

Estudio de Remuneración 2026



Michael Page

¿Qué se espera del mercado laboral?	3
Banca	4
Comercial	7
Compras y Logística	10
Customer Service	13
Digital	15
Educación	18
Energía y Medio Ambiente	20
Finanzas	23
Healthcare & Life Science	26
Hostelería y Turismo	29
Ingeniería	32
Inmobiliaria y Construcción	35
Marketing	38
Retail	41
Recursos Humanos	44
Secretarial & Business Support	47
Seguros	50
Shared Services Center	53
Sostenibilidad y ESG	56
Tax & Legal	59
Tecnología	63

¿Qué se espera del mercado laboral?

El mercado laboral español durante 2025 ha estado marcado por una línea un tanto continuista. Tras unos años en los que han destacado la incertidumbre económica y geopolítica, así como una recuperación moderada en algunos mercados (especialmente durante el segundo semestre de 2025), las previsiones apuntan a un escenario aparentemente similar en el mercado español para el año 2026.

Como actores comprometidos con los retos del empleo, observamos una transformación profunda en la relación entre las personas y el trabajo. La búsqueda de propósito, iniciada en años anteriores, se intensifica. Los profesionales demandan cada vez más transparencia, flexibilidad, oportunidades de crecimiento rápido y reconocimiento real. Estas expectativas chocan, en muchos casos, con las limitaciones de las organizaciones, que deben equilibrar estas aspiraciones con un contexto económico exigente y márgenes operativos ajustados.

Nuestros informes confirman que cada vez es más difícil para los responsables de selección encontrar, contratar y fidelizar al talento cualificado. En este escenario, la competitividad empresarial dependerá en gran medida de la capacidad para ofrecer un proyecto corporativo claro, una cultura organizativa auténtica y una marca empleadora sólida y coherente.

Además, la escasez de perfiles especializados sigue siendo un reto estructural en sectores clave como la industria, el comercio, la sanidad y en tecnología.

Apostar por la transparencia es ya imperativo

Los resultados de nuestra última encuesta Talent Trends en España son reveladores: el 80 % de los profesionales considera que la política salarial de su empresa carece de transparencia.

La nueva directiva europea sobre transparencia salarial, que entrará en vigor en España en 2026, representa un hito importante. Esta normativa exigirá a las empresas una mayor claridad en las políticas salariales, especialmente en lo relativo a la igualdad entre mujeres y hombres, y marcará el inicio de un cambio cultural profundo. Esta exigencia no debe entenderse como una carga, sino como una oportunidad para recuperar la confianza, reforzar el compromiso y convertir la equidad salarial en un motor de fidelización sostenible.

A partir de 2026, las ofertas de empleo deberán incluir rangos salariales claros, eliminando expresiones ambiguas como "salario según perfil". Por tanto, la transparencia salarial ya no es una opción: se ha convertido en un factor clave para atraer, convencer y retener el mejor talento.



**Jaime Asnai
González**

Director General de
PageGroup España y
Portugal

El sector financiero global atraviesa una etapa de **transformación profunda y acelerada**, impulsada por la adopción de tecnologías emergentes como la inteligencia artificial, la automatización de procesos y el auge de las finanzas abiertas. Estas innovaciones están redefiniendo la forma en que las entidades operan, permitiendo una mayor eficiencia operativa, una personalización más precisa de los servicios financieros y una mejora significativa en la experiencia del cliente. La **inteligencia artificial**, por ejemplo, permite analizar grandes volúmenes de datos en tiempo real, anticipar comportamientos y ofrecer soluciones adaptadas a cada perfil. La **automatización**, por su parte, optimiza tareas repetitivas, reduce errores y libera recursos para funciones estratégicas. Las **finanzas abiertas** fomentan la interoperabilidad entre plataformas, impulsando la competencia y la innovación.

No obstante, este avance tecnológico también plantea **desafíos importantes**, especialmente en lo que respecta a la protección de datos, la privacidad y la seguridad de la información. Las entidades deben invertir en ciberseguridad, cumplimiento normativo y formación especializada para garantizar la confianza de sus clientes en un entorno digital cada vez más complejo.

Paralelamente, la **sostenibilidad** se ha convertido en un eje estratégico dentro del sector, con una creciente integración de criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) en las decisiones de inversión. Este enfoque responde a una demanda social cada vez más consciente y exigente, y abre nuevas oportunidades para el desarrollo de productos financieros responsables, como bonos verdes, fondos éticos o préstamos vinculados a objetivos climáticos, alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En el caso de España, el sistema bancario refleja muchas de estas tendencias globales, destacando por su alto nivel de digitalización, su capacidad de adaptación tecnológica y su sólida posición en términos de solvencia. Sin embargo, el entorno presenta retos relevantes: fragmentación del mercado, incertidumbre regulatoria derivada de cambios normativos constantes y presión por mantener márgenes de rentabilidad en un contexto económico volátil y competitivo.

A estos desafíos se suman factores estructurales como el encarecimiento del acceso a la vivienda, la elevada exposición al crédito hipotecario y la influencia de dinámicas internacionales. Todo ello exige una respuesta ágil, innovadora y resiliente para seguir siendo competitivos y relevantes.

Tendencias del mercado

Los 3 perfiles más demandados

Compliance
Ventas
Private Equity

Qué demandan las compañías

Orientación al cliente
Adaptabilidad a los cambios
Compromiso

Qué demandan los profesionales

Crecimiento profesional
Transparencia
Flexibilidad

36%

de mujeres en el sector

52%

de los empleados españoles afirma que buscaría otro trabajo si se le exigiera aumentar su presencia en la oficina

81%

de los profesionales asocia el teletrabajo con mayor productividad

Guía salarial

ASSET MANAGEMENT

Ventas

Gestión Portfolio

Analista Bonus	Asociado Bonus	VP Bonus	Director Bonus
25-40K 10-30%	45-70K 30-60%	70-100K 50-80%	100-150K 50-150%
30-45K 20-40%	50-70K 20-50%	70-90K 40-60%	90-120K 50-80%

WEALTH MANAGEMENT BANCA NACIONAL/BOUTIQUES

Banquero Privado

Analista Bonus	Asociado Bonus	VP Bonus	Director Bonus
25-40K 10-30%	60-70K 20-30%	75-85K 20-40%	90-120K 40-80%

WEALTH MANAGEMENT BANCA INTERNACIONAL

Banquero Privado

Analista Bonus	Asociado Bonus	VP Bonus	Director Bonus
30-50K 20-40%	50-70K 20-50%	80-150K 20-70%	150-220K 30-80%

INVESTMENT BANKING/PRIVATE EQUITY/FONDOS DEUDA

Banca Corporativa Relationship Manager

M&A Banca Nacional/Boutique

M&A Banca Internacional

Financiación Estructurada

Private Equity

Analista Bonus	Asociado Bonus	VP Bonus	Director Bonus
25-35K 0-15%	35-60K 10-20%	60-90K 10-30%	90-150K 20-50%
45-50K 10-30%	55-70K 30-50%	75-100K 50-60%	120-150K 70-80%
50-65K 20-40%	75-100K 50-70%	130-160k 60-80%	180-200K 80-120%
45-65K 10-30%	70-90K 20-50%	90-150K 30-70%	150-200K 40-100%
35-55K 10-40%	55-75K 20-50%	75-110K 40-80%	110-180K 80-120%

FINTECH

Chief Comercial Officer

Chief Risk Officer

Chief Financial Officer

Ventas

Riesgos/Estructuración

Junior Bonus	Senior Bonus
N.A	110-150K
N.A	70-100K
N.A	65-95K
25-45K 20-50%	60-110K 40-80%
30-45K 10-20%	45-60K 10-30%

BANCA COMERCIAL

Director Territorial

Director de Zona

Director

Gerente de Empresas

Junior Bonus	Senior Bonus
N.A	90-120K
N.A	80-100K
40-55K 10-20%	55-75K 10-20%
25-40K 0-15%	35-50K 0-20%

FINANCIACIÓN AL CONSUMO/MEDIOS DE PAGO/FINANCIACION ESPECIALIZADA

	Junior	Bonus	Senior	Bonus
Director Comercial	N.A	N.A	90-110K	40-60%
Director Segmento Negocio Comercial	N.A	N.A	60-90K	40-60%
Comercial	25-40K	20-40%	30-60K	20-40%

ÁREAS DE SOPORTE

	Junior	Bonus	Senior	Bonus
Client Services	25-45K	10-20%	45-60K	10-20%
Contable	25-40K	10-20%	40-60K	10-20%
Control Operaciones	25-40K	10-20%	40-60K	10-20%
Back Office	25-35K	10-20%	35-60K	10-20%

ÁREAS DE CONTROL

	Analista Bonus	Asociado Bonus	VP Bonus	Director Bonus
Compliance	25-40K 0-15%	35-50K 10-20%	50-80K 10-25%	85-120K 10-30%
AML	25-40K 0-15%	45-60K 10-20%	60-80K 10-25%	85-120K 10-20%
Internal Audit	25-36K 10-15%	36-45K 10-20%	55-70K 10-30%	85-120K 20-40%

ÁREAS DE CONTROL

	Junior	Bonus	Senior	Bonus
Chief Risk Officer	N.A	N.A	100-150K	20-50%
Riesgo de Mercado	30-45K	10-15%	45-70K	10-20%
Riesgo Operacional	30-45K	10-15%	45-70K	10-20%
Riesgo de Crédito	30-45K	10-15%	40-70K	10-20%

*Los años de experiencia hacen referencia a la experiencia en dicha posición.

¿Estás buscando contratar?

Habla con uno de nuestros consultores sobre tus necesidades de reclutamiento.

Confíanos tu proceso de selección

¿Estás buscando trabajo?

Empieza hoy mismo tu búsqueda de empleo y da el siguiente paso en tu carrera.

Encuentra tu oferta ideal

La guerra arancelaria entre los principales bloques económicos está generando una presión sostenida sobre las cadenas de suministro globales. Las **medidas proteccionistas y los aumentos de tarifas** elevan los costes de importación, afectando tanto a grandes corporaciones como a pymes. Esta situación provoca escasez de materias primas esenciales para la producción industrial, lo que repercute en los plazos de entrega, la planificación logística y la estabilidad de los mercados. A ello se suma el encarecimiento de recursos energéticos, tecnológicos y humanos, que agrava el panorama económico.

Todo apunta a que 2026 estará marcado por una elevada **incertidumbre y volatilidad**, con fluctuaciones en los precios, tensiones geopolíticas y cambios regulatorios que dificultan la previsión estratégica. En este contexto, las organizaciones deben actuar con agilidad para adaptarse a un entorno cambiante. Redefinir sus estrategias será clave para mantener la rentabilidad, avanzar en la digitalización y conservar la flexibilidad operativa. Las empresas deberán revisar sus modelos de negocio, identificar nuevas oportunidades y reforzar su capacidad de resiliencia.

Una de las claves será **diversificar proveedores**, tanto geográficamente como por sector, para reducir la dependencia de mercados vulnerables y garantizar la continuidad operativa. La automatización de procesos permitirá mejorar la eficiencia, reducir costes y minimizar errores. Además, el uso de analítica avanzada facilitará decisiones basadas en datos, optimizando recursos y anticipando riesgos.

Por otro lado, la dificultad para captar perfiles especializados en áreas como tecnología, análisis de datos o sostenibilidad obliga a reforzar vínculos con centros formativos y universidades. Fomentar el desarrollo interno del talento, mediante formación continua y planes de carrera, será esencial para construir equipos preparados. Posicionarse como un empleador atractivo, con valores claros y cultura inclusiva, marcará la diferencia en la captación de talento.

La **transformación digital** debe ir más allá de la tecnología: implica una nueva forma de trabajar, más ágil, colaborativa y centrada en las personas. Requiere rediseñar procesos, fomentar la innovación y promover una cultura abierta al cambio. Las empresas que logren anticiparse a las tendencias y poner el talento en el centro serán las que lideren el cambio en un entorno global cada vez más exigente.

Tendencias del mercado

Los 3 perfiles más demandados

Director Comercial
KAM
Técnico Comercial

Qué demandan las compañías

Habilidades tecnológicas
Dominio de idiomas
Conocimiento del sector

Qué demandan los profesionales

Estrategias claras
Liderazgo positivo
Conciliación laboral


27%

de mujeres en el sector


35%

de las mujeres en España cree que existe una brecha salarial en su empresa


74%

de los profesionales se siente seguro al negociar su salario

Guía salarial

INDUSTRIA	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
Director Comercial				
PYME	45-55K	55-65K	70-80K	15-20%
Gran Empresa	55-65K	65-75K	80-120K	15-20%
Product Manager				
PYME	28-35K	32-40K	40-45K	5-15%
Gran Empresa	32-38K	35-45K	45-55K	5-15%
Key Account Manager				
PYME	35-40K	38-48K	50-60K	15-20%
Gran Empresa	40-45K	50-60K	60-70K	15-20%
Export Area Manager				
PYME	35-40K	38-48K	50-60K	15-20%
Gran Empresa	40-45K	50-60K	60-70K	15-20%
Ingeniero Técnico Comercial				
PYME	32-40K	35-45K	45-60K	10-20%
Gran Empresa	40-45K	45-55K	55-65K	10-20%
Técnico Comercial				
PYME	25-35K	32-38K	40-45K	20-30%
Gran Empresa	30-40K	40-45K	45-50K	20-30%
Comercial Interno				
PYME	22-28K	26-28K	28-32K	10-15%
Gran Empresa	25-28K	28-35K	35-38K	10-15%
Business Developer				
PYME	25-35K	32-38K	40-45K	25-30%
Gran Empresa	30-40K	40-45K	45-50K	25-30%
CONSUMO				
Director Comercial				
PYME	50-60K	60-75K	75-85K	20-30%
Gran Empresa	55-65K	65-80K	80-120K	20-30%
Key Account Manager				
PYME	35-45K	45-50K	50-60K	20-25%
Gran Empresa	40-50K	55-65K	65-75K	20-25%
Export Area Manager				
PYME	35-45K	45-50K	50-60K	20-25%
Gran Empresa	40-45K	50-60K	60-70K	20-25%

Jefe de Ventas

PYME	40-50K	50-60K	60-70K	20-25%
Gran Empresa	50-60K	60-70K	70-80K	20-25%

Delegado Comercial

PYME	30-35K	35-40K	40-45K	20-25%
Gran Empresa	35-40K	40-45K	50-55K	20-25%

Gestor de Punto de Venta

PYME	22-28K	26-28K	28-32K	10-15%
Gran Empresa	25-28K	28-35K	35-38K	10-15%

TECNOLOGÍA

Director Comercial

	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
PYME	45-55K	55-65K	65-80K	20%
Gran Empresa	55-65K	65-75K	80-120K	20%

Account Manager

PYME	32-40K	40-45K	45-55K	15%
Gran Empresa	35-42K	42-50K	50-60K	15%

Preventa

PYME	30-40K	40-50K	45-55K	20%
Gran Empresa	40-50K	45-55K	55-70K	20%

KAM

PYME	35-40K	40-50K	45-55K	20%
Gran Empresa	40-50K	45-55K	55-70K	20%

SDR/Inside Sales

PYME	25-30K	30-35K	35-38K	10-15%
Gran Empresa	28-32K	32-38K	35-40K	10-15%

BDM

PYME	32-40K	40-45K	45-55K	15%
Gran Empresa	35-42K	42-50K	50-60K	15%

*Los años de experiencia hacen referencia a la experiencia en dicha posición.

¿Estás buscando contratar?

Habla con uno de nuestros consultores sobre tus necesidades de reclutamiento.

Confíanos tu proceso de selección

¿Estás buscando trabajo?

Empieza hoy mismo tu búsqueda de empleo y da el siguiente paso en tu carrera.

