

iwantic

GUÍA SALARIAL 2026



www.iwantic.com



ÍNDICE

- 03 Introducción
- 05 Metodología y Alcance
- 06 Sobre Tendencias en el Talento Digital y Tech, que veremos en 2026
- 07 Guía salarial
- ____ 08 Desarrollo y programación
- ____ 11 Data
- ____ 13 Cyberseguridad
- ____ 16 IT & cloud
- ____ 19 Marketing digital
- ____ 22 ERPs & CMRs
- 26 Iwantic
- 27 Contacto

*Puedes hacer click en cada elemento para acceder al contenido



INTRODUCCIÓN

Perspectivas del Mercado Tech & Digital: De la Adopción a la Eficiencia

Desde Iwantic, cerramos un año de transición para adentrarnos en un 2026 que promete ser el de la **madurez tecnológica**. Tras analizar miles de procesos de selección y mantener un diálogo constante con nuestros partners, observamos que el mercado ha dejado atrás la fase de "contratación por volumen" para entrar en una etapa de **"contratación por impacto"**.

Si bien la incertidumbre geopolítica y macroeconómica se ha convertido en una constante con la que las empresas han aprendido a convivir, la inversión en tecnología no se detiene; se refina. La transformación digital ya no es una meta, sino el estándar operativo. Esto ha provocado que la brecha de talento se polarice: la demanda de perfiles generalistas se estabiliza, mientras que la lucha por el **talento hiper-especializado** se vuelve más feroz que nunca, impulsada por un mercado globalizado donde las barreras geográficas para la contratación han desaparecido definitivamente.

La IA en 2026: Del "Hype" a la Operatividad Real

Si el 2025 fue el año del descubrimiento y la experimentación con la Inteligencia Artificial Generativa, el 2026 será el año de su **integración productiva**. Las empresas ya no buscan solo "implementar IA", sino obtener un retorno de inversión (ROI) claro a través de ella.

Esto redefine los perfiles: ya no basta con saber utilizar herramientas de IA; el mercado exige ingenieros capaces de **construir, entrenar y gobernar** modelos propios. La automatización inteligente pasará de tareas simples a procesos complejos de toma de decisiones, elevando la demanda de perfiles híbridos que combinen **visión de negocio con profundidad técnica** en Data y Machine Learning. El miedo a la sustitución laboral da paso a la realidad de la "aumentación": el profesional que domine la IA será quien defina los estándares salariales del futuro inmediato.

MOTORES DE CRECIMIENTO: DONDE RESIDE LA OPORTUNIDAD

La especialización marca la pauta en las divisiones clave de Iwantic para este nuevo ciclo:

Ciberseguridad como Cimiento:

De cara a **2026**, la ciberseguridad estará cada vez más definida por la **inteligencia artificial**: tanto defensiva, con detección y respuesta automatizada en tiempo real, como ofensiva, con ataques sofisticados impulsados por IA y agentes autónomos, obligando a las empresas a reinventar sus estrategias; el modelo **Zero Trust** y la **resiliencia organizacional** se consolidarán como pilares esenciales, y la protección de identidades, cadenas de suministro y entornos cloud será crítica para competir y cumplir regulación en un panorama donde el cibercrimen opera como una economía globalizada.

Cloud & Arquitectura:

La nube ya no es un destino, sino un ecosistema. La demanda se centra en la optimización de costes (FinOps) y en arquitecturas flexibles capaces de soportar la carga computacional de la nueva era de datos.

El Renacer del Software y ERPs:

De cara a **2026**, los **ERP y CRM** evolucionarán hacia plataformas **cada vez más inteligentes y componibles**, con **IA integrada de forma nativa** para predicción de demanda, automatización comercial, pricing dinámico y toma de decisiones en tiempo real; el enfoque **cloud-first**, la integración vía **APIs y ecosistemas** y la hiperpersonalización del cliente serán clave, mientras que la experiencia de usuario, la analítica avanzada y la conexión directa entre datos financieros, operaciones y ventas marcarán la diferencia competitiva entre las organizaciones.

Marketing Digital & E-commerce:

De cara a **finales de 2026**, el marketing digital y el e-commerce estarán impulsados por la **IA y el ecosistema martech** como núcleo del crecimiento, con plataformas integradas que conectan CRM, CDP, automatización, analítica y e-commerce para personalizar, predecir y optimizar todo el customer journey en tiempo real; el dominio del **dato propio**, el auge del **social commerce** y las experiencias conversacionales automatizadas harán que el marketing deje de ser táctico para convertirse en una **infraestructura tecnológica de generación de ingresos**, donde la ventaja competitiva estará en cómo se orquesta la tecnología para escalar ventas, margen y fidelización

IA y Data:

A finales de **2026**, el mundo del data estará completamente redefinido por la **IA como capa dominante**, donde los datos dejan de alimentar dashboards para **entrenar, contextualizar y gobernar modelos de IA** que toman decisiones de negocio; las empresas invertirán en **IA aplicada sobre datos propios** (modelos entrenados con información interna), en **arquitecturas de datos preparadas para IA** y en agentes inteligentes capaces de analizar, predecir y ejecutar acciones, mientras los perfiles más demandados serán ingenieros y líderes capaces de **conectar datos, modelos y procesos**, desplazando el foco desde la analítica tradicional hacia la **automatización inteligente y la toma de decisiones autónoma**.

