

# INFORME DE RETRIBUCIONES DEL SECTOR BIOTECNOLÓGICO EN ESPAÑA

# Prólogo

La pandemia ha consolidado el sector salud como uno de los sectores más demandados, capaz de atraer el talento y generar empleo.

Las empresas Biotech españolas han seguido manteniendo y aumentando su plantilla durante el 2020, acentuando la tendencia del sector en los últimos años. Según una encuesta realizada por AseBio, solo el 9% de las empresas Biotech han recurrido al ERTE durante este periodo.

Todo esto demuestra que nuestras empresas han logrado poner en valor su potencial estratégico para la economía y su capacidad para crear nuevos puestos de trabajo intensivos en conocimiento. Hoy en día, nuestro sector contribuye con un 0,8% al PIB y está generando un impacto de más de 10.100 millones de euros, datos que apoyan que el sector es una alternativa para el cambio de modelo productivo que requiere el país, y que se ha puesto de manifiesto tras la pandemia vivida.

Además, es un sector en el que se potencia el emprendimiento, y con ello la creación de nuevas empresas innovadoras que generan empleabilidad de alto valor añadido, por lo que contribuye de forma directa al crecimiento y a la industrialización de nuestro país.

La cantera del sector Biotech está formado por un talento brillante que accede a los estudios universitarios con una de las mayores notas de corte, por lo que es un sector que cuenta con personal altamente cualificado con una elevada productividad.

Nuestro propósito de sostenibilidad y compromiso con nuestro entorno hace que sea un sector atractivo para jóvenes con una excelente formación interesados por la innovación para mejorar la vida de las personas y el bienestar del planeta.

Atraemos al talento, por nuestra diversidad e intensidad en conocimiento, nuestra industria ofrece esa riqueza y una amplia oferta de competencias que nos ayuda a avanzar en todas las ramificaciones que tiene la biotecnología, en nuestra sociedad.

Desde AseBio, hemos elaborado este estudio de remuneraciones, conscientes de la problemática que existe en nuestro sector por no disponer de un convenio regulador y, por tanto, una fuente de información a la que acudir para consultar. Este informe de remuneración es una fuente que recoge las tendencias salariales

que están transformando las dinámicas del mercado laboral nacional, dentro de nuestro sector, nutrido gracias a la colaboración de empresas, que generosamente, nos han facilitado los datos de su política salarial facilitando así, la elaboración de este robusto informe.

Pensamos que este estudio es y será una herramienta vital para las empresas de nuestro sector, nos ayudará a construir, en nuestras empresas, buenos y motivados equipos de personas, que crezcan junto a nuestros proyectos, y contribuirá a saber cómo atraer y retener este gran talento.

Elena Rivas, Líder de la Comisión de Tejido Asociativo y Talento

Tomás Alarcón, Coordinador del Grupo de Trabajo de Talento y Diversidad

Este estudio retributivo ha nacido y se ha realizado con el objetivo de construir una fotografía actual de las retribuciones del sector, como primera piedra de toque de futuros informes que servirán para poder ver la evolución del sector en materia de salarios a lo largo de los años.

La Biotecnología en España como sector, es un sector todavía joven en comparación con sus "hermanos mayores" de la industria farmacéutica, química y otras afines. No obstante, lo que sí se puede constatar es la positiva evolución en todos sus indicadores y la realidad de que estamos ante un sector que se debería convertir en estratégico no solo por el aporte positivo a la sociedad que generan sus productos y servicios, sino por el empleo de calidad, de alta cualificación y de valor añadido que suma al conjunto del tejido económico.

En mi opinión, los retos de futuro desde una perspectiva de la retribución, talento y personas, deben ser aquellos enfocados a ser competitivos para que no haya "fugas" hacia esos hermanos mayores o hacia proyectos de fuera de nuestras fronteras. Esa problemática está hoy aquí sobre la mesa y se debe afrontar desde diferentes ángulos, pero la realidad es que, a día de hoy, competir solo en salarios es complicado.

Necesitamos empresas con una buena "marca de empleador", capaces de ser atractivas en proyecto para captar talento no solo recién salido de la academia. Además de captar nuevo talento, no debemos olvidarnos de poner el foco en retener ese talento que crece, junto a, y con las propias *startups*, para que no exista ese sentimiento de "proyecto trampolín" hacia empresas de sectores afines o multinacionales.

Para ello, no solo basta con intentar acercarse a las retribuciones con sectores afines, es más es hasta contraproducente, ya que esto puede llegar a hacer ineficientes a muchas organizaciones. El verdadero reto es construir empresas profesionalizadas, donde exista un verdadero camino de crecimiento profesional con proyectos bien definidos y desarrollos bien trazados, y donde se dé importancia a aspectos de compensación no tan tangibles, como una buena política de salario emocional. Aquí hablaríamos de conciliación, condiciones físicas del puesto de trabajo, incentivos atractivos salariales y no salariales, *engagement*, etc.

Además, el estudio arroja datos interesantes para la reflexión. El 43% de las posiciones analizadas tienen retribuciones no salariales vinculadas a participaciones, *stock options*, etc. Es llamativo el alto porcentaje de utilización de estos paquetes retributivos en comparación con muchísimos otros sectores.

La reflexión es que, a pesar del alto porcentaje de este tipo de retribuciones, aun no se ha producido una eclosión de empresas que capitalicen esas fórmulas hacia sus empleados, como sí ha pasado en sonados casos del sector digital, por poner un ejemplo. Si estas organizaciones son capaces de generar casos de éxito, funcionarán como un potenciador de atracción de talento hacia estas empresas sin precedentes.

Oscar Porcel

Socio Director en Solutia Life Sciences

## Contenido

|   |        |
|---|--------|
| 1. Introducción.....  | - 6 -  |
| 2. Estructura del análisis.....                                 | - 7 -  |
| 3. Ficha Técnica .....  | - 8 -  |
| 4. Resumen de datos .....                                       | - 10 - |
| 5. Análisis de Retribuciones .....                              | 4      |
| 5.1. CEO (Dirección General).....                               | 4      |
| 5.2. CFO (Dirección Financiera).....                            | 7      |
| 5.3. CMO (Dirección Área Médica).....                           | 9      |
| 5.4. Manager Área Regulatoria.....                              | 11     |
| 5.5. Dirección Área Científica o I+D / CSO.....                 | 13     |
| 5.6. Dirección Área Tecnológica (CTO).....                      | 15     |
| 5.7. Dirección de Producción.....                               | 17     |
| 5.8. Dirección de Calidad.....                                  | 19     |
| 5.9. Dirección Comercial.....                                   | 21     |
| 5.10. Dirección de Marketing.....                               | 23     |
| 5.11. Project Manager .....                                     | 25     |
| 5.12. Project Leader.....                                       | 27     |
| 5.13. Investigación/Research.....                               | 29     |
| 5.14. Business Development.....                                 | 31     |
| 5.15. Comercial .....   | 33     |
| 5.16. Técnico.....  | 35     |
| 5.17. Administración.....                                       | 38     |
| 6. Representación de la mujer en el sector biotecnológico ..... | 41     |
| 7. Conclusiones .....   | 44     |

# 1. Introducción

El siguiente informe nace con la vocación de ser una herramienta de ayuda y una guía conocer, a grandes rasgos, cómo se están moviendo las retribuciones de las empresas y organizaciones del ámbito de la biotecnología.

La primera consideración importante es que, en este primer informe, se quieren sentar las bases de lo que será una guía cada vez más fiable y con mayor representación de lo que se constituye como el sector biotecnológico en el territorio español.

Históricamente, el ámbito biotecnológico, debido a diferentes casuísticas, como puede ser su juventud como sector económico o la cercanía con otros sectores afines como pueden ser el farmacéutico, el de tecnologías médicas, el químico, etc., ha tendido a verse “empujado hacia arriba”, en relación a las políticas retributivas, mirándose en el espejo de dichos sectores, afines a nivel de mercados, productos, servicios y stakeholders, pero muy diferentes en cuanto a la tipología de empresas que lo conforman.

De esta manera, nuestro sector, constituido en su mayoría por “startups”, *spin-offs*, o pymes (aunque encontramos algunos casos de grandes empresas e incluso, multinacionales), ha tenido que captar talento y competir en salarios con sectores con una tipología de organización y trayectoria mucho más maduras y con salarios normalmente más elevados (exceptuando algunos casos, sobre todo en empresas participadas).

Además, la competencia salarial no solo ha venido desde dentro del propio mercado nacional entre sectores, sino que, por la propia idiosincrasia del sector, intensivo en I+D, ha hecho que el talento en muchas ocasiones debamos ir a buscarlo fuera, en *clusters* de biotecnología, en países en los que es muy complicado competir a nivel salarial.

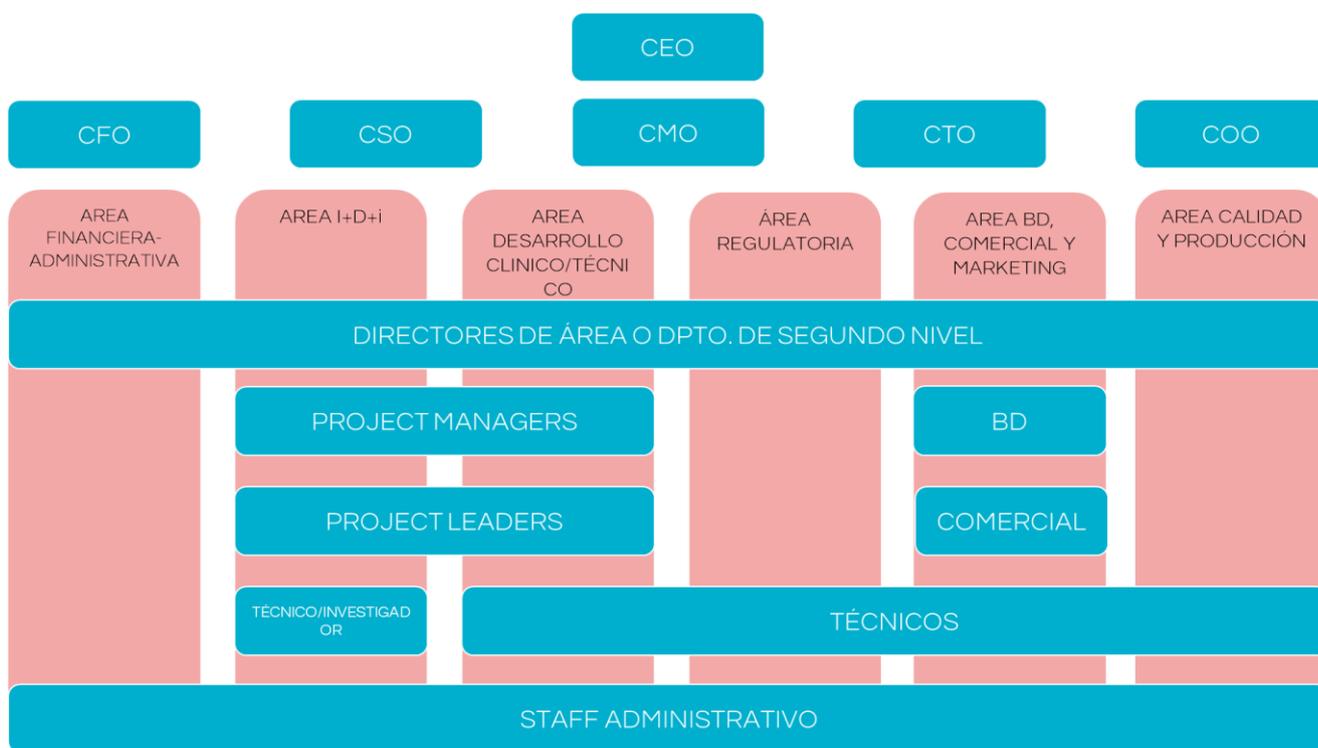
Pese a todo, la realidad es que los económicos que arroja el sector en cuanto a evolución del número de empresas, captación de inversión y valoración, son muy esperanzadores y se puede apreciar el incremento de los mismos. Esto se ha visto reflejado también en el atractivo del propio sector para captar talento y en los paquetes retributivos.

