | 45-60K | ⬆️ | -20M€ | 40-45K | ⬆️ |
| +50M€ | 50-70K | ⬆️ | 20-50M€ | 50-55K | ⬆️ |
| | | | +50M€ | 60-70K | ⬆️ |
| GESTOR/A DE PROYECTOS CONSTRUCCIÓN SOSTENIBLE | | | | | |
| GESTOR/A DE PROYECTOS CARBONO / ASESOR DE NEUTRALIDAD DE CARBONO | | | | | |
| -20M€ | 40-50K | ⬆️ | RESPONSABLE PROYECTOS MARKETING/ÉTICA | | |
| 20-50M€ | 45-60K | ⬆️ | -20M€ | 35-40K | ⬆️ |
| +50M€ | 50-70K | ⬆️ | 20-50M€ | 40-45K | ⬆️ |
| | | | +50M€ | 45-50K | ⬆️ |
| GESTOR/A DE PROYECTOS ECONOMÍA CIRCULAR | | | | | |
| -20M€ | 45-50K | ⬆️ | GESTOR/A PROYECTOS ECODISEÑO Y RECICLABILIDAD | | |
| 20-50M€ | 50-60K | ⬆️ | -20M€ | 35-40K | ⬆️ |
| +50M€ | 60-70K | ⬆️ | 20-50M€ | 40-45K | ⬆️ |
| | | | +50M€ | 50-55K | ⬆️ |
| INGENIERO/A EFICIENCIA ENERGÉTICA/RENOVACIÓN | | | | | |
| -20M€ | 40-48K | ⬆️ | RESPONSABLE CONTENIDOS DE LA MARCA | | |
| 20-50M€ | 45-55K | ⬆️ | -20M€ | 30-35K | ⬆️ |
| +50M€ | 55-65K | ⬆️ | 20-50M€ | 35-40K | ⬆️ |
| | | | +50M€ | 40-45K | ⬆️ |
| DIRECTOR/A DE PROGRAMAS <small>(Operaciones)</small> | | | | | |
| -20M€ | 45-50K | ⬆️ | GESTOR/A PROYECTOS DE HIDRÓGENO | | |
| 20-50M€ | 50-55K | ⬆️ | -20M€ | 40-50K | ⬆️ |
| +50M€ | 55-60K | ⬆️ | 20-50M€ | 45-55K | ⬆️ |
| | | | +50M€ | 50-70K | ⬆️ |
| DIRECTOR/A DE FUNDACIÓN EMPRESA COTIZADA | | | | | |
| +50M€ | 150-200K | ⬆️ | ANALISTA EXTRAFINANCIERO | | |
| | | | -20M€ | 40-45K | ⬆️ |
| | | | 20-50M€ | 45-50K | ⬆️ |
| | | | +50M€ | 50-60K | ⬆️ |

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