



ESTUDIO DE  
REMUNERACIÓN  
2016



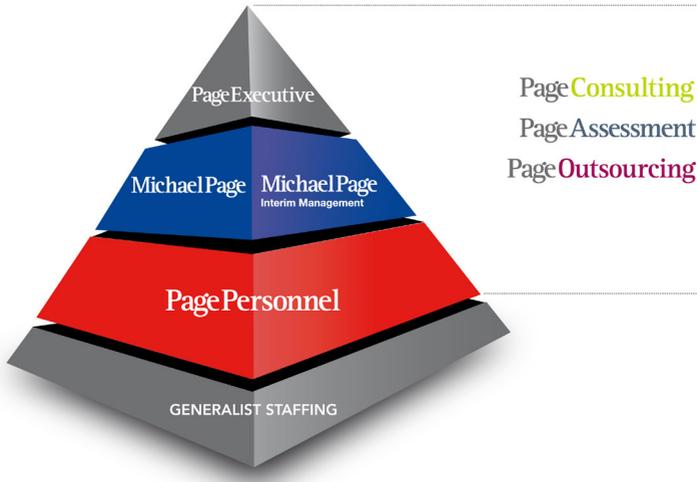
**Seguros**

## PAGEGROUP EN ESPAÑA

PageGroup es la consultora líder a nivel internacional en selección de mandos cualificados, intermedios y directivos con carácter temporal e indefinido. Focalizada en la selección de personal desde 1976, tenemos presencia global a través de una red de oficinas propias por todo el mundo.

En Iberia, contamos con oficinas en Madrid, Barcelona, Valencia, Sevilla, Bilbao, Lisboa y Oporto. Dentro del Grupo encontramos 4 marcas, cada una experta en su mercado. Además contamos con 3 áreas especializadas Page Consulting, Page Assessment y Page Outsourcing que dan servicio a nuestro grupo.

### PageGroup



## MICHAEL PAGE

Michael Page es la marca de PageGroup dedicada a la selección especializada de mandos intermedios. Nacida en el año 1976 en Inglaterra, Michael Page cuenta con una experiencia de 38 años dentro del asesoramiento en selección especializada de mandos ejecutivos y está presente en Europa Continental, Asia-Pacífico y en América del Norte y del Sur. Michael Page está presente en 153 oficinas y 34 países.

Michael Page España cuenta con 21 divisiones especializadas:

- Sector Público
- Asistentes & Secretarías
- Banca
- Comercial
- Compras & Logística
- Consultoría y Estrategia
- Digital & e-Commerce
- Educación
- Finanzas
- Healthcare
- Ingenieros
- Inmobiliaria & Construcción
- Marketing
- Medio Ambiente y Energía
- Oil& Gas
- Recursos Humanos
- Retail
- Seguros
- Tax& Legal
- Tecnología
- Turismo & Hostelería



# ÍNDICE

1. NOTA PRELIMINAR .....	6
--------------------------	---

## 2. POSICIONES

### POSICIONES ESPECÍFICAS

Siniestros .....	12
Suscriptor .....	14
Actuario .....	16
Director Técnico Actuarial.....	19
Gerente de Riesgos.....	21

### POSICIONES FINANCIERAS

Contable Técnico .....	23
Director de Control de Gestión .....	25
Director de Auditoría Interna .....	27
Controller Financiero/ Reporting .....	29
Director Financiero .....	31
Auditor Externo .....	33

### POSICIONES MARKETING COMERCIALES

Telemarketing Manager .....	35
Responsable de Márketing Directo.....	37
Director de Comunicación.....	39
Director de Márketing.....	40
Ejecutivo de Cuentas .....	41
Director Comercial.....	42

3. NUESTRAS OFICINAS.....	43
---------------------------	----

# 1. NOTA PRELIMINAR

Michael Page Seguros es la división del Grupo dedicada a la selección de personal en el Sector Seguros. Fue creada de manera independiente del área de finanzas –banca en 2008 en respuesta a las necesidades de nuestros clientes: seleccionar profesionales del Sector Seguros para cubrir las necesidades en el seno de sus compañías.

La fuerte especialización de la división de Seguros ofrece a las empresas un alto valor añadido gracias a la especialización de nuestros consultores que provienen de dicha área.

Esta experiencia se traduce en un profundo conocimiento del mercado y de las competencias solicitadas por nuestros clientes. Nuestra especialización además, nos permite la selección vertical de candidatos con experiencia a partir de tres años hasta top management.

El estudio de remuneración que le presentamos ha sido realizado gracias a nuestro conocimiento del mercado y a la constante relación con clientes y candidatos.

La información de este estudio es resultado de un análisis empírico y dos fuentes de información:

- Base de datos de clientes y candidatos en el área financiera.
- Publicación de anuncios en prensa e internet.

Para cada perfil profesional, realizamos un análisis de las principales características:

- Dependencia jerárquica.
- Responsabilidades.
- Perfil.
- Evolución.
- Remuneración en euros.

Esperamos que este estudio le pueda ayudar en la gestión de sus recursos.

## APUNTES SOBRE EL SECTOR SEGUROS EN EL AÑO 2013

### El mercado laboral en el sector asegurador

Desde Michael Page Seguros hemos ayudado a crecer a compañías de Seguros, Reaseguros, Corredurías, Consultoras, Agencias de Suscripción y demás intervinientes del sector. Más de 50 posiciones cubiertas en 2012 nos convierten en los líderes en selección de profesionales en el sector asegurador español. Esta experiencia nos proporciona información muy cercana acerca del mercado laboral asegurador que ponemos a disposición de toda persona interesada.

Acudiendo a los datos del ICEA (Investigación Cooperativa entre entidades aseguradoras y fondos de pensiones) observamos como el volumen acumulado de primas en 2012 asciende a 57.381 millones de euros en primas lo que supone una caída del 5,32% respecto al ejercicio anterior. Estos datos pueden darnos algunas pistas del comportamiento laboral en el sector.

Por otro lado está la situación de los seguros de vida, ya que eleva la cantidad de ahorro gestionado hasta los 156.184 millones de euros o lo que es lo mismo un 1,51% más que en 2011. En este sentido ha sido un año con alta demanda de posiciones en compañías de Vida, centradas sobretodo en posiciones técnicas (Actuarios especializados en productos de vida ahorro, vida riesgo). Estos perfiles son muy apreciados por la escasez de los mismos y por la formación que se exige en compañías. Los clientes que demandan estos perfiles son compañías de seguros generalmente vinculadas al entorno banco asegurador.