## 2. Estructura del análisis

Para la realización de este informe, se ha partido de un paradigma organizativo que abarca la mayoría de las áreas de la cadena de valor de una organización biotecnológica típica. Dentro de cada una de estas áreas funcionales, se han integrado las diferentes posiciones implicadas. De esta manera, se ha pretendido dar cabida a la mayoría de las posiciones posibles.

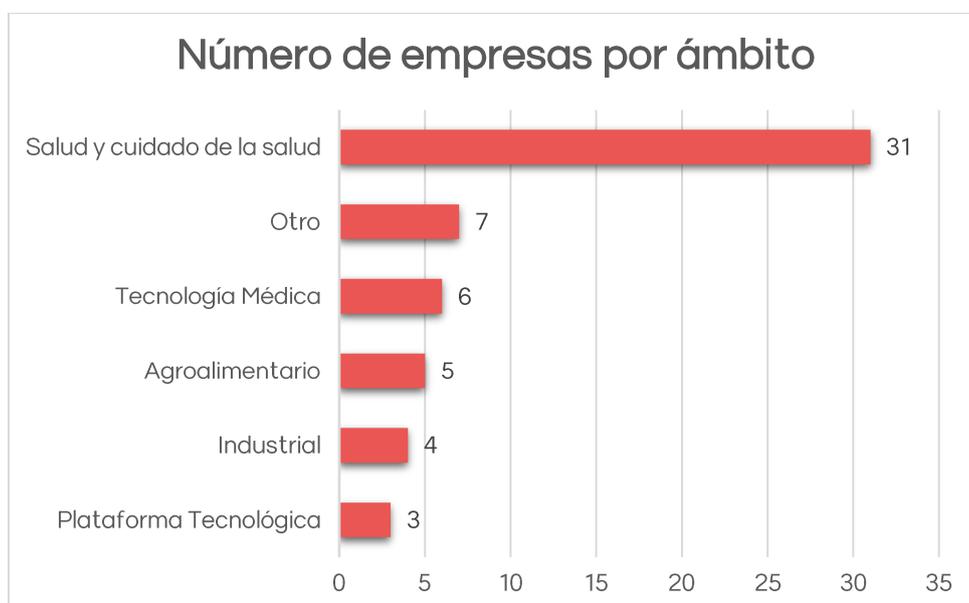
Además, existen etiquetas y nomenclaturas de posiciones que pueden tener salarios y funciones muy diversas en función del área funcional en la que se enmarquen. Es por ello que las posiciones de “técnica/o” o “administración” se repiten en muchas de las áreas analizadas. El objetivo era precisamente analizar posibles discrepancias retributivas en función del área y conocer si existen diferencias significativas entre ellas.

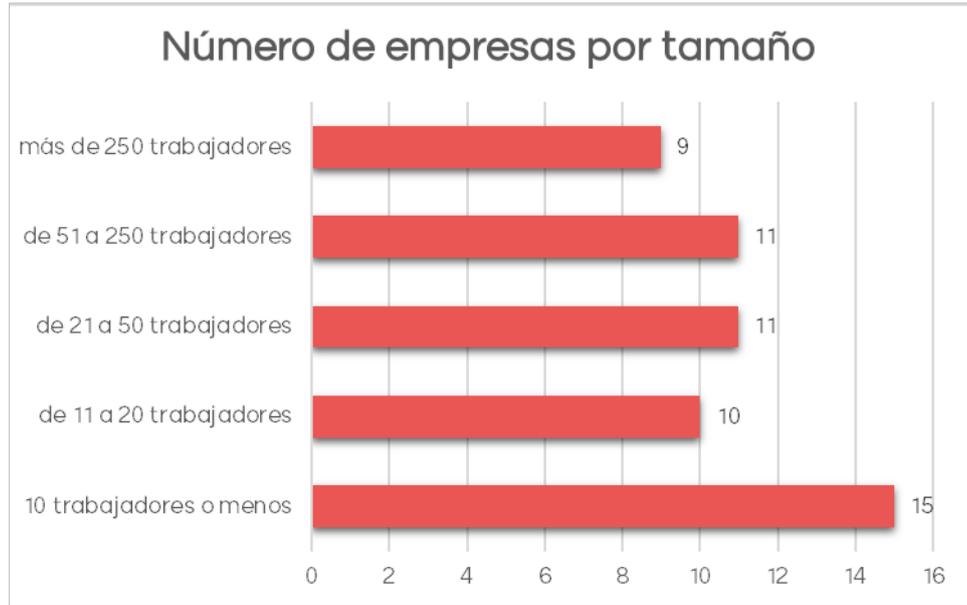
A continuación, se puede observar el paradigma estructural utilizado.



### 3. Ficha Técnica

Muestra: 61 empresas participantes. 56 compañías con respuestas sobre posiciones.





| Nombre Posición      | Junior     | Senior     | Total      |
|----------------------|------------|------------|------------|
| Administración       | 39         | 50         | 89         |
| Business Development | 11         | 18         | 29         |
| CEO                  | 58         |            | 58         |
| CFO                  | 36         |            | 36         |
| CMO                  | 12         |            | 12         |
| Comercial Visitador  | 10         | 9          | 19         |
| CSO                  | 37         |            | 37         |
| CTO                  | 22         |            | 22         |
| Director Calidad     | 25         |            | 25         |
| Director Comercial   | 28         |            | 28         |
| Director Marketing   | 16         |            | 16         |
| Director Producción  | 22         |            | 22         |
| Investigador         | 23         | 26         | 49         |
| Project Leader       | 9          | 15         | 24         |
| Project Manager      | 20         | 36         | 56         |
| Regulatory Affairs   | 18         |            | 18         |
| Técnico              | 52         | 61         | 113        |
| Técnico Calidad      | 15         | 19         | 34         |
| Técnico Producción   | 14         | 18         | 32         |
| Técnico Regulatory   | 10         | 14         | 24         |
| <b>Total general</b> | <b>275</b> | <b>203</b> | <b>266</b> |

## 4. Resumen de datos

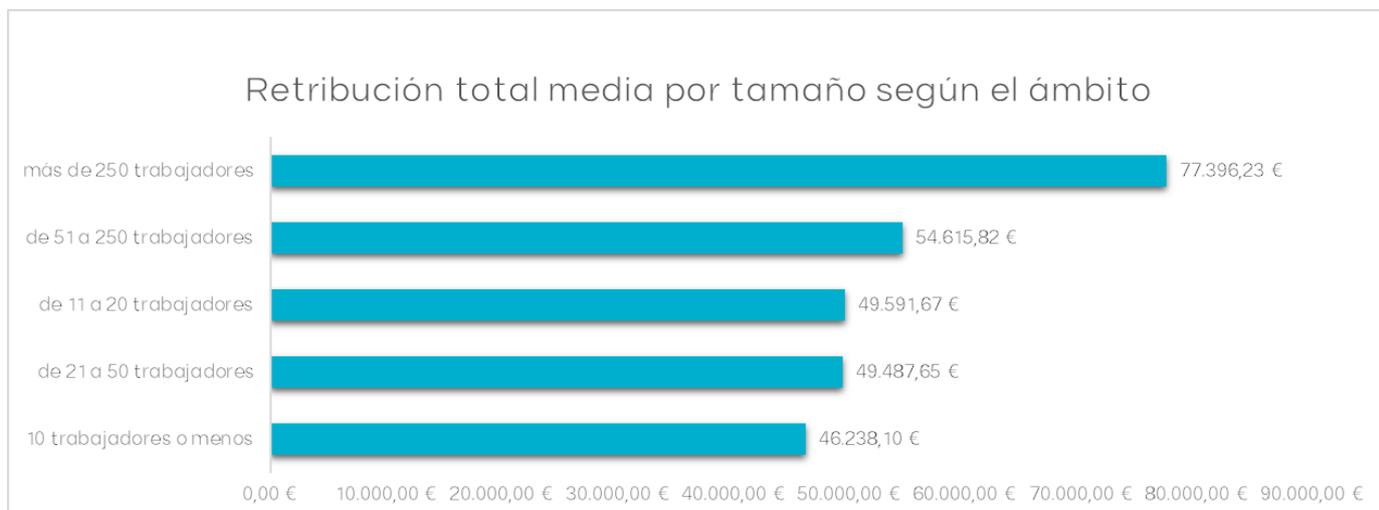
En el siguiente gráfico podemos observar un ranking de posiciones en función de la media en relación al paquete retributivo salarial completo (fijos + variables).

Destaca la posición de CEO en primer lugar, seguido por la Dirección Médica y la Dirección Comercial. A la cola, los técnicos de calidad y producción y las posiciones administrativas (agrupando las *senior* y las *junior*). Como curiosidad, la posición de técnico en el área regulatoria tiene un paquete retributivo claramente superior al resto de posiciones técnicas.



En el siguiente gráfico se explica la retribución total agrupada por tamaño de empresa. Así, podemos observar que las empresas de más de 250 trabajadores están pagando un salario significativamente superior al resto de compañías de tamaños inferiores. El rango de salarios para compañías de 1 a 250 se mueve en una horquilla de, alrededor de 10.00€ anuales de diferencia entre ellas. No obstante, la diferencia entre las de más de 250 trabajadores a la siguiente se dispara a unos

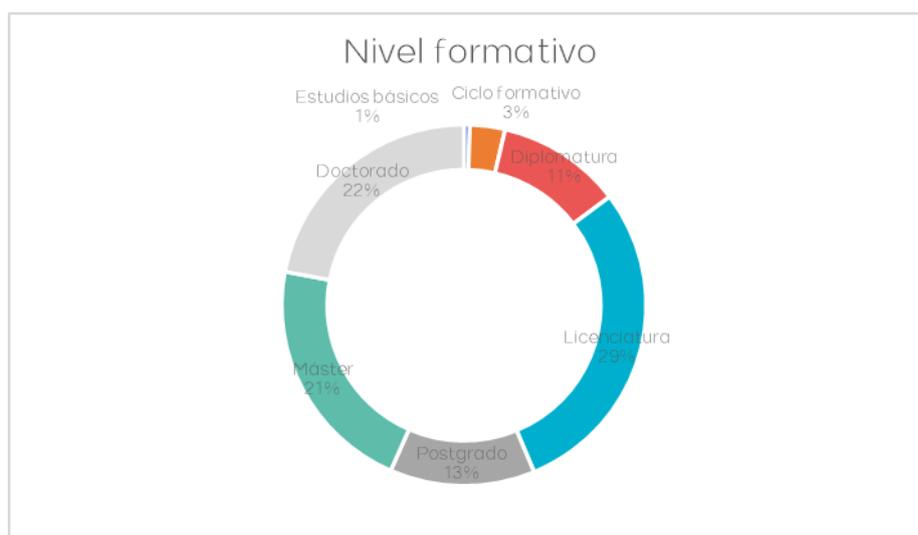
23.000€. El grupo de empresas hasta 50 trabajadores demuestra un comportamiento salarial muy similar.



