

Hiring Trends

Guía Salarial de Talento Tecnológico 2026

Inteligencia de mercado laboral, clave para tomar mejores decisiones estratégicas sobre atracción y gestión de talento

ÍNDICE

03 Introducción

06 Índice de Valor de Mercado

07 Mapa salarial IT por áreas

Software Development & QA • Data & BI • Inteligencia Artificial • Infraestructura & Cloud • Ciberseguridad • IT Hardware & IoT • IT Sales & Solutions • Enterprise & Business Applications • C-Level

56 Análisis por sectores

58 Análisis por alcance de empresas

59 El Premium Salarial Oculto

65 Claves para el futuro

El mercado ya no contrata más, **contrata mejor.**

Tras años de crecimiento acelerado, el mercado tecnológico entra en una fase de madurez donde las empresas priorizan el impacto, la especialización y la productividad.

Principales tendencias

- Mayor demanda de perfiles especializados frente a generalistas.
- IA, Cloud, Ciberseguridad y Data concentran la mayor competencia por talento.
- El salario ya no depende solo de la experiencia: la especialización y el valor aportado (impacto en negocio) son los principales diferenciadores.
- El coste de vida, el trabajo remoto y la compensación total ganan peso en la decisión de cambio profesional.

El mercado en cifras

- +812.000 profesionales tecnológicos (+6,4% vs. 2025)
- ~145.000 ofertas de empleo tech (+3,6%)
- 21% de gap de talento
- 3,1 años de permanencia media antes de cambiar de empresa

La escasez impulsa los salarios

La creciente especialización del mercado está concentrando la demanda en áreas como Inteligencia Artificial, Data, Cloud e Infraestructura, donde la escasez de talento sigue siendo elevada. Esta presión competitiva acelera el crecimiento salarial, reduce el peso de la experiencia tradicional como único factor diferencial y amplía las diferencias retributivas entre empresas. En este contexto, las capacidades más demandadas son las que realmente determinan el valor de mercado de los profesionales tecnológicos.

Además, no todas las competencias generan el mismo valor en el mercado. Las habilidades técnicas escasas —como IA generativa, arquitectura e infraestructura cloud, ciberseguridad o ingeniería de datos—, junto con capacidades de negocio como el liderazgo de productos digitales, la visión estratégica o la integración de tecnología e impacto empresarial, están incorporando una clara prima salarial.

En un mercado más maduro, las organizaciones no remuneran únicamente la experiencia, sino la capacidad de aportar conocimientos difíciles de encontrar y de generar ventajas competitivas reales.

Introducción

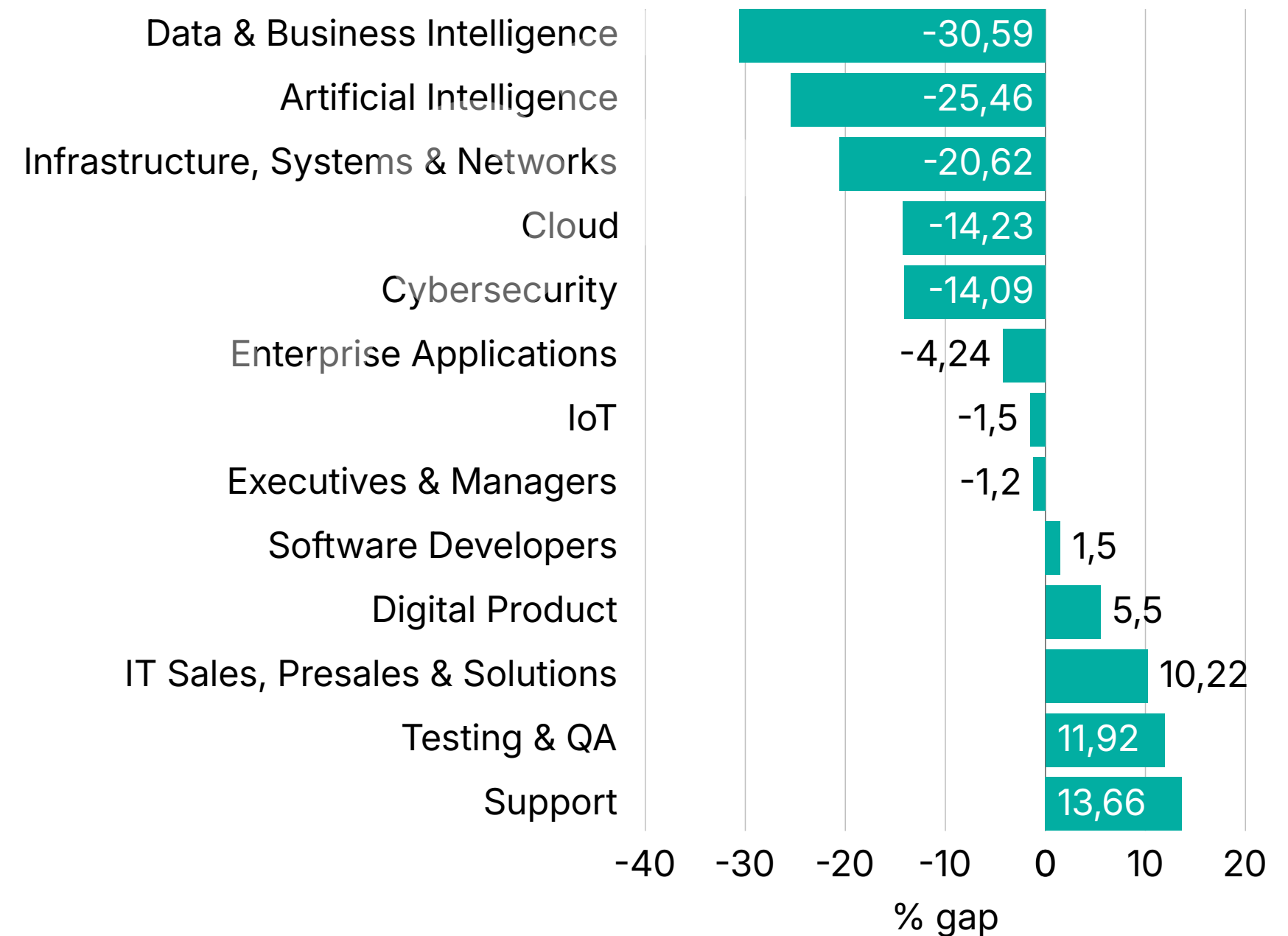
❗ Cómo impacta esta escasez en los salarios.

La tensión del mercado es uno de los principales factores que explican las diferencias salariales entre especialidades tecnológicas.

Cuando una empresa necesita cubrir una posición y existen pocos profesionales disponibles con las capacidades requeridas, se generan tres efectos directos:

- Incremento salarial más rápido: mientras algunas posiciones experimentan incrementos moderados vinculados a la inflación o revisiones internas, las áreas con mayor escasez obligan a las compañías a elevar sus bandas salariales para seguir siendo competitivas.
- Menos peso de la experiencia tradicional: En mercados muy tensionados, la experiencia deja de ser el único criterio de valoración. Un profesional con tres años de experiencia en IA generativa puede recibir ofertas superiores a las de un desarrollador con ocho o diez años de experiencia en tecnologías más consolidadas.
- Mayor dispersión salarial entre empresas: Esto genera situaciones donde dos profesionales con responsabilidades similares pueden percibir salarios muy diferentes dependiendo del tipo de organización para la que trabajan.

Áreas tecnológicas con mayor tensión de demanda en 2026



Introducción

El coste de vida gana relevancia en las decisiones de los profesionales y redefine el valor real del salario

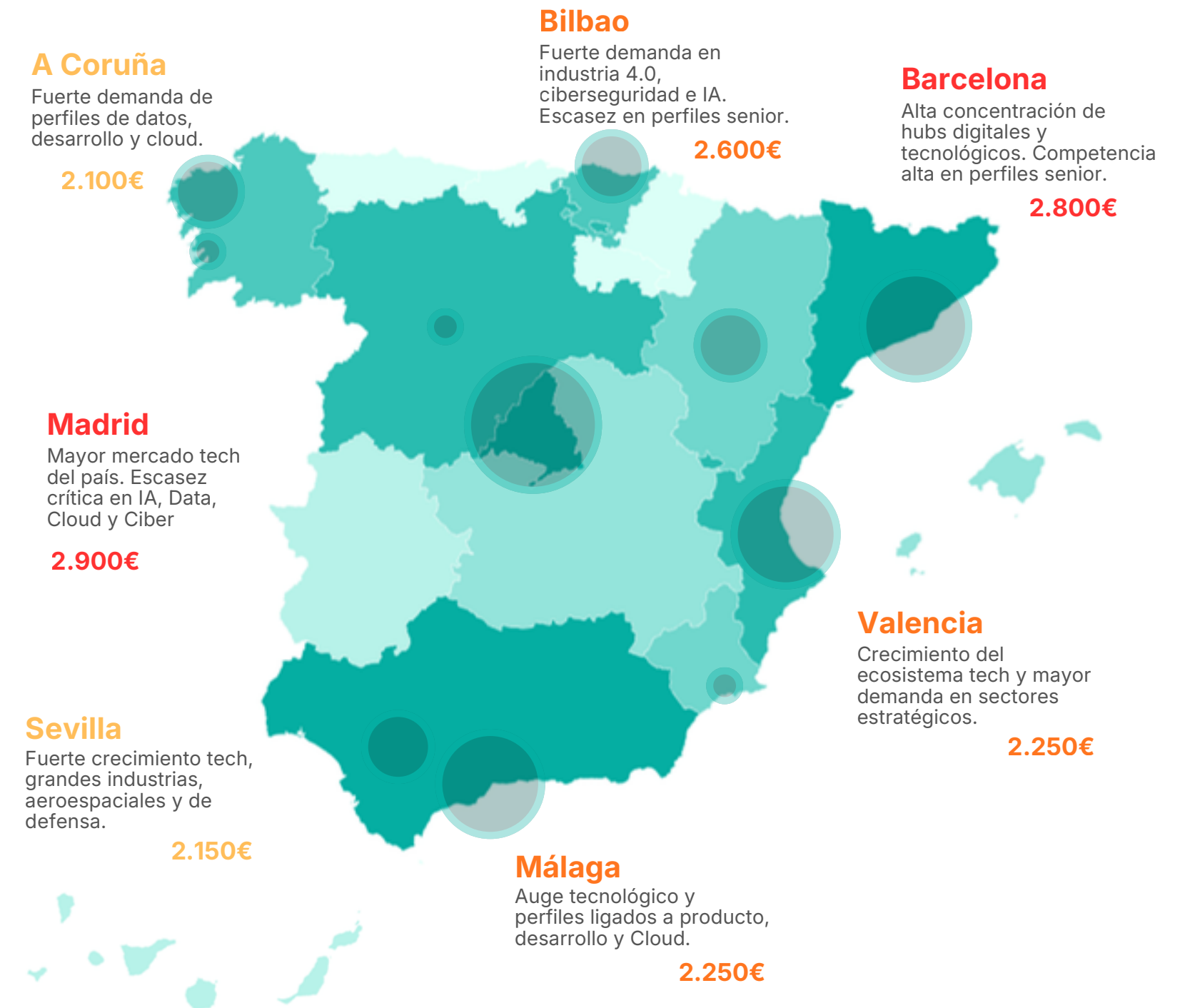
Por primera vez, el análisis salarial aislado pierde capacidad para explicar el atractivo real de una oferta laboral. El salario bruto ha dejado de ser el único indicador para valorar una oportunidad profesional. Las diferencias en el coste de la vivienda, el transporte, la fiscalidad y los servicios hacen que dos profesionales con una retribución similar puedan disfrutar de un poder adquisitivo muy distinto según la ciudad en la que residan o su modalidad de trabajo.

En este contexto, el trabajo remoto y el crecimiento de nuevos polos tecnológicos fuera de Madrid y Barcelona han ampliado las opciones para el talento, que cada vez evalúa las ofertas considerando la compensación total, el nivel de ahorro potencial y la calidad de vida asociada.

El valor de una oportunidad ya no depende solo de cuánto se cobra, sino también de cuánto permite ganar en términos de bienestar económico.

En definitiva, el coste de vida está ganando protagonismo como uno de los factores que mejor explican las diferencias en la atracción y fidelización del talento tecnológico. En las ciudades con mayores costes, las empresas necesitan ofrecer una propuesta de valor más competitiva para compensar la pérdida de poder adquisitivo, lo que contribuye a intensificar el gap de talento y favorece el crecimiento de modelos de trabajo remoto y de nuevos polos tecnológicos.

Zonas con mayor coste de vida en España (2026)



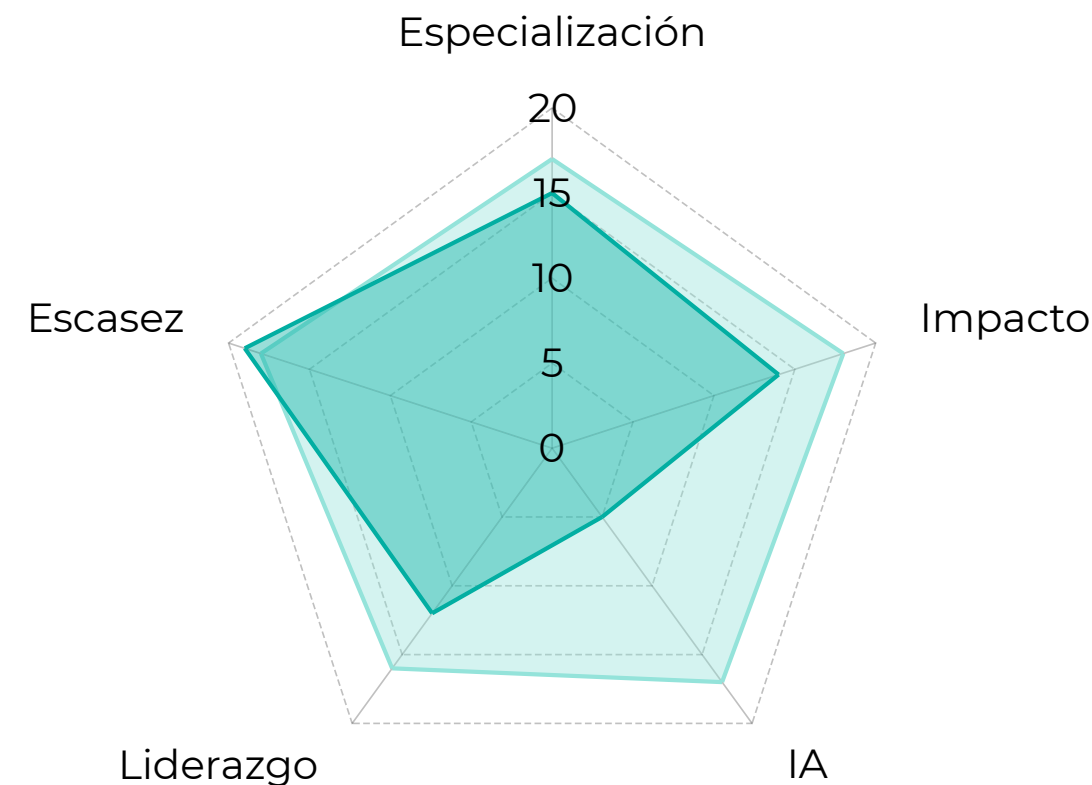
i Estimación del coste mensual MÍNIMO para cubrir los gastos esenciales de una persona que vive de forma independiente, incluyendo vivienda, suministros, alimentación, transporte y otros gastos básicos. No representa el coste asociado a un nivel de vida medio-alto o alto.

Una nueva forma de medir más allá del puesto

El mercado ya no remunera puestos. Remunera capacidad de generar valor escaso.

Como hemos visto, la experiencia y el puesto ya no son suficientes para explicar las diferencias salariales entre profesionales tecnológicos. Dos personas con la misma trayectoria pueden presentar niveles de empleabilidad, demanda y compensación muy diferentes en función del valor que aportan al mercado.

Para ello, en TalentHackers proponemos un nuevo Índice de Valor de Mercado Tech (IVMT), un modelo que evalúa el posicionamiento de un profesional a partir de cinco dimensiones estratégicas.



Especialización (20 puntos)

Mide el nivel de profundidad y diferenciación del conocimiento técnico. No se trata de conocer muchas tecnologías, sino de dominar aquellas que generan mayor valor. El modelo distingue entre perfiles generalistas, especialistas, expertos y referentes en su área.

Impacto (20 puntos)

Evalúa la capacidad del profesional para generar resultados de negocio. Analiza el alcance de sus decisiones, la criticidad de su función y el efecto que tendría su salida sobre la organización. Cuanto mayor sea su capacidad para transformar la tecnología en resultados, mayor será su valor de mercado.

Inteligencia Artificial (20 puntos)

Valora la capacidad para integrar la IA en el trabajo diario y utilizarla como palanca de productividad, innovación y ventaja competitiva. No solo contempla perfiles especializados en IA, sino también la habilidad para aplicar estas herramientas de forma efectiva en cualquier rol tecnológico.

Liderazgo (20 puntos)

Mide la capacidad para influir, coordinar equipos y multiplicar el rendimiento de otros profesionales. Incluye tanto el liderazgo formal como la capacidad para impulsar proyectos, tomar decisiones y generar impacto más allá de la contribución individual.

Escasez (20 puntos)

Analiza la oferta y la demanda del mercado para cada perfil. Tiene en cuenta la disponibilidad de talento, la dificultad de contratación y el nivel de demanda empresarial, ya que las competencias más escasas suelen traducirse en una mayor empleabilidad y una prima salarial superior.

No se cobra igual, ni se vive igual.

Comparativa de salarios por rol, experiencia, y ciudad.

01

Software
Development & QA

02

Data & Business
Intelligence

03

Inteligencia
Artificial

04

Infraestructura
& Cloud

05

Ciberseguridad

06

Enterprise & Business
Applications

07

Producto &
Digital

08

C-Level

Software Development & QA

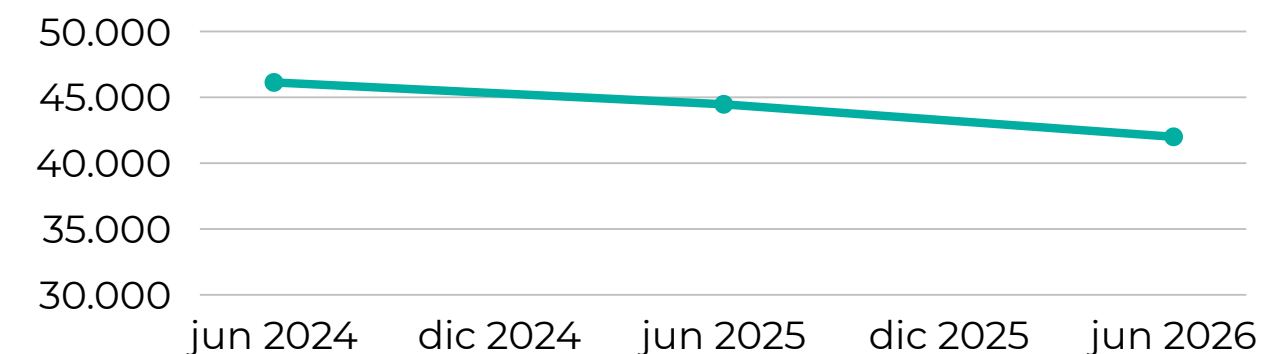
La Inteligencia Artificial no ha sustituido a los desarrolladores; ha redefinido su valor. Los perfiles que muchos daban por amenazados por la IA son hoy algunos de los que más se han revalorizado. El futuro del desarrollo de software no pasa por menos programadores, sino por mejores programadores apoyados por IA.

Cuando irrumpió la Inteligencia Artificial, muchos pronosticaron una caída en la demanda de los perfiles de Software Development y QA. Sin embargo, la evolución del mercado ha demostrado justo lo contrario. Estas áreas no solo continúan siendo fundamentales para la transformación digital de las empresas, sino que se han convertido en algunas de las que más han evolucionado gracias a la IA.

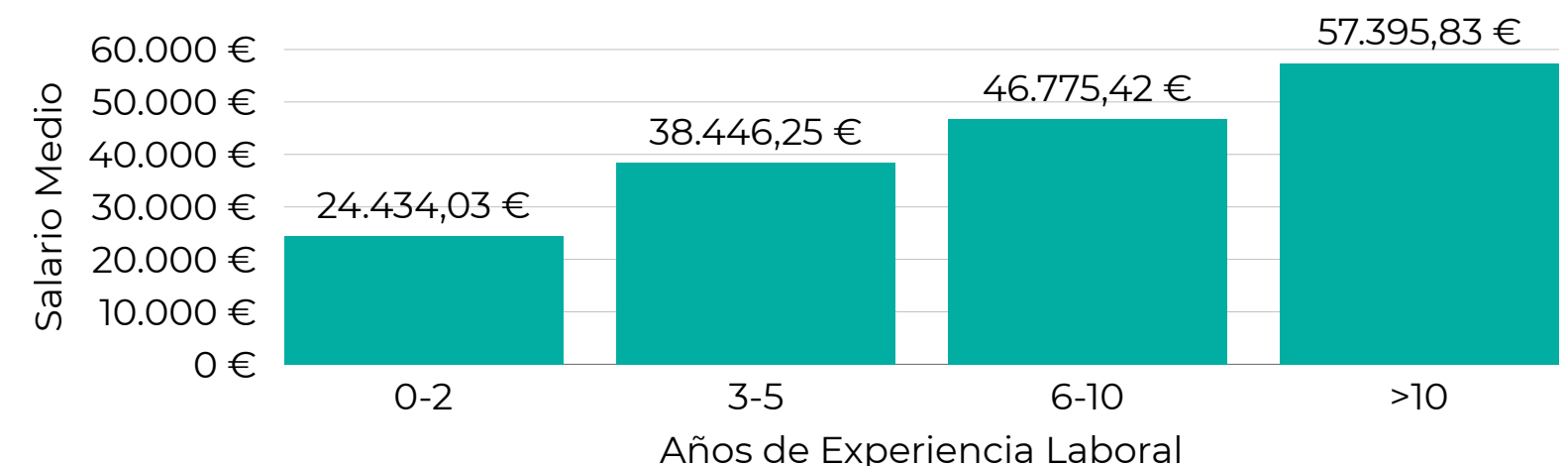
Las nuevas herramientas de desarrollo asistido, los copilotos de código y la automatización de pruebas han cambiado la forma de diseñar, desarrollar y mantener aplicaciones, incrementando la productividad y trasladando el foco hacia tareas de mayor valor añadido. Como consecuencia, las organizaciones buscan profesionales capaces de combinar una sólida base técnica con el dominio de estas nuevas tecnologías.

Aunque el mercado presenta hoy un menor gap de talento que otras especialidades tecnológicas, Software Development & QA sigue siendo una función estratégica. La evolución salarial refleja una mayor madurez del mercado, mientras que los perfiles con experiencia en arquitectura, automatización, calidad e integración de IA continúan concentrando las mejores oportunidades profesionales y retributivas.

Evolución del salario respecto a años anteriores



De junior a senior: cómo crece el valor salarial



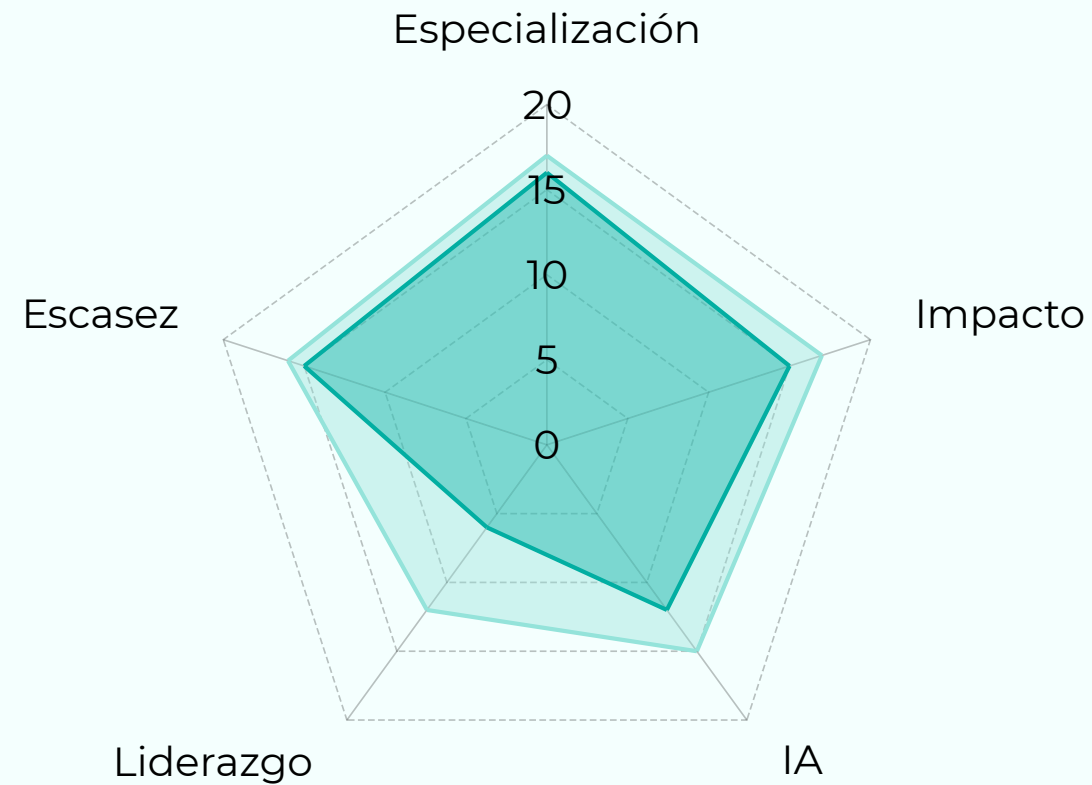
Software Development & QA

Título de puesto	Experiencia	Media	IVMT*	Madrid	Barcelona	Bilbao	Valencia	Málaga	Sevilla
Back-end Developer	0-2 años	29.200€	64	25.000-36.000	28.000-38.000	22.000-35.000	21.000-32.000	24.000-35.000	22.000-32.500
	2-5 años	40.400€		36.000-52.000	38.000-53.000	35.000-45.000	32.000-41.000	35.000-45.000	32.500-40.000
	5-10 años	50.500€		52.000-60.000	53.000-62.000	45.000-52.000	41.000-48.000	45.000-60.000	40.000-48.500
	+10 años	61.400€		60.000-80.000	62.000-85.000	52.000-65.000	48.000-55.000	60.000-65.000	48.500-56.000
Front-end Developer	0-2 años	25.400€	57	22.000-33.000	24.000-36.000	20.000-30.000	21.000-24.000	22.000-32.000	16.000-25.000
	2-5 años	33.000€		32.000-38.500	36.000-40.000	30.000-36.000	24.000-30.000	32.000-40.000	25.000-32.000
	5-10 años	39.600€		38.500-45.000	40.000-48.000	36.000-40.000	30.000-38.000	40.000-47.000	32.000-41.000
	+10 años	47.500€		45.000-56.000	48.000-58.000	40.000-46.500	38.000-43.000	47.000-55.000	41.000-52.000
Full Stack Developer	0-2 años	29.400€	73	25.000-40.000	26.000-42.000	25.000-36.000	20.000-32.000	22.000-35.000	18.000 - 32.000
	2-5 años	43.500€		40.000-60.000	42.000-62.500	36.000-56.000	32.000-41.000	35.000-45.000	32.000-40.000
	5-10 años	55.500€		60.000-72.000	62.500-75.000	56.000-63.000	41.000-50.000	45.000-52.000	40.000-50.000
	+10 años	66.100€		72.000-85.000	75.000-86.000	63.000-70.000	50.000-65.000	52.000-65.000	50.000-60.000
Lead Developer	0-2 años	55.400€	88	55.000 - 65.000	55.000 - 58.750	52.000-57.000	52.000-57.000	56.000-62.000	45.000-50.000
	2-5 años								
	5-10 años								
	+10 años								

 El IVMT (Índice de Valor de Mercado Tech) es una metodología desarrollada por TalentHackers basada en el análisis del mercado laboral tecnológico. La puntuación se calcula a partir de cinco dimensiones (Especialización, Impacto, IA, Liderazgo y Escasez), cada una valorada sobre una escala de 20 puntos, permitiendo comparar el posicionamiento relativo de distintos perfiles tecnológicos.

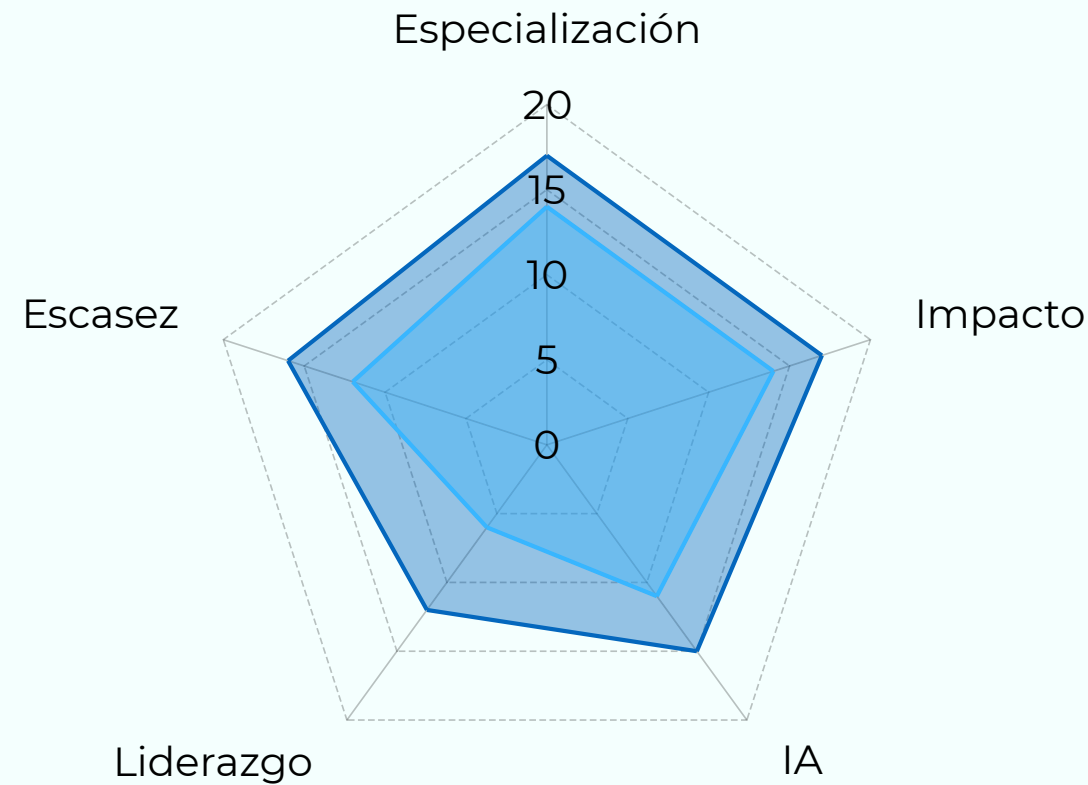
Software Development & QA

Título de puesto	Experiencia	Media	IVMT*	Madrid	Barcelona	Bilbao	Valencia	Málaga	Sevilla
Mobile Developer	0-2 años	25.600€	66	22.000-32.000	24.000-35.000	21.000-27.000	22.000-30.000	22.000-30.000	18.000-24.000
	2-5 años	33.900€		32.000-45.000	35.000-47.000	27.000-35.000	30.000-37.000	30.000-35.000	24.000-30.000
	5-10 años	41.800€		45.000-52.000	47.000-54.000	35.000-42.000	37.000-45.000	35.000-42.000	30.000-38.000
	+10 años	50.300€		52.000-65.000	54.000-67.000	42.000-52.000	45.000-52.000	42.000-50.000	38.000-45.000
QA Specialist	0-2 años	22.500€	66	22.000-27.000	20.500-25.000	21.000-26.000	19.500-24.000	19.500-24.000	18.500-22.500
	2-5 años	27.000€		27.000-32.000	25.000-30.000	26.000-30.500	24.000-28.000	24.000-28.000	22.500-27.000
	5-10 años	32.000€		32.000-38.000	30.000-36.500	30.500-35.500	28.000-33.500	28.000-33.500	27.000-32.000
	+10 años	38.900€		38.000-47.000	36.500-45.000	35.500-43.000	33.500-41.500	33.500-41.500	32.000-39.500
QA Engineer	0-2 años	26.800€	73	27.000-30.000	27.000-30.000	25.000-30.000	25.000-30.000	21.000-28.000	21.000-28.000
	2-5 años	34.800€		30.000-45.000	30.000-45.000	30.000-42.000	30.000-42.000	28.000-34.000	28.000-34.000
	5-10 años	44.800€		45.000-50.000	45.000-50.000	42.000-50.000	42.000-50.000	34.000-48.000	34.000-48.000
	+10 años	53.800€		50.000-60.000	50.000-60.000	50.000-60.000	50.000-60.000	48.000-55.000	48.000-54.000
QA Manager	0-2 años		80						
	2-5 años								
	5-10 años	50.400€		48.500 - 66.000	45.300 - 64.500	42.000-54.000	42.000-52.000	45.000-54.000	42.000-50.000
	+10 años	60.400€		66.000-75.000	64.500-73.500	54.000-60.000	52.000-58.500	54.000-60.000	50.000-56.750
Software Architect	0-2 años		96						
	2-5 años	50.400€		50.000-60.000	48.000-57.500	46.500-56.000	44.000-53.000	44.000-53.000	42.000-50.500
	5-10 años	61.800€		60.000-75.000	57.500-72.000	56.000-70.000	53.000-66.000	53.000-66.000	50.500-63.000
	+10 años	77.800€		75.000-95.000	72.000-91.000	70.000-88.500	66.000-83.500	66.000-83.500	63.000-80.000



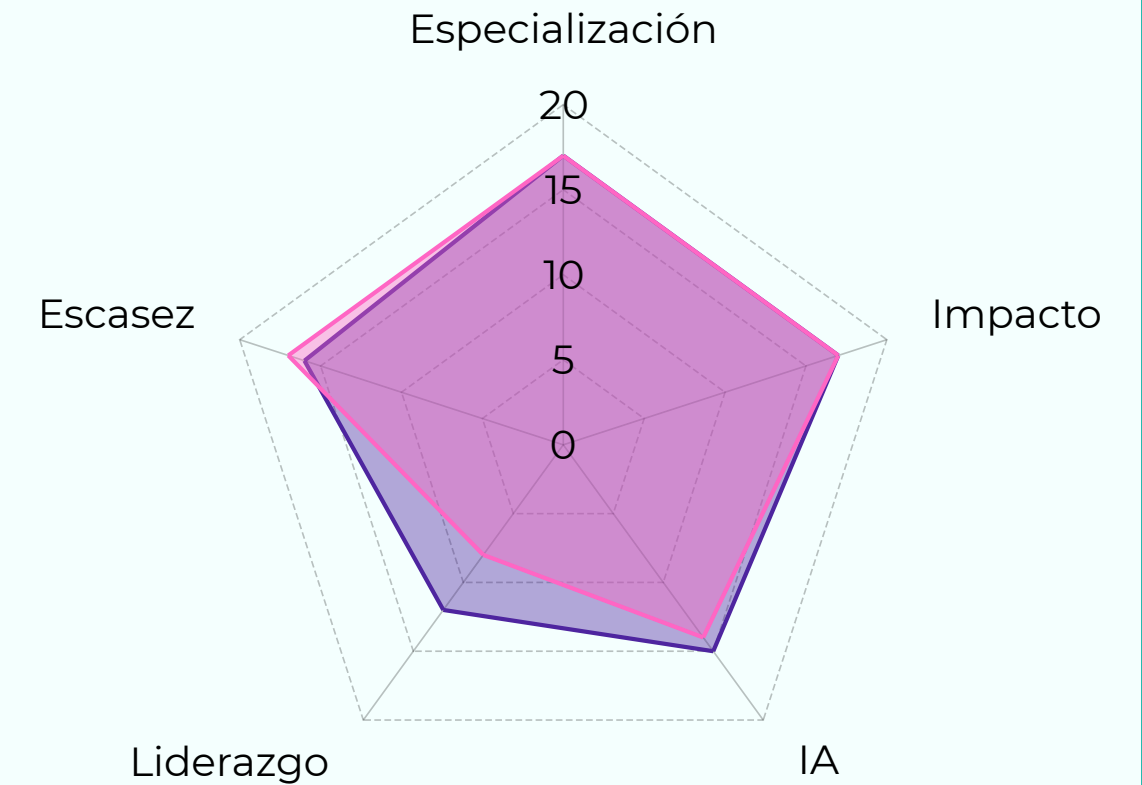
Backend Developer (64/100)

- Alta especialización técnica.
- Impacto relevante en arquitectura, rendimiento y escalabilidad.
- IA empieza a ser un acelerador, pero no siempre forma parte del core del puesto.
- Liderazgo limitado salvo perfiles senior.
- Mercado con buena demanda y cierta escasez.



