The background is a dark purple color with a pattern of lighter purple circles of varying sizes. In the lower-left quadrant, there are several US coins, including a prominent one-cent coin (penny) showing the Lincoln Memorial. The coins are slightly out of focus and appear to be scattered.

IFMBenchmark

# Informe sobre **Salarios y Beneficios** en FM & Mantenimiento

## ¿Por qué este informe?

### Una introducción

En el dinámico panorama del sector de la gestión y el mantenimiento de instalaciones, los entresijos de la retención del talento, la satisfacción laboral y el éxito general de la organización dependen en gran parte de un elemento crucial: los salarios y la retribución.

A medida que las empresas se esfuerzan por atraer, retener y motivar a profesionales cualificados, un análisis exhaustivo de los puntos de referencia se convierte en algo primordial. No éramos ajenos a esta preocupación y lo más natural era intervenir.

Como comunidad creada no sólo para conectar a profesionales innovadores del facilities management (FM) y del mantenimiento, sino también para ayudar a construir un sector más resiliente, la recopilación de información relevante sobre este asunto era fundamental para que todos pudiéramos acceder a los datos, debatirlos y trabajar con ellos.

Este informe, elaborado por **Inside Facilities Management**, profundiza en el innegable papel que desempeña la comprensión de las estructuras retributivas en la configuración del panorama laboral. Examinando los puntos de referencia actuales del sector, las tendencias y sus implicaciones en 5 países diferentes, pretendemos desentrañar el entramado que vincula la remuneración, el desarrollo y los beneficios con el rendimiento y la satisfacción de los empleados y, en última instancia, con la prosperidad de las organizaciones que operan en el sector del FM y el mantenimiento.

Por último, nos gustaría agradecer a los participantes y líderes de la industria que contribuyeron con sus valiosos puntos de vista sobre temas tan intrincados y, por supuesto, a todos los miembros de la Comunidad IFM, el lugar del que formar parte para un sector más justo, vibrante y preparado.

Sigamos construyendo el futuro, ¡juntos!

## Metodología y perfil de la muestra

Los datos para el Informe sobre Salarios y Beneficios en FM & Mantenimiento se recopilaron entre los meses de julio y septiembre de 2023, a través de diversos medios que abarcan desde los canales sociales de IFM hasta la comunicación directa en LinkedIn.

Las posiciones de los participantes van desde jefes de instalaciones a jefes de mantenimiento, coordinadores de instalaciones, técnicos y supervisores de mantenimiento y gestores de activos.

Un formulario, cumplimentado por 250 profesionales españoles de FM y mantenimiento (aproximadamente  $\frac{1}{4}$  de la muestra total), estaba constituido por 19 preguntas, distribuidas de la siguiente manera:

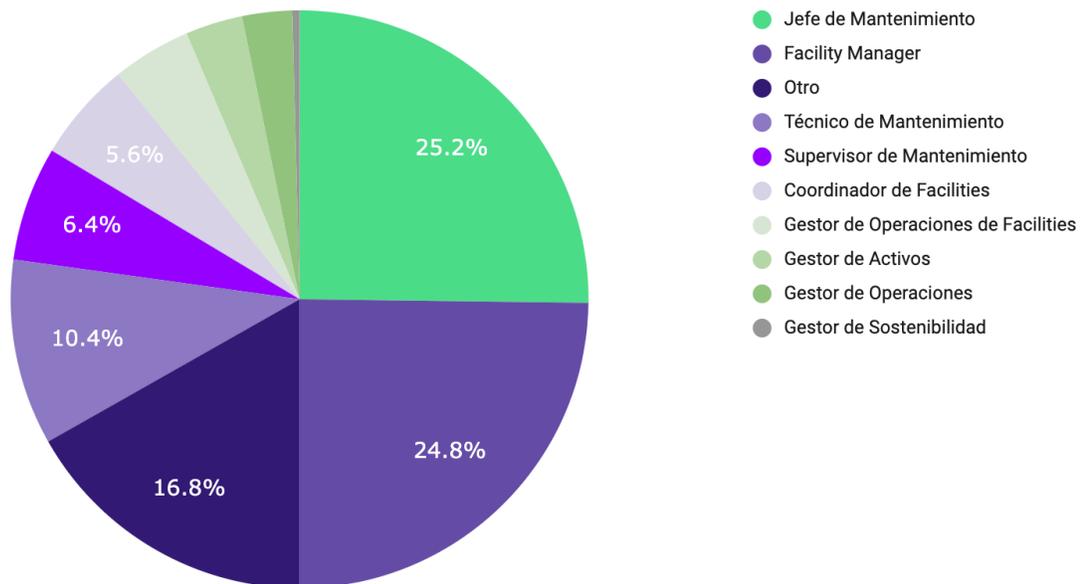
- 3 para los temas Cargo y Experiencia
- 2 para País de actividad
- 3 para Salario
- 5 para Beneficios
- 6 para Competencias

## Lo primero es lo primero: ¿Quiénes son estos profesionales?

La evolución de la gestión de instalaciones en las últimas décadas ha experimentado una notable transformación de funciones, conjuntos de competencias y perspectivas.