EL NUEVO CONTRATO SOCIAL: FLEXIBILIDAD Y PROPÓSITO

El salario sigue siendo el principal atractor, pero ya no es el único retenedor. En 2026, el "salario emocional" evoluciona. Los candidatos Tech & Digital, conscientes de su valor en un mercado global, priorizan proyectos que ofrezcan **retos tecnológicos reales** y una cultura de flexibilidad genuina



METODOLOGÍA Y ALCANCE

La presente Guía Salarial es el resultado de un exhaustivo análisis de mercado diseñado para ofrecer una radiografía precisa del sector Digital y Tecnológico actual. Para garantizar la máxima fiabilidad, hemos desplegado una metodología que combina inteligencia de datos masiva con validación cualitativa directa.

Nuestra base de estudio, cerrada en el **último trimestre de 2025**, se sustenta en tres pilares fundamentales:

Profundidad de Talento:

Análisis de una base de datos propia con más de **110.000 profesionales** especializados.

Visión de Empresa:

Insights extraídos de más de **18.600 entrevistas** con candidatos, lo que nos permite entender no solo los salarios, sino los retos de captación y competencias clave.

Demanda Real:

Estudio de más de **1300 ofertas de empleo** gestionadas directamente, reflejando las expectativas salariales y requisitos técnicos vigentes.

Claridad:

Mapa de 2.640 entrevistas con líderes empresariales que nos trasladan los salarios así como las necesidades técnicas en el año 2025.

El informe detalla las bandas salariales (basadas en la moda estadística del salario bruto anual) segmentadas por localización, experiencia y rol. Esta guía nace con el propósito de ser una herramienta estratégica tanto para organizaciones que buscan optimizar sus políticas de atracción y retención, como para profesionales que desean planificar su carrera con datos reales de mercado.

SOBRE TENDENCIAS EN EL TALENTO DIGITAL Y TECH, QUE VEREMOS EN 2026

01

Del especialista puro al perfil híbrido (tech + negocio)

El empleo tech evolucionará hacia perfiles capaces de **traducir tecnología en impacto económico**. Ingenieros, expertos en datos o ciberseguridad que entiendan margen, cliente y procesos serán más valiosos que perfiles ultra técnicos sin visión de negocio. El talento híbrido será escaso y muy bien pagado.

02

Directivos tech con responsabilidad en resultados

CIO, CTO y CDO dejarán de medirse por proyectos entregados y pasarán a hacerlo por **crecimiento, eficiencia y reducción de costes**. Aumentará la demanda de líderes tecnológicos con mentalidad de CEO: capaces de priorizar inversiones, cerrar proveedores y justificar retornos ante el consejo.

03

Auge del talento en IA aplicada y automatización

No se demandarán tantos “científicos de IA”, sino **ingenieros de IA aplicada**, arquitectos de automatización y perfiles capaces de integrar modelos en ERP, CRM y procesos core. El empleo crecerá alrededor de la **implementación real**, no de la experimentación.

04

Seguridad y confianza digital como carrera directiva

La ciberseguridad se consolidará como una **vía natural al comité de dirección**. Crecerá la demanda de CISO, responsables de identidad digital y expertos en cumplimiento que entiendan negocio, regulación y riesgo reputacional. La seguridad será una palanca de crecimiento, no un freno.

05

Menos programadores generalistas, más ingenieros de producto

El desarrollo de software se orientará a **productividad y producto**, apoyado por IA. Se reducirán tareas repetitivas y aumentará la demanda de perfiles que diseñen soluciones, prioricen funcionalidades y trabajen cerca del cliente y del negocio.

06

Talento cloud, data y plataformas como rol estructural

Cloud, data y plataformas empresariales dejarán de ser áreas “de soporte” para convertirse en **roles estructurales del negocio**. Se demandarán perfiles de gobierno del dato, optimización de plataformas y eficiencia tecnológica.

NUESTRO MENSAJE

A finales de 2026, el talento tecnológico más valioso no será el que “sepa más tecnología”, sino el que **consiga que la tecnología genere dinero, reduzca riesgo y escale el negocio**. Las empresas competirán menos por software y más por **personas capaces de convertirlo en ventaja competitiva**.

GUÍA SALARIAL



DESARROLLO Y PROGRAMACIÓN

Introducción

Nuestro equipo continúa consolidándose como referente en la selección de perfiles tecnológicos, combinando el conocimiento del mercado IT con una visión estratégica de los recursos humanos.

Gracias a metodologías de reclutamiento avanzadas y una comprensión profunda del ecosistema digital, identificamos el mejor talento en posiciones de Backend, Frontend, QA, Product Management, Project Management y dirección tecnológica.

En un entorno cada vez más competitivo, acompañamos a empresas y profesionales en su evolución, garantizando un ajuste óptimo entre competencias, cultura y proyección.

Tendencias

El desarrollo de software evoluciona hacia un enfoque cada vez más ágil, colaborativo y orientado a la calidad del código.

La IA generativa se integra de forma natural en el ciclo de desarrollo, acelerando tareas de programación, testing y documentación.

Lenguajes como Python y TypeScript consolidan su posición. Los frameworks modernos como Next.js, Laravel, Spring Boot o FastAPI impulsan la creación de aplicaciones más ligeras y escalables, con especial foco en la experiencia de usuario.