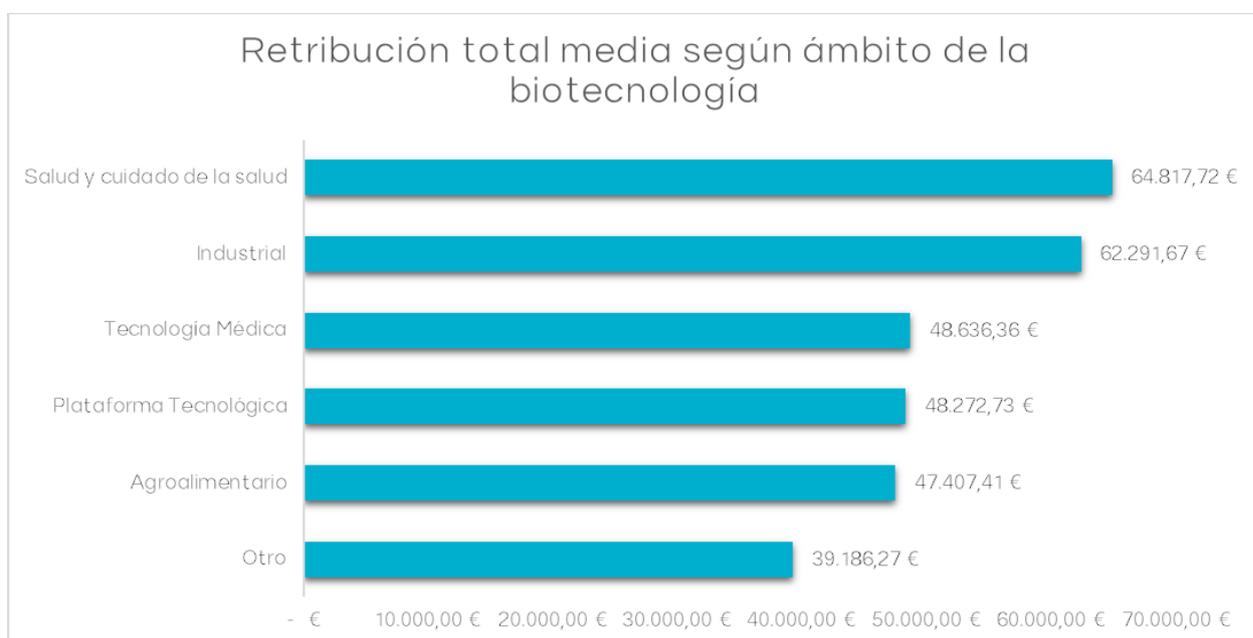
En el análisis salarial de cada posición se detalla más concretamente estas diferencias.

En cuanto al nivel formativo consolidado, se observa que existe una gran mayoría de personal con estudios superiores, siendo este, prácticamente el 97% de los casos.

Entre ellos, destacaría el nivel de Licenciatura, con un 29% de los 963 casos recogidos en el estudio, seguido de la formación en Doctorado, con un 22% de los casos y Máster en tercer lugar con un 21% de la muestra

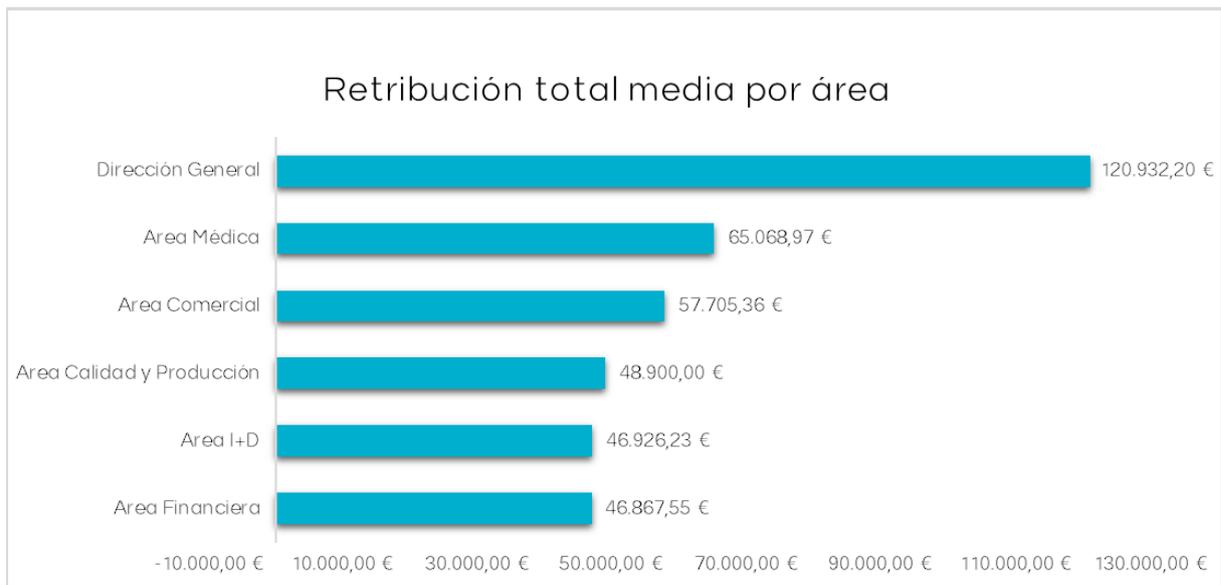


Si analizamos el promedio global de retribuciones en función del subsector dentro del ámbito biotecnológico, observamos que el de Salud y Cuidado de la Salud obtiene el promedio retributivo más elevado, con 64.817,72€, seguido del sector industrial muy de cerca con un promedio de 62.291€. Por contra, la categoría "otros" que incluye aquellas empresas que no se pueden incluir en ninguna de las categorías descritas, obtiene el dato promedio retributivo más bajo con 39.186€ de promedio.

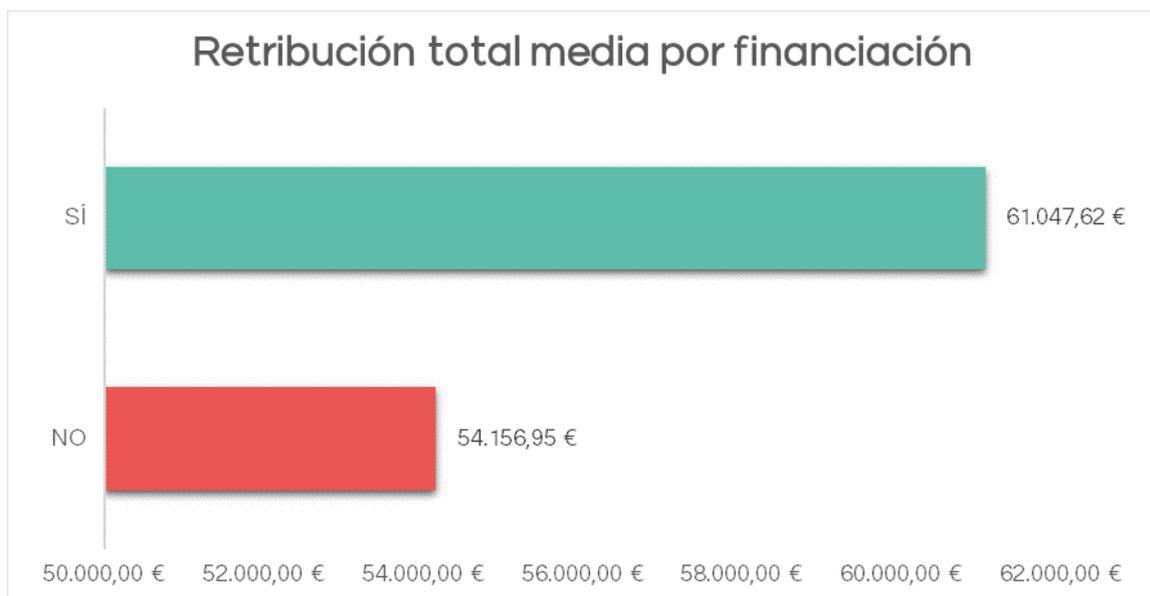


Si analizamos el promedio de retribuciones totales por área, encontramos que, como era de esperar, el área que mayor salario presenta es la Dirección General. Le siguen el área médica y regulatoria y comercial y marketing a bastante distancia. Cierran este análisis el área financiera, con una media de salario consolidado de 46.867€.

El comportamiento de promedio del área financiera, calidad y producción se podría explicar en base a que las posiciones que se contemplan son, en gran medida, administrativas o técnicas, empujando hacia abajo de ese promedio.

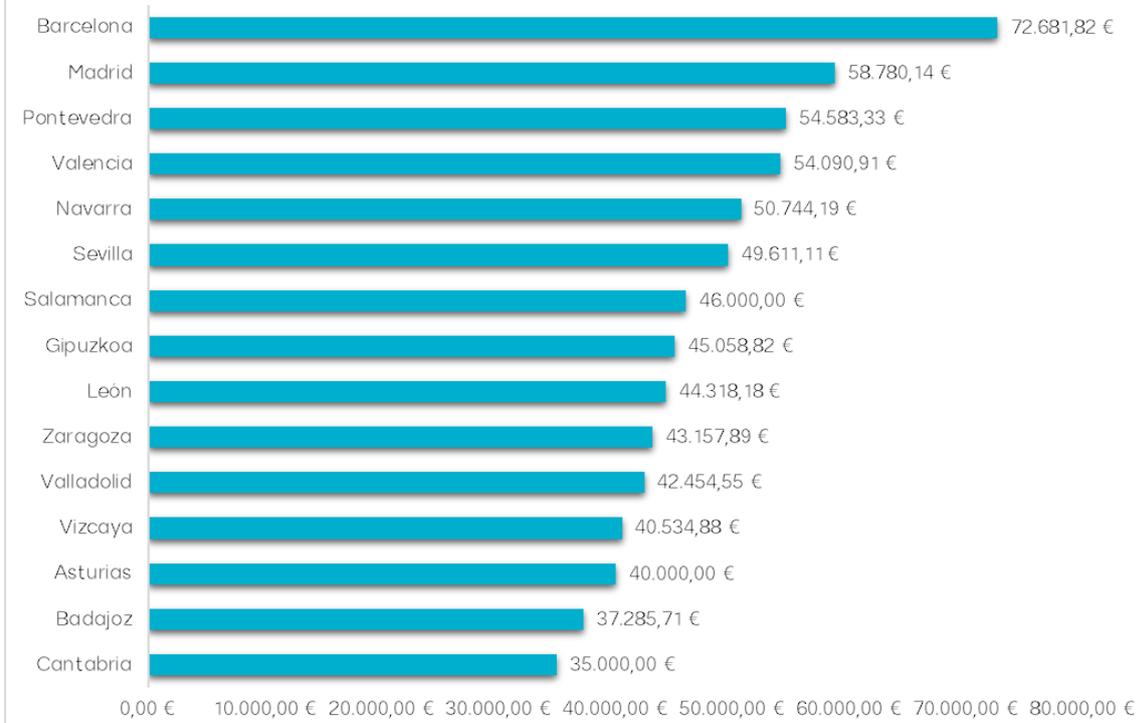


Si analizamos los datos consolidados de salario fijo+variable por provincia, se observa que Barcelona está a la cabeza de esta clasificación con un salario consolidado promedio de 72.681€, seguido de Madrid, con un consolidado de 58.780€. Estos datos se pueden dar morfológicamente así debido a la tipología de posiciones que hayan resultado de cada provincia.



Si analizamos el promedio de Salario diferenciando empresas financiadas por venture capital o similar, observamos que existe un brecha de 9.000€ de promedio a favor de aquellas que sí están participadas con un fórmula de este tipo.

