

INFORME DE SALARIOS EN COMPRAS

2024

- VERSIÓN REDUCIDA -



AERCE



Informe de Salarios en Compras 2024

FUNDACIÓN AERCE

C.I.F.: G86350964

Inscrita en el Registro de Fundaciones del Ministerio de Educación de Madrid con el nº 1442 con fecha 3 de febrero de 2012.

Informe elaborado por: **Sara Mora Soto** (Directora Área de Value Management)

Colaboradora: **Aina Torrades Ramoneda** (Área de Value Management)

Diseño y maquetación: **Sara Gómez Linares** (Área de Diseño Gráfico)

Coordinación técnica de la encuesta: **Jorge Peña Segura** (Responsable de Diseño Gráfico, Web y IT)

MADRID

Paseo de la Castellana 121 7ºD, 28046, Madrid

914760144

admmad@aerce.org

BARCELONA

Calle Aribau 112, 2º, puerta 1º, 08036, Barcelona

934532580

info@aerce.org

aerce.org

Todos os derechos reservados. Prohibida la reproducción total o parcial de los contenidos de esta publicación sin previa autorización por escrito.

ÍNDICE

-  **Introducción 4**
-  **Conclusiones principales 5**
-  **Perfil global del personal de Compras 6**
-  **Remuneraciones salariales en Compras
Resultados globales 10**
 - 4.1 Directores / gerentes de Compras 14**
 - 4.2 Jefes / responsables de Compras 18**
 - 4.3 Gestores / técnicos de Compras 22**
-  **Evolución de los resultados de la encuesta de
salarios en Compras 26**

1 INTRODUCCIÓN

Este informe presenta los resultados de la Encuesta de Salarios distribuida entre profesionales de Compras en España, asociados y no asociados de AERCE, entre los meses de marzo y abril de 2024.

Se han recibido más de 400 respuestas válidas para elaborar la encuesta, por lo que los resultados de la misma son altamente indicativos del perfil profesional y de la estructura salarial de la función de Compras en las empresas españolas en la actualidad.

Los resultados de la encuesta se presentan de la siguiente forma:

Se presenta la distribución de las respuestas en función de las diferentes variables tratadas, lo que permite detallar el perfil del personal de Compras encuestado de manera global y reflejando la remuneración de los diferentes roles, incluyendo:

- Remuneración bruta anual fija.
- Remuneración bruta anual incluidos incentivos económicos.
- Remuneración bruta anual fija. Distribución por empresas.
- Remuneración bruta anual incluidos incentivos económicos. Distribución por empresas.
- Remuneración bruta anual fija. Distribución según sexo.
- Remuneración bruta anual incluidos incentivos económicos. Distribución según sexo.
- Remuneración bruta anual fija. Distribución según edad.
- Remuneración bruta anual incluidos incentivos económicos. Distribución según edad.
- Remuneración bruta anual fijo. Distribución según comunidad autónoma.
- Remuneración bruta anual incluidos incentivos económicos. Distribución según comunidad autónoma.
- Otros incentivos a cargo de la empresa.

La definición de los puestos de trabajo se ha tenido en cuenta en función de 3 niveles distintos de responsabilidad: Director / Gerente de Compras; Jefe / Responsable de Compras y Gestor / Técnico de Compras. A continuación se muestra una breve descripción de las funciones de cada uno de ellos:

1. Director/gerente de Compras. Se encarga de definir la estructura de Compras. Promueve y controla las relaciones de la empresa con sus proveedores y otras áreas funcionales de su propia organización. Dirige las negociaciones y acuerdos de carácter estratégico para la misma y analiza los resultados obtenidos y decide las acciones correctivas necesarias.

2. Jefe/responsable de Compras. Colabora en la elaboración de la política de compras de la empresa. Recopila la información necesaria, negocia y redacta los contratos de compra de los productos/servicios a su cargo. Asegura la gestión, motivación y control de una red importante de proveedores.

3. Gestor/técnico de Compras. Realiza estudios de "análisis de valor" de los productos que sean de su competencia. Analiza la información sobre la situación financiera y la capacidad de sus proveedores. Controla y analiza la evolución de los precios de compra y la coyuntura y tendencias en su sector.

Se ha tenido en cuenta la distinta magnitud de las empresas en las que trabaja el personal de Compras en función de la facturación anual, así como del número de empleados de las mismas.