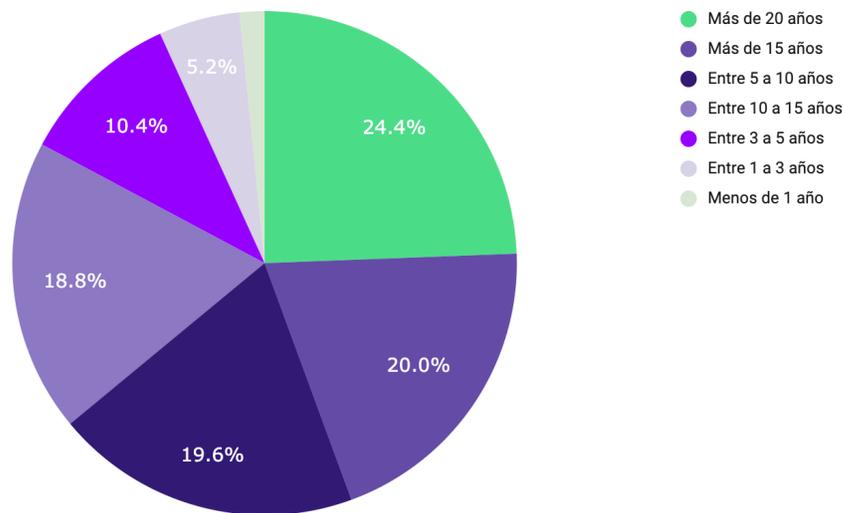
Tradicionalmente percibidos como custodios de la infraestructura física y de las tareas de mantenimiento, los profesionales de este campo han evolucionado hasta convertirse en **contribuyentes estratégicos al éxito de las organizaciones**. Además, no podemos olvidar que trabajar en el sector del mantenimiento y FM en España requiere una gran destreza en el cumplimiento de las normativas regionales, las cuales pueden variar de una comunidad autónoma a otra.

De los 250 encuestados de habla hispana que forman parte de este Informe, el 80% (203) trabajan y residen en España. También se observa una presencia menor en otros lugares, como América Latina, y una minoría trabaja en Brasil o Francia.



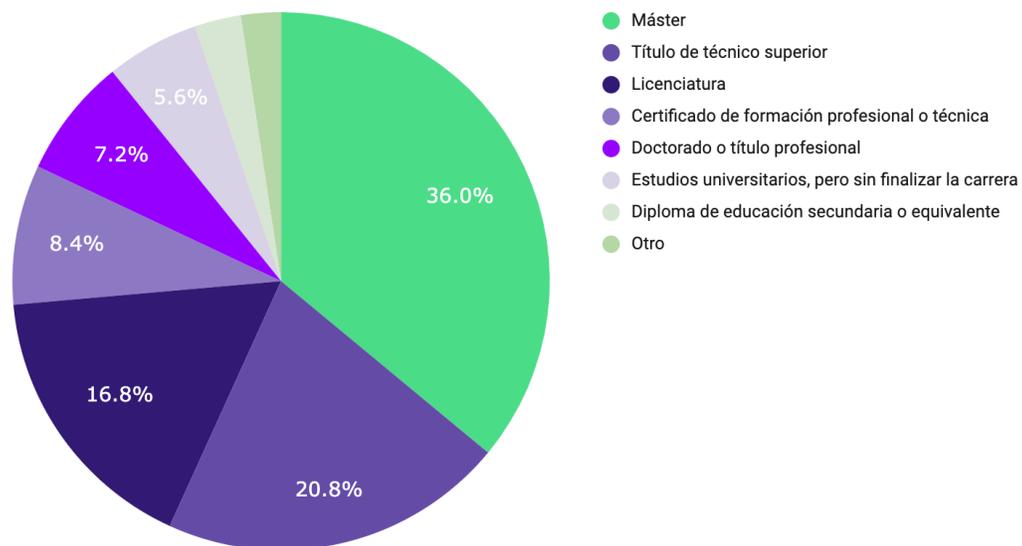
Podemos considerar la variedad de puestos en facilities management, incluidas las **funciones específicas de sostenibilidad, como un signo positivo de la evolución y adaptación del sector**, aunque su representatividad aún está lejos de lo que sería deseable. De hecho, la presencia de los cargos vinculados a la sostenibilidad en las más de 800 respuestas que componen la muestra total (UK, FR, ES, BR y PT) es **inferior al 1%**. No obstante, el sector está, poco a poco, diversificándose para hacer frente a nuevas demandas y retos, que van más allá de la eficiencia operativa.

La mayoría de los encuestados tiene una amplia experiencia en la industria, con aproximadamente un 44,4% que ha trabajado en el sector durante más de 15 años. Un 30% de los encuestados tiene entre 5 y 15 años de experiencia, mientras que un porcentaje menor (17,2%) lleva menos de 5 años en el sector.



La presencia significativa de profesionales con más de 15 años de experiencia puede indicar que el sector tiene una **base sólida de conocimientos y competencias**. Sin embargo, también podría señalar la necesidad de **atraer y retener nuevo talento**, ya que la jubilación o el retiro de profesionales con amplia experiencia podría resultar en una escasez de habilidades en el futuro.

Con respecto al nivel de formación, el título de "máster" es el más común entre los encuestados (36%), seguido por "técnico superior" (20.8%) y "licenciatura" (16.8%). Por otro lado, los "diplomas de educación secundaria o equivalente" y "estudios universitarios, pero sin finalizar la carrera" son los menos comunes.