Encuentra tu oferta ideal

Durante 2025, la función de Supply Chain ha seguido consolidándose como un área estratégica dentro de las organizaciones, impulsada por la necesidad de mayor resiliencia, eficiencia operativa y sostenibilidad en los flujos de aprovisionamiento y distribución. Esta evolución responde a un contexto global marcado por la incertidumbre, la presión sobre las cadenas de suministro y la necesidad de adaptarse rápidamente a cambios en la demanda, en los costes logísticos y en la disponibilidad de recursos. La cadena de suministro ha dejado de ser un área puramente operativa para posicionarse como un motor de transformación y **competitividad**.

Su impacto se extiende más allá de la logística, influyendo directamente en la estrategia empresarial, la experiencia del cliente y la capacidad de innovación. Las decisiones tomadas en este ámbito afectan a toda la organización, desde la planificación financiera hasta la gestión del talento. En el plano laboral, la actualidad ha estado marcada por una alta rotación en mandos intermedios y una creciente dificultad para captar talento técnico con visión estratégica. Las empresas se enfrentan al reto de atraer y retener profesionales con habilidades de liderazgo, análisis y adaptación al **cambio**.

La tendencia en 2026 apunta a una profesionalización aún mayor del área, con una demanda creciente de perfiles híbridos: técnicos con visión financiera y analítica, y perfiles logísticos capaces de liderar proyectos de transformación digital. Esta evolución responde a la necesidad de integrar la cadena de suministro en los procesos de digitalización y sostenibilidad corporativa. Las organizaciones deberán apostar por el desarrollo de competencias transversales y fomentar la colaboración entre áreas para impulsar la **innovación**.

Se prevé un incremento moderado de la contratación, especialmente en hubs logísticos y de operaciones, donde España se consolida como referente internacional en la atracción de este tipo de centros. La posición geográfica, la infraestructura y el talento local convierten al país en un destino estratégico para multinacionales que buscan optimizar sus redes de distribución en Europa y el Mediterráneo. Este escenario exige una visión integrada, capacidad de adaptación y una apuesta decidida por el desarrollo del **talento** y la mejora continua de las operaciones logísticas.

Tendencias del mercado

Los 3 perfiles más demandados

Comprador de Directos
Demand Planner
Técnico de Logística

Qué demandan las compañías

Capacidad analítica y orientación al dato
Visión estratégica y enfoque global
Adaptabilidad y resiliencia

Qué demandan los profesionales

Flexibilidad y conciliación
Salario y retribución flexible
Estabilidad

75%

de mujeres en el sector

14%

de los hombres españoles cree que existe una brecha salarial en su compañía

85%

de los profesionales señala que el trabajo en remoto permite gestionar mejor su tiempo

Guía salarial

PLANIFICACIÓN	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
Demand Manager				
PYME	30-35K	35-45K	45-50K	20%
Gran empresa	35-40K	45-50K	50-60K	20%
Demand Planner				
PYME	28-33K	33-37K	37-42K	10%
Gran empresa	30-35K	35-45K	45-50K	10%
Production Planner				
PYME	28-33K	33-37K	37-42K	10%
Gran empresa	30-35K	35-45K	45-50K	10%
Supply Planner				
PYME	28-33K	33-37K	37-42K	10%
Gran empresa	30-35K	35-45K	45-50K	10%
COMPRAS	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
Director de Compras				
PYME	45-50K	50-70K	60-80K	20%
Gran empresa	50-55K	55-75K	70-120K	20-30%
Comprador de Directos / Indirectos				
PYME	30-35K	35-45K	45-50K	10%
Gran empresa	35-45K	45-50K	50-55K	10%
Responsable de Compras				
PYME	30-35K	35-45K	45-50K	20%
Gran empresa	35-40K	45-50K	50-60K	20%
Aprovisionador				
PYME	28-33K	33-37K	37-42K	10%
Gran empresa	30-35K	35-45K	45-50K	10%
LOGÍSTICA	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
Supply Chain Director				
PYME	60-70K	80-90K	100-110K	20%
Gran empresa	70-80K	90-100K	120-130K	20%
Supply Chain Manager				
PYME	50-55K	50-65K	60-80K	15%
Gran empresa	60-65K	65-75K	70-90K	20%
Director de Logística				
PYME	40-45K	45-50K	50-55K	15%
Gran empresa	60-65K	65-75K	75-90K	20%

Responsable de Almacén

PYME	30-35K	35-45K	35-45K	N.A
Gran empresa	30-35	35-45K	45-50K	N.A
Técnico de Logística				
PYME	28-33K	33-37K	37-42K	10%
Gran empresa	30-35K	35-40K	40-45K	10%

Operativo de Tráfico

PYME	25-30K	30-35K	35-40K	N.A
Gran empresa	27-32K	32-37K	38-43K	N.A

*Los años de experiencia hacen referencia a la experiencia en dicha posición.

¿Estás buscando contratar?

Habla con uno de nuestros consultores sobre tus necesidades de reclutamiento.

Confíanos tu proceso de selección

¿Estás buscando trabajo?

Empieza hoy mismo tu búsqueda de empleo y da el siguiente paso en tu carrera.

Encuentra tu oferta ideal

Customer Service

La demanda de perfiles en **Customer Service** continúa en ascenso, consolidándose como una de las áreas con mayor dinamismo dentro del mercado laboral. Este crecimiento sostenido está generando una escasez significativa de candidatos calificados, especialmente en sectores donde la atención al cliente es un factor diferenciador. Las empresas se enfrentan al reto de cubrir vacantes con rapidez sin comprometer la calidad del proceso de selección, lo que exige una revisión constante de sus estrategias de atracción y evaluación de talento.

Esta situación plantea el desafío de mantener **estándares** altos de selección, asegurando que los perfiles contratados respondan a las necesidades reales de las organizaciones. En un entorno cada vez más competitivo, no basta con cubrir puestos: es necesario incorporar profesionales que aporten valor, se alineen con la cultura corporativa y contribuyan a mejorar la experiencia del cliente. Las competencias blandas cobran especial relevancia, y habilidades como la cercanía, la empatía, la escucha activa y la capacidad de resolución se han convertido en criterios clave para atraer y retener talento.

Además, la fidelización del talento en Customer Service requiere una propuesta de valor clara y adaptada a las expectativas actuales. En este sentido, los **beneficios** sociales juegan un papel fundamental. Existe una tendencia creciente hacia esquemas laborales más flexibles, que combinan modalidades como el trabajo híbrido, el teletrabajo, las jornadas parciales y las retribuciones variables con incentivos o bonus. Estos modelos permiten a las empresas responder mejor a las necesidades de conciliación, motivación y bienestar de sus equipos, al tiempo que refuerzan su posicionamiento como empleadores atractivos.

La evolución del sector también está impulsando una mayor profesionalización de los perfiles de atención al cliente. Se valora cada vez más la formación específica, el dominio de herramientas digitales y la capacidad de adaptación a entornos multicanal. En este contexto, las organizaciones que inviertan en desarrollo interno, formación continua y planes de carrera lograrán construir equipos más sólidos y preparados para afrontar los retos del futuro. La clave estará en combinar tecnología, estrategia y **talento humano** para ofrecer un servicio de calidad, personalizado y alineado con las expectativas del consumidor actual.

Tendencias del mercado

Los 3 perfiles más demandados

Customer Service con Idiomas
Comercial Telefónico
Director de Operaciones

Qué demandan las compañías

Manejo de Herramientas
Dominio de idiomas
Trabajo en equipo

Qué demandan los profesionales

Estabilidad
Plan de carrera
Conciliación

20%

de mujeres en el sector

45%

de los trabajadores en España sigue buscando activamente empleo

66%

de los profesionales revisa y actualiza su información sobre salarios al menos una vez al año

Guía salarial

Director de Operaciones

Contact Center
 Cliente Final

0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
45-50K	50-55K	60-70K	10%
50-55K	55-60K	65-80K	10%

Responsable de Call Center

Contact Center
 Cliente Final

0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
35-40K	40-45K	45-50K	10%
40-50K	50-55K	55-60K	10%

Coordinador/Team Leader

Contact Center
 Cliente Final

0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
25-30K	30-35K	35-40K	10%
30-35K	35-40K	40-45K	10%

Supervisor

Contact Center
 Cliente Final

0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
20-25K	25-30K	30-35K	10%
25-30K	30-35K	35-40K	10%

Gestor de Cobros

Contact Center
 Cliente Final

0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
17-18K	18-20K	20-25K	10%
18-20K	20-25K	25-30K	10%

Comercial Telefónico

Contact Center
 Cliente Final

0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
17-18K	18-25K	25-30K	10%
20-25K	25-30K	30-35K	10%

Customer Service/Teleoperador con Idiomas

Contact Center
 Cliente Final

0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
20-22K	22-25K	25-30K	10%
22-25K	25-30K	30-35K	10%

Customer Service/Teleoperador

Contact Center
 Cliente Final

0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
17-18K	18-20K	20-25K	10%
18-20K	20-25K	25-30K	10%

*Los años de experiencia hacen referencia a la experiencia en dicha posición.

¿Estás buscando contratar?

Habla con uno de nuestros consultores sobre tus necesidades de reclutamiento.

Confíanos tu proceso de selección

¿Estás buscando trabajo?

Empieza hoy mismo tu búsqueda de empleo y da el siguiente paso en tu carrera.

Encuentra tu oferta ideal

El **mercado laboral digital** está entrando en una fase de mayor estabilidad y maduración. Tras años de crecimiento acelerado y expansión de nuevas funciones, se observa una evolución hacia modelos más sostenibles y estratégicos. Aunque continúan las contrataciones, estas se realizan de forma más controlada y selectiva, priorizando la optimización de recursos y la consolidación de equipos existentes. Yano se crean tantos puestos nuevos como en ciclos anteriores, lo que refleja una mayor planificación y enfoque en la eficiencia operativa.

En este nuevo escenario, la **fidelización** del talento digital se ha convertido en el principal desafío para las organizaciones. Los perfiles tecnológicos siguen siendo altamente demandados por su capacidad de impulsar la transformación digital, pero también se caracterizan por su dinamismo y curiosidad profesional. Son profesionales que valoran el aprendizaje continuo, la posibilidad de asumir nuevos retos y el acceso a proyectos innovadores. Por ello, suelen estar activos en el mercado, explorando oportunidades que les permitan crecer tanto a nivel técnico como personal.

Para retener a estos perfiles, las empresas deben ofrecer propuestas de valor atractivas, que vayan más allá de la retribución económica. Factores como la cultura organizativa, el propósito corporativo, el estilo de liderazgo y las oportunidades de desarrollo profesional son cada vez más determinantes en la decisión de permanencia. La creación de entornos de trabajo flexibles, colaborativos y orientados al aprendizaje es clave para generar compromiso y sentido de pertenencia.

Además, es fundamental que las organizaciones reconozcan el papel estratégico del **talento digital** en su evolución. No se trata solo de cubrir vacantes técnicas, sino de integrar a estos profesionales en la toma de decisiones, en la definición de procesos y en la innovación de productos y servicios. La visión transformadora que aportan puede marcar la diferencia en la competitividad futura de la empresa.

En definitiva, el mercado laboral digital en 2026 exigirá a las compañías una gestión más humana, personalizada y estratégica del talento. Aquellas que logren combinar estabilidad con dinamismo, y estructura con flexibilidad, serán las que consigan atraer, motivar y retener a los profesionales que liderarán la próxima etapa de transformación.

Tendencias del mercado

Los 3 perfiles más demandados

CDO/CMO Digital
CRM Manager
Ecommerce Manager

Qué demandan las compañías

Proactividad
Dominio de herramientas
Visión estratégica

Qué demandan los profesionales

Flexibilidad
Crecimiento profesional
Proyecto ambicioso

35%

de mujeres en el sector

46%

de los empleados españoles trabaja en un esquema híbrido en 2025

83%

de los hombres se siente con confianza para solicitar un aumento salarial

Guía salarial

ANALÍTICA DIGITAL

Digital Analyst

	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
PYME	35-38K	38-40K	40-45K	N.A
Gran Empresa	35-38K	40-45K	40-45K	N.A
Performance (CRO/Traffic)				
PYME	35-38K	38-40K	40-45K	10%
Gran Empresa	35-38K	40-45K	50-55K	10%

POSICIONAMIENTO, RRSS Y COMUNICACIÓN DIGITAL

Community Manager

	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
PYME	30-35K	35-40K	38-40K	10%
Gran Empresa	35-38K	38-40K	40-45K	10%

Posicionamiento (SEO)

PYME	30-35K	38-40K	40-45K	10%
Gran Empresa	35-38K	40-45K	45-50K	10%

Paid Media / PPC / SEM

PYME	35-38K	38-40K	40-45K	10%
Gran Empresa	38-40K	40-45K	40-45K	10%

Digital Communications & PR

PYME	38-40K	40-45K	45-50K	N.A
Gran Empresa	38-40K	40-45K	45-50K	N.A

DISEÑO Y CONTENIDO DIGITAL

Director de Arte

PYME	38-40K	40-45K	40-45K	N.A
Gran Empresa	45-50K	50-60K	70-75K	N.A

Graphic Designer

PYME	35-38K	35-38K	40-45K	N.A
Gran Empresa	35-38K	38-40K	40-45K	N.A

Contenidos & Copy

PYME	35-38K	38-40K	40-45K	10%
Gran Empresa	35-38K	38-40K	40-45K	10%

ESTRATEGIA Y MANAGEMENT DIGITAL

CDO/CMO Digital

PYME	50-60K	60-70K	70-80K	20%
Gran Empresa	55-65K	65-75K	75-85K	20%

Digital Marketing Manager

PYME	35-38K	38-40K	40-45K	10%
Gran Empresa	35-38K	40-45K	45-50K	10%

CRM Manager

PYME	35-38K	38-40K	40-45K	N.A
Gran Empresa	35-38K	40-50K	50-55K	N.A

Project/Product Manager

PYME	35-38K	38-40K	40-45K	N.A
Gran Empresa	35-38K	40-45K	45-50K	N.A

Account Manager Servicios Digitales

PYME	35-38K	38-40K	40-45K	20%
Gran Empresa	35-38K	38-40K	40-45K	20%

E-COMMERCE

E-Commerce Manager

	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
PYME	35-38K	38-40K	40-45K	10%
Gran Empresa	35-38K	38-40K	40-45K	10%

Marketplace Manager

PYME	35-38K	38-45K	45-50K	10%
Gran Empresa	40-45K	45-50K	50-60K	10%

VENTAS DIGITALES

Digital Sales Manager

	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
PYME	35-38K	38-40K	40-45K	20%
Gran Empresa	35-38K	38-40K	40-45K	20%

*Los años de experiencia hacen referencia a la experiencia en dicha posición.

¿Estás buscando contratar?

Habla con uno de nuestros consultores sobre tus necesidades de reclutamiento.

Confíanos tu proceso de selección

¿Estás buscando trabajo?

Empieza hoy mismo tu búsqueda de empleo y da el siguiente paso en tu carrera.

Encuentra tu oferta ideal

El sector de la **Educación** continúa en auge, consolidándose como una de las áreas con mayor dinamismo y proyección en el entorno económico y social actual. Este crecimiento es especialmente notable en el ámbito de la **formación superior**, donde universidades y escuelas de negocio están protagonizando una transformación profunda. Estas instituciones se encuentran inmersas en procesos de digitalización que abarcan desde la gestión académica hasta la experiencia del alumno, con inversiones significativas en plataformas tecnológicas, herramientas de aprendizaje virtual, inteligencia artificial y analítica educativa.