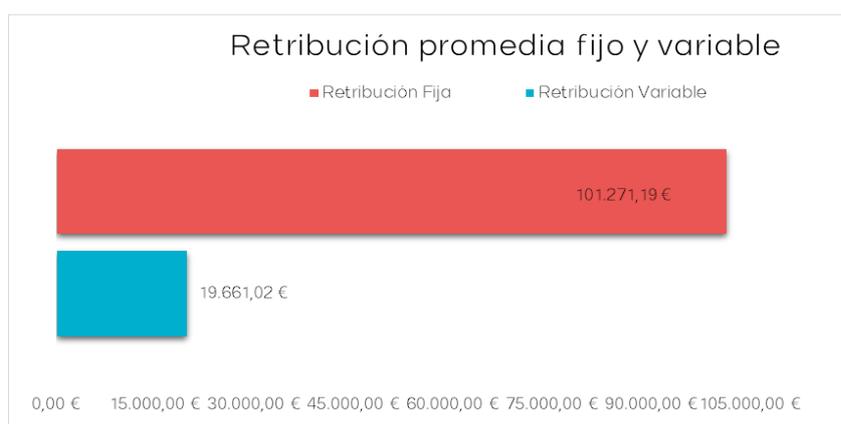
### Retribución total media por provincia según el ámbito



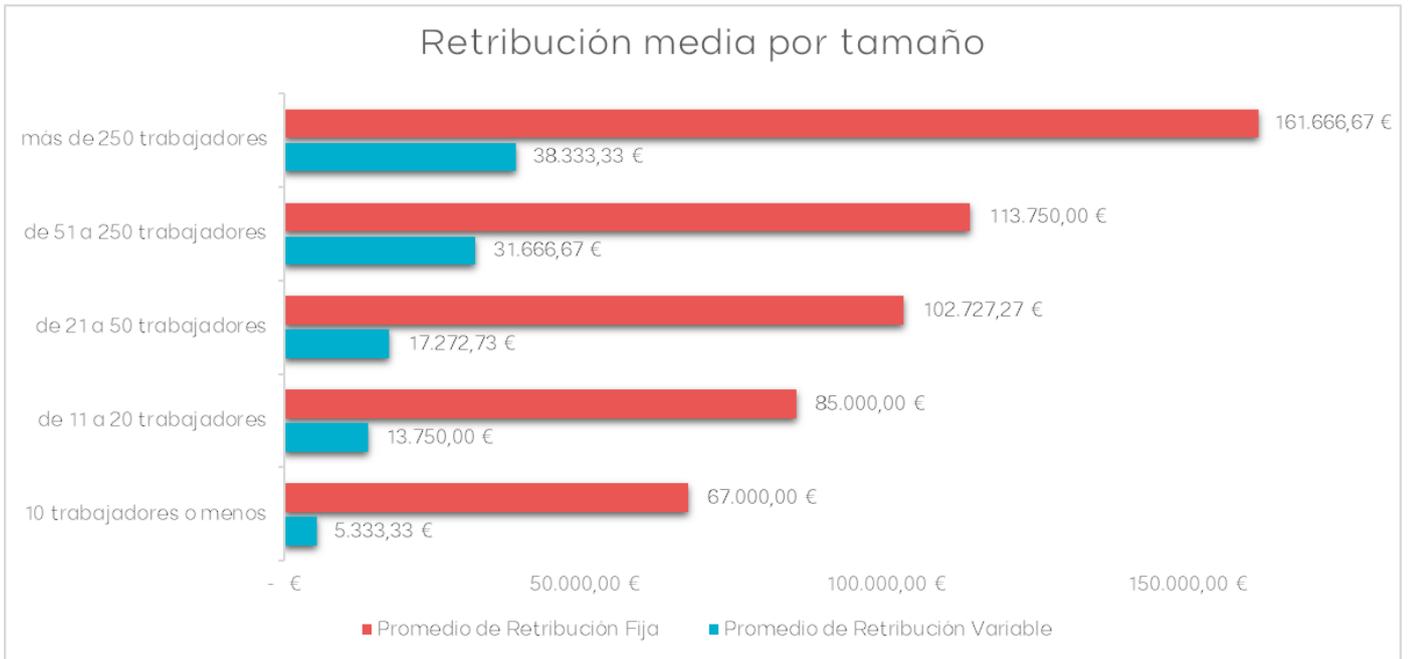
## 5. Análisis de Retribuciones

### 5.1. CEO (Dirección General)

Para la posición de Dirección General o CEO, el salario fijo medio es de 101.271€ con un promedio de variable de 19.661€ a nivel consolidado global.



Si analizamos el dato por tamaño de empresa podemos ver que hay una clara correlación entre tamaño de la empresa y retribuciones mayores. Además, se observa una dispersión entre los promedios bastante pronunciada, yendo de un promedio de salario total (fijo+variable) de 200.000€ en el caso de las empresas de más de 250 empleados, hasta los 72.000€ para las empresas de menos de 10 trabajadores.

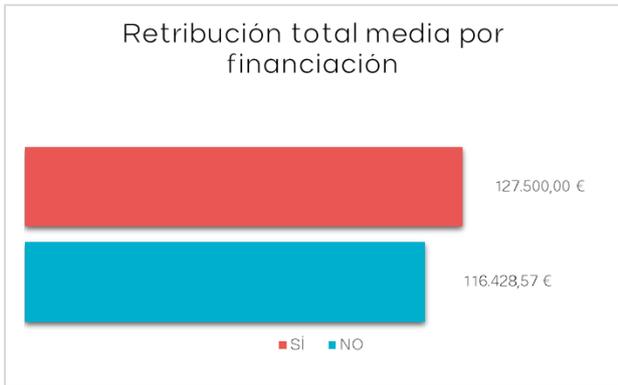


En cuanto a otras tipologías retributivas no salariales, encontramos que se utilizan diversas fórmulas de manera habitual, destacando sobre el resto, la opción *stock options*. Se observa que este tipo de retribución no salarial es utilizada en el 68% de los casos en la posición de CEO.

El nivel formativo se agrupa en su mayoría en perfiles de Doctor y Máster, llegando al 68,57% del total.

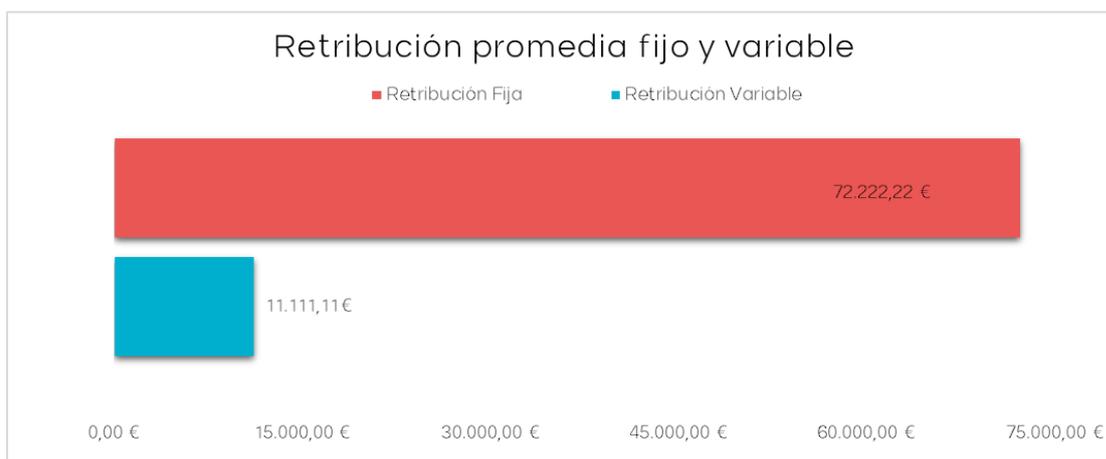
Si analizamos el salario desglosado en empresas participadas por venture capital u otras tipologías versus las que no, podemos observar una diferencia de, entorno a 11.000€ entre las retribuciones a favor de las empresas participadas.



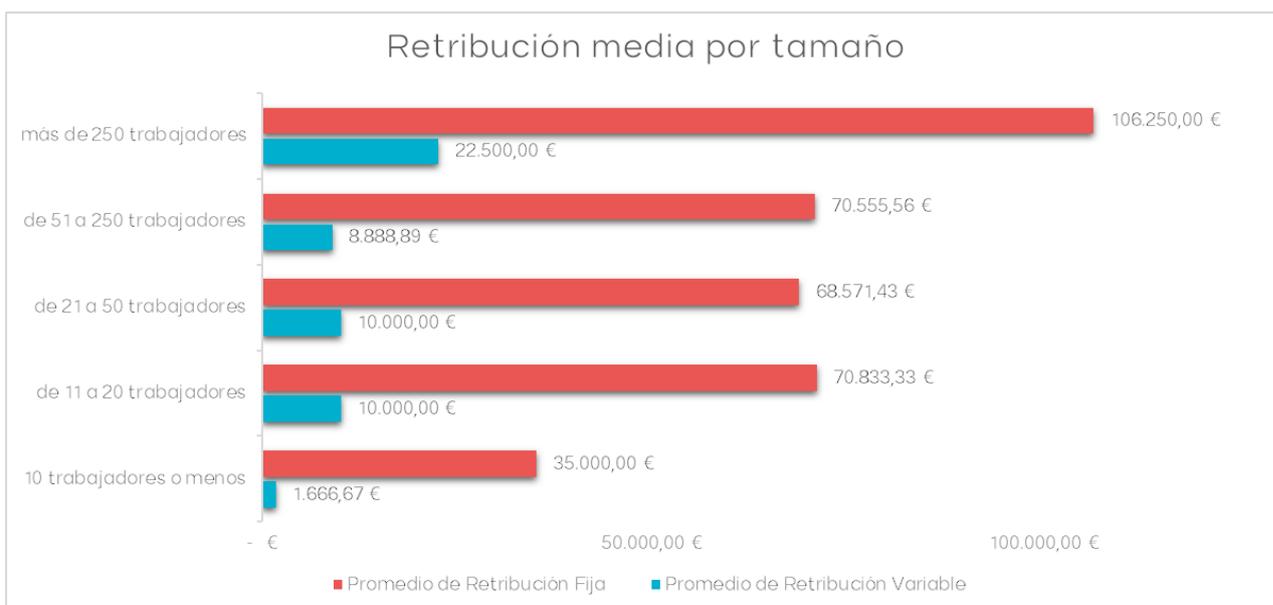


## 5.2. CFO (Dirección Financiera)

La posición de CFO presenta un salario fijo de 72.222€ y un variable de 11.111€. Se observa que el porcentaje de variable es inferior al que perciben los CEO en relación al fijo.



