

A man with a beard and a woman are looking at a tablet together in what appears to be a server room. The man is pointing at the screen. They are both wearing blue lanyards with ID badges. The background shows server racks.

Adecco

Guía Salarial 2026 TIC

Tendencias de mercado y salarios del sector



Índice

Situación actual del sector	3
Análisis del mercado laboral TIC y tendencias clave para 2026	5
Upskilling y Reskilling: El nuevo motor de rentabilidad en la era de la IA	7
Inteligencia Artificial	9
CRM Y ERP	11
Ciberseguridad y continuidad de Negocio	13
IT Sales	15
Infraestructura y Software	17
Comité de Dirección	21
Metodología	24
Nuestras soluciones	25



TIC

Situación actual del sector

En un contexto marcado por la aceleración tecnológica, la inteligencia artificial y la transformación de los modelos de trabajo, el sector TIC se consolida como uno de los ejes estratégicos del desarrollo económico y empresarial en España. La tecnología se ha convertido en un factor determinante para la competitividad, la productividad y la capacidad de adaptación de las organizaciones en un entorno cada vez más complejo y global.

La Guía Salarial y de Tendencias del sector TIC 2026 nace con el objetivo de ofrecer una visión rigurosa y actualizada del mercado laboral tecnológico en España, poniendo el foco en la evolución de las retribuciones, la demanda de perfiles especializados y los fac-

tores que condicionan la toma de decisiones en materia de talento. En un escenario donde la tecnología avanza más rápido que nunca, disponer de información fiable se convierte en una ventaja competitiva clave para empresas y profesionales.

La inteligencia artificial, la cloud, la ciberseguridad, la automatización y la gestión del dato están redefiniendo la forma en la que

las organizaciones diseñan sus estructuras, priorizan inversiones y desarrollan capacidades internas. Este proceso impacta directamente en los roles profesionales, las competencias requeridas y los modelos de trabajo, incrementando la complejidad en la gestión del talento tecnológico.

Los siguientes apartados de esta guía profundizan en el análisis del mercado laboral TIC en 2025 y en las tendencias clave que marcarán el sector en 2026, ofreciendo una base sólida para la toma de decisiones estratégicas en un entorno tecnológico en constante evolución.



Oscar Rodríguez,
Head IT Industry
The Adecco Group



Patricia Zamacola,
Directora TIC, LHH



Santiago Lozano,
IT Hub Manager,
Adecco



Análisis del mercado laboral TIC y tendencias clave para 2026

El mercado tecnológico en España cerró 2025 en una fase de normalización tras varios años de crecimiento muy acelerado, sin que ello haya supuesto una pérdida de dinamismo estructural. El empleo TIC continúa creciendo, pero lo hace de forma selectiva y estratégica, priorizando la ejecución real de las contrataciones frente al volumen de vacantes publicadas.

Las contrataciones efectivas medidas a través de la afiliación a la Seguridad Social en los principales CNAEs TIC (61,62 y 63) registraron en 2025 un incremento neto de

28.850 nuevas afiliaciones, pasando de 612.427 afiliados a finales de diciembre de 2024 a 641.277 en diciembre de 2025, lo que supone un crecimiento interanual cercano al 4,5%. Este comportamiento sitúa al sector TIC como uno de los principales generadores de empleo cualificado en España. En paralelo, las publicaciones de ofertas laborales para perfiles tecnológicos crecieron en torno al 1,8%, llegando a alcanzar un total en 2025 de casi 222.000. Estos datos reflejan un mercado más enfocado en cerrar incorporaciones reales que en publicar vacantes genéricas.

Desde una perspectiva territorial, la demanda sigue fuertemente concentrada. Madrid y Barcelona acumulan más del 62% de las ofertas publicadas. Otros territorios como Málaga (2,7%), Sevilla (2,3%) y Bizkaia (1,4%) actúan como hubs especializados con peso aún limitado.

Sobre esta base, el sector TIC afronta 2026 desde una posición de mayor madurez. En un contexto marcado por la incertidumbre económica, la presión regulatoria y la necesidad de justificar cada inversión. La tecnología deja de concebirse como un fin en sí mismo y pasa a ser un habilitador directo del negocio. Las organizaciones priorizan proyectos con impacto medible en productividad, eficiencia y resiliencia, avanzando en la modernización de aplicaciones, la optimización de arquitecturas y el uso del cloud híbrido.