La apuesta por la **innovación educativa** responde a la necesidad de adaptarse a un entorno cambiante, donde las demandas del mercado laboral exigen nuevas competencias y modelos de enseñanza más flexibles. La formación superior está evolucionando hacia esquemas híbridos que combinan presencialidad con formatos online, permitiendo una mayor personalización del aprendizaje y una mejor conciliación entre estudios, trabajo y vida personal. Esta transformación también implica una redefinición de los roles docentes, que pasan de ser transmisores de conocimiento a facilitadores del desarrollo integral del estudiante.

El sector se encuentra en un momento claramente **disruptivo**, marcado por la incorporación de metodologías activas, el uso de simuladores, entornos colaborativos y recursos multimedia que enriquecen la experiencia formativa. La educación ya no se concibe como un proceso lineal, sino como un ecosistema dinámico que evoluciona al ritmo de la tecnología y las expectativas de los alumnos. En este contexto, las instituciones que logren integrar la innovación con una visión pedagógica sólida serán las que lideren el cambio y se posicionen como referentes en calidad académica.

Uno de los pilares de esta evolución es el enfoque centrado en el **alumno**. Las nuevas generaciones demandan una educación más participativa, conectada con la realidad profesional y orientada al desarrollo de habilidades prácticas. La personalización del aprendizaje, el acompañamiento continuo y la evaluación formativa son elementos clave para construir trayectorias educativas más significativas y efectivas. En definitiva, el sector educativo avanza hacia un modelo más digitalizado, inclusivo y centrado en las personas, donde la tecnología actúa como catalizador del cambio y la excelencia académica se redefine a través de la experiencia del estudiante.

Tendencias del mercado

Los 3 perfiles más demandados

Jefe de Estudios
Admissions Manager
Director de Alianzas
Institucionales

Qué demandan las compañías

Capacidad de adaptación
Conocimiento técnico
Experiencia en formación online

Qué demandan los profesionales

Flexibilidad
Modalidad online
Creación de contenidos online

55%

de mujeres en el sector

37%

de los trabajadores en España intentó negociar un aumento de sueldo en 2025

49%

de los profesionales ha considerado dejar su empresa tras el primer día

Guía salarial

COLEGIOS

	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
CEO de Grupo de Colegios	70-80K	90-100K	100-150K	0.2
Alta Dirección	70-85K	85-100K	100-120K	0.1
Director de Colegio / Director Académico	50-60K	55-70K	70-110K	0.1
Director de Secundaria/Bachillerato	37-40K	40-50K	50-55K	N.A
Director de Primaria	30-35K	35-38K	38-45K	N.A
Jefe de Estudios	30-35K	35-40K	40-55K	N.A
Coordinador TICS	35-38K	38-40K	40-50K	N.A
IB Diploma Programme Coordinator (DP)	35-40K	40-45K	45-55K	N.A
IB Middle Years Programme Coordinator (MYP / PAI)	33-35K	34-38K	40-45K	N.A
IB Primary Years Programme Coordinator (PYP / PEP)	30-35K	33-36K	36-42K	N.A
Profesor de Secundaria/Bachillerato	25-27K	30-32K	33-37K	N.A
Profesor de Inglés	25-27K	27-33K	33-37K	N.A
Profesor de Primaria	25-27K	27-33K	33-37K	N.A
Profesor de Infantil	25-27K	27-30K	30-32K	N.A
Director de Admisiones	25-30K	30-35K	35-42K	N.A
Director Deportivo	25-30K	30-35K	35-42K	N.A

ESCUELAS DE NEGOCIO

	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
Director de Alianzas Institucionales	35-38K	38-40K	40-45K	N.A
Director de Programas	30-35K	35-38K	38-40K	N.A
Director de Secundaria/Bachillerato	30-35K	35-38K	38-40K	N.A
Director de Alumni	35-38K	38-40K	40-45K	N.A
Responsable de Salidas Profesionales	35-38K	38-40K	40-45K	N.A
Sales Manager	35-38K	38-40K	40-45K	10-20%
Admissions Manager	30-35K	35-38K	38-40K	N.A
Admissions Officer	35-38K	38-40K	40-45K	N.A
Administrativo Académico	35-38K	38-40K	40-45K	N.A
Secretaría Académica	35-38K	38-40K	40-45K	N.A
Comercial Sector Educativo	35-38K	38-40K	40-45K	10-15%

*Los años de experiencia hacen referencia a la experiencia en dicha posición.

¿Estás buscando contratar?

Habla con uno de nuestros consultores sobre tus necesidades de reclutamiento.

Confíanos tu proceso de selección

¿Estás buscando trabajo?

Empieza hoy mismo tu búsqueda de empleo y da el siguiente paso en tu carrera.

Encuentra tu oferta ideal

Energía y Medio Ambiente

El sector de **Energía y Medio Ambiente** se consolida como uno de los ámbitos con mayor proyección laboral en España. En un contexto marcado por la transición ecológica y la urgencia climática, este sector está generando un volumen creciente de oportunidades profesionales en áreas como energías renovables, eficiencia energética, gestión ambiental y economía circular. La demanda de talento especializado se extiende tanto a perfiles técnicos como a consultores, ingenieros, analistas y gestores de proyectos, lo que convierte a esta industria en un motor clave para el empleo verde.

Próximamente, veremos cómo los objetivos de **descarbonización de la economía**, impulsados por políticas europeas y nacionales, ofrecen una perspectiva positiva para las empresas del sector. La necesidad de reducir las emisiones de gases de efecto invernadero está acelerando la inversión en infraestructuras sostenibles, tecnologías limpias y soluciones innovadoras. Este impulso no solo favorece el crecimiento empresarial, sino que también impacta directamente en la generación de empleo, creando nuevas oportunidades en zonas rurales, polos industriales y entornos urbanos comprometidos con la sostenibilidad.

Además del atractivo profesional, el sector destaca por una propuesta de **beneficios sociales** cada vez más adaptada a las expectativas actuales. Existe una clara tendencia hacia modelos laborales más flexibles, donde el teletrabajo se ha convertido en una práctica habitual. Muchas empresas apuestan por sistemas híbridos que permiten trabajar algunos días desde casa, favoreciendo la conciliación y el bienestar. A esto se suma la flexibilidad horaria, el acceso a seguro médico privado, los tickets restaurant y los bonus vinculados a objetivos, que refuerzan el compromiso y la motivación de los equipos.

Este enfoque más humano y personalizado en la gestión del talento está contribuyendo a posicionar al sector como un referente en empleabilidad responsable. Las organizaciones que operan en Energía y Medio Ambiente entienden que atraer y fidelizar profesionales cualificados requiere no solo buenas condiciones económicas, sino también un entorno laboral que promueva el desarrollo, la innovación y el propósito. En definitiva, el sector avanza hacia un modelo más sostenible, inclusivo y centrado en las personas, donde el **impacto positivo** en el medio ambiente va de la mano con el crecimiento profesional y la calidad del empleo.

Tendencias del mercado

Los 3 perfiles más demandados

Project Manager
Ingeniero ESG
Ingeniero Biogás/Biometano

Qué demandan las compañías

Compromiso
Autonomía
Proactividad

Qué demandan los profesionales

Crecimiento profesional
Flexibilidad
Conciliación laboral

8%

de mujeres en el sector

40%

de los empleados españoles afirma utilizar alguna forma de GenAI en su entorno laboral

64%

de las mujeres se siente con confianza para solicitar un aumento salarial

Guía salarial

INGENIERÍA Y DISEÑO

Responsable de Subestaciones

PYME	35-45K	45-55K	55-70K	10-20%
Gran Empresa	35-50K	50-60K	60-75K	10-20%

Project Manager

PYME	35-45K	45-60K	60-70K	10-20%
Gran Empresa	38-50K	50-65K	65-75K	10-20%

Ingeniero de Diseño

PYME	25-45K	45-60K	60-70K	10-20%
Gran Empresa	28-45K	45-65K	65-75K	10-20%

NEW ENERGY

Ingeniero Biogás/Biometano

PYME	30-45K	45-60K	60-70K	10-20%
Gran Empresa	35-50K	50-65K	65-75K	10-20%

Ingeniero de Hidrógeno

PYME	30-45K	45-60K	60-70K	10-20%
Gran Empresa	35-50K	50-65K	65-75K	10-20%

PROMOCIÓN Y DESARROLLO

Responsable de Originación y PPA

PYME	35-50K	50-70K	70-80K	10-20%
Gran Empresa	40-60K	60-75K	75-95K	10-20%

Project Developer Engineer

PYME	35-50K	50-60K	60-75K	10-20%
Gran Empresa	35-50K	50-65K	65-80K	10-20%

SOSTENIBILIDAD, MEDIO AMBIENTE Y CALIDAD

Responsable de Calidad y PRL

PYME	35-42K	42-55K	55-65K	10-15%
Gran Empresa	35-45K	45-60K	60-70K	10-15%

Ingeniero ESG

PYME	25-42K	42-55K	55-65K	10-15%
Gran Empresa	30-45K	45-60K	60-70K	10-15%

Ingeniero HSE

PYME	25-42K	42-55K	55-65K	10-15%
Gran Empresa	30-45K	45-60K	60-70K	10-15%

OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO

Asset Manager

	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
PYME	30-45K	45-60K	60-75K	10-20%
Gran Empresa	35-50K	50-65K	65-80K	10-20%

Ingeniero de O&M

PYME	28-40K	40-50K	50-60K	10-15%
Gran Empresa	30-45K	45-60K	60-80K	10-15%

Operador de Mercado Energético

PYME	28-40K	40-50K	50-65K	10-20%
Gran Empresa	30-45K	45-55K	55-70K	10-20%

CONSTRUCCIÓN

Site Manager Renovables

	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
PYME	38-45K	45-55K	55-60K	10-20%
Gran Empresa	40-50K	50-65K	65-80K	10-20%

Commissioning Engineer

PYME	30-40K	40-50K	50-60K	10-15%
Gran Empresa	35-50K	50-60K	60-75K	10-15%

Técnico de Instalaciones/Montaje

PYME	28-40K	40-50K	50-60K	10-15%
Gran Empresa	30-45K	45-55K	55-65K	10-15%

*Los años de experiencia hacen referencia a la experiencia en dicha posición.

¿Estás buscando contratar?

Habla con uno de nuestros consultores sobre tus necesidades de reclutamiento.

Confíanos tu proceso de selección

¿Estás buscando trabajo?

Empieza hoy mismo tu búsqueda de empleo y da el siguiente paso en tu carrera.

Encuentra tu oferta ideal

La contratación de perfiles de **mandos intermedios** y directivos en el área financiera está atravesando uno de los momentos más dinámicos y relevantes de las últimas décadas. Esta tendencia refleja un cambio estructural en el mercado laboral, donde las empresas están reforzando sus equipos de liderazgo para afrontar los retos de transformación, crecimiento y adaptación a nuevas exigencias regulatorias y tecnológicas. La demanda de talento con visión estratégica, capacidad de análisis y experiencia en entornos complejos se ha disparado, posicionando al área financiera como un núcleo clave en la toma de decisiones corporativas.

Esta situación responde a múltiples factores que convergen en un contexto de alta **movilidad profesional**. En primer lugar, se ha producido una reactivación generalizada de los procesos de selección, tras años de contención en la contratación. En segundo lugar, muchas organizaciones están sustituyendo perfiles que no se ajustan a las nuevas necesidades del negocio, buscando líderes más versátiles y orientados a resultados. A esto se suma el movimiento natural de profesionales entre compañías, motivado por la búsqueda de nuevos retos, mejores condiciones laborales o mayor alineación con los valores corporativos.

Otro factor determinante es el crecimiento acelerado de los negocios vinculados al **e-commerce** y los marketplaces, que requieren estructuras financieras más ágiles, digitales y orientadas al cliente. Estos modelos de negocio demandan perfiles capaces de gestionar operaciones en tiempo real, analizar grandes volúmenes de datos y tomar decisiones rápidas en entornos altamente competitivos. La digitalización de los procesos financieros, la automatización de tareas y la integración de herramientas de inteligencia artificial están redefiniendo las competencias necesarias en estos puestos.

En este escenario, las empresas que deseen atraer y fidelizar talento financiero deberán ofrecer propuestas de valor sólidas, que incluyan oportunidades de desarrollo profesional, participación en proyectos estratégicos y una cultura organizativa basada en la **transparencia** y el reconocimiento. La fidelización de estos perfiles será clave para garantizar la estabilidad y el crecimiento sostenido de las organizaciones. En definitiva, el área financiera se consolida como un espacio de liderazgo, innovación y evolución constante, donde el talento directivo juega un papel esencial en la construcción del futuro empresarial.

Tendencias del mercado

Los 3 perfiles más demandados

Director Financiero
Responsable de Contabilidad y Consolidación
Controller Financiero/FP&A

Qué demandan las compañías

Liderazgo
Conocimiento tecnológico
Perfil multinacional con idiomas

Qué demandan los profesionales

Crecimiento profesional
Transparencia
Flexibilidad

43%

de mujeres en el sector

82%

de los trabajadores en España afirma utilizar la GenAI al menos una vez por semana

89%

de los profesionales afirma que el teletrabajo les permite concentrarse mejor

Guía salarial

Director Financiero

	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
PYME	45-60K	60-75K	70-85K	10-20%
Gran Empresa	65-80K	75-90K	85-120K	15-30%

Responsable Administración

	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
PYME	40-42K	42-45K	45-55K	10%
Gran Empresa	50-60K	55-70K	60-80K	10%

Controllor Financiero

	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
PYME	38-40K	40-48K	48-55K	10%
Gran Empresa	42-45K	45-62K	62-80K	15-20%

Controllor Industrial

	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
PYME	38-40K	40-45K	50-60K	10%
Gran Empresa	45-50K	50-60K	60-80K	10%

Business Controller/FP&A

	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
PYME	40-45K	45-50K	50-70K	10%
Gran Empresa	45-55K	55-65K	70-95K	10%

Responsable Consolidación

	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
PYME	40-45K	45-48K	48-55K	10%
Gran Empresa	45-50K	45-65K	60-85K	10%

Responsable Auditoría Interna

	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
PYME	40-45K	55 -58K	58-65K	10%
Gran Empresa	50-65K	65-75K	75-100K	15%

Responsable Tesorería

	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
PYME	40-45K	45-50K	50-60K	10%
Gran Empresa	42-50K	55-70K	70-110K	20%

Responsable Contabilidad

	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
PYME	35-40K	40-45K	45-55K	10%
Gran Empresa	40-45K	45-55K	55-80K	10%

Manager M&A

	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
PYME	55-60K	70-80K	85-100K	20-40%
Gran Empresa	70-80K	80-90K	100-140K	20-40%

Project Finance

	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
PYME	45-50K	50-60K	60-85K	10-20%
Gran Empresa	60-70K	70-80K	80-110K	10-20%

Contable

	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
PYME	25-35K	35-42K	42-48K	N.A
Gran Empresa	35-42K	42-45K	45-55K	N.A

Gestor de Cobros

	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
PYME	25-30K	30-35K	35-40K	10-15%
Gran Empresa	30-35K	35-40K	40-45K	10-15%

Técnico de Tesorería

	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
PYME	25-30K	30-35K	35-45K	N.A
Gran Empresa	30-35K	35-40K	40-45K	N.A

Accounts Payable

	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
PYME	25-30K	30-35K	35-40K	10%
Gran Empresa	30-35K	35-40K	40-45K	10%

Accounts Receivable

	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
PYME	25-30K	30-35K	35-40K	10%
Gran Empresa	30-35K	35-40K	40-45K	10%

Auditor Interno

	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
PYME	35-38K	38-40K	40-45K	10%
Gran Empresa	45-50K	50-55K	55-70K	10%

Controller Junior

	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
PYME	25-35K	N.A	N.A	10%
Gran Empresa	42-50K	N.A	N.A	10%

*Los años de experiencia hacen referencia a la experiencia en dicha posición.