Todas las remuneraciones que aparecen en las distribuciones son retribuciones brutas y vienen expresadas en Euros.

En cada una de las posiciones se indican los siguientes datos estadísticos:

- **Percentil 10:** remuneración por debajo de la cual se encuentra el 10 % del conjunto.
- **Cuartil 1:** remuneración por debajo de la cual se encuentra el 25 % del conjunto.
- **Mediana:** nivel de remuneración que divide el conjunto en dos partes iguales: 50% por encima y 50 % por debajo.
- **Cuartil 3:** remuneración por debajo de la cual se encuentra el 75 % del conjunto.
- **Percentil 90:** remuneración por debajo de la cual se encuentra el 90 % del conjunto.
- **Media:** media aritmética de las remuneraciones del conjunto.

Asimismo, se relaciona la distribución de incentivos complementarios y en especie (no monetarios), que recibe el personal de Compras y Aprovisionamientos a cargo de sus empresas.



CONCLUSIONES PRINCIPALES

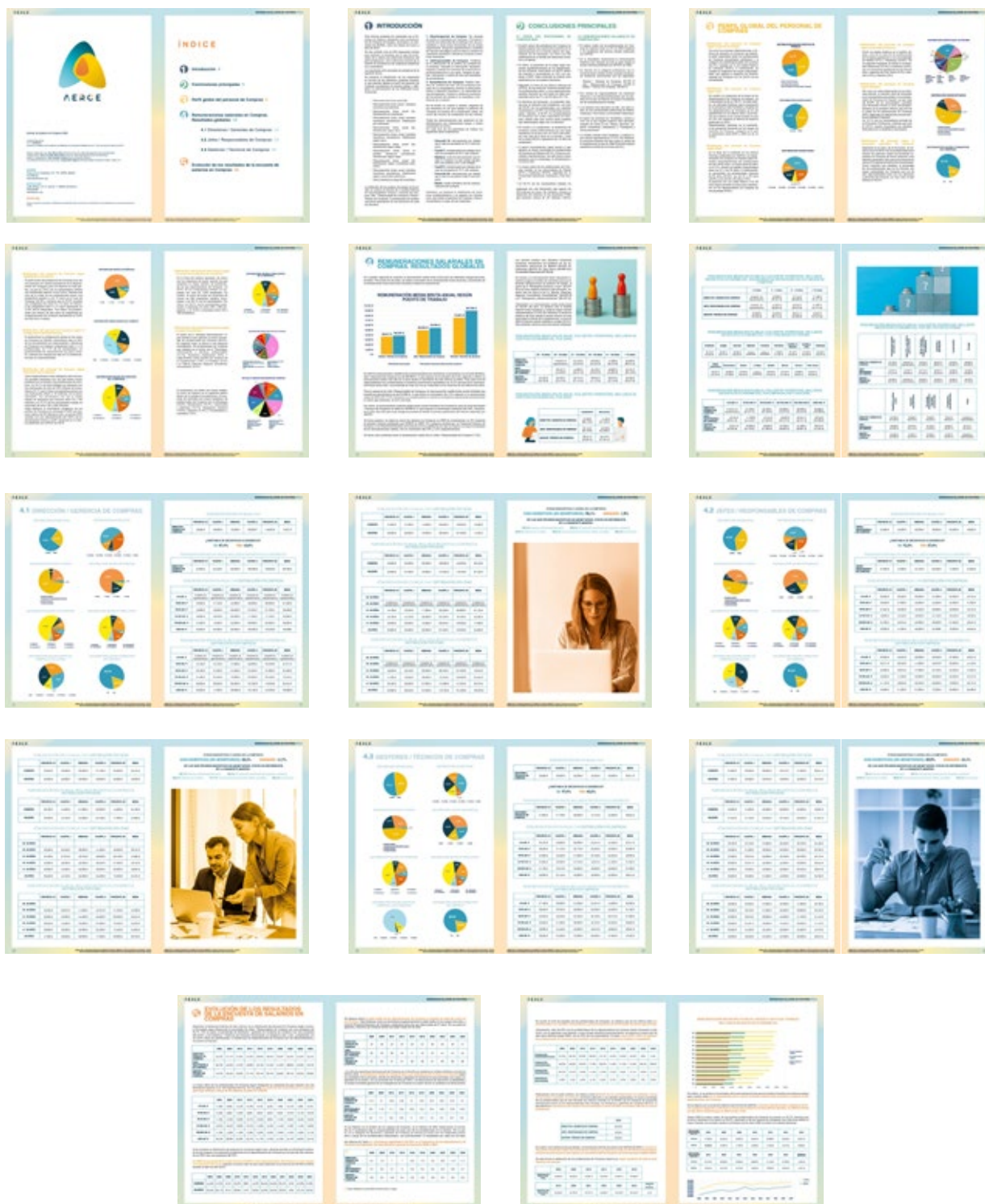
2.1 PERFIL DEL PROFESIONAL DE COMPRAS 2024