La inteligencia artificial, y en particular la IA generativa, se consolida en 2026 como el principal motor de transformación. Se acelera el paso de los pilotos a la integración en procesos críticos, con impacto directo en la automatización de tareas cognitivas, el rediseño de roles y la mejora de la productividad.

Este avance viene acompañado de una mayor exigencia en gobierno del dato, ciberseguridad y cumplimiento normativo, que dejan de ser áreas de soporte para convertirse en condiciones imprescindibles para escalar la tecnología de forma sostenible y segura.

En el mercado laboral, estas tendencias se traducen en un entorno aún más selectivo. Disminuye la demanda de perfiles generalistas y de entrada, mientras aumenta la presión sobre perfiles senior, especialistas y roles híbridos con visión de negocio. El reskilling, la movilidad interna y los modelos flexibles de talento se consolidan como palancas clave para sostener la competitividad. En este escenario, el sector TIC seguirá siendo uno de los pilares de la economía española, pero su crecimiento en 2026 estará marcado por una lógica clara: menos volumen y más impacto, menos experimentación y más ejecución.





Upskilling y Reskilling: El nuevo motor de rentabilidad en la era de la IA

En 2026, el éxito de las compañías tecnológicas no depende solo de la adquisición de herramientas, sino de la agilidad para transformar el conocimiento de sus equipos y expandir las capacidades a través de:

- **Estrategias de Upskilling y Reskilling dirigidas:** Más allá de aprender a usar herramientas, las empresas están implementando planes para que el talento técnico evolucione hacia roles de mayor valor añadido. Este flujo continuo de conocimiento es lo que garantiza que el talento no quede obsoleto ante la velocidad de la IA, permitiendo una transición fluida entre el Upskilling (mejorar en lo

que haces) y el Reskilling (cambiar a lo que el mercado demanda).

- **La IA como copiloto, no como sustituto:** Se fomenta una cultura donde la IA actúa como un potenciador de la productividad. El foco está en la “Ingeniería de Valor”, donde el profesional valida y refina lo que la tecnología genera.

- **Visión de negocio como Soft Skill crítica:** Ya no basta con escribir código eficiente. El mercado demanda profesionales que entien-

dan el modelo de negocio, identifiquen oportunidades de rentabilidad y puedan traducir necesidades técnicas en soluciones con un impacto directo.

La formación ya no es un evento puntual, sino un flujo continuo donde las habilidades híbridas marcan la diferencia salarial. Las organizaciones más competitivas están priorizando:

- **Pensamiento crítico**
- **Comunicación empática y liderazgo**
- **Adaptabilidad y aprendizaje autónomo**





Inteligencia Artificial

En 2026, la agenda del CEO ya no consiste en gestionar el presente, sino en construir el mañana y liderar la transformación. La Dirección General se convierte en el motor del cambio, impulsando una visión que inspire, movilice y genere impacto en toda la organización.

En paralelo, y pensando en los perfiles tecnológicos la agenda del CIO evoluciona: de lo táctico a lo estratégico, con la IA como palanca que acelera procesos y redefine modelos de negocio. Y hay un dato clave: los perfiles que sumen IA en sus competencias tendrán un valor salarial en el mercado al menos un 30% superior. Pero no podemos pensar en IA como algo puramente técnico. Su verdadero valor está en democratizar

la tecnología para los perfiles de negocio, convirtiéndola en un acelerador de impacto. Este cambio trae un nuevo paradigma: las soft skills superan en relevancia a las hard skills. Ya no importa solo lo que sabemos, sino lo que podemos aprender. Según el WEF: “las cuatro competencias que marcarán la diferencia son: pensamiento analítico, creatividad, resiliencia y liderazgo social”.

Habilidades que permiten interpretar datos, innovar, adaptarse y guiar equipos en entornos inciertos.