Frontend Developer (57/100)

- Especialización media-alta.
- Impacto importante sobre experiencia de usuario, aunque normalmente menor que backend en negocio.
- IA todavía aporta menos diferenciación.
- Liderazgo reducido.
- Oferta de talento mayor que en backend.



Full Stack Developer (73/100)

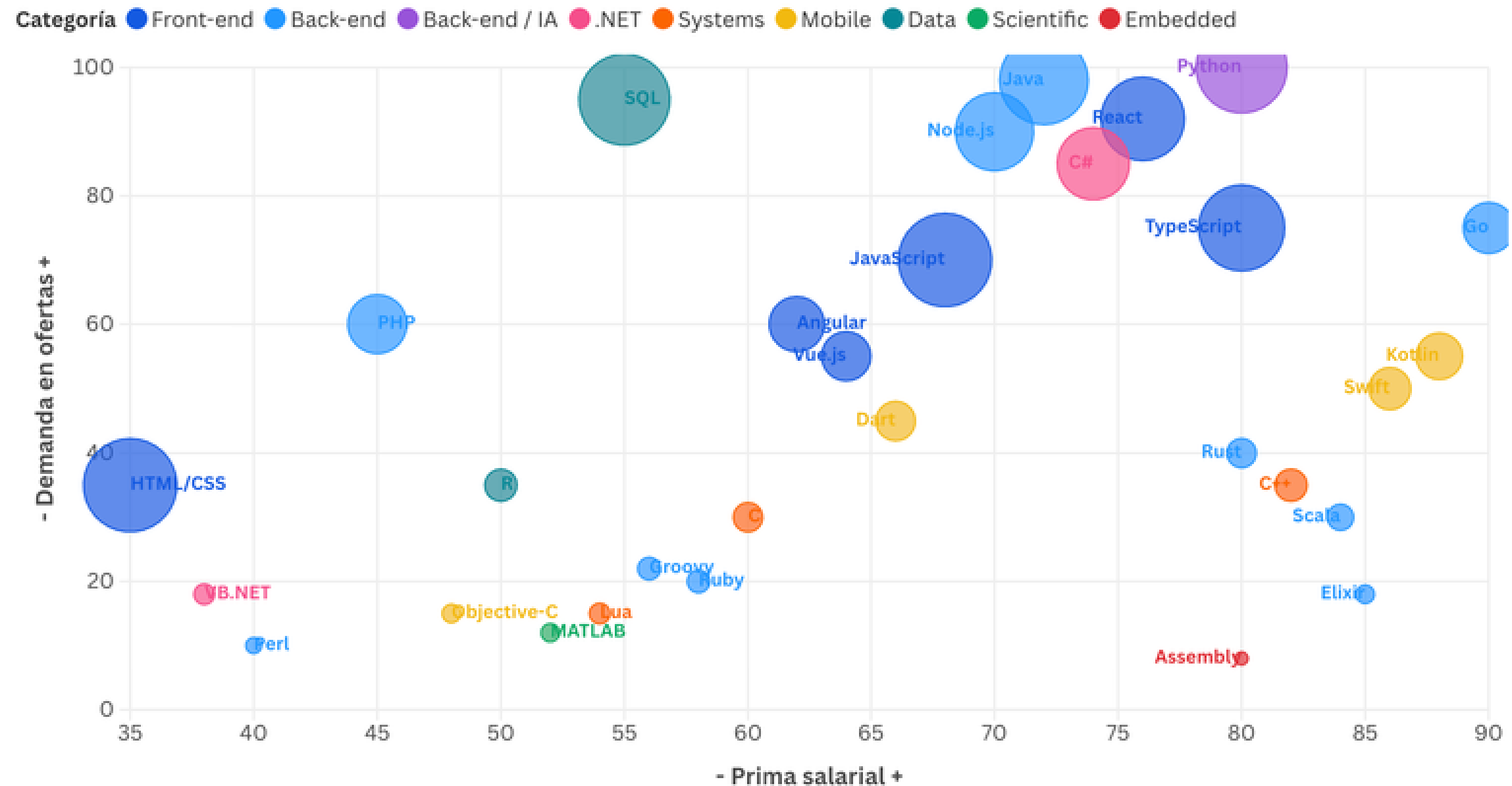
- Muy alta versatilidad técnica.
- Alto impacto por cubrir de extremo a extremo.
- Uso creciente de IA como multiplicador de productividad.
- Puede coordinar desarrollos aunque no gestione equipos.
- Perfil relativamente escaso.

Software Development & QA

Lenguajes de programación mejor pagados

El gráfico muestra la relación entre la prima salarial (eje X) y la demanda de mercado (eje Y) de los principales lenguajes de programación. El color identifica su ámbito de especialización y el tamaño de la burbuja refleja su presencia en el mercado.

- Python, Java y TypeScript destacan por combinar una demanda muy elevada con una prima salarial superior a la media, consolidándose como algunos de los lenguajes más atractivos del mercado.
- Rust, Go y Kotlin se sitúan entre los lenguajes con mayor prima salarial, aunque su adopción es todavía menor, lo que refleja una alta especialización.
- JavaScript y SQL continúan siendo tecnologías de uso masivo, presentes en un gran volumen de proyectos y perfiles profesionales, aunque con una prima salarial más moderada.
- Los lenguajes asociados al desarrollo móvil, como Swift y Kotlin, mantienen un posicionamiento diferencial gracias a la escasez de talento especializado.
- Las tecnologías más maduras, como PHP, Perl o VB.NET, presentan una menor prima salarial y una demanda más contenida frente a los lenguajes emergentes y aquellos impulsados por el auge de la IA y el desarrollo cloud.



Data & Business Intelligence

Los datos ya no son un activo de apoyo; son el motor de la Inteligencia Artificial. Data & Business Intelligence se ha consolidado como una de las áreas tecnológicas de mayor crecimiento y proyección.

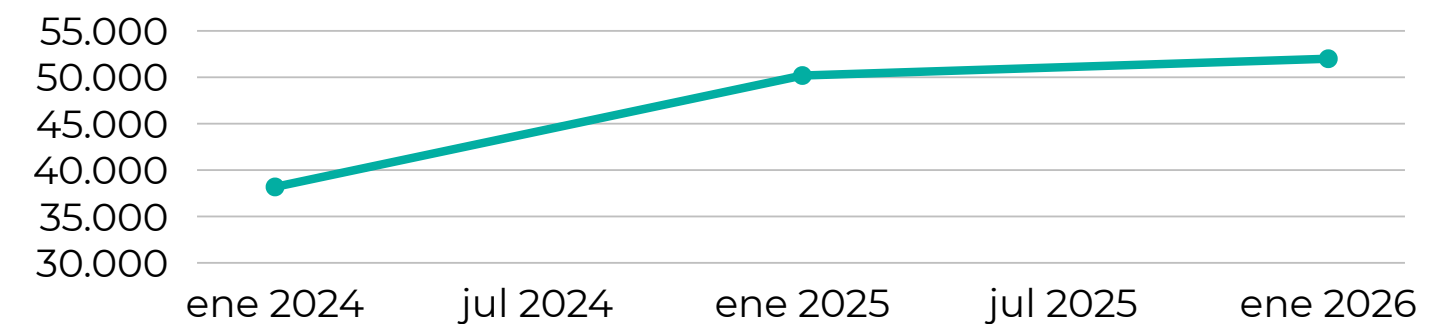
El auge de la inteligencia artificial ha situado la calidad, la gobernanza y la explotación del dato en el centro de la estrategia empresarial, impulsando la demanda de profesionales capaces de convertir grandes volúmenes de información en decisiones de negocio.

Esta evolución se refleja también en el mercado salarial. Perfiles como Data Architect, Data Manager, Data Scientist o Data Engineer registran algunas de las mayores retribuciones del ecosistema tecnológico, mientras que las funciones de Business Intelligence, Analytics y Data Governance continúan ganando peso a medida que las organizaciones maduran sus estrategias de datos.

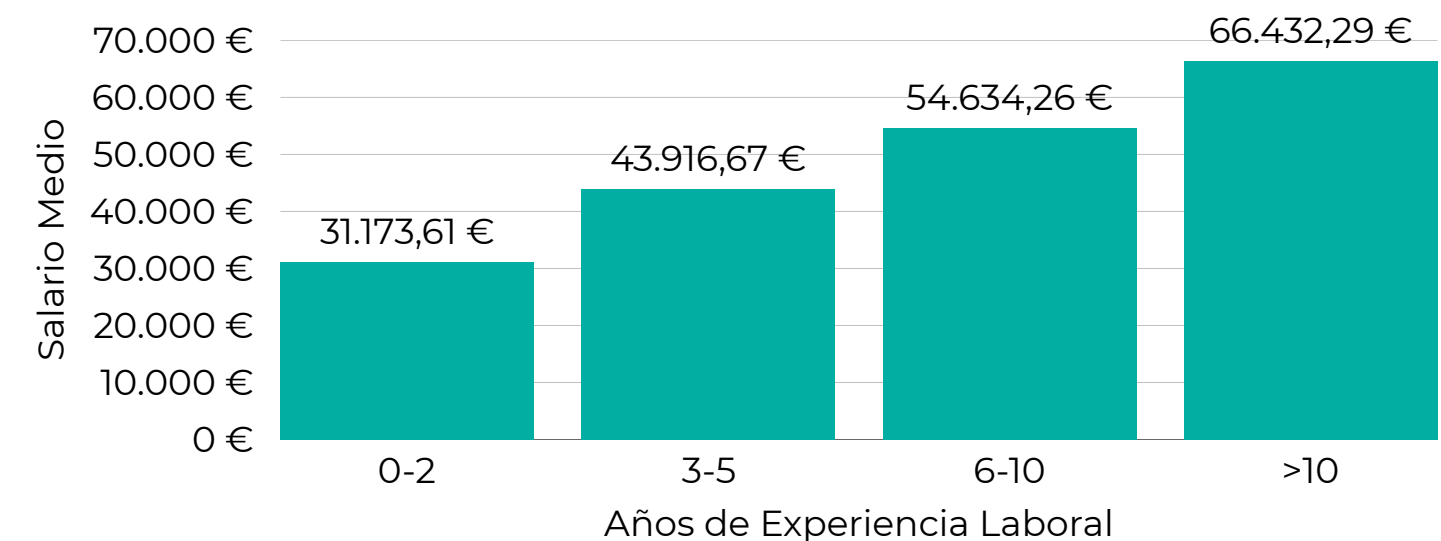
La evolución del mercado demuestra que ya no basta con analizar información. Las empresas buscan profesionales capaces de diseñar arquitecturas escalables, garantizar la calidad del dato, automatizar procesos e integrar capacidades de inteligencia artificial en toda la cadena de valor.

El mayor diferencial ya no reside únicamente en dominar herramientas analíticas, sino en combinar conocimiento técnico, visión de negocio y capacidad para transformar los datos en ventaja competitiva.

Evolución del salario respecto a años anteriores



De junior a senior: cómo crece el valor salarial



Data & Business Intelligence

Título de puesto	Experiencia	Media	IVMT*	Madrid	Barcelona	Bilbao	Valencia	Málaga	Sevilla
Data Analyst	0-2 años	31.000€	65	28.000-40.000	25.000-40.000	26.000-36.000	24.000-34.000	28.000-36.000	25.000-30.000
	2-5 años	40.750€		40.000-52.000	40.000-50.000	36.000-44.000	34.000-42.000	36.000-45.000	30.000-40.000
	5-10 años	49.750€		52.000-60.000	50.000-60.000	42.000-54.000	42.000-50.000	45.000-52.000	40.000-50.000
	+10 años								
Data Engineer	0-2 años	36.400€	80	35.000-48.000	35.000-45.000	30.000-38.500	28.000-40.000	32.000-45.000	25.000-35.000
	2-5 años	49.000€		48.000-60.000	45.000-60.000	38.500-56.000	40.000-52.000	45.000-55.000	35.000-45.000
	5-10 años	64.100€		60.000-95.000	60.000-90.000	56.000-75.000	52.000-60.000	55.000-65.000	45.000-50.000
	+10 años								
Data Scientist	0-2 años	37.000€	83	35.000-45.000	35.000-45.000	30.000-42.000	30.000-40.000	30.000-42.000	30.000-38.000
	2-5 años	48.000€		45.000-56.000	45.000-56.000	42.000-55.000	40.000-55.000	42.000-55.000	38.000-45.000
	5-10 años	60.250€		56.000-75.000	56.000-75.000	55.000-65.000	55.000-65.000	55.000-65.000	45.000-56.000
	+10 años	72.600€		75.000-95.000	75.000-90.000	65.000-70.000	65.000-75.000	65.000-75.000	56.000-65.000
Data Architect	0-2 años		95						
	2-5 años								
	5-10 años	72.200€		80.000-95.000	78.000-90.000	60.500-77.500	57.000-73.500	57.000-73.500	54.000-70.000
	+10 años	87.000€		95.000-110.000	90.000-100.000	77.500-93.000	73.500-88.000	73.500-88.000	70.000-84.000

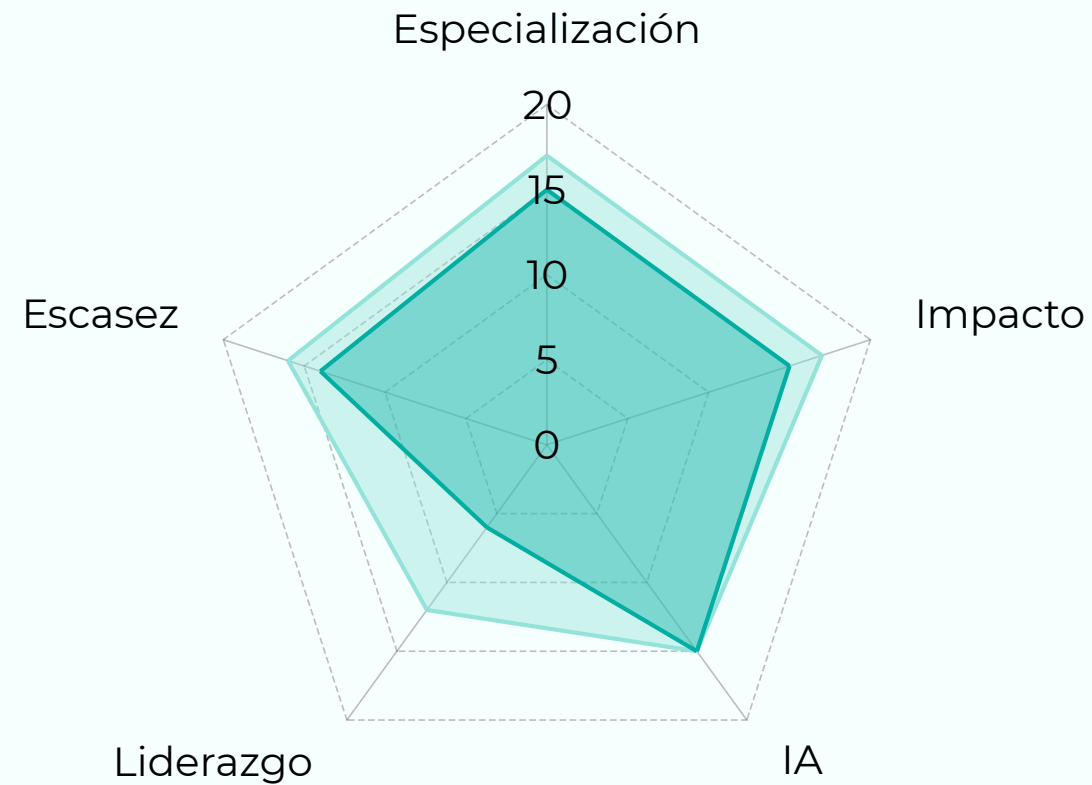
 El IVMT (Índice de Valor de Mercado Tech) es una metodología desarrollada por TalentHackers basada en el análisis del mercado laboral tecnológico. La puntuación se calcula a partir de cinco dimensiones (Especialización, Impacto, IA, Liderazgo y Escasez), cada una valorada sobre una escala de 20 puntos, permitiendo comparar el posicionamiento relativo de distintos perfiles tecnológicos.

Data & Business Intelligence

Título de puesto	Experiencia	Media	IVMT*	Madrid	Barcelona	Bilbao	Valencia	Málaga	Sevilla
Data Manager	0-2 años		84						
	2-5 años								
	5-10 años	72.500€		85.000-100.000	80.000-100.000	63.000-79.000	62.000-75.000	62.000-75.000	60.000-71.500
	+10 años	91.000€		100.000-120.000	100.000-120.000	79.000-102.500	75.000-97.000	75.000-97.000	71.500-92.500
Data Governance Manager	0-2 años		90						
	2-5 años	46.500€		45.000-56.000	43.000-54.000	42.000-52.000	39.500-49.500	39.500-49.500	38.000-47.000
	5-10 años	57.500€		56.000-70.000	54.000-67.000	52.000-65.000	49.500-61.500	49.500-61.500	47.000-59.000
	+10 años	73.000€		70.000-90.000	67.000-86.500	65.000-83.500	61.500-79.000	61.500-79.000	59.000-75.500
Database Administrator	0-2 años	34.000€	65	30.000-35.000	35.000-40.000	25.000-32.000	22.000-30.000	28.000-35.000	22.000-30.000
	2-5 años	42.500€		35.000-45.000	35.000-42.000	32.000-40.000	30.000-36.000	35.000-42.000	30.000-38.000
	5-10 años	53.000€		45.000-52.000	42.000-50.000	40.000-48.750	36.000-42.000	42.000-55.000	38.000-46.000
	+10 años	62.500€		52.000-60.000	50.000-58.750	48.750-56.000	42.000-50.000	55.000-62.000	46.000-52.000
BI developer	0-2 años	37.000€	50	26.000-31.500	25.000-30.000	24.000-29.500	23.000-27.500	23.000-27.500	22.000-26.500
	2-5 años	48.000€		31.500-38.500	30.000-37.000	29.500-36.000	27.5000-34.000	27.5000-34.000	26.500-32.500
	5-10 años	60.500€		38.500-45.500	37.000-43.500	36.000-42.500	24000-40.000	24000-40.000	32.500-38.000
	+10 años	72.500€		45.500-57.000	43.500-54.500	42.500-53.000	40.000-50.000	40.000-50.000	38.000-48.000
BI specialist	0-2 años	34.000€	55						
	2-5 años	42.500€		28.500-33.500	27.500-32.000	26.500-31.000	25.000-29.500	25.000-29.500	24.000-28.000
	5-10 años	53.000€		33.500-39.500	32.000-38.000	31.000-36.500	29.500-35.000	29.500-35.000	28.000-33.000
	+10 años	62.500€		39.500-48.000	38.000-46.000	36.500-44.500	35.000-42.000	35.000-42.000	33.000-40.500

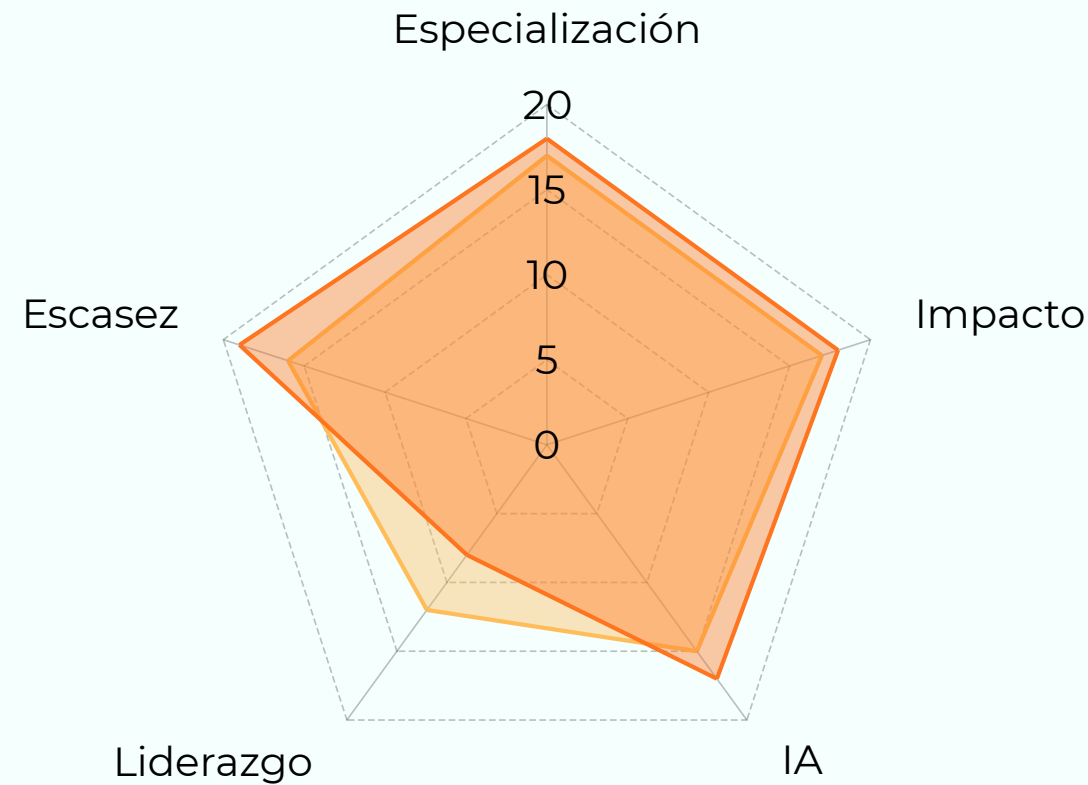
Índice de Valor de Mercado Tech (IVMT)

Data & Business Intelligence



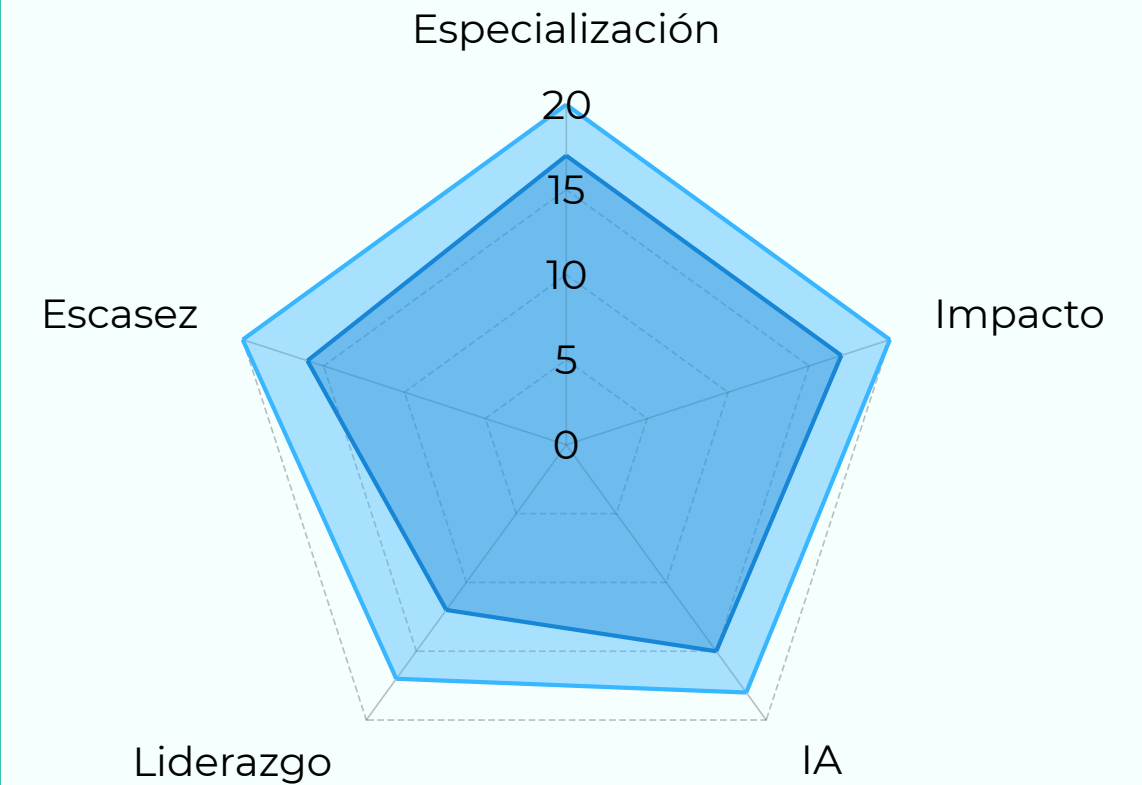
Data Analyst (65/100)

- Especialización sólida en análisis, visualización y explotación de datos.
- Impacto relevante en la toma de decisiones.
- La IA potencia significativamente su productividad mediante análisis asistido y herramientas de BI.
- Liderazgo normalmente limitado a la influencia analítica.
- Mercado con alta demanda, aunque con una oferta de talento creciente.



Data Engineer (80/100)

- Alta especialización en arquitectura de datos, ETL/ELT, plataformas cloud y procesamiento distribuido.
- Elevado impacto al habilitar toda la cadena de valor del dato.
- IA cada vez más integrada en pipelines y plataformas de datos.
- Liderazgo técnico moderado.
- Uno de los perfiles más escasos y demandados del mercado.



Data Architect (95/100)

- Máximo nivel de especialización en diseño de ecosistemas de datos.
- Impacto estratégico sobre la arquitectura y la escalabilidad del negocio.
- Gran capacidad para integrar plataformas de datos e IA.
- Liderazgo técnico transversal con influencia en múltiples equipos.
- Perfil extremadamente escaso y muy valorado.

Inteligencia Artificial

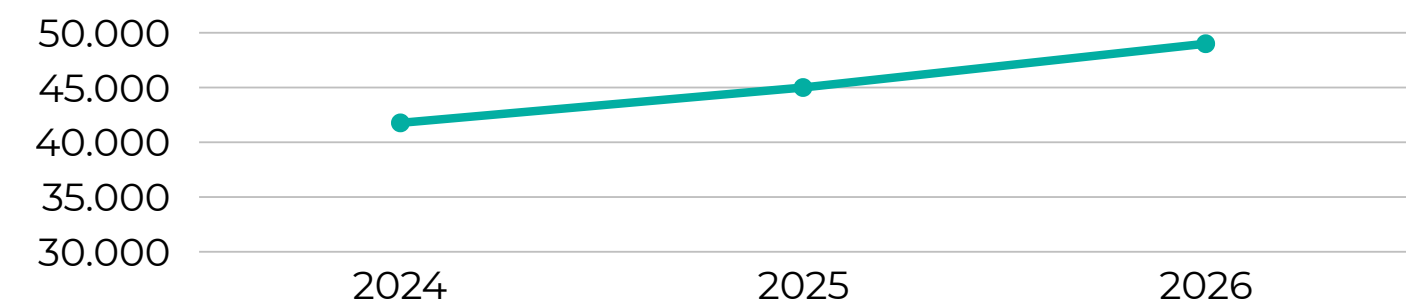
No hay Inteligencia Artificial sin datos, pero el talento en IA ya va mucho más allá del dato. La Inteligencia Artificial ha dejado de ser una tecnología emergente para convertirse en una capacidad estratégica dentro de las organizaciones.

Si los datos son el combustible que alimenta los modelos, el verdadero reto hoy está en diseñar, desplegar y escalar soluciones de IA capaces de generar impacto real en el negocio.

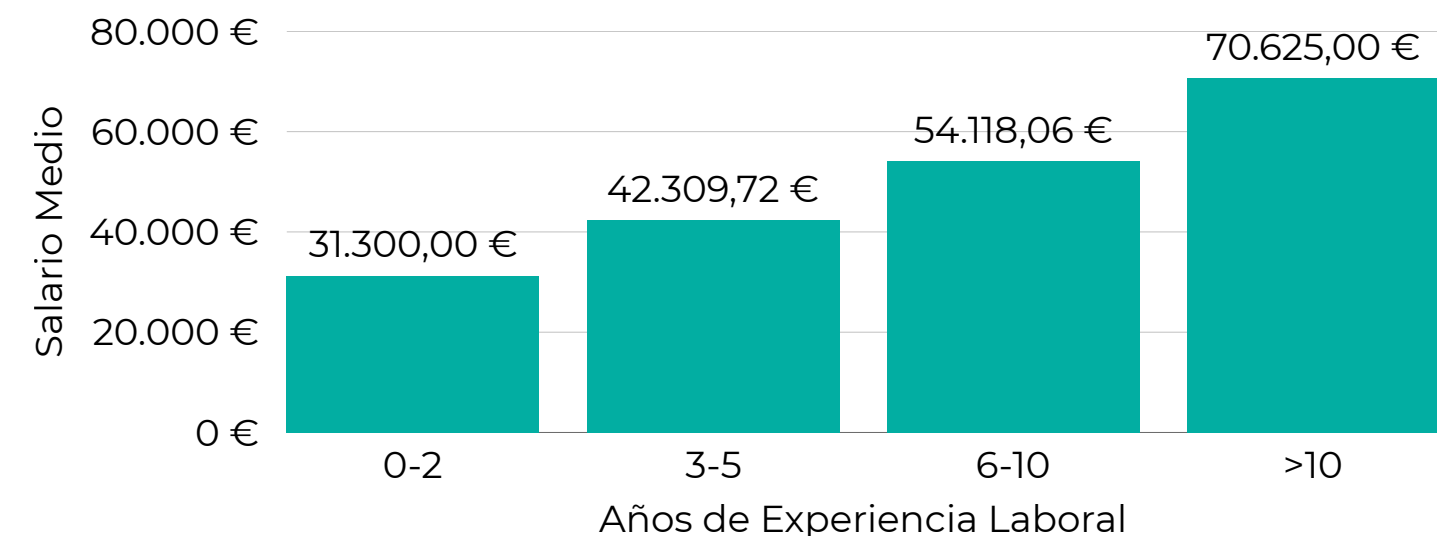
Esta evolución está transformando el mercado laboral. A los perfiles tradicionales de Machine Learning e investigación se suman nuevos especialistas en IA Generativa, AI Engineering, desarrollo de agentes inteligentes, automatización de procesos, MLOps e integración de modelos en entornos productivos. Las empresas ya no buscan únicamente expertos en algoritmos, sino profesionales capaces de construir aplicaciones basadas en IA, orquestar agentes, conectar modelos con sistemas corporativos y llevar la inteligencia artificial desde la prueba de concepto hasta la producción.

Como consecuencia, la demanda y la evolución salarial se concentran en perfiles que combinan conocimientos de datos, desarrollo de software, cloud y arquitectura de IA. La capacidad para diseñar soluciones escalables, seguras y orientadas al negocio se ha convertido en el principal factor diferencial de un mercado que evoluciona al mismo ritmo que la propia tecnología.