El auge de microfrontends, arquitecturas basadas en componentes y testing automatizado define una nueva etapa en la forma de construir productos digitales.

Además, la observabilidad del código, la optimización del rendimiento y el desarrollo sostenible (Green Coding) emergen como prácticas clave en los equipos de ingeniería.

¿Que ha pasado?

El mercado español de desarrollo y programación mantiene un crecimiento sostenido, impulsado por la demanda de talento en IA y automatización.

Las empresas apuestan por modelos híbridos y remotos, ampliando su alcance hacia perfiles internacionales, mientras la competencia por el talento especializado se intensifica.

Los salarios reflejan esta tendencia al alza, con una clara diferenciación entre perfiles especializados en IA, cloud o automatización, y roles generalistas.

Además, la formación continua y la actualización de competencias técnicas se vuelven esenciales para mantener la empleabilidad en un entorno de cambio constante.

Puesto	Madrid	Barcelona	Valencia	Bilbao	Sevilla	Málaga
IA Developer						
- 2 años	38K	38K	35K	35K	33K	35K
2-5 años	45K	45K	42K	41K	40K	45K
Java developer						
- 2 años	31K	32K	30K	28K	30K	30K
2-5 años	48K	50K	45K	45K	43K	48K
+ 5 años	56K	60K	50K	50K	48K	55K
.NET developer						
- 2 años	30K	30K	28K	30K	28K	32K
2-5 años	45K	45K	42K	40K	35K	40K
+ 5 años	55K	55K	52K	50K	45K	48K
Mobile developer (Híbrido)						
- 2 años	32K	32K	30K	30K	28K	28K
2-5 años	40K	44K	40K	36K	38K	38K
+ 5 años	55K	52K	48K	49K	45K	45K
Mobile developer (Nativo)						
- 2 años	38K	35K	30K	28K	28K	26K
2-5 años	43K	45K	40K	36K	37K	33K
+ 5 años	55K	55K	48K	49K	45K	44K
C++ developer						
- 2 años	28K	30K	27K	26K	27K	25K
2-5 años	43K	45K	40K	42K	40K	38K
+ 5 años	54K	55K	52K	50K	52K	52K
PHP developer						
- 2 años	28K	28K	25K	25K	24.5K	25K
2-5 años	38K	39K	35K	35K	34K	35K
+ 5 años	50K	50K	44K	44K	43K	43K
Python developer						
- 2 años	35K	35K	31K	32K	30K	30K
2-5 años	50K	50K	42K	40K	42K	45K
+ 5 años	55.5K	55.5K	51K	53K	55K	55K
Frontend developer						
- 2 años	29K	29K	28K	28K	28K	25K
2-5 años	43K	44K	40K	40K	38K	38K
+ 5 años	58K	55K	50K	52K	50K	50K
Node.JS developer						
- 2 años	28K	30K	27K	27K	28K	28K
2-5 años	47K	47K	43K	42K	40K	40K
+ 5 años	57K	55K	50K	52K	50K	50K
QA Automation						
- 2 años	35K	35K	30K	30K	29K	29K
2-5 años	43K	45K	36K	38K	36K	38.5K
+ 5 años	58K	55K	46K	46K	45K	47K
Project Manager						
- 2 años	40K	40K	35K	35K	35K	40K
2-5 años	45K	48K	42K	40K	42K	45K
+ 5 años	55K	60K	52K	48K	52K	57K

Puesto	Madrid	Barcelona	Valencia	Bilbao	Sevilla	Málaga
Product owner						
- 2 años	45K	45K	40K	40K	42K	45K
2-5 años	55K	58K	48K	46K	50K	52K
+ 5 años	63K	65K	55K	52K	55K	58K
Principal Software Engineer						
- 3 años	75K	75K	65K	65K	60K	65K
+ 3 años	80K	80K	73K	70K	68K	75K
Teach Lead						
- 3 años	65K	65K	60K	60K	55K	60K
+ 3 años	73K	75K	65K	65K	60K	67K
Arquitecto de software						
- 3 años	60K	62K	53K	55K	55K	55K
+ 3 años	70K	70K	65K	60K	60K	63K
Software Engineering Manager						
- 3 años	80K	80K	70K	70K	55K	70K
+ 3 años	90K	90K	80K	75K	70K	75K

DATA

Introducción

El ecosistema de Data da un salto cualitativo, impulsado por la integración masiva de la Inteligencia Artificial en los procesos de negocio. Se dispara la demanda de perfiles como AI Engineers y LLM Specialists, figuras esenciales para aterrizar la IA Generativa en casos de uso reales más allá de la experimentación. En la gestión de infraestructuras, el rol de DataOps cobra vital importancia para garantizar la automatización y fiabilidad de los datos, orquestando entornos modernos con herramientas como Snowflake o Databricks. A su vez, la arquitectura se descentraliza, exigiendo profesionales con visión de producto y un fuerte componente de Gobernanza, donde la ética y la seguridad del dato definen cada vez más la seniority del candidato.

