



HUMANITY
AT WORK

MONDRAGON

GUÍA SALARIAL DE EUSKADI 2022

LKS
Next

Colabora:



LABORAL
kutxa



Colabora:



Quedan reservados todos los derechos de propiedad intelectual.

Queda prohibida sin autorización expresa y escrita del titular, la reproducción, total o parcial, la modificación, traducción, distribución, alquiler o préstamo de este trabajo en cualquier tipo de soporte y por cualquier medio actualmente existente o que se cree en el futuro.

Esta reserva de derechos queda protegida por las leyes vigentes y su vulneración podrá dar lugar a actuaciones penales.

GUÍA SALARIAL DE EUSKADI 2022



LKS Next con 30 años de historia como consultora independiente, somos uno de los principales referentes del sector de los servicios profesionales en España.

Una de las actividades destacadas que ofrece el equipo de gestión de personas de LKS Next es el servicio profesional en el diseño e implantación de sistemas retributivos, estudios de benchmarking salariales y procesos de selección de personas.

La experiencia e información acumuladas en estos ámbitos, y la excelente acogida de las guías salariales anteriores, nos ha posibilitado y animado a elaborar una cuarta edición actualizada.

Son las personas
las que convierten
planes en éxitos.

Son las personas, cuando están comprometidas, las que con su talento, con su creatividad, con su energía, convierten planes en resultados de éxito.



■ ÍNDICE

Sobre LKS Next **014**

LKS Next, tu partner	016
Modelos pensando en las personas	018
Diseño e implantación de herramientas	020

Nuestros expertos hablan **022**

Inteligencia artificial y gestión de personas: una mezcla explosiva	024
Gestión del talento: aprendizaje rápido y continuo como ventaja competitiva	030
Buenas prácticas de trabajo flexible en entornos industriales	036
Referencias al salario en la reforma laboral 2021	040

Guía Salarial y Retributiva de Euskadi 2022 **048**

Estructura y contenido de la información retributiva de la guía salarial de Euskadi 2021	050
--	-----

Retribuciones de los puestos **052**

Dirección **053**

Dirección General	054
Dirección de Negocio	056
Dirección Comercial	058
Dirección Industrial	060
Dirección de Producción de Fábrica	062
Dirección Técnica	064
Dirección de I+D	066
Dirección de Compras	068
Dirección de Personas	070
Dirección Financiera	072
Dirección de Sistemas de Información	074
Dirección de Calidad	076

Jefaturas 079

Jefatura Comercial Nacional	080
Jefatura Comercial Exportación	082
Jefatura de Marketing	084
Jefatura Delegación Comercial	086
Jefatura de Fabricación	088
Jefatura de Sección o Encargado-a de Fábrica	090
Jefatura de Equipo	092
Jefatura de Planificación	094
Jefatura de Mantenimiento	096
Jefatura de Almacén	098
Jefatura de Servicio Postventa	100
Jefatura de Ingeniería	102
Jefatura de I+D	104
Jefatura de Logística	106
Jefatura de Compras	108
Jefatura Jurídica	110
Jefatura de Personas / Administración	112
Jefatura de Formación/Desarrollo	114

Jefatura de Prevención	116
Jefatura Económico - Financiera	118
Jefatura de Auditoría Interna	120
Jefatura Informática	122
Jefatura de Calidad	124

Técnicos-as y Profesionales Operativos 127

Business Development Manager	128
Key Account Manager	129
Delegado-a de Zona	130
Sales Area Manager	131
Export Area Manager	132
Técnico-a de Planificación	133
Project Manager	134
Product Manager	135
Data Scientist	136
Técnico-a de Producto	137
Técnico-a de Procesos	138
Técnico-a de I+D	139
Técnico-a de Calidad de Producto	140
Técnico-a de Laboratorio	141

Técnico-a de Metrología	142
Investigador-a Principal (G1)	143
Investigador-a Senior (G2)	144
Investigador-a Colaborador-a (G3-G4)	145
Técnico-a de Logística	146
Técnico-a de Compras	147
Acopiador-a	148
Técnico-a de Personas	149
Técnico-a de Prevención	150
Médico-a	151
Técnico-a Financiero	152
Controller	153
Analista de Sistemas Informáticos	154
Técnico-a de Programación de Sistemas	155
Técnico-a de Soporte Informático	156
Técnico-a de Sistema de Calidad	157
Verificador de Calidad	158
Técnico-a Sat	159
Técnico-a de Mantenimiento	160
Montador-a	161
Técnico-a Electrónico	162
Proyectista Mecánico	163

Delineante Proyectista	164
Técnico-a de Fabricación	165
Oficial-a de 1º de Fabricación	166
Oficial-a de 2º de Fabricación	167
Oficial-a de 3º de Fabricación	168
Almacenero-a	169
Secretario-a de Departamento	170
Administrativo-a	171
Auxiliar Administrativo-a	172
Telefonista/Recepcionista	173

Equipo área personas LKS Next 174

Estamos en 176



■ SOBRE
LKS Next



LKS NEXT, TU PARTNER.

Más de 600 profesionales
a tu servicio en un entorno
multicultural y multidisciplinar.

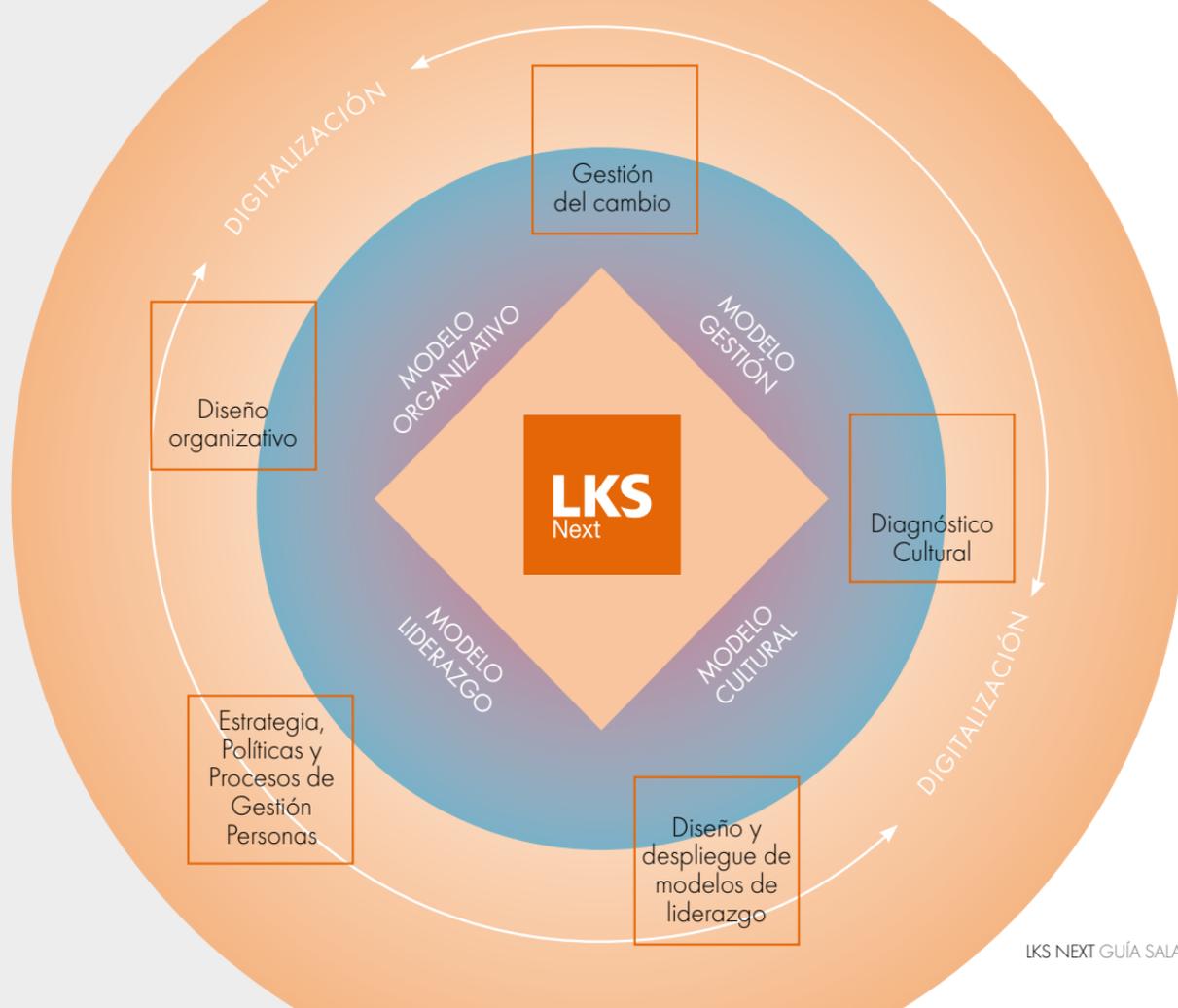
- 30 años de historia como consultora independiente
- Nacida y desarrollada en el entorno industrial
- Orientación de servicio integral al cliente
- Consultoría, Tecnología, Finanzas, Servicios legales y Procurement
- Con más de 600 profesionales
- Integrada en MONDRAGON
- Presencia en grandes grupos empresariales



MODELOS PENSANDO EN LAS PERSONAS EN ENTORNOS 4.0

Trabajamos en modelos con las personas en el centro considerando la estrategia digital.

A través de distintos modelos enmarcamos nuestra actuación en las organizaciones.



DISEÑO E IMPLANTACIÓN DE HERRAMIENTAS

Diseñamos e implantamos
contigo procesos y
herramientas a medida
de tu organización.

Partiendo de diferentes modelos aseguramos la
coherencia de nuestras intervenciones.





■ NUESTROS
EXPERTOS
HABLAN



INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y GESTIÓN DE PERSONAS: UNA MEZCLA EXPLOSIVA

Los que ya peinamos canas recordamos al profesor Bacterio de Mortadelo y Filemón. Probaba sus nuevos inventos en los agentes y raramente funcionaban como se esperaba.

La inteligencia artificial para la gestión de personas en las organizaciones no es un invento del profesor Bacterio, pero presenta algunos problemas que recuerdan a los experimentos del citado profesor. La agilización y reducción de costes que supone para algunos procesos de gestión de personas presenta a la vez efectos no deseados y éticamente reprobables. Una vez más la tecnología avanza más rápido que la reflexión sobre sus efectos en las personas. Este artículo no pretende ser cool, ni trendic topic, ni vestirse de impostada modernidad.

Los riesgos con la AI, el machine learning y el internet de las cosas somos precisamente los humanos. Vamos a explicar cómo funcionan estas herramientas. Todas estas herramientas/tecnologías se basan en la aplicación de modelos que mediante algoritmos predicen el comportamiento futuro. Esos modelos se construyen partiendo de la elección de un número de variables determinado, es decir, son una representación simplificada

de la realidad. Si el número de variables y la validez de estas es la adecuada, las probabilidades de predicciones acertadas serán mayores. De esa forma, por ejemplo, en base a la aplicación de técnicas de big data podemos predecir cuándo será necesario cambiar una pieza de una máquina antes de que esta falle. Lo haremos en base a la elección de una serie de variables (horas de producción acumuladas, tiempos de ciclo, variables ambientales, etc.) en las que combinaremos una economía en la elección de variables y la representatividad de estas. Cuanto más preciso sea nuestro modelo mayor será la probabilidad de predecir el futuro y menores los daños colaterales. Combinando big data con AI podemos retroalimentar el modelo para que aprenda y haga cada vez predicciones más precisas. En este ejemplo, un daño colateral sería cambiar la pieza demasiado tarde (cuando ha fallado y se ha parado la producción) o hacerlo demasiado rápido y por tanto incrementar los costes de mantenimiento de forma artificial. En cualquier caso, costes asumibles para la obtención de beneficios futuros, en modo de predicciones más acotadas.

Los problemas con estas herramientas surgen cuando pasamos a aplicarlas con personas. No somos objetos ni digitales, somos sujetos y por lo tanto analógicos.

Los riesgos con la AI, el machine learning y el internet de las cosas somos precisamente los humanos.

Cualquier “digitalización” del ser humano no deja de ser una simplificación de este. Concretando, estos son algunos de los riesgos que implica la AI aplicada a los seres humanos:

- Por un lado, los posibles daños colaterales van algo más allá de un coste económico. Podemos estar condicionando la vida de personas en base a un modelo que por supuesto no siempre acierta. ¡Ni siquiera lo hacen al 100% en el mundo de las máquinas! Esas personas pueden ser pre-seleccionadas o no en base a la dictadura de un algoritmo (universidad en la que estudiaron, edad, género, referencias aportadas, años de permanencia en una empresa, etc.) pero si de algo podemos

Nunca podría acoger en el algoritmo toda la riqueza de matices que tiene cada ser humano.

estar seguros es que quien seleccionó las variables a considerar, nunca podría acoger en el algoritmo toda la riqueza de matices que tiene cada ser humano.