Evolución del salario respecto a años anteriores



De junior a senior: cómo crece el valor salarial



Inteligencia Artificial

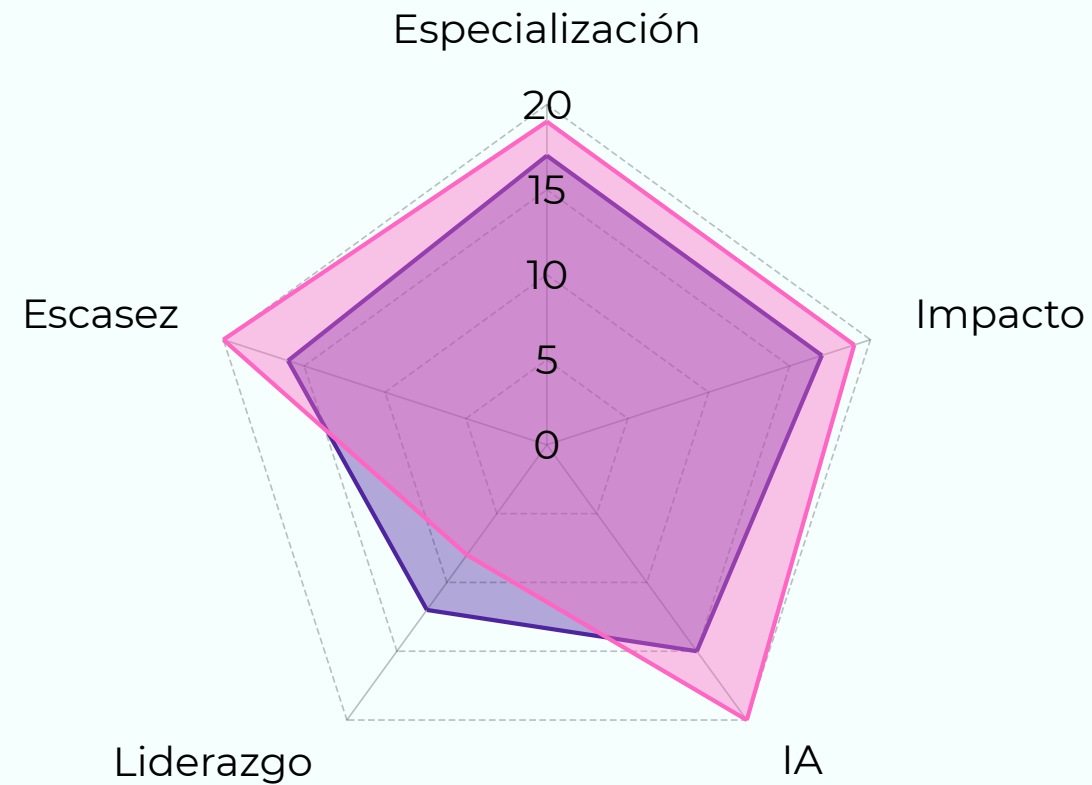
Título de puesto	Experiencia	Media	IVMT*	Madrid	Barcelona	Bilbao	Valencia	Málaga	Sevilla
AI/ML Engineer	0-2 años	34.000€	86	30.000-45.000	30.000-42.000	28.000-40.000	26.500-38.000	28.500-42.000	25.000-35.000
	2-5 años	48.000€		45.000-65.000	42.000-60.000	40.000-56.000	38.000-52.000	42.000-54.000	35.000-52.000
	5-10 años	64.000€		65.000-85.000	60.000-82.500	56.000-75.000	52.000-65.000	54.000-65.000	52.000-60.000
	+10 años								
AI/ML Manager	0-2 años		96						
	2-5 años	77.500€		80.000-95.000	80.000-92.000	70.000-85.000	65.000-80.000	65.000-82.000	60.000-78.500
	5-10 años	91.500€		95.000-110.000	92.000-105.000	85.000-98.000	80.000-90.000	82.000-95.000	78.500-85.000
	+10 años								
AI/ML Researcher	0-2 años	33.000€	85	32.000-40.000	30.500-38.500	30.000-37.000	28.000-35.000	28.000-35.000	27.000-33.500
	2-5 años	42.000€		40.000-52.000	38.500-50.000	37.000-48.500	35.000-46.000	35.000-46.000	33.500-43.500
	5-10 años	55.000€		52.000-68.000	50.000-65.500	48.500-63.000	46.000-60.000	46.000-60.000	43.500-57.000
	+10 años	72.500€		68.000-90.000	65.500-86.500	63.000-83.500	60.000-79.000	60.000-79.000	57.000-75.500
LLM Engineer	0-2 años	40.000€	90	35.000-50.000	35.000-50.000	32.000-48.000	30.000-45.000	32.000-48.000	30.000-45.000
	2-5 años	54.000€		50.000-65.000	50.000-65.000	48.000-60.000	45.000-56.000	48.000-60.000	45.000-56.000
	5-10 años								
	+10 años								

 El IVMT (Índice de Valor de Mercado Tech) es una metodología desarrollada por TalentHackers basada en el análisis del mercado laboral tecnológico. La puntuación se calcula a partir de cinco dimensiones (Especialización, Impacto, IA, Liderazgo y Escasez), cada una valorada sobre una escala de 20 puntos, permitiendo comparar el posicionamiento relativo de distintos perfiles tecnológicos.

Inteligencia Artificial

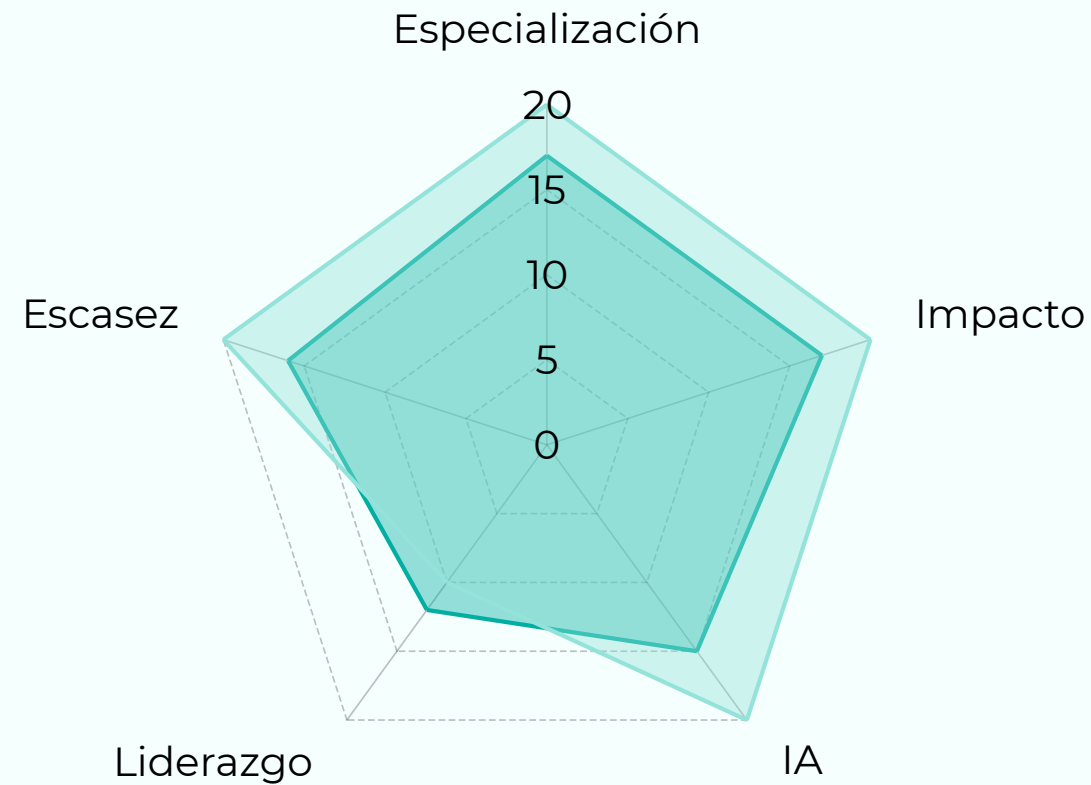
Título de puesto	Experiencia	Media	IVMT*	Madrid	Barcelona	Bilbao	Valencia	Málaga	Sevilla
MLOps Engineer	0-2 años	50.500€	87	45.000-56.000	45.000-55.000				
	2-5 años	65.500€		56.000-75.000	55.000-75.000				
	5-10 años	83.000€		75.000-92.000	75.000-90.000				
	+10 años								
Agentic AI Developer	0-2 años	55.000€	90	45.000-65.000	45.000-65.000				
	2-5 años	74.000€		65.000-85.000	65.000-80.000				
	5-10 años								
	+10 años								
AI Orchestation Engineer	0-2 años		90						
	2-5 años	76.500€		70.000-85.000	70.000-80.000				
	5-10 años	92.500€		85.000-105.000	80.000-100.000				
	+10 años								
AI Product Manager	0-2 años	51.000€	93	45.000-55.000	48.000-56.000				
	2-5 años	68.000€		55.000-80.000	56.000-80.000				
	5-10 años	85.000€		80.000-90.000	80.000-90.000				
	+10 años								
AI Risk & Governance Specialist	0-2 años	47.000€	91	40.000-52.000	40.000-55.000				
	2-5 años	62.000€		52.000-70.000	55.000-70.000				
	5-10 años								
	+10 años								

Índice de Valor de Mercado Tech (IVMT)



AI/ML Engineer (86/100)

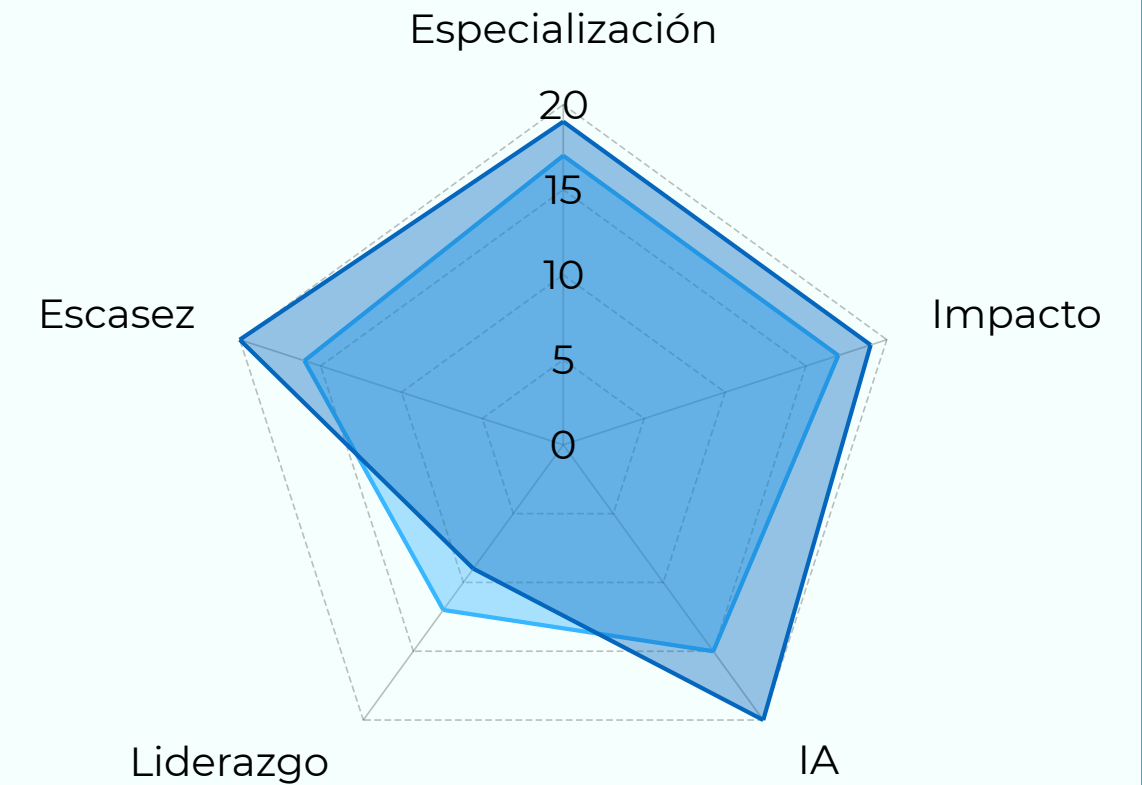
- Alta especialización en machine learning, MLOps y despliegue de modelos.
- Gran impacto en la generación de productos y automatización basada en IA.
- La IA constituye el núcleo de su actividad.
- Liderazgo generalmente técnico.
- Uno de los perfiles con mayor escasez del mercado.



LLM Engineer (90/100)

- Especialización muy elevada en modelos fundacionales, RAG, fine-tuning, agentes y evaluación de LLMs.
- Impacto muy alto por la rápida adopción empresarial de IA generativa.
- IA como componente central del puesto.
- Liderazgo técnico creciente, aunque no siempre con responsabilidad jerárquica.
- Actualmente es uno de los perfiles más escasos y demandados del mercado.

Inteligencia Artificial



MLOps Engineer (87/100)

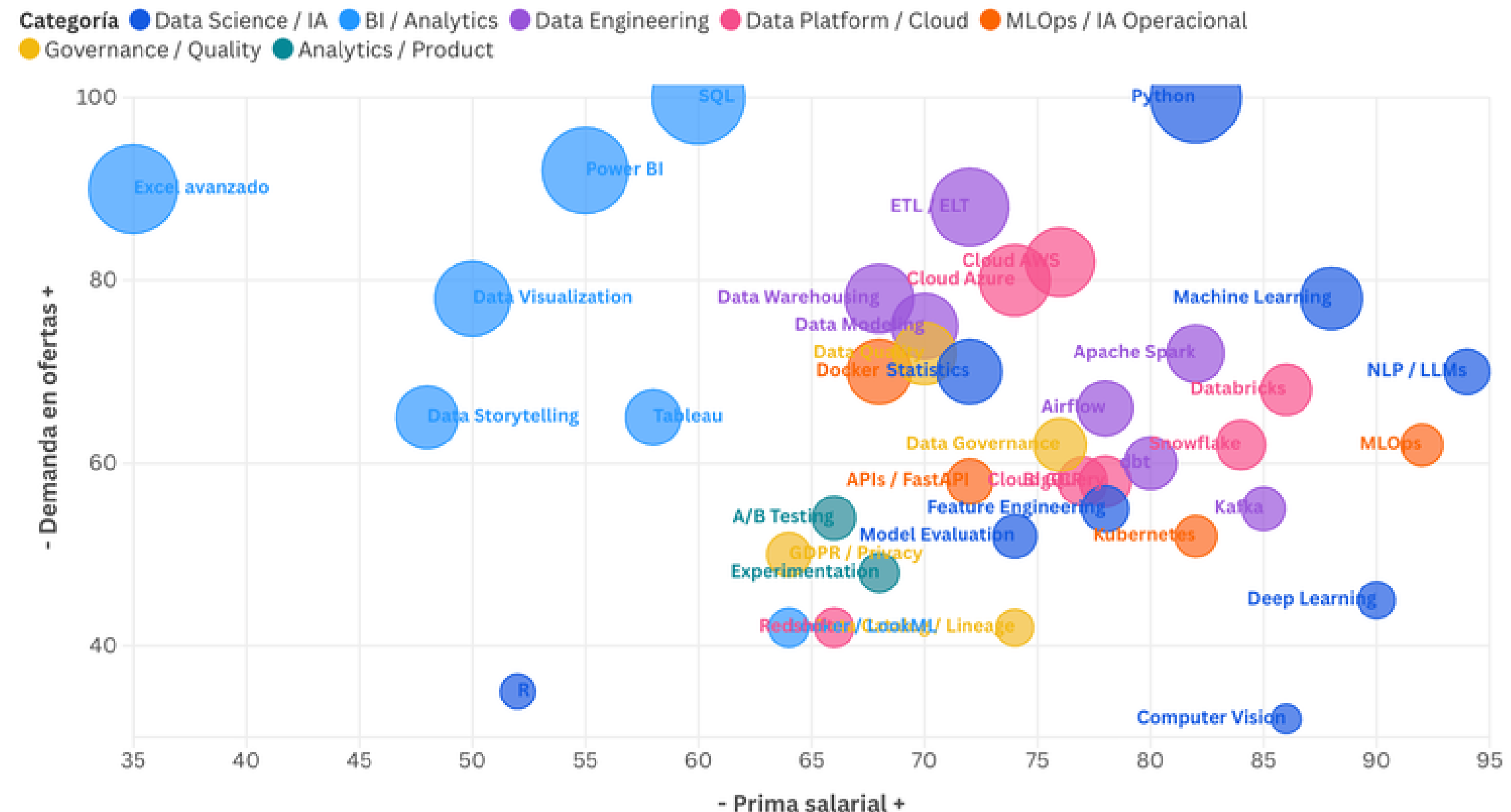
- Especialización muy alta en despliegue, monitorización y operación de modelos de IA.
- Alto impacto al garantizar que los modelos funcionen de forma fiable en producción.
- La IA constituye el núcleo del rol.
- Liderazgo principalmente técnico.
- Perfil muy escaso debido a la combinación de conocimientos en IA, DevOps y cloud.

Data & BI & Inteligencia Artificial

Skill técnicas mejor pagadas

El gráfico muestra la relación entre la prima salarial (eje X) y la demanda del mercado (eje Y) de las principales skills del ámbito Data. El color identifica la disciplina (Data Engineering, Data Science, BI, IA, Cloud, etc.) y el tamaño de la burbuja representa su presencia en las ofertas y perfiles profesionales.

- IA Generativa, Machine Learning y Data Engineering concentran las mayores primas salariales.
- SQL, Power BI y Python destacan por su elevada demanda y amplia adopción en el mercado.
- SQL y Python siguen siendo la base del ecosistema Data, presentes en la mayoría de los perfiles y proyectos.
- Power BI y Tableau mantienen una elevada demanda gracias a la democratización del análisis de datos en las organizaciones.
- Las competencias en Cloud y MLOps ganan protagonismo a medida que las empresas escalan sus proyectos de datos e IA.
- Las habilidades que combinan análisis de datos, ingeniería e inteligencia artificial son las que ofrecen actualmente un mayor valor diferencial.



Infraestructura & Cloud

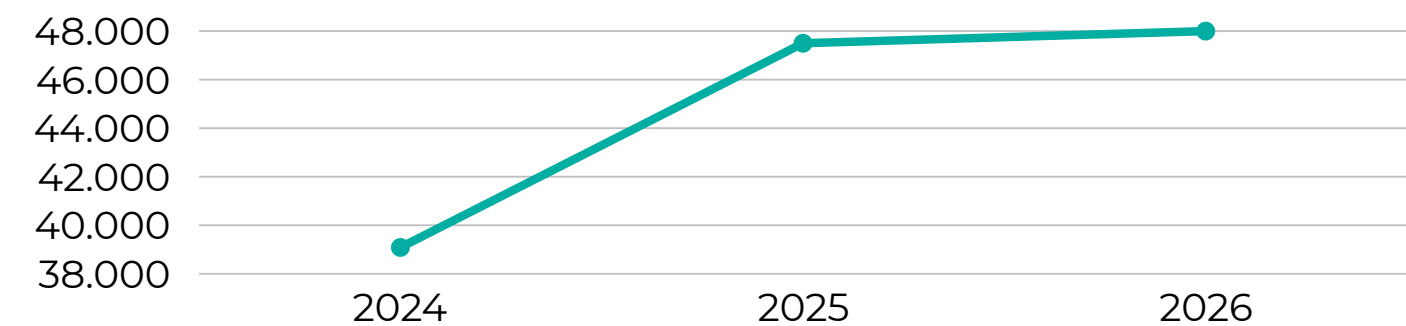
La Inteligencia Artificial está redefiniendo la infraestructura tecnológica: más capacidad, más eficiencia y un mayor control del coste. La expansión de la inteligencia artificial, el crecimiento de los datos y la adopción de arquitecturas cloud han transformado el papel de Infraestructura & Cloud.

Las organizaciones ya no buscan únicamente migrar sistemas a la nube, sino construir plataformas resilientes, escalables y optimizadas que soporten aplicaciones cada vez más exigentes, desde modelos de IA hasta entornos multicloud y cargas de trabajo distribuidas.

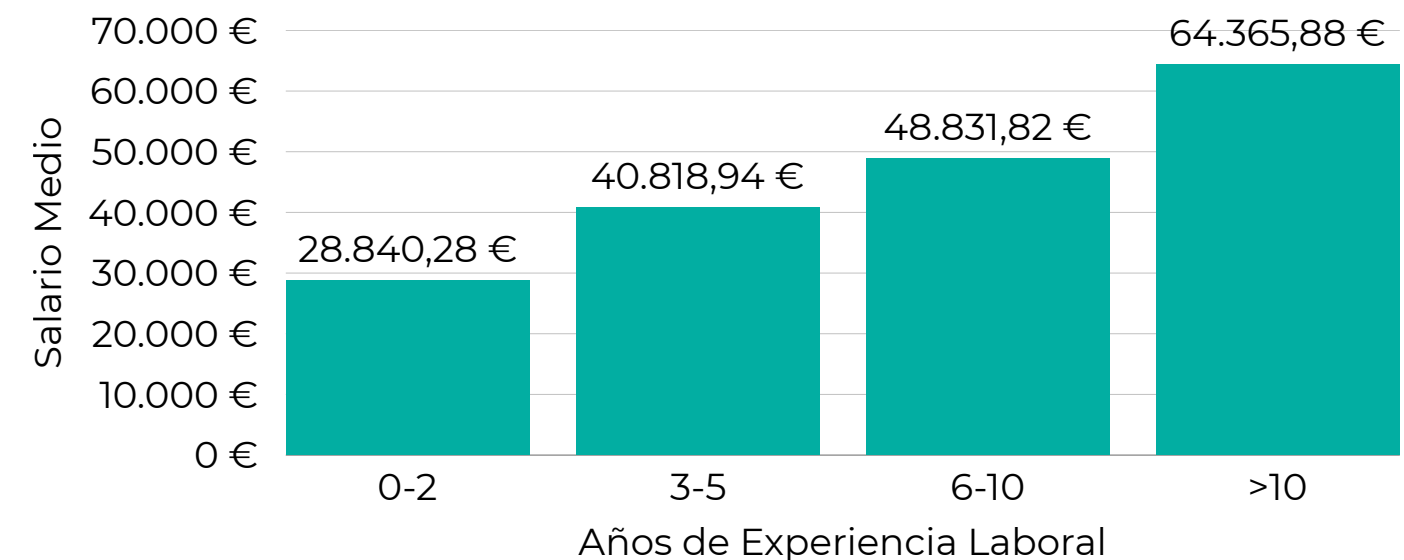
Esta evolución está impulsando la demanda de perfiles especializados en Cloud Engineering, DevOps, Site Reliability Engineering (SRE), arquitectura cloud, redes y ciberseguridad, capaces de automatizar infraestructuras, garantizar la disponibilidad de los servicios y optimizar el rendimiento operativo. Al mismo tiempo, el crecimiento del consumo cloud ha convertido la gestión del coste (FinOps) en una prioridad estratégica, incrementando el valor de los profesionales capaces de equilibrar escalabilidad, rendimiento y eficiencia económica.

Como consecuencia, el mercado premia cada vez más a los perfiles que combinan conocimientos de infraestructura, automatización, cloud e inteligencia artificial. El reto ya no consiste únicamente en mantener los sistemas en funcionamiento, sino en construir plataformas capaces de sostener el crecimiento tecnológico de las organizaciones de forma segura, eficiente y sostenible.

Evolución del salario respecto a años anteriores



De junior a senior: cómo crece el valor salarial



Infraestructura, Sistemas, Redes y Cloud

Título de puesto	Experiencia	Media	IVMT*	Madrid	Barcelona	Bilbao	Valencia	Málaga	Sevilla
Cloud Engineer	0-2 años	31.500€	78	30.000-40.000	30.000-37.000	28.000-36.000	28.000-32.000	28.000-35.000	25.000-30.000
	2-5 años	41.000€		40.000-52.000	37.000-52.000	36.000-47.000	32.000-45.000	35.000-48.000	30.000-40.000
	5-10 años	53.500€		52.000-65.000	52.000-62.000	47.000-59.000	45.000-56.000	48.000-60.000	40.000-55.000
	+10 años	65.000€		65.000-80.000	62.000-75.000	59.000-70.000	56.000-65.000	60.000-70.000	55.000-65.000
Cloud Architect	0-2 años		95						
	2-5 años	41.000€		38.000-56.000	36.000-54.000	32.000-48.000	30.000-45.000	32.000-48.000	30.000-42.000
	5-10 años	56.000€		56.000-70.000	54.000-70.000	48.000-65.000	45.000-56.000	48.000-60.000	42.000-55.000
	+10 años	71.000€		70.000-94.000	70.000-90.000	65.000-78.000	56.000-70.000	60.000-75.000	55.000-70.000
Cloud Manager	0-2 años		89						
	2-5 años								
	5-10 años	71.500€		75.000-86.000	75.000-85.000	65.000-75.000	60.000-72.000	60.000-75.000	56.000-72.000
	+10 años	81.500€		86.000-95.000	85.000-92.000	75.000-85.000	72.000-80.000	75.000-82.750	72.000-80.000

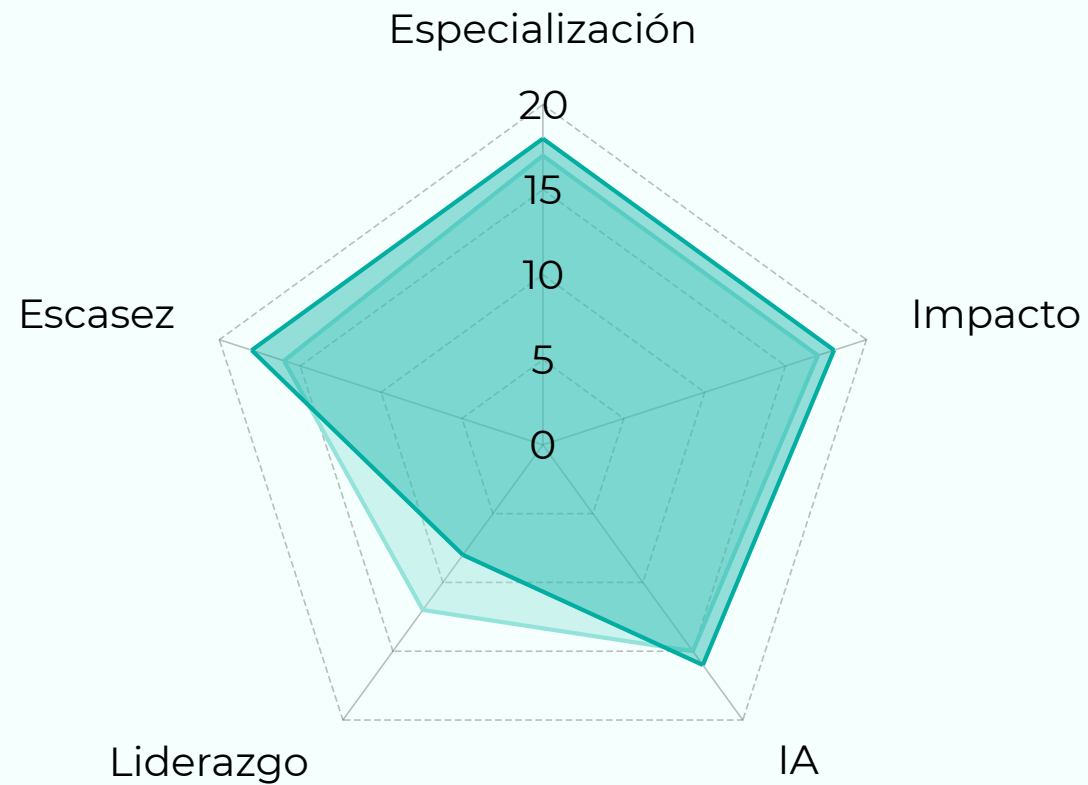
 El IVMT (Índice de Valor de Mercado Tech) es una metodología desarrollada por TalentHackers basada en el análisis del mercado laboral tecnológico. La puntuación se calcula a partir de cinco dimensiones (Especialización, Impacto, IA, Liderazgo y Escasez), cada una valorada sobre una escala de 20 puntos, permitiendo comparar el posicionamiento relativo de distintos perfiles tecnológicos.

Infraestructura, Sistemas, Redes y Cloud

Título de puesto	Experiencia	Media	IVMT*	Madrid	Barcelona	Bilbao	Valencia	Málaga	Sevilla
Systems Administrator	0-2 años	24.000€	62	24.000-28.000	23.000-27.000	22.500-26.000	21.000-24.500	21.000-24.500	20.000-23.500
	2-5 años	29.000€		28.000-35.000	27.000-33.500	26.000-32.500	24.500-31.000	24.500-31.000	23.500-29.500
	5-10 años	36.500€		35.000-45.000	33.500-43.000	32.500-42.000	31.000-39.500	31.000-39.500	29.500-38.000
	+10 años	46.000€		45.000-55.000	43.000-53.000	42.000-51.000	39.500-48.500	39.500-48.500	38.000-46.000
Systems Engineer	0-2 años	30.000€	72	30.000-35.000	29.000-33.500	28.000-32.500	26.500-31.000	26.500-31.000	25.000-29.500
	2-5 años	36.000€		35.000-43.000	33.500-41.500	32.500-40.000	31.000-38.000	31.000-38.000	29.500-36.000
	5-10 años	44.500€		43.000-54.000	41.500-52.000	40.000-50.000	38.000-47.500	38.000-47.500	36.000-45.500
	+10 años	56.000€		54.000-70.000	52.000-68.000	40.000-65.000	47.500-61.500	47.500-61.500	45.500-59.000
Systems Architect	0-2 años		93						
	2-5 años	43.000€		42.000-52.000	40.500-50.000	39.000-48.500	37.000-46.000	37.000-46.000	35.500-43.500
	5-10 años	53.500€		52.000-62.500	50.000-62.500	48.500-60.500	46.000-57.000	46.000-57.000	43.500-54.500
	+10 años	66.500€		62.500-78.500	62.500-78.500	60.500-76.500	57.000-72.000	57.000-72.000	54.500-69.000
Network Engineer	0-2 años	26.500€	72	26.000-32.000	25.000-30.500	24.000-30.000	23.000-28.000	23.000-28.000	22.000-27.000
	2-5 años	34.000€		32.000-42.000	30.500-40.500	30.000-39.000	28.000-37.000	28.000-37.000	27.000-35.500
	5-10 años	42.500€		42.000-51.000	40.500-49.000	39.000-47.500	37.000-45.000	37.000-45.000	35.500-43.000
	+10 años	53.000€		51.000-65.000	49.000-62.500	47.500-60.500	45.000-57.000	45.000-57.000	43.000-54.500
Network Architect	0-2 años		93						
	2-5 años	48.500€		45.000-60.500	43.000-58.000	42.000-56.500	39.500-53.500	39.500-53.500	38.000-51.000
	5-10 años	62.500€		60.500-76.500	58.000-73.500	56.500-71.000	53.500-67.000	53.500-67.000	51.000-64.500
	+10 años	77.000€		76.500-92.000	73.500-88.500	71.000-85.500	67.000-81.000	67.000-81.000	64.500-77.500

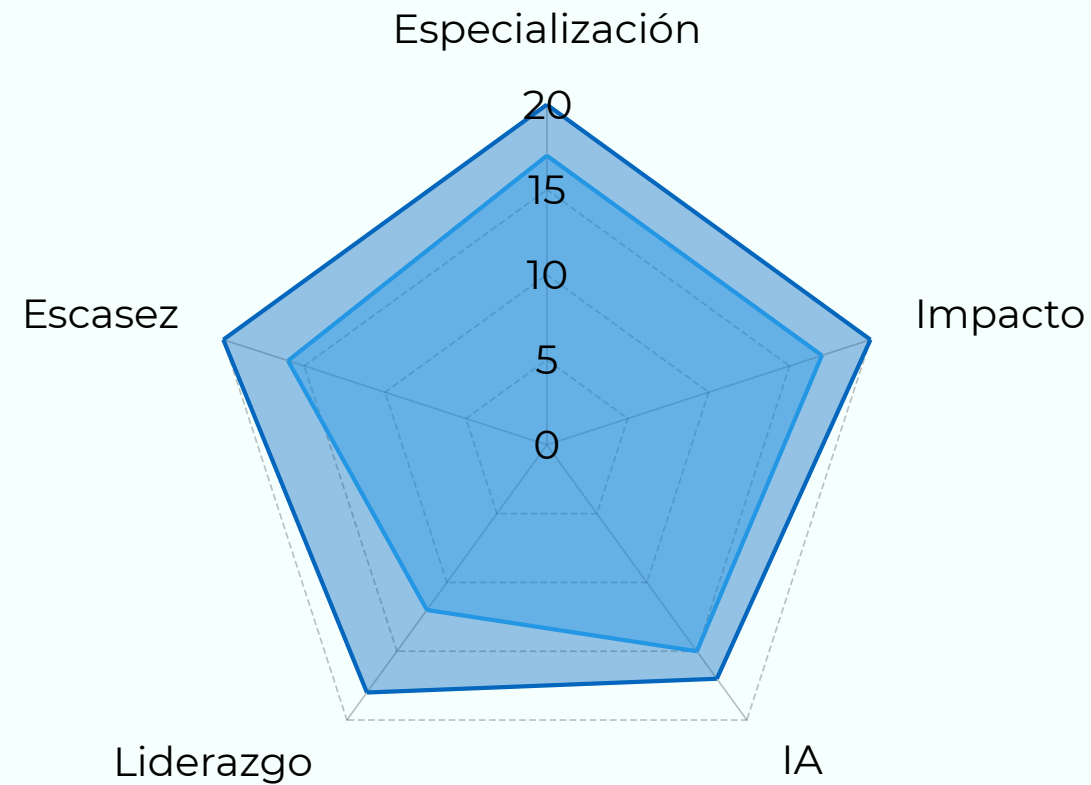
Infraestructura, Sistemas, Redes y Cloud

Título de puesto	Experiencia	Media	IVMT*	Madrid	Barcelona	Bilbao	Valencia	Málaga	Sevilla
SRE	0-2 años	29.000€	82	25.000-38.000	25.000-35.000	25.000-32.000	22.000-30.000	25.000-30.000	22.000-30.000
	2-5 años	38.500€		38.000-50.000	35.000-50.000	32.000-45.000	30.000-40.000	30.000-42.000	30.000-40.000
	5-10 años	52.500€		50.000-75.000	50.000-72.250	45.000-65.000	40.000-50.000	42.000-54.000	40.000-48.000
	+10 años								
DevOps Engineer	0-2 años		86						
	2-5 años	44.500€		45.000-56.000	44.000-56.000	40.000-50.000	35.000-42.000	36.000-45.000	32.000-38.500
	5-10 años	54.500€		56.000-70.000	56.000-70.000	50.000-60.000	42.000-52.000	45.000-56.000	38.500-48.000
	+10 años	65.000€		70.000-85.000	70.000-82.000	60.000-70.000	52.000-63.000	56.000-65.000	48.000-60.000



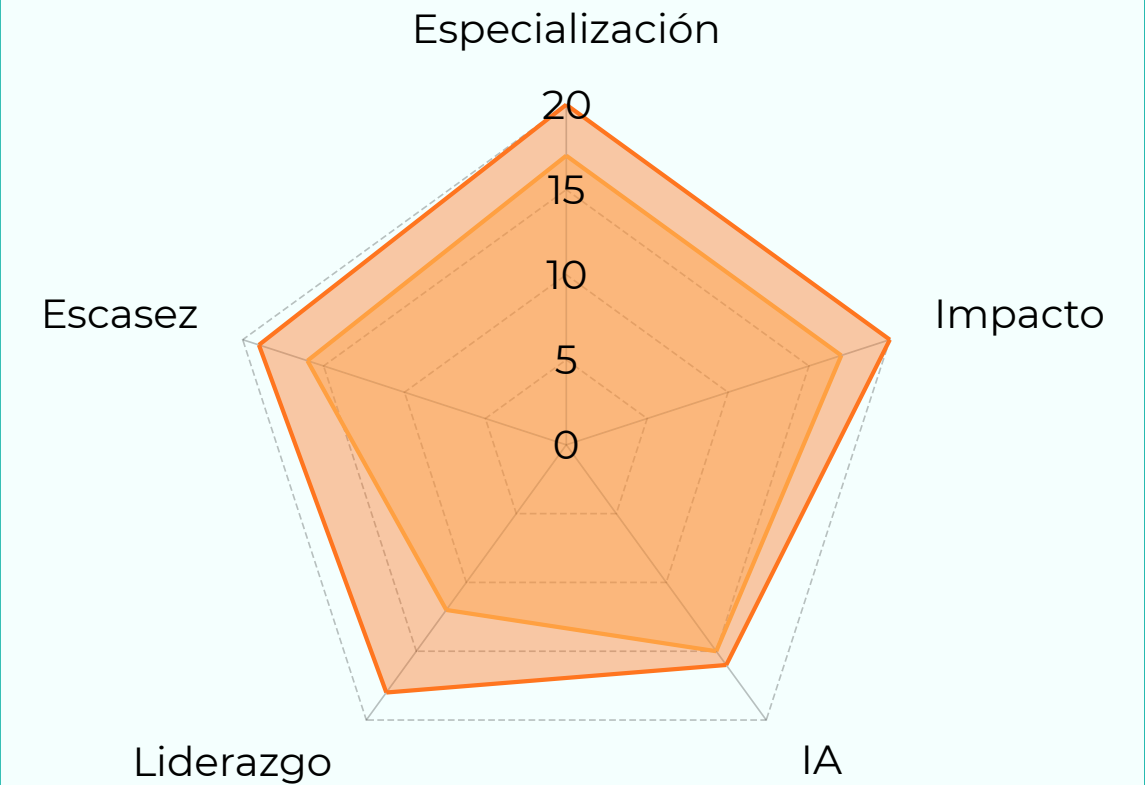
Cloud Engineer (78/100)

- Alta especialización en plataformas cloud (AWS, Azure, GCP), infraestructura como código, redes y automatización.
- Elevado impacto en la disponibilidad, escalabilidad y eficiencia de los sistemas.
- La IA empieza a desempeñar un papel importante en la automatización de operaciones y observabilidad, aunque no es el núcleo del rol.
- Liderazgo principalmente técnico.
- Perfil muy demandado y con escasez moderada-alta.