Tendencias

La estrategia de talento evoluciona desde la contratación de perfiles puramente técnicos hacia roles con visión de 'Data Product', capaces de alinear la ingeniería con los objetivos comerciales. La IA Generativa está redefiniendo los organigramas, impulsando una fuerte demanda de AI Engineers y especialistas en LLM para integrar modelos cognitivos en el núcleo del negocio. Aunque Python y SQL siguen siendo los estándares de entrada, la búsqueda de seniority se centra ahora en el dominio del Modern Data Stack (Snowflake, Databricks, dbt), tecnologías clave para la escalabilidad. La cultura DataOps se convierte en un requisito indispensable en la selección para garantizar equipos ágiles y fiables, reduciendo la fricción entre operaciones y

análisis. Finalmente, ante la nueva regulación (AI Act), la Gobernanza y la ética del dato dejan de ser competencias de nicho para exigirse como habilidades transversales en todos los perfiles de ingeniería y liderazgo.

¿Que ha pasado?

El mercado de Data en España consolida su madurez, transitando de una fase de experimentación a la integración operativa de la Inteligencia Artificial como motor real de negocio. La competencia por el talento cualificado se mantiene intensa, priorizando ahora perfiles capaces de aportar una visión estratégica y de producto, más allá de la pura ejecución técnica. Esta demanda selectiva ha provocado una clara polarización en las bandas salariales: las retribuciones de roles especializados en Ingeniería de Datos e IA Generativa se desmarcan significativamente de los perfiles de análisis y reporte tradicionales. Asimismo, la vertiginosa evolución del ecosistema tecnológico convierte la capacidad de actualización constante en un requisito crítico para garantizar la empleabilidad y la competitividad de los equipos.

Puesto	Madrid	Barcelona	Valencia	Bilbao	Sevilla
Data Analyst					
- 2 años	32K	32K	30K	30K	29K
2-5 años	42K	42K	40K	40K	35K
+ 5 años	55K	55K	50K	50K	47.5K
Business Analyst					
- 2 años	30K	30K	28K	28K	25K
2-5 años	40K	40K	35K	35K	32K
+ 5 años	53K	53K	48K	48K	42K
Data Engineer					
- 2 años	35K	35K	34K	35K	35K
2-5 años	44K	45K	43K	43K	43K
+ 5 años	60K	60K	55K	60K	60K
Data OPS					
- 2 años	33K	39K	30K	30K	29K
2-5 años	53K	54.450	48K	40K	38K
+ 5 años	66K	72.6K	61K	60K	60K
Data Architect					
- 2 años	57K	57K	55K	53K	47.5K
2-5 años	65K	67K	65K	64K	55K
+ 5 años	85K	85K	80K	77K	67.5K
Data Scientist					
- 2 años	35K	35K	29K	29K	29K
2-5 años	48K	48K	44K	45K	43K
+ 5 años	65K	65K	58K	58K	58K
ML Engineer					
- 2 años	35K	35K	32K	32K	32K
2-5 años	50K	50K	46K	46K	46K
+ 5 años	68K	68K	62K	62K	60K
IA Engineer					
- 2 años	38K	38K	35K	35K	30K
2-5 años	50K	50K	45K	45K	40K
+ 5 años	65K	65K	55K	55K	53K
Data Governance					
- 2 años	41.170	43.4K	34.170	37.8K	33K
2-5 años	64K	64K	48.8K	45.6K	45K
+ 5 años	85K	86K	55K	53.5K	55K
Head of data					
- 2 años	85K	85K	74K	64K	62K
2-5 años	100K	110K	86K	76K	70K
+ 5 años	125K	130K	93K	94K	93K

CYBERSEGURIDAD

Introducción

Somos la consultora con el mayor crecimiento en talento de Ciberseguridad de España, siendo partners estratégicos en Banca, Seguros e Ingenierías. Lideramos la respuesta a la creciente demanda impulsada por las regulaciones europeas y el aumento de la inversión del IBEX 35, asegurando a nuestros clientes los perfiles más críticos y especializados.

Tendencias

En la selección, la clave no reside solo en las certificaciones técnicas, que son el punto de partida. Identificamos el talento diferencial a través de su capacidad de adaptación a un panorama de amenazas en constante cambio y sus habilidades de negocio. Buscamos candidatos con profundo pensamiento crítico, capacidad para la resolución de problemas bajo presión (gestión de incidentes) y, especialmente, soft skills para la comunicación efectiva y la concienciación de equipos no técnicos

¿Que ha pasado?

Este año ha estado definido por una presión sin precedentes: la regulación, como DORA y NIS2, ha impulsado la demanda de talento en GRC y Compliance. Sumado a esto, la intensificación de las amenazas (ransomware creció un 72%) ha obligado a las compañías a invertir fuertemente en seguridad en la nube y en operaciones de defensa (Blue Team), consolidando la Ciberseguridad como un área de inversión prioritaria.