¿Sabemos hablar con la máquina? Esa será la competencia esencial del nuevo empleado, porque la IA no sustituye el valor humano: lo amplifica. Automatizar tareas no

significa prescindir del talento, sino liberarlo para aportar más impacto estratégico. En este contexto, los equipos de People juegan un papel clave para acompañar el cambio, y la formación será la gran palanca para que nadie se quede atrás: Upskilling y Reskilling para todos los niveles. Entender que los perfiles serán cada vez más híbridos y que los mandos intermedios tienen que estar preparados para liderar con elasticidad. Porque el 39% de las competencias actuales se transformarán antes de 2030, y más del 59% de los profesionales necesitarán formación para seguir siendo relevantes. La automatización no elimina el valor humano: lo convierte en una oportunidad para crecer y reinventarse.

En España, la demanda de perfiles tecnológicos relacionados con la inteligencia artificial está creciendo rápidamente, impulsada por sectores como la banca, la salud, el comercio electrónico, la logística y las iniciativas de transformación digital, tanto públicas como privadas. Los roles tradicionales, como desarrolladores de software,

analistas y científicos de datos han evolucionado hacia especializaciones más avanzadas, como desarrolladores de IA, ingenieros de machine learning, arquitectos de IA y especialistas en modelos generativos. Estos perfiles no solo analizan datos, sino que diseñan, entrenan e implementan modelos de IA avanzados, fundamentales para la innovación tecnológica. Paralelamente, la gestión y gobernanza de datos han cobrado mayor importancia. La creciente adopción de la IA ha generado una alta demanda de expertos en privacidad, seguridad y ética, encargados de garantizar el cumplimiento de normativas como el GDPR y de reducir los sesgos en los algoritmos. Por otro lado, las empresas están destinando presupuestos cada vez mayores a tecnologías de datos e IA. Sectores como Banca y Seguros, sector financiero, salud, retail y logística lideran esta inversión, aprovechando la analítica predictiva y la IA como herramientas clave para obtener ventajas competitivas y mejorar su eficiencia operativa.





CRM Y ERP

El mundo de los ERP y CRM está experimentando una verdadera revolución gracias a la Inteligencia Artificial, que está generando un impacto muy positivo tanto en la tecnología como en las personas. Empresas líderes como Microsoft (con Copilot) y Salesforce (con Einstein) están apostando por herramientas de IA diseñadas para facilitar el trabajo diario de los empleados. Estas soluciones automatizan tareas repetitivas, optimizan la gestión de recursos, mejoran las previsiones de demanda, potencian la interacción con los clientes, aumentan la identificación de leads y prospectos, y perfeccionan la experiencia del cliente (CX), entre otras ventajas.

Gracias a herramientas como Copilot y Einstein, los empleados se liberan cada vez más de tareas operativas, lo que les permite concentrar sus esfuerzos en aspectos estratégicos y aportar valor en los puntos clave de su trabajo.

La banca, el retail e ecommerce, así como las telecomunicaciones lideran la demanda de estos perfiles:

	Junior	Mid	Senior
Consultor Funcional Salesforce	30.000 - 40.000 €	40.000 - 55.000 €	55.000 - 75.000 €
Salesforce Developer	35.000 - 40.000 € + bonus	40.000 - 60.000 € + bonus	65.000 - 85.000 € + bonus
Salesforce Architect	N.A.	65.000 - 80.000 € + bonus	80.000 - 120.000 € + bonus
Consultor Funcional Dynamics 365	25.000 - 35.000 € + bonus	35.000 - 55.000 € + bonus	55.000 - 70.000 € + bonus
Programador Dynamics 365 / Business Central	25.000 - 35.000 € + bonus	35.000 - 45.000 € + bonus	45.000 - 65.000 € + bonus
Jefe de Proyecto Dynamics 365 / Business Central	N.A.	35.000 - 55.000 € + bonus	55.000 - 75.000 € + bonus
Consultor IA (Copilot / Eintein)	40.000 - 50.000 € + bonus	55.000 - 65.000 € + bonus	70.000 - 90.000 € + bonus
Consultor (CX) con IA	30.000 - 45.000 € + bonus	45.000 - 60.000 € + bonus	65.000 - 80.000 € + bonus





Ciberseguridad y continuidad de Negocio

Uno de los principales focos de inversión de las empresas españolas es la incorporación de equipos especializados en ciberseguridad. En los últimos años, hemos observado cómo las compañías están internalizando y ampliando cada vez más sus equipos de expertos en seguridad informática.