Cloud Architect (95/100)

- Máximo nivel de especialización en arquitectura cloud, seguridad, resiliencia y modernización de aplicaciones.
- Impacto estratégico sobre toda la infraestructura tecnológica de la organización.
- La IA complementa el diseño y la optimización de arquitecturas, aunque el foco principal sigue siendo la plataforma cloud.
- Alto liderazgo técnico y capacidad de influencia transversal.
- Uno de los perfiles más escasos y mejor valorados del mercado.

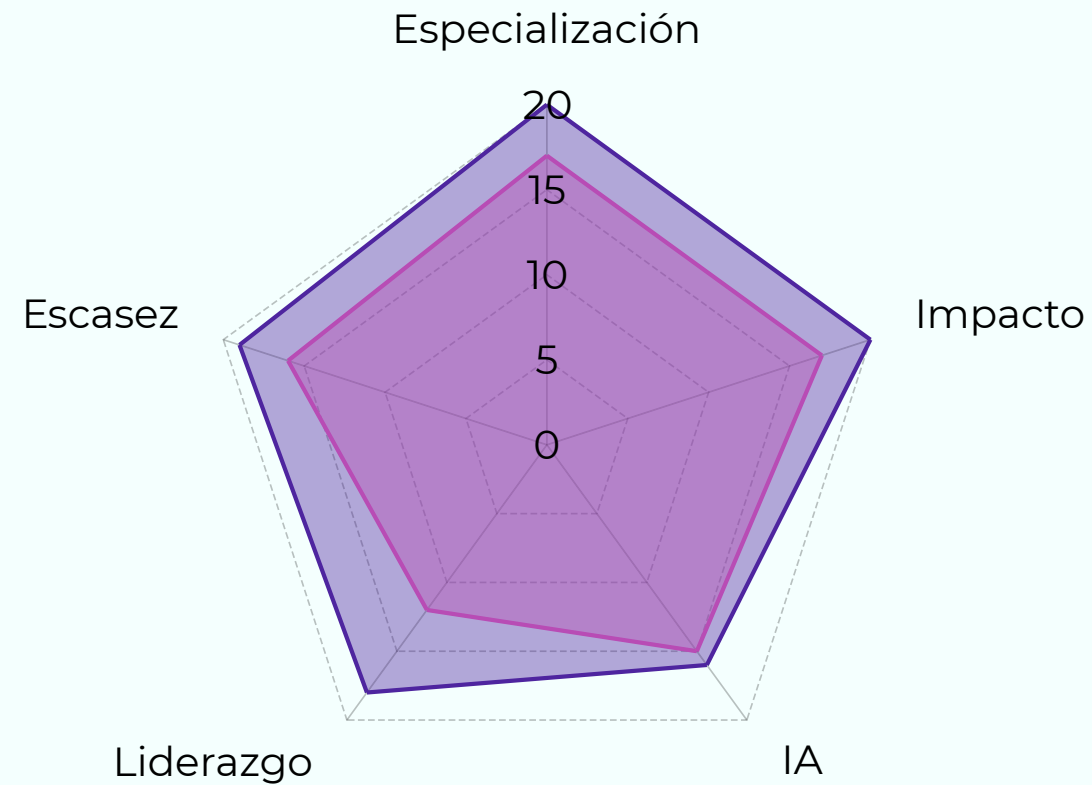


Systems Architect (93/100)

- Máxima especialización en arquitectura de infraestructura híbrida, plataformas empresariales y resiliencia.
- Impacto estratégico sobre la infraestructura corporativa.
- La IA complementa el diseño y la operación inteligente, aunque no constituye el núcleo del rol.
- Alto liderazgo técnico transversal.
- Perfil muy escaso y altamente valorado.

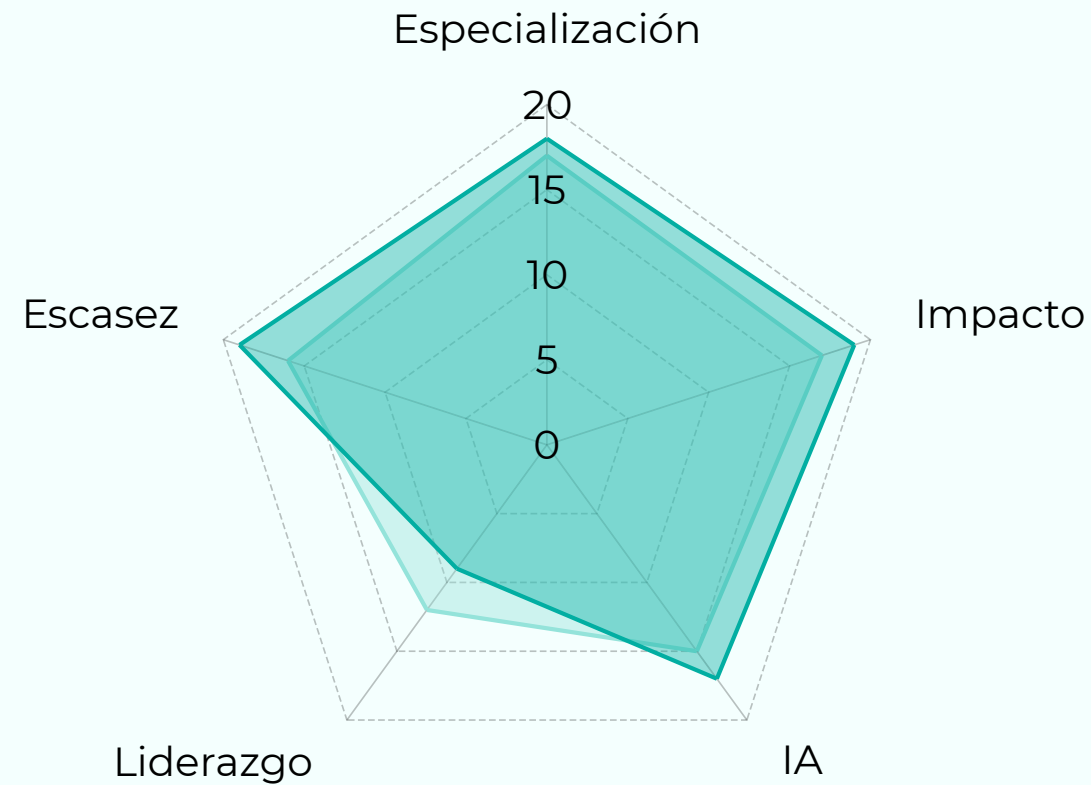
Índice de Valor de Mercado Tech (IVMT)

Infraestructura, Sistemas, Redes y Cloud



Network Architect (93/100)

- Máxima especialización en diseño de redes empresariales, SD-WAN, conectividad cloud y seguridad.
- Elevado impacto estratégico sobre la infraestructura de comunicaciones.
- IA como complemento para optimización y gestión inteligente.
- Alto liderazgo técnico y capacidad de influencia transversal.
- Perfil muy escaso en el mercado.



DevOps Engineer (86/100)

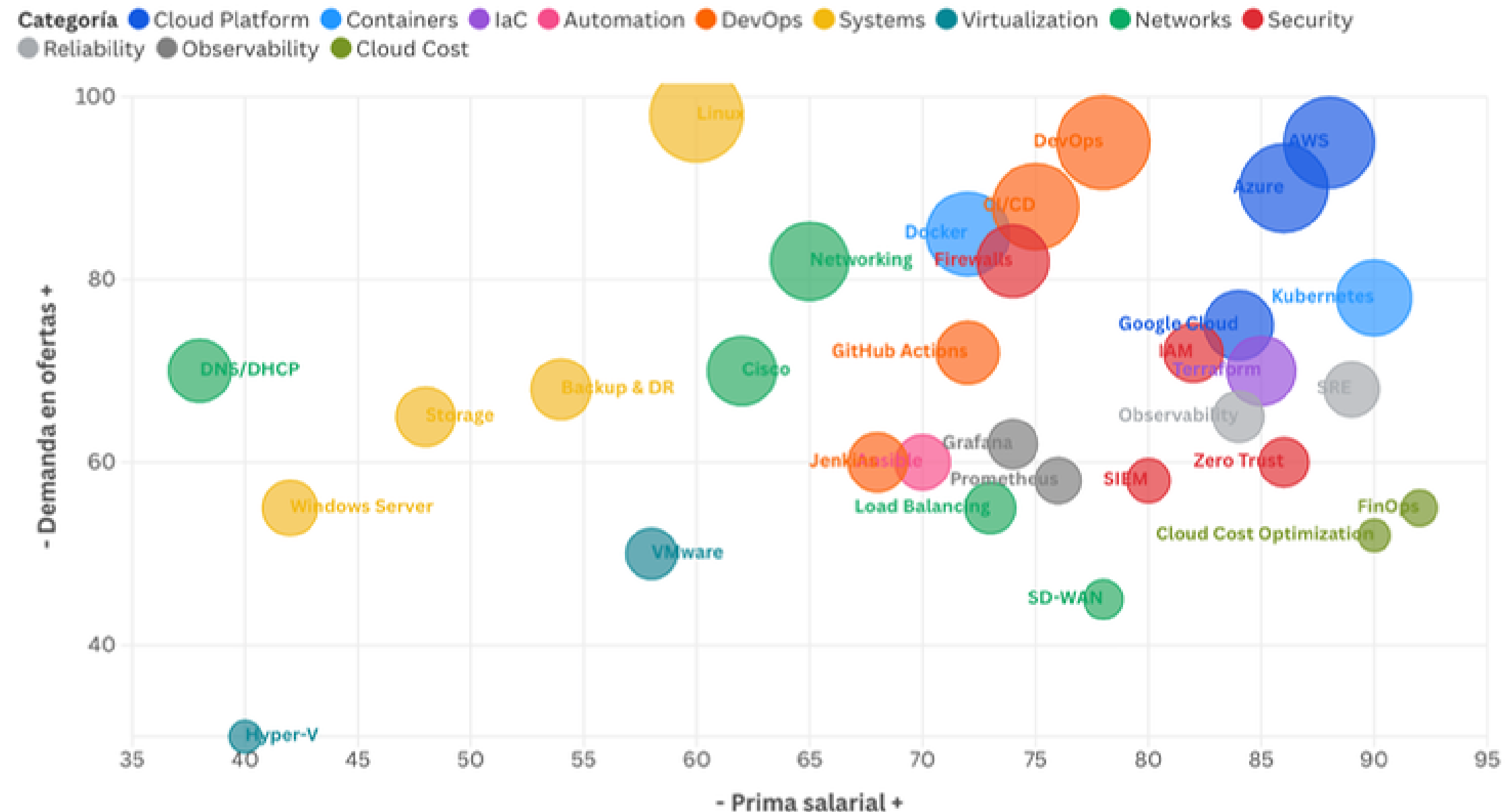
- Alta especialización en CI/CD, infraestructura como código (IaC), automatización y plataformas cloud.
- Elevado impacto al acelerar el ciclo de entrega y mejorar la eficiencia del desarrollo.
- La IA impulsa la automatización de pipelines, despliegues y operaciones.
- Liderazgo principalmente técnico.
- Perfil con una demanda muy alta, aunque con una oferta de talento mayor que la de SRE.

Infraestructura, Sistemas, Redes y Cloud

Skill técnicas mejor pagadas

El gráfico muestra la relación entre la prima salarial (eje X) y la demanda del mercado (eje Y) de las principales skills de Infraestructura, Cloud, Sistemas y Redes. El color identifica la disciplina y el tamaño de la burbuja representa su presencia en los perfiles y ofertas de empleo.

- AWS, Azure y Kubernetes lideran el mercado al combinar una elevada demanda con algunas de las mayores primas salariales.
- Linux, DevOps y Docker siguen siendo las competencias más extendidas, presentes en la mayoría de las infraestructuras modernas.
- FinOps, SRE y Observability emergen como las skills con mayor crecimiento, impulsadas por la necesidad de optimizar costes cloud y garantizar la disponibilidad de los servicios.
- Terraform, CI/CD y la automatización de infraestructuras se consolidan como competencias clave para acelerar el despliegue y la escalabilidad de las plataformas.
- La convergencia entre cloud, automatización, seguridad y optimización del coste está redefiniendo el perfil del profesional de Infraestructura, cada vez más orientado a la eficiencia operativa y al soporte de cargas de trabajo de inteligencia artificial.



Ciberseguridad

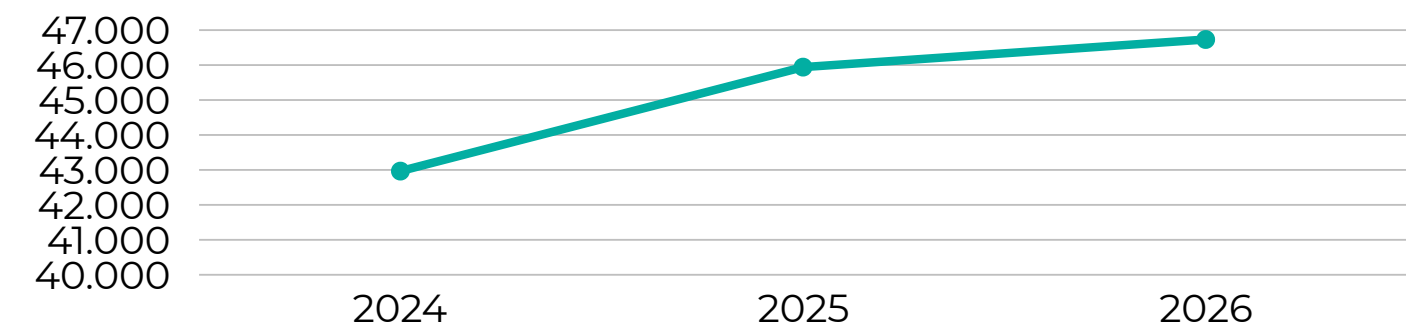
La Inteligencia Artificial no solo necesita seguridad: también está transformando la forma de atacar y defender. Además, la seguridad ha dejado de ser un área aislada para integrarse en el desarrollo, la nube, los datos y la propia IA.

La ciberseguridad se ha convertido en una función estratégica para garantizar la continuidad del negocio en un entorno donde la inteligencia artificial, la nube y la hiperconectividad amplían la superficie de exposición de las organizaciones. Los ciberataques son cada vez más automatizados, sofisticados y difíciles de detectar, mientras que las empresas incorporan la IA para reforzar la prevención, la detección y la respuesta frente a amenazas.

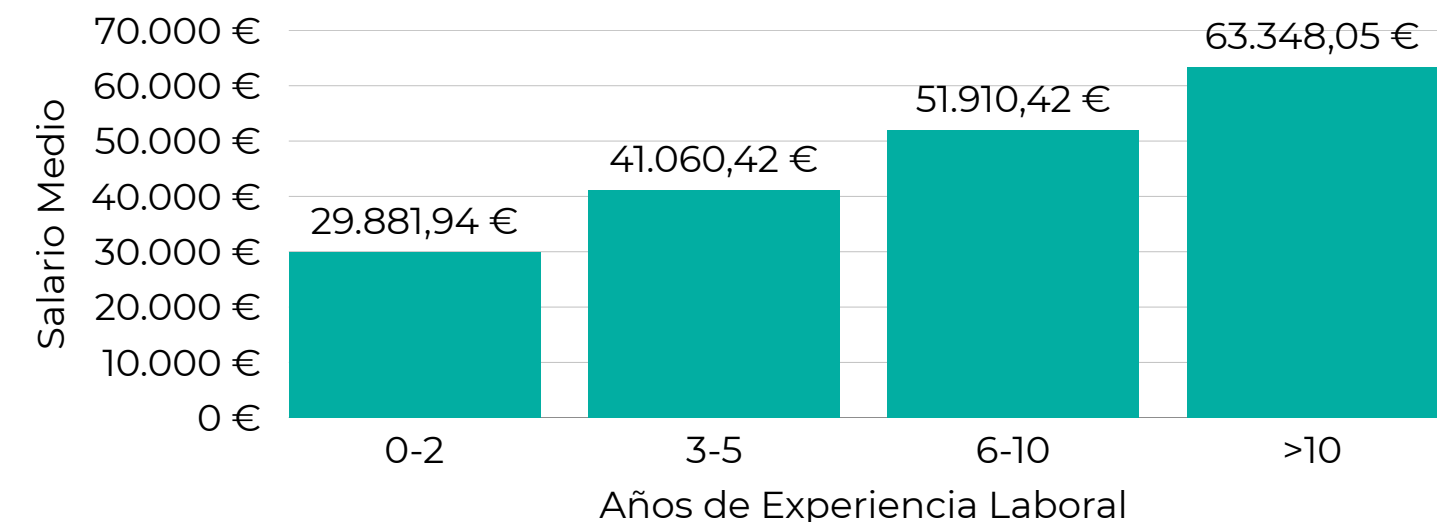
Esta evolución está impulsando la demanda de perfiles especializados en Cloud Security, DevSecOps, Security Engineering, Offensive Security, GRC, Identity & Access Management (IAM) y arquitecturas Zero Trust, capaces de proteger infraestructuras cada vez más distribuidas y asegurar el despliegue de aplicaciones y modelos de inteligencia artificial. La seguridad deja de ser un proceso aislado para integrarse desde el diseño de las plataformas y durante todo el ciclo de vida del software.

Como consecuencia, el mercado premia a los profesionales que combinan conocimientos de ciberseguridad, cloud, automatización e inteligencia artificial. El reto ya no consiste únicamente en responder a incidentes, sino en anticiparlos, reducir el riesgo y construir entornos digitales resilientes donde la innovación pueda avanzar de forma segura.

Evolución del salario respecto a años anteriores



De junior a senior: cómo crece el valor salarial



Ciberseguridad

Título de puesto	Experiencia	Media	IVMT*	Madrid	Barcelona	Bilbao	Valencia	Málaga	Sevilla
SOC Analyst	0-2 años	29.000€	72	25.000-35.000	27.000-35.000	25.000-32.000	25.000-32.000	22.000-32.000	22.000-30.000
	2-5 años	38.500€		35.000-45.000	35.000-45.000	32.000-42.000	32.000-42.000	32.000-42.000	30.000-40.000
	5-10 años	48.500€		45.000-56.000	45.000-60.000	42.000-56.000	42.000-56.000	40.000-50.000	40.000-50.000
	+10 años								
SOC Manager	0-2 años		91						
	2-5 años	50.000€		50.000-65.000	50.000-62.000	45.000-60.000	40.000-50.000	42.000-55.000	35.000-45.000
	5-10 años	63.000€		65.000-85.000	62.000-80.000	60.000-70.000	50.000-60.000	55.000-65.000	45.000-56.000
	+10 años	75.000€		85.000-95.000	80.000-95.000	70.000-80.000	60.000-70.000	65.000-75.000	56.000-63.000
Threat Intelligence Analyst	0-2 años	30.500€	82	28.000-38.000	28.000-38.000	25.000-35.000	25.000-32.000	25.000-35.000	22.000-30.000
	2-5 años	40.000€		38.000-50.000	38.000-50.000	35.000-45.000	32.000-40.000	35.000-45.000	30.000-37.500
	5-10 años	49.500€		50.000-60.000	50.000-60.000	45.000-56.000	40.000-50.000	45.000-56.000	37.500-45.000
	+10 años								
Pentester/ Ethical Hacker	0-2 años	29.000€	81	28.000-35.000	27.000-33.500	26.000-32.500	24.500-31.000	24.500-31.000	23.500-29.500
	2-5 años	37.000€		35.000-45.000	33.500-41.500	32.500-40.000	31.000-38.000	31.000-38.000	29.500-36.000
	5-10 años	44.500€		45.000-51.000	41.500-50.000	40.000-48.500	38.000-46.000	38.000-46.000	36.000-43.500
	+10 años	56.000€		52.000-70.000	50.000-67.000	48.500-65.000	46.000-61.500	46.000-61.500	43.500-59.000

 El IVMT (Índice de Valor de Mercado Tech) es una metodología desarrollada por TalentHackers basada en el análisis del mercado laboral tecnológico. La puntuación se calcula a partir de cinco dimensiones (Especialización, Impacto, IA, Liderazgo y Escasez), cada una valorada sobre una escala de 20 puntos, permitiendo comparar el posicionamiento relativo de distintos perfiles tecnológicos.

Ciberseguridad

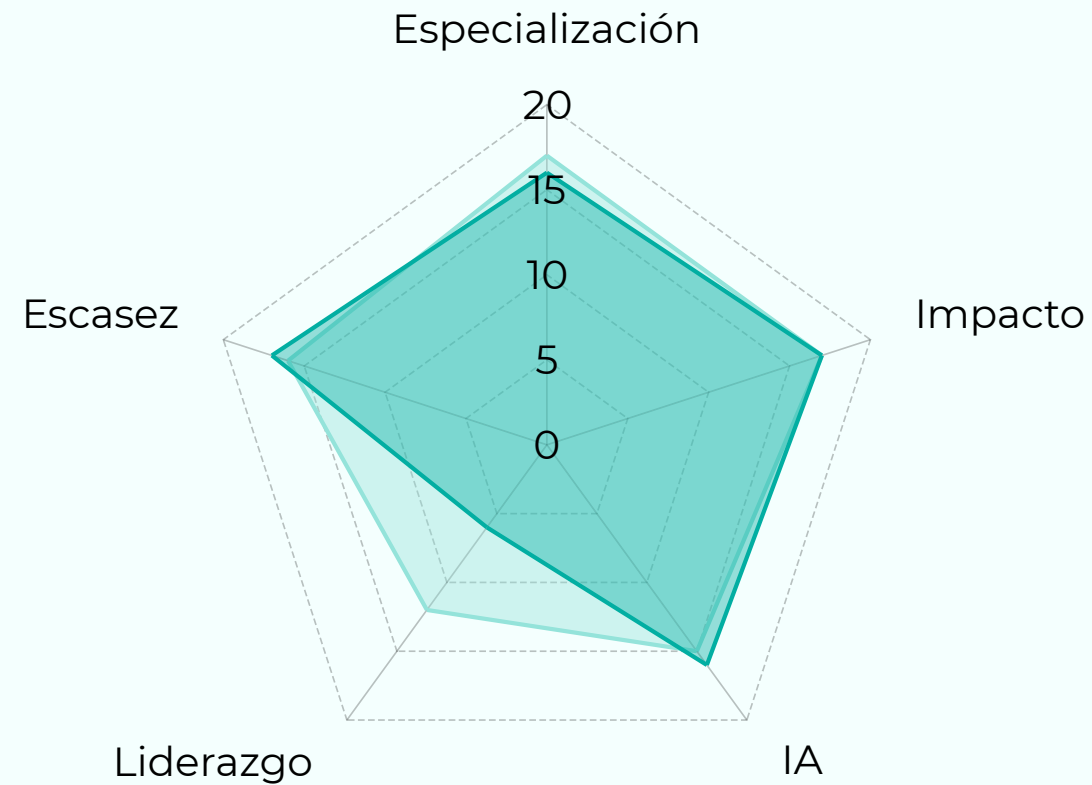
Título de puesto	Experiencia	Media	IVMT*	Madrid	Barcelona	Bilbao	Valencia	Málaga	Sevilla
Cybersecurity Engineer	0-2 años	30.000€	81	28.000-35.000	28.000-32.000	27.000-32.000	27.000-32.000	27.000-32.000	26.000-30.000
	2-5 años	39.000€		35.000-47.000	32.000-45.000	32.000-45.000	32.000-45.000	32.000-45.000	30.000-40.000
	5-10 años	51.000€		47.000-60.000	45.000-60.000	45.000-55.000	45.000-55.000	45.000-60.000	40.000-47.000
	+10 años	62.500€		60.000-75.000	60.000-70.000	55.000-65.000	55.000-60.000	60.000-70.000	47.000-60.000
Cybersecurity Architect	0-2 años		96						
	2-5 años	45.000€		45.000-57.000	40.000-55.000	38.000-47.400	38.000-46.000	38.000-47.400	38.000-45.000
	5-10 años	58.500€		57.000-75.000	55.000-75.000	47.400-64.300	46.000-62.000	47.400-64.300	45.000-60.000
	+10 años	76.000€		75.000-95.000	75.000-90.000	64.300-87.000	62.000-81.000	64.300-81.200	60.000-79.000
Apps Security Engineer	0-2 años	32.000€	84	30.000-40.000	30.000-40.000	28.000-38.500	25.000-35.000	25.000-36.000	22.000-32.000
	2-5 años	43.000€		40.000-56.000	40.000-56.000	38.500-50.000	35.000-45.000	36.000-48.000	32.000-45.000
	5-10 años	54.000€		56.000-65.000	56.000-65.000	50.000-60.000	45.000-55.000	48.000-56.000	45.000-50.000
	+10 años	62.500€		65.000-75.000	65.000-72.000	60.000-70.000	55.000-62.000	56.000-65.000	50.000-60.000
DevSecOps Engineer	0-2 años	34.000€	86	34.000-40.000	32.500-38.500	31.500-37.000	30.000-35.000	30.000-35.000	28.500-33.500
	2-5 años	41.500€		40.000-50.000	38.500-48.000	37.000-46.500	35.000-44.000	35.000-44.000	33.500-42.000
	5-10 años	50.000€		50.000-62.000	48.000-59.500	46.500-57.500	44.000-54.500	44.000-54.500	42.000-52.000
	+10 años	62.500€		62.000-78.000	59.500-75.000	57.500-72.500	54.500-68-500	54.500-68-500	52.000-62.500
Network Security Engineer	0-2 años	29.000€	78	26.000-35.000	26.000-32.000	24.000-30.000	22.000-30.000	24.000-30.000	22.000-30.000
	2-5 años	37.500€		35.000-46.000	32.000-45.000	30.000-40.000	30.000-40.000	30.000-42.000	30.000-37.500
	5-10 años	46.500€		46.000-58.000	45.000-55.000	40.000-50.000	40.000-45.000	42.000-53.000	37.500-42.000
	+10 años	63.000€		58.000-70.000	55.000-70.000				

Ciberseguridad

Título de puesto	Experiencia	Media	IVMT*	Madrid	Barcelona	Bilbao	Valencia	Málaga	Sevilla
Cloud Security Engineer	0-2 años	37.000€	84	35.000-45.000	35.000-45.000	32.000-40.000	30.000-37.500	32.000-40.000	30.000-36.000
	2-5 años	47.500€		45.000-65.000	45.000-65.000	40.000-60.000	37.500-50.000	40.000-56.000	36.000-45.000
	5-10 años	72.500€		65.000-80.000	65.000-80.000				
	+10 años								
Cloud Security Architect	0-2 años		96						
	2-5 años								
	5-10 años	81.500€		75.000-90.000	70.000-90.000				
	+10 años	101.500€		90.000-115.000	90.000-110.000				
IAM Specialist	0-2 años	28.000€	79	28.000-35.000	28.000-32.000	25.000-30.000	22.000-30.000	25.000-32.000	22.000-28.000
	2-5 años	38.500€		35.000-50.000	32.000-47.000	30.000-42.000	30.000-40.000	32.000-45.000	28.000-40.000
	5-10 años	51.000€		50.000-70.000	47.000-65.000	42.000-56.000	40.000-50.000	45.000-54.000	40.000-50.000
	+10 años								
GRC Analyst/ Cyber Risk Analyst	0-2 años	29.000€	77	28.000-36.000	28.000-35.000	25.000-32.000	22.000-30.000	25.000-32.000	22.000-30.000
	2-5 años	39.000€		36.000-48.000	35.000-46.000	32.000-45.000	30.000-42.000	32.000-45.000	30.000-40.000
	5-10 años	51.000€		48.000-65.000	46.000-65.000	45.000-58.000	42.000-52.000	45.000-55.000	40.000-50.000
	+10 años								
Cybersecurity Manager	0-2 años		93						
	2-5 años	58.000€		55.000-75.000	55.000-75.000	50.000-65.000	50.000-65.000	45.000-60.000	40.000-55.000
	5-10 años	71.500€		75.000-90.000	75.000-90.000	65.000-80.000	65.000-80.000	60.000-75.000	55.000-70.000
	+10 años	88.500€		90.000-108.000	90.000-104.000	80.000-100.000	80.000-90.300	75.000-92.000	70.000-85.000

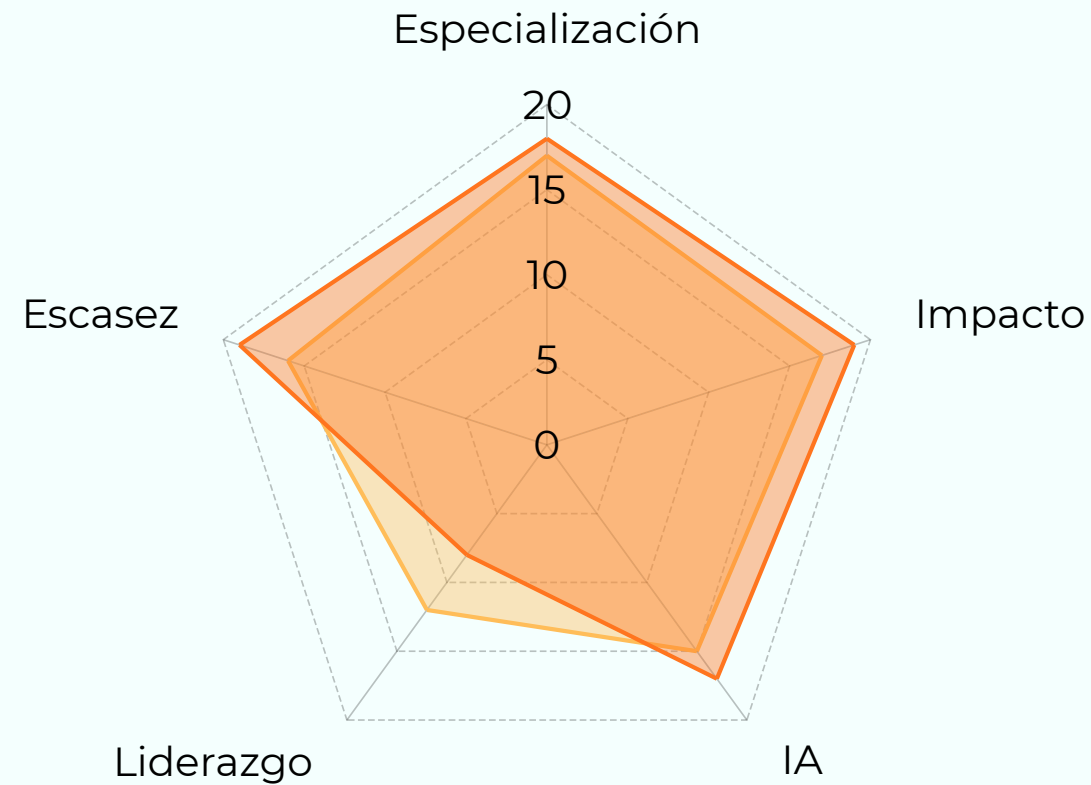
Índice de Valor de Mercado Tech (IVMT)

Ciberseguridad



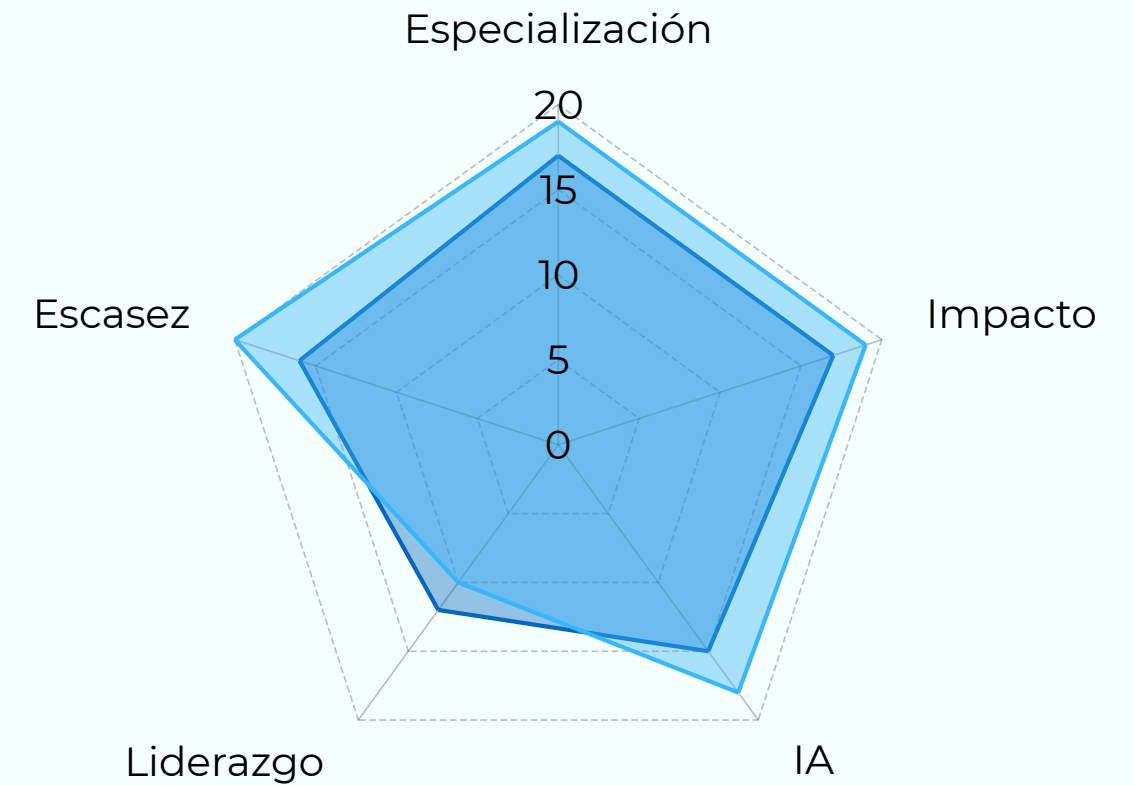
SOC Analyst (72/100)

- Alta especialización en monitorización, detección y respuesta a incidentes.
- Impacto elevado en la protección operativa de la organización.
- La IA está transformando los SOC mediante automatización, correlación de eventos y análisis de amenazas.
- Liderazgo generalmente limitado.
- Perfil con demanda sostenida y escasez moderada-alta.



