SALARIOS ESTIMADOS PERFILES IT

2024

Índice

1	Origen de los datos	3
2	Objetivo del estudio	4
3	Análisis de rangos	5
4	Retribuciones no salariales	9
5	Principales conclusiones	10
6	Anexo	11
7	Recomendaciones: ¿Cómo disponer del talento IT adecuado en nuestra empresa?	12

1

ORIGEN DE LOS DATOS

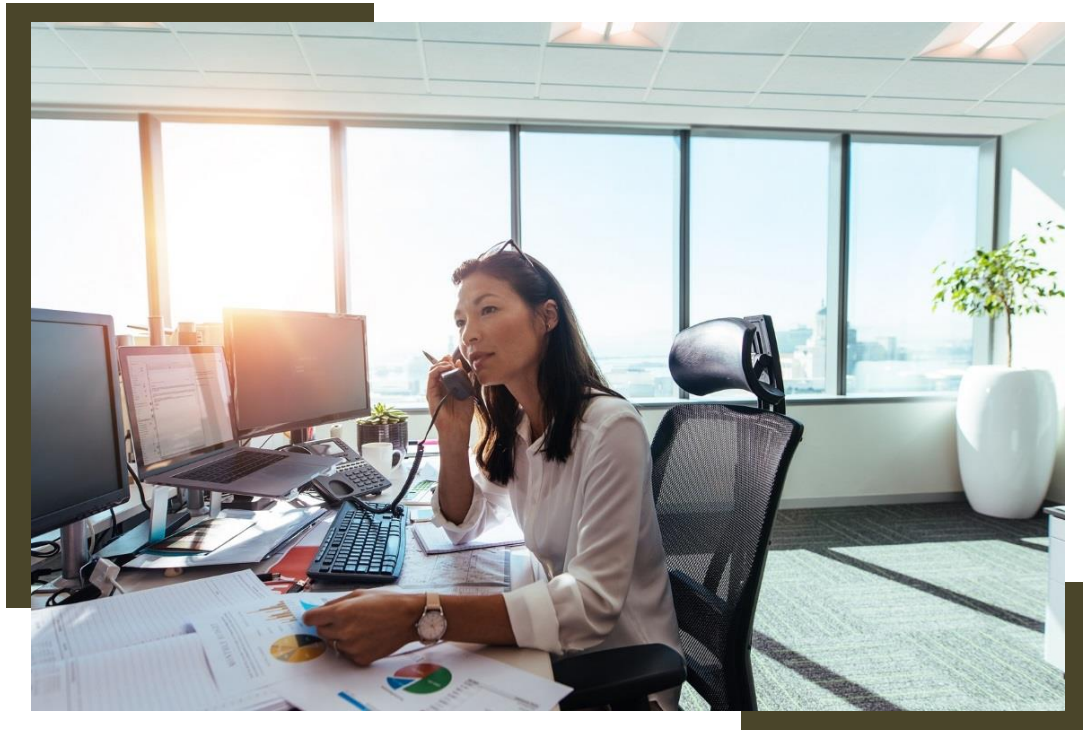
El origen de los datos del informe son los procesos de selección gestionados por SETESCA TALENT durante el 2023 teniendo en cuenta la tendencia de crecimiento para cada una de las posiciones.

Además, se han tenido en cuenta otros informes publicados por otras fuentes del sector, y añadiendo nuestra estimación de evolución de salarios de cara al 2024.

2

OBJETIVO DEL ESTUDIO

El objetivo del estudio es plasmar la situación de las condiciones de contratación de perfiles TIC en España, para facilitar que los procesos de toma de decisión sean adecuados tanto a la oferta como a la demanda del mercado.



3 ANÁLISIS DE RANGOS SALARIALES 2024 (1/4)

POSICIÓN	AÑOS DE EXPERIENCIA	SALARIOS (€/a)	TARIFA OUTSOURCING aprox (€/mes)	INCREMENTO 2023 vs 2022	INCREMENTO ESPERADO 2024 vs 2023
CIO	Min 15 años	120.000 - 180.000	700€/jornada	5%	5%
IT MANAGER / CTO	Min. 10 años	80.000 - 100.000	600€/jornada	2%	3%
Applications Manager	Min. 10 años	80.000 - 100.000	550€/jornada	0%	2%
CISO	Min. 10 años	90.000 - 120.000	700€/jornada	15%	10%
Governance Manager	Min. 6 años	50.000 - 60.000	8.050	10%	5%
Data Manager	Min. 8 años	60.000 - 75.000	10.500	5%	5%
Project Manager	Min. 10 años	50.000 - 65.000	9.500	2%	0%
Consultor especialista (ERP, CRM, etc.)	Min. 8 años	55.000 - 65.000	10.500	2%	3%
IT Business Partner	Min. 6 años	45.000 - 55.000	8.000	0%	2%
PMO	Min. 6 años	45.000 - 55.000	8.500	0%	2%
Service Manager	Min. 5 años	35.000 - 55.000	7.000	0%	2%
Product Owner	Min. 10 años	60.000 - 70.000	11.200	2%	3%
DBA	Min. 6 años	50.000 – 55.000	8.000	2%	3%

