



# Informe Salarial del Facility Management en España



# Parámetros del Informe

## Muestra

El estudio muestra valores de salarios brutos, a percibir anualmente sin incluir otras retribuciones o beneficios. Las fuentes han sido tres: por un lado, anuncios de trabajo a través de las redes sociales y páginas especializadas en la **Web**; el segundo conjunto de datos viene a través de headhunters y empresas de colocación con las que colaboramos, incluidas las aportaciones de **RRHH** de clientes finales y proveedores de servicio; y el tercero son los usuarios finales (**Final**) que se han auto ubicado según sus perfiles en un lugar u otro dentro de las gráficas.



En algunos casos de la Web no se conocía la ciudad exacta del trabajo o el sector de la empresa. Al no haberse encontrado correlación sobre esta información, esos datos inicialmente obviados, se han incluido. Se han descartado todos aquellos que compartían competencias con otros departamentos de la organización diferentes al de soporte.

Estas fuentes han producido 1.632 datos válidos repartidos entre las distintas áreas y niveles de análisis. Los salarios van desde octubre de 2016 hasta agosto de 2018. Comparando de forma específica varios perfiles, no se ha identificado variación salarial superior al 1,2%, por lo que se ha considerado correcto el periodo temporal.

Salarios de personas vinculadas a empresas cuyo origen es España, aunque tengan competencias fuera del territorio nacional

Salarios de personas vinculadas a empresas cuyo origen está fuera de España, pero que operan de alguna forma en nuestro país

Salarios de personas que están subcontratadas por empresas de provisión de servicios, sin diferenciar el origen

 **Nacionales**

 **Internacionales**

 **Externalizados**

## Niveles

Al no existir una titulación regulada para ejercer en FM o cargos establecidos, ni requerirse una firma oficial como en arquitectura o derecho, es necesario buscar un criterio objetivo y usar la lógica para clasificar los salarios. En base a la experiencia y competencias requeridas para los puestos, se han diferenciado 3 niveles. Existe cierta relación entre los años requeridos y los tipos de atribuciones, que aunque no es exacta, ayuda a la clasificación.

El primer nivel recoge los salarios de funciones más operativas o vinculadas a la ejecución de tareas y que demandan poca experiencia, el segundo son tareas de coordinación de recursos y requiere de varios años de práctica, y el tercer nivel está más vinculado a la toma de decisiones y exige no menos de 6 años de experiencia.

En los gráficos y vinculados a cada nivel, se citan los nombres de los títulos más usados para describir los puestos. Nos encontramos con que algunos de estos se enfocan hacia aspectos distintos, aunque su retribución sea similar. También se listan las principales competencias que aparecen en ellos. Al no existir una relación exacta, todos estos datos se van desplazando de izquierda a derecha, conforme mayor experiencia se requiere o evolucionan hacia tareas de más responsabilidad. En cada nivel aparece el número de valores usados para la representación.

**Nivel 1**  
< 3 años  
Ejecución

**Nivel 2**  
3 - 6 años  
Coordinación

**Nivel 3**  
> 6 años  
Dirección

## Grupos

Los datos válidos, se agruparon bajo parámetros generales que podrían generar relaciones para una mejor interpretación. Este ejercicio se empezó una vez superados los 800 valores, y tras numerosos intentos y combinaciones, no se logró identificar ningún parámetro que pudiera ser usado para establecer una correlación aceptable. Tras incluir datos de proveedores de servicios, se observó un patrón que podría ser usado para la representación. Esto llevó a diferenciar entre salarios de personas contratadas directamente por empresas nacionales, internacionales y aquellos que se habían externalizado.

# Clasificación

## No hay Facility Managers

En este informe no hay referencias al salario de un Facility Manager. Esta decisión muy sopesada, obedece a la necesidad de explicar mejor con el cargo, a que se refiere una cierta posición y que se busca en realidad. En España no existe una carrera universitaria de FM como en otros países, por lo que no existen Facility Managers como tal, aunque sí sus atribuciones. Si pensáramos en una guía salarial de médicos o arquitectos, que sí deben tener una carrera y estar colegiados para poder llamarse así, no se podría comparar el sueldo de un ayudante, de un especialista en algo o el de un director de área o departamento y todos serían médicos o arquitectos, por lo que habría que especificarlo para que la guía fuera válida. En nuestro caso esto va a ayudar a definir y evitar malentendidos, además por definición, todos podrían ser llamados Facility Managers.



## Áreas del FM

En FMHOUSE llevamos años trabajando en modelos de servicios de soporte, y hemos necesitado encontrar una forma coherente y funcional de diferenciar las áreas del FM. Esto no solo permite ordenar y jerarquizar las necesidades, también ayuda a dimensionar los departamentos y vincularlos con la empresa cliente. En este estudio se ha utilizado esa misma clasificación, ya que está validada y permite distinguir los roles por tipos de actividad. Toda nuestra oferta de formación tiene la misma estructura, lo que permite identificar las necesidades de los distintos perfiles que aparecen en cada área, y entender mejor los conocimientos necesarios asociados a cada nivel que tiene la organización.