- Por otro lado, estos sistemas para que puedan aprender y mejorarse a sí mismos, necesitan aprender sobre las consecuencias de sus algoritmos previos para poder mejorarlos de forma dinámica. Eso es inteligencia artificial. Eso lo podemos hacer para predecir cuando un usuario de Cabify va a pedir un coche, con el mantenimiento predictivo de máquinas o con la predicción meteorológica, campos en los que se están consiguiendo grandes avances. En ninguno de los casos hay consecuencias éticamente discutibles. Al tiempo le da igual que lo monitoricemos

(seguirá su propia evolución), la máquina se romperá cuando le toque (no cuando preveamos que lo vaya a hacer) y que Cabify acerque a mi domicilio un coche de su flota porque prevé que lo voy a solicitar, a mí no me afecta de ningún modo. El problema que presenta la aplicación de la AI a las personas es que no hay forma de retroalimentar el algoritmo para que este aprenda, sin que a la vez estemos interfiriendo en el sujeto sobre el que la aplicamos. Es una especie de formula auto-referenciada. Como consecuencia, la hipótesis sobre la que se construye el algoritmo no puede ser refutada y puede condicionar la realidad de tal forma que termine creando la realidad sobre la que se construyo la hipótesis de partida.

En consecuencia, aparece un nuevo problema: el sesgo del creador del algoritmo. Este sesgo (por ejemplo, en la elección de las variables del modelo) condicionará la propia evolución del aprendizaje y estará condicionando el comportamiento de las personas a las que se aplique dicho modelo.

- Por último, la AI es conservadora y no progresista. Me explico a través de un ejemplo. Google ha

desarrollado a través de AI un servicio de traducción multiidiomas que todos utilizamos (Google translate). Este sistema aprende constantemente sobre las lenguas “leyendo” millones y millones de publicaciones. Pues bien, hay lenguas en las que el pronombre no tiene género (euskera, húngaro, checo...) y cuando Google tiene que traducir “X es bell@” lo traduce al género femenino (ella es bella) y cuando tiene que traducir “X es inteligente” lo traduce al género masculino (él es inteligente). La AI de Google aprende que bello ha estado asociado más veces al género femenino e inteligente al género masculino. ¿Vemos el lado conservador de la AI? ¿Si Google encara este tipo de problemas (y trata de solucionarlos) nos podemos imaginar los problemas que pueden encarar otros aprendices de brujo como el profesor Bacterio? ¿Cómo evitaremos por ejemplo en el ámbito de la selección el sesgo de que las mujeres culminan con éxito menos procesos de selección? ¿Queremos replicar la realidad pasada y actual o queremos transformar la sociedad para que sea más equitativa e igualitaria? ¿No sería paradójico utilizar herramientas transformadoras como la AI para replicar modelos de sociedades

anteriores? Ese es un riesgo real cuando aplicamos la AI a los humanos.

- La predicción que haga la AI del comportamiento humano condicionará el mismo irremediamente. Y, ¿cuánto tiempo y cuántos datos son suficientes para considerar que la AI está preparada para hacer predicciones y por lo tanto empezar a ser utilizada para tomar decisiones? ¿Y mientras tanto quién asume los daños colaterales de ese aprendizaje? Desde el mundo del derecho es un elemento en estudio y debate, pero desde una perspectiva ética, creo que la responsabilidad es clara.

Supongamos una AI que ha analizado millones de CV,s y entrevistas a candidaturas y es capaz de predecir si

La predicción que haga la AI del comportamiento humano condicionará el mismo irremediamente.

la persona candidata es adecuada para la empresa, cuánto tiempo permanecerá en ella como media, etc. ¿Qué pasará con las personas que no se comportan como la AI espera? Y a su vez, ¿No estará el modelo haciendo que la predicción inicial se convierta en realidad por el condicionamiento que hace de la propia realidad? La meteorología seguirá su curso sin importarle la AI pero si mi modelo predice que las mujeres cogen más reducciones de jornada y por tanto las discrimina negativamente en un proceso de selección, ¿no estamos condicionando precisamente la realidad futura?

Tal y como avanzaba al inicio, este artículo no pretende ser ni cool, ni pretendidamente moderno. Pretende despertar la reflexión antes de que terminemos generalizando nuevas herramientas porque todo el mundo lo hace. En un mundo donde las maravillas de la tecnología nos deslumbran y la velocidad del cambio crece exponencialmente es difícil no dejarse arrastrar por el trendic topic del momento; al fin y al cabo, en un mundo donde la estética pesa más que la ética, hay que estar a la última.

Tal y como nos ilustra la matemática y experta en AI Cathy O'Neil estos algoritmos se están aplicando en el ámbito de la selección (entre otros) para puestos poco cualificados, mientras que en los puestos cualificados son las personas quienes siguen dinamizando los procesos de selección. Desgraciadamente la AI y el Big data están aumentando las desigualdades en diferentes ámbitos cuando son aplicadas a personas y no a objetos. Los profesionales en la gestión de personas tenemos el deber de sustentar un espíritu crítico ante la AI si realmente consideramos que las personas son lo más valioso de nuestras organizaciones. No subestimemos sus potencialidades, pero seamos responsables en su aplicación. Sigamos siendo personas.

No subestimemos sus
potencialidades, pero seamos
responsables en su aplicación.
Sigamos siendo personas.



Ander Sansinenea Mendieta
Director Consultoría de Personas LKS Next

GESTIÓN DEL TALENTO: APRENDIZAJE RÁPIDO Y CONTINUO COMO VENTAJA COMPETITIVA

El entorno competitivo actual tan cambiante, definido por diversos autores como entorno VUCA (acrónimo en inglés de Volatilidad, Incertidumbre, Complejidad y Ambigüedad), los cambios demográficos, el cambio de valores en las nuevas generaciones en relación con el ámbito laboral, muestran un mercado laboral futuro muy dinámico, donde la atracción y fidelización de talento va a obligar a las empresas a desarrollar políticas y prácticas cada vez más innovadoras y con un alcance más sostenible en el tiempo.

Autores reconocidos como Gary Hamel (profesor visitante en Universidades como London Business School o la Universidad de Harvard entre otras) defienden que la última ventaja competitiva de las empresas es su velocidad de aprendizaje. Ante un mundo globalizado, donde el acceso al conocimiento se ha democratizado, lo importante no es el conocimiento que atesora la organización, sino la velocidad en la que esa organización es capaz de crear nuevo conocimiento. Por lo tanto, la gestión del talento tiene mucho que ver con el aprendizaje continuo y la inversión de la formación que hacen las empresas.

1. ¿QUÉ DEBE INCLUIR UN MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO?

La Gestión del Talento se configura en torno a cuatro elementos principales y sus respectivas soluciones y herramientas con un enfoque integral.

Los elementos del ciclo de gestión del talento son:

1.- Definir talento: en coherencia con la estrategia y los retos del negocio, delimitar qué tipo de talento requiere la organización-perfiles, competencias, y dónde se requiere-actividades claves, puestos clave, planificación de plantillas, etc.

2.- Identificar y captar a profesionales: atraer y captar el talento que se necesita. Reclutar, seleccionar e integrar a las candidaturas idóneas según la definición de talento. Identificar talento dentro de la organización. Trabajar la imagen del empleador.

3.- Desarrollar: desplegar y hacer crecer a las personas. Movilizar al talento existente dentro de la organización, formarlo y desarrollar sus competencias y conocimientos para responder a lo retos del negocio, así como generar cantera para puestos clave.

4.- Fidelizar: Reconocer, retener, comprometer a las personas con talento.

Definición de talento
Planificación de plantillas
Perfil de puestos
Modelo competencias



Marca empleador
Reclutamiento
Selección
Acogida
Identificación del talento
Análisis del potencial

Política y proposición de valor hacia los profesionales de la organización en Gestión de Talento

Planes de sucesión
Promoción
Beneficios Sociales
Compensación Total
Flexibilidad - Conciliación



Gestión del desempeño
Formación y Desarrollo
Planes de carrera
Itinerarios profesionales
Planes de movilidad

2. ¿QUÉ ASPECTOS SON CLAVE PARA UNA GESTIÓN DEL TALENTO EXITOSA?

Cada organización debe encontrar su equilibrio en la captación, retención, mejora y transmisión del talento, diseñando su propio método, según su definición de talento y características demográficas y psicosociales de su colectivo.

No obstante, según algunos estudios y, sobre todo, la experiencia de las empresas que están adoptando prácticas de Gestión de Talento, cabe extraer algunas lecciones aprendidas en relación con aspectos sobre los que incidir:

- **El talento en contexto:** disponer de una definición de talento contextualizada a la realidad y entorno de la organización, alineada a la estrategia y vinculada a la cultura organizativa. Definir qué talento marca la diferencia.

- **Enfoque integral de la cadena:** superar la visión parcial y sesgada de los subprocesos específicos de recursos humanos para planificar y evaluar los resultados del proceso global de Gestión de Talento.

- **Gestión proactiva y gestión de riesgos:** disponer de capacidad de anticipación y apoyar en la ejecución a la estrategia de la organización.

- **Proceso continuado:** nunca se alcanzará un diseño absoluto, ni la mejor fórmula actual será válida para siempre.

- **Despliegue e innovación de los elementos de la cadena:** aplicar métodos cada vez más innovadores para atraer, motivar y desarrollar a las personas empleadas.

- **Enfoque a resultados:** establecer el valor que aporta y establecer indicadores.

3. ALGUNOS INDICADORES

Qué necesitamos medir y qué información nos va a proporcionar? ¿Para qué? ¿Cómo hacerlo? ¿Cuándo necesitamos el dato?

Es necesario establecer un conjunto de indicadores que se complementen entre sí y que según la finalidad puedan aportar una perspectiva estratégica u operativa.

Algunos ejemplos de indicadores:

Estratégicos:

- Ingresos o ventas promedio persona trabajadora = $\frac{\text{Ingreso}}{\text{plantilla media}}$
- Gastos promedio persona trabajadora = $\frac{\text{Gastos}}{\text{plantilla media}}$
- Productividad persona trabajadora = $\frac{\text{Ingreso} - (\text{Gastos} - \text{Sueldos} - \text{Salarios} - \text{Beneficios})}{\text{plantilla media}}$
- Satisfacción de clientes

De Identificación y Captación:

- Promoción interna = $\frac{\text{n}^\circ \text{ puestos cubiertos internamente}}{\text{puestos cubiertos}}$
- Coste de selección = $\frac{\text{gastos de reclutamiento}}{\text{n}^\circ \text{ personas seleccionadas}}$
- Selección realizada = $\frac{\text{n}^\circ \text{ personas que han ingresado en la empresa}}{\text{promedio personas trabajadoras}} * 100 (\%)$

De Desarrollo:

- % personas formadas en una competencia clave
- Evolución del nivel de desempeño
- Gestión de la formación:
 - $\frac{\text{N}^\circ \text{ horas formación}}{\text{total horas trabajo}}$
 - % horas de formación/persona
 - $\frac{\text{N}^\circ \text{ horas formación}}{\text{plantilla}}$

De Gestión del compromiso:

- Personas que participan en equipos de mejora/ plantilla total
- Nº horas dedicadas a proyectos de innovación
- % de personas propietarias de procesos
- Gestión de la mejora = $\frac{\text{costo del proceso mejorado}}{\text{coste del proceso anterior}} * 100$

De Fidelización:

- Costes de rotación no deseada
- Rotación no deseada de nuevos talentos
- Absentismo en puestos clave
- Mediciones cuantitativas sobre el compromiso/satisfacción de las personas
- Incremento porcentual en personas que aspiran a puestos clave/total plantilla.

En definitiva...lo que no se mide no se mejora.

"Peter Drucker".



Ander Sansinenea Mendieta
Director Área Personas LKS Next

BUENAS PRÁCTICAS DE TRABAJO FLEXIBLE EN ENTORNOS INDUSTRIALES

La necesidad de conciliar la vida personal y laboral se ha revelado como uno de los grandes retos a los que se enfrenta el mundo empresarial, cada vez más consciente del alto valor de las personas. Es ineludible la evolución de las empresas hacia una cultura de empresa que tenga en cuenta las necesidades y expectativas individuales, que reconozca el valor de las personas, que no desarrolle prácticas excluyentes y que a través de la gestión integral de las personas aumente la productividad, innovación y el enriquecimiento de su capital intelectual.

En un entorno de creciente inestabilidad y de claras contradicciones, las empresas que favorezcan además de las medidas flexibles, otras más dirigidas al bienestar de las personas en sus organizaciones son las que marcarán la diferencia sobre todo en las generaciones más jóvenes.

Hay medidas de flexibilidad laboral que son más fáciles de implementar en el personal de mano de obra indirecta, pero ¿qué pasa con la mano de obra directa?

En un reciente estudio realizado desde el área de Personas de KKS Next en colaboración con Mondragon Unibertsitatea y la propia Corporación Mondragon,

se han identificado empresas industriales con buenas prácticas en materia de flexibilidad laboral y/o medidas de bienestar para las personas trabajadoras de mano de obra directa. El estudio se ha completado con información pública sobre empresas nacionales e internacionales además de entrevistas con empresas representativas en el ámbito industrial de Euskadi.

Las empresas que favorezcan además de las medidas flexibles, otras más dirigidas al bienestar de las personas en sus organizaciones son las que marcarán la diferencia.

En relación con la flexibilidad laboral estas son las medidas más significativas:

- Flexibilidad en horarios de entrada y salida
- Flexibilidad a la hora de coger vacaciones
- Bolsa de horas bidireccional. La persona debe horas a la organización o viceversa
- Puestos compartidos
- Reducciones y adaptaciones de jornadas laborales
- Concentración de la jornada en 4 días
- Horarios de trabajo orientados a objetivos

MEDIDAS DE BIENESTAR

Con relación a las medidas de bienestar estas son aplicables a todas las personas de la organización. Cada vez más empresas tienen en cuenta la salud y el bienestar de sus personas por lo que están proliferando iniciativas tales como:

- Servicio médico
- Barómetro de opinión
- Actividades para promover vida saludable: talleres de prevención de enfermedades, alimentación saludable, tratamiento de adicciones...
- Servicio de catering saludable
- Fomento del deporte
- Talleres de espalda, estiramientos, pilates.
- Servicio de lavandería
- Transporte público

Estas medidas no sólo redundan en la igualdad efectiva y/o el bienestar de las personas trabajadoras y, por tanto, en beneficios para la sociedad en su conjunto, las organizaciones también obtienen beneficios apreciables en la cuenta de resultados: mayor motivación, mayor productividad, menor índice de absentismo, mejor imagen externa...