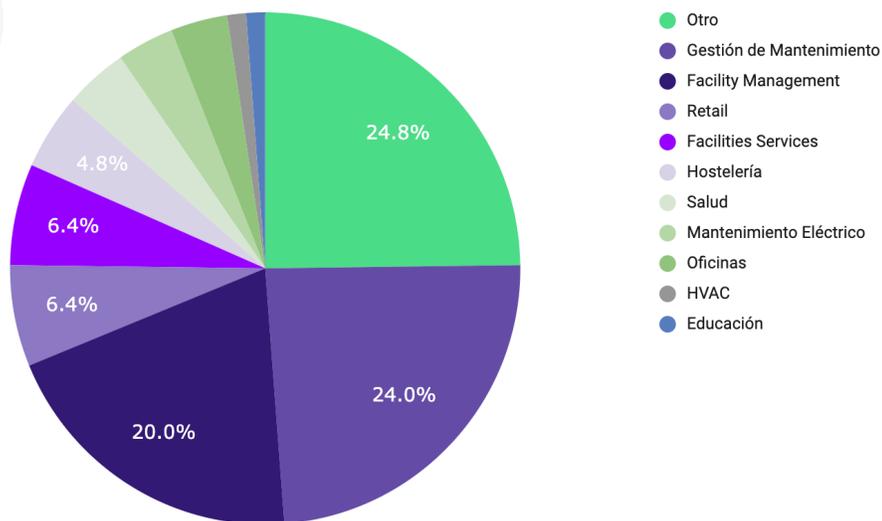


La predominancia del nivel de formación "máster" en la muestra puede sugerir que los profesionales de España están **invirtiendo en educación superior** para avanzar en sus carreras dentro del facilities management. Este hecho refleja un compromiso notable con la mejora de las habilidades y conocimientos en la industria. Cada vez más, la educación superior y programas de formación específicos en FM están siendo altamente valorados tanto por los empleados como por los empleadores.

Dentro de los encuestados, se observa una presencia significativa en las industrias de Gestión de Mantenimiento (24%) y FM (20%).

Por otro lado, industrias como "Minoristas" (6,4%), "Hostelería" (4,8%), "Salud" (4%), "Mantenimiento Eléctrico" y "Oficinas" (3,6%), "HVAC" y "Educación" (1,2%) tienen una representación menor en la encuesta.

Sin embargo, es importante señalar que algunos encuestados **podrían no haber encontrado una categoría que describa adecuadamente su industria**. Esto podría deberse a que sus roles abarcan múltiples sectores o que su trabajo es altamente especializado.



### Puntos clave:

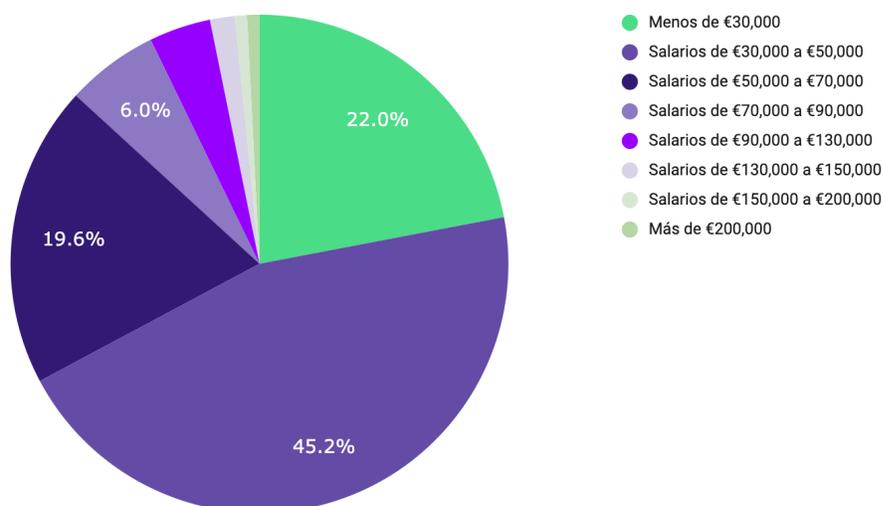
- Profesionales con 15 años o más de experiencia.
- Predominancia de másteres o títulos de técnico superior.
- Principalmente trabajan en los campos de FM y Mantenimiento.
- Escasa presencia de roles relacionados con la sostenibilidad.

## Salario y beneficios

En las dos últimas décadas, la realidad del facility management en España ha experimentado una notable evolución, impulsada por la confluencia de los avances tecnológicos, la globalización y un creciente (aunque todavía incipiente) énfasis en la sostenibilidad.

A principios de la década de 2000, esta industria se centraba principalmente en tareas operativas, con una marcada dependencia de los procesos manuales. Sin embargo, la llegada del **Mantenimiento 5.0** ha traído consigo nuevos retos y una atención fundamental hacia las **tecnologías inteligentes**, transformando significativamente el panorama laboral.

En este contexto de cambios profundos, surge una interrogante crucial: ¿han evolucionado nuestros salarios y beneficios en concordancia con esta tendencia de crecimiento en el sector?