¿Estás buscando contratar?

Habla con uno de nuestros consultores sobre tus necesidades de reclutamiento.

Confíanos tu proceso de selección

¿Estás buscando trabajo?

Empieza hoy mismo tu búsqueda de empleo y da el siguiente paso en tu carrera.

Encuentra tu oferta ideal

En 2025, la industria farmacéutica, la tecnología sanitaria y los sectores vinculados a las ciencias de la vida en España han mantenido un crecimiento moderado, pero constante. Este impulso se ha visto favorecido por la apuesta decidida por la **innovación** y la inversión en investigación y desarrollo (I+D), que han permitido avanzar en nuevos tratamientos, dispositivos médicos y soluciones orientadas a mejorar la calidad de vida. La colaboración entre empresas, centros de investigación y universidades ha sido clave para acelerar procesos y generar conocimiento aplicado.

En un mundo en constante cambio, atraer y fidelizar **talento** se ha convertido en uno de los mayores desafíos para las organizaciones del sector. La competencia por perfiles cualificados es cada vez más intensa, especialmente en áreas técnicas y científicas. Por ello, muchas compañías están apostando por estrategias que integran la digitalización, la sostenibilidad y una clara orientación al paciente o cliente. Este enfoque permite no solo mejorar los procesos internos, sino también ofrecer productos y servicios más personalizados, eficaces y alineados con las expectativas sociales.

Unido a estas tendencias, las empresas han tenido que reforzar sus plantillas incorporando perfiles especializados en tres grandes áreas. Por un lado, **posiciones técnicas**, fundamentales para garantizar el cumplimiento normativo, impulsar la innovación y acelerar los lanzamientos de nuevos productos. Por otro, **posiciones de negocio**, con foco en el liderazgo de equipos, la gestión estratégica y la orientación a resultados, que permiten consolidar el crecimiento y la competitividad. Finalmente, se ha incrementado la demanda de **perfiles de análisis de datos**, esenciales para optimizar las estrategias globales basándose en información objetiva, mejorar la toma de decisiones y anticipar tendencias del mercado.

Este escenario refleja una evolución hacia modelos organizativos más integrados, donde la colaboración entre departamentos, la formación continua y la adaptabilidad son elementos clave. Las empresas que logren combinar conocimiento técnico, visión estratégica y sensibilidad hacia el entorno serán las que lideren el futuro del sector. En definitiva, la industria de Life Science en España avanza hacia un modelo más digital, sostenible y centrado en las personas, donde el **impacto positivo** en la salud y el bienestar será el principal motor de transformación.

Tendencias del mercado

Los 3 perfiles más demandados

Brand Manager
Gerente de Ventas Regional
Commercial Excellence

Qué demandan las compañías

Orientación a resultados
Perfil multidisciplinar
Afinidad con el proyecto

Qué demandan los profesionales

Modelo flexible
Proyección de crecimiento
Buen ambiente laboral

59%

de mujeres en el sector

61%

de los empleados españoles dice que la GenAI ha mejorado la calidad de su trabajo

47%

de los profesionales se sintió completamente respaldado durante su onboarding

Guía salarial

COMERCIALES/MARKETING

Marketing Manager

	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
PYME	50-55K	55-65K	65-85K	10-20%
Gran empresa	50-60K	60-80K	80-110K	10-20%

Gerente de Ventas (Regional/Nacional)

	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
PYME	45-50K	50-60K	60-85K	20-40%
Gran empresa	55-65K	65-80K	80-105K	20-40%

Market Access/RRII/HEOR

	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
PYME	42-50K	50-60K	60-70K	10-20%
Gran empresa	45-55K	55-70K	70-110K	10-20%

Commercial Excellence

	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
PYME	35-45K	45-55K	55-65K	5-10%
Gran empresa	40-50K	50-60K	60-85K	5-10%

BDM/Export Area Manager

	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
PYME	35-45K	45-55K	55-75K	10-40%
Gran empresa	38-45K	45-65K	65-85K	10-40%

Brand/Product Manager

	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
PYME	35-45K	45-55K	55-65K	10-15%
Gran empresa	35-45K	50-65K	65-80K	10-15%

Sales Representative

	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
PYME	30-38K	38-50K	50-60K	10-40%
Gran empresa	33-40K	40-60K	60-80K	10-40%

TÉCNICAS

Dirección Técnica

	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
PYME	35-45K	45-55K	55-80K	N.A
Gran empresa	40-50K	50-70K	70-110K	N.A

Técnico/Responsable QA

PYME
Gran empresa

0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
30-40K	40-50K	50-60K	N.A
35-45K	45-55K	55-75K	N.A

Técnico/Responsable RA

PYME
Gran empresa

0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
30-40K	40-50K	50-60K	N.A
35-45K	45-55K	55-80K	N.A

Técnico/Responsable QC

PYME
Gran empresa

0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
30-40K	40-50K	50-60K	N.A
33-42K	42-52K	52-65K	N.A

ASISTENCIALES

Director Médico

PYME
Gran empresa

0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
50-60K	60-70K	70-90K	5-10%
60-70K	70-80K	80-140K	5-10%

Médico

PYME
Gran empresa

0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
45-55K	55-65K	65-80K	N.A
50-60K	60-80K	80-100K	N.A

MÉDICO/ACCESO/RII

Medical Advisor

PYME
Gran empresa

0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
40-50K	50-65K	65-85K	5-15%
45-55K	55-70K	70-100K	5-15%

MSL (Medical Science Liaison)

PYME
Gran empresa

0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
40-50K	50-65K	65-80K	5-15%
45-55K	55-65K	65-85K	5-15%

*Los años de experiencia hacen referencia a la experiencia en dicha posición.

¿Estás buscando contratar?

Habla con uno de nuestros consultores sobre tus necesidades de reclutamiento.

Confíanos tu proceso de selección

¿Estás buscando trabajo?

Empieza hoy mismo tu búsqueda de empleo y da el siguiente paso en tu carrera.

Encuentra tu oferta ideal

Hostelería y Turismo

En el transcurso de 2025, constatamos que la evolución del **sector turístico y hotelero** en España mantiene una dinámica positiva tanto en términos de ocupación como de volumen de viajeros. Este crecimiento sostenido refleja la recuperación del turismo tras años de incertidumbre global, y consolida a España como uno de los destinos más atractivos a nivel europeo. La mejora en la conectividad aérea, la diversificación de la oferta y el fortalecimiento de la marca país han contribuido a este impulso, generando un entorno favorable para la inversión y el desarrollo de nuevas experiencias turísticas.

La apertura de establecimientos de **lujo** ha seguido creciendo, consolidando especialmente a las principales ciudades españolas —Madrid, Barcelona, Málaga, Sevilla y Valencia— como destinos de referencia para el turismo premium y de alto poder adquisitivo. Este segmento, caracterizado por su exigencia en calidad, exclusividad y personalización, ha encontrado en España una oferta cada vez más sofisticada. Además, se ha detectado un impulso significativo en Baleares y Canarias, donde el turismo de alto nivel se combina con entornos naturales privilegiados y servicios de excelencia.

El respaldo continuo de **inversiones** internacionales y la participación activa de fondos de inversión han sido determinantes en esta evolución. Estas operaciones han permitido la renovación de infraestructuras, la creación de nuevos conceptos hoteleros y la expansión de cadenas internacionales en el territorio nacional. Como consecuencia, se ha incrementado la demanda de perfiles cualificados, así como de mandos intermedios y directivos especializados, particularmente en las áreas de gestión hotelera, marketing digital, revenue management y sostenibilidad.

Este contexto ha generado nuevas oportunidades laborales y ha elevado los estándares de profesionalización en el sector. Las empresas buscan talento con visión estratégica, capacidad de adaptación y dominio de herramientas digitales, que les permita responder a las expectativas de un cliente cada vez más informado y exigente. En definitiva, el turismo y la hostelería en España avanza hacia un modelo más innovador, sostenible y centrado en la experiencia, donde el **talento** humano será clave para mantener la competitividad y liderar el futuro del sector.

Tendencias del mercado

Los 3 perfiles más demandados

Director de Ventas
Chef Ejecutivo
Director de Hotel

Qué demandan las compañías

Lealtad
Adaptabilidad
Enfoque a Calidad

Qué demandan los profesionales

Remuneración variable realista
Conciliación
Estabilidad

30%

de mujeres en el sector

45%

de los trabajadores en España considera que su compañía no los está preparando en absoluto para trabajar con GenAI

32%

de los profesionales no negociaron su salario porque ya cuentan con revisiones frecuentes

Guía salarial

RESTAURACIÓN	<20M€	20M-100M€	>100M€	Bonus
CORPORATIVO				
Director General	70-90K	90-130K	140-200K	40%
Director de Operaciones	40-50K	50-90K	90-140K	30%
Director de Expansión	40-50K	50-80K	90-150K	30%
Director de Compras	40-50K	50-60K	70-100K	20%
Director de Ventas	40-50K	50-70K	80-120K	20%
Director de Marketing	40-50K	50-70K	80-100K	20%
Chef Ejecutivo	40-50K	60-80K	80-110K	10-20%
RESTAURACIÓN OPERATIONS				
Area Manager	35-45K	45-60K	50-65K	10-20%
Director de Restaurante	35-50K	40-55K	40-55K	10-20%
Jefe de Cocina	32-40K	40-65K	40-50K	10-20%
Maitre/Responsable Sala	28-35K	32-40K	32-40K	10-20%
COLECTIVIDADES & CATERING				
CORPORATIVO	<20M€	20M-100M€	>100M€	Bonus
Director General	70-90K	90-110K	140-200K	20%
Director de Operaciones/División	40-50K	60-90K	90-140K	20%
Chef Ejecutivo	40-50K	50-80K	80-110K	10-20%
HOTELES & RESORTS				
CORPORATIVO	<50M€	50M-500M€	>500M€	Bonus
Director de Operaciones	50-70K	70-140K	110-160K	15-20%
Director de Expansión	50-70K	70-140K	110-160K	15-20%
Director de Compras	50-70K	70-140K	110-140K	15-20%
Director Comercial y Marketing	50-70K	70-140K	110-140K	15-20%
Dir. de Revenue Management	45-70K	70-120K	110-140K	15-20%
HOTELES & RESORTS DIRECCIÓN GENERAL				
DIRECCIÓN GENERAL	A/R	4* y boutique	5*,GL y resorts	Bonus
Director de Hotel	50-60K	60-90K	90-250K	15-30%
Operaciones	40-50K	50-70K	70-90K	15-20%
OPERACIONES				
Chef Ejecutivo	N.A	35-50K	60-90K	10-15%
F&B Director	N.A	35-50K	50-80K	10-15%
Responsable de Alojamiento	N.A	35-45K	45-70K	10-15%

Responsable de SPA	N.A	30-40K	40-60K	10-15%
Gobernante General	30-35K	35-45K	45-55K	10-15%
Guest Experience Manager	30-35K	35-45K	45-55K	10-15%
Front Desk Manager	20-25K	30-40K	45-50K	10-15%

AGENCIAS DE VIAJES & ORGANIZACIÓN DE EVENTOS

MANAGEMENT

Director Agencia de viajes

SALES

Sales Manager

	<20M€	20M-100M€	>100M€	Bonus
Director Agencia de viajes	30-35K	35-40K	40-45K	20%
Sales Manager	25-28K	30-35K	35-40K	20%

*Los años de experiencia hacen referencia a la experiencia en dicha posición.

¿Estás buscando contratar?

Habla con uno de nuestros consultores sobre tus necesidades de reclutamiento.

Confíanos tu proceso de selección

¿Estás buscando trabajo?

Empieza hoy mismo tu búsqueda de empleo y da el siguiente paso en tu carrera.

Encuentra tu oferta ideal

Los perfiles **técnicos** dentro del sector industrial continúan siendo altamente demandados, consolidando su relevancia en un entorno marcado por la transformación productiva y la especialización. Sectores como alimentación, farmacéutico y químico han estado especialmente activos en la búsqueda de talento en los últimos años, impulsados por la necesidad de adaptarse a nuevas normativas, mejorar la eficiencia operativa y responder a las exigencias del mercado. Esta demanda sostenida refleja la importancia de contar con profesionales cualificados capaces de aportar valor desde el conocimiento técnico y la experiencia en procesos industriales.

Durante **2025**, el ritmo de contratación ha mantenido niveles similares al año anterior, lo que indica una estabilización en la incorporación de talento, pero con un enfoque más estratégico. Las empresas no solo buscan cubrir vacantes, sino que priorizan perfiles que les permitan profesionalizarse aún más y avanzar en metodologías como Lean Manufacturing, Industria 4.0 y automatización de procesos. Esta evolución requiere competencias específicas en áreas como mantenimiento, calidad, producción y mejora continua, así como habilidades transversales en análisis de datos y gestión del cambio.

En este contexto, la **conciliación familiar** se ha consolidado como uno de los aspectos más valorados por los profesionales del sector. Las organizaciones han respondido a esta demanda ofreciendo beneficios sociales que favorecen el equilibrio entre vida personal y laboral. El teletrabajo, aunque más limitado en entornos industriales, se ha implementado en áreas administrativas, técnicas y de gestión, mientras que la flexibilidad horaria se ha convertido en una práctica habitual para mejorar la satisfacción y el compromiso de los empleados.

Además, se observa una tendencia creciente hacia modelos de compensación más personalizados, que incluyen seguros médicos, formación continua, planes de carrera y retribuciones variables vinculadas a objetivos. Estos elementos refuerzan la propuesta de valor de las empresas y contribuyen a atraer y fidelizar talento en un mercado cada vez más competitivo. En definitiva, el sector industrial avanza hacia un modelo más profesionalizado, eficiente y centrado en las personas, donde el **talento técnico** será clave para impulsar la innovación, la sostenibilidad y la competitividad en los próximos años.

Tendencias del mercado

Los 3 perfiles más demandados

Responsable de Producción
Plant Manager
Responsable de Mantenimiento

Qué demandan las compañías

Compromiso
Adaptación al cambio
Colaboración/Trabajo en equipo

Qué demandan los profesionales

Teletrabajo
Desarrollo profesional
Beneficios sociales


20%

de mujeres en el sector


36%

de los empleados españoles afirma tener poca o ninguna confianza en la dirección de su empresa


24%

de los profesionales sintió que no recibió suficiente apoyo durante el proceso de onboarding

Guía salarial

CALIDAD

Quality Manager

	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
PYME	45-50K	45-55K	50-65K	10%
Gran Empresa	50-55K	50-65K	65-80K	15%

Ingeniero de Calidad

	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
PYME	30-40K	40-48K	45-50K	N.A
Gran Empresa	30-40K	40-50K	45-55K	N.A

INGENIERÍA/OFICINA TÉCNICA

Director Técnico Ingeniería

	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
PYME	45-50K	45-55K	50-60K	10%
Gran Empresa	45-55K	50-65K	65-90K	15%

Project Manager

	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
PYME	40-45K	45-50K	50-60K	10%
Gran Empresa	40-50K	50-55K	55-65K	15%

Proyectista/Ingeniero Mecánico

	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
PYME	30-40K	40-45K	42-48K	N.A
Gran Empresa	30-40K	40-48K	50-55K	N.A

I+D

Responsable de I+D

	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
PYME	45-50K	45-50K	50-55K	10%
Gran Empresa	45-50K	45-55K	55-65K	15%

MANTENIMIENTO

Responsable de Mantenimiento

	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
PYME	40-45K	45-55K	50-55K	N.A
Gran Empresa	45-50K	50-60K	60-80K	10%

SAT (Servicio Atención Técnico)

	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
PYME	30-35K	33-40K	40-45K	N.A
Gran Empresa	30-35K	35-50K	45-55K	N.A

Electromecánico

	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
PYME	28-35K	30-40K	35-40K	N.A
Gran Empresa	28-35K	30-40K	35-40K	N.A

SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE (HSE)

HSE MANAGER (Health, Safety & Environment)

PYME

Gran Empresa

0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
----------	-----------	----------	-------

40-45K	45-50K	45-55K	10%
--------	--------	--------	-----

45-50K	45-55K	50-65K	10%
--------	--------	--------	-----

PRODUCCIÓN

Plant Manager

PYME

Gran Empresa

0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
----------	-----------	----------	-------

50-60K	60-70K	65-80K	15%
--------	--------	--------	-----

65-75K	80-100K	90-110K	20%
--------	---------	---------	-----

Responsable de Producción

PYME

Gran Empresa

40-50K	40-50K	50-60K	10%
--------	--------	--------	-----

40-50K	45-55K	60-70K	15%
--------	--------	--------	-----

Ingeniero de Procesos/Mejora Continua

PYME

Gran Empresa

35-40K	40-50K	45-55K	N.A
--------	--------	--------	-----

35-40K	40-50K	45-55K	N.A
--------	--------	--------	-----

*Los años de experiencia hacen referencia a la experiencia en dicha posición.