En Vida también ha existido demanda de perfiles comerciales para vender productos a empresas o a través del canal corredor. Son productos refugio que generan una confianza mayor que los ofrecidos por Banca debido a la situación financiera, a las ventajas fiscales de los seguros de vida y a la venta efectuada por el canal bancaseguros. Estos perfiles necesitan una formación financiera potente y una capacidad de negociación y grado de interlocución muy altos.

En los ramos No Vida los ingresos en primas alcanzaron los 31.119 millones de euros, lo que supone una caída del 1,93% respecto al años anterior.

En lo que a seguros generales se refiere el seguro de autos cerró 2012 con una caída de ingresos por primas 5,9%, debido a la reducción en la venta se nuevos vehículos, así como a la gran competencia existente.

Por su parte el seguro Multirriesgo acabó con un repunte de 0,56% y el de Salud creció un 3%. Las posiciones de Actuario de Tarificación de los ramos Auto, Hogar y Salud unido a los perfiles de suscripción de los mismos ramos, han sido y son muy demandados

sufriendo también una inflación salarial.

Varias compañías (extranjeras y nacionales) han lanzado este año 2012 nuevos ramos: Responsabilidad Civil y D&O, Ramos Técnicos, Ramos Particulares (Auto, Hogar, Multirriesgo, Motos y Salud), Protección de Pagos, Extensión de Garantías y Accidentes. Esta nueva entrada en ramos ha requerido expertos de la competencia para implantarlos, sobretodo a nivel Suscripción y Comercial. Queremos resaltar la gran demanda en Responsabilidad Civil y D&O, acentuada por el amplio margen que ofrecen los mismos tanto a compañías como a corredores y a la siniestralidad controlada que presentan con un buen análisis de riesgos.

El sector asegurador en España es cada vez mas competitivo y cuenta con profesionales mejor preparados. Desde Michael Page Seguros observamos que está mejorando la percepción del sector aunque queda bastante por hacer. Para ello proponemos a las compañías llegar a acuerdos con Universidades para incluir en carreras genéricas asignaturas atractivas relacionadas con seguros; en Ingenierías y Licenciaturas como Derecho, Económicas o Empresariales.

En posiciones actuariales seguimos percibiendo una escasez de candidatos; hay más universidades que ofrecen el título (ahora master), pero la mayor parte del sector asegurador está aglutinado en Madrid y Barcelona y existe falta de movilidad. Por otra parte, los profesionales del sector sienten que su valoración en el mercado carece de la fuerza de nuestros países vecinos. Por otro lado, los niveles salariales no terminan de ajustarse a los del resto de países y la cada vez mayor internacionalización de las compañías, demanda un mayor conocimiento de idiomas. En España, los idiomas siguen siendo una de las asignaturas pendientes, por lo que dificulta la incorporación de perfiles en las compañías.

Una de las mejores canteras de actuarios para las compañías de seguros son las consultoras actuariales. Los profesionales, motivados por una posición más estable, buscan compañías de seguros. Actualmente debido a las exigencias regulatorias y normativas algunas compañías de seguros han dejado de ser atractivas. Largas jornadas laborales acompañadas de saltos salariales merman las diferencias con Consultoría.

Las posiciones de Suscripción han ido orientándose a un híbrido técnico/comercial, dónde son necesarias habilidades de comunicación unidas a gran conocimiento técnico.

En la parte comercial podemos hablar de una mayor profesionalización en los perfiles. Se requieren licenciados con experiencia comercial en venta de servicios que puedan reciclarse en el mundo asegurador. Son profesionales con altos conocimientos técnicos necesarios para captar y fidelizar a unos clientes cada vez más exigentes. La demanda también se ha producido en ejecutivos dirigidos al canal mediador y a redes de distribución.

En el área de Márketing ha sido un año muy completo. Se han demandado posiciones en Telemárketing para manejar grandes plataformas de call center, perfiles de Márketing Online para el desarrollo del canal E-Commerce y para el posicionamiento de las compañías en internet. También se han incorporado profesionales en departamentos de comunicación para controlar el flujo de información interna y externa.

Podemos hablar también de compañías que están dirigiendo desde España su expansión internacional, lo que ha ayudado a incorporar nuevos perfiles con alta cualificación y potencial.

En general el sector asegurador se suele comportar de manera anticíclica, lo que atestigua el crecimiento y la incorporación de profesionales en el sector durante el año 2012.

La percepción del sector ante este 2013 que comienza es cautelosa y se prevee un año con pocas tasas de crecimiento y en el que se van a centrar en conservar los clientes actuales intentando captar negocio con estrategias de precio y calidad. Esto se va a traducir en un mercado laboral estable, sin grandes cambios organizativos y con procesos acaecidos por sustitución de perfiles que decidan cambiar de proyectos y también por jubilaciones de profesionales.

Por otro lado, se prevee que en el 2013 varias compañías de seguros se verán inmersas en procesos de fusión y otras están preparándose para salir al extranjero. Estas últimas demandarán perfiles muy internacionales con idiomas y mentalidad estratégica. Supone una buena oportunidad invertir en países latinoamericanos que crecen a dos dígitos en estos años. En este estudio de remuneración dejamos patentes algunas posiciones claves del sector.

Desde la firma Michael Page se apuesta firmemente por el sector asegurador y esperamos poder colaborar con aquellas compañías que aún no han tenido la oportunidad de conocernos y brindar a los profesionales una nueva vía para acelerar sus carreras profesionales de nuestra mano.

Queremos seguir siendo el referente de la selección de mandos intermedios y directivos del mercado asegurador en 2013.

### Ránking de Posiciones año 2013

- |  |   |
|--|---|
| 1. Actuario de Vida Solvencia II (Modelización). | 6. Actuario de No Vida (Tarificación y Reservas). |
| 2. Responsable de Márketing (Online y Directo).  | 7. Responsable Comercial Canal Corredor.          |
| 3. Responsable de Telemárketing.                 | 8. Auditor Interno.                               |
| 4. Responsable Financiero.                       | 9. Responsable de Ramos Técnicos.                 |
| 5. Suscriptor de Responsabilidad Cívil.          | 10. Inspector de Riesgos y Siniestros.            |





## POSICIONES ESPECÍFICAS

### Siniestros

#### Dependencia

El reporte del responsable de siniestros se da generalmente al Director de Atención al Cliente o bien al Director de Siniestros.

#### Responsabilidades

El responsable del siniestros es la persona encargada de administrar y gestionar los siniestros de los asegurados.