En este sector, la inteligencia artificial (IA) está transformando significativamente tanto los perfiles profesionales más demandados como las habilidades requeridas.

La IA se ha convertido en una herramienta clave para los especialistas, ya que permite automatizar tareas, mejorar la detección de amenazas y responder de forma más ágil a ciberataques.

Sin embargo, no se puede ignorar que también plantea desafíos, ya que los ciberdelincuentes la emplean para desarrollar ataques más sofisticados y difíciles de detectar.

Entre los perfiles más demandados en el ámbito de la ciberseguridad se encuentran:

	Junior	Mid	Senior
Arquitecto Cyber (Técnico)	N.A.	55.000 - 70.000 € + variable	70.000 - 100.000 € + variable
Consultor Normativa (GRC)	30.000 - 40.000 €	45.000 - 60.000 € + variable	65.000 - 95.000 € + variable
SOC Consultant	25.000 - 30.000 € + guardias	30.000 - 45.000 € + guardias	45.000 - 60.000 € + variable
SOC Manager	N.A.	45.000 - 60.000 € + variable	60.000 - 85.000 € + variable
e-Crime	35.000 - 45.000 €	45.000 - 60.000 € + variable	60.000 - 75.000 € + variable
Gestión de Identidades y Accesos (IAM Specialist)	30.000 - 40.000 €	40.000 - 55.000 € + variable	55.000 - 75.000 € + variable
Especialista en Fraude y Seguridad Digital	35.000 - 45.000 €	50.000 - 60.000 € + variable	65.000 - 80.000 € + variable
Network Security Engineer	30.000 - 40.000 € + guardias	40.000 - 55.000 € + guardias	60.000 - 80.000 € + variable
Cloud Security Specialist	30.000 - 40.000 € + guardias	45.000 - 65.000 € + guardias	70.000 - 90.000 € + variable





IT Sales

La inteligencia artificial está transformando el ecosistema comercial en el sector tecnológico.

En este nuevo escenario, las compañías están incrementando su inversión en equipos de ventas especializados en soluciones de IA, capaces de traducir el valor técnico en impacto estratégico para el negocio.

La evolución del mercado ha generado una creciente demanda de perfiles comerciales con conocimiento de tecnologías emergentes, visión consultiva y capacidad para comunicar el valor de soluciones complejas como la IA generativa, machine learning o sistemas predictivos. Estos profesionales no solo ven-

den tecnología, sino que asesoran, acompañan y transforman la forma en que las organizaciones adoptan la inteligencia artificial.

La venta ya no es solo transaccional; es estratégica, basada en datos y orientada a generar valor a largo plazo. Además, los equipos comerciales trabajan cada vez más de forma transversal con áreas de producto, marketing y tecnología, en modelos Go-To-Market ágiles y colaborativos.

En este contexto, los perfiles híbridos, que combinan habilidades comerciales con entendimiento técnico, están ganando protagonismo, al igual que aquellos con experiencia sectorial en industrias como banca, salud,

energía o retail, donde la IA tiene un impacto especialmente relevante.

La incorporación de talento comercial especializado en inteligencia artificial se ha convertido en una palanca clave de crecimiento para las empresas tecnológicas. La capacidad de estos profesionales para conectar innovación con negocio, anticiparse a las necesidades del cliente y generar relaciones de valor sostenido, marca la diferencia en un entorno cada vez más competitivo.

Contar con una estructura comercial adaptada a los nuevos retos de la IA no solo mejora la eficiencia en los procesos de venta, sino que también posiciona a las organizaciones como referentes en transformación digital.

Esta guía recoge los principales puestos comerciales en el ámbito de IT Sales con impacto en IA, segmentados por nivel de experiencia (Junior, Mid y Senior), con rangos salariales orientativos y observaciones sobre su función en el mercado actual.