¿Estás buscando contratar?

Habla con uno de nuestros consultores sobre tus necesidades de reclutamiento.

Confíanos tu proceso de selección

¿Estás buscando trabajo?

Empieza hoy mismo tu búsqueda de empleo y da el siguiente paso en tu carrera.

Encuentra tu oferta ideal

Inmobiliaria y Construcción

El sector **Inmobiliario** en España muestra signos claros de estabilización tras un periodo de ajustes marcado por la evolución de los tipos de interés y la incertidumbre económica global. Aunque los tipos siguen en niveles elevados, el mercado comienza a reactivarse de forma progresiva, especialmente en segmentos específicos que han demostrado mayor resiliencia. Uno de ellos es el segmento de **living**, que incluye activos residenciales destinados al alquiler, coliving, senior living y residencias estudiantiles, todos ellos con una demanda sostenida y creciente por parte de inversores y operadores.

Esta reactivación está siendo impulsada por el interés renovado de los compradores y por la adaptación de los productos inmobiliarios a las nuevas necesidades habitacionales. La búsqueda de soluciones más flexibles, sostenibles y adaptadas a los estilos de vida actuales ha generado oportunidades para el desarrollo de nuevos proyectos. Además, el contexto urbano y demográfico favorece la consolidación de modelos residenciales alternativos, que combinan rentabilidad con impacto social y medioambiental.

Por su parte, **constructoras y empresas promotoras** continúan centradas en la optimización de sus carteras, ajustando sus estrategias de inversión y desarrollo para maximizar el valor de sus activos. Esta orientación hacia la eficiencia y la rentabilidad ha incrementado la demanda de perfiles especializados en gestión de activos, análisis financiero, planificación urbanística y sostenibilidad. Los profesionales con experiencia en la gestión integral de proyectos, negociación con fondos y conocimiento del marco regulatorio son especialmente valorados en este nuevo escenario.

A pesar de que el mercado de **inversión** sigue siendo selectivo, con criterios más exigentes en cuanto a rentabilidad y riesgo, se observa una mayor actividad por parte de fondos internacionales, family offices y plataformas de inversión alternativa. Estos actores buscan oportunidades en activos bien posicionados, con potencial de crecimiento y capacidad de generar ingresos estables. En este contexto, la profesionalización del sector y la incorporación de talento cualificado se convierten en factores clave para mantener la competitividad y atraer capital.

En definitiva, el sector inmobiliario avanza hacia una etapa de mayor madurez, donde la **gestión estratégica, la innovación y el enfoque sostenible** serán determinantes para consolidar su recuperación y responder a las nuevas demandas del mercado.

Tendencias del mercado

Los 3 perfiles más demandados


Técnico de Estudios
Inversiones
Jefe de Obra

Qué demandan las compañías


Titulación universitaria homologada
Especialización por segmentos
Conocimientos financieros

Qué demandan los profesionales


Proyectos multidisciplinares
Flexibilidad horaria
Conciliación


17%

de mujeres en el sector


19%

de los trabajadores en España afirma tener una confianza alta en la dirección de su compañía


28%

de los profesionales considera que es demasiado pronto para pedir un aumento salarial

Guía salarial

CONSTRUCTORAS E INSTALADORAS

	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
Delegado/Director				
PYME	65-75K	75-90K	90-120K	20-30%
Gran Empresa	75-85K	85-110K	110-140K	20-30%
Jefe de Grupo				
PYME	55-65K	60-70K	65-75K	10-20%
Gran Empresa	60-70K	65-80K	70-90K	10-20%
Jefe de Estudios				
PYME	45-55K	50-60K	55-65K	10-15%
Gran Empresa	55-65K	60-75K	65-80K	10-20%
Jefe de Obra				
PYME	35-50K	45-60K	50-65K	0-10%
Gran Empresa	40-60K	50-65K	55-75K	0-10%
Jefe de Producción				
PYME	30-45K	35-45K	40-50K	N.A
Gran Empresa	35-50K	40-50K	45-55K	0-10%
Técnico de Estudios				
PYME	30-45K	35-50K	40-50K	N.A
Gran Empresa	30-45K	40-55K	45-55K	N.A
Encargado				
PYME	35-45K	40-50K	45-55K	N.A
Gran Empresa	40-50K	45-55K	50-60K	N.A
Administrativo de Obra				
PYME	22-27K	25-32K	30-35K	N.A
Gran Empresa	25-30K	28-36K	32-38K	N.A

INGENIERÍA, ARQUITECTURA Y PROJECT MANAGEMENT

	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
Director Técnico				
PYME	55-65K	60-70K	70-90K	10-20%
Gran Empresa	60-70K	65-80K	75-100K	10-20%
Ingeniero de Instalaciones (MEP)				
PYME	30-45K	40-50K	45-55K	0-10%
Gran Empresa	30-45K	40-55K	50-65K	0-10%
Ingeniero de Obra Civil/Jefe de proyectos				
PYME	30-45K	40-55K	50-65K	0-10%
Gran Empresa	30-45K	40-60K	50-75K	0-10%

Arquitecto BIM/Jefe de proyectos

PYME	28-38K	35-45K	40-55K	0-10%
Gran Empresa	30-40K	38-48K	45-60K	0-10%

INVERSIÓN Y GESTIÓN

Inversiones

	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
PYME	60-70K	70-80K	80-100K	20-30%
Gran Empresa	90-105K	105-125K	125-150K	20-30%

Asset Manager

PYME	37-47K	47-52K	52-62K	20-30%
Gran Empresa	60-70K	70-90K	90-120K	20-30%

Property Manager

PYME	30-35K	35-40K	40-50K	20-30%
Gran Empresa	40-50K	50-60K	60-70K	20-30%

Técnico de Urbanismo

PYME	30-40K	35-45K	40-50K	10-20%
Gran Empresa	40-50K	50-55K	55-65K	10-20%

COMERCIAL Y PROMOTORA

Desarrollo Comercial

	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
PYME	40-45K	45-55K	60-80K	30-50%
Gran Empresa	65-75K	75-85K	85-120K	30-50%

Gerente de Proyecto/Gestor de Promociones

PYME	40-50K	50-60K	60-70K	20-30%
Gran Empresa	70-80K	80-90K	90-100K	20-30%

PERFILES TÉCNICOS

Técnico de Promociones

PYME	30-40K	40-50K	50-60K	20-30%
Gran Empresa	50-60K	60-75K	75-90K	20-30%

Facility Manager

PYME	30-40K	40-45K	45-55K	10-20%
Gran Empresa	40-50K	50-60K	60-80K	10-20%

*Los años de experiencia hacen referencia a la experiencia en dicha posición.

¿Estás buscando contratar?

Habla con uno de nuestros consultores sobre tus necesidades de reclutamiento.

Confíanos tu proceso de selección

¿Estás buscando trabajo?

Empieza hoy mismo tu búsqueda de empleo y da el siguiente paso en tu carrera.

Encuentra tu oferta ideal

Los departamentos de **Marketing y Comunicación** siguen desempeñando un papel fundamental dentro de las organizaciones, consolidándose como áreas estratégicas para el posicionamiento en el mercado. En un entorno cada vez más competitivo, estas funciones no solo se encargan de promocionar productos o servicios, sino que también contribuyen activamente a construir la identidad corporativa, generar reputación y conectar emocionalmente con los públicos clave. La capacidad de influir en la percepción de marca y de adaptarse a las tendencias del consumidor convierte a estos departamentos en motores de valor para las empresas.

El rol de estos profesionales adquiere cada vez más un componente **analítico**, donde el dato se convierte en el eje central de la toma de decisiones. Gracias al uso de herramientas de inteligencia de mercado, CRM y plataformas de automatización, es posible diseñar estrategias altamente personalizadas, segmentadas y diferenciadoras. Esta evolución permite optimizar recursos, mejorar el retorno de inversión y generar experiencias más relevantes para los clientes. La combinación de creatividad y análisis se ha vuelto indispensable para lograr campañas efectivas y sostenibles en el tiempo.

Desde el área de **Comunicación**, los mensajes que se transmiten van más allá de lo comercial: reflejan los valores, el propósito y la cultura de la empresa. Esta narrativa corporativa es clave para generar confianza, fidelizar audiencias y diferenciarse en un mercado saturado de información. La comunicación interna también ha cobrado protagonismo, ayudando a fortalecer el compromiso de los equipos, alinear objetivos y fomentar un entorno colaborativo. En este sentido, el rol del comunicador se ha ampliado, integrando habilidades digitales, estratégicas y relacionales.

Respecto a los **beneficios sociales**, se observa una clara tendencia hacia modelos laborales más flexibles, que responden a las nuevas expectativas de los profesionales. El teletrabajo se ha consolidado como una práctica habitual, especialmente en áreas creativas y de gestión de contenidos, mientras que la flexibilidad horaria permite una mejor conciliación entre vida personal y profesional. Además, el seguro médico y otros incentivos como los planes de formación o los días adicionales de descanso se valoran cada vez más como parte de una propuesta de valor integral.

Tendencias del mercado

Los 3 perfiles más demandados

Marketing Manager
Comunicación Corporativa
Market Research

Qué demandan las compañías

Proactividad
Trabajo en equipo
Polivalencia

Qué demandan los profesionales

Flexibilidad laboral
Trabajo híbrido
Desarrollo profesional

63%

de mujeres en el sector

26%

de los empleados españoles cree que su empresa utiliza algún tipo de software de control

94%

de los profesionales destaca que el teletrabajo le ha permitido conciliar mejor

Guía salarial

MARKETING	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
Head of Marketing				
PYME	50-60K	60-70K	70-85K	15-20%
Gran Empresa	55-65K	65-75K	75-90K	15-20%
Marketing Manager				
PYME	40-50K	50-60K	60-75K	15-20%
Gran Empresa	55-60K	60-70K	70-85K	15-20%
Brand Manager				
PYME	40-50K	50-60K	60-70K	10-15%
Gran Empresa	45-55K	55-65K	65-75K	10-15%
Trade Manager / Category Manager				
PYME	35-45K	45-55K	55-65K	15-20%
Gran Empresa	40-50K	50-60K	60-70K	15-20%
Product Manager				
PYME	30-40K	40-50K	50-60K	10-15%
Gran Empresa	35-45K	45-55K	55-65K	10-15%
Market Research				
PYME	28-33K	35-45K	50-60K	10-15%
Gran Empresa	30-40K	60-70K	65-75K	10-15%
Marketing Assistant				
PYME	23-26K	N.A	N.A	N.A
Gran Empresa	25-28K	N.A	N.A	N.A
COMUNICACIÓN	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
Responsable de Comunicación				
PYME	30-35K	35-45K	45-55K	15-20%
Gran Empresa	35-45K	45-55K	55-65K	15-20%
Comunicación Corporativa				
PYME	26-36K	35-45K	50-60K	10-15%
Gran Empresa	35-45K	50-60K	60-70K	10-15%
PR/Media				
PYME	26-36K	35-45K	45-55K	0-10%
Gran Empresa	29-39K	40-50K	50-60K	0-10%
Eventos				
PYME	26-36K	35-45K	45-55K	10-15%
Gran Empresa	29-39K	40-50K	50-60K	10-15%

Comunicación Interna/Engagement

PYME	24-32K	35-45K	45-55K	10-15%
Gran Empresa	25-35K	40-50K	50-60K	10-15%

Diseñador Gráfico

PYME	20-26K	28-32K	32-40K	N.A
Gran Empresa	24-30K	30-40K	40-50K	N.A

CUENTAS

Director de Cuentas

	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
PYME	35-45K	38-48K	45-55K	N.A
Gran Empresa	45-50K	50-55K	55-65K	N.A

Supervisor de Cuentas

PYME	30-40K	35-45K	40-50K	N.A
Gran Empresa	35-45K	40-50K	45-55K	N.A

Ejecutivo de Cuentas

PYME	24-35K	35-45K	45-50K	10-15%
Gran Empresa	28-37K	35-45K	45-50K	10-15%

PUBLICIDAD

Planificación de Medios

	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
PYME	22-27K	26-32K	32-38K	N.A
Gran Empresa	30-35K	35-40K	40-50K	N.A

ATL (Above The Line)

PYME	20-27K	35-45K	N.A	N.A
Gran Empresa	22-28K	40-50K	N.A	N.A

BTL (Below The Line)

PYME	20-27K	35-45K	N.A	N.A
Gran Empresa	22-28K	40-50K	N.A	N.A

*Los años de experiencia hacen referencia a la experiencia en dicha posición.

¿Estás buscando contratar?

Habla con uno de nuestros consultores sobre tus necesidades de reclutamiento.

Confíanos tu proceso de selección

¿Estás buscando trabajo?

Empieza hoy mismo tu búsqueda de empleo y da el siguiente paso en tu carrera.

Encuentra tu oferta ideal

La **omnicanalidad** ya está plenamente integrada en el sector retail, consolidándose como un estándar en la relación entre marcas y consumidores. Las empresas han logrado conectar sus canales físicos y digitales para ofrecer una experiencia fluida, coherente y adaptada a cada perfil de cliente. Sin embargo, la novedad de este año es el uso intensivo de **inteligencia artificial generativa**, que permite personalizar la experiencia de compra de forma más precisa y dinámica. Esta tecnología está optimizando procesos clave como la atención al cliente, la gestión de precios, el control de inventarios y la recomendación de productos, generando un impacto directo en la eficiencia operativa y la fidelización.

La **sostenibilidad** sigue siendo un eje estratégico para el retail, pero con un enfoque renovado. Ahora el foco está en la trazabilidad de los productos y en la medición real del impacto ambiental y social. Las empresas están incorporando tecnologías como blockchain para garantizar la transparencia en la cadena de suministro, y adoptando modelos de economía circular que promueven el reciclaje, la reutilización y la reducción de residuos. Este compromiso responde a una demanda creciente por parte de consumidores más conscientes, que valoran marcas responsables y comprometidas con el entorno.

En el plano **laboral**, se consolidan modelos híbridos que buscan equilibrar la productividad con el bienestar de los empleados. La flexibilidad se ha convertido en una prioridad, permitiendo combinar jornadas presenciales con trabajo remoto en función de las necesidades del equipo y del negocio. Además, las empresas están implementando programas de salud mental, formación en habilidades blandas y herramientas de bienestar digital, con el objetivo de crear entornos laborales más saludables, inclusivos y motivadores.