Las organizaciones también obtienen beneficios apreciables en la cuenta de resultados: mayor motivación, mayor productividad, menor índice de absentismo, mejor imagen externa.



Laida Jauregi Lizarralde
Consutora Área de Personas LKS Next

EL SALARIO Y LA REFORMA LABORAL 2021

REFERENCIAS AL SALARIO EN LA REFORMA LABORAL 2021

El pasado día 30 de diciembre de 2021 se publicó en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (en lo sucesivo "reforma laboral").

Este Real Decreto-ley, tal y como admite la exposición de motivos pretende actuar contra los problemas de los que adolece nuestro mercado de trabajo.

- Un modelo de relaciones laborales especialmente frágil, débil e inestable
- El elevado nivel de temporalidad y rotación
- La reducción en los niveles de competitividad y productividad de las empresas por una menor inversión en formación y menor capacidad de adaptación a los cambios y mejoras tecnológicas

A tal efecto, la reforma laboral acomete diferentes modificaciones de calado en la legislación laboral vigente. Las medidas se podrían clasificar en estos cuatro apartados

- Simplificación de los contratos temporales
- Modernización de la negociación colectiva
- Modernización de la contratación y subcontratación de empresas
- Establecimiento de un mecanismo permanente de flexibilidad interna, estabilidad en el empleo y apoyo a la transición.

En el presente artículo trataré de explicar cuáles son los cambios normativos y su incidencia a nivel salarial.

SIMPLIFICACIÓN DE LOS CONTRATOS TEMPORALES

La exposición de motivos de la reforma considera que “El elevado nivel de temporalidad ejerce una fuerte presión sobre los salarios y el resto de las condiciones de trabajo, convirtiéndose en un instrumento para la devaluación salarial que, por un lado, deteriora el nivel de vida de las personas y, por otro, debilita la demanda interna ...”

Dicho esto, la reforma laboral, considerando que empleo temporal equivale a salarios más precarios ha simplificado las modalidades contractuales y reducido los límites temporales de estos para propiciar un modelo de relaciones laborales basado en los contratos indefinidos.

Como se puede apreciar, estos cambios no suponen un incremento ni decremento salarial, sino que únicamente buscan que las plantillas de las empresas sean más estables.

Dicho de otra forma, esta “pata” de la reforma tiene como objetivo que las empresas mantengan su masa salarial con independencia de las oscilaciones que pueda sufrir su actividad, planteando como alternativa acudir a los mecanismos de flexibilidad interna que comentaremos después, en vez de a las extinciones de los contratos.

Estos cambios no suponen un incremento ni decremento salarial, sino que únicamente buscan que las plantillas de las empresas sean más estables.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En lo que a la negociación colectiva se refiere, la reforma pretende alterar “la relación entre convenios sectoriales y de empresa, asegurando las cautelas y garantías para que la descentralización de los convenios colectivos no provoque un efecto devaluador de costes retributivos o desventajas injustificadas entre las empresas, y aporte flexibilidad en la medida adecuada.”

Es decir, la reforma considera que en los últimos años la práctica habitual ha sido que las empresas hayan optado por el abaratamiento de los costes salariales a través de los convenios de empresa.

En este sentido la exposición de motivos entiende que la negociación colectiva tiene por objeto regular las relaciones laborales de manera estructural, el abaratamiento de los salarios a través de los convenios de empresa ha sido, una solución estructural a un problema coyuntural como la crisis económica.

Por ello, el cambio de mayor relevancia en esta materia ha sido dar prioridad a los convenios sectoriales frente

a los convenios de empresa, eliminado el apartado a) del artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, según el cual se establecía la prioridad del convenio de empresa en materia de “la cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa”.

La modificación planteada elimina la posibilidad de que a través de la negociación colectiva en la empresa se decida sobre las cuantías salariales a percibir por las personas trabajadoras integrantes de sus plantillas, obligando a que se respeten las cantidades que, con carácter de mínimo, se recogen en el convenio sectorial, sin duda más alejado del contexto de la empresa, volviendo por tanto al modelo anterior a la reforma del 2012 y quedando como única alternativa la del procedimiento de descuelgue del convenio colectivo sectorial, una vía, nada ágil y no exenta de conflicto.

Nótese que en la misma línea los conceptos salariales como las retribuciones variables, vinculadas a resultados y/o objetivos de la propia empresa, deberán respetar también como mínimo la cantidad negociada en el ámbito sectorial.

Si bien esta modificación entró en vigor el pasado 31 de diciembre de 2021, se establece un régimen transitorio para aquellas empresas que tengan su convenio de empresa en vigor, firmado, presentado a depósito o publicado. El régimen establecido para estos supuestos establece que si tienen un convenio de empresa con anterioridad al 31 de diciembre de 2021 pasado pueden continuar aplicando sus tablas salariales hasta que pierdan vigencia, pero, como máximo hasta el 31 de diciembre de 2022.

Así mismo el legislador invita a las partes (empresario y representantes de las personas trabajadoras) a negociar y adaptar sus convenios en el plazo de 6 meses a partir de que dejen de ser aplicables las materias acordadas.

Con independencia de ello, podría concluirse que **la reforma laboral apuesta por que las empresas en dificultades utilicen los mecanismos de flexibilidad interna (reducción y suspensión) complicando la vía de la reducción salarial al eliminar la prioridad aplicativa de la negociación de un Convenio de empresa en esta materia.**

CONTRATACIÓN Y SUBCONTRATACIÓN

Sobre esta cuestión la exposición de motivos reflexiona sobre la necesidad de abordar una reforma que impida el uso de la externalización de servicios como mecanismo de reducción de los estándares laborales de las personas que trabajan para las empresas subcontratistas.

En este sentido, la reforma entre otras cuestiones propone un cambio de gran calado según el cual establece que el convenio colectivo aplicable a las personas trabajadoras de la contrata/subcontrata debe ser el del sector de la actividad desarrollada en la contrata. Ello tiene por objeto que las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras de la contrata (también las referentes a sus retribuciones) sean las de la actividad que desempeñan y no las de la empresa subcontratada que las emplea.

El texto recoge como salvedad los supuestos en que la contrata/subcontrata disponga de un convenio propio (de empresa), si bien en la línea de lo indicado anteriormente, en lo que a la materia salarial se trata, se elimina la prioridad aplicativa del artículo 84, y en tal sentido, también las contratas y subcontratas deberán estar a las tablas que con carácter de mínimo establecen los convenios sectoriales. En el caso de las contratas/subcontratas en materia retributiva se deberá aplicar por tanto lo que disponga el convenio sectorial de aplicación a la actividad desarrollada por la contrata.

MECANISMO PERMANENTE DE FLEXIBILIDAD INTERNA

La exposición de motivos de la reforma haciendo balance del funcionamiento de los ERTE en la crisis sanitaria y económica derivada de la COVID-19, propone estas como medida alternativa a la destrucción de empleo y a la temporalidad.

En concreto la reforma está centrada en dos supuestos (i) la protección del empleo ante las crisis económicas y las dificultades del mercado y (ii) los procesos de cambio estructural para evitar un impacto macroeconómico negativo del que resulte la pérdida del capital humano, del crecimiento potencial y del bienestar del conjunto de la sociedad.

En consecuencia, la finalidad del nuevo mecanismo de flexibilidad y estabilización consiste en proteger el empleo, primar el ajuste temporal de las horas de trabajo, impulsar la estabilidad de las relaciones laborales, de la inversión y del capital humano.

A la vista de todo lo expuesto, podemos concluir que las modificaciones de la reforma laboral no han supuesto de manera directa impacto alguno (ni incremento ni decremento) de los salarios.

No obstante, la reforma, sí ha establecido medidas para que las empresas opten por medidas de suspensión o de reducción de jornada en vez de a la extinción de contratos.

Asimismo, la reforma ha adoptado medidas para que las empresas acudan al mecanismo de flexibilidad interna en vez de al abaratamiento de costes salariales mediante los convenios de empresa.

Por último, la reforma también acomete cambios para que la externalización productiva no tenga por objeto la reducción de los estándares laborales de las personas que trabajan para las contratadas y subcontratadas.

La reforma ha establecido medidas para que las empresas opten por medidas de suspensión o de reducción de jornada en vez de a la extinción de contratos o abaratamiento de costes salariales mediante los convenios de empresa.



Germán Azpiazu Merino
Abogado en LKS Next Legal

■ GUÍA
SALARIAL
RETRIBUTIVA
DE EUSKADI
2022





ESTRUCTURA Y CONTENIDO DE LA INFORMACIÓN RETRIBUTIVA DE LA GUÍA SALARIAL DE EUSKADI 2022

Una de las actividades destacadas que ofrece el equipo de gestión de personas de LKS Next es el servicio profesional en el diseño e implantación de sistemas retributivos, estudios de benchmarking salariales y procesos de selección de personas. La experiencia e información acumuladas en estos ámbitos nos permite elaborar esta guía salarial centrada en Euskadi. Este documento pretende ofrecer a las organizaciones una orientación sencilla, sintética y realista del contexto retributivo actual de las empresas vascas con respecto a una amplia relación de puestos de trabajo (81 posiciones).

La estructura de la guía se estructura en torno al concepto de "profesión": Direcciones, Jefaturas, Técnicos y Profesionales operativos - auxiliares.

La información que se ofrece en la presente guía se corresponde con las retribuciones brutas fijas del 2021 de un total de 104 organizaciones pertenecientes tanto al mundo cooperativo como no cooperativo. Con el objetivo de facilitar un mejor ajuste en la interpretación

de la información, en aquellas posiciones donde se aprecian diferencias retributivas significativas se plantea la segmentación de los datos en base a:

- **Facturación**
- **Volumen de plantilla**
- **Forma jurídica**
- **Global de toda la base de datos**

De igual modo, las distancias retributivas entre las organizaciones se reflejan a través de 3 estadísticos:

Centil 5: aquel valor de la muestra en el que sólo existe un 5% de datos por debajo de dicho valor.

Mediana: es el valor que cumple que la mitad de valores están por encima y la otra mitad por debajo.

Centil 95: aquel valor de la muestra en el que sólo existe un 5% de datos por encima de dicho valor.

Asimismo, también se proporciona, allí donde exista, el porcentaje medio de retribución variable de los puestos en los que se aplica dicho concepto salarial. La retribución variable a nivel de perfiles técnicos y operativos muestra unos porcentajes de aplicación muy cambiantes y exiguos, razón por la cual no presentamos dicho concepto y dato para estos niveles profesionales.



■ RETRIBUCIONES DE LOS PUESTOS

DIRECCIÓN

DIRECCIÓN GENERAL

MISIÓN DEL PUESTO

Establecer las directrices, políticas, objetivos, y medidas de control necesarias para el conjunto de la organización, liderando y representando al proyecto empresarial.

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES	COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO
<ol style="list-style-type: none">1. Flexibilidad y gestión del cambio2. Trabajo en equipo	<ol style="list-style-type: none">3. Liderazgo4. Desarrollo de personas5. Orientación estratégica6. Visión global7. Comunicación8. Construcción de relaciones9. Orientación a resultados

FACTURACIÓN			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
<20	57.900€	67.400€	84.900€
20-70	93.100€	113.000€	185.000€
>70	171.600€	218.600€	242.400€

FORMA JURÍDICA			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
COOP.	60.300€	102.100€	127.400€
OTROS	70.700€	129.100€	243.900€

PLANTILLA			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
<250	58.600€	104.200€	130.200€
>250	126.600€	199.600€	239.000€

GLOBAL			
Centil 5	Mediana	Centil 95	% RV
61.700€	118.800€	219.500€	21%

DIRECCIÓN DE NEGOCIO

MISIÓN DEL PUESTO

Liderar el proyecto de la Unidad de Negocio, estableciendo su orientación estratégica, políticas y presupuestos, y gestionando adecuadamente los recursos, las personas y los procesos del ámbito para garantizar el logro de los objetivos proyectados en el largo plazo.

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES	COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO
<ol style="list-style-type: none">1. Flexibilidad y gestión del cambio2. Trabajo en equipo	<ol style="list-style-type: none">3. Liderazgo4. Desarrollo de personas5. Conocimiento del negocio y del mercado6. Visión global7. Orientación a resultados8. Construcción de relaciones9. Orientación a resultados

FACTURACIÓN			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
<20	55.200€	59.900€	71.600€
20-70	74.300€	87.800€	104.300€
>70	101.600€	131.800€	139.900€

PLANTILLA			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
<250	56.400€	64.500€	81.200€
>250	83.500€	104.300€	132.200€

FORMA JURÍDICA			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
COOP.	56.300€	73.000€	91.200€
OTROS	66.400€	101.600€	138.700€

GLOBAL			
Centil 5	Mediana	Centil 95	% RV
60.000€	84.700€	135.900€	17%

DIRECCIÓN COMERCIAL

MISIÓN DEL PUESTO

Establecer la política de ventas, distribución, promoción e incluso marketing de los productos de la organización, diseñando los planes comerciales, definiendo la política de precios y de venta, participando en las negociaciones de grandes contratos y dirigiendo al equipo comercial a su cargo.