Puesto	Madrid	Barcelona	Valencia	Bilbao	Sevilla
Cybersecurity Architect					
- 2 años	60K	65K	55K	58K	55K
2-5 años	75K	80K	65K	68K	65K
+ 5 años	80K	90K	75K	80K	75K
Pentester / Ethical Hacker					
- 2 años	38K	40K	35.5K	35K	32K
2-5 años	50K	52K	47K	45K	43K
+ 5 años	62K	65K	60K	60K	58K
Cybersecurity Auditor					
- 2 años	35K	35K	33K	30K	28K
2-5 años	45K	45K	44K	38K	36K
+ 5 años	55K	55K	50K	48K	45K
Cybersecurity Engineer					
- 2 años	35K	37K	30K	32K	32K
2-5 años	48K	50K	38K	45K	45K
+ 5 años	60K	62K	50K	58K	55K
Cybersecurity Vulnerability Mgmt.					
- 2 años	50K	55K	50K	42K	42K
2-5 años	65K	68K	53K	58K	58K
+ 5 años	75K	80K	60K	68K	68K
Incident Response Specialist / SOC					
- 2 años	30K	30K	35K	32K	30K
2-5 años	42K	45K	42K	42K	40K
+ 5 años	55K	55K	53K	52K	50K
DevSecOps / AppSec Specialist					
- 2 años	42K	45K	33K	40K	42K
2-5 años	52K	55K	40K	50K	52K
+ 5 años	63K	65K	47K	60K	62K
ICS / OT Security					
- 2 años	50K	55K	30K	50K	45K
2-5 años	60K	65K	38K	60K	55K
+ 5 años	75K	80K	50K	75K	70K
InfoSec Project Manager					
- 2 años	55K	55K	45K	45K	45K
2-5 años	65K	65K	55K	55K	55K
+ 5 años	75K	75K	65K	68K	65K
Cybersecurity Manager					
- 2 años	65K	65K	62K	60K	60K
2-5 años	75K	75K	75K	75K	72K
+ 5 años	90K	90K	85K	85K	85K
Chief Information Security Officer					
- 2 años	80K	80K	75K	70K	65K
2-5 años	95K	95K	80K	85K	80K
+ 5 años	120K	120K	85K	95K	90K
Cybersecurity Consultant					
- 2 años	40K	40K	35K	37K	37K
2-5 años	52K	52K	40K	48K	45K
+ 5 años	65K	65K	51K	60K	58K

Puesto	Madrid	Barcelona	Valencia	Bilbao	Sevilla
IAM / Cloud Security Architect					
- 2 años	65K	70K	55K	60K	58K
2-5 años	80K	85K	60K	72K	68K
+ 5 años	90K	95K	65K	85K	80K
Data Security Specialist					
- 2 años	40K	42K	45K	37K	35K
2-5 años	55K	55K	50K	50K	50K
+ 5 años	70K	70K	60K	65K	62K
Data Security Architect					
- 2 años	65K	70K	73K	60K	58K
2-5 años	80K	85K	80K	72K	68K
+ 5 años	90K	95K	90K	85K	78K
Cloud Security Engineer					
- 2 años	45K	45K	50K	42K	42K
2-5 años	55K	55K	55K	50K	50K
+ 5 años	68K	70K	70K	60K	60K
IAM Security Specialist					
- 2 años	38K	40K	45K	35K	32K
2-5 años	52K	55K	57K	48K	45K
+ 5 años	65K	65K	65K	60K	55K

IT&CLOUD

Introducción

La infraestructura tecnológica deja de ser un área de soporte para consolidarse como la columna vertebral que sustenta la competitividad del negocio digital. El paradigma evoluciona desde la administración de sistemas tradicional hacia la Ingeniería Cloud y la automatización extrema, donde la infraestructura se gestiona como código. Roles como el DevOps y el Site Reliability Engineer (SRE) son ahora piezas críticas para garantizar que el desarrollo de software sea rápido, seguro y estable. A su vez, la convivencia de entornos On-Premise y Cloud (híbridos) revitaliza la demanda de Arquitectos de Sistemas y Network Engineers capaces de gestionar la complejidad de redes distribuidas.

Tendencias

Las organizaciones avanzan hacia la adopción de la Platform Engineering, una evolución del modelo DevOps diseñada para mejorar la productividad de los desarrolladores y estandarizar procesos. La gestión financiera de la nube (FinOps) emerge como una competencia prioritaria; las empresas buscan Cloud Architects que no solo diseñen soluciones técnicas, sino que optimicen los costes de la infraestructura. La automatización se generaliza mediante herramientas de 'Infraestructura como Código' (IaC), lo que eleva el perfil técnico requerido para los Sysadmins, quienes deben reciclarse hacia entornos virtualizados y contenerizados (Kubernetes).

¿Que ha pasado?

El sector ha vivido un año de madurez tecnológica, donde el objetivo principal ha cambiado de la "migración masiva a la nube" a la optimización de los entornos existentes. Existe una marcada polarización en el mercado: mientras la demanda de perfiles de soporte básico se estabiliza, la lucha por el talento especializado en Arquitectura Cloud, Infraestructura como Código y Automatización se intensifica, elevando considerablemente sus bandas salariales. Las empresas priorizan candidatos con certificaciones oficiales (AWS, Azure, Google Cloud) y experiencia probada en entornos de alta disponibilidad, valorando la capacidad técnica por encima de la generalista. Además, la convergencia entre redes, seguridad y nube ha obligado a los profesionales a ampliar su abanico de competencias, haciendo que los perfiles híbridos sean los más cotizados y difíciles de fidelizar.