	Junior	Mid	Senior
Sales Executive AI Solutions	35.000 - 45.000 € + variable	45.000 - 65.000 € + variable	65.000 - 90.000 € + variable
AI Business Development Manager	40.000 - 50.000 € + variable	50.000 - 70.000 € + variable	70.000 - 100.000 € + variable
Pre-Sales Engineer / AI Solutions Consultant	45.000 - 55.000 € + variable	55.000 - 75.000 € + variable	75.000 - 95.000 € + variable
Enterprise Sales Manager (Digital/AI)	N.A.	65.000 - 80.000 € + variable	80.000 - 130.000 € + variable
Partner Manager / Channel Sales AI	40.000 - 50.000 € + variable	50.000 - 70.000 € + variable	70.000 - 100.000 € + variable
Customer Success Manager	35.000 - 45.000 € + variable	45.000 - 60.000 € + variable	60.000 - 85.000 € + variable





Infraestructura y Software

La infraestructura tecnológica ha dejado de ser un simple soporte para convertirse en el motor de agilidad del negocio. En 2026, la tendencia se ha desplazado de la migración básica a la nube hacia la Ingeniería de Plataformas (Platform Engineering). Las compañías ya no solo buscan entornos híbridos que combinen la nube con sus propios servidores, sino que construyen sistemas de auto-servicio que permiten a los equipos técnicos trabajar de forma más autónoma y rápida.

Esta evolución facilita entornos mucho más colaborativos, asegurando un acceso eficiente y seguro a las aplicaciones compartidas. Asimismo, la infraestructura moderna integra ahora el marco FinOps, que garantiza

que el crecimiento tecnológico no dispare los costes operativos, optimizando cada recurso de computación en la era de la IA.

Por último, la seguridad es hoy una parte inseparable de los sistemas. Ante ataques cada vez más dirigidos a servicios en la nube y dispositivos conectados, las empresas están demandando perfiles que combinen conocimientos técnicos con Ciberseguridad Preventiva, garantizando que la integridad de los sistemas se mantenga de forma automática y constante.

El sector del Software está atravesando su transformación más profunda: el paso de la automatización simple a la IA Agéntica. Ya no

hablamos solo de herramientas que ayudan a escribir código, sino de sistemas capaces de ejecutar flujos de desarrollo completos para acelerar la entrega de productos al mercado.

Entre las principales tendencias de Software de 2026, destacamos:

- **Desarrollo Potenciado por IA:** Los profesionales actúan ahora como supervisores de plataformas de desarrollo inteligentes. Esto permite automatizar tareas repetitivas como la documentación o las pruebas, dejando más tiempo para centrarse en actividades de alto valor como el diseño de arquitecturas innovadoras.
- **Continúan creciendo las aplicaciones con interfaces intuitivas** que permiten crear soluciones de software con una programación mínima. Esto aumenta la flexibilidad de las empresas para formar a sus equipos y responder rápido a los cambios del mercado.



	Junior	Mid.	Senior
Responsable Infraestructuras	NA	55.000 - 70.000 €*	70.000 - 100.000 €*
Platform Engineer (Nuevo)	40.000 - 50.000 €	55.000 - 70.000 €	80.000 - 95.000 €*
Cloud Architect	NA	55.000 - 65.000 €*	70.000 - 100.000 €*
Cloud Engineer	35.000 - 45.000 €	48.000 - 58.000 €	60.000 - 80.000 €*
FinOps Specialist (Nuevo)	38.000 - 48.000 €	50.000 - 65.000 €	75.000 - 90.000 €*
AIOps	38.000 - 48.000 €	48.000 - 60.000 €	60.000 - 85.000 €*
DevOps/SRE	35.000-45.000€	45.000 - 55.000 €	55.000 - 75.000 €*
System Architect	NA	50.000 - 60.000 €	60.000 - 75.000 €*
SysAdmin	26.000 - 34.000 €**	35.000 - 48.000 €**	48.000 - 65.000 €*
Network Architect	NA	50.000 - 60.000 €	60.000 - 75.000 €*
Network Engineer	22.000 - 32.000 €**	32.000 - 48.000 €**	48.000 - 65.000 €*
Workplace/365 Consultant	NA	45.000 - 60.000 €	60.000 - 75.000 €*
Observability Consultant	NA	40.000 - 50.000 €	50.000 - 65.000 €*
Storage / Backup Consultant	24.000 - 32.000 €**	32.000 - 48.000 €**	48.000 - 65.000 €*

- * Incluye remuneración variable adicional.
- ** Incluye variable adicional por guardias.
- *** Los salarios de Python en proyectos de IA/ML pueden experimentar incrementos superiores dependiendo de la especialización técnica (LLMs, Computer Vision, etc).