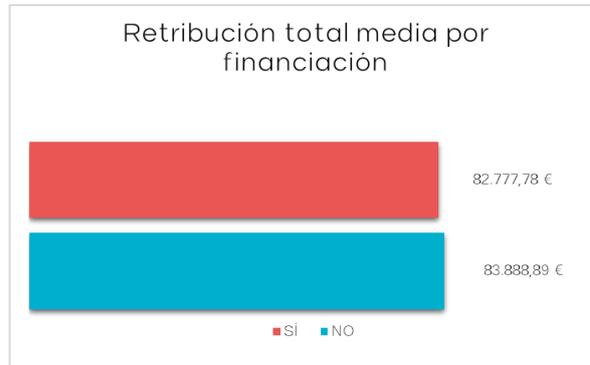
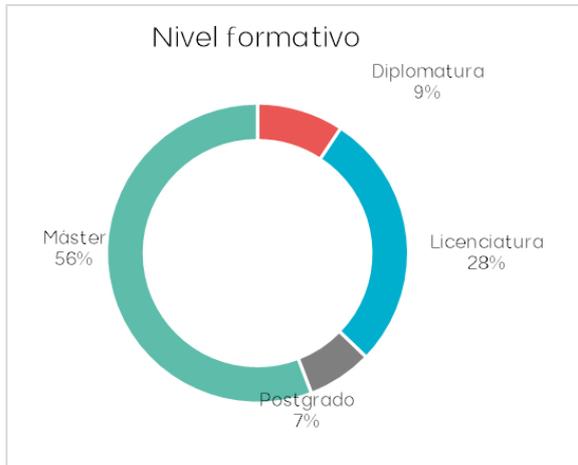
En relación al salario en función del tamaño, encontramos la misma tendencia apuntada en el apartado de CEO con diferencia significativas entre las empresas de más de 250 trabajadores y el resto, en el lado superior y grandes diferencias también en el apartado de menos de 10 trabajadores en relación al resto, por el lado inferior. La variabilidad de rango es muy amplia para esta posición y oscila entre los 128.750€ de máximo promedio y 36.666€ de mínimo.



En relación a retribuciones no salariales, la más utilizada en el caso que se aplique dicha retribución es la de *stock options*. No obstante, el porcentaje de empresas que utiliza estas opciones retributivas es del 33%, muy inferior a la de CEO.

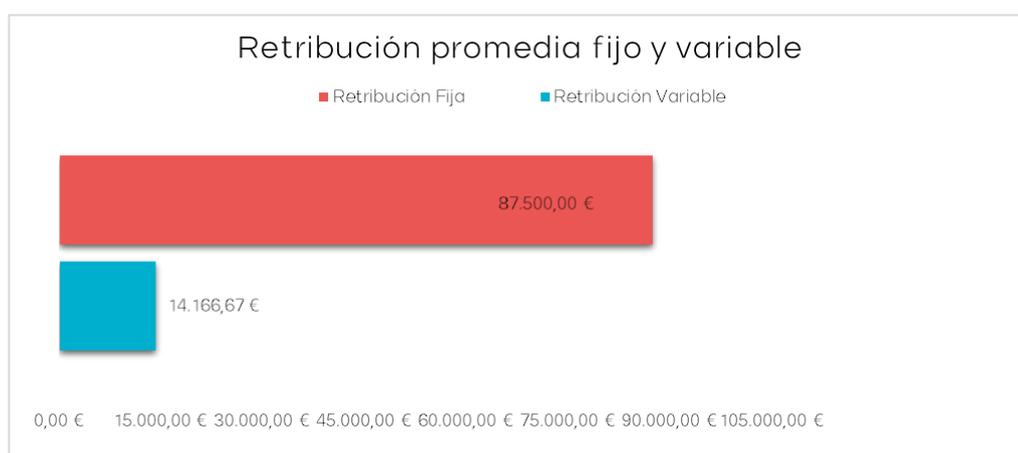
El nivel formativo imperante es el de Máster, con más de la mitad de los encuestados respondiendo en esta opción.

Por último, en relación a la tipología de empresa (participada versus no participada), no se encuentran apenas diferencias entre unas y otras en cuanto al paquete retributivo total.

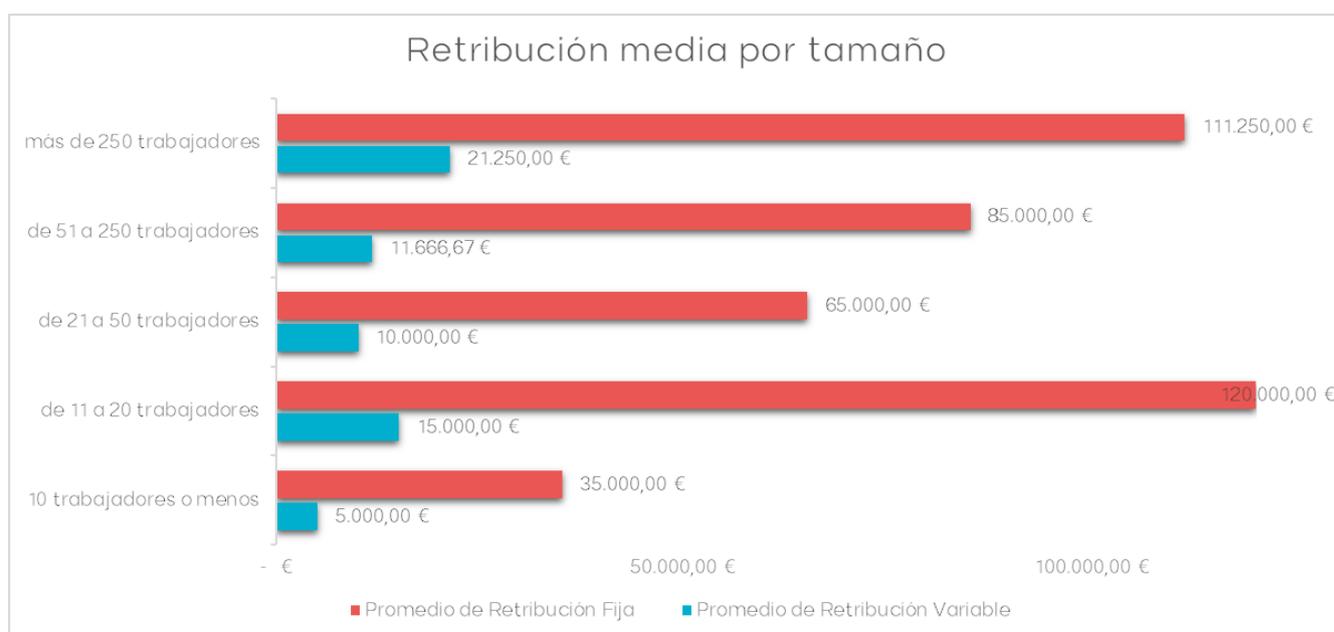


### 5.3. CMO (Dirección Área Médica)

La Figura de Dirección Médica tiene un salario medio de 87.500€ de fijo y 14.166€ de variable. Se coloca en la segunda posición de mayor salario del análisis, algo superior a otras posiciones como el CFO o la Dirección Comercial.



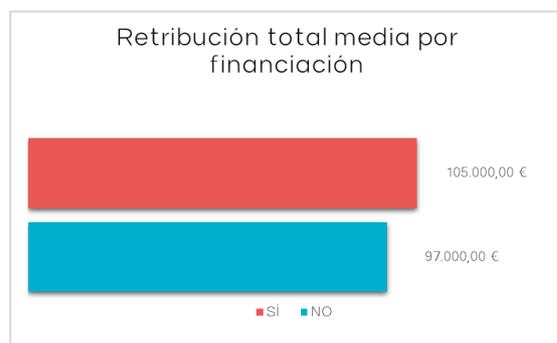
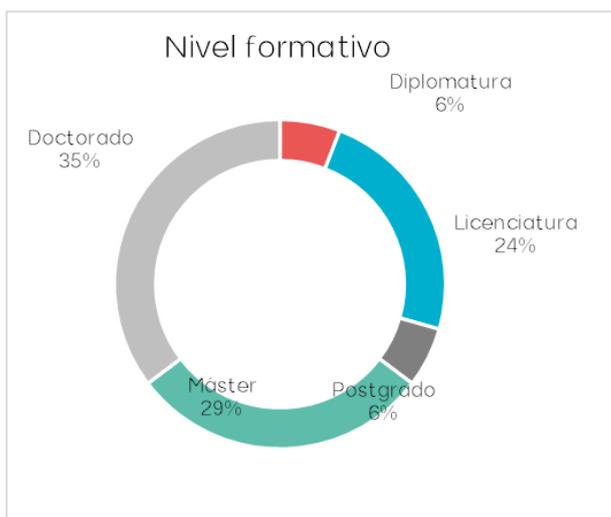
En cuanto al salario en función del tamaño de la empresa, en este caso observamos que la franja de 11 a 20 trabajadores obtiene el salario más elevado con una media de 120.000€ de fijo, seguido por las empresas de más de 250 empleados en la franja alta y, el resto de grupos, a bastante distancia, sobre todo en la franja de menos de 10 trabajadores.



En relación a otras retribuciones no salariales, se utilizan diversas fórmulas sobre la que destaca la de *stock options* por encima del resto. Curiosamente, en esta posición sí que es muy habitual ofrecer este tipo de opciones retributivas no salariales, con un 75% de utilización en los casos analizados.

Los perfiles de Doctor son los que se llevan el mayor porcentaje en cuanto al nivel de titulación, por encima de los que tienen máster.

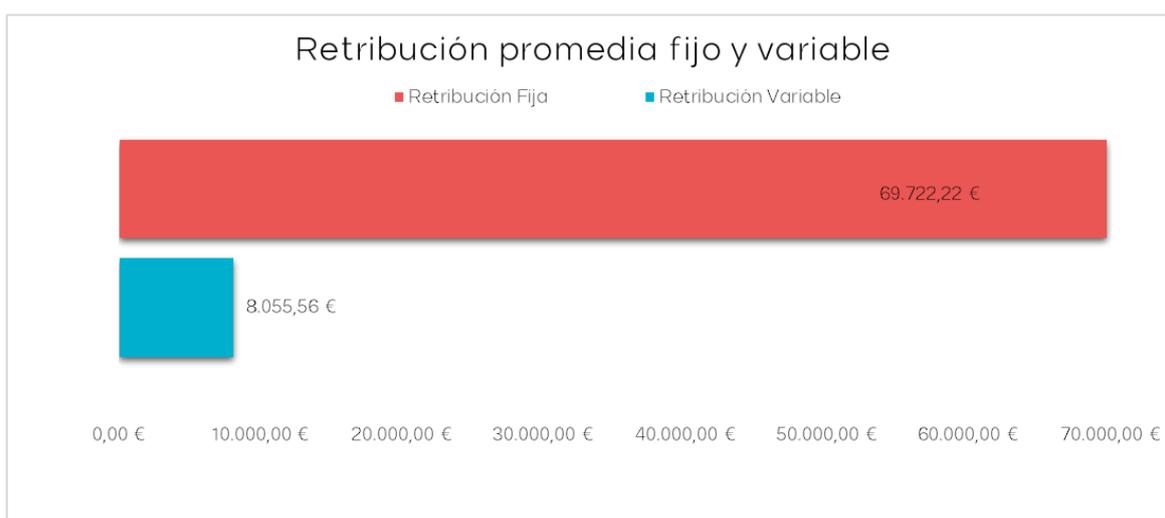
En cuanto al nivel salarial en función de si la empresa está participada por entidades de venture capital o similares o no, observamos una diferencia de 8.000€ de paquete retributivo total promedio a favor de las empresas participadas.