El responsable de siniestros entra en acción una vez que ha ocurrido el siniestro y gestiona las acciones que conducen a indemnizar y liquidar el siniestro. Sus principales funciones son:

- Asegurar la selección y la formación de los distintos colaboradores.
- Responder a la demanda de información, tanto de forma interna como externa.
- Controlar la calidad del servicio prestado mediante el establecimiento de técnicas y el respeto de los procesos establecidos así como la demarcación de los mismos.
- Definir los objetivos, controlar las desviaciones y analizar los resultados.
- Participar en los grupos de trabajo (estudios de rentabilidad, evolución de siniestros, renovación de pólizas y auditoría de las mismas).
- Velar por los intereses de la compañía y clientes.
- Revisar los hechos que han provocado el siniestro y que provocan la aparición del principio de indemnización.
- Mediar entre las partes involucradas en el siniestro.
- En caso de no llegar a un acuerdo extrajudicial, gestionar este con el departamento legal.
- Evaluación del daño asegurado y su indemnización de acuerdo a los riesgos cubiertos por la póliza.

El perfil del responsable de siniestros se da especialmente en las compañías, aunque también se puede dar en otros participes como pueden ser las Corredurías. El Responsable de Siniestros es fundamental para garantizar la rentabilidad de las pólizas.

#### Perfil

La formación no es específica para la posición, puede ser en Derecho o Económicas. Los perfiles más buscados por las empresas son perfiles que deben demostrar una experiencia de entre 5 y 10 años, en función del departamento, con preferencia por los candidatos con

experiencia en: Siniestros, Producción, Colectivos etc.

El Responsable de Siniestros debe disponer de un gran rigor profesional ya que debe prestar una especial atención a la calidad de los procesos. Debe tener así mismo un espíritu crítico y ser capaz de sintetizar ya que esto le va a permitir enfrentarse a diversos problemas (humanos, de organización, técnicos aseguradores...) y solucionarlos de manera adecuada. También debe ser capaz de tomar decisiones de forma autónoma al mismo tiempo que debe contar con una dosis de diplomacia para gestionar los conflictos ocasionales. Su orientación hacia el cliente debe de ser clara, lo que le permitirá desarrollar de forma eficaz el concepto de calidad del servicio.

### Remuneración en euros

Experiencia	Compañía/banca/ seguros	Correduría
0-10 años	22.000	16.000
	60.000	55.000
>10 años	45.000	42.000
	>.000	>75.000

## POSICIONES ESPECÍFICAS

### Suscriptor

#### Dependencia

Depende del Responsable de Suscripción, del Responsable de la Unidad de Negocio (Ramo), del Director Técnico o del Director Comercial. El Suscriptor es el responsable de valorar el riesgo específico de una operación concreta y determinar la cotización correspondiente. Habitualmente el suscriptor se especializa dentro de un ramo específico: Riesgos Industriales, Transporte, Responsabilidad Civil...

#### Responsabilidades

- Evaluar y analizar el riesgo de una operación a partir de la información facilitada por la red comercial de mediadores o propia de la compañía.
- Definir las condiciones de garantía, la tarificación de las primas y el contrato.
- Participar con los comerciales y mediadores en la negociación con clientes.
- Participar en la elaboración del plan de negocios y la creación de nuevos productos debido al conocimiento específico del mercado.
- Definir los baremos de tarificación y las condiciones de garantía.
- Eventualmente participar en la evaluación de un siniestro importante.

Los suscriptores de riesgo son especialmente buscados por compañías aseguradoras y sus filiales, ya que son una figura clave a la hora de:

- Poder evaluar la rentabilidad de las operaciones realizadas.
- Tener controlada la siniestralidad incurrida.
- Tener controlado el riesgo operativo de la compañía.

Además, los suscriptores permiten a las compañías conocer directamente la evolución de un mercado concreto y detectar nuevas oportunidades de negocio al estar en contacto directo con la red de mediadores y las fuerzas comerciales propias de la organización.

#### Perfil

Debido al componente técnico y la exposición comercial de la posición, el Suscriptor tiene una formación técnica específica vinculada al ramo en que desarrolla su actividad y unas aptitudes comerciales altas a nivel relacional, analítico y de negociación.

## Evolución

La evolución habitual dentro de una organización es asumir mayor autonomía, capacidad de suscripción y mayor implicación en el diseño de las políticas de suscripción de su ramo. Puede llegar a ser Responsable de Suscripción o incluso Director de Suscripción o Director de Unidad de Negocio. Por su experiencia y conocimiento técnico pueden llegar a optar a posiciones de Dirección General o Gerencia de Compañías.

## Remuneración en euros

	Experiencia	Mínimo	Máximo	Bonus
Suscriptor Jr.	< 2 años	24.000	35.000	0-10%
Suscriptor	3-6 años	31.000	50.000	10-20%
Suscriptor Sr.	6-10 años	35.000	80.000	10-20%
Director	> 10 años	60.000	>100.000	20-30%

## POSICIONES ESPECÍFICAS

### Actuario

Dentro de las posiciones del sector seguros, el Actuario juega un papel muy importante: interviene en la concepción y creación de productos y tarificación de los mismos.

Según el Estatuto Profesional aprobado por Decreto del Ministerio de Hacienda 1216/1960, de 23 de junio, B.O.E. de 5 de julio de 1960, en su art. 5º dice:

*“Corresponde al Actuario de Seguros la actuación en exclusiva en todas las cuestiones de técnica matemática y económica de las Instituciones de Seguros, Ahorro y Capitalización y como título de rango facultativo, autoriza a quienes lo poseen para ejercer los cargos de alta de dirección de las Empresas de Seguros, Ahorro y Capitalización; el asesoramiento, la peritación y el desempeño de cargos en los que se requiere el uso de sus conocimientos específicos en las materias de estadística matemática, teoría económica de las Empresas de Seguros, dirección y técnica contable y estimación cuantitativa de operaciones financieras”.*

Los Actuarios están especializados en todos los ramos del sector asegurador. Contando con dos grandes diferencias en Vida y No Vida, los Actuarios se van actualizando a las nuevas exigencias que demanda el mercado y los organismos reguladores. Encontramos Actuarios en todos los intervinientes del mercado: Compañías de Reaseguro, Compañías de Seguros, Corredurías, Consultoras Actariales y empresas de diferentes sectores que demandan esta posición por el gran volumen de seguros que manejan.

El Actuario debe evaluar la rentabilidad, el análisis de sus márgenes y también intervenir en la gestión de activos/pasivos, es decir, la adecuación entre los recursos de la empresa y sus compromisos.

En España los Actuarios estudian una licenciatura cada vez mas extendida: Licenciatura en Ciencias Actariales y Financieras. Estos pueden encontrar una salida profesional como especialistas y expertos en el análisis de mercados financieros de los departamentos de cualquier empresa relacionados con las Finanzas, Seguros, Administración y Contabilidad debido a sus altos conocimientos analíticos y matemáticos. Esto, unido a que son pocos los Actuarios que se titulan cada año, provoca que haya pocos Actuarios para cubrir las necesidades de las compañías aseguradoras, lo que genera inflaciones salariales.