Cybersecurity Engineer (81/100)

- Alta especialización en protección de infraestructuras, identidades, endpoints y respuesta ante amenazas.
- Alto impacto sobre la postura de seguridad de la organización.
- La IA mejora la detección y respuesta, aunque no es el núcleo del rol.
- Liderazgo principalmente técnico.
- Perfil con una demanda muy elevada y escasez significativa



DevSecOps Engineer (86/100)

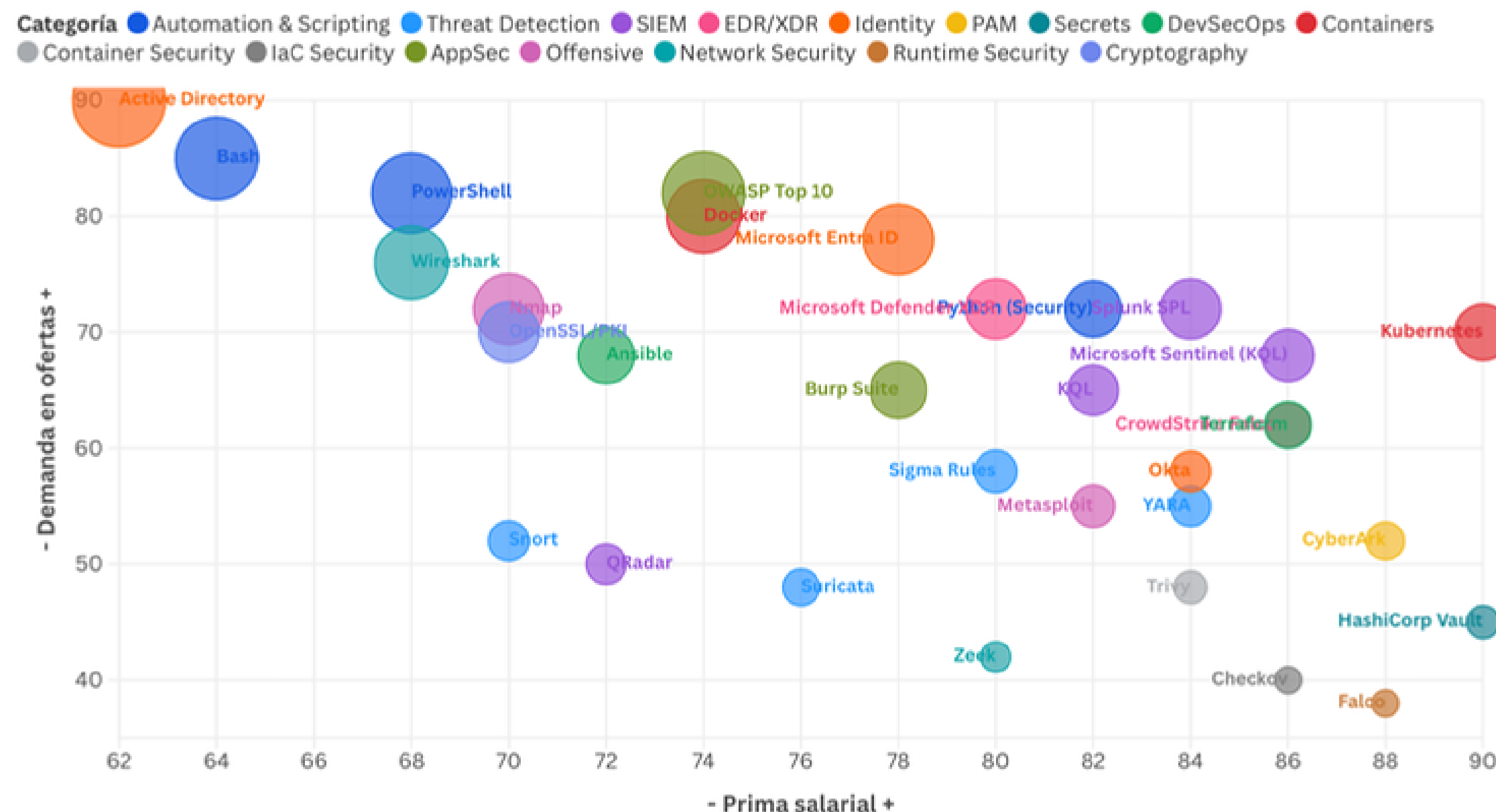
- Alta especialización en integración de controles de seguridad en CI/CD, IaC y plataformas cloud.
- Impacto muy elevado al incorporar la seguridad como parte del ciclo de entrega.
- La IA acelera la automatización de controles, análisis y cumplimiento.
- Liderazgo técnico relevante por su papel transversal.
- Uno de los perfiles con mayor escasez actualmente.

Ciberseguridad

Skill técnicas mejor pagadas

El gráfico muestra la relación entre la prima salarial (eje X) y la demanda del mercado (eje Y) de las principales skills técnicas de ciberseguridad. El color identifica la disciplina y el tamaño de la burbuja representa su presencia en los perfiles y ofertas de empleo.

- Kubernetes, Terraform, CyberArk y HashiCorp Vault destacan entre las tecnologías con mayor prima salarial, impulsadas por la protección de entornos cloud y la gestión de identidades.
- Active Directory, PowerShell, Bash y OWASP Top 10 continúan siendo las habilidades más extendidas y demandadas, presentes en la mayoría de los equipos de ciberseguridad.
- Splunk, Microsoft Sentinel (KQL) y CrowdStrike Falcon consolidan su posición como herramientas clave para la detección y respuesta frente a amenazas.
- Las tecnologías ligadas a DevSecOps, seguridad cloud y protección de contenedores, como Docker, Kubernetes, Trivy y Checkov, ganan protagonismo a medida que las organizaciones integran la seguridad desde el desarrollo.
- La IA está redefiniendo la ciberseguridad, incrementando el valor de las competencias en automatización, detección avanzada y protección de infraestructuras cloud, donde se concentran las mayores primas salariales.



IT Hardware and IoT

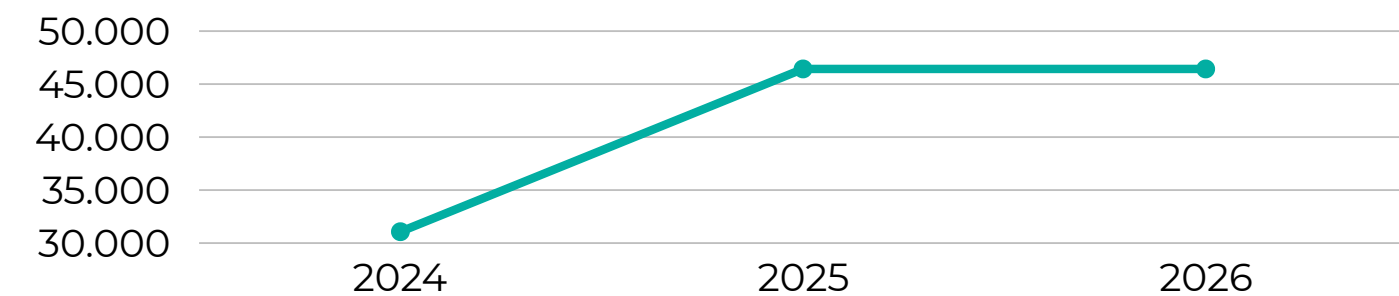
La IA necesita sensores, dispositivos inteligentes, edge computing, robots, infraestructura industrial y sistemas embebidos para interactuar con el mundo físico. Además, la digitalización industrial y la automatización están impulsando estos perfiles.

La expansión de la inteligencia artificial, la automatización y la industria conectada están impulsando una nueva generación de infraestructuras inteligentes donde el hardware vuelve a ocupar un papel protagonista.

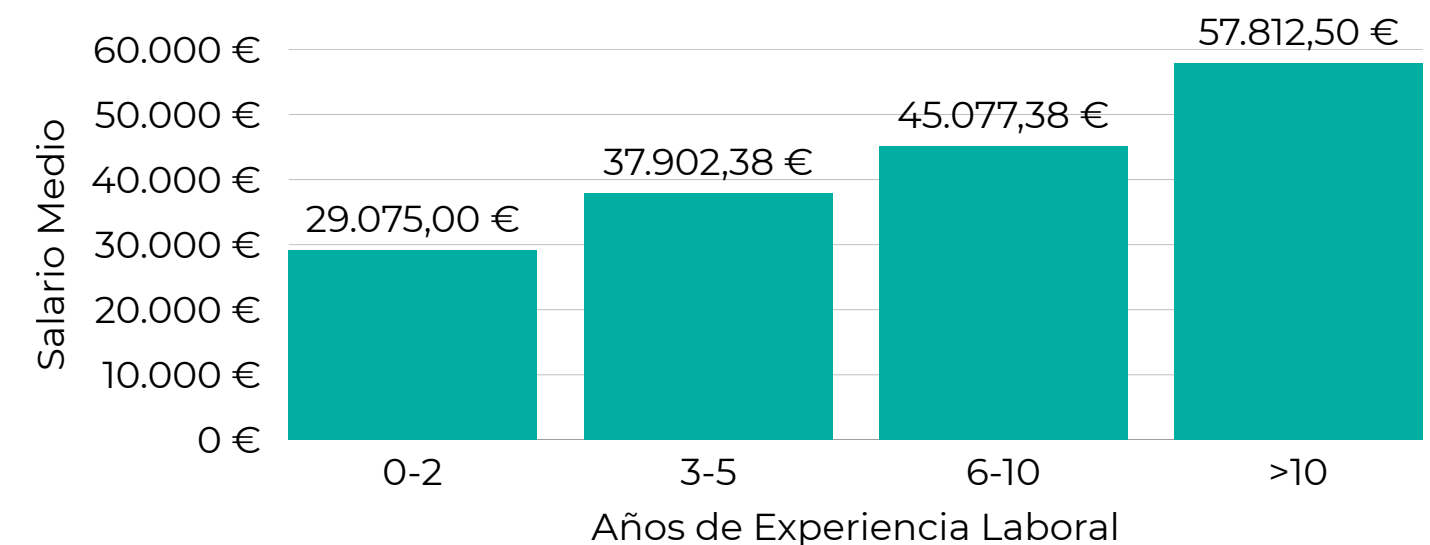
Esta transformación está incrementando la demanda de perfiles capaces de diseñar dispositivos conectados, integrar infraestructuras físicas con plataformas digitales y garantizar comunicaciones seguras y eficientes. La convergencia entre hardware, cloud, inteligencia artificial y ciberseguridad está dando lugar a profesionales cada vez más híbridos, con capacidad para desarrollar soluciones de extremo a extremo.

Como consecuencia, el mercado comienza a valorar especialmente a aquellos perfiles que combinan conocimientos de electrónica, conectividad, desarrollo de firmware y arquitecturas IoT con competencias en datos, cloud e inteligencia artificial. En un entorno donde la innovación ya no ocurre solo en el software, el hardware inteligente se consolida como un elemento clave para acelerar la digitalización y construir la próxima generación de productos y servicios conectados.

Evolución del salario respecto a años anteriores



De junior a senior: cómo crece el valor salarial



IT Hardware and IoT

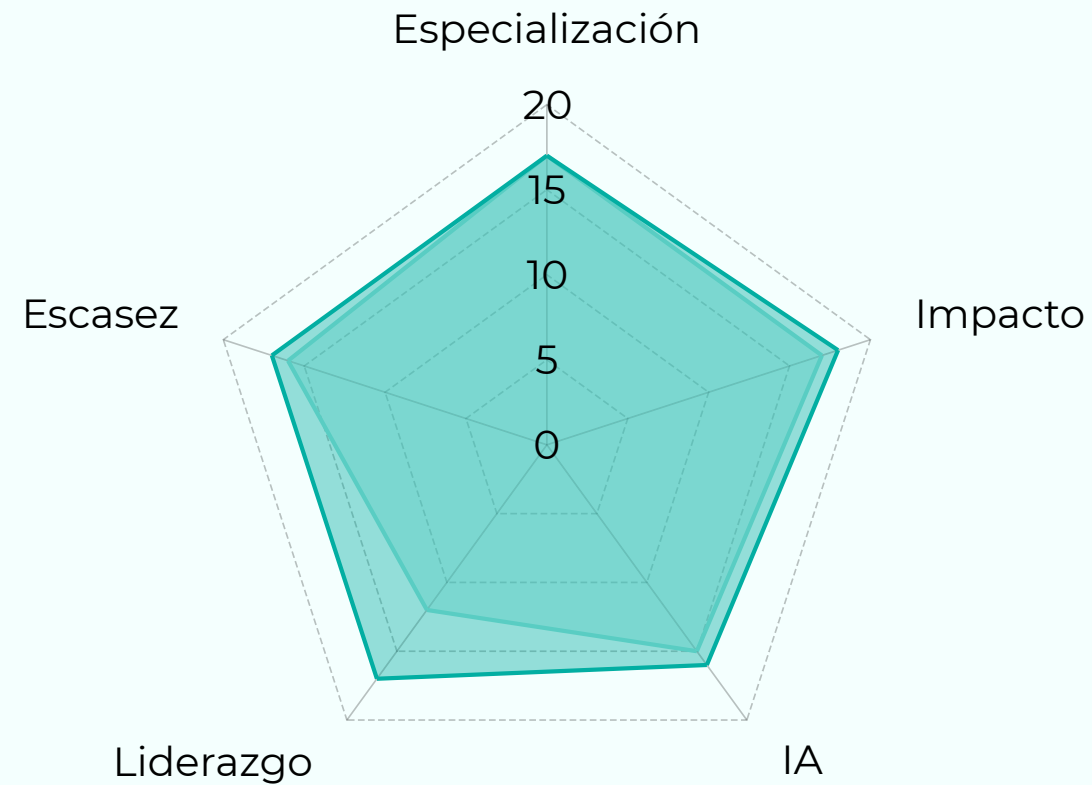
Título de puesto	Experiencia	Media	IVMT*	Madrid	Barcelona	Bilbao	Valencia	Málaga	Sevilla
Firmware Engineer	0-2 años	29.750 €	78	30.000-35.000	29.000-33.500	28.000-32.500	26.500-31.000	26.500-31.000	25.000-29.500
	2-5 años	34.750 €		35.000-41.000	33.500-39.500	32.500-38.000	31.000-36.000	31.000-36.000	29.500-34.500
	5-10 años	41.750 €		41.000-50.000	39.500-48.000	38.000-46.500	36.000-44.000	36.000-44.000	34.500-42.000
	+10 años								
FPGA Engineer	0-2 años	29.250 €	81	29.000-35.000	28.000-33.500	27.000-32.500	25.500-31.000	25.500-31.000	24.500-29.500
	2-5 años	35.250 €		35.000-42.000	33.500-40.500	32.500-39.000	31.000-37.000	31.000-37.000	29.500-35.500
	5-10 años	42.250 €		42.000-50.000	40.500-48.000	39.000-46.500	37.000-44.000	37.000-44.000	35.500-42.000
	+10 años								
Hardware Engineer	0-2 años	27.750 €	75	28.500-32.500	27.500-31.000	26.500-30.000	35.000-28.500	35.000-28.500	24.000-27.500
	2-5 años	32.250 €		32.500-38.00	31.000-36.500	30.000-35.500	38.500-33.500	38.500-33.500	27.500-32.000
	5-10 años	38.000 €		38.000-45.000	36.500-43.000	35.500-42.000	33.500-39.500	33.500-39.500	32.000-38.000
	+10 años	47.250 €		48.000-58.000	43.000-55.500	42.000-54.000	39.500-51.000	39.500-51.000	38.000-48.500
Hardware Manager	0-2 años		86						
	2-5 años	44.250 €		45.000-52.000	43.000-50.000	42.000-48.500	39.500-46.000	39.500-46.000	38.000-43.500
	5-10 años	51.250 €		52.000-60.000	50.000-57.500	48.500-56.000	46.000-53.000	46.000-53.000	43.500-50.500
	+10 años	61.750 €		60.000-75.000	57.500-72.000	56.000-70.000	53.000-66.000	53.000-66.000	50.500-63.000

 El IVMT (Índice de Valor de Mercado Tech) es una metodología desarrollada por TalentHackers basada en el análisis del mercado laboral tecnológico. La puntuación se calcula a partir de cinco dimensiones (Especialización, Impacto, IA, Liderazgo y Escasez), cada una valorada sobre una escala de 20 puntos, permitiendo comparar el posicionamiento relativo de distintos perfiles tecnológicos.

Título de puesto	Experiencia	Media	IVMT*	Madrid	Barcelona	Bilbao	Valencia	Málaga	Sevilla
IoT Consultant	0-2 años	26.500 €	85	26.000-32.000	25.000-30.500	24.000-30.000	23.000-28.000	23.000-28.000	22.000-27.000
	2-5 años	32.500 €		32.000-38.500	30.500-38.500	30.000-37.000	28.000-35.000	28.000-35.000	27.000-33.500
	5-10 años	40.750 €		38.500-48.000	38.500-48.000	37.000-46.500	35.000-44.000	35.000-44.000	33.500-42.000
	+10 años								
IoT Engineer	0-2 años	30.250 €	81	30.000-36.000	29.000-34.500	28.000-33.500	26.500-31.500	26.500-31.500	25.000-30.000
	2-5 años	35.750 €		36.000-42.000	34.500-40.500	33.500-39.000	31.500-37.000	31.500-37.000	30.000-35.500
	5-10 años	42.250 €		42.000-50.000	40.500-48.000	39.000-46.500	37.000-44.000	37.000-44.000	35.500-42.000
	+10 años	52.750 €		50.000-65.000	48.000-62.500	46.500-60.500	44.000-57.000	44.000-57.000	42.000-54.500
IoT Manager	0-2 años		89						
	2-5 años	51.250 €		52.000-60.000	50.000-57.500	48.500-56.000	46.000-53.000	46.000-53.000	43.500-50.500
	5-10 años	59.500 €		60.000-70.000	57.500-67.000	56.000-65.000	53.000-61.500	53.000-61.500	50.500-59.000
	+10 años	69.500 €		70.000-82.000	67.000-78.500	65.000-76.500	61.500-72.000	61.500-72.000	59.000-69.000

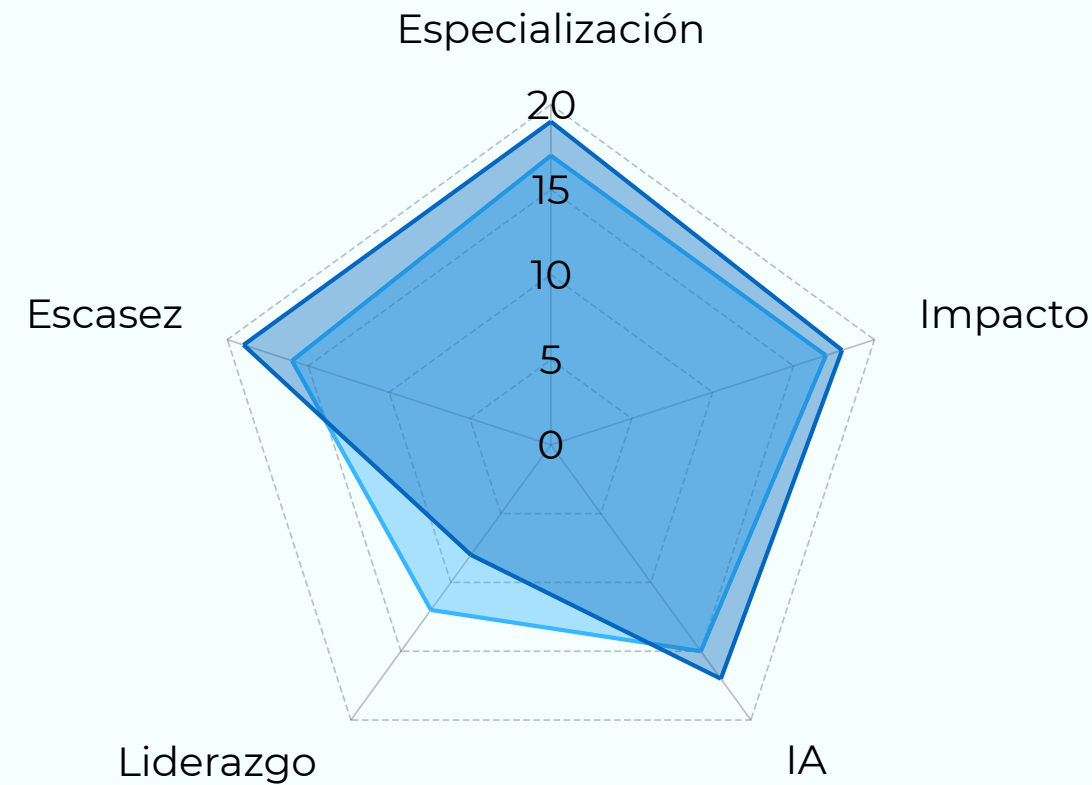
Índice de Valor de Mercado Tech (IVMT)

IT Hardware & IoT



IoT Consultant (85/100)

- Alta especialización en ecosistemas IoT, edge computing, conectividad (MQTT, LoRaWAN, NB-IoT, 5G) y plataformas cloud.
- Alto impacto al diseñar soluciones de transformación digital para clientes.
- La IA tiene un papel creciente mediante Edge AI, analítica predictiva y mantenimiento inteligente.
- Liderazgo elevado por la gestión de proyectos y la interlocución con negocio.
- Perfil relativamente escaso por requerir una visión transversal de hardware, software y negocio.



IoT Engineer (81/100)

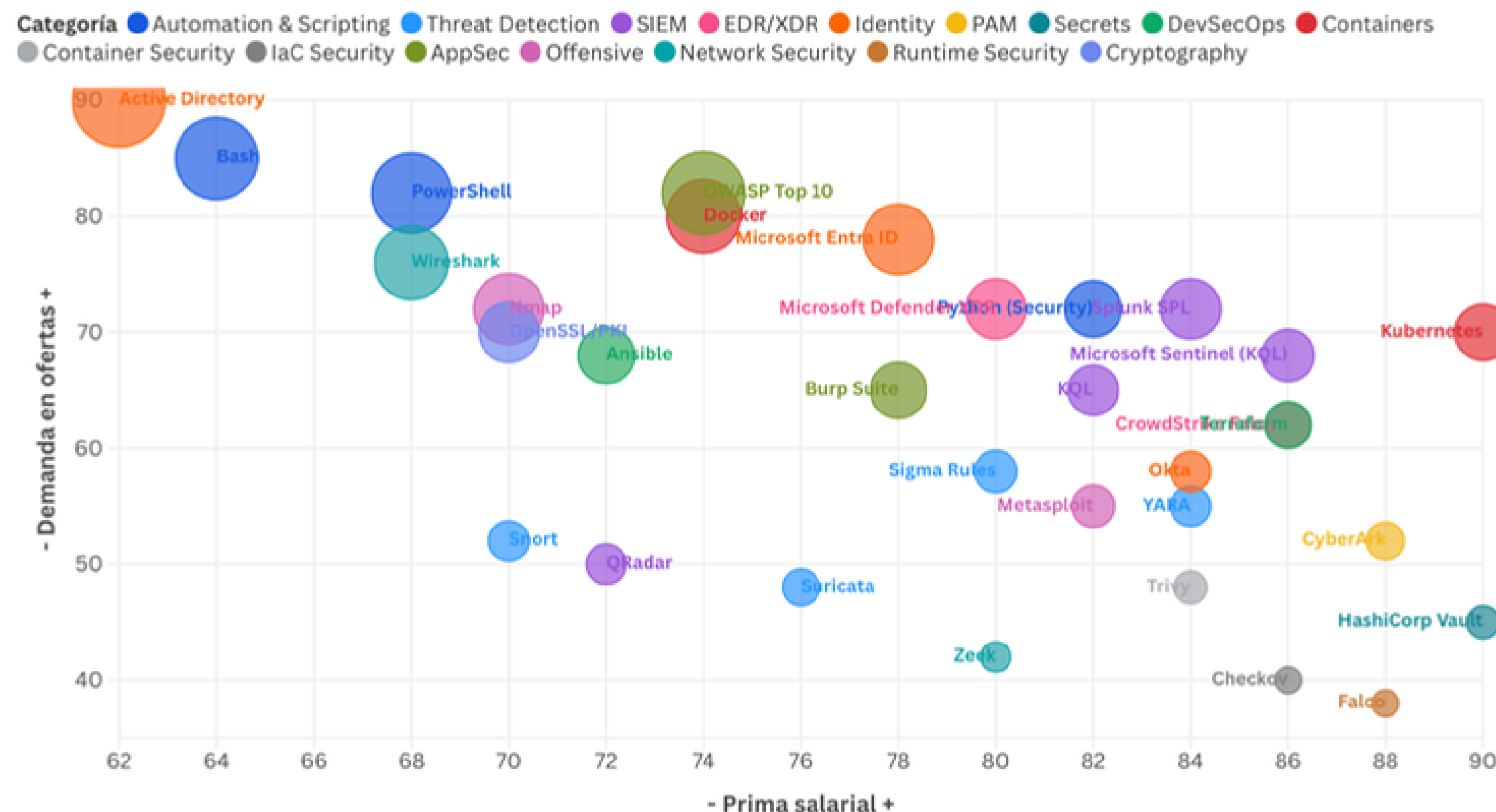
- Muy alta especialización en dispositivos conectados, firmware, comunicaciones y plataformas IoT.
- Alto impacto en el desarrollo e integración de soluciones conectadas.
- La IA gana importancia con el procesamiento en el edge y la analítica embebida.
- Liderazgo principalmente técnico.
- Perfil con una demanda creciente y una oferta limitada.

IT Hardware & IoT

Skill técnicas mejor pagadas

El gráfico muestra la relación entre la prima salarial (eje X) y la demanda del mercado (eje Y) de las principales skills técnicas de Hardware e IoT. El color identifica la disciplina y el tamaño de la burbuja representa su presencia en los perfiles y ofertas de empleo.

- Edge AI, FPGA, ROS2 y Yocto concentran las mayores primas salariales, impulsadas por el desarrollo de dispositivos inteligentes y sistemas embebidos de alto valor.
- Embedded C, C++, MQTT, ESP32 y Bluetooth Low Energy continúan siendo las tecnologías con mayor demanda y adopción, constituyendo la base del ecosistema IoT.
- AWS IoT, Azure IoT, Docker y Kubernetes ganan protagonismo a medida que los dispositivos conectados se integran con plataformas cloud y arquitecturas distribuidas.
- OPC UA, CAN Bus y LoRaWAN refuerzan su relevancia en entornos industriales, donde la digitalización y la automatización aceleran la implantación del IoT.
- La convergencia entre hardware, conectividad, cloud e inteligencia artificial está incrementando el valor de los perfiles capaces de desarrollar soluciones de extremo a extremo, desde el dispositivo hasta la plataforma de datos y analítica.



IT Sales & Solutions

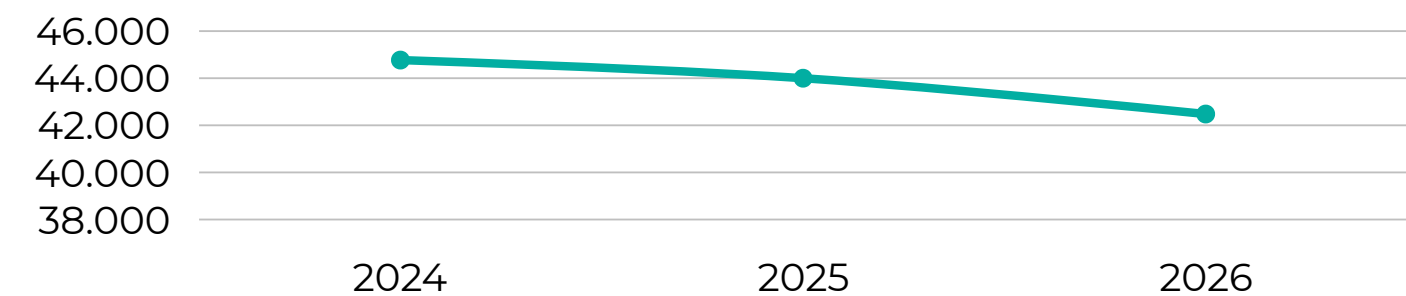
La tecnología ya no solo se vende: se diseña, se demuestra y se convierte en soluciones de negocio. La aceleración de la inteligencia artificial, el cloud y la transformación digital están redefiniendo el papel de los profesionales de Sales & Solutions.

Las organizaciones demandan perfiles capaces de comprender tanto las necesidades del cliente como la complejidad tecnológica, acompañándolo en la identificación, diseño e implantación de soluciones que generen un impacto real en el negocio.

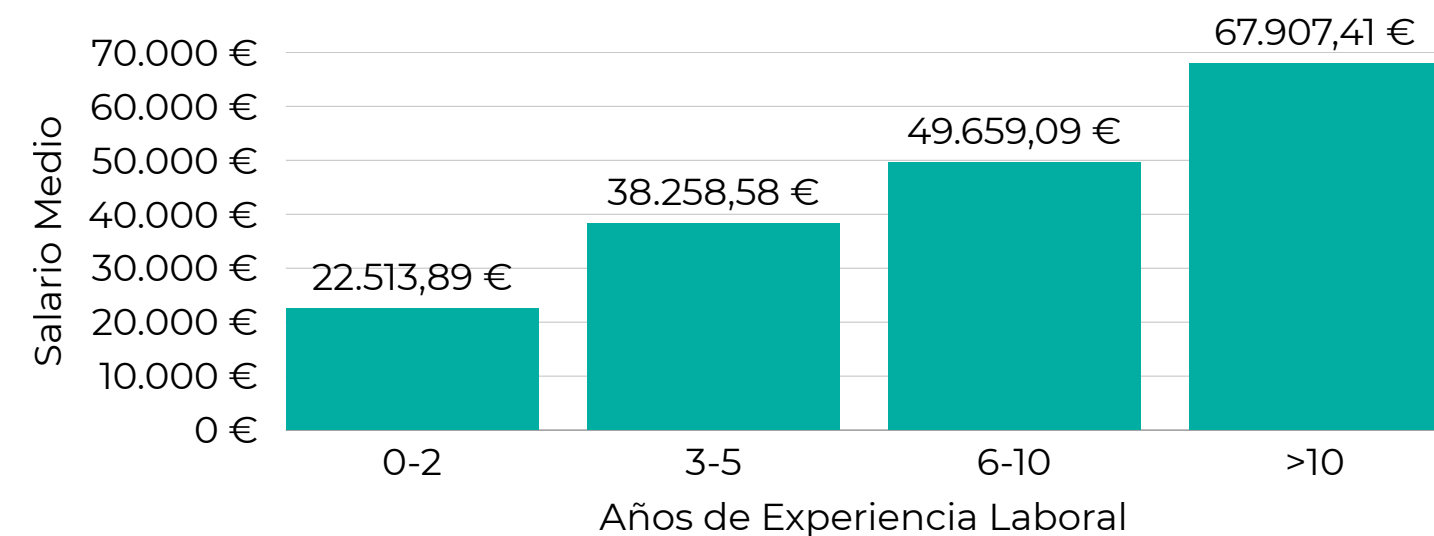
Esta evolución está impulsando especialmente la demanda de Solutions Architects, Presales Engineers, Account Managers especializados, Delivery Managers y consultores tecnológicos, profesionales que combinan conocimiento técnico, visión comercial y capacidad para traducir tecnologías como la IA, el cloud, la ciberseguridad o los datos en propuestas de valor. El proceso comercial deja de centrarse únicamente en la venta para convertirse en un ejercicio de consultoría y co-creación con el cliente.