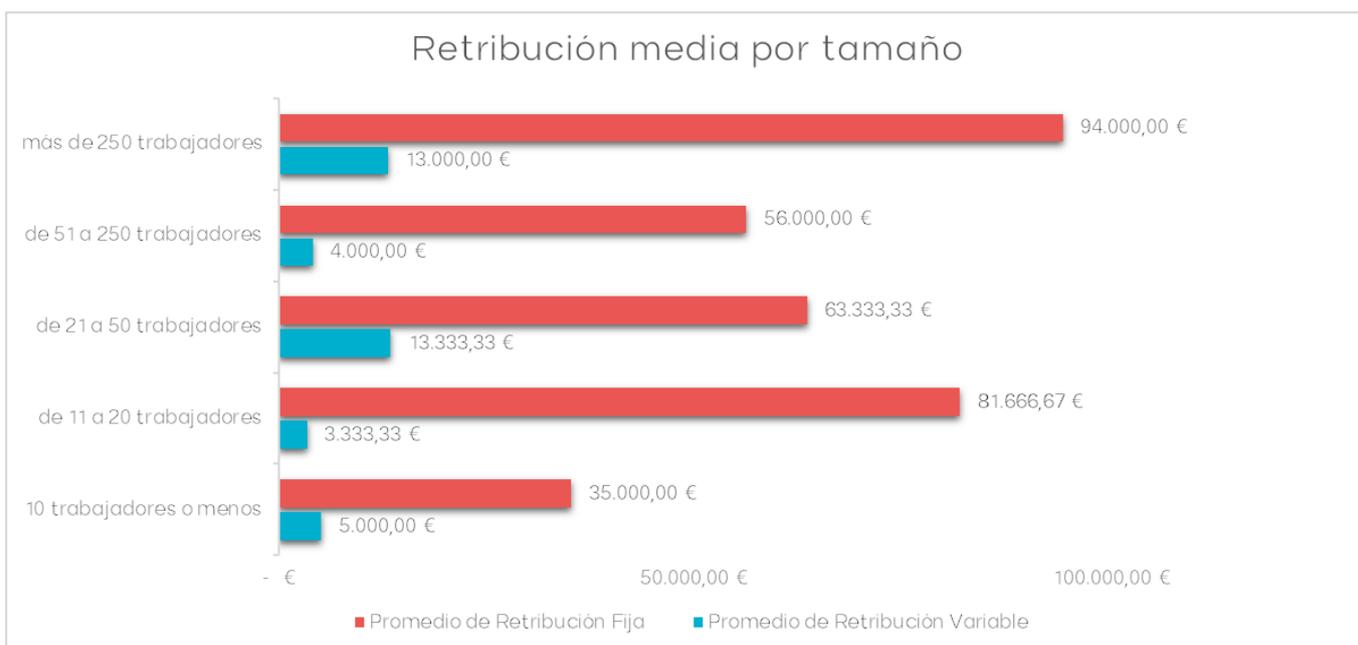
## 5.4. Manager Área Regulatoria

En este caso, para la posición de responsable de Regulatory, pese a estar dentro del área médica y a que en función de la organización, esté por debajo de un CMO, se le ha dado un tratamiento de posición directiva.

Podemos observar que el salario promedio es de 69.722€ para el fijo y de 8.055€ para el variable.



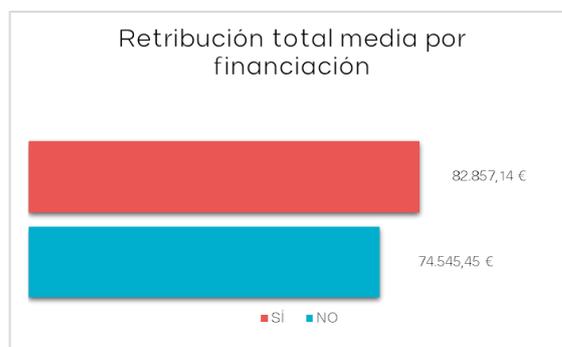
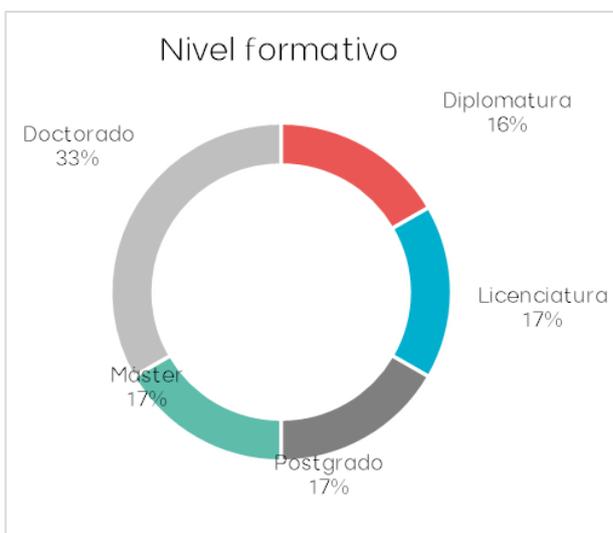
Analizando el salario en función del tamaño de la empresa por trabajadores, observamos también dispersión entre el valor máximo y el mínimo, sobre todo en el fijo. Curiosamente, aunque la regla de a mayor tamaño más salario se mantiene en el caso de las empresas de más de 250 empleados, ésta no se aplica para el resto.



En relación a otros tipos de retribución no salarial, en este caso se observa un porcentaje de uso de esta retribución en el 56% de los casos. De éstos, observamos que se utilizan diversas fórmulas sobre las que destaca, una vez más, la opción de *stock options*.

El nivel formativo que forma la población de estos profesionales es mayoritariamente Doctores, seguidos de Licenciados, curiosamente, por delante de Máster y Postgrado.

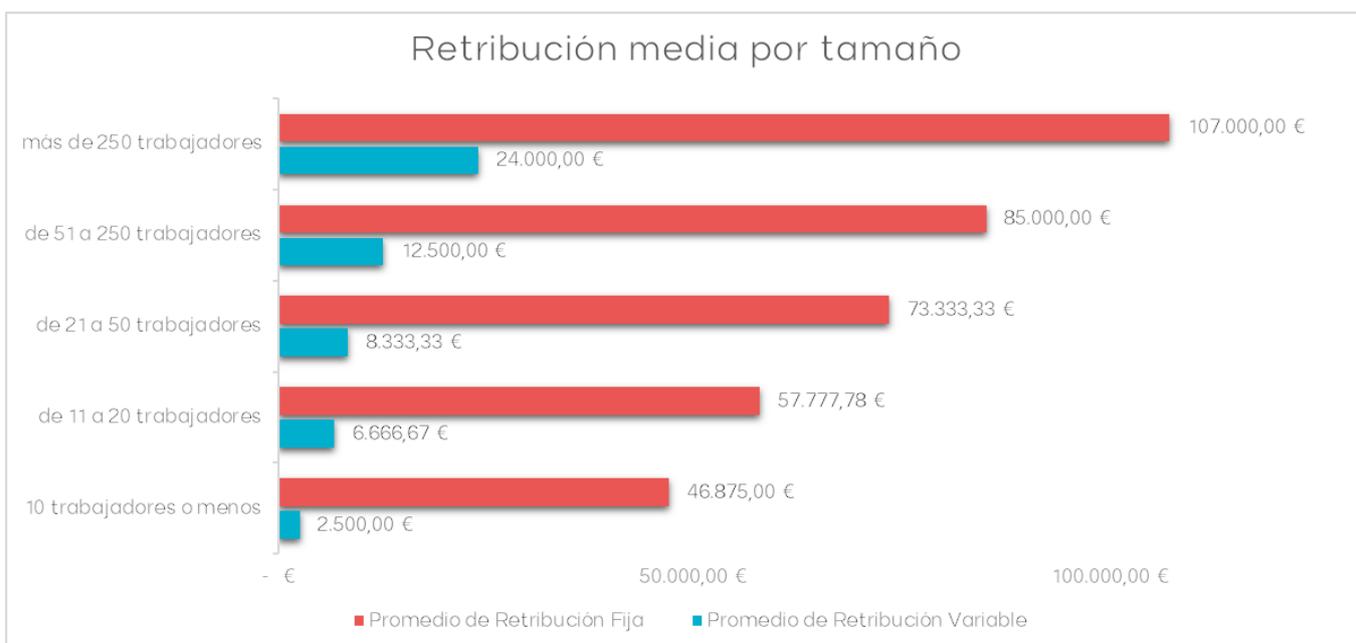
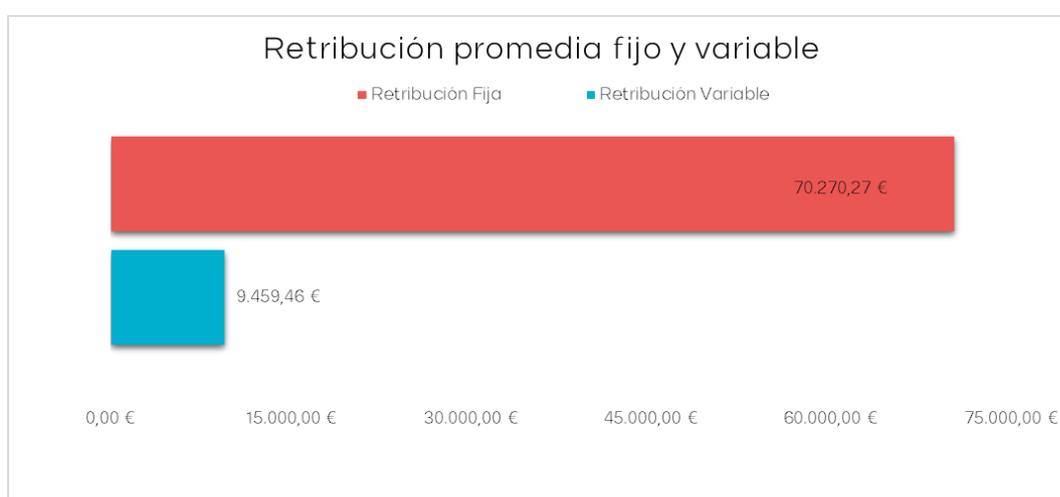
En esta ocasión encontramos una diferencia de más de 8.000€ en promedio del total del paquete retributivo salarial entre las empresas que están participadas y aquellas que no, a favor de las primeras.



## 5.5. Dirección Área Científica o I+D / CSO

En relación al salario fijo de la dirección del área científica, observamos que ronda los 70.000€ y los 9.500€ de variable en las empresas que contemplan esta posición.

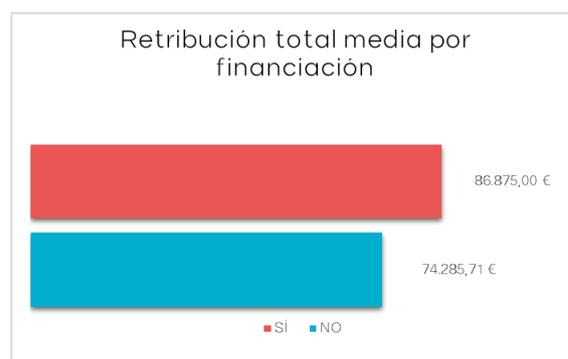
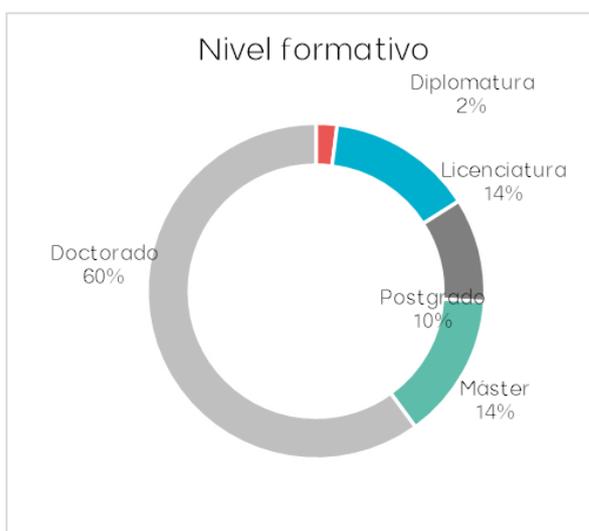
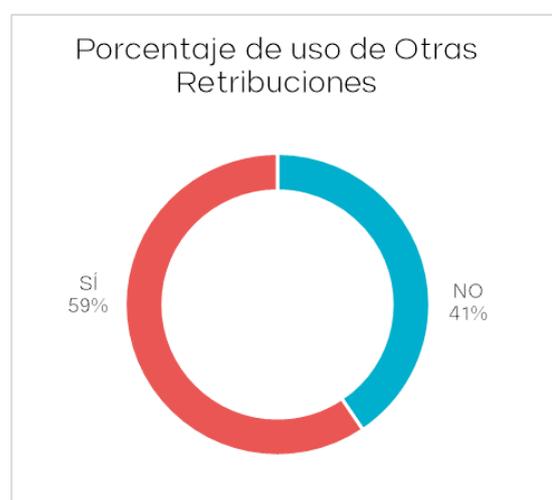
No obstante, vemos que se vuelve a dar la correlación mayor tamaño, mayor retribución, con una horquilla que va de los 131.000€ de paquete retributivo total (fijo + variable) hasta los 49.375€ en las empresas de hasta 10 trabajadores, observando una amplitud de datos elevada.