## Dependencia

El Actuario se encuentra bajo la responsabilidad de un Director Técnico y sus principales responsabilidades son:

- Creación de productos. Establecer las tarifas.
- Categorizar los riesgos.
- Definir las condiciones de rentabilidad económica y financiera de las pólizas.
- Aconsejar y acompañar técnicamente a los encargados de la suscripción y de la comercialización de productos.

## Perfil

La titulación exigida es la Licenciatura en Ciencias Actuariales y Financieras. Los actuarios que deseen ejercer como tales a todos los niveles necesitan a su vez estar colegiados en los diferentes colegios de actuarios españoles.

Es requerido últimamente el control de programas informáticos debido a las innovaciones estadísticas y a las tendencias de modelización económica. Se requiere también sentido agudizado de análisis, capacidad de síntesis, trabajo en equipo, sentido de la comunicación, curiosidad y espíritu creativo.

Los conocimientos de inglés son requeridos dada la información actualizada que viene de países extranjeros y a la internacionalización de las compañías.

## Evolución

La progresión lógica de un Actuario es dirigirse hacia una dirección técnica. La evolución suele ser escalonada pasando de posiciones junior, senior y manager. También hay salidas en la parte de Suscripción, Gestión de Activos, Márketing, etc.

Algunos ejemplos de la evolución después de años de desarrollo de funciones actuariales entre otras son:

- Responsable Técnico de Productos.
- Responsable Actuariado.
- Responsable ALM (gestión de activos y pasivos).
- Responsable de Servicio de Estudios.
- Responsable de Ramos.
- Dirección Técnica Actuarial.

Figurando entre la “élite” de asalariados del sector seguros, los Actuarios evolucionan muy fácilmente hacia puestos Directivos.

## Remuneración en euros

Los Actuarios son pocos en comparación con la demanda de los mismos, esto hace que la inflación salarial sea patente.

La remuneración está formada por una parte fija y puede estar formada por una parte variable, sobretodo en posiciones senior, representando una media del 15% del salario bruto fijo.

	<b>Experiencia</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>	<b>Bonus</b>
Actuario Jr.	< 2 años	27.000	40.000	0-10%
Actuario	3-5 años	35.000	55.000	10-20%
Actuario Sr.	5-10 años	40.000	80.000	10-20%
Director	> 10 años	65.000	>120.000	20-30%

## POSICIONES ESPECÍFICAS

### Director Técnico Actuarial

#### Dependencia

El Director Técnico tiene a su cargo al equipo técnico compuesto principalmente por Actuarios y otros perfiles técnicos y en ocasiones equipos de siniestros. Un Director Técnico reporta a la Dirección General.

#### Responsabilidades

- Implementar el proceso de calidad y gestión del cambio en todos los servicios que le conciernen.
- Participar en la evolución de la cartera de productos, validar sus características técnicas, realizar estudios económicos, financieros y estadísticos para la creación y la puesta en marcha de nuevos productos y definir las normas de selección de riesgos.
- Supervisar la tarificación de los productos, evaluar los riesgos y el coste de los contratos.
- Seleccionar, formar y gestionar el equipo de Actuarios y/o otros técnicos.
- Elaborar los cuadros de mando y asegurar el correcto reporte a la dirección.
- Seleccionar los procesos de gestión.
- Desarrollar la cartera: redacción de ofertas, apoyo técnico al equipo comercial, visitas a clientes...

#### Perfil

En cuanto a la formación, prácticamente la totalidad de ellos son Actuarios diplomados. Acceden a este tipo de puestos después de una sólida experiencia en departamentos técnicos generalmente con una media de 10 años. Esto último dependerá del tamaño de la compañía.

Generalmente son perfiles que cuentan con una gran capacidad de respuesta, excelentes capacidades interpersonales y con capacidad tanto para la autonomía como para el trabajo en equipo.

#### Evolución

La evolución puede ser horizontal; asumiendo nuevas funciones o vertical; hacia puestos de Dirección General

## Remuneración en euros

En el caso de la Dirección Técnica Actuarial la banda salarial de referencia parte de 60.000 euros y se extiende hasta salarios superiores a los 150.000 euros.

## POSICIONES ESPECÍFICAS

### Gerente de Riesgos

#### Dependencia

De origen anglosajón esta posición está cada vez más implantada en España, principalmente en riesgos industriales: Químico, Petrolero, Explosivos... Además de esto también existen consultores independientes especializados en la auditoría de protección contra incendios, estructura etc.

#### Responsabilidades

Los Gerentes de Riesgos no trabajan para empresas del sector asegurador sino para grandes corporaciones. Ellos aconsejan a la Dirección General sobre la mejor manera de gestionar los riesgos de la empresa (accidentes, robo, incendio...) así como sobre las decisiones estratégicas (lanzamientos de un producto, riesgos de inversiones...) En líneas general su principal cometido es el de reducir el impacto financiero de los imprevistos que pudieran ocurrir.

En un primer momento, el Gerente de Riesgos evalúa y cuantifica la totalidad de los riesgos inherentes a la actividad de la empresa con el fin de dar a la directiva la información necesaria para tomar decisiones. Asimismo también juega un rol de prevención. Puede recomendar la instalación de un sistema de protección contra piratas informáticos o bien la inclusión de una cláusula en los contratos para evitar males a futuro. Su principal función consiste en la intermediación entre las compañías de seguros con los corredores y agentes con el fin de buscar las mejores coberturas y tarifas.

#### Perfil

En cuanto a la formación no existe una específica. La formación inicial puede ser tanto técnica, como comercial y jurídica. Lo más importante es haber tenido una experiencia previa vinculada al sector de actividad de la empresa.

#### Evolución

La evolución puede ser tanto horizontal, asumiendo nuevas funciones como vertical hacia puestos de Dirección General.

## Remuneración en euros

	<b>Experiencia</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>	<b>Bonus</b>
Técnico de riesgos	< 2 años	27.000	40.000	0-10%
Director de riesgos	>10 años	45.000	100.000	20-30%

## POSICIONES FINANCIERAS

### Contable Técnico

A nivel global los temas relacionados con la contabilidad representan el 4,6% del total de los salarios del sector. Una parte de esta contabilidad está descentralizada, principalmente la parte referida a la venta de pólizas y tareas de registro. Por otro lado se ha identificado una multiplicación de nuevas actividades relacionadas con los sistemas organizativos (implementación y mejora de los mismos) así como con la calidad y garantía técnica del negocio. Cabe puntualizar que las estructuras contables varían de manera significativa en función del tipo de organización así como del negocio desarrollado. Por lo tanto, se trata de perfiles que cuentan con una gran experiencia a nivel de trabajo de campo si bien su área está ciertamente limitada aunque son perfiles muy solicitados por su perfil técnico-contable.