3 ANÁLISIS DE RANGOS SALARIALES 2024 (2/4)

POSICIÓN	AÑOS DE EXPERIENCIA	SALARIOS (€/a)	TARIFA OUTSOURCING aprox (€/mes)	INCREMENTO 2023 vs 2022	INCREMENTO ESPERADO 2024 vs 2023
Scrum Master	Min. 8 años	50.000 - 60.000	9.200	0%	2%
Tech Lead	Min. 8 años	60.000 - 70.000	10.500	3%	3%
Arquitecto de Software	Min. 8 años	50.000 - 65.000	9.500	5%	5%
Cloud Architect	Min. 8 años	65.000 - 80.000	12.500	4%	3%
Arquitecto de Redes	Min. 8 años	60.000 - 80.000	12.000	0%	2%
Security Engineer	Min. 3 años	45.000 - 55.000	8.000	3%	4%
QA Engineer	Min. 5 años	40.000 - 50.000	7.800	1%	0%
DevOps	Min. 6 años	72.000 - 82.000	12.500	3%	3%
Administrador de Redes	Min. 3 años	35.000 - 45.000	6.800	0%	1%
Administrador Sistemas	Min. 5 años	35.000 - 40.000	6.800	3%	1%
Fullstack	Min. 5 años	45.000 - 58.000	8.900	3%	3%
Data Analyst	Min. 3 años	35.000 - 45.000	6.800	0%	2%
UX/UI Designer	Min. 3 años	30.000 - 40.000	6.300	0%	1%
Técnico de Soporte	Min. 2 años	28.000 - 32.000	4.700	1%	1%
HelpDesk	Min. 1 año	19.000 - 24.000	3.400	0%	2%

3 ANÁLISIS DE RANGOS SALARIALES 2024 (3/4)

POSICIÓN	AÑOS DE EXPERIENCIA	SALARIOS (€/a)	TARIFA OUTSOURCING* aprox (€/mes)
Desarrollador Senior C#	Min. 5 años	45.000 - 52.000	7.700
Desarrollador Junior C#	De 3 a 5 años	28.000 - 35.000	5.500
Desarrollador Senior Java	Min. 5 años	45.000 - 52.000	7.700
Desarrollador Junior Java	De 3 a 5 años	28.000 - 35.000	5.500
Desarrollador Senior PHP	Min. 5 años	33.000 - 45.000	6.800
Desarrollador Junior PHP	De 3 a 5 años	22.000 - 28.000	4.300
Desarrollador Senior Python	Min. 5 años	32.000 - 40.000	6.200
Desarrollador Junior Python	De 3 a 5 años	22.000 - 30.000	4.500
Desarrollador Senior NodeJS	Min. 5 años	42.000 - 52.000	7.700
Desarrollador Junior NodeJS	De 3 a 5 años	35.000 - 40.000	6.400
Desarrollador Senior ABAP	Min. 5 años	45.000 - 60.000	9.500
Desarrollador Junior ABAP	De 3 a 5 años	35.000 - 45.000	7.000

* Tomando como referencia la tarifa de servicios promedio para este tipo de perfiles aplicada por SETESCA.

3 ANÁLISIS DE RANGOS SALARIALES 2024 (4/4)

POSICIÓN	AÑOS DE EXPERIENCIA	SALARIOS (€/a)	TARIFA OUTSOURCING* aprox (€/mes)
Consultor Senior ERP	Min. 5 años	50.000 - 65.000	9.300
Consultor Junior ERP	De 3 a 5 años	35.000 - 40.000	6.200
FrontEnd Senior (Angular, React, Vue…)	Min. 5 años	40.000 - 55.000	8.300
FrontEnd Junior (Angular, React, Vue…)	De 3 a 5 años	30.000 - 40.000	6.000
Desarrollador Senior C++ / C	Min. 5 años	35.000 - 45.000	6.600
Desarrollador Junior C++ / C	De 3 a 5 años	25.000 - 35.000	5.150
Desarrollador Senior HOST (Cobol/RPG/PL1)	Min. 5 años	30.000 - 40.000	5.900

*Tomando como referencia la tarifa de servicios promedio para este tipo de perfiles aplicada por SETESCA.