Esta clasificación se ha compartido en numerosos foros nacionales e internacionales, encontrando la aceptación y el respaldo de expertos, no sólo de clientes y usuarios finales, sino en el ámbito académico y de la investigación. También se está usando como documento de referencia en los trabajos de normalización Europea e Internacional. No hay una única forma de clasificar y no se puede hablar de una agrupación perfecta. Cada empresa decide como lo hace y que incluye dentro de las competencias del departamento de soporte, pero esta estructura basada en las 6 áreas puede servir como una guía a todo tipo de organizaciones.

## Forma de Uso

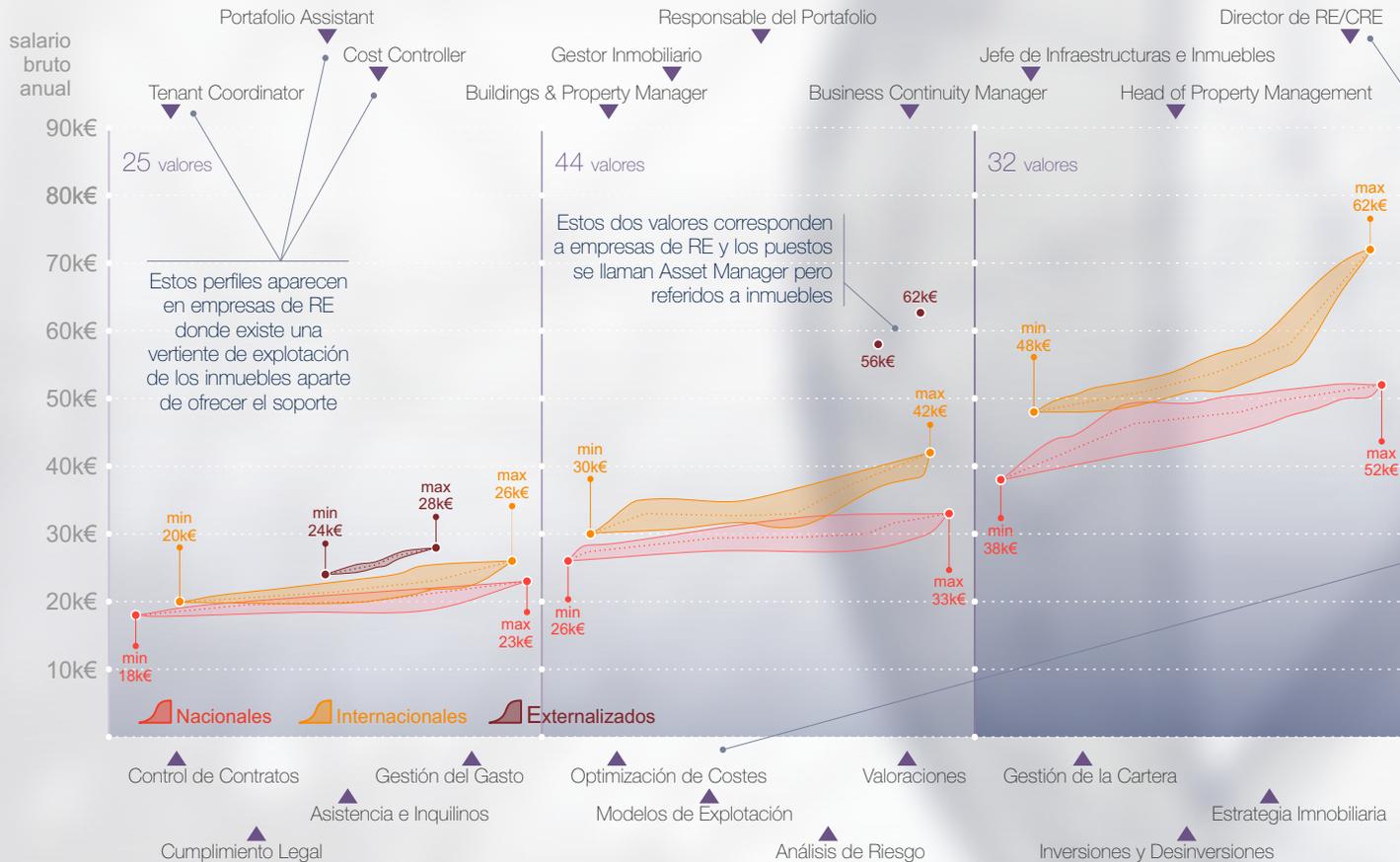
Primero debe identificar el área de la gráfica correspondiente, y ubicar el nivel adecuado. En función de las atribuciones, podrá ir de izquierda a derecha y luego encontrar el grupo correspondiente. Recuerde que si se basa solo en un título, puede que no se sea lo que busca. Si hay más de un área involucrada, puede hacer una media entre los salarios de cada una, pudiendo dar más peso a la dominante. Si el perfil toca más de tres áreas se debe trabajar sobre la gráfica titulada General FM. El estudio se ha centrado en edificios tipo oficina, pero en algunos salarios de la muestra no se mencionaba el tipo de inmueble, solo se hacía referencia a la empresa o al sector. El incluir estos datos no ha supuesto variación y se han mantenido. Aunque no se ha verificado, pensamos que el estudio puede servir para otros tipos de inmuebles como centros comerciales, espacios educativos u hoteles.