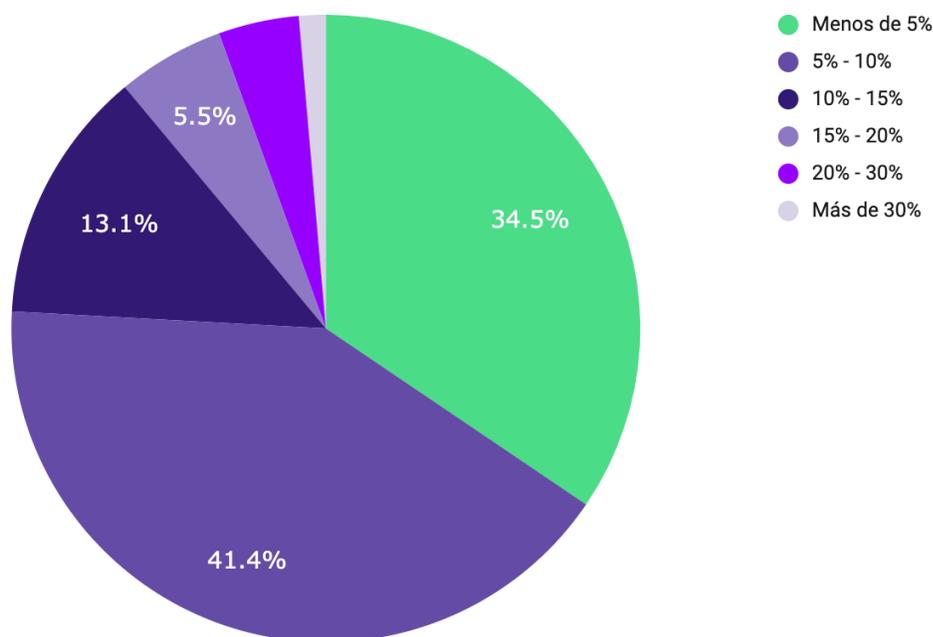


La mayoría de los encuestados tienen un **salario anual bruto en el rango de €30,000 - €50,000**, que representa aproximadamente el 45.2% de la muestra de habla española. El siguiente grupo más grande está en el rango de menos de €30,000: 55 personas (22%), seguido del rango entre €50,000 - €70,000 con 49 encuestados, que representa el 19.6% de la muestra.

En la muestra de Francia, por ejemplo, la mayoría de los encuestados estaban en el rango de los €50,000 - €70,000, lo que demuestra diferencias sustanciales entre los salarios de estos profesionales.

En términos generales, la mayoría de estos profesionales se sitúan en los rangos de salarios más bajos y medios, mientras que un porcentaje menor tiene salarios más altos. Un 13,2% estaría por encima de los €70.000.

Por otro lado, 142 encuestados (56.8% de la muestra) afirmaron haber recibido aumentos o bonos en los últimos 12 meses, mientras que 108 encuestados (43.2%) respondieron que no.



De los 142 encuestados que dijeron que sí han recibido aumentos o bonos en los últimos 12 meses, 60 de ellos (41,4%) informaron haber recibido un aumento en el rango de 5% - 10%. Solo 2 encuestados (1.4%) informaron haber recibido aumentos de más del 30%.

#### Puntos clave:

- El salario anual bruto medio de los encuestados españoles oscila entre 30k y 50k euros.
- Los salarios brutos inferiores a 30k siguen siendo preponderantes en el sector.
- Se observa una cierta dinámica en términos de remuneración, aunque los aumentos significativamente elevados son menos frecuentes.

## Explorando más allá de los Salarios

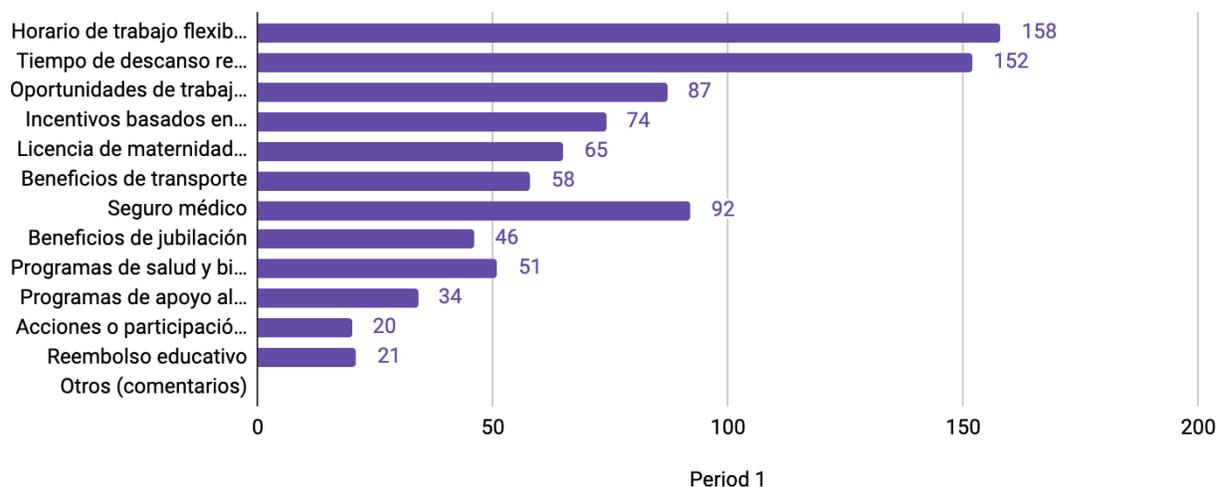
Tras la era post-COVID, los paquetes de beneficios en FM han experimentado una profunda transformación, influenciada por el **impacto de la pandemia en la dinámica entre vida y trabajo**.

El trabajo a distancia, que cobró importancia durante los cierres laborales, ha impulsado una reevaluación de los modelos tradicionales centrados en la oficina. Los profesionales de la gestión de instalaciones ahora priorizan los acuerdos flexibles, haciendo hincapié en los modelos híbridos que combinan el trabajo remoto y presencial.