Por último, la **automatización** en tienda se acelera, transformando la operativa tradicional. Soluciones como cajas autónomas, sensores inteligentes y sistemas de análisis de tráfico están redefiniendo el rol del personal, que ahora se orienta hacia tareas más humanas y estratégicas. La atención personalizada, la asesoría directa y la generación de experiencias memorables se convierten en el verdadero valor añadido del punto de venta físico. En este nuevo escenario, el talento humano sigue siendo esencial para conectar emocionalmente con el cliente y construir relaciones duraderas.

Tendencias del mercado

Los 3 perfiles más demandados

Retail Director/Director de Operaciones
Expansion Manager
Head of Buying

Qué demandan las compañías

Customer Centricity
Orientación a resultados
Adaptabilidad y agilidad para el cambio

Qué demandan los profesionales

Plan de carrera
Mejora salarial
Flexibilidad

56%

de mujeres en el sector

60%

de los trabajadores en España considera positiva la forma en que su compañía comunica los desafíos

74%

de los profesionales no tuvo un evento de bienvenida

Guía salarial

MODA/HEALTH & BEAUTY/JOYERÍA & COMPLEMENTOS	<30M€	30-100M€	>100M€	Bonus
GENERAL/COUNTRY MANAGEMENT				
Director General	100-110K	130-140K	180-250K	30%
RETAIL OPERATIONS				
Retail Director	60-70K	70-90K	120-140K	20-25%
Area Manager	30-40K	45-55K	55-65K	20%
Area Visual Merchandiser	25-30K	35-40K	40-45K	N.A
BUYING				
Head of Buying	50-70K	70-90K	90-110K	20-25%
EXPANSION & PROJECT MANAGEMENT				
Expansion Director	50-70K	65-85K	90-120K	25-30%
Expansion Manager	45-55K	50-70K	60-90K	25-30%
MARKETING & COMMUNICATIONS				
Marketing & Communication Director	50-70K	70-100K	110-130K	10-20%
DESIGN				
Head of Design	50-70K	80-140K	70-100K	N.A
Design Manager	45-50K	60-80K	50-70K	N.A
WHOLESALE				
SALES				
Wholesale Director	60-80K	80-100K	100-120K	20-30%
Area Sales Manager	40-45K	45-65K	55-85K	20-30%
CADENAS DE RESTAURACIÓN				
GENERAL/COUNTRY MANAGEMENT				
Director General	100-120K	130-150K	160-200K	30%
Director de Operaciones	60-70K	70-110K	90-140K	25-30%
OPERATIONS				
Regional Manager	30-40K	35-50K	50-60K	10-20%
BUYING				
Head of Buying	60-70K	70-90K	90-100K	25-30%
MARKETING & COMMUNICATIONS				
Marketing & Communication Director	60-80K	80-100K	90-120K	10-20%
EXPANSION				
Expansion Director	50-70K	60-80K	80-120K	25-30%

GRAN DISTRIBUCIÓN/DISTRIBUCIÓN ESPECIALIZADA

GENERAL/COUNTRY MANAGEMENT

	<100M€	100-500M€	>500M€	
Director General	120-150K	150-220K	220-250K	25-30%

RETAIL OPERATIONS

Regional Director	60-80K	75-90K	110-130K	25-30%
-------------------	--------	--------	----------	--------

Store Manager	30-40K	45-55K	60-70K	20-30%
---------------	--------	--------	--------	--------

BUYING & PRODUCT MANAGEMENT

Head of Buying	70-90K	80-120K	120-150K	25-30%
----------------	--------	---------	----------	--------

Buying Manager	50-70K	60-90K	90-110K	15-25%
----------------	--------	--------	---------	--------

EXPANSION

Expansion Director	70-90K	80-120K	120-150K	25-30%
--------------------	--------	---------	----------	--------

Expansion Manager	50-70K	60-90K	90-110K	20-30%
-------------------	--------	--------	---------	--------

MARKETING & COMMUNICATIONS

Marketing & Communication Director	60-80K	80-100K	90-120K	10-20%
------------------------------------	--------	---------	---------	--------

(Superficies de venta >1000M2)

RETAIL SERVICES

GENERAL/COUNTRY MANAGEMENT

	<30M€	30-100M€	>100M€	
Director General	80-100K	100-120K	120-150K	20-30%

OPERATIONS

Regional Manager	30-40K	35-50K	50-60K	20-30%
------------------	--------	--------	--------	--------

MARKETING & COMMUNICATIONS

Marketing & Communication Director	60-80K	80-100K	90-120K	10-20%
------------------------------------	--------	---------	---------	--------

EXPANSION

Expansion Director	50-65K	65-80K	80-120K	25-30%
--------------------	--------	--------	---------	--------

(Cadenas de gimnasios, coworkings, educación, centros comerciales, centros de estética & salud, concesionarios de automóviles y talleres, alquiler de coches, etc.)

*Los años de experiencia hacen referencia a la experiencia en dicha posición.

¿Estás buscando contratar?

Habla con uno de nuestros consultores sobre tus necesidades de reclutamiento.

Confíanos tu proceso de selección

¿Estás buscando trabajo?

Empieza hoy mismo tu búsqueda de empleo y da el siguiente paso en tu carrera.

Encuentra tu oferta ideal

Recursos Humanos

Los departamentos de **RRHH** están atravesando una profunda transformación para adaptarse a los nuevos modelos de trabajo que han emergido en los últimos años. Esta **reinversión** responde a la necesidad de integrar mayor flexibilidad, incorporar tecnologías avanzadas y fomentar un liderazgo más empático, colaborativo y orientado a resultados. Las organizaciones demandan estructuras más ágiles, capaces de responder rápidamente a los cambios del entorno y de acompañar a sus equipos en procesos de adaptación, innovación y crecimiento.

En este contexto, **Recursos Humanos** se ha consolidado como una pieza clave para el buen funcionamiento de las empresas. Su rol ha evolucionado desde una función administrativa hacia una posición estratégica, centrada en el desarrollo del talento, la cultura organizativa y el bienestar de los trabajadores. La gestión de personas se ha convertido en un factor determinante para la competitividad, y los departamentos de RRHH están asumiendo un papel activo en la definición de políticas que promuevan la inclusión, la diversidad y el compromiso.

Además, se observa una clara tendencia hacia la mejora de los **beneficios sociales**, como respuesta a las nuevas expectativas de los profesionales. La retribución flexible permite adaptar los paquetes salariales a las necesidades individuales, ofreciendo opciones como tickets restaurante, planes de pensiones, formación o transporte. El seguro médico privado se ha convertido en un valor añadido muy apreciado, especialmente en entornos donde la salud y el bienestar son prioritarios. Por otro lado, la flexibilidad horaria se ha consolidado como uno de los beneficios más valorados, facilitando la conciliación entre la vida personal y profesional.

Esta evolución también implica una mayor inversión en herramientas digitales que faciliten la gestión del talento, el seguimiento del desempeño y la comunicación interna. Plataformas de gestión de personas, sistemas de feedback continuo y programas de formación online están redefiniendo la forma en que se relacionan las empresas con sus empleados. En definitiva, los departamentos de RRHH están liderando una transformación que pone a las personas en el centro, apostando por un modelo más humano, tecnológico y sostenible, donde el **liderazgo** se basa en la confianza, la escucha activa y la capacidad de generar entornos de trabajo saludables y motivadores.

Tendencias del mercado

Los 3 perfiles más demandados

Head of Compensation & Benefits
HRBP (Human Resources Business Partner)
Talent Acquisition Manager

Qué demandan las compañías

Alta orientación al cliente interno
Habilidades comunicativas
Organización

Qué demandan los profesionales

Flexibilidad
Teletrabajo
Conciliación familiar y profesional

64%

de mujeres en el sector

55%

de los empleados españoles afirma que los valores y la ética de su empresa están alineados con los suyos

37%

de los profesionales no recibió un calendario de onboarding antes de su primer día

Guía salarial

POSICIONES GENERALISTAS

HR Director/CPO

PYME	55-60K	60-75K	75-85K	15%
Gran Empresa	60-75K	75-95K	100-130K	20%

HR Manager

PYME	45-50K	50-55K	55-60K	10%
Gran Empresa	50-55K	55-70K	70-85K	15%

HRBP (Human Resources Business Partner)

PYME	35-45K	45-50K	50-55K	8%
Gran Empresa	45-55K	55-70K	70-85K	10%

GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO

Talent Director

PYME	45-55K	55-60K	60-65K	10%
Gran Empresa	60-70K	70-80K	85-100K	15%

Talent Manager/Responsable Formación y Desarrollo

PYME	40-45K	45-55K	55-60K	10%
Gran Empresa	50-55K	55-65K	65-75K	15%

Talent Acquisition Manager

PYME	35-40K	40-50K	50-55K	8%
Gran Empresa	45-50K	50-55K	55-65K	10%

Learning & Development Specialist/Técnico de Desarrollo

PYME	35-40K	40-45K	45-50K	8%
Gran Empresa	40-45K	45-50K	50-55K	10%

Recruiter/Técnico de Selección

PYME	30-35K	35-40K	40-45K	8%
Gran Empresa	35-40K	40-45K	45-50K	10%

COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS

Head of Compensation & Benefits

PYME	45-55K	55-65K	65-70K	15%
Gran Empresa	60-70K	70-80K	85-120K	20%

HR Analytics/HR Controller

PYME	40-50K	50-55K	55-60K	10%
Gran Empresa	50-60K	60-70K	70-75K	15%

ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL/RELACIONES LABORALES

	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
Head of HR Administration & Employee Relations				
PYME	45-55K	55-60K	60-70K	15%
Gran Empresa	55-60K	60-70K	70-80K	20%
Payroll Manager				
PYME	40-45K	45-50K	50-55K	10%
Gran Empresa	50-55K	55-60K	60-75K	15%
Payroll Specialist/Técnico de Nóminas				
PYME	28-38K	38-43K	43-48K	8%
Gran Empresa	35-40K	40-45K	45-50K	10%

PREVENCIÓN/HEALTH & SAFETY

	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
Health & Safety Specialist				
PYME	30-40K	40-45K	45-50K	10%
Gran Empresa	40-45K	45-55K	55-60K	15%
Head of Health & Safety				
PYME	45-50K	50-55K	55-65K	15%
Gran Empresa	55-60K	60-70K	70-80K	20%

*Los años de experiencia hacen referencia a la experiencia en dicha posición.

¿Estás buscando contratar?

Habla con uno de nuestros consultores sobre tus necesidades de reclutamiento.

Confíanos tu proceso de selección

¿Estás buscando trabajo?

Empieza hoy mismo tu búsqueda de empleo y da el siguiente paso en tu carrera.

Encuentra tu oferta ideal

Secretarial & Business Support

La división especializada en selección de perfiles de **Recepción y Secretariado** continúa desempeñando un papel esencial en el ámbito empresarial, enfocándose en identificar candidatos altamente organizados, proactivos y con excelentes habilidades comunicativas. Estos profesionales son fundamentales para el buen funcionamiento de las organizaciones, ya que representan el primer punto de contacto tanto para clientes como para colaboradores. Su labor influye directamente en la imagen corporativa, en la eficiencia de los procesos internos y en la calidad del servicio ofrecido.

La **demanda** de estos perfiles se mantiene sólida y constante, reflejando su relevancia en la gestión administrativa y en la atención al cliente interno y externo. Las empresas valoran especialmente la capacidad de estos profesionales para coordinar agendas, gestionar documentación, organizar reuniones y actuar como soporte operativo para diferentes departamentos. En un entorno cada vez más dinámico, contar con personal de recepción y secretariado cualificado permite mejorar la productividad, optimizar recursos y garantizar una atención personalizada.

Además, las organizaciones están poniendo el foco en competencias que van más allá de las habilidades tradicionales. La **adaptación al cambio**, el dominio de herramientas digitales y la empatía se han convertido en atributos clave para asegurar un servicio eficiente y de calidad. Estos perfiles deben ser capaces de desenvolverse en entornos tecnológicos, utilizar plataformas colaborativas, gestionar comunicaciones multicanal y mantener una actitud resolutiva ante situaciones imprevistas. La capacidad de conectar con las personas, entender sus necesidades y ofrecer soluciones rápidas es cada vez más valorada.

En este contexto, la formación continua y el desarrollo profesional son elementos esenciales para mantener la competitividad de estos roles. Las empresas que invierten en programas de formación, en el uso de nuevas tecnologías y en el fortalecimiento de habilidades blandas logran construir equipos más preparados y comprometidos. Además, ofrecer condiciones laborales atractivas, como flexibilidad horaria, estabilidad y oportunidades de crecimiento, contribuye a fidelizar el talento y reducir la rotación.

En definitiva, los perfiles de Recepción y Secretariado se consolidan como pilares en la estructura organizativa, donde el **talento humano**, la versatilidad y la orientación al cliente marcan la diferencia en la experiencia corporativa.

Tendencias del mercado

Los 3 perfiles más demandados

Office Manager
Recepcionista
Executive Assistant de Dirección

Qué demandan las compañías

Dominio de idiomas
Habilidades ofimáticas
Capacidad de organización

Qué demandan los profesionales

Teletrabajo
Horario flexible
Beneficios sociales

68%

de mujeres en el sector

23%

de los trabajadores en España cree que su compañía es inclusiva

41%

de los profesionales afirma que si una oferta salarial no le encaja intentará negociar beneficios adicionales

Guía salarial

ASISTENTES Y SECRETARIOS	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
Personal Assistant				
PYME	40-45K	45-50K	50-60K	10%
Gran Empresa	40-45K	45-50K	50-70K	10%
Asistente/Executive Assistant de Presidencia				
PYME	35-40K	40-45K	45-55K	10-20%
Gran Empresa	40-50k	50-60K	60-80K	10-20%
Asistente/Executive Assistant de Dirección				
PYME	32-35K	35-38K	38-45K	0-10%
Gran Empresa	35-38K	38-45K	45-50K	10-20%
Office Manager				
PYME	30-35K	35-38K	38-42K	N.A
Gran Empresa	35-38K	38-45K	45-65K	10%
Asistente de Departamento				
PYME	22-24K	24-28K	28-32K	N.A
Gran Empresa	24-26K	26-30K	30-36K	N.A
Office Assistant				
PYME	20-22K	22-26K	26-30K	N.A
Gran Empresa	22-27K	27-30K	30-35K	N.A
Recepcionista				
PYME	18-22K	22-24K	24-28K	N.A
Gran Empresa	21-23K	23-28K	28-30K	N.A
ADMINISTRATIVOS				
Administrativo Comercial				
PYME	20-22K	22-25K	25-27K	N.A
Gran Empresa	25-28K	28-30K	30-32K	N.A
Administrativo Logística/Compras				
PYME	20-22K	22-25K	25-27K	N.A
Gran Empresa	25-28K	28-30K	30-32K	N.A
Administrativo Contable				
PYME	20-22K	22-25K	25-27K	N.A
Gran Empresa	25-28K	28-30K	30-32K	N.A
Administrativo Polivalente				
PYME	20-22K	22-25K	25-27K	N.A
Gran Empresa	25-28K	28-30K	30-32K	N.A

Secretarial & Business Support

Documentalista

PYME	18-20K	20-25K	25-32K	N.A
Gran Empresa	25-30K	30-35K	35-38K	N.A

*Los años de experiencia hacen referencia a la experiencia en dicha posición.

¿Estás buscando contratar?

Habla con uno de nuestros consultores sobre tus necesidades de reclutamiento.

Confíanos tu proceso de selección

¿Estás buscando trabajo?

Empieza hoy mismo tu búsqueda de empleo y da el siguiente paso en tu carrera.