La clave de este área es llegar a diferenciar bien entre las actividades inmobiliarias que buscan beneficios como parte del Core Business, denominadas RE, de las que se encarga el FM como soporte y que deben ser llamadas CRE. Últimamente esto no es fácil ya que algunas empresas deciden alquilar parte de sus espacios propios y se puede acabar compartiendo roles.

# Corporate Real Estate

## Títulos



Hay empresas que mezclan las competencias del RE con el CRE, y los puestos pueden variar para una misma función

Cuando los clientes son inquilinos y no otros empleados de la empresa, esas competencias se suelen ubicar en los perfiles del CRE por las vinculaciones al negocio y no al soporte

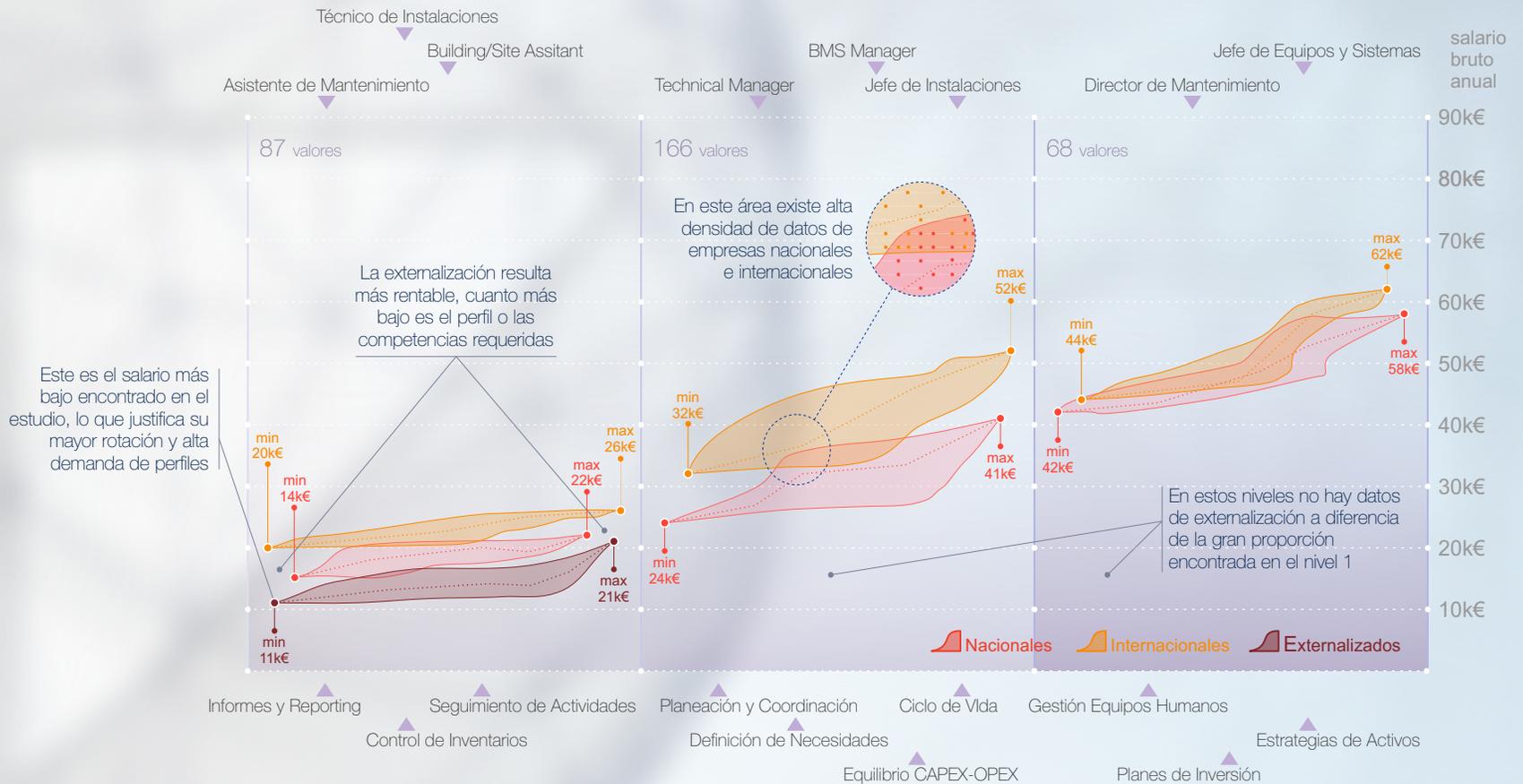
## Competencias

# Asset Management

Las competencias de este área pueden ser de las más difíciles de interpretar, ya que se presta a confundir la ejecución de las acciones de mantenimiento con el control o supervisión de las mismas. Se ha decidido trabajar con este último término, ya que son las funciones que más habitualmente se llevan a cabo por el equipo del departamento de soporte.