Puesto	Madrid	Barcelona	Valencia	Bilbao	Sevilla
HelpDesk					
- 2 años	21K	23K	17K	20K	17K
2-5 años	24K	26K	23K	24K	22K
+ 5 años	33K	34K	28K	28K	25K
Network Technician					
- 2 años	22K	23K	20K	21K	21K
2-5 años	30K	30K	28K	28K	27K
+ 5 años	38K	39K	32K	32K	32K
Systems Technician					
- 2 años	28K	28K	25K	25K	25K
2-5 años	30K	32K	29K	29K	29K
+ 5 años	40K	40K	35K	33K	32K
Network Engineer					
- 2 años	38K	42K	35K	38K	35K
2-5 años	46K	50K	44K	45K	46K
+ 5 años	53K	55K	50K	50K	50K
Sysadmin					
- 2 años	35K	35K	33K	33K	32K
2-5 años	40K	42K	37K	36K	36K
+ 5 años	45K	45K	40K	40K	40K
Systemas Architect					
- 2 años	45K	50K	45K	45K	45K
2-5 años	55K	60K	52K	55K	50K
+ 5 años	70K	70K	55K	60K	55K
Cloud Architect					
- 2 años	50K	50K	48K	47K	47K
2-5 años	60K	60K	55K	55K	55K
+ 5 años	70K	70K	65K	65K	65K
DevOps					
- 2 años	45K	45K	43K	43K	43K
2-5 años	55K	55K	52K	52K	52K
+ 5 años	65K	65K	62K	62K	62K
IT Service Manager					
- 2 años	50K	50K	40K	45K	45K
2-5 años	60K	65K	50K	55K	50K
+ 5 años	65K	80K	60K	60K	60K
Workplace					
- 2 años	50K	55K	35K	40K	45K
2-5 años	55K	65K	45K	45K	50K
+ 5 años	65K	80K	55K	55K	55K
Power Platform					
- 2 años	35K	38K	32K	30K	32K
2-5 años	40K	45K	42K	38K	42K
+ 5 años	55K	55K	48K	45K	48K
IT Project Manager					
- 2 años	40K	40K	38K	36K	34K
2-5 años	50K	50K	48K	45K	45K
+ 5 años	62K	62K	55K	52K	50K

Puesto	Madrid	Barcelona	Valencia	Bilbao	Sevilla
IT Manager					
- 2 años	54K	52K	52K	50K	48K
2-5 años	60K	57K	57K	56K	54K
+ 5 años	72K	72K	67K	64K	60K

MARKETING DIGITAL

Introducción

Nuestro equipo de Marketing Digital, Ecommerce & Branding identifica desde el inicio los insights clave para definir el perfil ideal. Contamos con consultores hiperespecializados en SEO, Paid Media, Performance Marketing, CRO, Marketing Intelligence, Marketing Automation, Social Media, Branding, Ecommerce y Diseño Gráfico, garantizando una selección precisa y ajustada a cada necesidad.

¿Que ha pasado?

La digitalización y el uso intensivo de datos han impulsado la creación de nuevos perfiles de marketing con conocimientos técnicos y dominio de herramientas de automatización. Este cambio ha llevado a las empresas a buscar especialistas capaces de entender y optimizar procesos desde dentro. Sin embargo, la oferta de talento no crece al mismo ritmo, generando escasez de perfiles altamente cualificados y dificultando su identificación en el mercado actual.

Tendencias

El Marketing Digital integra todo el viaje del usuario, desde su recorrido offline hasta la medición detallada de datos online. Esta visión completa permite personalizar campañas, optimizar mensajes y adaptar productos a las necesidades reales del público. Gracias a este análisis continuo, las empresas pueden crear experiencias relevantes y desarrollar estrategias de mayor rendimiento orientadas a cada usuario.

Puesto	Madrid	Barcelona	Valencia	Bilbao	Sevilla
Paid Media/Social					
- 2 años	28K	28K	25K	23K	23K
2-5 años	35K	35K	32K	30K	30K
+ 5 años	45K	45K	40K	38K	38K
Performance Marketing					
- 2 años	28K	28K	25K	23K	23K
2-5 años	36K	36K	32K	30K	30K
+ 5 años	50K	50K	45K	40K	40K
SEO					
- 2 años	28K	28K	25K	23K	23K
2-5 años	35K	35K	32K	28K	28K
+ 5 años	45K	45K	40K	36K	36K
Diseñador gráfico					
- 2 años	25K	25K	25K	22K	22K
2-5 años	32K	32K	30K	28K	28K
+ 5 años	42K	42K	40K	35K	35K
E-commerce Specialist					
- 2 años	25K	25K	22K	22K	22K
2-5 años	35K	35K	30K	28K	28K
+ 5 años	40K	40K	35K	35K	35K
E-commerce Manager					
- 2 años	28K	28K	25K	25K	25K
2-5 años	40K	40K	35K	32K	32K
+ 5 años	52K	52K	45K	40K	40K
Affiliate Marketing					
- 2 años	24K	24K	23K	23K	23K
2-5 años	35K	35K	30K	28K	28K
+ 5 años	48K	48K	42K	35K	35K
Marketing Automation					
- 2 años	25K	25K	24K	24K	24K
2-5 años	35K	35K	32K	30K	30K
+ 5 años	45K	45K	40K	38K	38K
UX/UI Designer					
- 2 años	25K	25K	24K	23K	23K
2-5 años	32K	32K	30K	30K	30K
+ 5 años	42K	42K	40K	38K	38K
Marketing Intelligence					
- 2 años	32K	32K	30K	28K	28K
2-5 años	40K	40K	38K	35K	35K
+ 5 años	55K	55K	50K	46K	46K
Growth Manager					
- 2 años	25K	25K	24K	23K	23K
2-5 años	35K	35K	30K	28K	28K
+ 5 años	45K	45K	40K	35K	35K
Brand Manager					
- 2 años	28K	28K	25K	24K	24K
2-5 años	36K	36K	32K	30K	30K
+ 5 años	50K	50K	45K	42K	42K