Además, se está otorgando una **creciente prioridad al apoyo de la salud mental y el bienestar**, reconociendo los desafíos que plantean los periodos prolongados de incertidumbre y la distancia física; las empresas incorporan cada vez más iniciativas y recursos para gestionar el estrés, lo que refleja una mayor comprensión de la interconexión entre el bienestar de los empleados y la productividad.

En el contexto de España, ¿se está adoptando este cambio de paradigma en la misma medida?

### ¿Qué beneficios están incluidos en tu conjunto de beneficios?

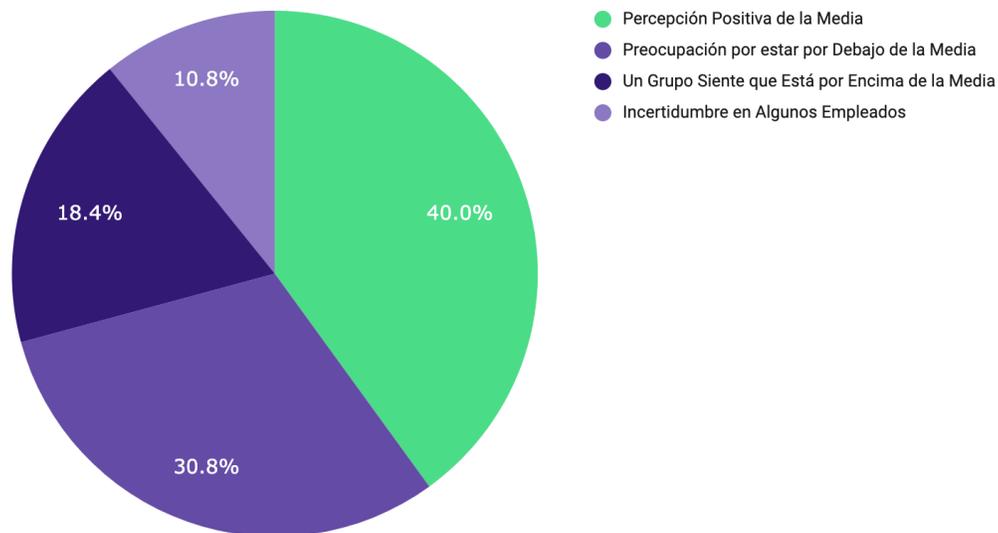


La mayoría de los encuestados señalaron tener acceso a horarios de trabajo flexibles (63,2%) y tiempo de descanso remunerado (60,8%) como parte integral de sus beneficios, lo que sugiere que la **flexibilidad y el equilibrio entre la vida laboral y personal son prioridades dentro de la muestra**, y reconocidas por el sector.

Asimismo, las oportunidades de trabajo remoto (34,8%) y la licencia de maternidad/paternidad (26%) son consideradas beneficios significativos, lo que refleja un creciente apoyo a la conciliación familiar.

El acceso al seguro médico (36,8%) es una realidad para la mayoría de los encuestados. Por otro lado, los programas de salud y bienestar (20,4%) están emergiendo como una parte significativa de los beneficios, indicando una creciente preocupación por la salud en el entorno laboral.

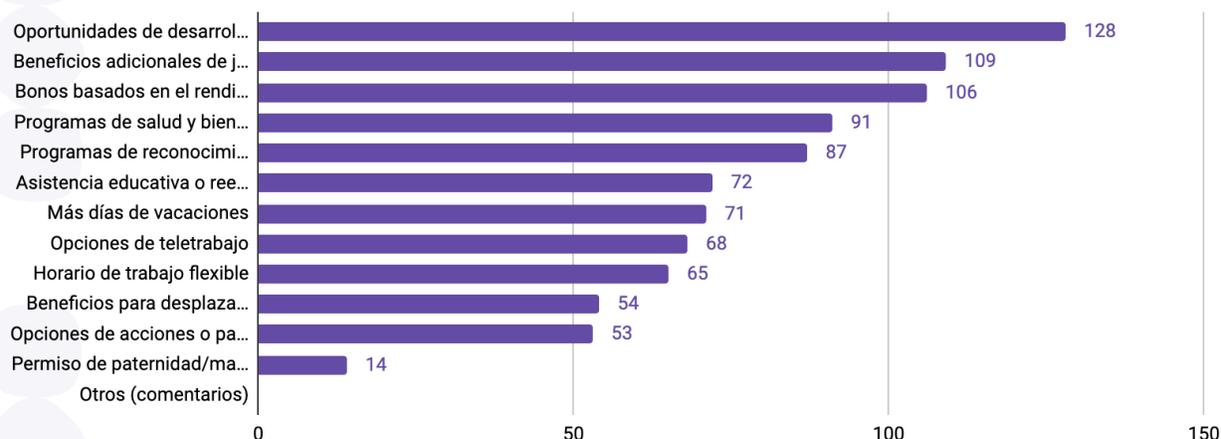
### ¿Cómo se posiciona tu actual conjunto de beneficios con respecto al de otros profesionales de industria y/o región geográfica?



La mayoría de los encuestados considera que su conjunto de beneficios está "en la media". Esto sugiere que al menos una parte significativa de ellos percibe estar alineada con los beneficios ofrecidos en comparación con otros profesionales en su industria o región.

No obstante, alrededor del 30% de los encuestados siente que su paquete de beneficios está "por debajo de la media". Si miramos a los encuestados franceses, por ejemplo, alrededor del 45% dicen estar muy satisfechos.

## ¿Te gustaría contar con más ventajas en tu conjunto de beneficios?



El 51,2% de los encuestados considera de gran importancia las oportunidades de desarrollo profesional para avanzar en sus carreras, siendo esta la principal en los 5 países analizados.