## Títulos



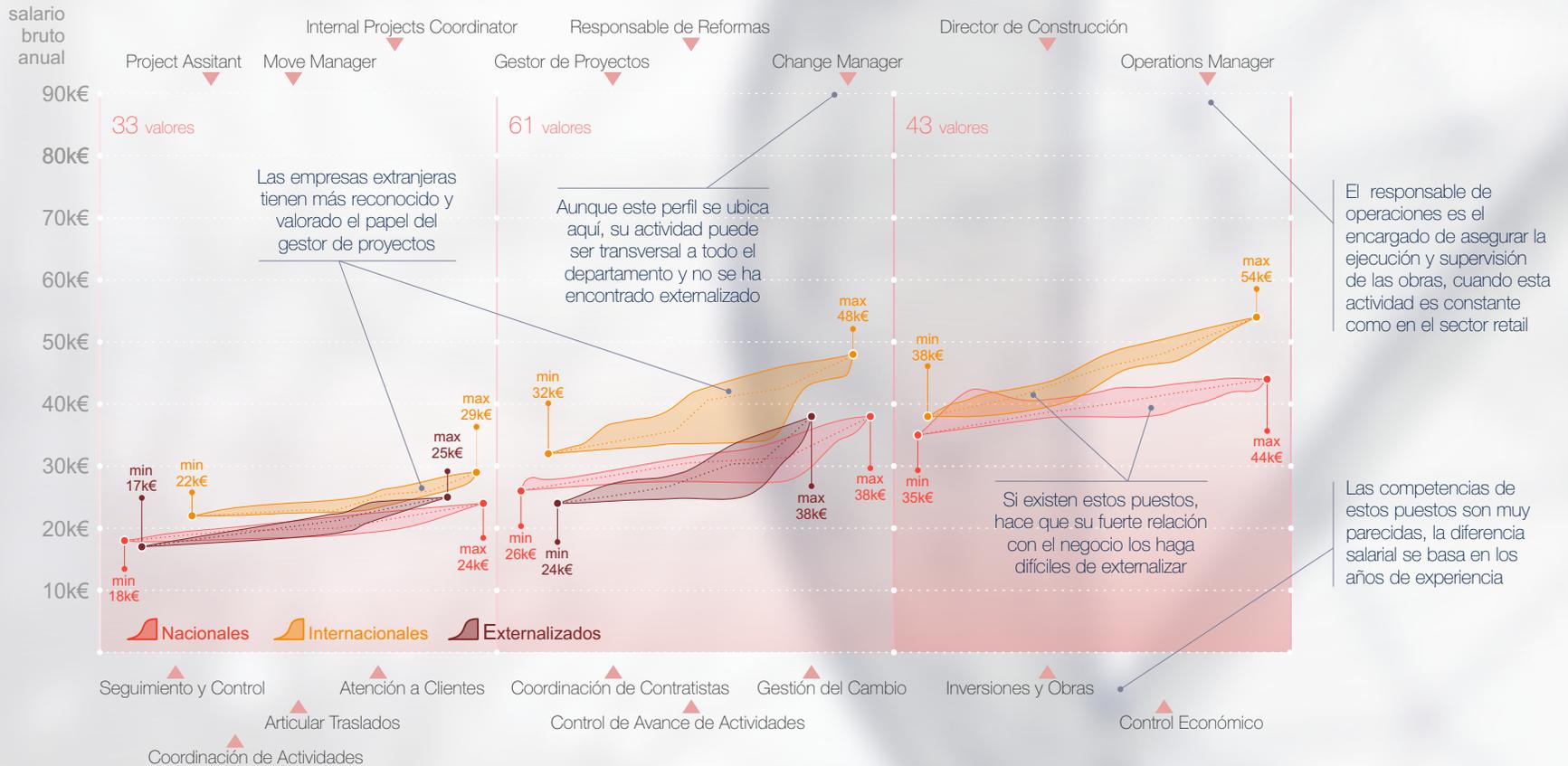
## Competencias



La gestión de proyectos se materializa de forma muy distinta en las empresas, dependiendo del tipo de portafolio y de si tienen obras o remodelaciones. En estos casos, se suelen crear áreas específicas de construcción, que no siempre tienen relación con el resto de competencias del FM. Solo en algunas empresas los cambios y mudanzas se tratan como proyectos quedando dentro de este apartado.