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES	COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO
<ol style="list-style-type: none">1. Flexibilidad y gestión del cambio2. Trabajo en equipo	<ol style="list-style-type: none">3. Liderazgo4. Desarrollo de personas5. Capacidad de negociación6. Orientación al cliente7. Orientación a resultados8. Conocimiento del negocio y del mercado9. Construcción de relaciones

FACTURACIÓN			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
<20	51.800€	69.600€	74.600€
20-70	63.800€	87.600€	99.100€
>70	98.500€	104.200€	120.600€

FORMA JURÍDICA			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
COOP.	48.100€	75.800€	82.800€
OTROS	76.200€	91.800€	120.300€

PLANTILLA			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
<250	49.000€	76.400€	85.800€
>250	87.900€	99.200€	115.000€

GLOBAL				
	Centil 5	Mediana	Centil 95	% RV
	55.700€	82.600€	119.000€	23%

DIRECCIÓN INDUSTRIAL

MISIÓN DEL PUESTO

Liderar las políticas, programas y actividades productivas (puede aglutinar los aprovisionamientos, la logística, la expedición,...), estableciendo los objetivos y presupuestos de fabricación, supervisando a las direcciones o jefaturas de fábrica, velando por la optimización de la producción y calidad del producto, y adoptando las medidas necesarias para corregir desviaciones.

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES	COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO
<ol style="list-style-type: none">1. Flexibilidad y gestión del cambio2. Trabajo en equipo	<ol style="list-style-type: none">3. Liderazgo4. Desarrollo de personas5. Capacidad de negociación6. Planificación y organización7. Orientación a resultados8. Toma de decisiones9. Visión global

FACTURACIÓN			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
<20	49.800€	62.000€	68.800€
20-70	66.300€	83.100€	98.300€
>70	95.600€	106.100€	125.200€

PLANTILLA			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
<250	51.400€	75.400€	83.400€
>250	81.300€	102.800€	117.500€

FORMA JURÍDICA			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
COOP.	47.000€	69.100€	86.900€
OTROS	77.400€	94.600€	124.200€

GLOBAL			
Centil 5	Mediana	Centil 95	% RV
53.700€	82.300€	120.100€	15%

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN DE FÁBRICA

MISIÓN DEL PUESTO

Dirigir las actividades de fabricación de una planta productiva (producción, aprovisionamientos, calidad,..), implantando las estrategias de producción de la compañía, estableciendo el presupuesto económico anual de la planta, y todo ello en función del máximo aprovechamiento de los medios productivos.

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES	COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO
<ol style="list-style-type: none">1. Flexibilidad y gestión del cambio2. Trabajo en equipo	<ol style="list-style-type: none">3. Liderazgo4. Desarrollo de personas5. Planificación y organización6. Orientación a resultados7. Capacidad de negociación8. Toma de decisiones

FACTURACIÓN			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
<20	45.900€	56.400€	64.200€
20-70	61.300€	69.400€	92.300€
>70	85.300€	90.100€	102.400€

FORMA JURÍDICA			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
COOP.	42.900€	61.800€	79.500€
OTROS	72.900€	82.900€	102.100€

PLANTILLA			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
<250	45.900€	66.800€	79.800€
>250	79.500€	86.600€	101.000€

GLOBAL			
Centil 5	Mediana	Centil 95	% RV
49.800€	76.700€	100.100€	16%

DIRECCIÓN TÉCNICA

MISIÓN DEL PUESTO

Dirigir las actividades técnicas y tecnológicas de la empresa, tanto en lo que respecta a proceso como producto, teniendo como referencia el mercado y estableciendo las directrices en materia de equipos y medios técnicos, materiales, sistemas y procesos.

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES	COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO
<ol style="list-style-type: none">1. Flexibilidad y gestión del cambio2. Trabajo en equipo	<ol style="list-style-type: none">3. Liderazgo4. Desarrollo de personas5. Gestión de proyectos6. Capacidad analítica7. Capacidad de síntesis8. Innovación9. Mejora continua

FACTURACIÓN			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
<20	45.100€	60.200€	68.900€
20-70	63.300€	69.200€	85.300€
>70	84.300€	94.500€	120.700€

PLANTILLA			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
<250	46.900€	71.500€	82.100€
>250	78.300€	91.000€	119.300€

FORMA JURÍDICA			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
COOP.	42.800€	60.300€	83.700€
OTROS	71.200€	85.000€	123.600€

GLOBAL			
Centil 5	Mediana	Centil 95	% RV
48.500€	79.700€	118.400€	14%

DIRECCIÓN I+D

MISIÓN DEL PUESTO

Dirigir y coordinar las actividades relacionadas con el análisis, desarrollo y evaluación de nuevos productos, así como la mejora de los ya existentes, definiendo la política de I+D y coordinando las unidades y centros de investigación, tanto internos como externos.

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES	COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO
<ol style="list-style-type: none">1. Flexibilidad y gestión del cambio2. Trabajo en equipo	<ol style="list-style-type: none">3. Liderazgo4. Desarrollo de personas5. Proactividad6. Capacidad analítica7. Capacidad de síntesis8. Innovación9. Mejora continua

FACTURACIÓN			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
<20	43.000€	57.200€	64.000€
20-70	59.100€	69.300€	81.200€
>70	77.700€	85.000€	103.800€

FORMA JURÍDICA			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
COOP.	40.400€	58.700€	79.100€
OTROS	53.200€	67.300€	101.100€

PLANTILLA			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
<250	43.400€	68.100€	75.700€
>250	74.100€	82.200€	101.100€

GLOBAL			
Centil 5	Mediana	Centil 95	% RV
45.000€	68.400€	99.700€	13%

DIRECCIÓN DE COMPRAS

MISIÓN DEL PUESTO

Establecer las políticas, procedimientos y los procesos de compras de materiales y productos, negociando los grandes contratos con proveedores y suministradores, supervisando la recepción de pedidos y el cumplimiento de los plazos de entrega, para asegurar la actividad de la organización.

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES	COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO
<ol style="list-style-type: none">1. Flexibilidad y gestión del cambio2. Trabajo en equipo	<ol style="list-style-type: none">3. Liderazgo4. Desarrollo de personas5. Capacidad de negociación6. Planificación y organización7. Orientación a resultados8. Mejora continua9. Construcción de relaciones

FACTURACIÓN			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
<20	44.300€	57.200€	63.100€
20-70	56.600€	64.300€	84.000€
>70	81.600€	86.300€	99.400€

PLANTILLA			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
<250	44.600€	59.100€	77.800€
>250	80.100€	84.500€	98.900€

FORMA JURÍDICA			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
COOP.	40.600€	62.500€	85.300€
OTROS	71.100€	82.000€	102.500€

GLOBAL			
Centil 5	Mediana	Centil 95	% RV
45.600€	73.400€	98.500€	15%

DIRECCIÓN DE PERSONAS

MISIÓN DEL PUESTO

Establecer las estrategias, políticas y procedimientos de la organización en materia de capital humano (selección, formación, desarrollo, compensación, relaciones laborales,...) para conseguir la atracción, retención, adecuación, desarrollo y motivación de las personas de la compañía.

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES	COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO
<ol style="list-style-type: none">1. Flexibilidad y gestión del cambio2. Trabajo en equipo	<ol style="list-style-type: none">3. Liderazgo4. Desarrollo de personas5. Capacidad de negociación6. Construcción de relaciones7. Visión global8. Orientación a resultados9. Orientación a las personas

FACTURACIÓN			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
<20	42.700€	60.800€	68.500€
20-70	64.300€	69.100€	79.000€
>70	76.600€	94.100€	133.600€

FORMA JURÍDICA			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
COOP.	39.600€	60.100€	87.500€
OTROS	53.200€	77.000€	131.900€

PLANTILLA			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
<250	41.400€	71.700€	79.500€
>250	77.900€	91.000€	129.800€

GLOBAL			
Centil 5	Mediana	Centil 95	% RV
43.300€	74.800€	126.900€	12%

DIRECCIÓN FINANCIERA

MISIÓN DEL PUESTO

Dirigir y establecer las actividades y objetivos de carácter financiero, económico y administrativo de toda la organización, en las mejores condiciones posibles de liquidez, rentabilidad y seguridad, supervisando las áreas de finanzas, contabilidad, control de gestión, tesorería, créditos, tributación e inversiones.

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES	COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO
<ol style="list-style-type: none">1. Flexibilidad y gestión del cambio2. Trabajo en equipo	<ol style="list-style-type: none">3. Liderazgo4. Desarrollo de personas5. Ética e integridad6. Visión global7. Capacidad analítica8. Capacidad de negociación9. Gestión del riesgo

FACTURACIÓN			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
<20	46.100€	57.900€	72.100€
20-70	66.100€	70.500€	83.500€
>70	77.500€	96.300€	130.700€

PLANTILLA			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
<250	44.000€	74.700€	85.400€
>250	79.900€	94.600€	123.800€

FORMA JURÍDICA			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
COOP.	41.200€	62.300€	85.600€
OTROS	56.600€	79.700€	128.700€

GLOBAL			
Centil 5	Mediana	Centil 95	% RV
45.100€	78.000€	122.900€	16%

DIRECCIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN

MISIÓN DEL PUESTO

Dirigir el área de IT (aplicaciones, sistemas, comunicaciones) de la organización, marcando su política tecnológica, implantando nuevos productos/proyectos y mejorando y manteniendo los ya existentes de acuerdo con los objetivos y necesidades estratégicas de la compañía.

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES	COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO
<ol style="list-style-type: none">1. Flexibilidad y gestión del cambio2. Trabajo en equipo	<ol style="list-style-type: none">3. Liderazgo4. Desarrollo de personas5. Gestión de proyectos6. Capacidad analítica7. Capacidad de síntesis8. Innovación9. Planificación y organización

FACTURACIÓN			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
<20	41.000€	55.400€	65.200€
20-70	65.900€	70.500€	78.200€
>70	75.000€	91.700€	122.500€

FORMA JURÍDICA			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
COOP.	38.400€	58.200€	85.900€
OTROS	48.500€	73.400€	122.500€

PLANTILLA			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
<250	40.600€	71.200€	75.900€
>250	78.400€	89.000€	120.300€

GLOBAL			
Centil 5	Mediana	Centil 95	% RV
41.800€	72.000€	116.500€	14%

DIRECCIÓN DE CALIDAD

MISIÓN DEL PUESTO

Definir y organizar las políticas y objetivos de calidad de la organización (productos, procesos, y procedimientos), supervisando el desarrollo y aplicación del sistema de calidad y coordinando las actividades encaminadas a su actualización y mejora.

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES	COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO
<ol style="list-style-type: none">1. Flexibilidad y gestión del cambio2. Trabajo en equipo	<ol style="list-style-type: none">3. Liderazgo4. Desarrollo de personas5. Orientación a la calidad6. Capacidad analítica7. Capacidad de síntesis8. Orientación al cliente9. Mejora continua

FACTURACIÓN			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
<20	36.600€	52.000€	61.900€
20-70	56.400€	64.200€	76.100€
>70	72.600€	77.300€	86.600€

PLANTILLA			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
<250	38.300€	58.600€	71.000€
>250	71.900€	77.900€	83.200€

FORMA JURÍDICA			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
COOP.	37.300€	53.100€	73.500€
OTROS	45.600€	61.100€	84.400€

GLOBAL			
Centil 5	Mediana	Centil 95	% RV
40.600€	58.200€	81.000€	11%

JEFATURAS

JEFATURA COMERCIAL NACIONAL

MISIÓN DEL PUESTO

Dirigir y coordinar las ventas de la organización a nivel nacional, aplicando las directrices y políticas de la Dirección Comercial, realizando las previsiones de ventas de su zona, organizando y motivando al equipo de ventas a su cargo y apoyándolo en la negociación de los grandes contratos.

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES	COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO
<ol style="list-style-type: none">1. Flexibilidad y gestión del cambio2. Trabajo en equipo	<ol style="list-style-type: none">3. Gestión de equipos4. Desarrollo de personas5. Capacidad de negociación6. Orientación al cliente7. Orientación a resultados8. Conocimiento del negocio y del mercado9. Construcción de relaciones

FACTURACIÓN			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
<20	35.900€	50.700€	54.600€
20-70	57.200€	65.900€	77.300€
>70	74.900€	80.000€	99.900€

FORMA JURÍDICA			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
COOP.	36.600€	49.900€	76.400€
OTROS	44.900€	60.100€	99.800€

PLANTILLA			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
<250	41.200€	60.900€	83.100€
>250	78.500€	84.500€	99.300€

GLOBAL			
Centil 5	Mediana	Centil 95	% RV
41.300€	64.700€	96.500€	15-20%

JEFATURA COMERCIAL EXPORTACIÓN

MISIÓN DEL PUESTO

Dirigir y coordinar las ventas de la organización a nivel internacional, aplicando las directrices y políticas de la Dirección Comercial, realizando las previsiones de ventas de su zona, organizando y motivando al equipo de ventas a su cargo y apoyándolo en la negociación de los grandes contratos, supervisando la red o delegaciones de ventas.