Además, una proporción significativa de encuestados (43,6%) muestra interés en beneficios relacionados con la jubilación, posiblemente incluyendo contribuciones adicionales a sus planes de pensiones. Asimismo, un 42,4% expresa el deseo de recibir bonificaciones basadas en su rendimiento laboral, actuando como un incentivo para lograr metas y objetivos.

Por otro lado, más de un tercio de los profesionales valora los programas de salud y bienestar, así como los programas de reconocimiento que podrían incluir premios por su desempeño laboral. Esta preferencia refleja la transición y evolución en la percepción de valor que los profesionales del FM tienen sobre sí mismos y su papel en las organizaciones.

## ¿Consideras dejar tu trabajo en los próximos 12 meses? Si es así, ¿cuál es el principal motivo para querer irte?



Por último, la mayoría de los encuestados (58.1%) están considerando dejar su trabajo en los próximos 12 meses. Entre las razones más comunes están la búsqueda **de nuevas oportunidades de crecimiento profesional y un mejor salario o conjunto de beneficios**, cada una con un 19.2% de las respuestas.

Otros motivos incluyen problemas relacionados con la cultura de la empresa, equilibrio entre trabajo y vida personal, insatisfacción laboral y falta de reconocimiento.

### Puntos clave:

- Las organizaciones están adaptando y/o personalizando sus paquetes de beneficios para satisfacer las necesidades de los empleados, que son cada vez más diversas.
- Los profesionales buscan beneficios extra-salario y valoran el reconocimiento, la salud mental, la seguridad financiera y la flexibilidad laboral.
- Existe una oportunidad de mejora en la comunicación y transparencia de las organizaciones españolas en cuanto a los beneficios ofrecidos.

## Competencias y desarrollo profesional

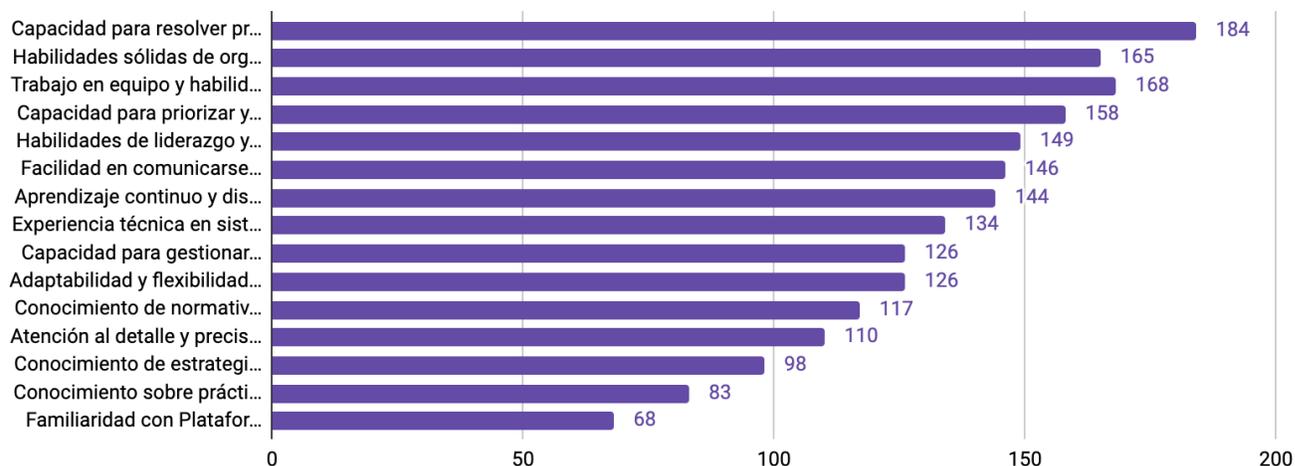
Es evidente que las competencias clave de un profesional de mantenimiento han experimentado una notable evolución en las dos últimas décadas.

Tradicionalmente, las habilidades técnicas y operativas eran primordiales, sin embargo, en la actualidad, los profesionales de hoy requieren un conjunto de habilidades más diversificado.

La importancia de las habilidades de comunicación ha aumentado significativamente, reflejando la necesidad de una mayor **colaboración**. Los gestores de instalaciones deben interactuar con diversas partes interesadas y **fomentar relaciones positivas** tanto dentro como fuera de la organización. Además, los rápidos avances tecnológicos y los cambios en las normativas y dinámicas laborales exigen un alto nivel de **adaptabilidad**.

En el panorama actual, los profesionales de hoy deben destacarse en competencias tecnológicas, ser flexibles, mostrar un compromiso con la sostenibilidad y poseer habilidades de pensamiento estratégico para abordar con eficacia los retos y oportunidades que presenta el Mantenimiento 5.0.

### ¿Qué competencias consideras más importantes para tu trabajo en FM y Mantenimiento?



### Las más mencionadas (más de 150 menciones):

- Capacidad para resolver problemas y solucionar averías (184 menciones).
- Habilidades sólidas de organización y gestión del tiempo (165 menciones).
- Trabajo en equipo y habilidades de colaboración (168 menciones).
- Capacidad para priorizar y manejar múltiples tareas (158 menciones).