# Project Management

## Títulos



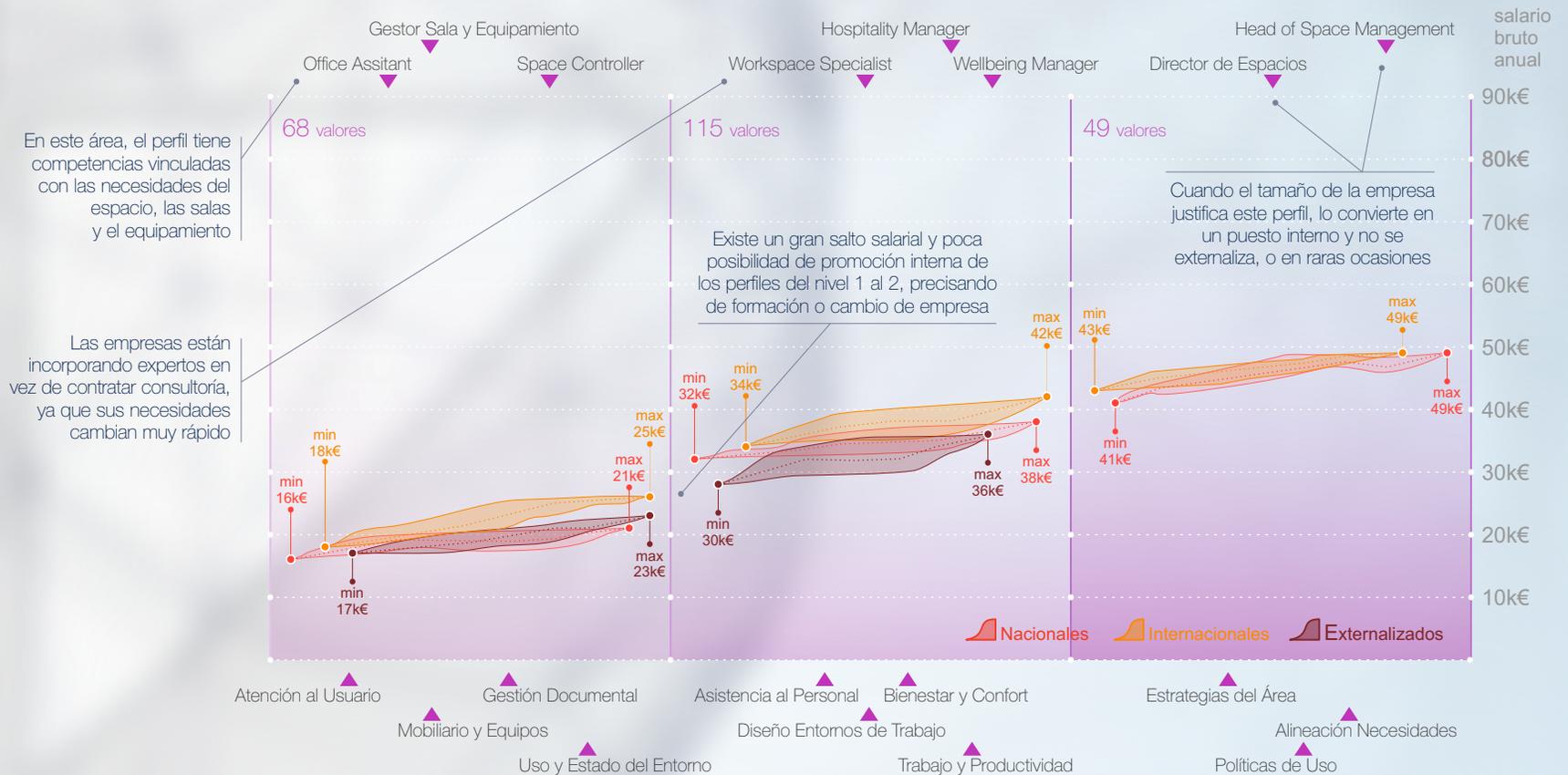
## Competencias

# Workplace

La gestión de los espacios se empieza a reconocer como parte del FM. Los perfiles vinculados comparten tareas con otras áreas, y a veces es difícil de diferenciar. Empieza a ser más relevante en la toma de decisiones el comportamiento de las personas y su respuesta al entorno. Aparecen nuevos puestos y roles que demuestran la importancia de profesionalizar esta necesidad.