Como consecuencia, el mercado valora cada vez más a los perfiles híbridos que integran capacidades de negocio, comunicación y negociación con un profundo conocimiento tecnológico. En un entorno donde las soluciones son cada vez más complejas y personalizadas, la capacidad para conectar tecnología y estrategia empresarial se ha convertido en uno de los principales factores de diferenciación y crecimiento profesional.

Evolución del salario respecto a años anteriores



De junior a senior: cómo crece el valor salarial



IT Sales & Solutions

Título de puesto	Experiencia	Media	IVMT*	Madrid	Barcelona	Bilbao	Valencia	Málaga	Sevilla
Business Analyst	0-2 años	25.500 €	56	26.000-30.000	25.000-29.000	24.000-28.000	23.000-26.500	23.000-26.500	22.000-25.000
	2-5 años	32.000 €		30.000-40.000	29.000-38.500	28.000-37.000	26.500-35.000	26.500-35.000	25.000-33.500
	5-10 años	41.000 €		40.000-50.000	38.500-48.000	37.000-44.000	35.000-44.000	35.000-44.000	33.500-42.000
	+10 años	51.000 €		50.000-62.000	48.000-59.500	44.000-54.500	44.000-54.500	44.000-54.500	42.000-52.000
Delivery Manager	0-2 años		79						
	2-5 años	49.500 €		46.000-62.000	44.000-59.500	43.000-57.500	40.500-54.500	40.500-54.500	38.500-52.000
	5-10 años	63.500 €		62.000-77.000	59.500-74.000	57.500-71.500	54.500-68.000	54.500-68.000	52.000-64.500
	+10 años	78.500 €		77.000-95.000	74.000-91.000	71.500-88.500	68.000-83.500	68.000-83.500	64.500-80.000
Helpdesk Specialist	0-2 años	19.500 €	59	20.000-23.000	19.000-22.000	18.500-21.500	17.500-20.000	17.500-20.000	17.000-19.500
	2-5 años	23.000 €		23.000-27.000	22.000-26.000	21.500-25.000	20.000-24.000	20.000-24.000	19.500-22.500
	5-10 años	28.000 €		27.000-41.000	26.000-30.500	25.000-30.000	24.000-28.000	24.000-28.000	22.500-27.000
	+10 años								
Helpdesk Manager	0-2 años		70						
	2-5 años	38.000 €		38.000-45.000	36.500-43.000	35.500-42.000	33.500-39.500	33.500-39.500	32.000-38.000
	5-10 años	45.500 €		45.000-54.000	43.000-52.000	42.000-50.000	39.500-47.500	39.500-47.500	38.000-45.500
	+10 años	55.000 €		54.000-66.000	52.000-63.500	50.000-61.500	47.500-58.000	47.500-58.000	45.500-55.500

 El IVMT (Índice de Valor de Mercado Tech) es una metodología desarrollada por TalentHackers basada en el análisis del mercado laboral tecnológico. La puntuación se calcula a partir de cinco dimensiones (Especialización, Impacto, IA, Liderazgo y Escasez), cada una valorada sobre una escala de 20 puntos, permitiendo comparar el posicionamiento relativo de distintos perfiles tecnológicos.

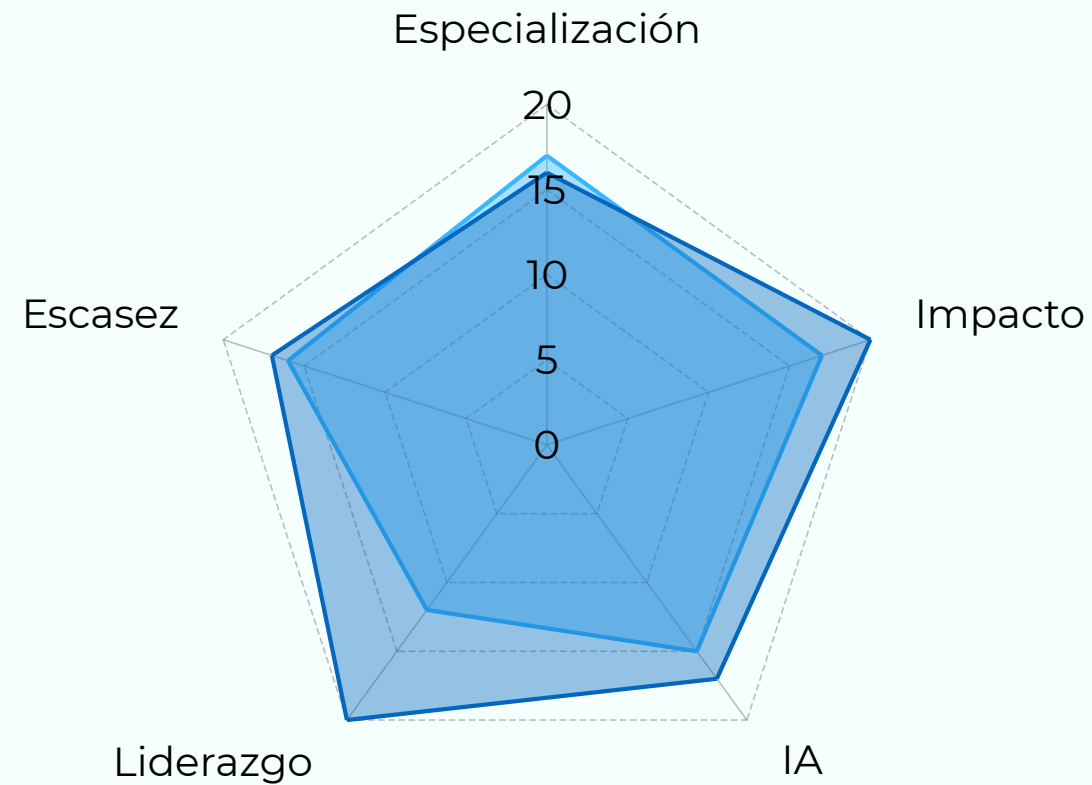
IT Sales & Solutions

Título de puesto	Experiencia	Media	IVMT*	Madrid	Barcelona	Bilbao	Valencia	Málaga	Sevilla
IT Account Manager	0-2 años		65						
	2-5 años	41.000 €		40.000-50.000	38.500-48.000	37.000-46.500	35.000-44.000	35.000-44.000	33.500-42.000
	5-10 años	52.500 €		50.000-65.000	48.000-62.500	46.500-60.500	44.000-57.000	44.000-57.000	42.000-54.500
	+10 años	66.000 €		65.000-80.000	62.500-76.500	60.500-73.500	57.000-69.000	57.000-69.000	54.500-65.500
IT Sales Manager	0-2 años		78						
	2-5 años	44.500 €		42.000-55.000	40.500-53.000	39.000-51.000	37.000-48.500	37.000-48.500	35.500-46.000
	5-10 años	56.500 €		55.000-68.000	53.000-65.500	51.000-63.000	48.500-60.000	48.500-60.000	46.000-57.000
	+10 años	72.000 €		68.000-90.000	65.500-86.500	63.000-83.500	60.000-79.000	60.000-79.000	57.000-75.500
Presales Engineer	0-2 años		74						
	2-5 años	40.000 €		40.000-48.000	38.500-46.000	37.000-44.500	35.000-42.000	35.000-42.000	33.500-40.500
	5-10 años	50.000 €		48.000-62.000	46.000-59.500	44.500-57.500	42.000-54.500	42.000-54.500	40.500-52.000
	+10 años	67.000 €		62.000-85.000	59.500-81.500	57.500-79.000	54.500-75.000	54.500-75.000	52.000-71.500
Service Manager	0-2 años		77						
	2-5 años	44.000 €		43.000-53.000	41.500-51.000	40.000-50.000	38.000-46.000	38.000-46.000	36.000-45.000
	5-10 años	56.000 €		53.000-69.500	51.000-66.500	50.000-64.000	46.000-61.500	46.000-61.500	45.000-58.000
	+10 años	70.000 €		69.500-83.000	66.500-79.500	64.000-77.000	62.500-73.000	62.500-73.000	58.000-69.000
Solutions Architect	0-2 años		86						
	2-5 años	46.500 €		48.000-53.500	46.000-51.500	44.500-50.000	42.000-47.000	42.000-47.000	40.500-45.000
	5-10 años	55.000 €		53.500-67.000	51.500-64.500	50.000-62.500	47.000-59.000	47.000-59.000	45.000-56.000
	+10 años	69.500 €		67.000-84.500	64.500-81.000	62.500-78.500	59.000-74.500	59.000-74.500	56.500-71.000

IT Sales & Solutions

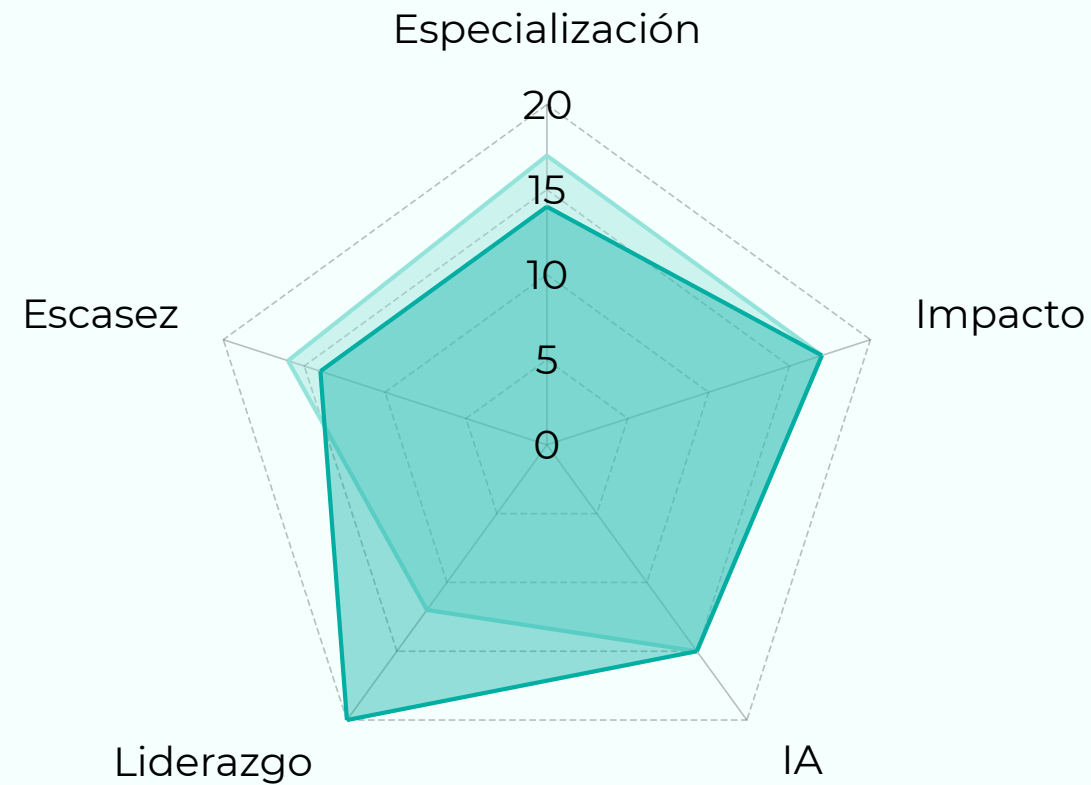
Título de puesto	Experiencia	Media	IVMT*	Madrid	Barcelona	Bilbao	Valencia	Málaga	Sevilla
Solutions Manager	0-2 años		91						
	2-5 años								
	5-10 años	65.500 €		65.000-82.000	62.500-78.500	60500-76.500	47.000-72.000	47.000-72.000	54.500-69.000
	+10 años	82.500 €		82.000-98.000	78.500-94.000	76.500-91.000	72.000-86.000	72.000-86.000	69.000-82.500
IT Recruiter	0-2 años	22.500 €	61	22.000-26.500	21.000-25.500	20.500-24.500	19.500-23.500	19.500-23.500	18.500-22.500
	2-5 años	27.000 €		26.500-32.000	25500-30-500	24.500-30.000	23.500-28.000	23.500-28.000	22.500-27.000
	5-10 años	33.000 €		32.000-40.000	30.500-38.500	30.000-37.000	28.000-35.000	28.000-35.000	27.000-33.500
	+10 años	40.000€		40.000-50.000	40.000-48.000	37.000-45.000	35.000-40.000	35.000-40.000	33.500-40.000

Índice de Valor de Mercado Tech (IVMT)



Delivery Manager (90/100)

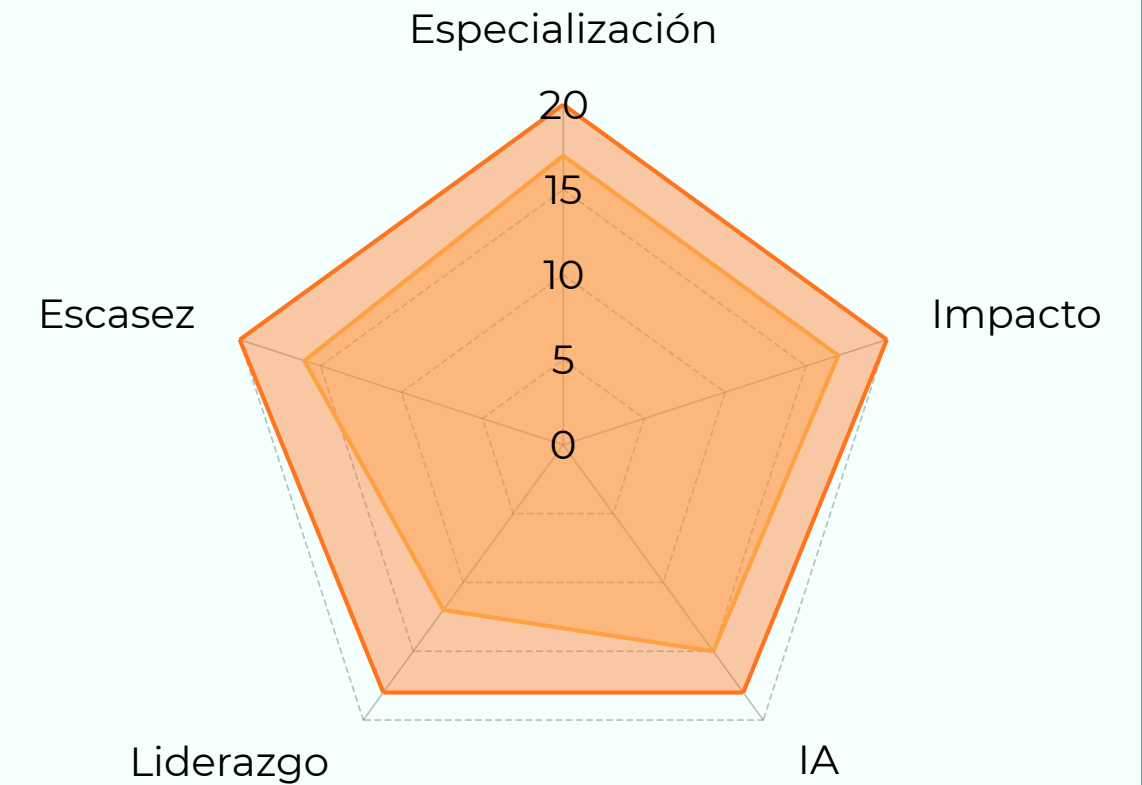
- Especialización moderada-alta en gestión de programas, delivery y gobierno de proyectos.
- Muy alto impacto al asegurar la ejecución, calidad y cumplimiento de objetivos.
- La IA mejora la planificación, seguimiento y gestión de riesgos.
- Máxima puntuación en liderazgo por la coordinación de equipos multidisciplinarios.
- Perfil escaso cuando combina experiencia técnica, metodologías ágiles y gestión de clientes.



Helpdesk Manager (80/100)

- Especialización funcional en gestión de servicios IT y soporte.
- Alto impacto sobre la experiencia del usuario y el cumplimiento de los SLA.
- La IA mejora la automatización de incidencias, clasificación y soporte.
- Máxima puntuación en liderazgo.
- Perfil relativamente escaso cuando incorpora experiencia en ITSM y gestión de equipos.

IT Sales & Solutions



Solutions Architect (96/100)

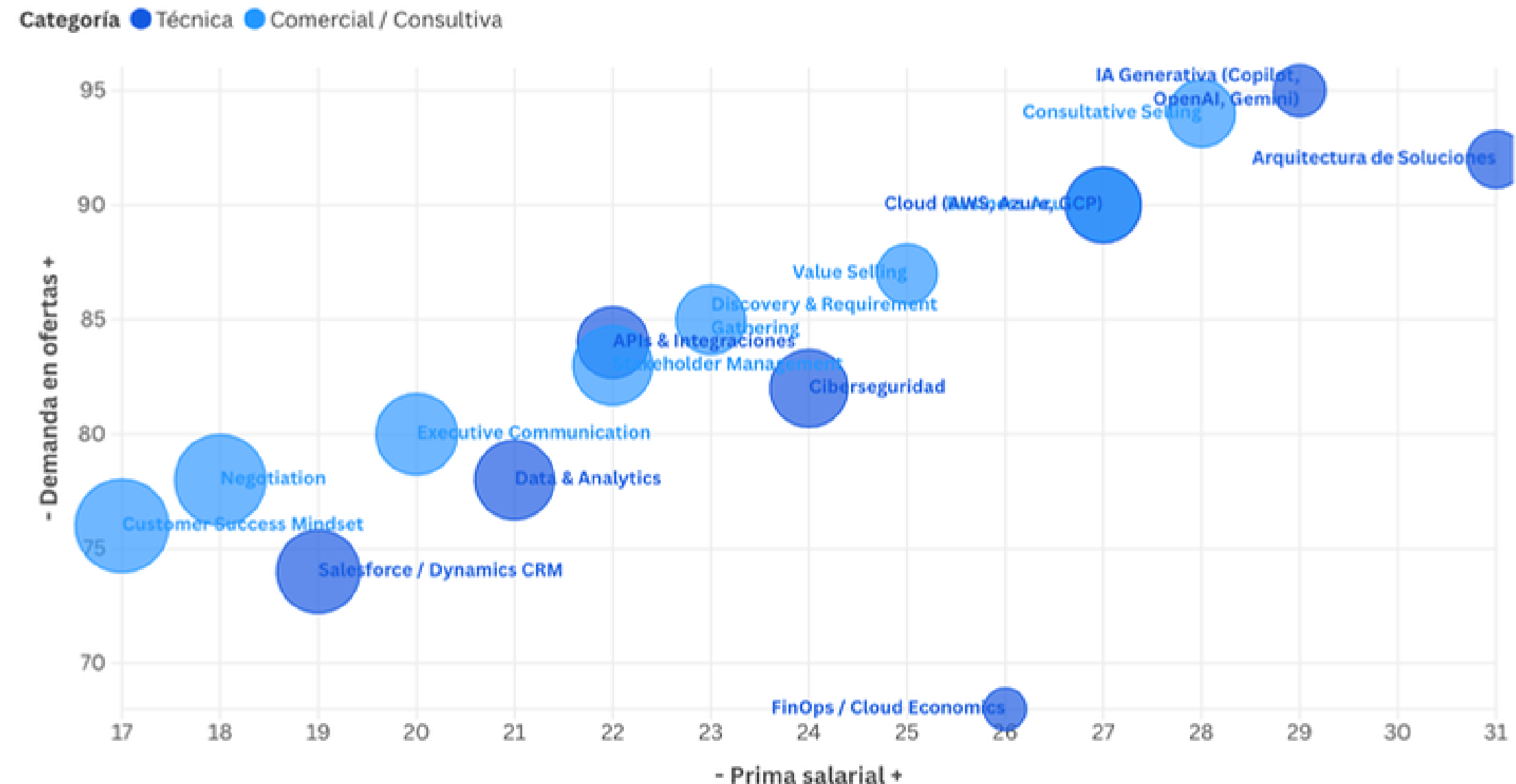
- Máxima especialización en diseño de soluciones tecnológicas complejas.
- Impacto estratégico sobre la transformación digital y la arquitectura de las soluciones.
- La IA complementa el diseño y la optimización de arquitecturas, aunque el valor principal reside en la capacidad de integrar negocio y tecnología.
- Alto liderazgo técnico y capacidad de influencia transversal.
- Uno de los perfiles más escasos y mejor valorados del mercado.

IT Sales & Solutions

Skill técnicas mejor pagadas

El gráfico muestra la relación entre la prima salarial (eje X) y la demanda del mercado (eje Y) de las principales skills en el área de Sales & Solutions. El color distingue entre competencias técnicas y competencias comerciales y consultivas, mientras que el tamaño de la burbuja representa su presencia en los perfiles profesionales.

- Arquitectura de Soluciones, IA Generativa y Cloud destacan entre las competencias técnicas con mayor prima salarial, reflejando la creciente complejidad de las soluciones tecnológicas.
- Consultative Selling y Business Acumen se consolidan como las habilidades más demandadas, evidenciando la evolución hacia una venta cada vez más consultiva y orientada al negocio.
- Las competencias en Data, Ciberseguridad y APIs ganan protagonismo al formar parte de la mayoría de los proyectos de transformación digital.
- Los perfiles más cotizados son aquellos que combinan conocimiento técnico con capacidad para identificar necesidades, diseñar soluciones y comunicar su valor al cliente.
- La convergencia entre tecnología, negocio y experiencia de cliente está redefiniendo el perfil de los profesionales de Sales & Solutions, donde la capacidad para traducir innovación en resultados se convierte en el principal factor diferencial.



Enterprise & Business Applications

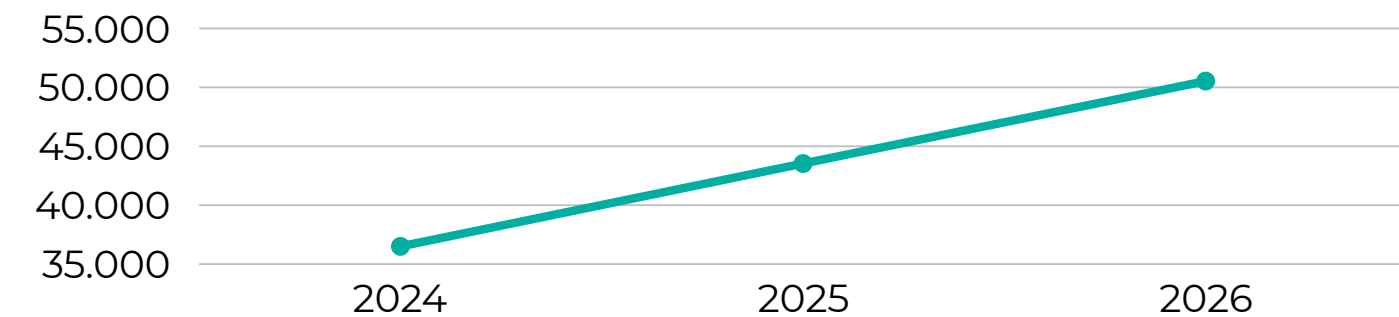
Los ERP ya no solo gestionan procesos: conectan el negocio con la inteligencia y la automatización.

La evolución de las plataformas empresariales está redefiniendo el mercado de Enterprise & Business Applications. Los ERP han pasado de ser herramientas centradas en la gestión administrativa a convertirse en el núcleo tecnológico desde el que las organizaciones integran datos, automatizan procesos y despliegan capacidades de inteligencia artificial en áreas como finanzas, operaciones, recursos humanos o cadena de suministro.

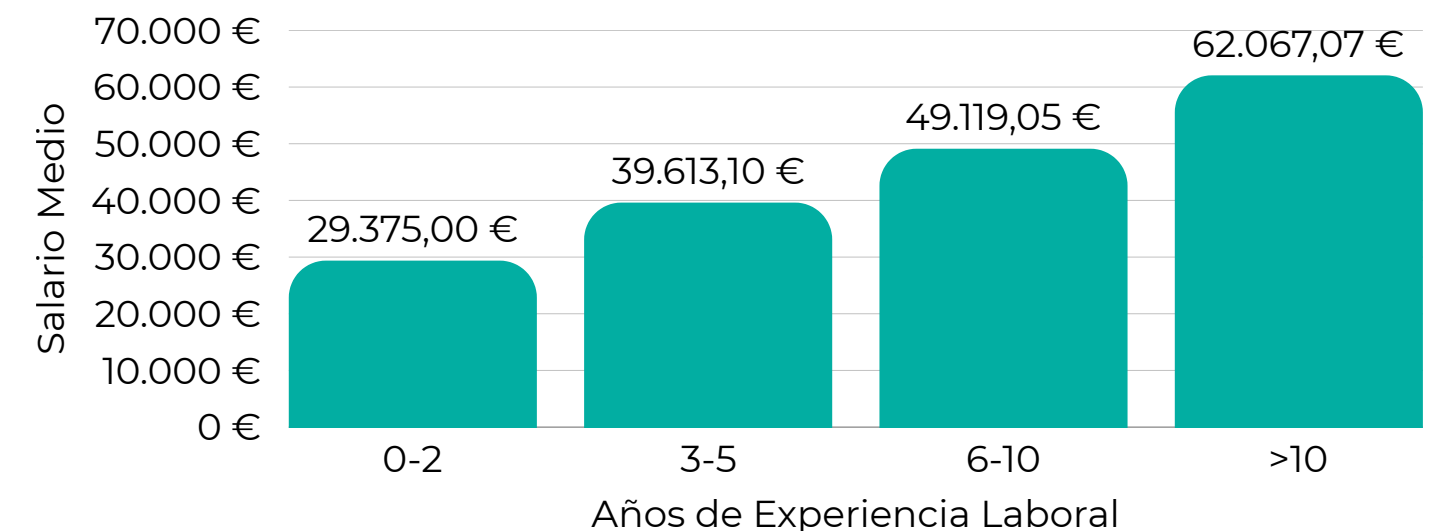
Esta transformación está impulsando la demanda de especialistas en SAP, Microsoft Dynamics 365, Salesforce, Oracle y otras plataformas empresariales, perfiles capaces no solo de implantar y mantener estas soluciones, sino también de conectarlas con ecosistemas cloud, analítica avanzada, automatización e IA. Las empresas buscan profesionales que entiendan tanto la tecnología como los procesos de negocio para acelerar su transformación digital.

Como consecuencia, las mayores oportunidades se concentran en perfiles con una visión transversal que combinan especialización funcional, conocimiento técnico e integración entre plataformas. En un entorno donde la eficiencia, la automatización y la toma de decisiones basada en datos son prioritarias, los profesionales de Enterprise & Business Applications se consolidan como una pieza clave para convertir la tecnología en ventaja competitiva.

Evolución del salario respecto a años anteriores



De junior a senior: cómo crece el valor salarial



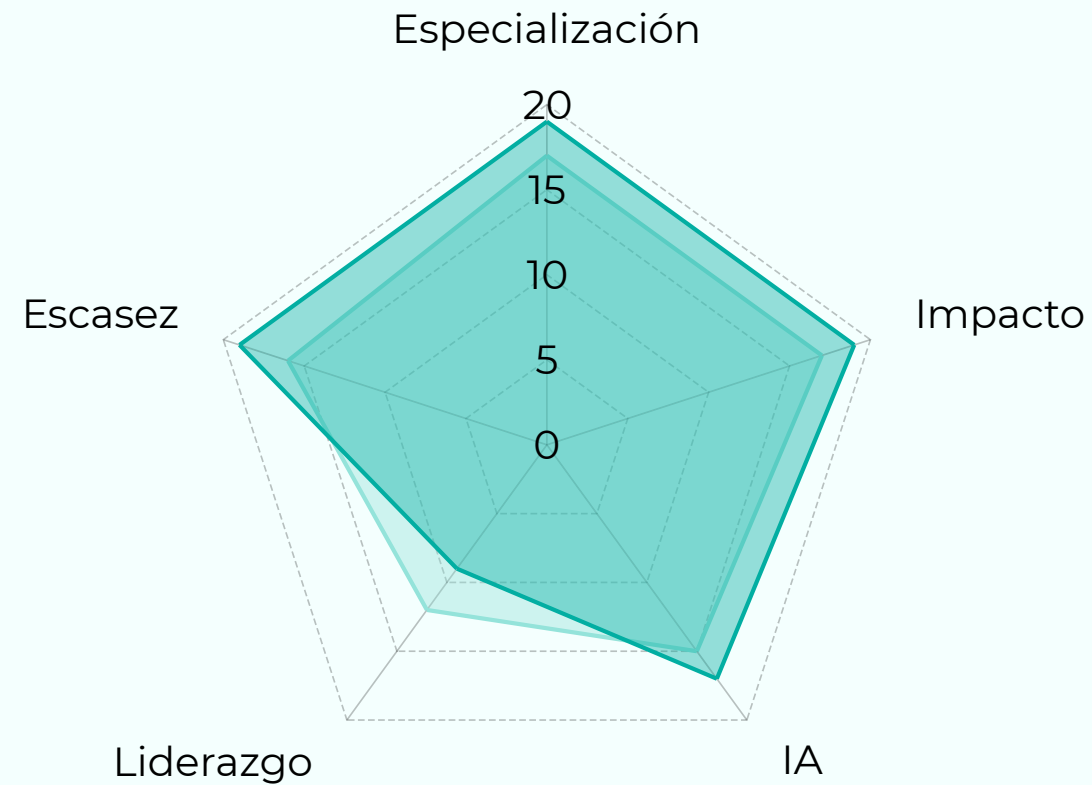
Enterprise & Business Applications

Título de puesto	Experiencia	Media	IVMT*	Madrid	Barcelona	Bilbao	Valencia	Málaga	Sevilla
Microsoft Dynamics 365 Consultant	0-2 años	31.000 €	84	30.000-38.000	29.000-36.500	28.000-35.500	26.500-33.500	26.500-33.500	25.000-32.000
	2-5 años	38.000 €		38.000-45.000	36.500-43.000	35.500-42.000	33.500-39.500	33.500-39.500	32000-38.000
	5-10 años	46.500 €		45.000-57.000	43.000-54.500	42.000-53.000	39.500-50.000	39.500-50.000	38.000-48.000
	+10 años	58.000 €		57.000-70.000	54.500-67.000	53.000-65.000	50.000-61.500	50.000-61.500	48.000-59.000
Oracle Developer	0-2 años	27.000 €	75	27.000-32.000	26.000-30.500	25.000-30.000	24.000-28.000	24.000-28.000	22.500-27.000
	2-5 años	32.000 €		32.000-38.000	30.500-36.500	30.000-35.500	28.000-33.500	28.000-33.500	27.000-32.000
	5-10 años	39.500 €		38.000-48.000	36.500-46.000	35.500-44.500	33.500-42.000	33.500-42.000	32.000-40.500
	+10 años	50.500 €		48.000-62.000	46.000-59.500	44.500-57.500	42.000-54.500	42.000-54.500	40.500-52.000
Salesforce Specialist	0-2 años	27.500 €	82	28.000-32.000	27000-30.500	26.000-30.000	24.500-28.000	24.500-28.000	23.500-27.000
	2-5 años	33.000 €		32.000-40.000	30.500-38.500	30.000-37.000	28.000-35.000	28.000-35.000	27.000-33.500
	5-10 años	40.000 €		40.000-48.000	38.500-46.000	37000-44.500	35.000-42.000	35.000-42.000	33.500-40.500
	+10 años	50.500 €		48.000-62.000	46.000-59.500	44.500-57.500	42.000-54.500	42.000-54.500	40.500-52.000
Salesforce Developer	0-2 años	28.500 €	83	28.000-34.000	27.000-32.500	26.000-31.500	24.500-30.000	24.500-30.000	23.500-28.500
	2-5 años	35.500 €		34.000-43.000	32.500-41.500	31.500-40.000	30.000-38.000	30.000-38.000	28.500-36.000
	5-10 años	45.000 €		43.000-55.000	41.500-53.000	40.000-51.000	38.000-48.500	38.000-48.500	36.000-46.000
	+10 años	57.000 €		55.000-70.000	53.000-67.000	51.000-65.000	48.500-61.500	48.500-61.500	46.000-59.000

 El IVMT (Índice de Valor de Mercado Tech) es una metodología desarrollada por TalentHackers basada en el análisis del mercado laboral tecnológico. La puntuación se calcula a partir de cinco dimensiones (Especialización, Impacto, IA, Liderazgo y Escasez), cada una valorada sobre una escala de 20 puntos, permitiendo comparar el posicionamiento relativo de distintos perfiles tecnológicos.