### Responsabilidades

El Contable Técnico se asegura de la integridad de la información contable del negocio. Sus principales responsabilidades son:

- Registrar la información diaria contable.
- Contabilización de las provisiones técnicas o matemáticas.
- Garantizar la correcta imputación de los gastos e ingresos a las diferentes áreas de negocio.
- Velar por la integridad de las herramientas de control sobre los procesos contables.

### Reporte

El Contable Técnico reporta bien al Controller Financiero o Responsable Contable.

### Perfil

#### *Formación*

Los Contables Técnicos cuentan con una formación superior en Administración y Dirección de Empresas, Ciencias Empresariales o Económicas. Cualidades requeridas: El Contable Técnico debe contar con un perfil donde destaca como principal característica el rigor en todas y cada una de sus funciones, lo que unido a un control detallado de los ficheros y los procesos, además de un excelente conocimiento de la compañía, garantiza el éxito de sus funciones. La capacidad de innovación es cada vez más apreciada: es necesario mejorar el servicio informático, introducir nuevas herramientas de gestión de provisiones, armonizar los productos contables... La capacidad de comunicación es igualmente importante para poder gestionar un equipo y mantener la relación con otros departamentos.

## Evolución

La evolución puede ser tanto horizontal asumiendo nuevas funciones como vertical hacia puestos de Controller Financiero.

	<b>Experiencia</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>	<b>Bonus</b>
Contable Técnico Junior	< 2 años	27.000	40.000	0-10%
Director de Contabilidad	>10 años	45.000	100.000	20-30%

## POSICIONES FINANCIERAS

### Director de Control de Gestión

La principal misión del Director de Control de Gestión es en primer lugar garantizar la fiabilidad e integridad de los diferentes indicadores y herramientas de gestión. En segundo lugar aporta a la Dirección General y a las Direcciones Operacionales ( Marketing, Comercial, Producción, Recursos Humanos), la gestión y análisis necesarios para el control de la compañía. Cabe destacar que junto con la Dirección General de la compañía interviene en la elección de las distintas políticas estratégicas de la misma.

#### Responsabilidades

Al mismo nivel que los perfiles de operaciones, el Controller de Gestión aporta las herramientas de análisis y ayuda a la toma de decisiones a las direcciones funcionales y operacionales. Sus principales responsabilidades son las siguientes:

- Determinación y seguimiento del presupuesto, analizar las desviaciones entre las previsiones y los resultados reales.
- Elaboración de los cuadros de control.
- Analizar y redistribuir las informaciones recopiladas a través de los informes de reporte a cada uno de los departamentos.
- Realizar proyecciones comerciales (precio y volumen) y trabajos de planificación.

#### Reporte

Depende de la Dirección General o Dirección Financiera.

#### Perfil

##### *Formación*

El puesto de Control de Gestión generalmente requiere un perfil de diplomatura o superior. Aunque las formaciones son diversas, observamos mayoritariamente cursos de contabilidad / gestión, y también se ven estudios de comercio, economía / finanzas.

##### *Cualidades*

El puesto requiere de un alto sentido de organización y análisis profundo. Un buen conocimiento de la empresa es necesario para no dejarse influir por la evidencia de las cifras con el fin de mantener un espíritu crítico que resulta fundamental a la hora de analizar los resultados financieros y de negocio de la compañía. Todo esto unido a una gran capacidad de negociación, comunicación y apertura de miras, con la finalidad de elaborar un presupuesto ajustado y realizable.

## Evolución

La evolución natural de la Dirección de Control de Gestión es hacia posiciones de Dirección Financiera.

## Remuneración en euros

	Experiencia	Mínimo	Máximo	Bonus
Contable Técnico Junior	< 2 años	45.000	80.000	0-10%
Director de Contabilidad	>10 años	55.000	>100.000	20-30%

## POSICIONES FINANCIERAS

### Director de Auditoría Interna

La posición requiere de una independencia total en relación al resto de unidades de negocio. En ciertas ocasiones y en función de la estructura organizativa, dicha posición requiere cierta disponibilidad para desplazarse para desempeñar las funciones requeridas in situ.

#### Responsabilidades

Las principales funciones son las siguientes:

- Verificar la integridad y consistencia de la información, procedimientos y sistemas financieros-contables de la compañía.
- Análisis de todos los procedimientos y funciones de la firma con la finalidad de detectar las fortalezas y debilidades de la compañía.
- Adecuación de los sistemas de ERP al entorno contable de la compañía así como a los niveles de seguridad de la información.
- Aconsejar a la Dirección sobre los problemas de gestión financiera y de procesos administrativos.
- Diseño del mapa de riesgos financieros , contables y organizativos del Grupo.
- Planificación, organización y supervisión de las misiones de auditoría y sus enfoques estratégicos, así como del diseño del trabajo de campo y su planificación.
- Selección , formación , supervisión y motivación de los equipos de auditoría interna a su cargo.
- Coordinación de la relación con los auditores.
- Redacción y presentación de las medidas correctivas así como recomendaciones oportunas a la Dirección General.

#### Reporte

Reporta normalmente al Consejo de Administración o Comité de Auditoría Interna. La finalidad es garantizar la independencia e integridad de las funciones encomendadas.

#### Perfil

##### *Formación*

Generalmente presentan una formación superior universitaria unido a un importante background financiero y contable. En ocasiones los perfiles mas junior proceden de Auditoría Externa con entre dos y cinco años de experiencia.

*Cualidades*

Conocer las normativa contable local e internacional, las técnicas de análisis financiero y el conocimiento del inglés son aspectos importantes. Las principales características de un Auditor son el rigor, la integridad, y sobre todo una fuerte capacidad de análisis y de síntesis.

**Evolución**

Al tener una visión global de la compañía en general y del negocio en particular, su evolución natural es bien hacia Direcciones Financieras o Generales.

**Remuneración en euros**

<b>Experiencia</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>	<b>Bonus</b>
< 2 años	45.000	80.000	0-10%
>10 años	55.000	>130.000	20-30%

## POSICIONES FINANCIERAS

### Controller Financiero/ Reporting

La posición de Controller Financiero deriva de la visión anglosajona sobre cómo analizar la información financiera de la empresa. Surge como conexión entre el Control de Gestión y la Contabilidad, concibiendo esta última como una herramienta de supervisión de la actividad económica financiera de la compañía y no como un simple instrumento legal.