- El perfil actual del profesional de Compras en España apunta una importante evolución en la especialización de la función dentro del organigrama de las empresas, así como una alta cualificación en el ámbito del desarrollo formativo y el talento.
- En 2024, la presencia de la mujer sigue creciendo significativamente en los departamentos de Compras, alcanzando un 38,2% dentro del colectivo y aumentando un 13% con respecto a 2015. Esta evolución es todavía más significativa en los puestos directivos.
- Siguiendo la línea de los últimos informes de AERCE, en las áreas de Compras predominan los profesionales sénior, y muy especialmente, aquellos situados en una franja de edad comprendida entre los 41 y los 50 años (41,7%).
- En términos de formación, el comprador destaca por su elevado nivel académico, con más del 84,6% de los profesionales con estudios universitarios y el 54% con titulaciones de posgrado. Además, el 82,5% ha complementado su formación con cursos específicos en Compras, siendo esto más común entre aquellos que desempeñan algún con rol directivo.
- En cuanto a la experiencia, el profesional de Compras cuenta habitualmente con una larga trayectoria en el área con un 78,4% del colectivo con más de 6 años en la función, y más de la mitad (53,8%) superando los 10 años de antigüedad.
- El sector manufacturero sigue siendo el que aglutina al mayor porcentaje de profesionales de Compras en España (40,3%). Entre las actividades manufactureras, las que tienen mayor presencia son la metalurgia, la alimentación y la automoción.
- La mayor parte de los profesionales de Compras residen en las comunidades de Madrid (27%) y Catalunya (24,6%), seguidas por la Comunidad Valenciana, Andalucía y País Vasco.
- Un 43,1% de los compradores trabajan en empresas con una facturación que supera los 200 millones de euros. No obstante, destaca el desarrollo del colectivo en las empresas PYME que facturan menos de 20 millones (18,5%)

2.2 REMUNERACIONES SALARIALES EN COMPRAS 2024

- El salario medio de los profesionales de Compras en España crece un 3% en 2024 respecto a los resultados del anterior estudio elaborado por AERCE.
- En la actualidad, observamos la remuneración histórica más elevada de toda la serie desde el primer informe publicado por AERCE en 2004.
- En función de la categoría profesional, las remuneraciones medias brutas anuales (incluyendo incentivos económicos) son las siguientes:
 - Director / Gerente de Compras: 89.708 €
 - Jefe / Responsable de Compras: 54.948 €
 - Gestor / Técnico de Compras: 39.045 €
- Por niveles de responsabilidad, los Gestores/ Técnicos y los Directores/Gerentes son los perfiles en los que se observa un mayor incremento de las remuneraciones medias.
- Los salarios más elevados se dan, por este orden, en las comunidades autónomas de Madrid, Catalunya, País Vasco y Comunidad Valenciana.
- El sector de actividad de “Hostelería, turismo y ocio” es el que registra salarios más elevados, seguido de cerca la por “Banca, finanzas, seguros, consultoría, inmobiliario” y “Transporte y almacenamiento”.
- La brecha salarial entre hombres y mujeres sigue siendo representativa (17,2%). No obstante, la evolución histórica del dato sigue la senda de la equiparación ya que en 2004 la brecha salarial superaba el doble de la actual (40,5%).

DESCARGA EL INFORME COMPLETO EN EL ÁREA PRIVADA PARA ASOCIADOS DE AERCE EN WWW.AERCE.ORG





AERCE

MADRID

Paseo de la Castellana 121 7ºD, 28046, Madrid
914760144
admmad@aerce.org

BARCELONA

Calle Aribau 112, 2º, puerta 1º, 08036, Barcelona
934532580
info@aerce.org

aerce.org

Todos os derechos reservados. Prohibida la reproducción total o parcial de los contenidos de esta publicación sin previa autorización por escrito.