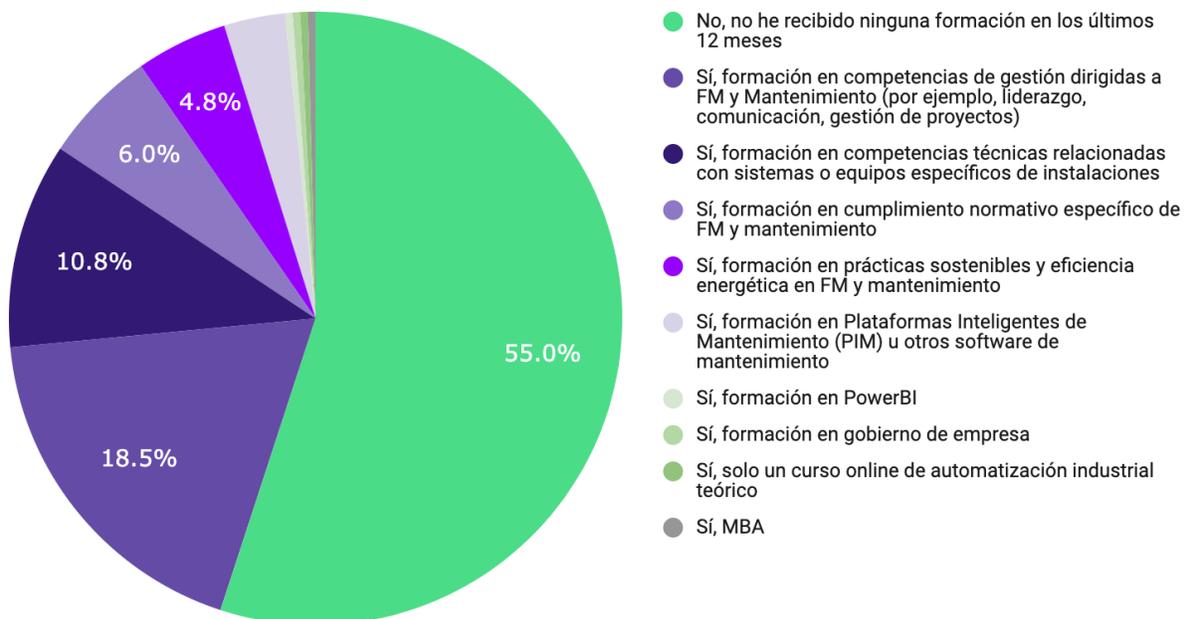
### Mencionadas con frecuencia media (entre 100 y 150 menciones):

- Facilidad en comunicarse y relacionarse (146 menciones).
- Habilidades de liderazgo y supervisión (149 menciones).
- Aprendizaje continuo y disposición para adaptarse a nuevas tecnologías (144 menciones).
- Capacidad para gestionar presupuestos y costes (126 menciones).
- Adaptabilidad y flexibilidad en un entorno laboral dinámico (126 menciones).

### Menos mencionadas (menos de 100 menciones):

- Experiencia técnica en sistemas y equipos de instalaciones (134 menciones).
- Conocimiento de normativas y estándares de cumplimiento (117 menciones).
- Atención al detalle y precisión en el trabajo (110 menciones).
- Conocimiento de estrategias de mantenimiento preventivo (98 menciones).
- Conocimiento sobre prácticas sostenibles y eficiencia energética (83 menciones).

### ¿Has recibido formación en competencias técnicas o de gestión relacionadas con FM y/o mantenimiento en los últimos 12 meses? ¿En caso afirmativo qué tipo de formación?



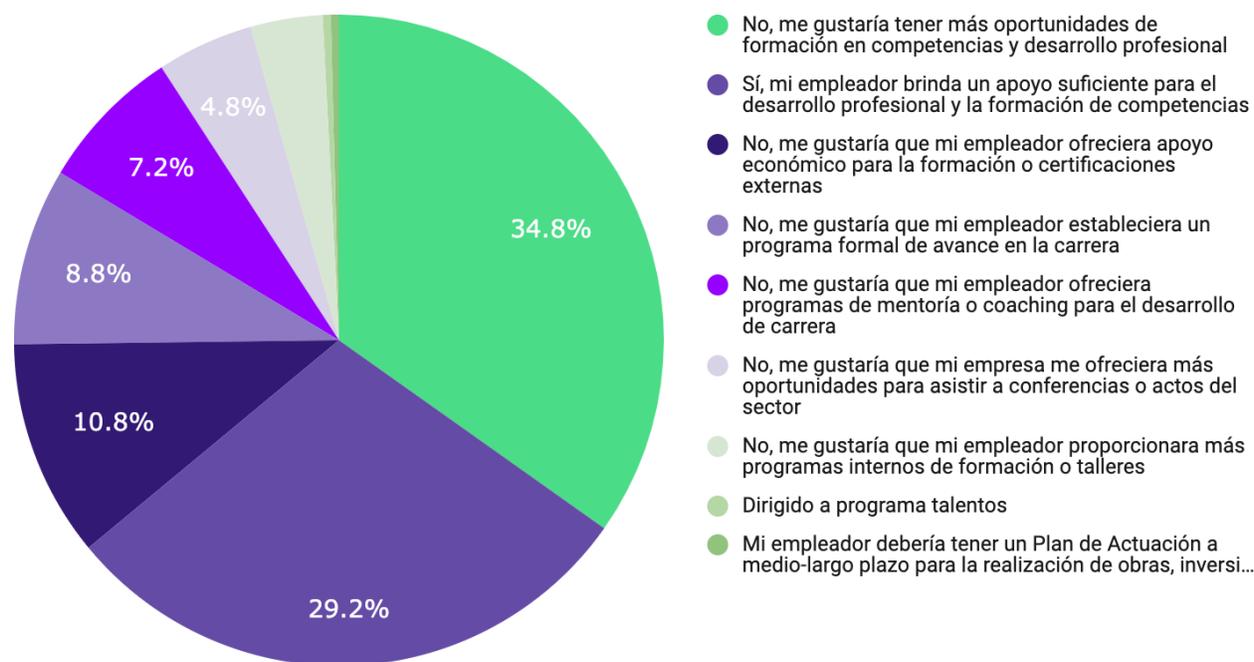
Sin embargo, la mayoría de los encuestados (54.8%) de habla española **no han recibido ninguna formación** en competencias técnicas o de gestión relacionadas con FM y mantenimiento en los últimos 12 meses.