#### Responsabilidades

Las principales funciones del Controller Financiero varían según su encuadre dentro de la empresa así como del tamaño de esta. Por ejemplo; en una filial, el rol del Controller es similar al de la Dirección Financiero - Administrativa, mientras que el mismo puesto desempeñado en la Casa Matriz tiene un contenido más afín al de la Dirección de Control de Gestión. Para el primer caso (en empresa filial) las funciones principales son:

- Supervisión en la elaboración de las Cuentas Anuales y garantía del cumplimiento de las obligaciones contables, fiscales y sociales a nivel local.
- Pueden eventualmente supervisar una consolidación en los casos de dependencia geográfica de otras filiales internacionales.
- Verificación del cumplimiento de las normas y procedimientos del Grupo, así como responsabilidad en el control del proceso presupuestario de la filial.
- Establecimiento y desarrollo de herramientas de control de la actividad económica. Optimización de los sistemas de información y participación en nuevas implementaciones o actualizaciones.
- Gestión de la tesorería y supervisión del nivel de necesidad de fondos, para el caso en el que no este centralizada la tesorería (Cash Pooling).
- Formación y motivación de los equipos financieros y contables a su cargo.
- Reporting a la Dirección General de la filial así como al Controller o Director Financiero de la casa matriz.

Su papel se modifica sensiblemente en el caso del Controller Financiero en la Casa Matriz o Central (Holding). En estas casas, las funciones son menos operativas y más de control.

- Supervisión de la elaboración de las Cuentas Anuales Individuales y Consolidadas de las entidades a su cargo. Desarrollo del control interno.
- Definición de las normas y procedimientos del Grupo. Supervisión del cumplimiento de las mismas en todas las filiales del Grupo.
- Organización del sistema de reporting, preparación y análisis del mismo junto con la Dirección Financiera Corporativa.
- Coordinación de los distintos proyectos transversales en el Grupo ya sean estratégicos, informáticos, financieros o contables.

- Elaboración del presupuesto del grupo consolidando los presupuestos individuales de las filiales. Seguimiento y control.
- Confección del Plan de Negocio de la compañía y forecasts sucesivos.

## Reporte

La dependencia jerárquica suele ser con el Director Financiero del Grupo o con un Controller Financiero Internacional y la dependencia funcional con el Director Operacional/Dirección General de la empresa o filial.

## Perfil

### *Formación*

Formación superior en gestión, CC. Economicas y I o Empresariales o titulación equivalente, teniendo frecuentemente experiencia previa en auditoría. Habitualmente suele acompañar su formación universitaria con un postgrado MBA o en Dirección Financiera.

### *Desarrollo*

Su evolución lógica lo lleva a ocupar puestos de Controller Financiero de filiales más importantes o, si es en central, la Dirección Financiera del Grupo.

## Remuneración en euros

Experiencia	Mínimo	Máximo	Bonus
< 2 años	28.000	42.000	0-10%
>10 años	55.000	>120.000	20-30%

## POSICIONES FINANCIERAS

### Director Financiero

Tras la problemática desarrollada recientemente sobre la necesidad de nuevos requerimientos de transparencia financiera, la función del Director Financiero ha evolucionado profundamente.

De consejero privilegiado de la Dirección General, ha pasado en muchos casos a un personaje más político, implicado en las guerras de poder entre el accionariado y la gestión. Esta función de arbitraje, se ve por supuesto completada por otra función más estratégica convirtiendo al DAF en una verdadera antesala de la Dirección General.

### Responsabilidades

A modo genérico, el CFO supervisa, organiza y coordina los servicios administrativos, contables, financieros, y en ocasiones la informática y los servicios generales. Las principales responsabilidades son las siguientes:

- Coordinación de la elaboración de los Estados Contables y Financieros, siendo a este respecto especialmente importante, los ajustes a las Normas Contables Internacionales, Nuevo Plan Contable de Entidades Aseguradoras.
- Supervisión del Control de Gestión.
- Gestión de las variables financieras: Gestión de Tesorería, Credit Management, Gestión de Cobros...
- Optimización de la política fiscal de la empresa.
- Supervisión de la relación con terceros: Auditores externos, DGS (Dirección General del Seguro), Administraciones ...
- Estudios de informes de viabilidad de inversiones y proyectos, reorientaciones estratégicas...
- Selección, formación y desarrollo de sus equipos.

### Reporte

Los directores administrativos y financieros reportan directamente a la Dirección General, y su función implica generalmente, dependiendo de la organización jerárquica, la pertenencia al comité de dirección.

### Perfil

#### *Formación*

El puesto es accesible por promoción interna de los puestos experimentados (contables,

financieros, controllers de gestión...) Las formaciones superiores impartidas por las escuelas de comercio, escuelas de negocio, o diferentes facultades deberán ser complementadas por formaciones de primer nivel en aspectos financieros y contables.

Habrà pasado 3 ó 4 años en empresa de auditoría externa o departamento de contabilidad o control de gestión para asumir posteriormente una posición de management tocando el área de finanzas, fiscalidad o controlling antes de asumir la dirección del departamento como tal. Últimamente, hemos observado también una cierta especialización por sector motivada por la evolución de este puesto hacia una dimensión más operacional y más "business-oriented"

### *Cualidades*

El puesto requiere la capacidad de sintetizar la información procedente de los distintos departamentos de la empresa, reaccionar a la misma tomando rápidas decisiones, priorizar las tareas, evaluar los riesgos y aconsejar en función de las decisiones de la dirección general.

### **Desarrollo**

Habitualmente, la función de la Dirección Financiera es un verdadero paso previo hacia la Dirección General y por lo tanto esta suele ser su evolución más lógica.

La nueva tendencia de la función de Director Financiero, como decíamos al principio, le convierte en un puesto más político, con una mayor evolución profesional hacia puestos de Dirección Operacional pero también con un mayor riesgo en cuanto a la implicación penal que puede tener su titular. Evidentemente, el paquete retributivo asignado al Director Financiero, tiene en cuenta este riesgo aumentando en consecuencia el salario fijo y en mayor medida los elementos de retribución variable que recompensan y motivan sus logros y que pueden llegar a suponer hasta un 50% (habitualmente un 20%) de su remuneración, en muchos casos parte de esta retribución es en especie.

### **Remuneración en euros**

<b>Experiencia</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>	<b>Bonus</b>
< 2 años	28.000	42.000	0-10%
>10 años	55.000	>120.000	20-30%

## POSICIONES FINANCIERAS

### Auditor Externo

#### Perfil

Los departamentos de auditoría que pertenecen a grandes Compañías nacionales/internacionales o pequeñas estructuras independientes, se caracterizan por las organizaciones jerárquicas muy estratificadas desde los puestos de junior hasta partners pasando por numerosos grados intermedios.