Se observa que un 59% de las empresas utilizan otros tipos de retribuciones no salariales, principalmente *stock options*.

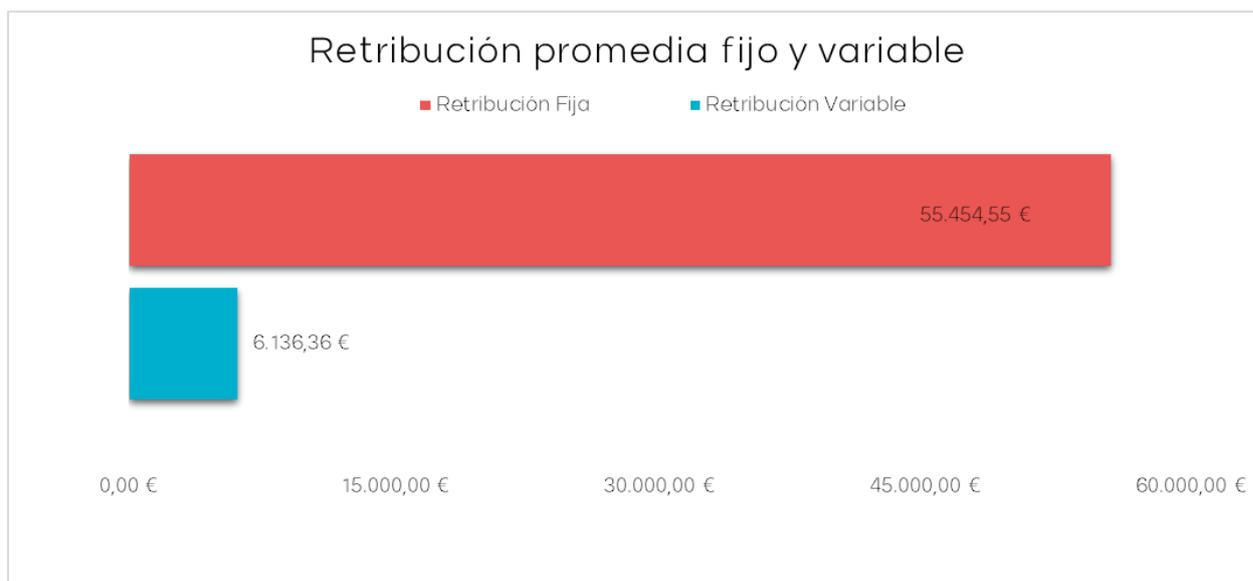
En cuanto al nivel de estudios, el Doctorado es el que mayor representación tiene para esta posición, con el 60% de los profesionales de Dirección Científica.

Y en relación a la tipología de empresa (participada vs no participada), los datos arrojan una diferencia de más de 12.000€ de paquete retributivo total a favor de las empresas participadas por entidades de capital riesgo y similares.

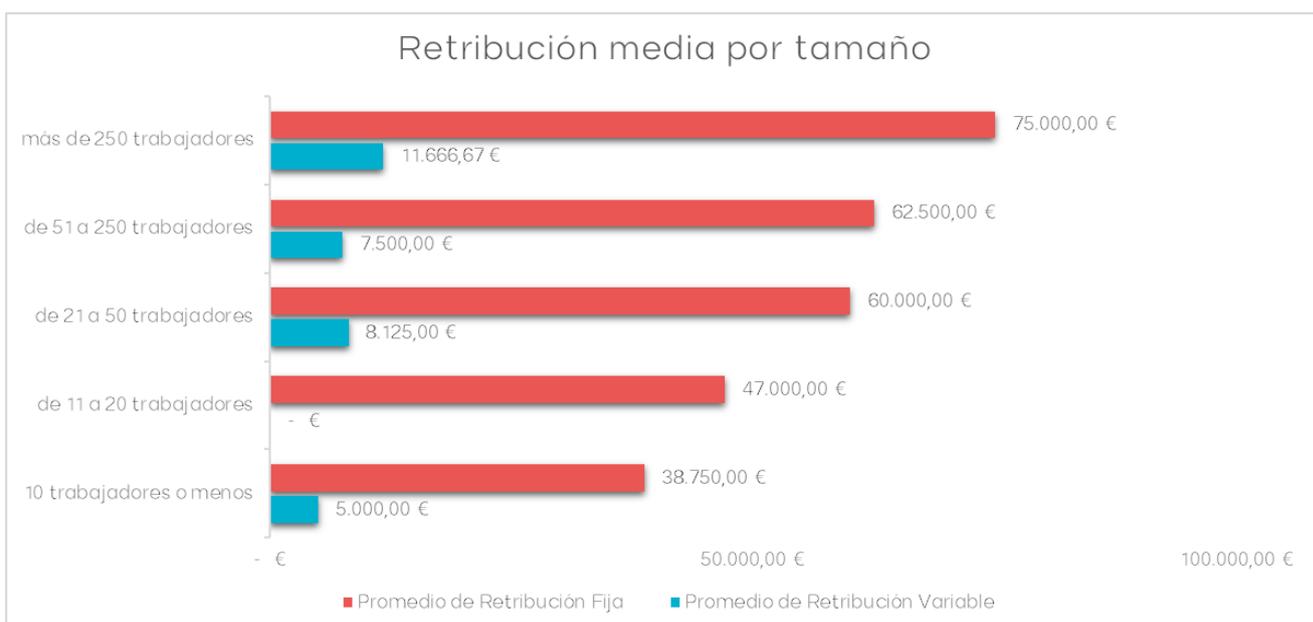


## 5.6. Dirección Área Tecnológica (CTO)

La posición de Dirección de Tecnología, dentro del área de desarrollo u operaciones enfocadas a organizaciones que trabajen, o tengan en su portafolio, productos o plataformas tecnológicas, dispositivos médicos o tecnología. Se observa en este caso que la retribución media para el salario fijo estaría en 55.454€, con un variable promedio de 6.136€.



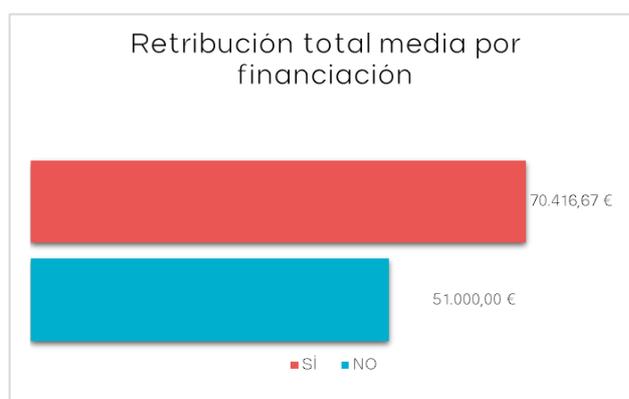
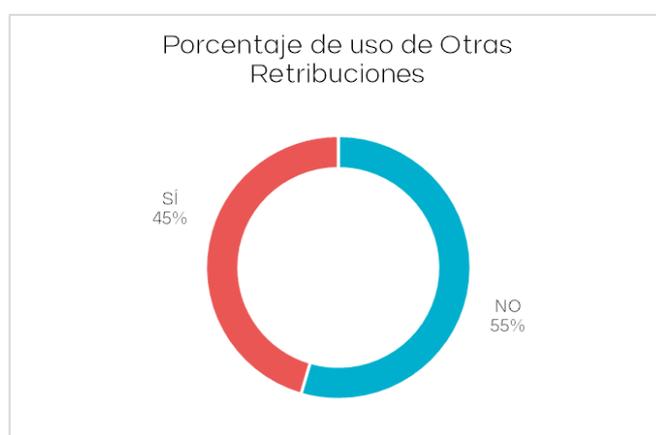
Si analizamos este dato por tamaño de empresa, volvemos a observar la relación salarial-tamaño positiva que venimos viendo en prácticamente todas las posiciones directivas. La variabilidad en este caso va desde los 75.000€ hasta los 38.750€ en el salario fijo.



En este caso, podemos observar que utilizan otro tipo de retribuciones el 45% de las empresas.

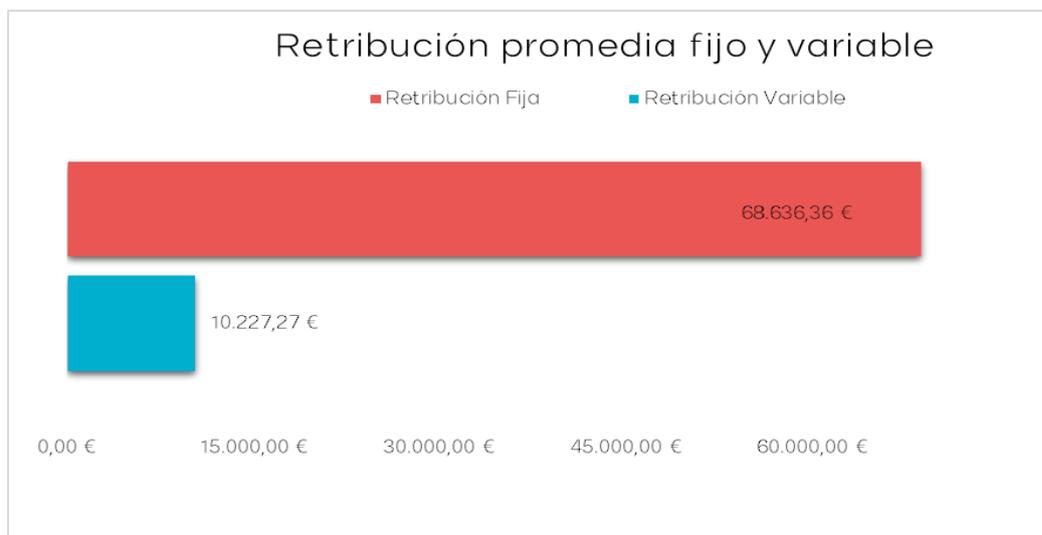
Vemos una diferencia amplia en relación a si la empresa está participada o no está participada. En el paquete retributivo total (fijo+variable) vemos que esta diferencia es de casi 20.000€ a favor de las empresas participadas.

Tenemos un gran porcentaje de Doctores, con un 47%, seguidos por los que han cursado Máster, con un 24%.