## Títulos



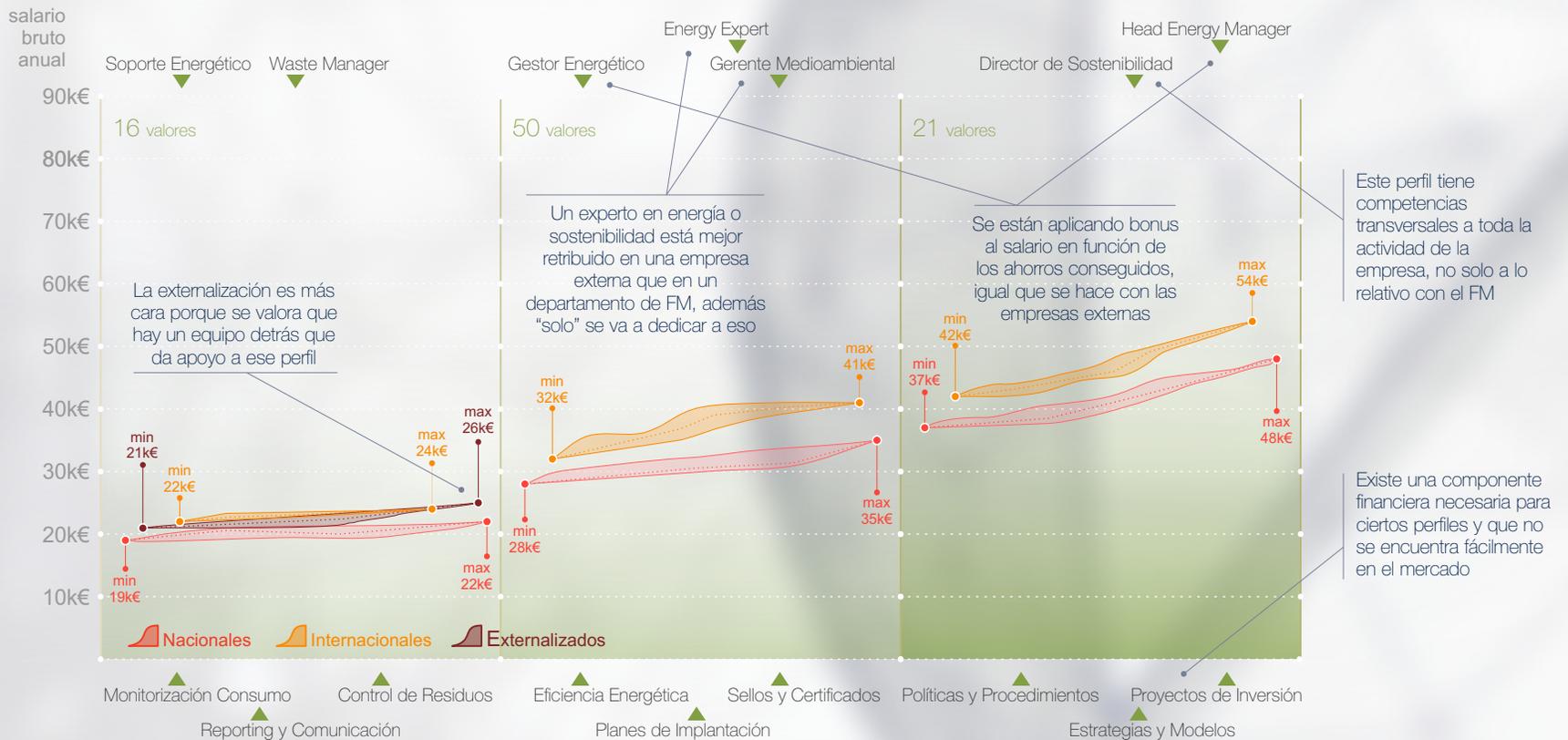
## Competencias



Para la aparente importancia que tiene la gestión de la energía y la sostenibilidad en las empresas, se han encontrado muy pocos expertos contratados trabajando en ello. Es el área con menos respuestas del informe, y puede ser por la gran oferta de empresas especializadas que ofrecen estos servicios, por lo que no compensa un perfil interno.