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES	COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO
<ol style="list-style-type: none">1. Flexibilidad y gestión del cambio2. Trabajo en equipo	<ol style="list-style-type: none">3. Gestión de equipos4. Desarrollo de personas5. Capacidad de negociación6. Orientación al cliente7. Orientación a resultados8. Conocimiento del negocio y del mercado9. Construcción de relaciones

FACTURACIÓN			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
<20	36.800€	53.800€	58.500€
20-70	59.400€	71.400€	81.500€
>70	79.100€	86.500€	108.400€

PLANTILLA			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
<250	41.600€	65.400€	88.200€
>250	82.600€	90.000€	106.600€

FORMA JURÍDICA			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
COOP.	38.200€	59.400€	82.200€
OTROS	48.200€	66.500€	107.500€

GLOBAL			
Centil 5	Mediana	Centil 95	% RV
41.800€	67.400€	103.900€	15-20%

JEFATURA DE MARKETING

MISIÓN DEL PUESTO

Elaborar los planes de marketing de la compañía, coordinando la confección de estudios de mercado, publicidad, y merchandising, ajustándose a las tendencias actuales de los mercados.

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES	COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO
<ol style="list-style-type: none">1. Flexibilidad y gestión del cambio2. Trabajo en equipo	<ol style="list-style-type: none">3. Gestión de equipos4. Desarrollo de personas5. Captación de información6. Construcción de relaciones7. Comunicación8. Pensamiento creativo

FACTURACIÓN			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
<20	32.500€	40.200€	46.100€
20-70	44.200€	53.700€	62.900€
>70	59.900€	67.200€	80.500€

FORMA JURÍDICA			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
COOP.	33.200€	47.300€	50.000€
OTROS	37.300€	56.800€	75.000€

PLANTILLA			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
<250	33.200€	48.000€	51.800€
>250	50.900€	65.000€	78.400€

GLOBAL			
Centil 5	Mediana	Centil 95	% RV
34.800€	52.800€	72.900€	16%

JEFATURA DELEGACIÓN COMERCIAL

MISIÓN DEL PUESTO

Gestionar la infraestructura local geográfica comercial de la organización, coordinando su actividad (transporte, almacenamiento, distribución, comercial, facturación, cobro) y equipo de ventas allí ubicado.

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES	COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO
<ol style="list-style-type: none">1. Flexibilidad y gestión del cambio2. Trabajo en equipo	<ol style="list-style-type: none">3. Gestión de equipos4. Desarrollo de personas5. Capacidad de negociación6. Orientación al cliente7. Orientación a resultados8. Conocimiento del negocio y del mercado9. Construcción de relaciones

GLOBAL			
Centil 5	Mediana	Centil 95	% RV
37.600€	57.200€	73.100€	26%

JEFATURA DE FABRICACIÓN

MISIÓN DEL PUESTO

Establecer y supervisar, de acuerdo a las directrices de la Dirección de Producción, la programación de fabricación de un centro productivo, distribuyendo las cargas de trabajo entre las secciones, y garantizando la obtención de la producción prevista según los estándares de calidad, seguridad y eficiencia.

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES	COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO
<ol style="list-style-type: none">1. Flexibilidad y gestión del cambio2. Trabajo en equipo	<ol style="list-style-type: none">3. Gestión de equipos4. Desarrollo de personas5. Planificación y organización6. Orientación a resultados7. Toma de decisiones

FACTURACIÓN			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
<20	32.700€	43.200€	50.900€
20-70	44.600€	47.900€	61.800€
>70	52.500€	59.100€	70.200€

FORMA JURÍDICA			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
COOP.	33.100€	44.600€	62.000€
OTROS	37.600€	50.100€	72.100€

PLANTILLA			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
<250	34.000€	48.700€	60.500€
>250	55.900€	60.400€	71.600€

GLOBAL			
Centil 5	Mediana	Centil 95	% RV
34.200€	46.600€	69.400€	10-15%

JEFATURA DE SECCIÓN O ENCARGADO-A DE FÁBRICA

MISIÓN DEL PUESTO

Organizar, gestionar y supervisar los recursos y medios productivos de su sección, a fin de cumplir los programas de fabricación establecidos, persiguiendo el cumplimiento de los plazos y niveles de calidad definidos en los mismos y de acuerdo al mejor aprovechamiento de los recursos disponibles.

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES	COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO
<ol style="list-style-type: none">1. Flexibilidad y gestión del cambio2. Trabajo en equipo	<ol style="list-style-type: none">3. Gestión de equipos4. Desarrollo de personas5. Planificación y organización6. Orientación a resultados7. Toma de decisiones

FACTURACIÓN			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
<20	28.500€	32.200€	36.700€
20-70	34.000€	36.700€	41.700€
>70	39.500€	45.300€	57.200€

FORMA JURÍDICA			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
COOP.	28.900€	34.700€	49.800€
OTROS	30.600€	36.700€	56.000€

PLANTILLA			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
<250	28.700€	33.800€	39.200€
>250	40.600€	44.200€	55.600€

GLOBAL			
Centil 5	Mediana	Centil 95	% RV
29.700€	35.000€	53.300€	5-10%

JEFATURA DE EQUIPO

MISIÓN DEL PUESTO

Desarrollar tareas de organización, distribución del trabajo y seguimiento de las actividades productivas de un equipo de operarios, pudiendo participar en la ejecución directa de los trabajos de dicho equipo.

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES	COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO
<ol style="list-style-type: none">1. Flexibilidad y gestión del cambio2. Trabajo en equipo	<ol style="list-style-type: none">3. Gestión de equipos4. Desarrollo de personas5. Planificación y organización6. Orientación a resultados7. Toma de decisiones

GLOBAL		
Centil 5	Mediana	Centil 95
27.500€	33.200€	42.700€

JEFATURA DE PLANIFICACIÓN

MISIÓN DEL PUESTO

Elaborar y controlar los programas de producción de la planta o línea de producto de acuerdo con la capacidad productiva interna (necesidades técnicas y humanas) y los pedidos de los clientes, todo ello con el fin de optimizar la producción de la empresa bajo los criterios de coste, plazo y calidad.

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES	COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO
<ol style="list-style-type: none">1. Flexibilidad y gestión del cambio2. Trabajo en equipo	<ol style="list-style-type: none">3. Gestión de equipos4. Desarrollo de personas5. Planificación y organización6. Capacidad analítica7. Capacidad de síntesis8. Orientación al cliente9. Capacidad de negociación

FACTURACIÓN			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
<20	31.800€	36.800€	38.900€
20-70	37.500€	39.700€	46.900€
>70	45.400€	49.000€	58.000€

FORMA JURÍDICA			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
COOP.	33.100€	39.000€	49.700€
OTROS	31.500€	39.900€	60.400€

PLANTILLA			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
<250	32.500€	36.300€	45.900€
>250	42.900€	47.200€	58.500€

GLOBAL			
Centil 5	Mediana	Centil 95	% RV
32.000€	40.400€	57.600€	5-10%

JEFATURA DE MANTENIMIENTO

MISIÓN DEL PUESTO

Diseñar y desarrollar el plan de mantenimiento predictivo, preventivo y correctivo de la empresa, organizando al equipo de mantenimiento y velando por el adecuado funcionamiento y mejora de las instalaciones productivas y generales de la compañía.

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES	COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO
<ol style="list-style-type: none">1. Flexibilidad y gestión del cambio2. Trabajo en equipo	<ol style="list-style-type: none">3. Gestión de equipos4. Desarrollo de personas5. Planificación y organización6. Orientación a resultados7. Toma de decisiones8. Innovación9. Mejora continua

FACTURACIÓN			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
<20	30.200€	34.200€	37.100€
20-70	34.800€	52.300€	56.100€
>70	53.500€	57.600€	72.800€

FORMA JURÍDICA			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
COOP.	30.700€	39.800€	52.900€
OTROS	37.600€	50.300€	71.200€

PLANTILLA			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
<250	31.900€	42.400€	55.400€
>250	47.600€	55.700€	72.000€

GLOBAL			
Centil 5	Mediana	Centil 95	% RV
32.400€	46.500€	72.100€	12%

JEFATURA DE ALMACÉN

MISIÓN DEL PUESTO

Gestionar las actividades de recepción, administración, distribución interna y expedición de materiales, componentes y producto acabado, al objeto de posibilitar un adecuado suministro a fabricación y garantizando un correcto control de los niveles de stocks.

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES	COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO
<ol style="list-style-type: none">1. Flexibilidad y gestión del cambio2. Trabajo en equipo	<ol style="list-style-type: none">3. Gestión de equipos4. Desarrollo de personas5. Planificación y organización6. Orientación al cliente7. Capacidad de negociación

FACTURACIÓN			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
<20	26.500€	30.300€	34.200€
20-70	31.500€	34.700€	38.300€
>70	39.600€	47.100€	49.900€

FORMA JURÍDICA			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
COOP.	28.100€	33.900€	48.900€
OTROS	27.000€	35.500€	50.000€

PLANTILLA			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
<250	27.300€	33.400€	37.300€
>250	38.500€	45.000€	49.400€

GLOBAL			
Centil 5	Mediana	Centil 95	% RV
27.700€	35.000€	49.600€	5-10%

JEFATURA DE SERVICIO POSTVENTA

MISIÓN DEL PUESTO

Coordinar los servicios de asistencia técnica en fase de venta y postventa de los productos y servicios comercializados por la empresa, asesorando a los clientes, planificando y supervisando los servicios y contratos de mantenimiento, y apoyando, en caso necesario, al equipo de ventas.

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES	COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO
<ol style="list-style-type: none">1. Flexibilidad y gestión del cambio2. Trabajo en equipo	<ol style="list-style-type: none">3. Gestión de equipos4. Desarrollo de personas5. Capacidad analítica6. Capacidad de síntesis7. Innovación8. Mejora continua

GLOBAL			
Centil 5	Mediana	Centil 95	% RV
35.400€	43.700€	57.900€	10-15%

JEFATURA DE INGENIERÍA

MISIÓN DEL PUESTO

Gestionar las actividades técnicas de configuración, optimización, mejora y actualización de equipos, maquinaria, instalaciones y procesos productivos, o desarrollo de producto, implementando los proyectos de inversión que se requieran.

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES	COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO
<ol style="list-style-type: none">1. Flexibilidad y gestión del cambio2. Trabajo en equipo	<ol style="list-style-type: none">3. Gestión de equipos4. Desarrollo de personas5. Gestión de proyectos6. Capacidad analítica7. Capacidad de síntesis8. Innovación9. Mejora continua

FACTURACIÓN			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
<20	32.600€	39.100€	43.500€
20-70	41.700€	47.500€	57.600€
>70	56.300€	62.300€	75.900€

PLANTILLA			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
<250	33.600€	44.500€	52.400€
>250	47.800€	58.000€	74.400€

FORMA JURÍDICA			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
COOP.	33.200€	45.700€	55.300€
OTROS	39.800€	60.300€	75.500€

GLOBAL			
Centil 5	Mediana	Centil 95	% RV
34.900€	54.500€	73.200€	10-15%

JEFATURA DE I+D

MISIÓN DEL PUESTO

Dirigir las actividades de Investigación y Desarrollo de productos de la empresa, implementado la política emanada desde la dirección del área y coordinando las unidades y centros de investigación, tanto internos como externos a la organización.

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES	COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO
<ol style="list-style-type: none">1. Flexibilidad y gestión del cambio2. Trabajo en equipo	<ol style="list-style-type: none">3. Gestión de equipos4. Desarrollo de personas5. Proactividad6. Capacidad analítica7. Capacidad de síntesis8. Innovación9. Mejora continua

GLOBAL			
Centil 5	Mediana	Centil 95	% RV
37.800€	45.800€	59.300€	13%

JEFATURA DE LOGÍSTICA

MISIÓN DEL PUESTO

Gestionar la distribución de los productos de la organización, tanto con medios internos como subcontratados externamente, negociando las condiciones de servicio de estos últimos, organizando la entrada y salida de mercancías así como las rutas y horarios.

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES	COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO
<ol style="list-style-type: none">1. Flexibilidad y gestión del cambio2. Trabajo en equipo	<ol style="list-style-type: none">3. Gestión de equipos4. Desarrollo de personas5. Planificación y organización6. Capacidad analítica7. Capacidad de síntesis8. Orientación al cliente9. Capacidad de negociación

FACTURACIÓN			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
<20	33.400€	37.100€	39.700€
20-70	39.900€	48.500€	50.000€
>70	48.900€	58.500€	67.200€

FORMA JURÍDICA			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
COOP.	34.300€	43.600€	50.800€
OTROS	40.200€	49.200€	66.800€

PLANTILLA			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
<250	33.400€	42.100€	48.000€
>250	47.100€	54.500€	66.100€

GLOBAL			
Centil 5	Mediana	Centil 95	% RV
35.400€	46.300€	64.000€	14%

JEFATURA DE COMPRAS

MISIÓN DEL PUESTO

Gestionar, en base a la política de compras establecida, los aprovisionamientos y compras de materiales, equipos y productos, elaborando los programas de compras, solicitando las homologaciones de proveedores, negociando acuerdos de suministro y realizando el seguimiento de las órdenes de compra.