Encuentra tu oferta ideal

En los últimos años, el sector **asegurador** en España ha experimentado un crecimiento sostenido, consolidándose como uno de los pilares fundamentales del sistema financiero del país. Esta evolución ha sido posible gracias a su notable capacidad de adaptación frente a un entorno cambiante, marcado por la transformación tecnológica, la presión regulatoria y las nuevas demandas sociales. Las compañías aseguradoras han sabido mantener su estabilidad, al tiempo que han innovado en productos, servicios y canales de distribución, reforzando su papel estratégico en la economía nacional.

La industria ha sabido **evolucionar** impulsada por la transformación digital, los cambios regulatorios y unas expectativas de los clientes cada vez más exigentes. Esta combinación de factores ha obligado a las organizaciones a revisar sus modelos operativos, incorporar nuevas tecnologías y redefinir sus estrategias de negocio. Como resultado, se ha producido un auge en la demanda de servicios especializados como la reestructuración organizativa, los estudios retributivos ad-hoc y las encuestas de clima laboral, que permiten adaptar las estructuras internas a los nuevos retos del mercado.

La necesidad de **redefinir** estrategias no solo responde a la presión externa, sino también a la voluntad de las aseguradoras de mejorar su eficiencia, atraer talento y fortalecer su cultura corporativa. Estos servicios de consultoría interna se han convertido en herramientas clave para alinear los objetivos empresariales con las expectativas de los empleados, fomentar el compromiso y anticipar posibles áreas de mejora. La gestión del cambio, la comunicación interna y el liderazgo transformador son elementos cada vez más presentes en los planes estratégicos del sector.

Como dato curioso, el sector asegurador en España es uno de los más comprometidos con la **formación continua** de sus empleados. Según datos de UNESPA, las aseguradoras destinan más del doble del tiempo a formación por empleado que la media del resto de sectores. Esta apuesta por el desarrollo profesional refleja el interés por mantener equipos actualizados, preparados para afrontar los desafíos del entorno digital y capaces de ofrecer un servicio de calidad. La inversión en conocimiento se ha convertido en una ventaja competitiva que refuerza la sostenibilidad y la innovación dentro del sector.

Tendencias del mercado

Los 3 perfiles más demandados

Suscriptor
Técnico Actuarial
Director Comercial

Qué demandan las compañías

Habilidades técnicas
Capacidad de trabajo en equipo
Perfiles especializados

Qué demandan los profesionales

Flexibilidad/Teletrabajo
Beneficios sociales
Oportunidades de crecimiento

50%

de mujeres en el sector

19%

de los empleados españoles ha sido discriminado en algún momento de su carrera

78%

de los profesionales asocia el teletrabajo como un impacto positivo en su salud mental

Guía salarial

COMPAÑÍAS ASEGURADORAS	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
Director Comercial				
PYME	80-92K	90-105K	100-120K	20-35%
Gran Empresa	120-125K	150-155K	170-175K	30-40%
Director Técnico/Actuarial				
PYME	85-90K	90-95K	100-110K	10-15%
Gran Empresa	120-130K	140-145K	160-165K	15-20%
Director de Suscripción				
PYME	75-80K	85-90K	95-100K	10-20%
Gran Empresa	110-115K	115-120K	130-135K	15-20%
Director Financiero				
PYME	70-90K	80-100K	90-110K	10-20%
Gran Empresa	120-125K	135-140K	150-155K	20-25%
Director de Siniestros				
PYME	70-80K	75-85K	80-95K	10-15%
Gran Empresa	95-100K	110-115K	130-135K	15-20%
Responsable de Canal de Distribución				
PYME	50-65K	60-75K	70-85K	15-25%
Gran Empresa	80-85K	95-100K	110-115K	25-30%
Director de Operaciones				
PYME	60-82K	75-90K	80-100K	10-15%
Gran Empresa	100-105K	120-125K	140-150K	15-20%
Responsable de Ramo				
PYME	55-60K	60-67K	65-75K	15-20%
Gran Empresa	90-95K	100-105K	110-115K	15-20%
Responsable de Contabilidad				
PYME	47-58K	55-62K	60-70K	10-15%
Gran Empresa	75-80K	85-90K	95-100K	10-15%
Controller				
PYME	45-55K	50-60K	55-65K	10-15%
Gran Empresa	60-65K	65-70K	70-75K	10-15%
Técnico Actuarial				
PYME	40-50K	45-55K	55-60K	10-15%
Gran Empresa	45-55K	55-65K	65-67K	10-15%
Suscriptor				
PYME	40-45K	45-55K	50-60K	10-20%
Gran Empresa	45-55K	65-70K	80-90K	20-25%

Contable

PYME	28-30K	35-37K	43-50K	5-10%
Gran Empresa	37-40K	43-45K	52-55K	5-10%

Técnico de Operaciones

PYME	25-33K	30-40K	35-45K	5-10%
Gran Empresa	35-45K	40-45K	45-50K	10-15%

Tramitador de Sinistros

PYME	25-27K	30-35K	35-45K	5-10%
Gran Empresa	30-35K	37-40K	45-50K	10-15%

*Los años de experiencia hacen referencia a la experiencia en dicha posición.

¿Estás buscando contratar?

Habla con uno de nuestros consultores sobre tus necesidades de reclutamiento.

Confíanos tu proceso de selección

¿Estás buscando trabajo?

Empieza hoy mismo tu búsqueda de empleo y da el siguiente paso en tu carrera.

Encuentra tu oferta ideal

Shared Services Center

El sector de los **Shared Services Center** (SSC) continúa consolidando su crecimiento, tras dos años de fuerte expansión que han redefinido el mapa operativo de muchas organizaciones. Durante 2025, se ha intensificado el número de compañías que trasladan sus centros a ciudades como Barcelona y Madrid, que siguen posicionándose como polos atractivos para el talento internacional. Factores como la calidad de vida, la diversidad cultural y una estructura de costes competitiva han convertido a estas ciudades en enclaves estratégicos para la implantación de servicios compartidos.

Además de la ya consolidada centralización de funciones **financieras**, se ha observado una evolución significativa en la diversidad de perfiles que se agrupan en los SSC. Áreas como Recursos Humanos, tecnología, digital, atención al cliente y compras están ganando protagonismo, lo que refleja una mayor madurez y amplitud en los modelos operativos. Esta diversificación permite a las empresas optimizar procesos, mejorar la eficiencia y fomentar una colaboración más transversal entre departamentos, generando sinergias que impactan directamente en la competitividad.

Esta evolución también responde a la necesidad de adaptar los SSC a las nuevas exigencias del mercado y a los cambios en la forma de trabajar. La incorporación de perfiles más especializados y multidisciplinares permite afrontar retos como la automatización, la gestión del cambio y la transformación digital. En este sentido, los SSC se están convirtiendo en plataformas de **innovación**, donde se desarrollan soluciones escalables y se impulsa la mejora continua.

En lo que respecta a los **beneficios sociales**, se mantiene una clara preferencia por modelos que promuevan el bienestar y la conexión entre equipos. El trabajo remoto se ha consolidado como una práctica habitual, especialmente en funciones administrativas y digitales, mientras que los eventos de team building refuerzan el sentido de pertenencia y la cohesión interna. El seguro médico, junto con otros incentivos como la formación continua o la flexibilidad horaria, forman parte de una propuesta de valor que busca atraer y fidelizar talento en un entorno cada vez más competitivo.

Tendencias del mercado

Los 3 perfiles más demandados

Accounts Payable/Receivable
General Ledger/R2R
Accountant
Order to Cash

Qué demandan las compañías

Idiomas europeos
Conocimientos técnicos
Experiencia previa

Qué demandan los profesionales

Oportunidades de crecimiento
Desarrollo profesional
Flexibilidad laboral

55%

de mujeres en el sector

9%

de los trabajadores en España ha sido discriminado en los últimos 12 meses

87%

de los profesionales considera imprescindible recibir información práctica sobre el primer día

Guía salarial

Posiciones	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
Shared Service Director				
Inglés	85-95K	95-110K	100-160K	15-25%
Shared Service Finance Director				
Inglés	70-80K	85-95K	90-140K	15-25%
SSC HR Manager				
Inglés/Español	50-60K	60-70K	70-100K	10-15%
FP&A Team Lead				
Español/Italiano/Francés	45-55K	55-65K	60-90K	10-15%
Aleman/Neerlandés	50-60K	50-70K	60-90K	10-15%
R2R Team Lead				
Español/Italiano/Francés	40-50K	45-55K	60-90K	10-15%
Alemán/Neerlandés	45-55K	45-55K	60-90K	10-15%
Payroll Specialist				
Español/Italiano/Francés	33-42K	40-60K	N.A	N.A
Alemán/Neerlandés	35-45K	45-65K	N.A	N.A
FP&A/Financial Controller				
Español/Italiano/Francés	33-40K	40-55K	50-70K	8-10%
Alemán/Neerlandés	35-42K	42-55K	50-70K	8-10%
P2P Team Lead				
Español/Italiano/Francés	33-38K	38-45K	40-60K	10-15%
Alemán/Neerlandés	35-42K	38-50K	50-70K	10-15%
AR/OTC Team Lead				
Español/Italiano/Francés	32-45K	45-60K	50-85K	10-15%
Alemán/Neerlandés	35-45K	45-60K	50-85K	10-15%
Tax Consultant/Accountant				
Español/Italiano/Francés	30-42K	42-55K	N.A	N.A
General Ledger/R2R Accountant				
Español/Italiano/Francés	28-35K	36-42K	N.A	8-10%
Alemán/Neerlandés	30-38K	36-50K	N.A	8-10%
Accounts Payable/Receivable				
Español/Italiano/Francés	25-32K	28-35K	N.A	8-10%
Alemán/Neerlandés	25-34K	32-40K	N.A	8-10%
Order To Cash/Collections/Billing				
Español/Italiano/Francés	24-27K	27-35K	N.A	10-15%
Alemán/Neerlandés	26-32K	32-35K	N.A	10-15%

Shared Services Center

Recruitment Specialist

Español/Italiano/Francés	22-30K	35-42K	42-60K	10-15%
Alemán/Neerlandés	24-32K	35-42K	42-65K	10-15%

Service Desk/Help Desk Agent

Español/Italiano/Francés	22-27K	27-32K	N.A	5-10%
Alemán/Neerlandés	22-28K	27-32K	N.A	5-10%

*Los años de experiencia hacen referencia a la experiencia en dicha posición.

¿Estás buscando contratar?

Habla con uno de nuestros consultores sobre tus necesidades de reclutamiento.

Confíanos tu proceso de selección

¿Estás buscando trabajo?

Empieza hoy mismo tu búsqueda de empleo y da el siguiente paso en tu carrera.

Encuentra tu oferta ideal

Sostenibilidad y ESG

La división de **Sostenibilidad y ESG** continúa posicionándose como una de las áreas con mayor crecimiento dentro del entorno corporativo. Este avance se refleja tanto en el aumento del número de profesionales especializados como en la consolidación de equipos multidisciplinares que trabajan de forma integrada en los objetivos estratégicos de las organizaciones. La creciente sensibilidad social, junto con la presión regulatoria y el interés inversor, han convertido esta área en un motor de transformación empresarial.

El ámbito **ESG** se ha consolidado como un pilar estratégico en la agenda de CEOs y Consejos de Administración. Ya no se trata únicamente de una cuestión reputacional, sino de una exigencia regulatoria y una condición clave para acceder a financiación sostenible. Las métricas ambientales, sociales y de gobernanza se han incorporado a los informes corporativos, a las decisiones de inversión y a los planes de crecimiento, marcando un antes y un después en la forma de entender el impacto empresarial.

Los roles vinculados a sostenibilidad han ganado en **transversalidad**, integrándose en distintas áreas de negocio como finanzas, operaciones, riesgos, recursos humanos y comunicación. Esta integración ha permitido aumentar la visibilidad interna y externa de los equipos ESG, que ahora participan activamente en la definición de políticas, en la gestión de riesgos no financieros y en la creación de valor a largo plazo. Como consecuencia, los perfiles demandados se han sofisticado, requiriendo conocimientos técnicos, visión estratégica y habilidades de influencia.

Además, las organizaciones están apostando por el desarrollo de talento en sostenibilidad a través de programas de formación continua, certificaciones específicas y participación en foros internacionales. La colaboración entre empresas, instituciones académicas y organismos reguladores está generando un ecosistema de conocimiento que impulsa la profesionalización del sector. En este contexto, la capacidad de generar impacto real, medir resultados y comunicar con transparencia se ha convertido en un diferencial competitivo.

En definitiva, la sostenibilidad ha dejado de ser un área periférica para convertirse en un eje central de la estrategia corporativa. El **talento ESG** será clave para liderar la transición hacia modelos más responsables, resilientes y alineados con los desafíos globales del presente y del futuro.

Tendencias del mercado

Los 3 perfiles más demandados

Director Sostenibilidad & ESG
Especialista Reporting ESG
Especialista Economía Circular

Qué demandan las compañías

Perfiles expertos en Sostenibilidad
Conocimientos técnicos
Habilidades comunicativas

Qué demandan los profesionales

Responsabilidad social
Desarrollo profesional
Conciliación

50%

de mujeres en el sector

68%

de los empleados españoles se siente menos motivado tras haber sufrido discriminación

44%

de los profesionales necesita más detalles sobre la estrategia de su empresa

Guía salarial

Posiciones	0-5 años	6-10 años	+11 años	Bonus
Director Sostenibilidad & ESG				
PYME	45-55K	55-65K	65-80K	10%
Gran Empresa	55-65K	65-80K	80-100K	10-15%
Chief Happiness Officer				
PYME	30-35K	35-45K	45-60K	10%
Gran Empresa	35-45K	45-60K	60-75K	10-15%
Manager Sostenibilidad & ESG				
PYME	40-50K	50-60K	60-75K	10%
Gran Empresa	50-60K	60-70K	70-90K	10-15%
Manager RSC				
PYME	28-38K	38-45K	45-55K	10%
Gran Empresa	35-45K	45-60K	60-75K	10-15%
Manager Marketing Ético & Impacto Social				
PYME	32-40K	40-50K	50-60K	10%
Gran Empresa	40-50K	50-65K	65-80K	10-15%
Especialista Reporting ESG				
PYME	35-45K	45-50K	50-60K	10%
Gran Empresa	45-50K	50-60K	60-70K	10-15%
Especialista Economía Circular				
PYME	35-45K	45-50K	50-60K	10%
Gran Empresa	45-50K	50-60K	60-70K	10-15%
Especialista Finanzas Sostenibles				
PYME	30-40K	40-50K	50-60K	10%
Gran Empresa	40-50K	50-60K	60-75K	10-15%
Consultor Sostenibilidad & ESG				
PYME	32-38K	38-45K	45-52K	10%
Gran Empresa	38-45K	45-52K	52-60K	10-15%
Consultor Eficiencia Energética				
PYME	32-38K	38-45K	45-52K	10%
Gran Empresa	38-45K	45-52K	52-60K	10-15%
Consultor de Medio Ambiente				
PYME	30-36K	36-42K	42-50K	10%
Gran Empresa	36-42K	42-50K	50-58K	10-15%

*Los años de experiencia hacen referencia a la experiencia en dicha posición.

¿Estás buscando contratar?

Habla con uno de nuestros consultores sobre tus necesidades de reclutamiento.

Confíanos tu proceso de selección

¿Estás buscando trabajo?

Empieza hoy mismo tu búsqueda de empleo y da el siguiente paso en tu carrera.

Encuentra tu oferta ideal

El mercado **legal** está experimentando una transformación significativa, marcada por una clara tendencia hacia la internalización del servicio jurídico dentro de las compañías. Cada vez más empresas optan por fortalecer sus departamentos legales internos, buscando mayor control, agilidad y confidencialidad en la gestión de sus asuntos. Esta decisión responde a la necesidad de contar con equipos especializados que puedan cubrir integralmente las necesidades legales de la organización, desde el asesoramiento corporativo hasta la gestión de riesgos y cumplimiento normativo.