# Energía y Sostenibilidad

## Títulos



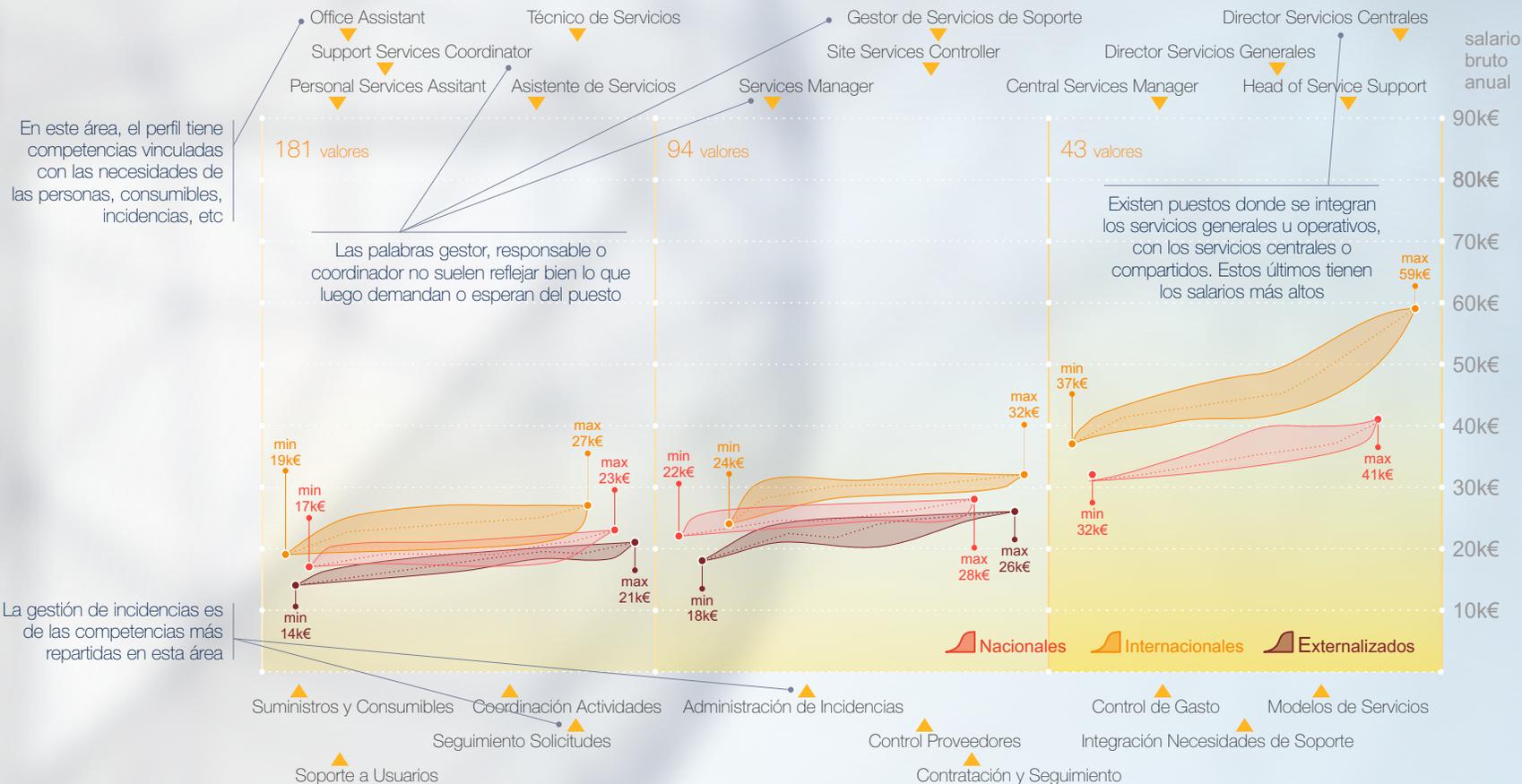
## Competencias

# Facilities Services

El alcance de este área se confunde con lo que es la totalidad del FM y sucede lo mismo al diferenciar los perfiles correspondientes. Se han incluido aquellos que solo son responsables de las actividades del día a día vinculadas a los servicios operativos, pero sin encargarse de la propia provisión. Existen responsabilidades muy distintas en función de lo que la empresa asigna al departamento aunque el perfil se llame igual.