	Junior	Mid.	Senior
Arquitecto Software	NA	60.000 - 70.000 €	75.000 - 100.000 €*
Tech Lead	NA	60.000 - 70.000 €	75.000 - 100.000 €*
Python Backend	28.000 - 38.000 €	40.000 - 55.000 €	65.000 - 85.000 €***
Java Backend	26.000 - 37.000 €	38.000 - 55.000 €	60.000 - 75.000 €
Full Stack Developer	28.000 - 38.000 €	42.000 - 55.000 €	55.000 - 70.000 €
.Net Backend	26.000 - 37.000 €	38.000 - 48.000 €	50.000 - 60.000 €
React Frontend	32.000 - 42.000 €	42.000 - 55.000 €	55.000 - 70.000 €
Vue Frontend	24.000 - 32.000 €	32.000 - 45.000 €	45.000 - 55.000 €
Android / iOS (Nativo)	32.000 - 42.000 €	45.000 - 58.000 €	65.000 - 78.000 €
C++ Backend	24.000 - 32.000 €	32.000 - 45.000 €	45.000 - 55.000 €
PHP Backend	26.000 - 37.000 €	37.000 - 48.000 €	50.000 - 60.000 €
QA Automatización	25.000 - 35.000 €	35.000 - 45.000 €	45.000 - 62.000 €
Testing	22.000 - 30.000 €	30.000 - 38.000 €	38.000 - 45.000 €

*

Incluye remuneración variable adicional.

**

Incluye variable adicional por guardias.

Los salarios de Python en proyectos de IA/ML pueden experimentar incrementos superiores dependiendo de la especialización técnica (LLMs, Computer Vision, etc).





Comité de Dirección

En 2026, la presencia de perfiles tecnológicos en los Comités de Dirección ya no es una tendencia emergente, sino una condición estructural del liderazgo empresarial. La tecnología ha pasado de ser un habilitador a convertirse en un factor central de competitividad, crecimiento y diferenciación, impactando de forma directa en la estrategia corporativa.

Dentro de estos comités, los roles tecnológicos clave han ganado peso, visibilidad y autonomía. Entre los más representativos destacan:

- Chief Technology Officer (CTO).
- Chief Information Officer (CIO).
- Chief Data Officer (CDO – Data).
- Chief Digital Officer (CDO – Digital).
- Chief Information Security Officer (CISO).
- Chief Innovation Officer (CINO).

A estos se suman cada vez con más frecuencia Vice Presidents (VPs) o Heads especializados en dominios críticos como ingeniería de software, plataformas cloud, inteligencia artificial, data & analytics, producto digital, ciberseguridad, infraestructura o tecnología aplicada a ventas y operaciones.

La configuración de estos roles varía en función del tamaño, sector y grado de madurez digital de la organización. En empresas medianas o en fases iniciales de transformación, varias de estas responsabilidades tienden a concentrarse en una o dos figuras. Sin embargo, en grandes organizaciones —especialmente aquellas donde la tecnología forma parte del core del negocio— se observa una clara especialización de roles, con mayor interdependencia funcional y estratégica.

En conjunto, estos líderes tecnológicos asumen responsabilidades clave como:

- Definir y ejecutar la estrategia tecnológica alineada con el negocio.
- Garantizar la seguridad, resiliencia y eficiencia de los sistemas de información.
- Liderar la gobernanza del dato y su monetización.
- Impulsar la transformación digital end-to-end.
- Acelerar la adopción de tecnologías emergentes como IA generativa, cloud híbrido, automatización avanzada y plataformas componibles.