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES	COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO
<ol style="list-style-type: none">1. Flexibilidad y gestión del cambio2. Trabajo en equipo	<ol style="list-style-type: none">3. Gestión de equipos4. Desarrollo de personas5. Planificación y organización6. Capacidad analítica7. Capacidad de síntesis8. Orientación al cliente9. Capacidad de negociación

FACTURACIÓN			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
<20	30.400€	36.600€	39.500€
20-70	39.000€	51.300€	53.100€
>70	50.300€	56.400€	66.500€

FORMA JURÍDICA			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
COOP.	30.600€	41.400€	49.700€
OTROS	34.700€	48.300€	67.500€

PLANTILLA			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
<250	32.400€	41.500€	48.100€
>250	46.900€	52.300€	66.800€

GLOBAL			
Centil 5	Mediana	Centil 95	% RV
32.600€	45.300€	64.700€	10-15%

JEFATURA JURÍDICA

MISIÓN DEL PUESTO

Asesorar en el ámbito jurídico-legal a las diferentes áreas y responsables de la organización, desarrollando las acciones legales oportunas en defensa de los intereses de la empresa.

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES	COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO
<ol style="list-style-type: none">1. Flexibilidad y gestión del cambio2. Trabajo en equipo	<ol style="list-style-type: none">3. Gestión de equipos4. Desarrollo de personas5. Planificación y organización6. Capacidad analítica7. Capacidad de síntesis8. Capacidad de negociación9. Comunicación

GLOBAL			
Centil 5	Mediana	Centil 95	% RV
49.800€	62.100€	71.300€	10%

JEFATURA DE PERSONAS / ADMINISTRACIÓN

MISIÓN DEL PUESTO

Desarrollar las políticas de capital humano de la organización, aplicando las estrategias emanadas desde la Dirección de Personas relacionadas con selección, contratación, compensación, formación, gestión administrativa (seguridad social, nóminas, pagos de IRPF,...).

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES	COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO
<ol style="list-style-type: none">1. Flexibilidad y gestión del cambio2. Trabajo en equipo	<ol style="list-style-type: none">3. Gestión de equipos4. Desarrollo de personas5. Capacidad de negociación6. Construcción de relaciones7. Orientación a resultados8. Orientación a las personas

FACTURACIÓN			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
<20	31.100€	38.900€	43.100€
20-70	40.800€	47.900€	60.800€
>70	56.400€	61.000€	75.900€

FORMA JURÍDICA			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
COOP.	32.300€	42.300€	55.200€
OTROS	38.200€	54.000€	73.700€

PLANTILLA			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
<250	34.300€	45.300€	53.500€
>250	49.900€	59.100€	74.400€

GLOBAL			
Centil 5	Mediana	Centil 95	% RV
35.400€	50.200€	67.000€	11%

JEFATURA DE FORMACIÓN / DESARROLLO

MISIÓN DEL PUESTO

Identificar las necesidades formativas y de desarrollo de los/as profesionales de la organización, coordinando, tanto a nivel interno como externo, la realización de las acciones precisas que den respuesta a las mismas.

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES	COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO
<ol style="list-style-type: none">1. Flexibilidad y gestión del cambio2. Trabajo en equipo	<ol style="list-style-type: none">3. Liderazgo4. Desarrollo de personas5. Capacidad de negociación6. Planificación y organización7. Orientación a resultados8. Capacidad analítica9. Orientación a las personas

FACTURACIÓN			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
<20	29.400€	32.900€	37.300€
20-70	35.000€	40.500€	52.400€
>70	49.800€	53.100€	57.800€

FORMA JURÍDICA			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
COOP.	29.600€	41.000€	51.300€
OTROS	34.400€	51.400€	59.100€

PLANTILLA			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
<250	31.000€	41.000€	47.000€
>250	45.300€	51.800€	56.000€

GLOBAL			
Centil 5	Mediana	Centil 95	% RV
29.900€	45.500€	60.100€	5-10%

JEFATURA DE PREVENCIÓN

MISIÓN DEL PUESTO

Confeccionar y gestionar la implantación de la política de Prevención de Riesgos Laborales de la organización, velando por el cumplimiento de los requisitos legales, diseñando e impartiendo la formación necesaria y prestando soporte y atención directa en auditorías internas y externas.

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES	COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO
<ol style="list-style-type: none">1. Flexibilidad y gestión del cambio2. Trabajo en equipo	<ol style="list-style-type: none">3. Gestión de equipos4. Desarrollo de personas5. Ética e integridad6. Capacidad analítica7. Capacidad de síntesis8. Planificación y organización

FACTURACIÓN			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
<20	33.500€	38.300€	40.800€
20-70	40.200€	47.200€	54.300€
>70	51.600€	58.400€	67.600€

FORMA JURÍDICA			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
COOP.	36.300€	43.400€	49.600€
OTROS	34.300€	49.500€	67.200€

PLANTILLA			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
<250	34.600€	41.900€	49.100€
>250	47.100€	57.600€	66.400€

GLOBAL			
Centil 5	Mediana	Centil 95	% RV
34.600€	46.800€	63.300€	5%

JEFATURA ECONÓMICO- FINANCIERA

MISIÓN DEL PUESTO

Garantizar el adecuado registro de las operaciones económicas de la empresa, supervisando la contabilidad general y analítica, las posiciones de tesorería, el sistema de control de gestión y el presupuesto financiero.

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES	COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO
<ol style="list-style-type: none">1. Flexibilidad y gestión del cambio2. Trabajo en equipo	<ol style="list-style-type: none">3. Gestión de equipos4. Desarrollo de personas5. Ética e integridad6. Capacidad analítica7. Capacidad de síntesis8. Capacidad de negociación9. Gestión del riesgo

FACTURACIÓN			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
<20	32.600€	39.600€	42.700€
20-70	41.900€	49.700€	60.000€
>70	56.000€	62.600€	77.900€

FORMA JURÍDICA			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
COOP.	33.200€	42.700€	55.700€
OTROS	36.000€	56.400€	77.400€

PLANTILLA			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
<250	33.700€	46.400€	55.200€
>250	51.700€	60.000€	75.200€

GLOBAL			
Centil 5	Mediana	Centil 95	% RV
34.700€	51.500€	73.200€	5%

JEFATURA DE AUDITORÍA INTERNA

MISIÓN DEL PUESTO

Gestionar, analizar y evaluar el grado de cumplimiento de la organización con respecto a las normas y procedimientos que la aplican, contribuyendo a mejorar los procesos de gestión y control internos.

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES	COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO
<ol style="list-style-type: none">1. Flexibilidad y gestión del cambio2. Trabajo en equipo	<ol style="list-style-type: none">3. Gestión de equipos4. Desarrollo de personas5. Ética e integridad6. Capacidad analítica7. Capacidad de síntesis8. Capacidad de negociación

FACTURACIÓN			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
<20	42.300€	46.300€	48.900€
20-70	45.500€	51.600€	55.500€
>70	52.000€	56.500€	63.800€

FORMA JURÍDICA			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
COOP.	40.600€	44.600€	52.500€
OTROS	47.300€	51.700€	63.200€

PLANTILLA			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
<250	44.300€	48.100€	51.400€
>250	50.800€	55.400€	62.300€

GLOBAL			
Centil 5	Mediana	Centil 95	% RV
43.100€	47.700€	61.700€	5%

JEFATURA DE INFORMÁTICA

MISIÓN DEL PUESTO

Dirigir, en ausencia de una Dirección de IT, las actividades relacionadas con la adecuación, desarrollo, implantación y mantenimiento del software, hardware y comunicaciones de la organización, de acuerdo con los objetivos y necesidades estratégicas de la compañía.

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES	COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO
<ol style="list-style-type: none">1. Flexibilidad y gestión del cambio2. Trabajo en equipo	<ol style="list-style-type: none">3. Gestión de equipos4. Desarrollo de personas5. Gestión de proyectos6. Capacidad analítica7. Capacidad de síntesis8. Innovación9. Planificación y organización

FACTURACIÓN			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
<20	32.100€	37.700€	40.100€
20-70	39.200€	45.800€	55.100€
>70	55.300€	59.500€	72.400€

FORMA JURÍDICA			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
COOP.	32.300€	44.500€	56.300€
OTROS	36.900€	53.500€	72.000€

PLANTILLA			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
<250	32.100€	44.400€	56.300€
>250	49.200€	56.900€	71.200€

GLOBAL			
Centil 5	Mediana	Centil 95	% RV
33.800€	50.200€	69.800€	10%

JEFATURA DE CALIDAD

MISIÓN DEL PUESTO

Supervisar la calidad de los procesos productivos de la organización, definiendo las políticas y estándares de calidad, aplicando procedimientos de control, detectando e investigando problemas de calidad y proponiendo medidas correctoras.

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES	COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO
<ol style="list-style-type: none">1. Flexibilidad y gestión del cambio2. Trabajo en equipo	<ol style="list-style-type: none">3. Gestión de equipos4. Desarrollo de personas5. Orientación a la calidad6. Capacidad analítica7. Capacidad de síntesis8. Orientación al cliente9. Mejora continua

FACTURACIÓN			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
<20	31.900€	37.600€	39.900€
20-70	39.100€	45.900€	54.100€
>70	51.300€	55.300€	64.400€

FORMA JURÍDICA			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
COOP.	32.100€	44.600€	53.200€
OTROS	37.900€	45.700€	64.100€

PLANTILLA			
	Centil 5	Mediana	Centil 95
<250	33.200€	43.600€	53.700€
>250	51.100€	54.300€	63.500€

GLOBAL			
Centil 5	Mediana	Centil 95	% RV
34.000€	45.000€	62.700€	11%

TÉCNICOS-AS Y
PROFESIONALES
OPERATIVOS

BUSINESS DEVELOPMENT MANAGER

MISIÓN DEL PUESTO

Buscar oportunidades para el crecimiento del negocio a largo plazo en clientes, mercados y relaciones, captando nuevas cuentas corporativas, gestionando y explotando su cartera comercial, generando clientes potenciales y siendo representante del área comercial de la organización.

GLOBAL			
Centil 5	Mediana	Centil 95	% RV
40.900€	56.100€	76.100€	10-15%

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES

1. Flexibilidad y gestión del cambio
2. Trabajo en equipo

COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO

3. Tolerancia a la presión
4. Conocimiento del negocio y del mercado
5. Capacidad de negociación
6. Orientación al cliente
7. Orientación a resultados
8. Proactividad
9. Construcción de relaciones

KEY ACCOUNT MANAGER

MISIÓN DEL PUESTO

Establecer las estrategias de relaciones de clientes clave de la organización, supervisando el personal de ventas, postventa y asistencia técnica que se interrelacionan con dichos clientes, negociando los contratos directamente con ellos.

GLOBAL			
Centil 5	Mediana	Centil 95	% RV
35.500€	48.500€	68.100€	15-20%

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES

1. Flexibilidad y gestión del cambio
2. Trabajo en equipo

COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO

3. Tolerancia a la presión
4. Conocimiento del negocio y del mercado
5. Capacidad de negociación
6. Orientación al cliente
7. Orientación a resultados
8. Proactividad
9. Construcción de relaciones

DELEGADO-A DE ZONA

MISIÓN DEL PUESTO

Realizar las operaciones comerciales en contacto con los clientes de la zona asignada, coordinándose con el equipo comercial y realizando las acciones de promoción, difusión y venta de productos y servicios.

GLOBAL			
Centil 5	Mediana	Centil 95	% RV
30.200€	42.400€	55.800€	20-25%

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES

1. Flexibilidad y gestión del cambio
2. Trabajo en equipo

COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO

3. Tolerancia a la presión
4. Conocimiento del negocio y del mercado
5. Capacidad de negociación
6. Orientación al cliente
7. Orientación a resultados
8. Proactividad
9. Construcción de relaciones

SALES AREA MANAGER

MISIÓN DEL PUESTO

Programar y realizar, a nivel nacional, la visita y venta de productos y servicios adecuados a las características y necesidades de cada cliente, negociando las condiciones de venta (precios, forma de pago, descuentos, plazos, etc.) para conseguir el cumplimiento de los objetivos establecidos.

GLOBAL			
Centil 5	Mediana	Centil 95	% RV
28.300€	38.700€	46.800€	15-20%

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES

1. Flexibilidad y gestión del cambio
2. Trabajo en equipo

COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO

3. Tolerancia a la presión
4. Conocimiento del negocio y del mercado
5. Capacidad de negociación
6. Orientación al cliente
7. Orientación a resultados
8. Proactividad
9. Construcción de relaciones

EXPORT AREA MANAGER

MISIÓN DEL PUESTO

Programar y realizar, a nivel internacional, la visita y venta de productos y servicios adecuados a las características y necesidades de cada cliente, negociando las condiciones de venta (precios, forma de pago, descuentos, plazos, etc.) para conseguir el cumplimiento de los objetivos establecidos.

GLOBAL			
Centil 5	Mediana	Centil 95	% RV
34.200€	44.200€	52.600€	15-20%

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES

1. Flexibilidad y gestión del cambio
2. Trabajo en equipo

COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO

3. Tolerancia a la presión
4. Conocimiento del negocio y del mercado
5. Capacidad de negociación
6. Orientación al cliente
7. Orientación a resultados
8. Proactividad
9. Construcción de relaciones

TÉCNICO-A DE PLANIFICACIÓN

MISIÓN DEL PUESTO

Realizar y lanzar los programas de fabricación, estimando los recursos y plazos necesarios en función de los compromisos establecidos, efectuando su correspondiente control y actualización.