## Títulos

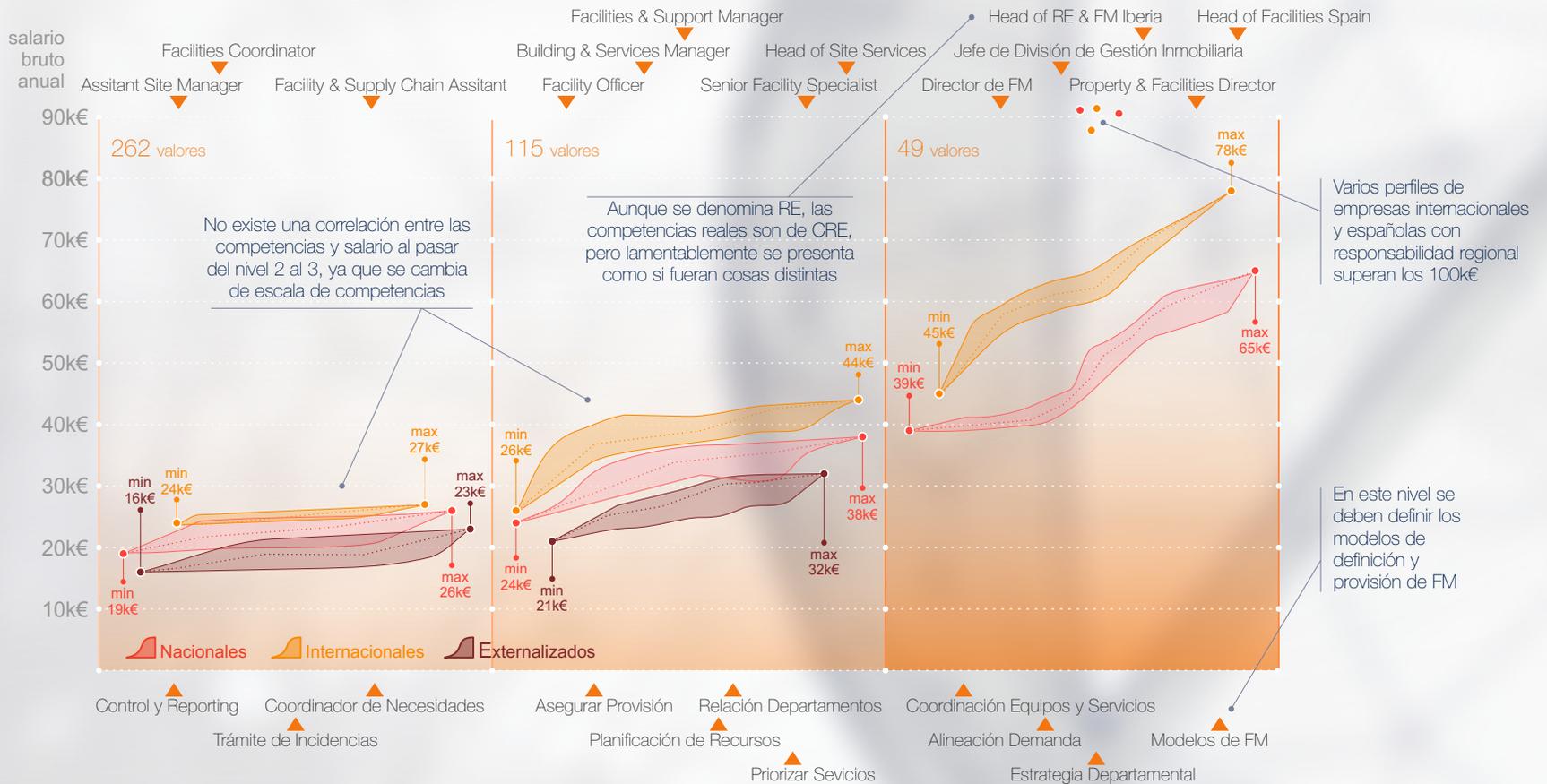


## Competencias



En este gráfico se recogen perfiles que se ocupan de al menos 3 de las 6 áreas. Es donde más datos se han obtenido y en el que más combinaciones de roles se han encontrado. Se presentan los perfiles más representativos y las competencias que más hacen variar los sueldos. El salario aumenta conforme más áreas abarcan, independientemente del nivel, de ahí que sea difícil hacer una media del sueldo de un Facility Manager, uno de los motivos de no usar este nombre.

## Títulos



## Competencias

# El Observatorio FM

## El Instituto FMHOUSE

La empresa de consultoría estratégica FMHOUSE, tiene sus actividades de formación e investigación bajo el paraguas del Instituto FMHOUSE. Este ofrece el mayor programa de capacitación disponible en castellano, con varias tipologías de máster, cursos de especialización y acreditaciones personales. Además de formación online y presencial, ofrece selección y reclutamiento, lo que ha servido en buena parte para aportar datos a este informe. En el área de investigación, y como socios de EuroFM y miembros del programa europeo Research in Motion, colaboramos desde hace años en proyectos para el desarrollo y promoción del Facility Management a nivel internacional.



El observatorio FM es una iniciativa del Instituto FMHOUSE para potenciar el reconocimiento y posicionamiento del FM en los mercados donde opera, beneficiando a los profesionales y empresas del sector a través de estudios, informes y publicaciones que son puestos a disposición del público de forma gratuita.

## Participa

Desde este año, el Observatorio FM ha abierto sus puertas a que cualquier persona que lo desee pueda colaborar. Existen unos líderes de área y de región, que junto al director de investigación, determinarán que proyectos se lanzan y con qué equipos.

Si quieres aportar datos para la próxima edición de este mismo informe, proponer uno nuevo, o deseas colaborar con alguno que ya esté en marcha, en nuestra página web encontrarás un formulario para registrarte. Las personas que colaboren tendrán beneficios, como participar en sesiones y talleres temáticos, acceso a formación especializada o poder convertirse en líderes de su propio proyecto.

Apúntate en [www.observatoriofm.com](http://www.observatoriofm.com)

## Títulos Obtenidos

Algunas de las conclusiones obtenidas a la hora de realizar este informe, aparte de las asociadas a los propios salarios, son que es necesario fomentar el reconocimiento de las capacidades de los profesionales del sector y demostrar el valor que aportan a las empresas. Esto queda latente en las conversaciones con los responsables de recursos humanos y los head-hunters. Ellos se cuestionan los salarios asociados al sector, aun cuando se les indica que en España se cobra un 30% menos de media y se gestionan más metros o más personas que en un puesto equivalente en muchos países europeos. Es necesario trabajar para cambiar esto, y posiblemente una forma de hacerlo sea definiendo mejor lo que se hace.

En este estudio aparecen 66 de los muchos títulos distintos que podría haber en un departamento de FM, de soporte, o la denominación que reciba, pero hay cientos de combinaciones. Existen formas de construirlos, pero usamos una que combina primero el alcance del puesto, pudiendo ser un equipo o región, después el área o áreas que ocupa y por último el rango, desde asistente a director o head. Dependiendo si se dice en inglés o castellano, este orden se debería cambiar.

Algunos de los títulos presentados en el informe están escritos en inglés aunque son de empresas locales.

No se ha obtenido una justificación, pero opinamos que siempre que el título describa bien lo que se busca, el idioma usado es indiferente.

**66**  
títulos

La impresión de este documento ha sido posible gracias a las siguientes empresas:

**APLEONA**  
HSG Facility Management

**CBRE**

desde  
1972  
**Claro Sol**  
Facility Services

**EULENFUSIÓN**

**samyl**