Entre aquellos que han recibido formación, la capacitación en **competencias de gestión** dirigidas a FM y mantenimiento es la más común (18,4%), seguida de cerca por la formación en competencias técnicas relacionadas con sistemas o equipos específicos de instalaciones (10,8%).

Otras categorías incluyen cumplimiento normativo, prácticas sostenibles, eficiencia energética y el uso de software de mantenimiento. Aunque tienen un menor porcentaje, demuestran la diversidad de áreas de formación relevantes para los profesionales de FM y mantenimiento en el siglo XXI.

Otro dato interesante tiene que ver con la satisfacción del colaborador con su actual plan de desarrollo profesional:

**¿Sientes que tu empleador actual brinda un apoyo adecuado para el desarrollo profesional y la formación de competencias? Si no es así, ¿qué tipo de apoyo adicional te gustaría recibir?**



En general, la mayoría de los encuestados siente que su empleador actual no brinda un apoyo adecuado para el desarrollo profesional y la formación de competencias. Los

programas de **mentoría y de avance en la carrera, talleres internos, y oportunidades para asistir a eventos del sector** son cada vez más mencionados por los profesionales de la industria como iniciativas clave para su desarrollo y evolución.

### Áreas de formación más valoradas

- **Técnica y tecnológica:** normativas y cumplimiento, formación en software de mantenimiento y programas de gestión, técnicas de mantenimiento, conocimiento técnico específico y sistemas de control.
- **Gestión y liderazgo:** habilidades directivas, gestión de equipos, gestión de proyectos y estrategias de gestión de activos.
- **Finanzas y presupuestos:** conocimientos en finanzas, presupuestos de mantenimiento y gestión de costes.
- **Competencias interpersonales,** como la comunicación efectiva y la gestión de conflictos, relevantes para interactuar con colegas y clientes.
- **Sostenibilidad y eficiencia energética,** temas emergentes en el facility management.
- **Conocimiento de idiomas,** lo que podría ser relevante en un entorno de trabajo internacional.
- **Conocimiento de la Industria en que trabajan,** como el mercado inmobiliario y el conocimiento técnico ferroviario.

Aún con relación a las competencias de gestión y liderazgo, 88% considera que son extremadamente importantes o muy importantes para el avance en la carrera.

Por último, la mayoría de los encuestados (71,6%) valora muchísimo la importancia de los eventos presenciales y online para el desarrollo profesional en la industria de FM y mantenimiento. Se considera que estos eventos son cruciales para la creación de redes, el aprendizaje y el crecimiento en la industria, lo que destaca la relevancia de participar en ellos para el avance profesional.

### Puntos clave:

- Se destaca un enfoque en el desarrollo de habilidades de gestión y conocimientos técnicos.
- La gran mayoría de los profesionales encuestados considera claramente insuficientes sus planes actuales de formación continua.
- Los eventos del sector están ganando importancia como medio para mejorar las competencias, establecer contactos y avanzar en la carrera profesional.

## ¿Qué conclusiones?

Las conclusiones extraídas de este Informe sobre Salarios y Beneficios en Facility Management y Mantenimiento en España revelan varios aspectos sobre la realidad de nuestra industria.

La más importante es, quizás, la percepción de que el sector se encuentra actualmente en un **estado de transición y crecimiento**. Por un lado, contar con profesionales experimentados es un activo significativo, pero al mismo tiempo destaca la importancia de atraer y formar nuevo talento; por otro, la prevalencia de programas de formación a nivel de máster indica un compromiso con la educación y el avance en la industria. La **diversificación de cargos**, incluyendo roles relacionados con la sostenibilidad, refleja una adaptación a las tendencias actuales en el campo.

Los motivos principales para considerar un cambio de empleo **reflejan los cambios que estamos experimentando en la postpandemia, en la manera en que concebimos nuestro trabajo**: el salario continúa siendo importante, pero también lo es un sólido paquete de beneficios que contemple el reconocimiento, el desarrollo profesional continuo y el bienestar. El respaldo al desarrollo profesional proporcionado por el empleador está cobrando cada vez mayor relevancia.

Los profesionales del FM y del mantenimiento son plenamente conscientes de cuáles son las competencias y áreas cruciales para estar a la altura de todos los retos que se les presenten; quizá sea una oportunidad para que las empresas presten más atención a esas áreas. Tal vez sea el momento de implantar programas de desarrollo profesional que aborden realmente estas necesidades.

De esta manera, podríamos mejorar la satisfacción laboral, la retención del talento y la cualificación de la mano de obra, contribuyendo a una industria más cualificada y competente.

Aún queda mucho por hacer, esperemos que este informe pueda orientarnos sobre cuáles son los primeros pasos que debemos dar.

Únete ahora!