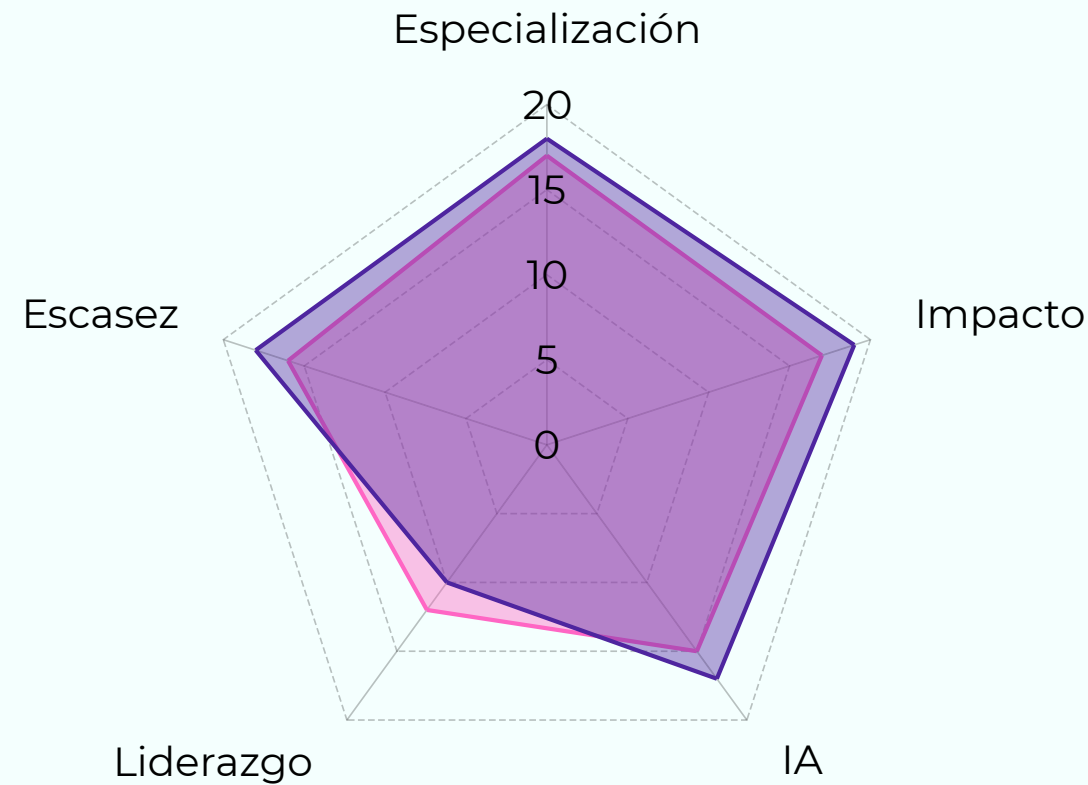
Enterprise & Business Applications

Título de puesto	Experiencia	Media	IVMT*	Madrid	Barcelona	Bilbao	Valencia	Málaga	Sevilla
SAP developer	0-2 años	31.000€	82	30.000-38.000	29.000-36.500	28.000-35.500	26.500-33.500	26.500-33.500	25.000-32.000
	2-5 años	39.500€		38.000-48.000	36.500-46.000	35.500-44.500	33.500-42.000	33.500-42.000	32.000-40.500
	5-10 años	49.500€		48.000-60.000	46.000-57.000	44.500-56.000	42.000-53.000	42.000-53.000	40.500-50.000
	+10 años	63.500€		60.000--78.000	57.000-75.000	56.000-72.500	53.000-68.500	53.000-68.500	50.000-65.500
SAP Manager	0-2 años		92						
	2-5 años	59.500€		60.000-72.000	57.500-69.000	56.000-67.000	53.000-63.500	53.000-63.500	50.500-60.500
	5-10 años	74.500€		72.000-90.000	69.000-86.500	67.000-83.500	63.500-79.000	63.500-79.000	60.500-75.500
	+10 años	92.500€		90.000-115.000	86.500-110.000	83.500-107.000	79.000-101.000	79.000-101.000	75.500-96.500
SAP Specialist	0-2 años	31.000€	84	30.000-38.000	29.000-36.500	28.000-35.500	26.500-33.500	26.500-33.500	25.000-32.000
	2-5 años	39.500€		38.000-48.000	36.500-46.000	35.500-44.500	33.500-42.000	33.500-42.000	32.000-40.500
	5-10 años	50.000€		48.000-60.000	46.000-57.500	44.500-56.000	42.000-53.000	42.000-53.000	40.500-50.500
	+10 años	64.000€		60.000-78.000	57.500-75.000	56.000-72.500	53.000-68.500	53.000-68.500	50.500-65.500



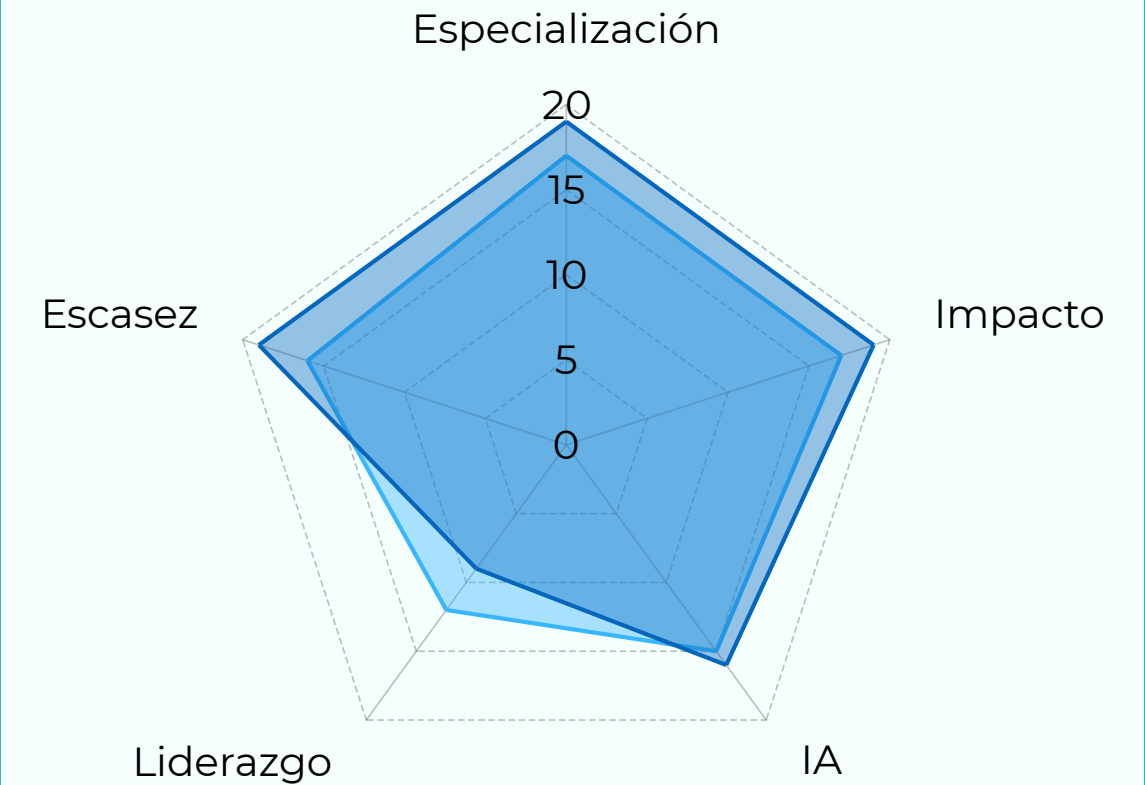
Salesforce Developer (83/100)

- Muy alta especialización en Apex, Lightning Web Components, APIs e integración.
- Alto impacto en la personalización y evolución de la plataforma.
- IA cada vez más presente gracias a Einstein AI y Agentforce.
- Liderazgo principalmente técnico.
- Perfil muy demandado y con una oferta limitada de profesionales con experiencia.



SAP Specialist (84/100)

- Muy alta especialización funcional (FI/CO, MM, SD, PP, WM, SuccessFactors, etc.) o técnica.
- Elevado impacto al optimizar procesos críticos del negocio.
- La incorporación de IA en SAP aumenta el valor diferencial del perfil.
- Liderazgo moderado, normalmente basado en influencia funcional.
- Mercado con una demanda muy elevada y escasez de consultores experimentados.



SAP Developer (82/100)

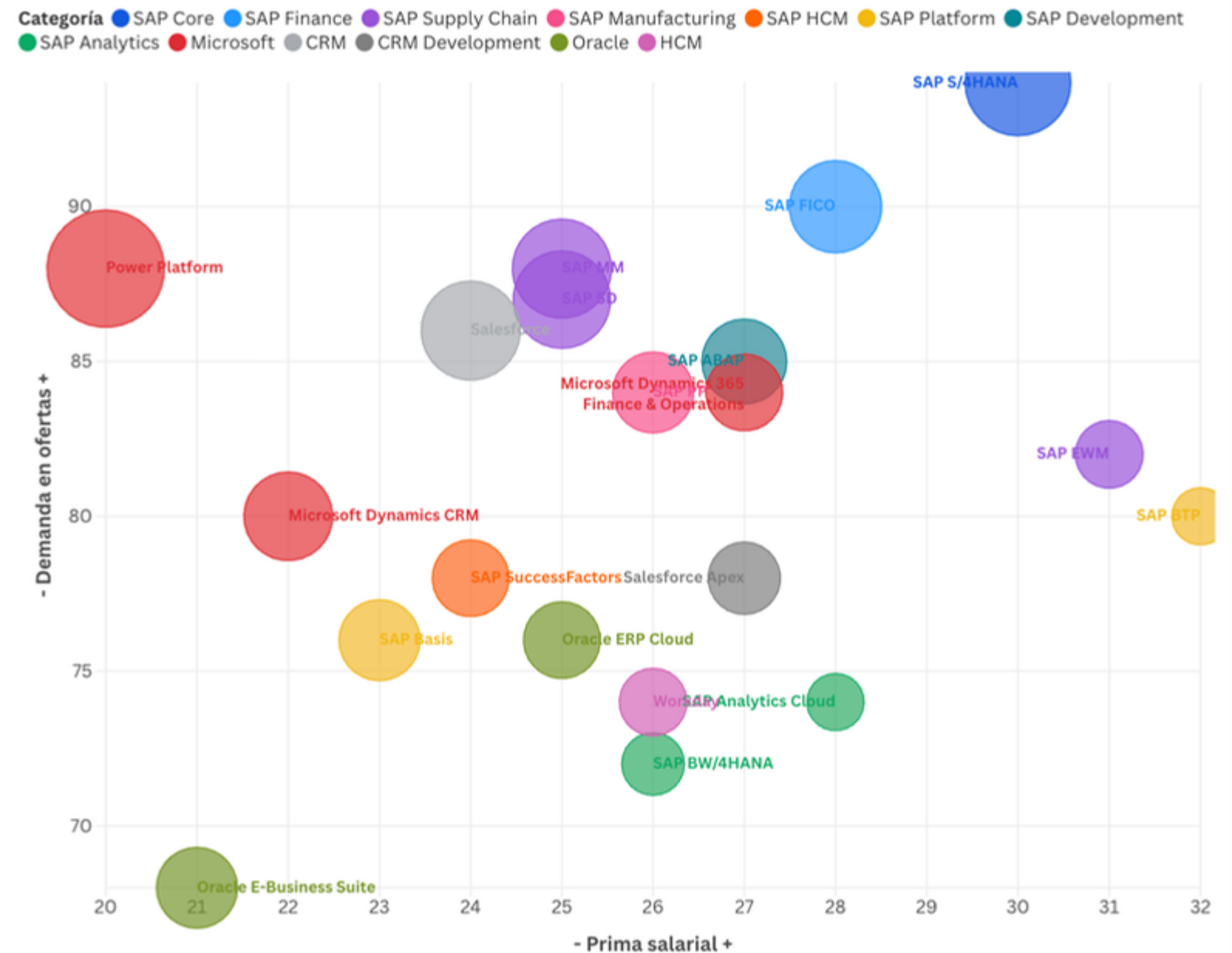
- Muy alta especialización en ABAP, SAP BTP, Fiori, CDS Views, RAP o integraciones SAP.
- Alto impacto en la evolución y personalización de procesos críticos de negocio.
- La IA comienza a tener un papel relevante con SAP Joule y Business AI, aunque no constituye el núcleo del rol.
- Liderazgo principalmente técnico.
- Perfil muy demandado, especialmente en proyectos de migración a S/4HANA.

Enterprise & Business Applications

Skill técnicas mejor pagadas

El gráfico muestra la relación entre la prima salarial (eje X) y la demanda del mercado (eje Y) de las principales skills técnicas de Enterprise & Business Applications. El color identifica la plataforma o ecosistema tecnológico (SAP, Microsoft, Salesforce, Oracle, HCM, etc.) y el tamaño de la burbuja representa su presencia en los perfiles profesionales y las ofertas de empleo.

- SAP BTP, SAP EWM y SAP S/4HANA concentran las mayores primas salariales, impulsadas por los proyectos de migración, modernización e integración hacia la nueva generación de ERP.
- SAP FICO, SAP MM, SAP SD y Microsoft Power Platform destacan por combinar una elevada demanda con una amplia adopción en el mercado, consolidándose como algunas de las competencias más estratégicas.
- Las capacidades relacionadas con integración, analítica y extensibilidad (SAP Analytics Cloud, SAP BW/4HANA, Salesforce Apex o Dynamics 365) ganan relevancia a medida que los ERP evolucionan hacia plataformas más inteligentes y conectadas.
- Las organizaciones buscan perfiles capaces de combinar conocimiento funcional del negocio con especialización técnica, especialmente en áreas como finanzas, supply chain, recursos humanos y CRM.
- La transformación de los ERP hacia ecosistemas cloud, automatizados e impulsados por IA está incrementando el valor de las habilidades orientadas a integración, personalización y optimización de procesos, convirtiéndolas en uno de los principales motores de crecimiento salarial dentro del ámbito Enterprise.



C-Level

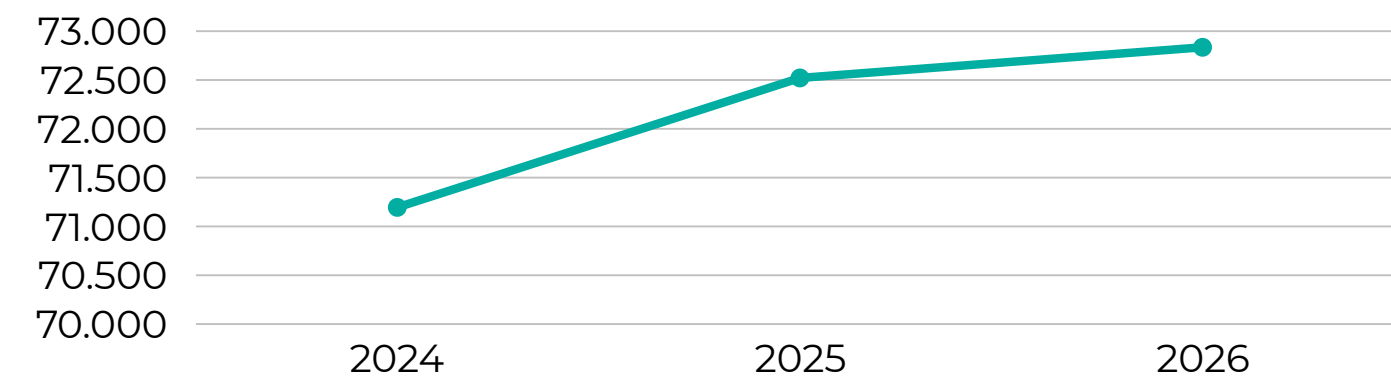
La ventaja competitiva ya no está en tener tecnología, sino en saber convertirla en estrategia.

En 2026, el liderazgo tecnológico deja de ser una responsabilidad exclusiva del CIO o del CTO. La inteligencia artificial, los datos, la automatización, la ciberseguridad y el software empresarial se han convertido en capacidades transversales que impactan directamente en la estrategia, la rentabilidad y el crecimiento del negocio. Hoy, cualquier directivo que tome decisiones relevantes necesita comprender el potencial de la tecnología y saber integrarla en su ámbito de responsabilidad.

Este cambio está redefiniendo el perfil del liderazgo ejecutivo. Los C-Level ya no solo gestionan funciones: conectan tecnología, negocio y personas para acelerar la transformación de la organización. CIO, CTO, CISO, CDO, CAIO o incluso perfiles tradicionalmente alejados de la tecnología, como CEOs, CFOs o COOs, deben ser capaces de evaluar inversiones tecnológicas, impulsar la adopción de IA, gobernar el dato y traducir la innovación en resultados tangibles.

Como consecuencia, el mercado premia cada vez más a los líderes que combinan visión estratégica con criterio tecnológico. Más allá del conocimiento técnico, las organizaciones buscan ejecutivos capaces de tomar decisiones basadas en datos, liderar el cambio cultural, gestionar el riesgo tecnológico y construir organizaciones preparadas para competir en un entorno donde la tecnología ya no es un soporte del negocio, sino el propio motor del negocio.

Evolución del salario respecto a años anteriores



Mapa Salarial Tech en España 2026

C-level

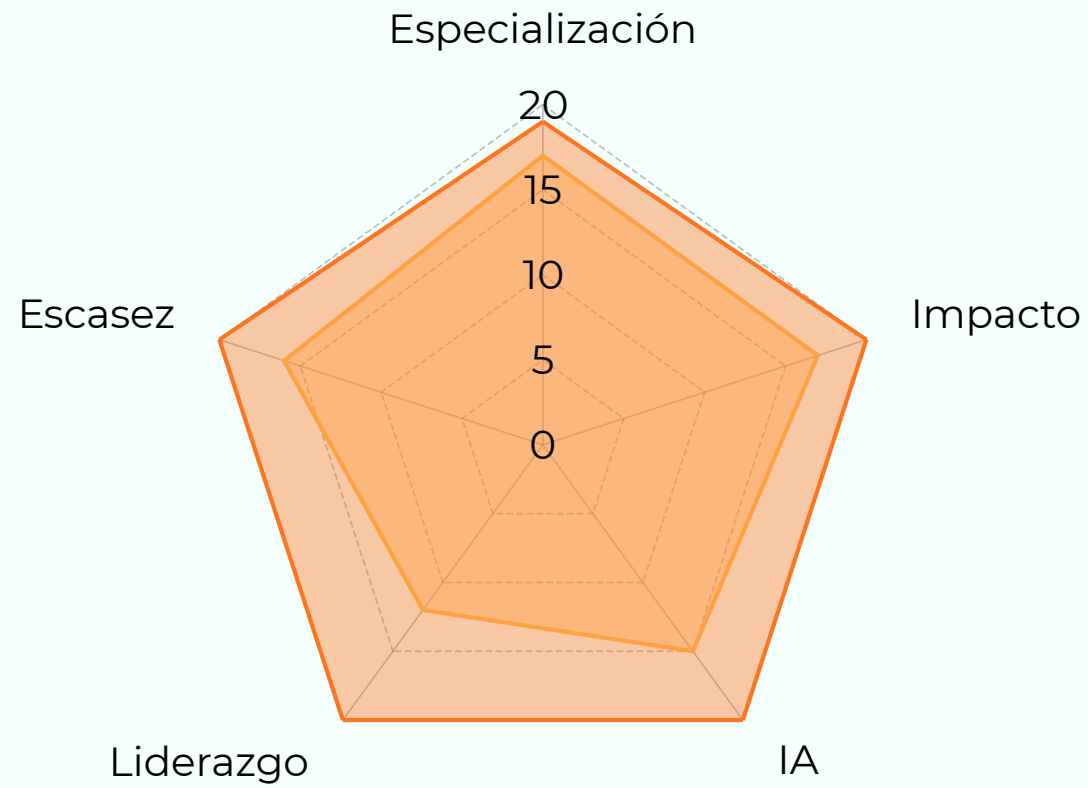
Título de puesto	Experiencia	Media	IVMT*	Madrid	Barcelona	Bilbao	Valencia	Málaga	Sevilla
CAIO	0-2 años		99						
	2-5 años	84.500 €		80.000-105.000	77.000-101.000	74.500-97.500	70.500-92.500	70.500-92.500	67.000-88.000
	5-10 años	110.000 €		105.000-135.000	101.000-129.000	97.500-125.000	92.500-119.000	92.500-119.000	88.000-113.500
	+10 años	139.500 €		135.000-170.000	129.000-163.000	125.000-158.000	119.000-149.000	119.000-149.000	113.500-143.000
CDO	0-2 años		95						
	2-5 años	84.500 €		80.000-105.000	77.000-101.000	74.500-97.500	70.500-92.500	70.500-92.500	67.000-88.000
	5-10 años	107.500 €		105.000-130.000	101.000-125.000	97.500-121.000	92.500-114.500	92.500-114.500	88.000-109.000
	+10 años	135.000 €		130.000-165.500	125.000-158.500	121.000-153.500	114.500-145.000	114.500-145.000	109.000-138.500
CIO	0-2 años		94						
	2-5 años	80.000 €		75.000-100.000	72.000-96.000	70.000-93.000	66.000-88.000	66.000-88.000	63.000-84.000
	5-10 años	103.000 €		100.000-125.000	96.000-120.000	93.000-116.000	88.000-110.000	88.000-110.000	84.000-105.000
	+10 años	130.500 €		125.000-160.000	120.000-153.000	116.000-149.000	110.000-141.000	110.000-141.000	105.000-134.500
CISO	0-2 años		96						
	2-5 años	87.000 €		85.000-105.000	81.500-101.000	79.000-97.500	75.000-92.500	75.000-92.500	71.500-88.000
	5-10 años	105.000 €		105.000-125.000	101.000-120.000	97.500-116.000	92.500-110.000	92.500-110.000	88.000-105.000
	+10 años	128.000 €		125.000-155.000	120.000-149.000	116.000-144.000	110.000-136.500	110.000-136.500	105.000-130.000
CMO	0-2 años		90						
	2-5 años	50.500 €		45.000-65.000	43.000-62.500	42.000-60.500	39.500-57.000	39.500-57.000	38.000-54.500
	5-10 años	68.500 €		65.000-85.000	62.500-81.500	60.500-79.000	57.000-75.000	57.000-75.000	54.500-71.500
	+10 años	91.500 €		85.000-115.000	81.500-110.000	79.000-107.000	75.000-101.000	75.000-101.000	71.500-96.500

C-Level

Título de puesto	Experiencia	Media	IVMT*	Madrid	Barcelona	Bilbao	Valencia	Málaga	Sevilla
CTO	0-2 años		98						
	2-5 años	63.000 €		58.000-80.000	55.500-77.000	54.000-74.500	51.000-70.500	51.000-70.500	48.500-67.000
	5-10 años	87.000 €		80.000-110.000	77.000-105.500	74.500-102.500	70.500-97.000	70.500-97.000	67.000-92.500
	+10 años	119.000 €		110.000-150.000	105.500-144.000	102.500-139.500	97.000-132.000	97.000-132.000	92.500-126.000
Innovation Director	0-2 años		95						
	2-5 años	55.000 €		50.000-70.000	48.000-67.000	46.500-65.000	44.000-61.500	44.000-61.500	42.000-59.000
	5-10 años	73.000 €		70.000-90.000	67.000-86.500	65.000-83.500	61.500-79.000	61.500-79.000	59.000-75.500
	+10 años	96.000 €		90.000-120.000	86.500-115.000	83.500-111.500	79.000-105.500	79.000-105.500	75.500-101.000
IT Manager	0-2 años		86						
	2-5 años	51.000 €		50.000-62.000	48.000-59.500	46.500-57.500	44.000-54.500	44.000-54.500	42.000-52.000
	5-10 años	63.500 €		62.000-76.500	59.500-73.500	57.500-71.000	54.500-67.500	54.500-67.500	52.000-64.000
	+10 años	78.500 €		76.500-95.000	73.500-91.000	71.000-88.500	67.500-83.500	67.500-83.500	64.000-80.000
IT Project Manager	0-2 años	37.000 €	84	34.000-43.000	32.500-41.500	31.500-40.000	30.000-48.000	30.000-48.000	28.500-36.000
	2-5 años	42.500 €		43.000-50.000	41.500-48.000	40.000-46.500	38.000-44.000	38.000-44.000	36.000-42.000
	5-10 años	49.500 €		50000-58.000	48.000-55.500	46.500-54.000	44.000-51.000	44.000-51.000	42.000-48.500
	+10 años	61.000 €		58.000-75.000	55.500-72.000	54.000-70.000	51.000-66.000	51.000-66.000	48.500-63.000
Tech Lead	0-2 años		91						
	2-5 años	51.000 €		50.000-62.000	48.000-59.500	46.500-57.500	44.000-54.500	44.000-54.500	42.000-52.000
	5-10 años	63.000 €		62.000-76.000	59.500-73.000	57.500-70.500	54.500-67.000	54.500-67.000	52.000-64.000
	+10 años	78.500 €		76.000-95.000	73.000-91.000	70.500-88.500	67.000-83.500	67.000-83.500	64.000-80.000

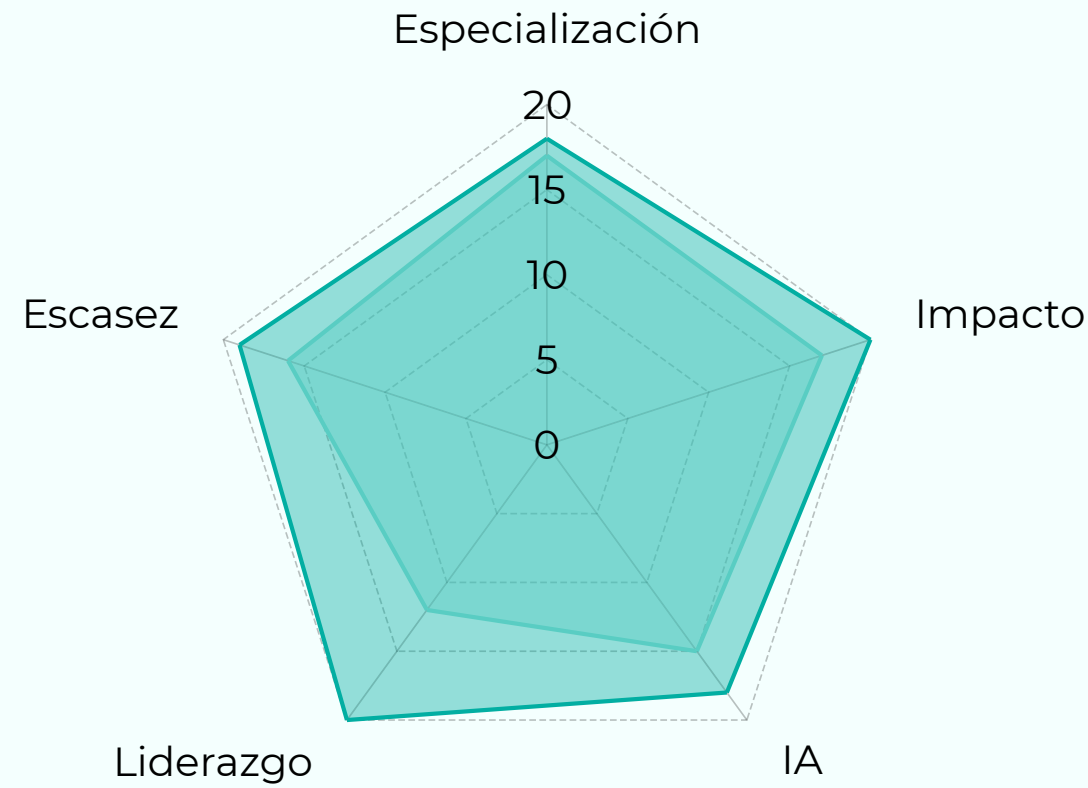


El IVMT (Índice de Valor de Mercado Tech) es una metodología desarrollada por TalentHackers basada en el análisis del mercado laboral tecnológico. La puntuación se calcula a partir de cinco dimensiones (Especialización, Impacto, IA, Liderazgo y Escasez), cada una valorada sobre una escala de 20 puntos, permitiendo comparar el posicionamiento relativo de distintos perfiles tecnológicos.



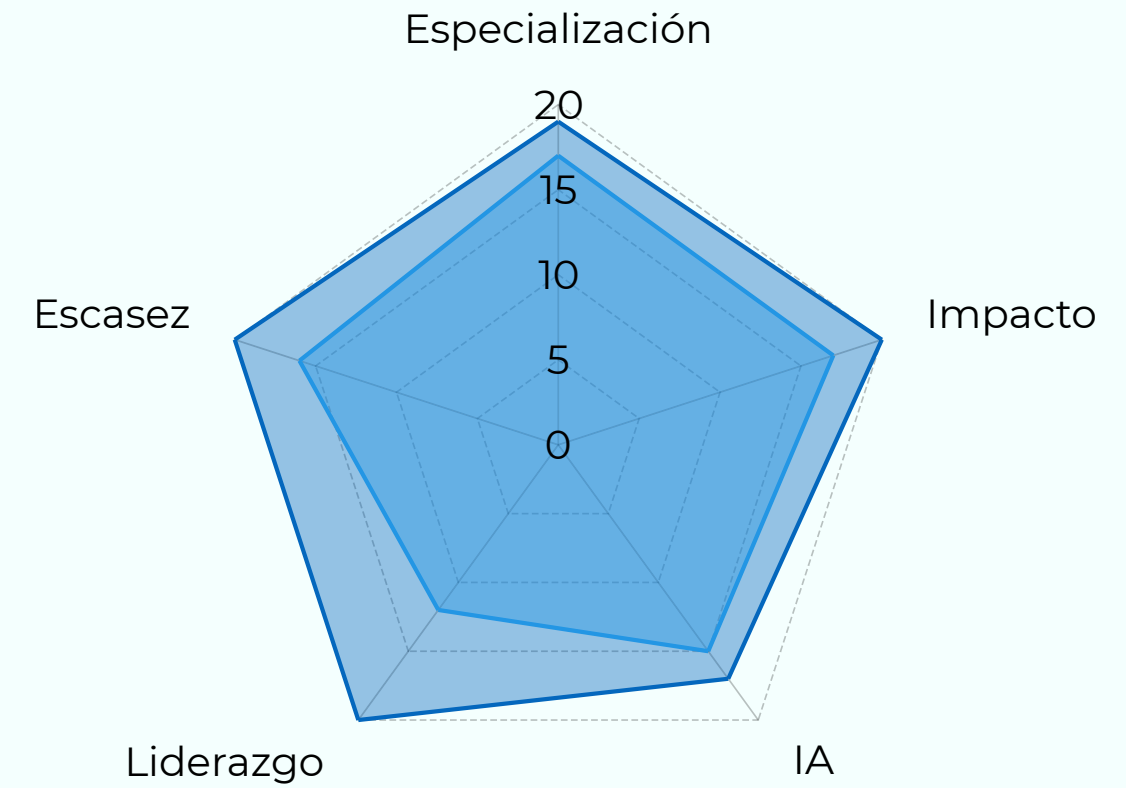
CAIO (99/100)

- Máxima especialización en estrategia de IA, IA generativa, automatización y transformación empresarial.
- Máximo impacto al definir la hoja de ruta de IA de la organización.
- La IA constituye el núcleo de su responsabilidad.
- Máxima capacidad de liderazgo y transformación.
- Perfil extremadamente escaso y de reciente creación.



CDO (95/100)

- Alta especialización en estrategia del dato, gobierno, analítica e IA.
- Impacto estratégico sobre el uso del dato como activo empresarial.
- Fuerte relación con iniciativas de IA.
- Liderazgo transversal sobre negocio y tecnología.
- Perfil muy demandado en organizaciones data-driven.



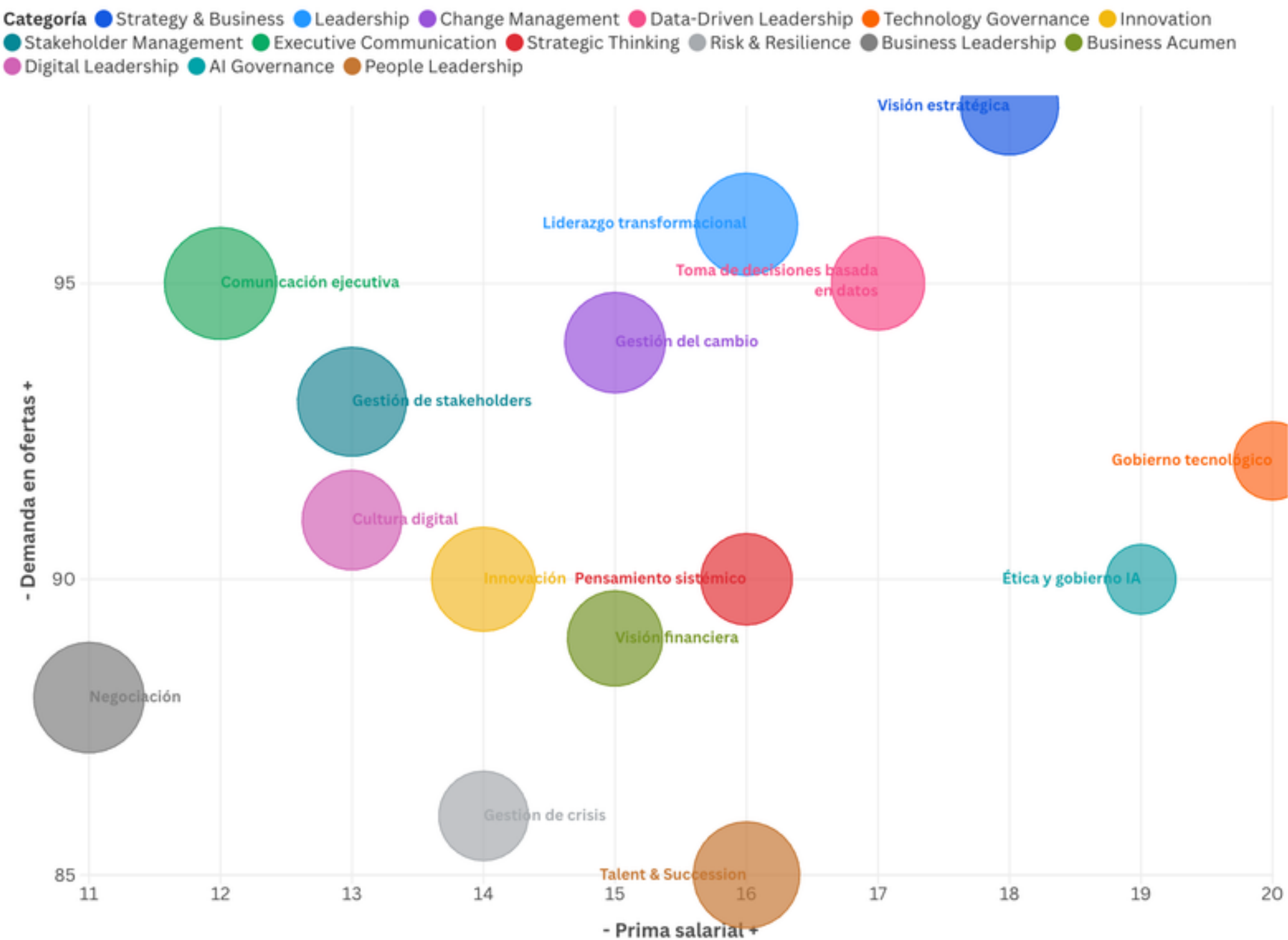
CISO (96/100)

- Máxima especialización en estrategia de ciberseguridad, riesgo y cumplimiento.
- Impacto crítico sobre la resiliencia y continuidad del negocio.
- La IA mejora la detección y respuesta, aunque la función abarca mucho más.
- Máximo liderazgo.
- Uno de los perfiles ejecutivos más escasos debido al aumento del riesgo regulatorio y de ciberamenazas.