#### Responsabilidades

La actividad de base de los auditores consiste en la revisión legal de las cuentas individuales y consolidadas de las sociedades a fin de confirmar que las mismas representan la imagen fiel de la situación patrimonial de la empresa.

El Auditor es responsable de la planificación, ejecución y supervisión de los trabajos de auditoría asignados en todas sus fases, lo que incluye principalmente:

- La planificación y elaboración de los trabajos de campo (enfoque de auditoría, control interno, identificación y definición de riesgos de auditoría, así como definición de las pruebas y controles a realizar, etc.)
- La relación con los distintos clientes a todos los niveles.
- La realización de pruebas sustantivas, así como la elaboración y discusión de las conclusiones de auditoría.
- El reporting a los superiores jerárquicos en cada trabajo.
- La supervisión, coordinación y motivación de los distintos equipos a su cargo.

#### Perfil

Diferentes factores han conducido a los departamentos de auditoría a diversificar la forma de reclutamiento de colaboradores y el perfil profesional de estos, ya que siempre ha existido un cierto reparo por la función de auditoría, así como por las perspectivas de carrera interna mucho menos definidas. Estas circunstancias junto con que los clientes exigen un nivel operacional y técnico más riguroso, ha hecho que la contratación de jóvenes licenciados que estaba anteriormente limitada en las grandes Escuelas de Negocio y en las Universidades, se amplíe con las diplomaturas. Para el perfil de supervisor, la contratación suele producirse o bien acudiendo a consultoras top a reclutar al Auditor con 4 ó 5 años de experiencia o bien con financieros formados en otros departamentos de empresa, aunque este procedimiento sea más habitual fuera de nuestras fronteras.

## Evolución

La ola de agrupamientos y de alianzas estratégicas entre departamentos permite ahora que las nuevas estructuras busquen consolidar su situación; se constata una sectorización de competencias con la creación de divisiones internas o de divisiones regionales, por tipo de negocio (Business Units) y/o campos de actividad.

## Remuneración en euros

Experiencia	Mínimo	Máximo	Bonus
< 2 años	24.000	40.000	0-10%
>5 años	42.000	>55.000	20-30%
>10 años	50.000	>130.000	20-30%

## POSICIONES MARKETING COMERCIALES

### Telemárketing Manager

#### Perfil

Bajo un lógica de racionalización de los costes y de la operativa, las plataformas de telemárketing y márketing directo están en un fuerte crecimiento. Su principal función consiste en la gestión de un equipo de teleoperadores (tanto en emisión (venta/fidelización) como en recepción de llamadas), gestión de los siniestros (generalmente en la apertura de expedientes), y la venta de productos a particulares o la simple información o asistencia.

#### Responsabilidades

Sus principales funciones son las siguientes:

- Reclutar, formar, dimensionar y gestionar la red de operadores.
- Fijar los objetivos cuantitativos y cualitativos y asegurando su cumplimiento, así como mantener una calidad y una productividad de los servicios.
- Desarrollar los argumentarios, realizar las escuchas y tomar las medidas necesarias para la consecución de los objetivos.
- Realizar los reportings necesarios a la dirección.

#### Reporte

El Telemárketing manager reporta generalmente al responsable de servicio de atención al cliente.

#### Evolución

El Telemárketing manager suele evolucionar hasta optar a la posición de Director de Atención al Cliente dónde encontraríamos la banda salarial superior.

#### Perfil

##### *Formación*

Una diplomatura o formación profesional es generalmente necesaria, acompañada generalmente de una experiencia previa de 2 a 3 años como teleoperador.

##### *Cualidades*

Un gran sentido comercial, capacidad de gestión y don de gentes son imprescindibles para este tipo de posiciones. Igual de importante es tener la capacidad de gestionar conflictos internos.

*Remuneración en euros*

La remuneración está formada por una parte fija y puede estar formada por una parte variable, sobretodo en posiciones senior, representando una media del 15% del salario bruto fijo.

**Remuneración en euros**

<b>Experiencia</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>	<b>Bonus</b>
< 3 años	27.000	40.000	0-10%
3-5 años	35.000	55.000	10-20%
5-10 años	40.000	70.000	10-20%
> 10 años	45.000	>80.000	20-30%

## POSICIONES MARKETING COMERCIALES

### Responsable de Márketing Directo

#### Responsabilidades

- Elaborar, definir e implementar, junto con el Director de Márketing la estrategia de Márketing Directo de la compañía.
- Crear, mantener y mejorar la base de datos de clientes potenciales/ activos de la compañía.
- Diseñar y ejecutar el plan promocional de la compañía.
- Identificación y segmentación de la base de datos realizando acciones promocionales ad-hoc para cada target definido.
- Medición, análisis y seguimiento de todas y cada una de las acciones de márketing directo llevadas a cabo.
- Gestión y control de call center de la compañía.
- Coordinar su actividad con otros departamentos de la compañía.
- Consecución de los objetivos asignados (cualitativos y cuantitativos).

#### Reporte

Reporta directamente a la dirección de Márketing.

#### Perfil

- Experiencia mínima de 7 años en departamentos de márketing en los que al menos los últimos 5 años haya estado desempeñando funciones de Responsable de Programas de Fidelización de clientes y/o Gerente de Márketing Directo.
- Poseerá alto nivel de interlocución y contactos en agencias de Márketing Directo, empresas de call center, regalos promocionales, etc.
- Formación superior en Estadística, Matemáticas, Márketing o Económicas/ Empresariales.
- Acreditará dominio de programas estadísticos avanzados (Datamining, Datawarehouse, Business Object, etc), Office, SPSS y herramientas/ sistemas CRM.
- Imprescindible dominio de inglés valorándose positivamente conocimientos de otros idiomas.
- Gran capacidad analítica y numérica, organizado, metódico, con elevada capacidad de síntesis, polivalente, orientado al resultado y al cliente, trabajador de equipo.

## Remuneración en euros

Experiencia	Mínimo	Máximo	Bonus
< 3 años	27.000	40.000	0-10%
3-5 años	35.000	55.000	10-20%
5-10 años	40.000	70.000	10-20%
> 10 años	45.000	>80.000	20-30%

## POSICIONES MARKETING COMERCIALES

### Director de Comunicación

#### Responsabilidades

- Define la política de comunicación externa e interna necesaria para poner en marcha los diferentes proyectos (negociación con las subcontratas, herramientas de ayuda a la venta, márketing promocional y organización de ferias, etc.).
- Organiza y supervisa las operaciones de relación con los medios de comunicación y las ruedas de prensa (redacta los comunicados de prensa, elabora los planes de difusión y se asegura tener la mejor repercusión de su compañía estableciendo contactos directos con los periodistas). Del mismo modo asegura la presencia de la empresa en los salones profesionales, conferencias o congresos especializados.
- Pone en marcha las acciones de márketing directo necesarias para generar titulares: mailing, etc.
- Dirige las relaciones con los distribuidores (puesta en marcha de acciones promocionales) y decide el presupuesto de los mismos.
- Adapta a nivel local las acciones de comunicación internacionales.