Estas áreas jurídicas internas se conforman con **perfiles altamente capacitados**, capaces de asumir responsabilidades clave y participar activamente en la toma de decisiones estratégicas. La presencia de abogados dentro de la estructura empresarial permite una mayor alineación con los objetivos corporativos, una respuesta más rápida ante situaciones complejas y una optimización del gasto asociado a la externalización de servicios legales. Este enfoque también favorece la confidencialidad, al reducir la exposición de información sensible a terceros.

Paralelamente, el mercado ha visto emerger numerosas **firmas boutique**, creadas por profesionales que se desvinculan de grandes estructuras con el objetivo de ofrecer un servicio más cercano, personalizado y de igual calidad. Estas firmas apuestan por una relación más directa con el cliente, una mayor flexibilidad en la prestación del servicio y una estructura de costes más eficiente. Su crecimiento refleja una demanda creciente por parte de empresas que buscan asesoramiento especializado sin asumir los costes elevados de las firmas tradicionales.

No obstante, las **firmas nacionales e internacionales** de primer nivel continúan liderando los rankings en términos de relevancia en operaciones, número de abogados y facturación. Su capacidad para gestionar asuntos complejos, su presencia global y su prestigio consolidado las mantienen como referentes en el sector. Estas firmas siguen siendo la opción preferente para grandes transacciones, litigios de alto impacto y asesoramiento en entornos regulados.

En definitiva, el mercado legal se diversifica y evoluciona hacia modelos más flexibles, donde la **estrategia jurídica** se integra en el corazón del negocio. La coexistencia de departamentos internos robustos, firmas boutique ágiles y despachos de gran escala ofrece a las empresas un abanico de opciones para adaptar su gestión legal a sus necesidades reales y a los desafíos del entorno.

Tendencias del mercado

Los 3 perfiles más demandados

Legal counsel
Compliance
Abogado Real Estate

Qué demandan las compañías

Compromiso
Estabilidad
Orientación a negocio

Qué demandan los profesionales

Conciliación
Flexibilidad
Plan de carrera

69%

de mujeres en el sector

43%

de los trabajadores en España afirma que la discriminación le promueve a dejar su empleo actual

53%

de los profesionales echan en falta más apoyo individual por parte de su responsable

Guía salarial

NATIONAL LAW FIRM	Junior	Asociado	Asociado Senior	Director	Bonus
Abogado Fiscal					
Despacho pequeño	25-38K	38-55K	55-90K	90-110K	10-15%
Despacho grande	35-45K	45-65K	65-95K	95-130K	10-20%
Abogado Mercantil (corporate M&A)					
Despacho pequeño	25-38K	38-60K	60-90K	90-110K	10-15%
Despacho grande	35-45K	45-65K	65-95K	95-130K	10-20%
Abogado Laboral					
Despacho pequeño	25-35K	35-50K	50-90K	90-110K	10-15%
Despacho grande	30-42K	42-60K	65-95K	95-130K	10-20%
Abogado Concursal					
Despacho pequeño	22-30K	30-45K	45-85K	85-100K	10-15%
Despacho grande	30-42K	42-60K	60-90K	90-120K	10-20%
Abogado Penal					
Despacho pequeño	22-30K	30-45K	45-85K	85-100K	10-15%
Despacho grande	30-42K	42-55K	55-90K	90-120K	10-20%
Abogado IP - Nuevas Tecnologías					
Despacho pequeño	25-35K	35-45K	45-90K	90-110K	10-15%
Despacho grande	30-42K	42-60K	60-95K	95-130K	10-20%
Abogado Civil					
Despacho pequeño	22-30K	30-45K	45-85K	85-100K	10-15%
Despacho grande	30-42K	42-55K	55-90K	90-120K	10-20%
Abogado Real Estate					
Despacho pequeño	25-38K	38-60K	60-90K	90-110K	10-15%
Despacho grande	30-45K	45-65K	65-95K	95-130K	10-20%
Abogado Administrativo					
Despacho pequeño	25-35K	35-50K	50-90K	90-110K	10-15%
Despacho grande	30-42K	42-60K	60-95K	95-130K	10-20%
Paralegal - Asistente Jurídico					
Despacho pequeño	18-40K	18-40K	18-40K	N.A	10%
Despacho grande	25-50K	25-50K	25-50K	N.A	10%
INTERNATIONAL LAW FIRM					
Abogado Fiscal	45-55K	55-75K	75-120K	120-160K	10-20%
Abogado Mercantil (corporate M&A)	45-55K	55-75K	75-120K	120-160K	10-20%
Abogado Laboral	45-55K	55-75K	75-120K	120-160K	10-20%
Abogado Concursal	45-55K	55-75K	75-120K	120-160K	10-20%
Abogado Penal	45-55K	55-75K	75-120K	120-160K	10-20%

Tax & Legal

Abogado IP - Nuevas Tecnologías	45-55K	55-75K	75-120K	120-160K	10-20%
Abogado Civil	45-55K	55-75K	75-120K	120-160K	10-20%
Abogado Real Estate	45-55K	55-75K	75-120K	120-160K	10-20%
Abogado Administrativo	45-55K	55-75K	75-120K	120-160K	10-20%
Paralegal - Asistente Jurídico	45-55K	55-75K	75-120K	120-160K	10-20%
ESG (Environmental, Social and Governance)	45-55K	55-75K	75-120K	120-160K	10-20%

IN HOUSE

	–	Bonus
Dirección Jurídica		
PYME	70-100K	10-20%
Gran Empresa	80-140K	10-20%
Senior Legal Counsel		
PYME	50-70K	10-15%
Gran Empresa	60-80K	10-15%
Legal Counsel		
PYME	25-50K	10-15%
Gran Empresa	30-60K	10-15%
Head of Tax		
PYME	70-100K	10-20%
Gran Empresa	80-140K	10-20%
Tax Manager		
PYME	35-70K	10-15%
Gran Empresa	40-80K	10-15%
Tax Specialist		
PYME	20-35K	10-15%
Gran Empresa	25-50K	10-15%
Head of Compliance		
PYME	50-100K	10-20%
Gran Empresa	80-140K	10-20%
Compliance Specialist		
PYME	25-50K	10-15%
Gran Empresa	30-80K	10-15%
ESG (Environmental, Social and Governance)		
PYME	25-35K	10-15%
Gran Empresa	30-100K	10-15%

*Los años de experiencia hacen referencia a la experiencia en dicha posición.

¿Estás buscando contratar?

Habla con uno de nuestros consultores sobre tus necesidades de reclutamiento.

Confíanos tu proceso de selección

¿Estás buscando trabajo?

Empieza hoy mismo tu búsqueda de empleo y da el siguiente paso en tu carrera.

Encuentra tu oferta ideal

La evolución de la demanda para **perfiles tecnológicos** en España ha sido especialmente significativa en los últimos años, y en este 2025 continúa en ascenso. Este fenómeno se ha visto impulsado por diversos factores como la **transformación digital**, el crecimiento del **comercio electrónico**, el auge del **trabajo remoto** y la necesidad de implementar **soluciones tecnológicas avanzadas** en todos los sectores. La digitalización se ha consolidado como un proceso estructural que impacta directamente en la generación de empleo, y según datos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), las ofertas vinculadas al ámbito tecnológico han aumentado un 50% desde 2020.

En este contexto, la tendencia más clara en 2025 es el incremento de las posiciones de **liderazgo y gestión de proyectos** dentro de las empresas. Cada vez se valoran más los perfiles que, además de tener conocimientos técnicos, poseen una **visión estratégica** y habilidades de **comunicación** y **coordinación** para liderar equipos multidisciplinares. Esto responde a la necesidad de integrar la tecnología en la toma de decisiones empresariales y en la planificación a largo plazo.

Respecto a los **beneficios sociales**, se mantiene una clara preferencia por el **modelo híbrido** de trabajo, que combina presencialidad y teletrabajo, así como por programas de **formación continua** y políticas de **conciliación laboral y personal**. Las empresas que ofrecen flexibilidad, desarrollo profesional y bienestar emocional son las que logran atraer y retener el talento tecnológico más cualificado.

Como dato curioso, se destaca que 3 de cada 10 profesionales del sector tech afirman que la **inteligencia artificial (IA)** tiene una gran influencia en sus **decisiones profesionales** actuales. Esta cifra refleja el impacto creciente de la IA no solo en el desarrollo de productos y servicios, sino también en la forma en que los trabajadores planifican su carrera, eligen proyectos o valoran oportunidades laborales. Además, la IA y la transición energética están generando **nuevos perfiles** profesionales que aún no existen en el mercado, lo que obliga a las empresas a apostar por el **re-skilling** y el **up-skilling** para cerrar la brecha entre oferta y demanda de talento.

Tendencias del mercado

Los 3 perfiles más demandados

Security Engineer
Data Engineer
Software Developer

Qué demandan las compañías

Adaptabilidad
Capacidad para solucionar problemas
Comunicación efectiva

Qué demandan los profesionales

Equilibrio entre trabajo y vida personal
Proyectos de innovación tecnológica
Trayectoria profesional clara


23%

de mujeres en el sector


91%

de los profesionales en IT está abierto a nuevas oportunidades


68%

de los profesionales rechazaría un ascenso si esto tuviese un impacto negativo en su bienestar

Guía salarial

Data & IA

	1-3 años	4-7 años	8 años y +	Bonus
DATA ANALYST	30-45K	45-65K	65-85K	N.A
DATA ENGINEER	35-50K	50-65K	65-90K	N.A
DATA SCIENTIST	35-50K	50-70K	70-90K	N.A
DATA ARCHITECT	55-70K	70-90K	90-110K	10%
MACHINE LEARNING SPECIALIST	50-60K	65-90K	N.A	N.A
INVESTIGADOR IA	45-55K	55-70K	N.A	N.A
COMPUTER VISION SPECIALIST	30-40K	40-70K	N.A	N.A
DEEP LEARNING SPECIALIST	42-65K	65-90K	90-130K	N.A
IA ENGINEER	40-60K	60-75K	NA	0.15
CDO	70-80K	80-100K	100-130K	15%

Development & Architecture

Backend

	1-3 años	4-7 años	8 años y +	Bonus
JAVA DEVELOPER	25-40K	40-60K	60-70K	N.A
PHP DEVELOPER	25-38K	38-55K	55-68K	N.A
.NET DEVELOPER	25-38K	38-58K	58-70K	N.A
C/C++ DEVELOPER	28-38K	38-60K	60-75K	N.A
PYTHON DEVELOPER	28-40K	40-55K	55-70K	N.A
RUBY ON RAILS DEVELOPER	28-40K	40-55K	55-70K	N.A
NODE.JS DEVELOPER	30-45K	45-65K	65-80K	N.A
SCALA DEVELOPER	35-45K	45-65K	65-80K	N.A

Frontend

JAVASCRIPT DEVELOPER	30-45K	45-60K	60-75K	N.A
ANGULAR DEVELOPER	30-45K	45-60K	60-80K	N.A
VUE DEVELOPER	30-40K	40-60K	60-75K	N.A
REACT DEVELOPER	30-45K	45-60K	60-85K	N.A
UI/UX DEVELOPER	28-45K	45-60K	60-80K	N.A

Other profiles

QA MANUAL	25-35K	35-45K	45-65K	N.A
QA AUTOMATION	30-45K	45-65K	65-80K	N.A
SCRUM MASTER	40-60K	60-75K	75-85K	10-15%
RPA DEVELOPER/AUTOMATION ENGINEER	28-42K	42-60K	60-80K	N.A

Infrastructure & Cloud

	1-3 años	4-7 años	8 años y +	Bonus
CLOUD ENGINEER	35-45K	45-60K	60-85K	N.A
CLOUD ARCHITECT	55-70K	70-90K	90-120K	5%-10%
DEVOPS ENGINEER	45-60K	50-70K	70-90K	5%-10%
SYSTEMS ADMINISTRATOR / ENGINEER	35-40K	40-55K	55-65K	N.A

SYSTEMS ARCHITECT	45-55K	55-70K	70-95K	N.A
HELPDESK	22-28K	28-38K	38-45K	N.A
Network & Communications				
NETWORK TECHNICIAN	20-30K	30-35K	35-40K	N.A
NETWORK ENGINEER	35-40K	40-50K	50-65K	N.A
NETWORK SECURITY ENGINEER	45-55K	55-70K	70-85K	N.A
NETWORK ARCHITECT	55-65K	65-75K	75-90K	N.A
VoIP	35-45K	45-55K	55-70K	N.A
RESPONSABLE DE REDES Y COMUNICACIONES	50-60K	60-80K	80-110K	15%
Business Applications				
SAP DEVELOPER	30-45K	45-50K	50-75K	N.A
SAP FICO CONSULTANT	35-45K	45-65K	>65K	N.A
SAP PP CONSULTANT	35-45K	45-65K	>65K	N.A
SAP SD/MM CONSULTANT	35-45K	45-65K	65-80K	N.A
SALESFORCE CONSULTANT	25-55K	55-70K	70-85K	N.A
SALESFORCE DEVELOPER	30-40K	40-55K	55-75K	N.A
MICROSOFT DYNAMICS/365/BC	25-35K	35-48K	48-70K	N.A
MICROSOFT CONSULTANT	28-55K	55-70K	70-85K	N.A
ORACLE NETSUITE DEVELOPER	28-35K	35-50K	50-70K	N.A
SAGE DEVELOPER	25-30K	30-55K	55-70K	N.A
ODOO DEVELOPER	30-40K	40-50K	50-70K	N.A
MES DEVELOPER	28-38K	38-50K	50-65K	N.A
SAP PROJECT MANAGER	50-65K	65-75K	75-90K	10-15%
SALESFORCE PROJECT MANAGER	40-65K	65-75K	75-95K	8-15%
MICROSOFT PROJECT MANAGER	45-65K	65-75K	75-95K	8-15%
FUNCTIONAL CONSULTANT	25-35K	35-45K	45-63K	N.A
Cybersecurity & Data Protection				
SECURITY ENGINEER	35-45K	45-60K	60-70K	N.A
DEVSECOPS	40-60K	60-80K	N.A	10-15%
CISO	50-70K	70-100K	100-150K	15%
IT AUDIT	25-35K	35-55K	55-70K	N.A
GRC CONSULTANT	30-35K	35-55K	55-70K	N.A
ETHICAL HACKER	25-35K	35-55K	55-70K	N.A
COMPLIANCE AND DATA PROTECTION	50K-60K	60-70K	>75K	10-15%
PENTESTER	30-40K	40-55K	55-70K	N.A
IT Leadership & Business Transformation				
SERVICE MANAGER	40-55K	55-70K	70-80K	10-15%
PROJECT MANAGER	40-55K	55-70K	70-80K	10-15%
DELIVERY MANAGER	40-55K	55-65K	65-75K	10-15%

CTO	60-75K	75-100K	>100K	10-20%
IT MANAGER	55-70K	70-80K	>80K	15%
HEAD OF INNOVATION & DIGITAL TRANSFORMATION	55-65K	65-95K	>95K	15%
CIO	65-80K	80-110K	110-200K	10-20%
PRODUCT OWNER	30-45K	45-65K	65-75K	N.A
PRODUCT MANAGER	40-55K	55-75K	75-90K	10%
BUSINESS ANALYST	30-45K	45-55K	55-75K	10-15%

¿Estás buscando contratar?

Habla con uno de nuestros consultores sobre tus necesidades de reclutamiento.

Confíanos tu proceso de selección

¿Estás buscando trabajo?

Empieza hoy mismo tu búsqueda de empleo y da el siguiente paso en tu carrera.

Encuentra tu oferta ideal



Michael Page