De cara a los próximos años, la evolución no se limita a la creación de nuevos cargos, sino a una redefinición del liderazgo tecnológico. Se consolida la tendencia hacia una integración transversal de la tecnología en todas las áreas del negocio, junto con una creciente demanda de capacidades avanzadas en analítica de datos, inteligencia artificial, ciberseguridad, arquitectura cloud y gestión del cambio.

Un cambio especialmente relevante es el reposicionamiento organizativo de estos roles. Tradicionalmente, muchas funciones tecnológicas dependían del CIO. En 2026, observamos con claridad que figuras como el CISO, el CDO o incluso el CTO operan en plano de igualdad, complementándose entre sí y reportando directamente al CEO. Este modelo responde a la criticidad estratégica de ámbitos como la seguridad, el dato o la innovación tecnológica.

Esta evolución es una consecuencia natural del mercado: los líderes tecnológicos del presente y del futuro deben anticiparse a las tendencias, dominar tanto el lenguaje del negocio como el de la tecnología, y colaborar estrechamente con el resto del Comité de Dirección para impulsar innovación sostenible, crecimiento y creación de valor, incluyendo capacidades de alto impacto como la generación de “nuevo código”, productos digitales y modelos de negocio basados en tecnología.

Comité de Dirección

	Salario
CIO	150.000 - 350.000 € + variable
CTO	80.000 - 200.000 € + variable
CDO	90.000 - 120.000 € + variable
CISO	120.000 - 320.000 € + variable
VP SALES-IT	120.000 - 180.000 € + 100% variable

Middle Management

	Salario
Project Manager	50.000 - 80.000 € + variable
Product Owner	45.000 - 65.000 € + variable
Product Manager	60.000 - 90.000 € + variable
Consultor de transformación digital	45.000 - 65.000 € + variable
Responsable PMO	55.000 - 70.000 € + variable
Scrum Master	40.000 - 60.000 € + variable
Enterprise Architect	80.000 - 120.000 € + variable





Metodología

Datos extraídos gracias a la información recogida de nuestras ofertas de empleo, base de datos, reuniones con clientes, entrevistas con candidatos/as y al conocimiento de nuestros más de **415 consultores/as** especializados/as por sectores distribuidos por toda la geografía española.

Los salarios se realizan en función del sector de actividad determinado por los años de experiencia del candidato/a. Los salarios están expresados en euros, con un límite de **hasta 40.000 euros** y corresponden únicamente al ámbito geográfico español.

De forma adicional, desde **The Adecco Group Institute** realizamos informes recurrentes estudiando y analizando el mercado laboral actual que nos permiten recoger información del mercado de forma muy actualizada.



THE ADECCO GROUP

Somos la empresa líder mundial de Recursos Humanos, con soluciones de contratación flexibles, permanentes y de outsourcing, para todos los sectores del mercado.

En el Grupo Adecco creemos en el potencial de las personas y encontramos el talento adecuado en el momento adecuado. Gracias a nuestro conocimiento de mercado a nivel global y local, unido a nuestra especialización sectorial, nuestra amplia base de datos y un enfoque “always on”, encontramos los candidatos/as que mejor se ajustan a las necesidades.

Contratación temporal

Reclutamos y gestionamos contrataciones flexibles de plantillas, ocupándonos de la incorporación, formación, nómina y gestiones administrativas.

Outsourcing

Externalizamos procesos especializados con profesionales cualificados en Marketing & Ventas, Logística, BPO y Office, mejorando la eficiencia de los procesos e incrementando la productividad.

Formación, Upskilling y Reskilling

Ofrecemos programas de coaching y formación a empleados/as, para mejorar la competitividad de las organizaciones a través de la cualificación de los trabajadores.

Contratación permanente

Seleccionamos los mejores candidatos/as, realizamos el proceso de entrevistas, evaluamos y asesoramos para garantizar el éxito de la contratación.

Desarrollo tecnológico

Proporcionamos soluciones integrales de talento en el ámbito digital y de ingeniería.

Transición de carreras, movilidad y liderazgo

Procesos de transformación desarrollo de liderazgo, gestión y transición de carreras y Outplacement.



Adecco

AKKODIS

LHH



FUNDACIÓN ADECCO

Adecco

Selección | Trabajo Temporal | Outsourcing | Formación | Consultoría RRHH