Puesto	Madrid	Barcelona	Valencia	Bilbao	Sevilla
CRM Manager					
- 2 años	28K	28K	28K	25K	25K
2-5 años	38K	38K	35K	35K	35K
+ 5 años	52K	52K	50K	45K	45K
Marketing Manager					
- 2 años	50K	50K	45K	40K	40K
2-5 años	65K	65K	50K	55K	55K
+ 5 años	85K	85K	75K	70K	70K

ERPS Y CRMS

Introducción

Somos el referente en selección digital de talento ERP y CRM. Con equipos especializados en SAP, Salesforce y Business Central, nuestro conocimiento diario del mercado nos permite gestionar más de 150 procesos al año a nivel nacional. Esta especialización asegura la conexión con los perfiles más cualificados para impulsar el crecimiento digital de las principales empresas.

Tendencias

El mercado de talento ERP/CRM crece más de un 15%, impulsado por la transformación digital. La migración al cloud es la tónica principal, acelerada significativamente por la irrupción de la Inteligencia Artificial. Esto impulsa una mayor especialización en los perfiles y exige roles híbridos que cierran la brecha técnica/de negocio, priorizando la perspectiva comercial.

¿Que ha pasado?

El último año ha venido marcado por una fuerte migración hacia modelos cloud-first en SAP, Salesforce y Business Central. Las empresas han priorizado proyectos de modernización, elevando la demanda de consultores funcionales y técnicos capaces de integrar datos y optimizar procesos. La escasez de perfiles senior ha tensionado los salarios, especialmente en S/4HANA y Salesforce, mientras que crece el interés por perfiles capaces de unificar ecosistemas y mejorar la experiencia del usuario.

Puesto	Madrid	Barcelona	Valencia	Bilbao	Sevilla
Consultor SAP FI/CO					
- 2 años	37K	41K	36K	38K	32K
2-5 años	47K	44K	45K	50K	42K
+ 5 años	53K	62K	50K	60K	50K
Consultor SAP SD/MM					
- 2 años	33K	36K	32K	38K	33K
2-5 años	40K	44K	38K	43K	38K
+ 5 años	49K	52K	52K	55K	53K
Consultor SAP PP/PM/QM					
- 2 años	38K	40K	42K	40K	38K
2-5 años	50K	45K	50K	47K	42K
+ 5 años	56K	62K	52K	55K	50K
SAP EWM Architect					
- 2 años	45K	50K	43K	42K	35K
2-5 años	55K	60K	52.5K	48K	42K
+ 5 años	65K	69K	60K	53K	50K
SAP Enterprise Architect					
- 2 años	55K	50K	50K	50K	48K
2-5 años	60K	52K	52K	52K	51K
+ 5 años	65K	60K	60K	57K	55K
SAP MDG Architect					
- 2 años	47K	42K	40K	45K	44K
2-5 años	53K	48K	45K	47K	47K
+ 5 años	57K	53K	55K	55K	53K
SAP Security Architect					
- 2 años	48K	42K	48K	45K	40K
2-5 años	55K	48K	53K	50K	47K
+ 5 años	63K	53K	60K	55K	53.5K
SAP Security Specialist					
- 2 años	35K	37K	37K	35K	35K
2-5 años	42K	40K	44K	38K	38K
+ 5 años	48K	50K	47K	40K	40K
SAP S4 HANA Integration Specialist					
- 2 años	47K	49K	45K	40K	40K
2-5 años	55K	53K	48K	45K	43K
+ 5 años	65K	63K	50K	48K	47K
SAP Service Consultant					
- 2 años	48K	50K	47K	45K	40K
2-5 años	53K	53K	53K	53K	43K
+ 5 años	62K	60K	57K	60K	45K
ABAP Developer					
- 2 años	38K	38K	33K	33K	35K
2-5 años	45K	45K	40K	37K	42K
+ 5 años	60K	60K	55K	45K	50K
Project Manager SAP FI/CO					
- 2 años	53K	45K	45K	45K	50K
2-5 años	60K	47K	47K	52K	52K
+ 5 años	65K	65K	53K	60K	62K

Puesto	Madrid	Barcelona	Valencia	Bilbao	Sevilla
Project Manager SD/MM					
- 2 años	53K	52K	40K	43K	50K
2-5 años	60K	58K	45K	47K	55K
+ 5 años	65K	65K	47K	55K	60K
Project Manager SAP PP/PM/QM					
- 2 años	62K	53K	45K	40K	50K
2-5 años	66K	65K	48K	43K	53K
+ 5 años	70K	75K	53K	53K	63K
SAP Release Manager					
- 2 años	50K	55K	47K	47K	45K
2-5 años	54K	57K	50K	50K	50K
+ 5 años	60K	65K	55K	55K	55K
Programador Navision/Business Central					
- 2 años	38K	40K	35K	35K	35K
2-5 años	43K	45K	40K	38K	43K
+ 5 años	55K	50K	45K	40K	45K
Consultor Navision/Business Central					
- 2 años	45K	40K	40K	37K	35K
2-5 años	50K	43K	45K	42K	43K
+ 5 años	60K	55K	50K	47K	45K
Project Manager Navision/Business Central					
- 2 años	53K	53K	50K	45K	40K
2-5 años	60K	62K	53K	48K	44K
+ 5 años	65K	70K	62K	53K	47K
Salesforce Developer					
- 2 años	37K	38K	32K	35K	30K
2-5 años	48K	50K	47K	40K	35K
+ 5 años	60K	62K	55K	45K	40K
Salesforce Administrator					
- 2 años	28K	30K	26K	28K	25K
2-5 años	35K	40K	35K	35K	35K
+ 5 años	48K	50K	45K	45K	45K
Salesforce Architect					
- 2 años	62K	65K	52K	50K	50K
2-5 años	70K	72K	62K	60K	60K
+ 5 años	78K	80K	70K	70K	70K
Salesforce Marketing Cloud Consultant					
- 2 años	40K	40K	35K	35K	35K
2-5 años	50K	52K	45K	45K	45K
+ 5 años	62K	65K	55K	55K	55K
Salesforce Consultant					
- 2 años	37K	38K	33K	30K	32K
2-5 años	48K	52K	45K	45K	42K
+ 5 años	59K	62K	55K	55.5K	50K
Salesforce Project Manager					
- 2 años	50K	52K	48K	45K	45K
2-5 años	58K	60K	55K	52K	50K
+ 5 años	65K	70K	65K	60K	60K