4

RETRIBUCIONES NO SALARIALES

Las retribuciones no salariales más comunes son:

- Horario flexible de entrada y salida (82%)
- Teletrabajo (62%). Ver anexo 1.
- Seguro médico privado (53%)
- Plataformas fintech - especializadas en la gestión de los beneficios sociales y la retribución flexible (12%)
- Jornada intensiva durante los meses de verano (85%)
- Máquinas de vending (44%)
- Clases de idiomas (45%)
- Cheque o ticket restaurante (38%)
- Formación bonificada (64%)
- Plan de pensiones (15%)
- Seguro de vida (22%)

*Porcentajes medidos en términos de número de veces que se ofrece cada una de las condiciones sobre el total de ofertas analizadas.

5 PRINCIPALES CONCLUSIONES

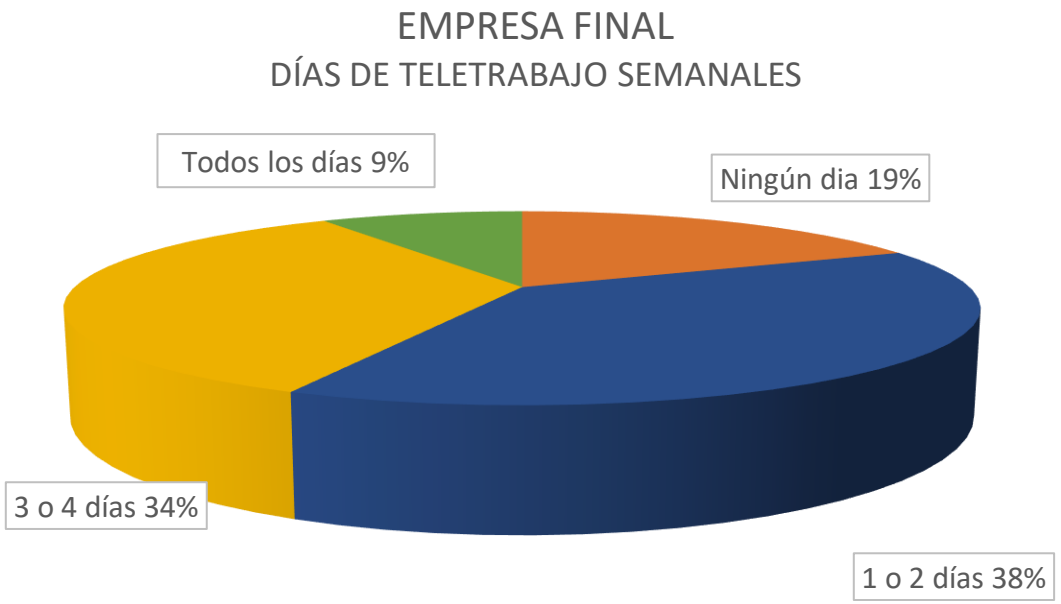
Las principales conclusiones del estudio son:

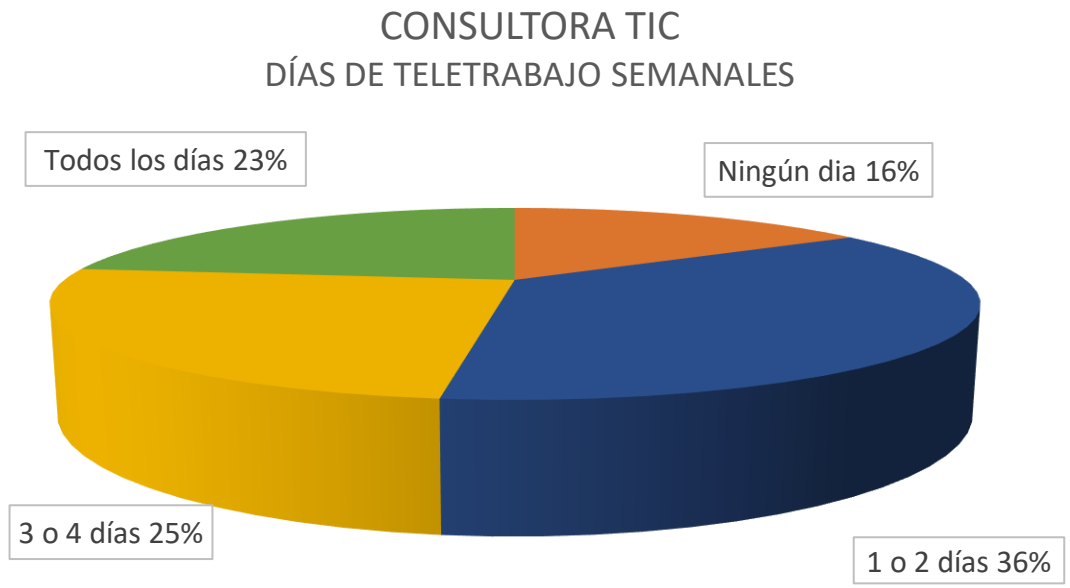
- En el panorama laboral del 2024, se ha registrado un aumento salarial promedio de alrededor del 4%, dependiendo del tipo de perfil analizado. Este incremento es más notable en áreas como ciberseguridad, y consultoría ERP y CRM. La demanda de recursos IT y proyectos tecnológicos para optimizar procesos empresariales y reducir costos, al igual que el año pasado, ha sido el principal impulsor de este aumento, junto con la necesidad de retener y atraer clientes mediante servicios de valor agregado a través de CRM y análisis de datos.
- Las condiciones laborales ofrecidas a los técnicos han generado una mayor rotación de perfiles, motivada no solo por mejores ofertas económicas, sino también por la búsqueda de un equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Durante el 2023 se valoró el bienestar y la flexibilidad, y se priorizaron tanto el desarrollo profesional como los beneficios personalizados. Las empresas que respondieron a estas tendencias tuvieron más éxito en atraer y retener talento en un entorno laboral en constante evolución.
- En España, se observa una tendencia creciente hacia la deslocalización de recursos dentro de la misma región geográfica, mientras que en Europa hay un aumento significativo en la selección o contratación de recursos dentro de otros países europeos.
- Las proyecciones de incremento para el período 2024 se fundamentan en dos factores principales. En primer lugar, la creciente disponibilidad de talento en el mercado laboral, impulsada por la reestructuración de equipos en start-ups tecnológicas y la mayor demanda de flexibilidad por parte de los trabajadores, que prefieren esquemas de trabajo remoto y horarios flexibles. A pesar de anticipar una desaceleración en el aumento de los salarios, se prevé que estos continúen en una trayectoria ascendente, en línea con las demandas de los trabajadores y las necesidades cambiantes del mercado laboral.
- Es especialmente relevante la previsión de escasez de recursos para llevar a cabo migraciones hacia SAP 4/HANA dado que muchas empresas todavía no la han realizado y deberán ajustarse a la fecha indicada por el fabricante. También será especialmente relevante el impacto de herramientas de productividad de desarrollo basadas en Inteligencia Artificial ya que promoverá un cambio de funciones de perfiles de programación y técnica de sistemas dado el nivel de productividad que añaden estas herramientas.

(1) Ver anexo 1, adopción del teletrabajo en departamentos TIC en España.

ANEXO 1: INFORME TELETRABAJO

Objetivo: conocer la distribución que hacen las empresas en materia de días de teletrabajo vs. trabajo presencial.





RECOMENDACIONES: ¿Cómo disponer del talento IT adecuado en nuestra empresa?

1) Utilizar este informe como benchmarking interno entre los recursos actuales y los potenciales recursos a contratar, buscando alternativas para no crear agravios comparativos que provoquen rotación no deseada (revisión salarial, mejoras en beneficios sociales, modelo de externalización de recursos respecto a la contratación, etc.)
2) Revisar las funciones del departamento IT respecto a las nuevas necesidades de la empresa, ya que la irrupción de nuevas tecnologías supone una revisión de las herramientas a utilizar por la organización, de los procesos de negocio y, por lo tanto, fuerza a comprobar si el departamento de IT está preparado para cubrir estas nuevas necesidades.
3) Formar a los usuarios, managers y directivos en cómo mejorar su función mediante el uso de las herramientas de IT. Está demostrado que una mayor comprensión de la tecnología ayuda a su implementación, y, por lo tanto, a la productividad del departamento de IT.
4) Formar a los departamentos de IT en cómo cubrir y anticipar la necesidad del negocio, ya que está demostrado que un mayor conocimiento del negocio por parte de IT facilita la implementación de soluciones.
5) Al seleccionar perfiles tecnológicos, es importante apoyarse en compañías que demuestren conocimiento en la implementación de tecnología, además de ser excelentes en la selección de estos perfiles, ya que la rápida evolución de las soluciones tecnológicas y el conocer cómo los técnicos las deben implantar, impacta directamente en la calidad y la velocidad de los procesos de selección.
6) Es importante también que el flujo de interacciones dentro de los procesos de selección sea lo más rápido posible, ya que, en un entorno de tanta movilidad, retrasar el feedback en un proceso puede suponer la pérdida de buenos candidatos.

CONTACTO

Headquarters Grupo Setesca

Carrer Balmes 200, 5 ª 4ª, (08006) Barcelona, Spain.

+ 34 93 763 56 02 setesca@setesca.com www.setesca.com

Barcelona Madrid Londres Ciudad de México Lima

setesca