Skill técnicas mejor pagadas

El gráfico muestra la relación entre la prima salarial (eje X) y la demanda del mercado (eje Y) de las principales competencias del liderazgo ejecutivo. El color identifica la categoría competencial (estrategia, liderazgo, gobierno, datos, innovación, etc.) y el tamaño de la burbuja representa la presencia de cada habilidad entre los perfiles C-Level.

- La visión estratégica, el gobierno tecnológico y la gobernanza de la IA concentran las mayores primas salariales, impulsadas por la necesidad de integrar la tecnología en la estrategia empresarial y acelerar la transformación digital.
- La toma de decisiones basada en datos y el liderazgo del cambio combinan una elevada demanda con una creciente escasez, consolidándose como algunas de las competencias más diferenciales del liderazgo ejecutivo.
- Competencias como la comunicación ejecutiva, la gestión de stakeholders o la negociación presentan una amplia presencia en el mercado, siendo habilidades esenciales, aunque con una menor capacidad de diferenciación salarial.
- El mercado premia a los líderes capaces de conectar negocio, tecnología y personas, combinando visión estratégica, gobierno tecnológico y capacidad de ejecución para generar impacto en toda la organización.
- La evolución hacia organizaciones impulsadas por IA y datos está desplazando el valor desde la gestión tradicional hacia el liderazgo tecnológico, convirtiendo las competencias relacionadas con estrategia, innovación y gobernanza en los principales motores de crecimiento salarial dentro del ámbito C-Level.

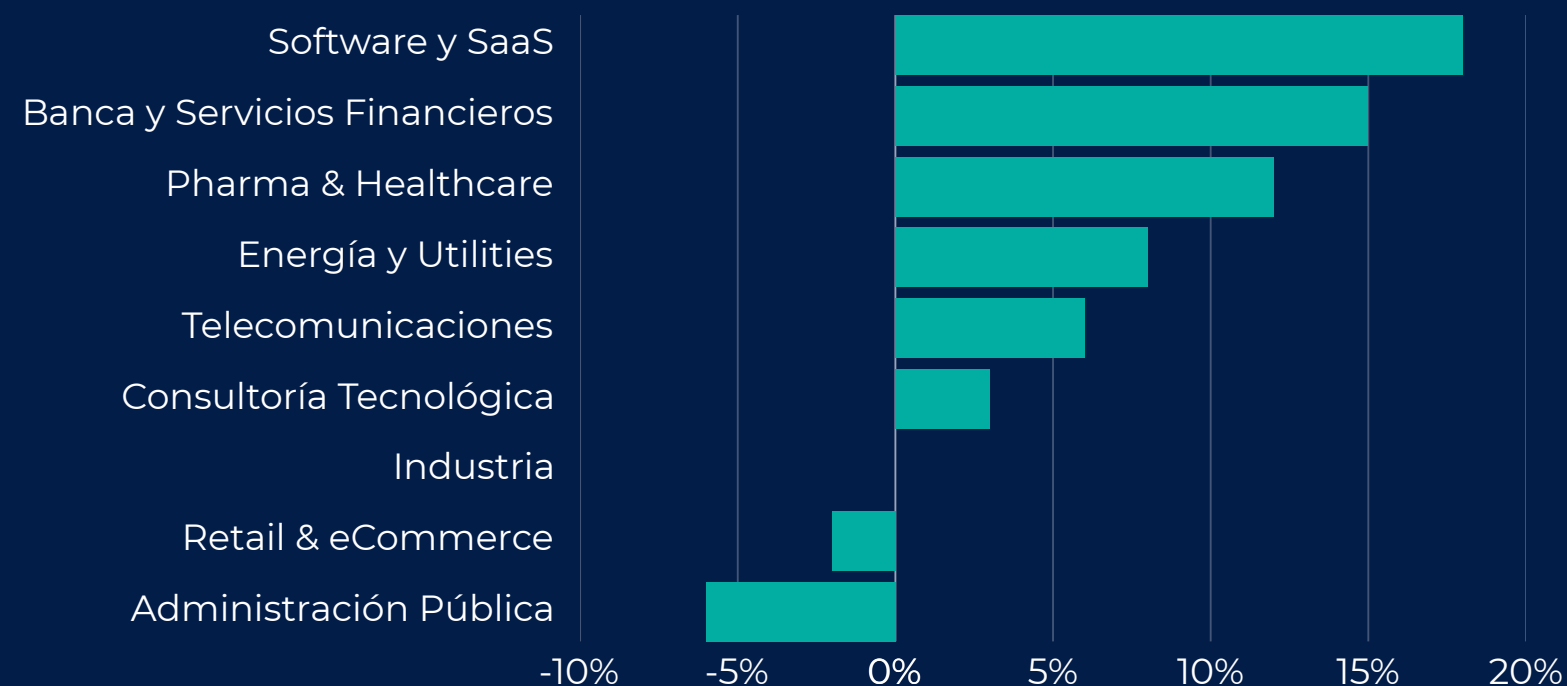


¿Qué sectores pagan mejor al talento tecnológico?

Los sectores que lideran la remuneración del talento tecnológico en España y las tendencias que impulsan sus bandas salariales.

La remuneración del talento tecnológico varía significativamente entre sectores, reflejando el grado de madurez digital, la inversión en innovación y la competencia por atraer perfiles especializados. Aunque el desarrollo tecnológico es una prioridad transversal, industrias como Software, Banca y Pharma continúan liderando las bandas salariales al concentrar una mayor demanda de profesionales con alta cualificación.

Sectores con mayores (y menores) primas salariales en IT



i Prima salarial calculada como el % de diferencia de la banda salarial media de cada área en el sector respecto a la media del mercado tecnológico.

Los sectores de Software y SaaS, Banca y Servicios Financieros y Pharma & Healthcare concentran las mayores primas salariales del mercado tecnológico, impulsadas por una elevada competencia por perfiles especializados y por la aceleración de iniciativas de transformación digital.

En estos sectores, la escasez de profesionales en áreas como Inteligencia Artificial, Data, Cloud y Ciberseguridad incrementa la presión sobre las bandas retributivas, especialmente en posiciones de nivel medio y senior.

En un segundo nivel se sitúan Energía, Utilities y Telecomunicaciones, donde la inversión en digitalización y modernización de infraestructuras está elevando progresivamente la competitividad salarial. Por el contrario, sectores como Industria, Retail o Administración Pública presentan estructuras retributivas más contenidas, aunque muestran una tendencia al alza como consecuencia de la creciente incorporación de capacidades tecnológicas a sus modelos de negocio.

Sectores y Áreas con mayor presión salarial.

Área tecnológica	 Software y SaaS	 Banca y Finan.	 Pharma & Healthcare	 Energía & Utilities	 Telecomunicaciones	 Industria	 Retail & eCommerce
Software Development & QA	+14%	+11%	+10%	+9%	+4%	+1%	+1%
Data & Business Intelligence	+17%	+16%	+15%	+11%	+10%	+5%	+1%
Inteligencia Artificial	+20%	+18%	+10%	+11%	+10%	+6%	+2%
Infraestructura & Cloud	+14%	+15%	+12%	+10%	+15%	+5%	-1%
Ciberseguridad	+12%	+18%	+10%	+12%	+14%	+6%	+1%
IT Hardware & IoT	+1%	+1%	+1%	+11%	+3%	+10%	-6%
IT Sales & Solutions	+10%	+6%	+3%	+7%	+6%	-6%	-1%
ERP & Business Applications	+9%	+8%	+8%	+10%	+6%	-2%	0%



Claves del análisis



IA, Data, Cloud y Ciberseguridad concentran las mayores primas salariales en todos los sectores



Software & SaaS y Banca lideran la competitividad salarial de la mayoría de áreas tecnológicas.



Energía y Telecomunicaciones destacan en Cloud, Infraestructura y Ciberseguridad



Industria y Retail presentan primas más contenidas, aunque en crecimiento.

¿Quién está liderando la guerra de salarios?

Consultoras, industrias, empresas de producto y compañías internacionales: quién paga qué y por qué.

Industria	Nivel salarial	¿Por qué?
Software / Producto Digital	★★★★★	El talento tecnológico es el núcleo del negocio.
Banca y Servicios Financieros	★★★★★	Alta inversión en transformación digital y perfiles especializados.
Seguros	★★★★★	Elevada demanda de datos, IA y ciberseguridad.
Telecomunicaciones	★★★★★	Necesidad de arquitecturas cloud y redes avanzadas.
Energía & Utilities	★★★★	Creciente digitalización industrial y OT.
Industria / Manufacturing	★★★★	Automatización, Industria 4.0 y sistemas críticos.
Consultoría IT	★★★	Gran volumen de contratación, pero mayor presión sobre márgenes.

Tamaño de empresa	Nivel salarial	¿Por qué?
Más de 5.000 empleados	★★★★★	Mayor capacidad presupuestaria y estructuras globales.
1.000–5.000 empleados	★★★★★	Combinan estabilidad con inversión tecnológica.
250–1.000 empleados	★★★★	Salarios competitivos según especialización.
50–250 empleados	★★★★	Mayor flexibilidad, aunque con más variabilidad salarial.
Menos de 50 empleados	★★★	Presupuestos más limitados; suelen competir con flexibilidad y desarrollo.

Alcance de la empresa	Nivel salarial	¿Por qué?
Global / Big Tech	★★★★★	Compiten por talento a escala internacional y ofrecen paquetes retributivos muy competitivos.
Multinacional	★★★★★	Referencian salarios internacionales y ofrecen mayores oportunidades de carrera.
Internacional	★★★★★	Captan talento para proyectos globales y equipos distribuidos.
Nacional	★★★★	Retribuciones alineadas con el mercado local.
Regional / Local	★★★☆	Menor presión competitiva y estructuras salariales más contenidas.

La remuneración de un profesional tecnológico no depende únicamente de su rol, sino también del contexto empresarial. Las mayores retribuciones se concentran en empresas cuyo negocio está fuertemente vinculado a la tecnología, con presencia internacional y una elevada capacidad de inversión en talento.

En cambio, las compañías orientadas a servicios o con un ámbito de actuación más local suelen competir a través de otros elementos de la propuesta de valor, como la estabilidad, la flexibilidad o el desarrollo profesional.

El **skill-based** hiring y su impacto en los salarios.

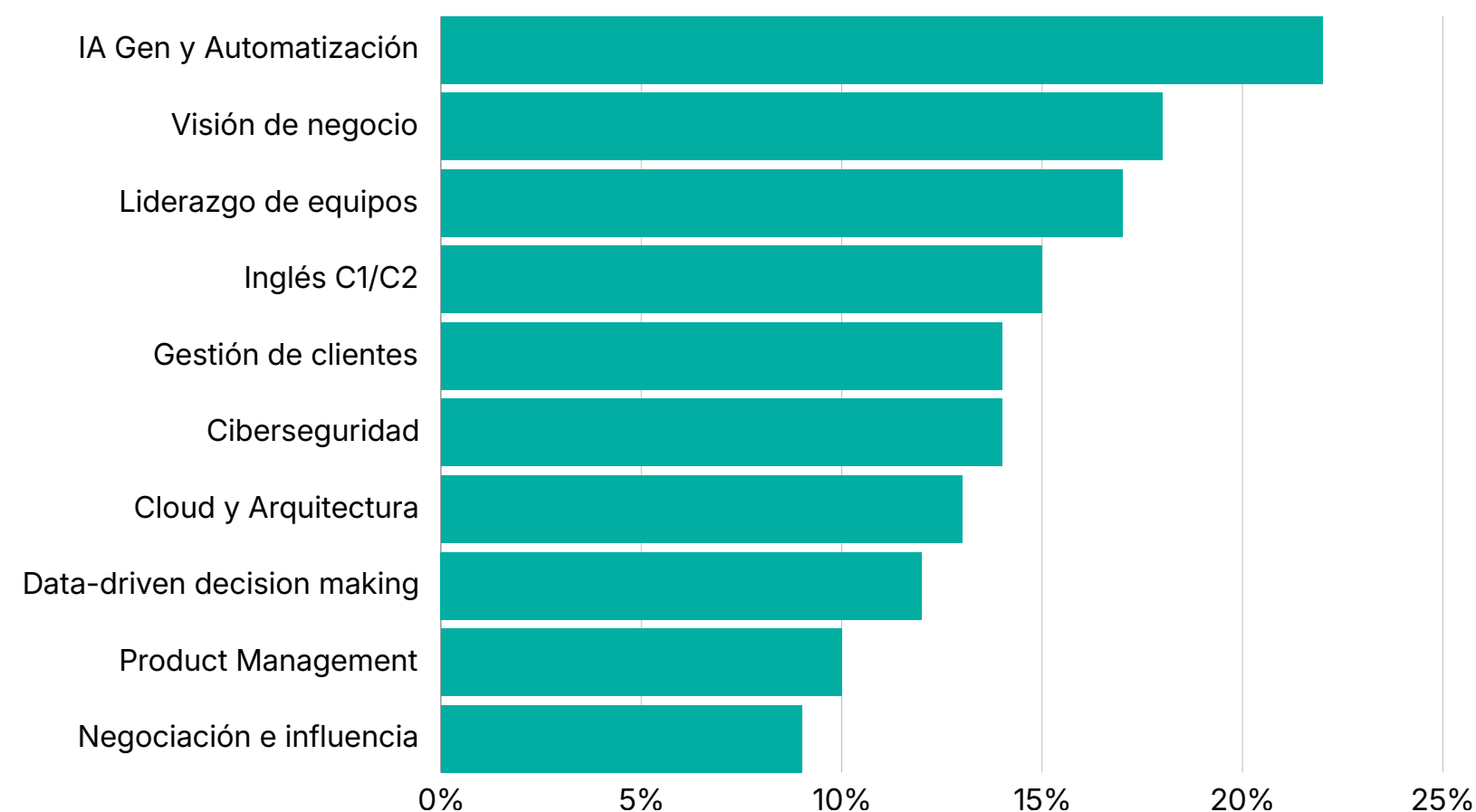
En el mercado y en nuestros clientes lo estamos viendo: la combinación de tecnología más negocio e IA está generando salarios mayores a los basados únicamente en la antigüedad. Estos son los factores que explican por qué dos perfiles similares pueden cobrar muy distinto.

i Todos los informes responden a preguntas de "cuánto cobra un Data Engineer", pero pocas "¿qué factores hacen que dos Data Engineers cobren 20.000€ de diferencia?"

Tradicionalmente, el salario tecnológico se ha explicado a través de tres variables: puesto, experiencia y ubicación. Sin embargo, el análisis del mercado de 2026 muestra que existen otros factores menos visibles que tienen un impacto cada vez mayor en la remuneración.

En muchos casos, estas variables generan diferencias salariales superiores a las asociadas a varios años de experiencia adicional.

Prima Salarial estimada por factor diferencial



El Premium Salarial Oculto

La retribución de los profesionales tecnológicos ya no depende únicamente de su experiencia o del dominio de una tecnología concreta. Existe un “salario oculto”, formado por aquellas competencias que aumentan significativamente la empleabilidad, el impacto en el negocio y la capacidad de generar valor dentro de las organizaciones.

En 2026, la IA en general, y la **IA generativa** específicamente, se posiciona como el principal acelerador salarial, al convertirse en una capacidad transversal aplicable a prácticamente cualquier función tecnológica. Sin embargo, las mayores diferencias retributivas se observan en los perfiles que combinan conocimientos técnicos con visión de negocio, liderazgo, capacidad de influencia e inglés profesional. Estas habilidades permiten conectar la tecnología con los objetivos estratégicos de la compañía, liderar proyectos complejos y operar en entornos globales.

Al mismo tiempo que vemos cómo los salarios de los roles técnicos más críticos se empiezan a acercar a los perfiles de liderazgo, vemos también cómo la diferencia entre salarios en perfiles técnicos está en capacidades relacionadas con el negocio.

La tendencia es clara: las empresas ya no buscan únicamente especialistas técnicos, sino profesionales capaces de transformar conocimiento en resultados. Por ello, las **competencias híbridas** —aquellas que combinan tecnología, negocio y habilidades

interpersonales— se han convertido en uno de los principales factores diferenciales a la hora de acceder a posiciones de mayor responsabilidad y mejor remuneración.

Además, en un contexto marcado por la aceleración tecnológica y la escasez de talento especializado, las organizaciones están dispuestas a pagar una prima por aquellos profesionales que demuestran **capacidad de adaptación y aprendizaje continuo**. La rapidez para incorporar nuevas herramientas, liderar procesos de cambio o impulsar la adopción de tecnologías emergentes se ha convertido en una ventaja competitiva tanto para las empresas como para los propios profesionales.

La nueva ecuación salarial es simple: cuanto más cerca está una skill de la creación de valor para el negocio, mayor es su impacto en la retribución. En este escenario, el conocimiento técnico sigue siendo imprescindible, pero son las capacidades que amplifican ese conocimiento —IA, negocio, liderazgo y comunicación— las que marcan la diferencia entre un buen profesional y un perfil altamente cotizado por el mercado.

Liderar también es una skill premium

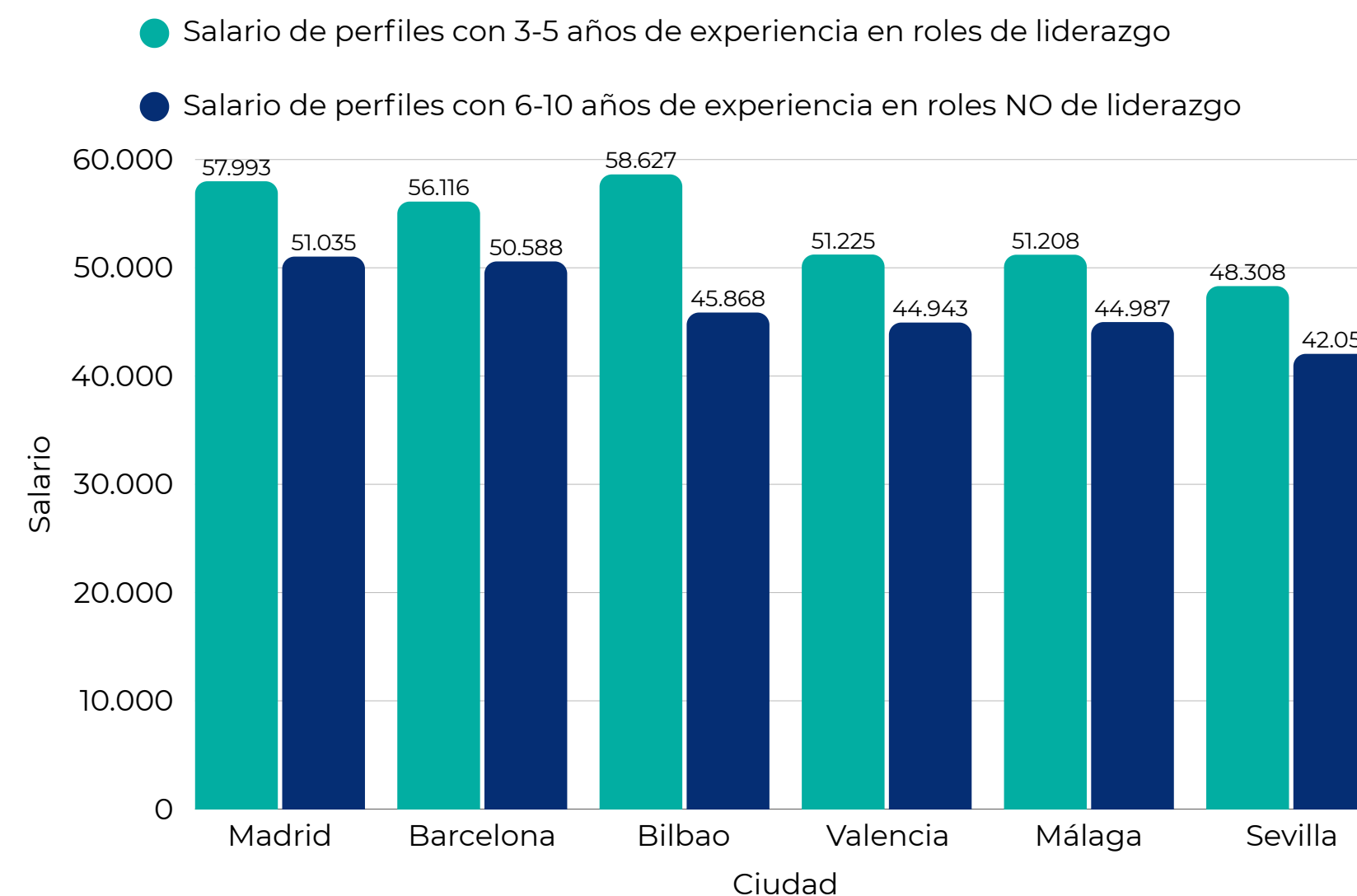
el liderazgo genera una prima de mercado que no siempre está ligada a los años de experiencia

En numerosos casos, profesionales con entre tres y cinco años de trayectoria que asumen responsabilidades de gestión, coordinación o toma de decisiones perciben remuneraciones superiores a las de perfiles puramente técnicos con seis o incluso diez años de experiencia.

Esta diferencia no se explica únicamente por el cargo que ocupan, sino por el valor que generan para la organización. Son capacidades que multiplican el impacto del conocimiento técnico y que el mercado remunera de forma creciente.

Además, en un contexto marcado por la aceleración tecnológica y la adopción de la IA, las organizaciones necesitan perfiles capaces de transformar el conocimiento en resultados. La capacidad para movilizar equipos, impulsar el cambio, facilitar la adopción de nuevas tecnologías y alinear a las personas con la estrategia empresarial se ha convertido en un diferenciador competitivo.

Por ello, la experiencia continúa siendo un factor relevante, pero deja de ser el principal determinante del salario. El liderazgo actúa como un auténtico premium salarial oculto: una competencia que incrementa el valor de mercado del profesional porque amplifica el rendimiento colectivo, acelera la ejecución y aumenta la capacidad de la organización para generar impacto sostenible.



El mercado ya no paga roles, **paga capacidades.**

Competencias técnicas, estratégicas y humanas con mayor impacto salarial en 2026.

En el mercado tecnológico actual, la experiencia sigue siendo relevante, pero ha dejado de ser el principal factor que determina el salario. Cada vez es más frecuente encontrar profesionales con 3 a 5 años de experiencia en áreas como Inteligencia Artificial, Cloud o Ciberseguridad percibiendo remuneraciones superiores a las de perfiles con 6 a 10 años de trayectoria en especialidades más maduras o menos demandadas.

La explicación no está en los años trabajados, sino en el valor que determinadas capacidades generan para las organizaciones. Las empresas están premiando la escasez de talento, el impacto en negocio y la capacidad de acelerar la transformación tecnológica por encima de la antigüedad. Como consecuencia, algunos roles emergentes han roto la progresión salarial tradicional basada exclusivamente en la experiencia.

Esta tendencia refleja un cambio estructural en el mercado laboral tecnológico: ya no basta con acumular años de carrera profesional para acceder a los salarios más altos. Los perfiles que desarrollan competencias críticas en ámbitos estratégicos pueden alcanzar niveles retributivos propios de posiciones más senior en menos tiempo, reduciendo la correlación histórica entre experiencia y salario.

Roles con 3 a 5 años de experiencia laboral que superan salarialmente a otros roles con 6 a 10 años de experiencia:

Título de puesto	Experiencia	Media
AI Engineer	3-5 años	62.000€
AI Product Manager	3-5 años	60.000€
Cloud Architect	3-5 años	58.000€
Cybersecurity Engineer	3-5 años	57.000€
Data Engineer	3-5 años	55.000€

Título de puesto	Experiencia	Media
Full Stack Developer	6-10 años	52.000€
QA Engineer	6-10 años	50.000€
Systems Administrator	6-10 años	48.000€
Support Manager	6-10 años	46.000€

¿Compensa realmente acumular años?

El mercado está pagando escasez, no antigüedad.

Durante décadas, la experiencia ha sido uno de los principales indicadores utilizados para determinar el valor profesional. La lógica parecía sencilla: cuantos más años en el mercado, mayor conocimiento, responsabilidad y salario.

Sin embargo, el mercado tecnológico de 2026 muestra una realidad mucho más compleja.

Aunque la experiencia sigue siendo un factor relevante, ya no es el principal motor de crecimiento salarial. La especialización, la escasez de talento, el impacto en el negocio y la capacidad de adaptación tecnológica están ganando peso frente a la mera acumulación de años.

La consecuencia es que profesionales con trayectorias más cortas pueden superar salarialmente a perfiles con una experiencia significativamente mayor.

Asimismo, hemos detectado que los primeros años de carrera generan los mayores incrementos salariales. A partir de cierto punto, la evolución depende más de las capacidades adquiridas que del tiempo acumulado.

La experiencia que si está generando valor

- Liderar equipos
- Diseñar arquitecturas
- Gestionar productos complejos
- Tomar decisiones de negocio
- Especializarse en tecnologías escasas
- Liderar transformaciones

Cuándo tener menos experiencia vale más.

Durante años, la experiencia fue una ventaja competitiva porque el conocimiento se acumulaba más rápido de lo que cambiaba la tecnología.

En 2026, la velocidad del cambio tecnológico es tan elevada que el mercado recompensa cada vez más la capacidad de aprender, adaptarse y generar impacto que el simple paso del tiempo.

De hecho, en muchas especialidades, dos años de experiencia en tecnologías emergentes generan hoy más valor de mercado que una década trabajando en tecnologías maduras.

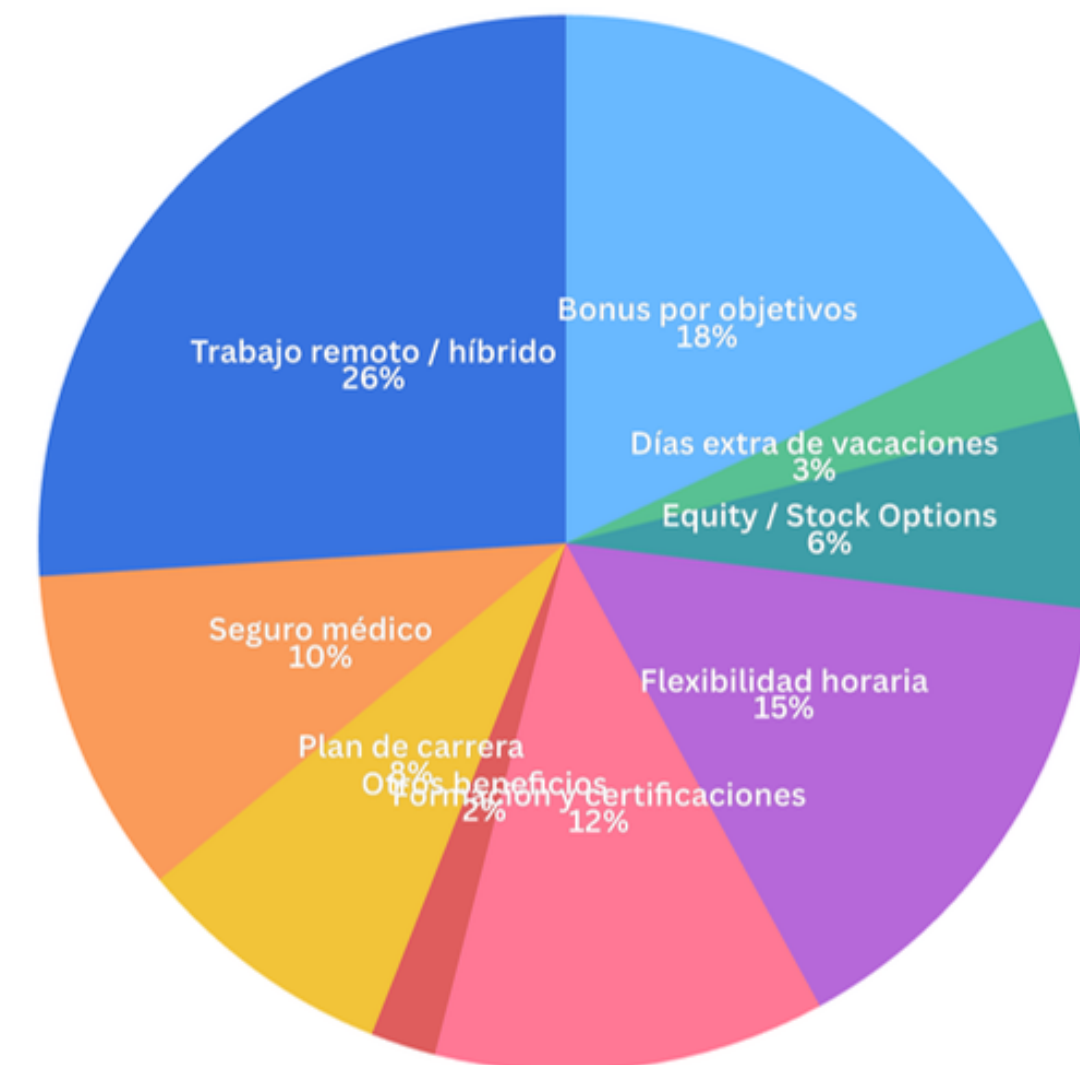
Lo que no aparece en la nómina también cuenta.

Remoto, bonus, equity, formación, flexibilidad y beneficios convertidos en valor económico real.

El salario fijo ya no es el único factor que determina el atractivo de una oferta. Aunque sigue siendo el factor principal, los profesionales tecnológicos valoran cada vez más la compensación total, donde beneficios como el trabajo remoto, la flexibilidad, los bonus o las oportunidades de desarrollo pueden resultar decisivos.

El siguiente análisis se basa en la información recopilada por TalentHackers a través de miles de entrevistas y procesos de selección, reflejando los beneficios que los candidatos consideran más relevantes a la hora de cambiar de empleo.

Los datos muestran que el trabajo remoto o híbrido sigue siendo el beneficio más valorado, seguido por los bonus por objetivos, la flexibilidad horaria y la formación continua, consolidando una tendencia en la que la experiencia del empleado pesa tanto como la retribución económica.



i Dos ofertas con el mismo salario pueden diferir más de 15.000 euros al año en valor real para el profesional. Sobre todo si consideramos también el valor económico de trabajar en remoto o de otros beneficios.

Hacia dónde van los salarios tecnológicos

El futuro no pertenece a los perfiles con más años, sino a los perfiles con más capacidad de adaptación.

01

La especialización seguirá pagando más que la experiencia

Los perfiles que combinen conocimientos profundos en áreas críticas como IA, datos, cloud, ciberseguridad o arquitectura seguirán concentrando las mayores primas salariales.

02

La IA dejará de ser especialidad y será una competencia transversal

En pocos años será una capacidad esperada en prácticamente todas las funciones tecnológicas. La diferencia salarial ya no estará en conocer herramientas de IA, sino en ser capaz de generar valor empresarial a través de ellas.

03

El mercado global seguirá influyendo en los salarios españoles

Esta tendencia continuará generando una presión creciente sobre los salarios nacionales, especialmente en perfiles altamente especializados.

04

El salario fijo perderá peso frente a la compensación total

La compensación total será una métrica más relevante que el salario fijo para evaluar oportunidades profesionales. Aunque seguirá siendo importante debido al aumento del coste de vida.

05

La escasez se desplazará hacia perfiles híbridos

El futuro pertenece a quienes entienden tanto los sistemas como el negocio que los sustenta.

06

El liderazgo técnico ganará protagonismo

Las organizaciones más avanzadas están creando itinerarios paralelos para especialistas y líderes técnicos.

Talent Intelligence

Descubre el Observatorio Dinámico de Talento Tecnológico

TalentHackers, parte del grupo Catenon ha creado su propio Observatorio Dinámico de Talento Tecnológico con el objetivo de dar respuesta a las necesidades presentes y futuras de las compañías sobre la evolución del talento tecnológico en sus respectivas industrias y localizaciones.

Gracias a la tecnología en red nodal, TalentHackers cuenta hoy con más de medio millón de perfiles tecnológicos de España, siendo la mayor base de datos de estos perfiles en nuestro país. El equipo de profesionales de data ha desarrollado los algoritmos de Inteligencia del Dato que permiten al Observatorio no sólo analizar la oferta y la demanda de talento en un periodo de tiempo concreto, sino también analizar su evolución en el tiempo, hacer predicciones e inferir tendencias.

De esta manera y con un nivel máximo de granularidad, ayudamos a las compañías en la toma de decisiones estratégicas de talento, entre otras, en la adquisición y en la activación de talento, en la identificación de hubs de talento tecnológico, o en el desarrollo de itinerarios formativos eficientes para incrementar la capacidad de generación de talento, el desarrollo de las capacidades actuales o la transición de plantillas hacia las áreas más demandadas.

Asimismo, junto a la aplicación de modelos de inteligencia del dato, a través del uso de tecnología en red nodal identificamos continuamente nuevos perfiles e impactamos no sólo a los mejores profesionales tecnológicos sino también a su entorno con potencial recomendador, que activa el talento mediante nuestro sistema de referencias pagadas.

TalentHackers lidera así en España la disrupción en la adquisición y el desarrollo de talento tecnológico.



www.talenthackers.net

contacto@talenthackers.net

913 09 69 80

Paseo de la Castellana, 259C, Cuatro Torres, 28046, Madrid

Contacto

© 2026 TalentHackers powered by Catenon. Todos los derechos reservados.

Este documento tiene un propósito meramente informativo. Todos los contenidos, incluyendo marcas, nombres comerciales o cualquier otro signo distintivo, son propiedad de sus respectivos titulares y están protegidos bajo las leyes de propiedad intelectual, reservándose todos los derechos. No se otorga ninguna licencia ni derecho de uso y, en ningún caso, el acceso o la descarga de este contenido implica renuncia, transmisión o cesión, total o parcial, de dichos derechos.

El uso de este contenido está limitado a fines no comerciales y cualquier otra utilización, incluyendo pero no limitándose a la reproducción, almacenamiento, distribución o transformación, requiere autorización previa expresa del titular de los derechos, salvo disposición en contrario de la ley aplicable. En todos los casos, deberá citarse la fuente de la información.

El propietario de los derechos no es responsable del uso que se le dé a la información aquí contenida ni de las afirmaciones o menciones a fuentes externas que se puedan hacer en este documento."

Este texto ofrece protección sobre los contenidos y limita su uso, asegurando el reconocimiento de la propiedad intelectual y restringiendo su uso comercial no autorizado.