Puesto	Madrid	Barcelona	Valencia	Bilbao	Sevilla
Salesforce Platform Manager / Domain Lead					
- 2 años	65K	70K	68K	65K	55K
2-5 años	75K	80K	72K	70K	60K
+ 5 años	85K	90K	80K	82K	65K



IWANTIC

En **iwantic**, impulsamos el crecimiento de las organizaciones a través de la **selección especializada de talento tecnológico y digital con impacto directo en el negocio**. En un entorno donde la tecnología es ya un factor crítico de competitividad, ayudamos a las empresas a incorporar profesionales capaces de **escalar ingresos, optimizar procesos y liderar la transformación digital**.

Entendemos que el talento no es un recurso aislado, sino un **activo estratégico** que debe evolucionar en paralelo al negocio. Por eso, nos aseguramos de que cada profesional no solo encaje a nivel técnico, sino también en la **cultura, el momento y los objetivos de la organización**, maximizando su impacto desde el primer día.

Nuestra metodología de adquisición de talento combina **inteligencia de mercado, análisis salarial avanzado, datos propios y herramientas de inteligencia artificial**, lo que nos permite identificar perfiles de alto rendimiento y evaluar su potencial real antes de su incorporación. Este enfoque basado en datos reduce el riesgo, elimina sesgos y garantiza la construcción de **equipos diversos, eficientes y orientados a resultados**.

Desde posiciones técnicas clave hasta roles estratégicos, en iwantic conectamos **talento y negocio** con precisión y rapidez.

Selección de personal Digital

Iwantic es una agencia de selección de personal especializada en **perfiles tecnológicos y digitales**, con una clara orientación a impacto comercial y crecimiento empresarial. Contamos con un equipo de más de **40 recruiters especialistas**, operando a nivel nacional y con fuerte presencia en los principales hubs tecnológicos de **Barcelona, Madrid, Valencia, Bilbao, Málaga, Sevilla y A Coruña**.

Trabajamos por **divisiones altamente especializadas**, lo que nos permite entender en profundidad cada mercado, tecnología y necesidad de negocio.

NUESTRAS DIVISIONES:

- Desarrollo y Programación
- IT & Cloud
- Data & Inteligencia Artificial
- Ciberseguridad
- ERPs y CRMs
- Marketing Digital & E-commerce
- Tech Executive Search

Tech Executive Search

Nuestra **División de Tech Executive Search** está enfocada en la identificación y atracción de **directivos tecnológicos y digitales** que lideran crecimiento, eficiencia y transformación: CIO, CTO, CDO, CISO, VP Engineering y líderes tecnológicos estratégicos.

Abordamos cada búsqueda desde una perspectiva **de negocio**, utilizando datos de mercado, tecnología avanzada y evaluación profunda de liderazgo para garantizar la incorporación de **ejecutivos capaces de generar impacto real en resultados, escalabilidad y toma de decisiones**. Nuestro enfoque asegura procesos justos, sin sesgos y alineados con la estrategia de cada organización.

Ejecutivos con Sólidas competencias técnicas y Visión de negocio.

Servicios del grupo

Iwantic forma parte de un **grupo especializado en selección por Perfiles y Sector**, que incluye:

Iwantpro

especializada en perfiles de Ingeniería e Industria

Iwantsales

especializada en perfiles Comerciales y de Ventas

Esta estructura nos permite ofrecer una **visión integral del talento**, conectando tecnología, industria y negocio.

Estudios salariales

Nuestro servicio de **estudios salariales tecnológicos** proporciona una visión precisa y actualizada del mercado. A través de **datos reales, herramientas avanzadas y análisis comparativos**, ayudamos a las empresas a definir políticas retributivas competitivas, sostenibles y alineadas con su estrategia de crecimiento, facilitando la atracción y retención del talento tecnológico clave.

SPECIALIZED
FOCUS / DEEP
KNOWLEDGE /
REAL RESULTS

CONTACTO

Trabajamos en toda España

(+34) 665 977 528

direccion@iwantic.com

www.iwantic.com

De lunes a viernes: de 9:00 a 20:30

Sábado y domingo: Online

Donde quieras y cuando quieras

Donde quieras y cuando quieras

iwantic