#### Reporte

En dependencia directa de la Dirección Comercial o de Márketing.

#### Perfil

El Responsable de Márketing y Comunicación tiene a menudo una formación universitaria de tipo licenciatura en Comunicación o en Escuela Superior de Comercio. Aporta una experiencia de 2 a 5 años a menudo adquirida en calidad de Jefe de Producto.

#### Evolución

La evolución de un Director de Comunicación puede realizarse hacia consultoras de comunicación o hacia los departamentos de márketing o comerciales de la misma compañía.

#### Remuneración en euros

	Mínimo	Medio	Máximo
CN<60M	32.000	36.000	70.000
60M<CN<120M	36.000	46.000	72.000
CN>120M	70.000	80.000	>90.000

## POSICIONES MARKETING COMERCIALES

### Director de Márketing

#### Responsabilidades

- Crear, definir e implementar el Plan de Márketing de la compañía a nivel nacional, asegurando su compatibilidad y sinergia con la estrategia de márketing corporativo del grupo.
- Definir, junto con la Dirección General/Comercial, la estrategia de márketing para el portfolio de productos y/o servicios de la compañía.
- Elaborar, controlar y gestionar el presupuesto del departamento garantizando la optimización del mismo.
- Gestión del equipo bajo su responsabilidad.
- Medir y analizar la rentabilidad de las acciones de márketing realizadas.
- Coordinar su actividad con otros departamentos de la compañía.

#### Reporte

Reportando directamente a la Dirección General o la Dirección Comercial.

#### Perfil

- Experiencia mínima de 7 a 10 años en departamentos de Márketing en donde haya desempeñado los últimos 3 años posiciones de Márketing Manager o Director de Márketing.
- Acreditará un elevado nivel de interlocución en agencia de comunicación/ publicidad (Director de Cuentas/Director General) y central de medios (Planificador Senior / Director General).
- Formación superior en Ciencias Económicas/Empresariales o Márketing, valorándose positivamente Máster en prestigiosa Escuela de Negocios.
- Indispensable nivel alto de inglés y/o francés.
- Gran capacidad de análisis, polivalente, orientado a resultados, proactivo innovador y con elevada capacidad de liderazgo y gestión de equipos humanos.

#### Remuneración en euros

	Mínimo	Medio	Máximo
CN<60M	36.000	45.000	55.000
60M<CN<120M	40.000	50.000	60.000
CN>120M	>50.000	>60.000	>100.000

## POSICIONES MARKETING COMERCIALES

### Ejecutivo de Cuentas

#### Responsabilidades

- Trabajando por cuenta propia, a cuenta de compañía aseguradora o una correduría.
- Es una posición que ha sufrido cambios recientemente por la formación requerida.
- Sus principales responsabilidades son las siguientes:
- Fidelizar y desarrollar la cartera de clientes (pequeños, medianos o grandes corporaciones) y venderles a los mismos los productos y servicios requeridos.
- Prospeccionar el mercado con el fin de detectar a los clientes y proponerles los servicios y productos ad hoc a cada uno de ellos.

#### Reporte

Reportan de forma general a la dirección territorial o a la dirección comercial.

#### Perfil

Generalmente los perfiles buscados no suelen disponer de formación superior, aunque últimamente la gran oferta de licenciados provoca que cada vez opten a estos puestos más universitarios. La selección de estas profesiones ha evolucionado junto con el mercado, las empresas del sector buscan cada vez más perfiles comerciales. Es por ello que se orientan más hacia las formaciones comerciales (formaciones profesionales del sector comercial y técnicas de comercialización), en detrimento de perfiles puramente financieros. También es importante decir que con la situación actual de mercado, cada vez hay más gente con una formación de grado superior lo que beneficia el servicio al cliente, ya que tienen un conocimiento más técnico del producto. Lo que se busca en definitiva es una persona que sea capaz de crear una relación de confianza con los clientes.

#### Remuneración en euros

Experiencia		Compañía	Mutua	Correduría
0-5 años	Mín.	35.000	45.000	16.000
	Máx.	>50.000	>35.000	>45.000
> 5 años	Mín.	35.000	32.000	30.000
	Máx.	90.000	>60.000	>70.000

## POSICIONES MARKETING COMERCIALES

### Director Comercial

#### Responsabilidades

El Director Comercial suele reportar directamente a la Dirección General, y puede igualmente tener responsabilidades sobre el área de Márketing. La posición conlleva formar parte del comité de dirección y trabajar de forma constante con los directores financieros, técnicos (o de producción) y de recursos humanos.

#### Reporte

Reportan de forma general a la dirección territorial o a la dirección comercial.

#### Perfil

##### *Formación*

El puesto es accesible tanto para perfiles técnicos con un carácter comercial o bien a perfiles comerciales con un conocimiento técnico. Para esta posición es necesaria una experiencia mínima de unos 10 años en posiciones comerciales.

##### *Cualidades*

Debe tener por supuesto un perfil negociador, con capacidad de convicción, pero tiene que ser capaz de involucrar a su equipo en los objetivos y los métodos de la compañía.

Tiene que dominar todos los canales de venta posibles, potenciándose actualmente dominio y control de herramientas de Telemárketing y venta por canal online.

#### Remuneración en euros

	Mínimo	Medio	Máximo
CN<60M	40.000	45.000	50.000
60M<CN<120M	50.000	55.000	65.000
CN>120M	>60.000	>65.000	>120.000

## 3. NUESTRAS OFICINAS

### Madrid:

Paseo de la Castellana 28 - 28046

Tel: +34 91 131 81 00

Fax: +34 91 359 45 15

### Barcelona:

Ronda Sant Pere 5 - 08010

Tel: +34 93 390 06 10

Fax: +34 93 412 60 13

### Valencia:

Avda. Cortes Valencianas 39 - 46015

Tel: +34 96 045 19 10

Fax: +34 96 045 19 99

### Sevilla:

Paseo de las Delicias 1 - 41001

Tel: +34 95 497 89 00

Fax: +34 95 497 89 01

### Bilbao:

Gran Vía 40 - 4800

Tel: +34 94 435 53 77

Fax: +34 94 425 05 79



Part of  
**PageGroup**