GLOBAL		
Centil 5	Mediana	Centil 95
26.100€	32.500€	41.700€

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES

1. Flexibilidad y gestión del cambio
2. Trabajo en equipo

COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO

3. Orientación al cliente
4. Planificación y organización
5. Orientación a resultados
6. Toma de decisiones

PROJECT MANAGER

MISIÓN DEL PUESTO

Asumir la responsabilidad global en la planificación y ejecución de uno o varios proyectos, proporcionando los medios y entorno adecuados para que el equipo de proyecto desarrolle el trabajo.

GLOBAL		
Centil 5	Mediana	Centil 95
35.700€	48.300€	63.000€

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES

1. Flexibilidad y gestión del cambio
2. Trabajo en equipo

COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO

3. Orientación al cliente
4. Gestión de proyectos
5. Capacidad analítica
6. Capacidad de síntesis
7. Innovación
8. Mejora continua

PRODUCT MANAGER

MISIÓN DEL PUESTO

Liderar la conceptualización, estrategia, ejecución y lanzamiento de un nuevo producto, coordinando a todos los equipos implicados, efectuando la previsión y el seguimiento a las ventas del producto, gestión de las incidencias, reclamaciones o mejoras.

GLOBAL		
Centil 5	Mediana	Centil 95
36.400€	46.200€	60.600€

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES

1. Flexibilidad y gestión del cambio
2. Trabajo en equipo

COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO

3. Orientación al cliente
4. Captación de información
5. Construcción de relaciones
6. Comunicación
7. Pensamiento creativo
8. Proactividad

DATA SCIENTIST

MISIÓN DEL PUESTO

Recopilar, procesar y gestionar datos cuantitativos y cualitativos relevantes para la organización, responsabilizándose a su vez de su análisis estadístico, con el objetivo de extraer información de valor que ayude en la toma de decisiones.

GLOBAL		
Centil 5	Mediana	Centil 95
39.900€	53.700€	67.700€

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES

1. Flexibilidad y gestión del cambio
2. Trabajo en equipo

COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO

3. Orientación a resultados
4. Gestión de proyectos
5. Capacidad analítica
6. Capacidad de síntesis
7. Innovación
8. Planificación y organización

TÉCNICO-A DE PRODUCTO

MISIÓN DEL PUESTO

Realizar proyectos y estudios técnicos relativos a la creación, adaptación, desarrollo y mejora del producto, posibilitando el adecuado cumplimiento de las especificaciones exigidas por el cliente, efectuando la aportación de mejoras que contribuyan a su fidelización y favoreciendo la adecuación de las gamas de producto existentes.

GLOBAL		
Centil 5	Mediana	Centil 95
32.100€	42.300€	59.000€

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES

1. Flexibilidad y gestión del cambio
2. Trabajo en equipo

COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO

3. Orientación al cliente
4. Gestión de proyectos
5. Capacidad analítica
6. Capacidad de síntesis
7. Innovación
8. Mejora continua

TÉCNICO-A DE PROCESOS

MISIÓN DEL PUESTO

Robustecer los procesos de fabricación de los artículos producidos en la organización, encargándose de la industrialización en todo el ciclo de vida del producto y participando activamente en la mejora continua de los procesos productivos.

GLOBAL		
Centil 5	Mediana	Centil 95
29.000€	36.200€	49.300€

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES

1. Flexibilidad y gestión del cambio
2. Trabajo en equipo

COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO

3. Orientación al cliente
4. Gestión de proyectos
5. Capacidad analítica
6. Capacidad de síntesis
7. Innovación
8. Mejora continua

TÉCNICO-A I+D

MISIÓN DEL PUESTO

Identificar, transferir, adaptar y desarrollar conocimientos, tecnologías, procesos, productos o servicios, que aporten valor a la organización, colaborando en su análisis y viabilidades (técnicas, económicas, de fabricación,...).

GLOBAL		
Centil 5	Mediana	Centil 95
30.200€	34.900€	45.800€

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES

1. Flexibilidad y gestión del cambio
2. Trabajo en equipo

COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO

3. Orientación a resultados
4. Perseverancia
5. Proactividad
6. Capacidad analítica
7. Capacidad de síntesis
8. Innovación
9. Mejora continua

TÉCNICO-A DE CALIDAD DE PRODUCTO

MISIÓN DEL PUESTO

Velar por el cumplimiento de los estándares de calidad de los productos / servicios, tanto ofrecidos al cliente como recibidos por parte de los proveedores, efectuando el seguimiento de los procedimientos, métodos y herramientas empleados para el control de calidad y gestionando las posibles incidencias.

GLOBAL		
Centil 5	Mediana	Centil 95
31.700€	37.500€	47.200€

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES

1. Flexibilidad y gestión del cambio
2. Trabajo en equipo

COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO

3. Capacidad de organización
4. Orientación a la calidad
5. Capacidad analítica
6. Capacidad de síntesis
7. Orientación al cliente
8. Mejora continua

TÉCNICO-A DE LABORATORIO

MISIÓN DEL PUESTO

Realizar los ensayos de evaluación de las características del producto, así como las labores de mantenimiento y calibración de los equipos asociados para asegurar la adecuación del producto final con las especificaciones deseadas.

GLOBAL		
Centil 5	Mediana	Centil 95
25.500€	32.700€	39.500€

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES

1. Flexibilidad y gestión del cambio
2. Trabajo en equipo

COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO

3. Orientación al cliente
4. Orientación a la calidad
5. Orientación a resultados

TÉCNICO-A DE METROLOGÍA

MISIÓN DEL PUESTO

Ejecutar los procedimientos de calibración de instrumentos, equipos y materiales de referencia que le sean asignados, elaborando los informes y estudios técnicos de las operaciones que aplica.

GLOBAL		
Centil 5	Mediana	Centil 95
24.900€	29.900€	34.700€

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES

1. Flexibilidad y gestión del cambio
2. Trabajo en equipo

COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO

3. Orientación al cliente
4. Orientación a la calidad
5. Orientación a resultados

INVESTIGADOR-A PRINCIPAL (G1)

MISIÓN DEL PUESTO

Liderar el desarrollo tecnológico de su área de especialidad como experto referente en un área de conocimiento clave, gestionando los proyectos de investigación de mayor complejidad.

GLOBAL		
Centil 5	Mediana	Centil 95
50.200€	56.200€	67.000€

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES

1. Flexibilidad y gestión del cambio
2. Trabajo en equipo

COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO

3. Orientación a resultados
4. Perseverancia
5. Proactividad
6. Capacidad analítica
7. Capacidad de síntesis
8. Innovación
9. Mejora continua

INVESTIGADOR-A SENIOR (G2)

MISIÓN DEL PUESTO

Gestionar, como especialista y con una importante experiencia, los proyectos de un determinado área de conocimiento.

GLOBAL		
Centil 5	Mediana	Centil 95
39.100€	48.400€	57.400€

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES

1. Flexibilidad y gestión del cambio
2. Trabajo en equipo

COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO

3. Orientación a resultados
4. Perseverancia
5. Proactividad
6. Capacidad analítica
7. Capacidad de síntesis
8. Innovación
9. Mejora continua

INVESTIGADOR-A COLABORADOR-A (G3-G4)

MISIÓN DEL PUESTO

Colaborar en la ejecución de los proyectos de un área de conocimiento, pudiendo asumir los proyectos de menor complejidad o fases concretas de proyectos más amplios.

GLOBAL		
Centil 5	Mediana	Centil 95
28.800€	34.900€	38.000€

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES

1. Flexibilidad y gestión del cambio
2. Trabajo en equipo

COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO

3. Orientación a resultados
4. Perseverancia
5. Proactividad
6. Capacidad analítica
7. Capacidad de síntesis
8. Innovación
9. Mejora continua

TÉCNICO-A DE LOGÍSTICA

MISIÓN DEL PUESTO

Organizar y controlar las operaciones de transporte y distribución de mercancías, desde el proveedor hasta el cliente final, optimizando los procesos logísticos de acuerdo con las especificaciones establecidas y garantizando la integridad y seguimiento de mercancías durante el proceso.

GLOBAL		
Centil 5	Mediana	Centil 95
27.300€	34.200€	42.900€

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES

1. Flexibilidad y gestión del cambio
2. Trabajo en equipo

COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO

3. Tolerancia a la presión
4. Planificación y organización
5. Capacidad analítica
6. Capacidad de síntesis
7. Orientación al cliente
8. Capacidad de negociación

TÉCNICO-A DE COMPRAS

MISIÓN DEL PUESTO

Realizar las labores de identificación, negociación, seguimiento y desarrollo de proveedores para la compra de productos y/o servicios, asegurando la mejor calidad, servicio y precio, logrando el correcto aprovisionamiento y la optimización de las compras realizadas.

GLOBAL		
Centil 5	Mediana	Centil 95
28.800€	36.100€	46.300€

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES

1. Flexibilidad y gestión del cambio
2. Trabajo en equipo

COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO

3. Tolerancia a la presión
4. Planificación y organización
5. Capacidad analítica
6. Capacidad de síntesis
7. Orientación al cliente
8. Capacidad de negociación

TÉCNICO-A DE APROVISIONAMIENTO

MISIÓN DEL PUESTO

Realizar el aprovisionamiento de materias primas, productos o equipos, según los planes de abastecimiento establecidos, efectuando el seguimiento del pedido hasta que éste se reciba en condiciones, cantidades y plazos.

GLOBAL		
Centil 5	Mediana	Centil 95
23.400€	26.800€	31.700€

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES

1. Flexibilidad y gestión del cambio
2. Trabajo en equipo

COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO

3. Tolerancia a la presión
4. Planificación y organización
5. Capacidad analítica
6. Capacidad de síntesis

TÉCNICO-A DE PERSONAS

MISIÓN DEL PUESTO

Aplicar las políticas de la organización en el ámbito de personas, realizando la gestión y administración relacionada con selección, contratación, relaciones laborales, formación, compensación, organización, etc.

GLOBAL		
Centil 5	Mediana	Centil 95
27.700€	35.500€	47.700€

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES

1. Flexibilidad y gestión del cambio
2. Trabajo en equipo

COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO

3. Desarrollo de personas
4. Orientación a las personas
5. Planificación y organización
6. Comunicación
7. Capacidad analítica
8. Capacidad de síntesis

TÉCNICO-A DE PREVENCIÓN

MISIÓN DEL PUESTO

Velar por el cumplimiento de la normativa de PRL, realizando la evaluación de riesgos y planes de emergencia, planteando medidas correctoras, formando e informando a las personas trabajadoras, y realizando los correspondientes estudios y registros de documentación necesaria.

GLOBAL		
Centil 5	Mediana	Centil 95
26.600€	36.200€	44.100€

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES

1. Flexibilidad y gestión del cambio
2. Trabajo en equipo

COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO

3. Orientación a la calidad
4. Ética e integridad
5. Capacidad analítica
6. Capacidad de síntesis
7. Planificación y organización

MÉDICO-A

MISIÓN DEL PUESTO

Mejorar el nivel de salud de los trabajadores de la empresa, informando y asesorando, proponiendo medidas preventivas, identificando, investigando, controlando y atendiendo los problemas de salud.

GLOBAL		
Centil 5	Mediana	Centil 95
39.500€	47.400€	66.000€

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES

1. Flexibilidad y gestión del cambio
2. Trabajo en equipo

COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO

3. Ética e integridad
4. Capacidad analítica
5. Capacidad de síntesis
6. Comunicación

TÉCNICO-A DE FINANCIERO

MISIÓN DEL PUESTO

Analizar la información de carácter financiero referida a la elaboración y seguimiento de presupuestos, y elaborar estudios e informes económicos referidos a cuentas anuales, balances, inversiones y otros documentos financiero-contables.

GLOBAL		
Centil 5	Mediana	Centil 95
26.800€	31.900€	53.300€

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES

1. Flexibilidad y gestión del cambio
2. Trabajo en equipo

COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO

3. Ética e integridad
4. Capacidad analítica
5. Capacidad de organización

CONTROLLER

MISIÓN DEL PUESTO

Diseñar, integrar y supervisar los sistemas e instrumentos de control de gestión de la organización y sus filiales, coordinando a nivel interno las auditorias y suministrando información fiable en el momento adecuado para el asesoramiento en la toma de decisiones estratégicas.

GLOBAL		
Centil 5	Mediana	Centil 95
33.800€	52.500€	71.600€

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES

1. Flexibilidad y gestión del cambio
2. Trabajo en equipo

COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO

3. Ética e integridad
4. Capacidad analítica
5. Capacidad de organización

ANALISTA DE SISTEMAS INFORMÁTICOS

MISIÓN DEL PUESTO

Identificar las necesidades TIC de la organización, diseñando nuevos sistemas, incorporando nuevo hardware o software, o bien añadiendo aplicaciones para obtener el máximo provecho de la tecnología aplicada.

GLOBAL		
Centil 5	Mediana	Centil 95
36.600€	43.500€	56.500€

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES

1. Flexibilidad y gestión del cambio
2. Trabajo en equipo

COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO

3. Orientación al cliente
4. Gestión de proyectos
5. Capacidad analítica
6. Capacidad de síntesis
7. Innovación
8. Planificación y organización

TÉCNICO-A DE PROGRAMACIÓN SISTEMAS

MISIÓN DEL PUESTO

Realizar el ciclo de desarrollo de software, incorporando en ello el análisis de requerimientos y el diseño, construcción, pruebas e implementación de soluciones informáticas.

GLOBAL		
Centil 5	Mediana	Centil 95
29.800€	37.300€	50.200€

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES

1. Flexibilidad y gestión del cambio
2. Trabajo en equipo

COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO

3. Orientación al cliente
4. Preocupación por el orden
5. Capacidad analítica
6. Capacidad de síntesis
7. Proactividad
8. Planificación y organización

TÉCNICO-A DE SOPORTE INFORMÁTICO

MISIÓN DEL PUESTO

Instalar, probar, mantener y actualizar los software y hardware de una organización, proporcionando el correspondiente asesoramiento y asistencia técnica en su utilización y adecuación.

GLOBAL		
Centil 5	Mediana	Centil 95
23.400€	29.200€	33.100€

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES

1. Flexibilidad y gestión del cambio
2. Trabajo en equipo

COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO

3. Orientación al cliente
4. Preocupación por el orden
5. Capacidad analítica
6. Capacidad de síntesis
7. Proactividad

TÉCNICO-A DE SISTEMA DE CALIDAD

MISIÓN DEL PUESTO

Dar soporte en la gestión del sistema integrado de calidad de la empresa, velando por el cumplimiento, actualización, registro y mejora de sus normas y procedimientos, y realizando o acompañando en las auditorías internas y externas.

GLOBAL		
Centil 5	Mediana	Centil 95
29.500€	33.200€	38.200€

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES

1. Flexibilidad y gestión del cambio
2. Trabajo en equipo

COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO

3. Capacidad de organización
4. Orientación a la calidad
5. Capacidad analítica
6. Capacidad de síntesis
7. Orientación al cliente
8. Mejora continua

VERIFICADOR-A DE CALIDAD

MISIÓN DEL PUESTO

Verificar, mediante los correspondientes controles de calidad, medición y ensayos, que la materia prima, productos o procesos de fabricación se adecuan a los estándares de calidad establecidos, comunicando las incidencias en caso de desviaciones y aplicando y efectuando el seguimiento del plan de rechazo fijado.

GLOBAL		
Centil 5	Mediana	Centil 95
21.600€	23.900€	25.200€

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES

1. Flexibilidad y gestión del cambio
2. Trabajo en equipo

COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO

3. Capacidad de organización
4. Orientación a la calidad
5. Capacidad analítica
6. Capacidad de síntesis
7. Orientación al cliente
8. Mejora continua

TÉCNICO-A SAT

MISIÓN DEL PUESTO

Realizar en cliente la instalación y puesta en marcha de equipos, productos y servicios, prestándole soporte técnico en la resolución de incidencias y averías, y formando al usuario.

GLOBAL		
Centil 5	Mediana	Centil 95
27.900€	34.500€	38.900€

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES

1. Flexibilidad y gestión del cambio
2. Trabajo en equipo

COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO

3. Orientación al cliente
4. Preocupación por el orden
5. Capacidad analítica
6. Capacidad de síntesis
7. Proactividad

TÉCNICO-A DE MANTENIMIENTO

MISIÓN DEL PUESTO

Ejecutar las tareas de mantenimiento preventivo, correctivo y predictivo de maquinaria e instalaciones, registrando las actuaciones llevadas a cabo y colaborando en la resolución de las incidencias relativas a los medios productivos.

GLOBAL		
Centil 5	Mediana	Centil 95
30.400€	36.100€	43.100€

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES

1. Flexibilidad y gestión del cambio
2. Trabajo en equipo

COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO

3. Proactividad
4. Planificación y organización
5. Orientación a resultados
6. Capacidad analítica
7. Innovación
8. Mejora continua

MONTADOR-A

MISIÓN DEL PUESTO

Efectuar los trabajos de montaje mecánico de máquinas e instalaciones, en base a la interpretación de planos, documentación de fabricación y uso de los componentes y útiles precisos para su ejecución, alcanzando los niveles de calidad, productividad y plazo establecidos.

GLOBAL		
Centil 5	Mediana	Centil 95
23.400€	30.200€	35.900€

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES

1. Flexibilidad y gestión del cambio
2. Trabajo en equipo

COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO

3. Orientación al cliente
4. Capacidad resolutive
5. Preocupación por el orden
6. Orientación a resultados
7. Visión espacial
8. Capacidad de organización

TÉCNICO-A ELECTRÓNICO

MISIÓN DEL PUESTO

Realizar el diseño eléctrico-electrónico de las máquinas (diseño del software y gestión del hardware), desde la concepción inicial hasta su entrega final, prestando asistencia técnica en destino y manteniendo contacto con las áreas internas de producción - montaje y con el cliente.

GLOBAL		
Centil 5	Mediana	Centil 95
28.500€	35.300€	41.200€

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES

1. Flexibilidad y gestión del cambio
2. Trabajo en equipo

COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO

3. Orientación al cliente
4. Capacidad resolutive
5. Capacidad analítica
6. Orientación a resultados
7. Pensamiento creativo

PROYECTISTA MECÁNICO

MISIÓN DEL PUESTO

Conceptualizar y diseñar los componentes mecánicos de maquinaria, estableciendo las especificaciones técnicas que garanticen su funcionalidad y factibilidad de fabricación, adaptándola a las necesidades del cliente, manteniendo contacto con proveedores y prestando soporte interno en procesos tales como compras, montaje, fabricación, ofertas, etc.

GLOBAL		
Centil 5	Mediana	Centil 95
30.000€	35.900€	43.000€

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES

1. Flexibilidad y gestión del cambio
2. Trabajo en equipo

COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO

3. Orientación al cliente
4. Capacidad resolutoria
5. Capacidad analítica
6. Orientación a resultados
7. Visión espacial
8. Pensamiento creativo

DELINEANTE PROYECTISTA

MISIÓN DEL PUESTO

Elaborar planos que muestren directrices visuales sobre cómo construir un producto o estructura, incluyendo detalles técnicos y especificando dimensiones, materiales y procedimientos.

GLOBAL		
Centil 5	Mediana	Centil 95
23.700€	28.100€	35.800€

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES

1. Flexibilidad y gestión del cambio
2. Trabajo en equipo

COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO

3. Orientación al cliente
4. Capacidad analítica
5. Orientación a resultados
6. Visión espacial

TÉCNICO-A DE FABRICACIÓN

MISIÓN DEL PUESTO

Realizar las tareas de fabricación de una especialidad productiva que por su contenido requieren, generalmente, conocimientos a nivel de una titulación de grado, con unos elevados niveles de autonomía y con contacto directo con cliente.

GLOBAL		
Centil 5	Mediana	Centil 95
31.300€	35.900€	44.500€

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES

1. Flexibilidad y gestión del cambio
2. Trabajo en equipo

COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO

3. Orientación a la calidad
4. Capacidad resolutive
5. Preocupación por el orden
6. Orientación a resultados

OFICIAL-A DE 1ª DE FABRICACIÓN

MISIÓN DEL PUESTO

Realizar las tareas de fabricación de un oficio que por su contenido son las que conllevan una mayor complejidad, conocimientos técnicos, expertise, autonomía y niveles de desempeño requerido

GLOBAL		
Centil 5	Mediana	Centil 95
23.200€	31.700€	36.600€

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES

1. Flexibilidad y gestión del cambio
2. Trabajo en equipo

COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO

3. Orientación a la calidad
4. Capacidad resolutoria
5. Preocupación por el orden
6. Orientación a resultados

OFICIAL-A DE 2ª DE FABRICACIÓN

MISIÓN DEL PUESTO

Realizar las tareas de fabricación de un oficio que por su contenido se caracterizan por unos niveles intermedios de complejidad, expertise y niveles de desempeño requeridos

GLOBAL		
Centil 5	Mediana	Centil 95
20.500€	25.800€	31.100€

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES

1. Flexibilidad y gestión del cambio
2. Trabajo en equipo

COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO

3. Orientación a la calidad
4. Capacidad resolutoria
5. Preocupación por el orden
6. Orientación a resultados

OFICIAL-A DE 3ª DE FABRICACIÓN

MISIÓN DEL PUESTO

Realizar las tareas de fabricación que por su contenido son las que conllevan una menor complejidad, conocimientos técnicos, expertise, autonomía y niveles de desempeño requeridos.

GLOBAL		
Centil 5	Mediana	Centil 95
18.600€	23.700€	26.600€

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES

1. Flexibilidad y gestión del cambio
2. Trabajo en equipo

COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO

3. Orientación a la calidad
4. Capacidad resolutive
5. Preocupación por el orden
6. Orientación a resultados

ALMACENERO-A

MISIÓN DEL PUESTO

Realizar tareas de recepción, ordenación y acondicionamiento, movimiento y expedición de todo tipo de material (materias primas, repuestos, productos acabados, etc.), efectuando inventarios y las actividades de registro documental requerido.

GLOBAL		
Centil 5	Mediana	Centil 95
19.800€	25.300€	31.800€

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES

1. Flexibilidad y gestión del cambio
2. Trabajo en equipo

COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO

3. Capacidad de organización
4. Orientación al cliente
5. Tolerancia a la presión
6. Dinamismo y energía

SECRETARIO-A DE DEPARTAMENTO

MISIÓN DEL PUESTO

Prestar asistencia a la Dirección y al equipo del departamento en tareas administrativas cualificadas, especialmente en labores relacionadas con la organización y seguimiento de agendas y viajes, comunicaciones externas, elaboración de actas, organización de reuniones, etc.

GLOBAL		
Centil 5	Mediana	Centil 95
22.700€	28.700€	34.800€

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES

1. Flexibilidad y gestión del cambio
2. Trabajo en equipo

COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO

3. Orientación al cliente
4. Capacidad de organización
5. Tratamiento de información
6. Proactividad

ADMINISTRATIVO-A

MISIÓN DEL PUESTO

Prestar soporte y apoyo a la organización, realizando las tareas administrativas del ámbito funcional que corresponda (elaboración de documentos e informes, tramitación de expedientes, gestión de archivo, gestión administrativa externa con organismos o puestos homólogos en otras organizaciones, atención de consultas e información, etc.).

GLOBAL		
Centil 5	Mediana	Centil 95
21.600€	28.000€	33.400€

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES

1. Flexibilidad y gestión del cambio
2. Trabajo en equipo

COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO

3. Orientación al cliente
4. Capacidad de organización
5. Tratamiento de información
6. Proactividad

AUXILIAR ADMINISTRATIVO-A

MISIÓN DEL PUESTO

Realizar las tareas administrativas de soporte tales como la recepción de documentación, procesado de textos, archivo de documentación, fotocopiado, atención telefónica, atención al público, gestión burocrática diversa, etc.

GLOBAL		
Centil 5	Mediana	Centil 95
19.700€	23.000€	24.700€

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES

1. Flexibilidad y gestión del cambio
2. Trabajo en equipo

COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO

3. Orientación al cliente
4. Capacidad de organización
5. Tratamiento de información
6. Proactividad

TELEFONISTA/ RECEPCIONISTA

MISIÓN DEL PUESTO

Gestionar la central telefónica de la organización, responsabilizándose a su vez de la recepción y envío de la correspondencia, solicitudes generales de información sobre la empresa, atención de visitas, procesado de documentación, etc.

GLOBAL		
Centil 5	Mediana	Centil 95
19.700€	23.400€	25.900€

COMPETENCIAS CLAVE ORGANIZACIONALES

1. Flexibilidad y gestión del cambio
2. Trabajo en equipo

COMPETENCIAS CLAVE DEL PUESTO

3. Orientación al cliente
4. Capacidad de organización
5. Tratamiento de información
6. Proactividad



- EQUIPO ÁREA
DE PERSONAS
LKS NEXT



■ ESTAMOS EN

SEDE SOCIAL

GOIRU, 7

20500 ARRASATE-MONDRAGÓN

TEL. +34 902 540 990

BILBAO

PARQUE TECNOLÓGICO DE

ZAMUDIO

EDIFICIO 207-A, BAJO

48170 ZAMUDIO

TEL. +34 902 540 990

BILBAO

GRAN VÍA 33, 3º

48009 BILBAO

TEL. +34 94 439 96 50

GETXO

AVENIDA ZUGAZARTE, 32

48930 GETXO

TEL. +34 94 404 39 00

DONOSTIA-SAN SEBASTIÁN

PARQUE EMPRESARIAL ZUATZU

EDIFICIO URUMEA-PLANTA1- LOCAL 1

ZUBIBERRI BIDEA, 31

20018 DONOSTIA-SAN SEBASTIÁN

TEL. +34 902 540 990

CANTABRIA

PARQUE EMPR. TIRSO GONZÁLEZ - F2

PORTAL 22- 1º PLANTA-OF. 1-2

39610 EL ASTILLERO

TEL. +34 942 544 938

MADRID

PERÚ, 6 EDIFICIO A BAJO 3º

28290 LAS ROZAS

+34 900 970 038

ORDIZIA

CALLE ARRANOMENDIA 2,

EDIFICIO 3, AULA 3202

20240 ORDIZIA

TEL: +34 943 16 03 14

VITORIA-GASTEIZ

PEDRO ASÚA, 75-77 01008

VITORIA-GASTEIZ

TEL. +34 945 287 800

AQUITAINE - FRANCE

TECHNOPOLE IZARBEL IMMEUBLE

CRÉ@TICITÉ. BATÍMEN A

64210 BIDART

TEL. +33 5 59 58 00 00

LKS
Next

TECNOLOGÍA
CONSULTORÍA
LEGAL

Colabora:



LABORAL
kutxa

+34 902 540 990
info@lksnext.com
www.lksnext.com