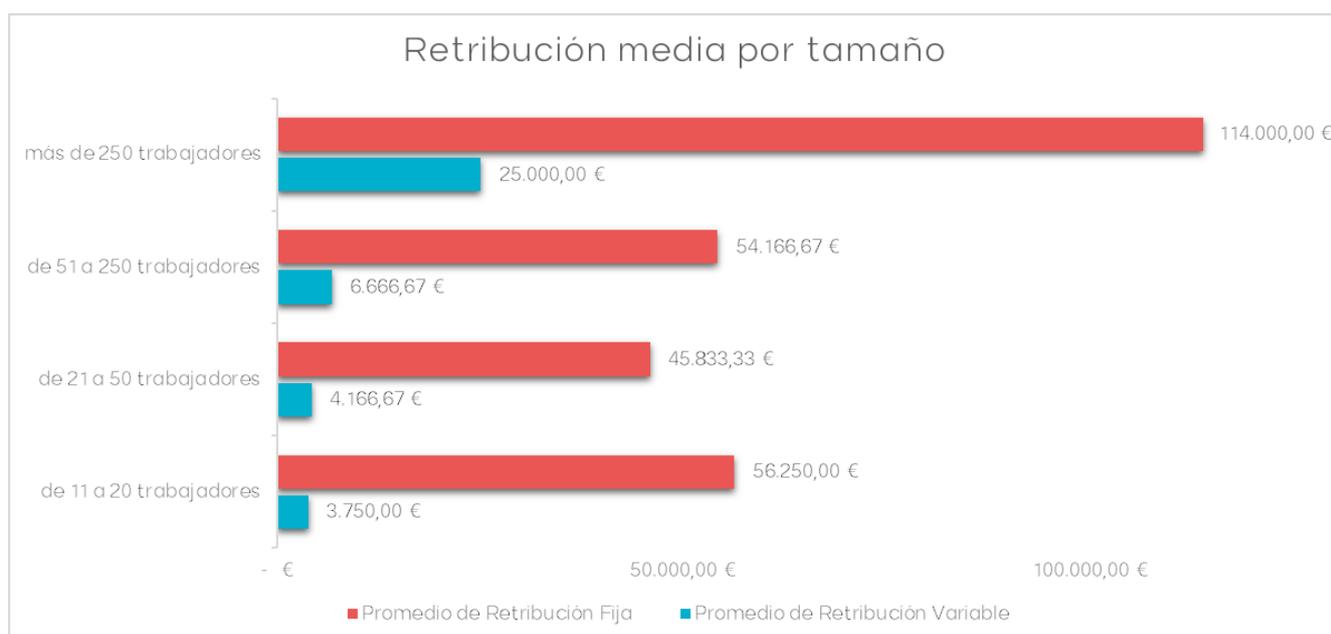
## 5.7. Dirección de Producción

En este caso, para Dirección de Producción se observa un salario promedio de 68.636€ para el fijo y de 10.227€ para el variable.



En este caso, observamos que el mayor salario promedio fijo se da en empresas de menos de más de 250 trabajadores manteniendo la dinámica apuntada de forma general entre tamaño de empresa y salario. De nuevo, observamos un rango de dispersión entre empresas de gran tamaño y menores muy amplio.

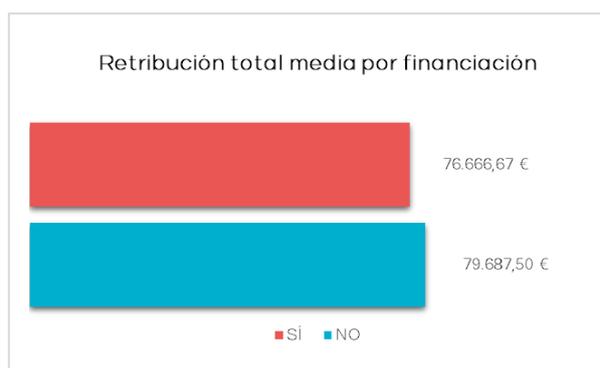
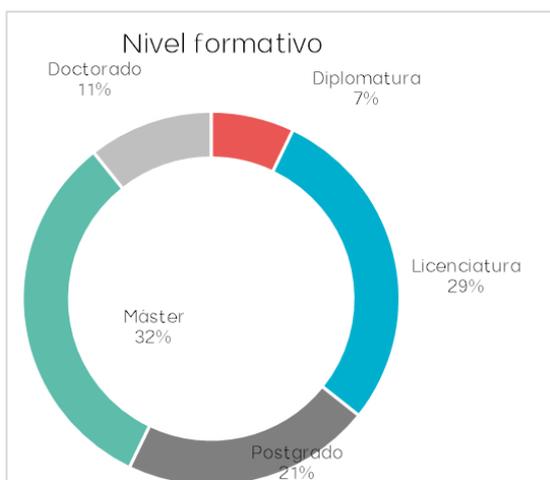
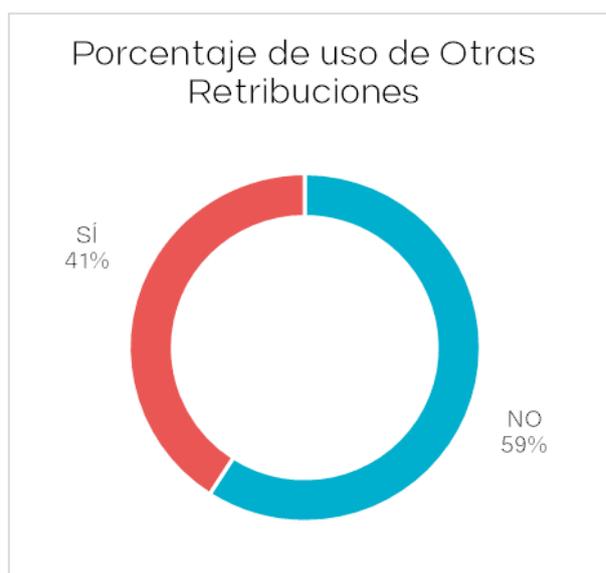
Vemos también que no se da esta posición en empresas hasta 10 trabajadores, probablemente debido a que no tienen integrada la producción dentro de sus estructuras.



En este caso se observa cómo solo un 41% de estas posiciones están retribuidas con otras fórmulas no salariales entre las que destacan las *stock options*.

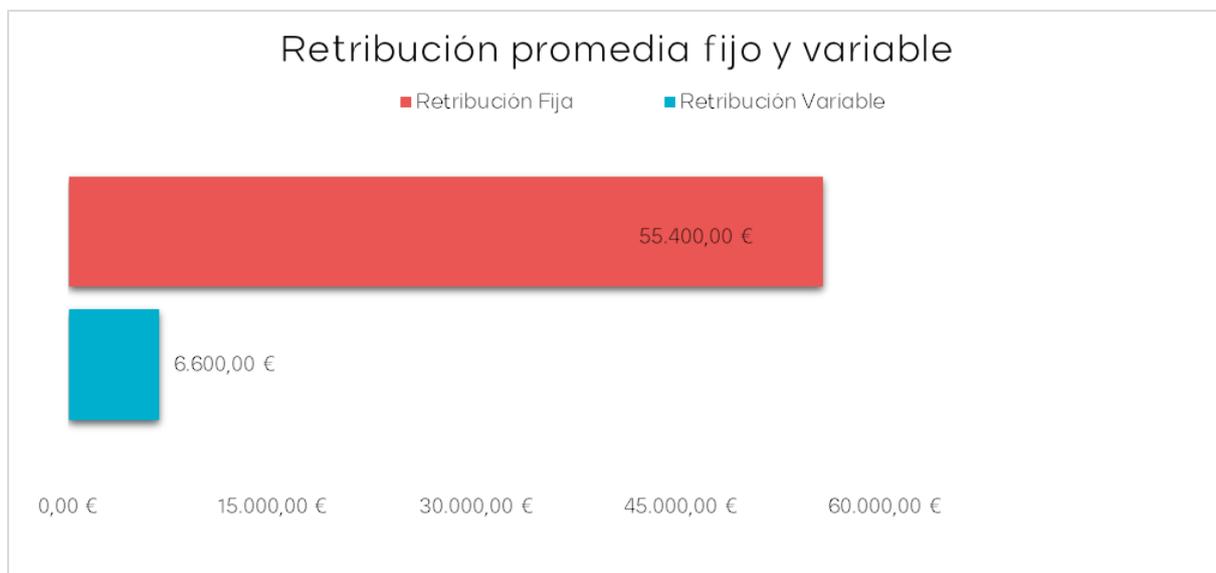
Por nivel formativo, existe mucha variabilidad en la posición, destacando el Máster con un 32%, seguido de la Licenciatura con un 29% y el Postgrado con un 21%.

En la variable paquete retributivo se observa, a diferencia de la mayoría de las posiciones analizadas hasta el momento, que la empresa no participada retribuye por encima de las compañías con alguna fórmula de participación externa de venture capital. La diferencia, no obstante, es poco significativa.

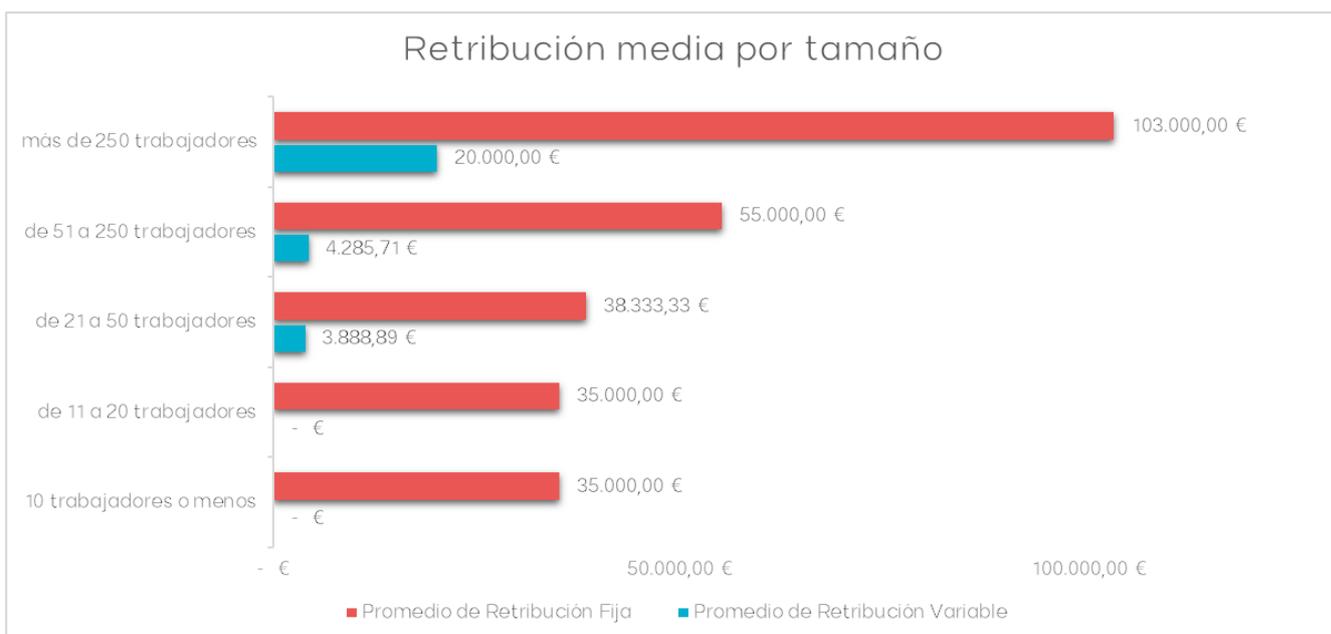


## 5.8. Dirección de Calidad

La posición de Dirección de Calidad arroja un promedio de salarios de 55.400€ de fijo y 6.600€ de variable consolidado.



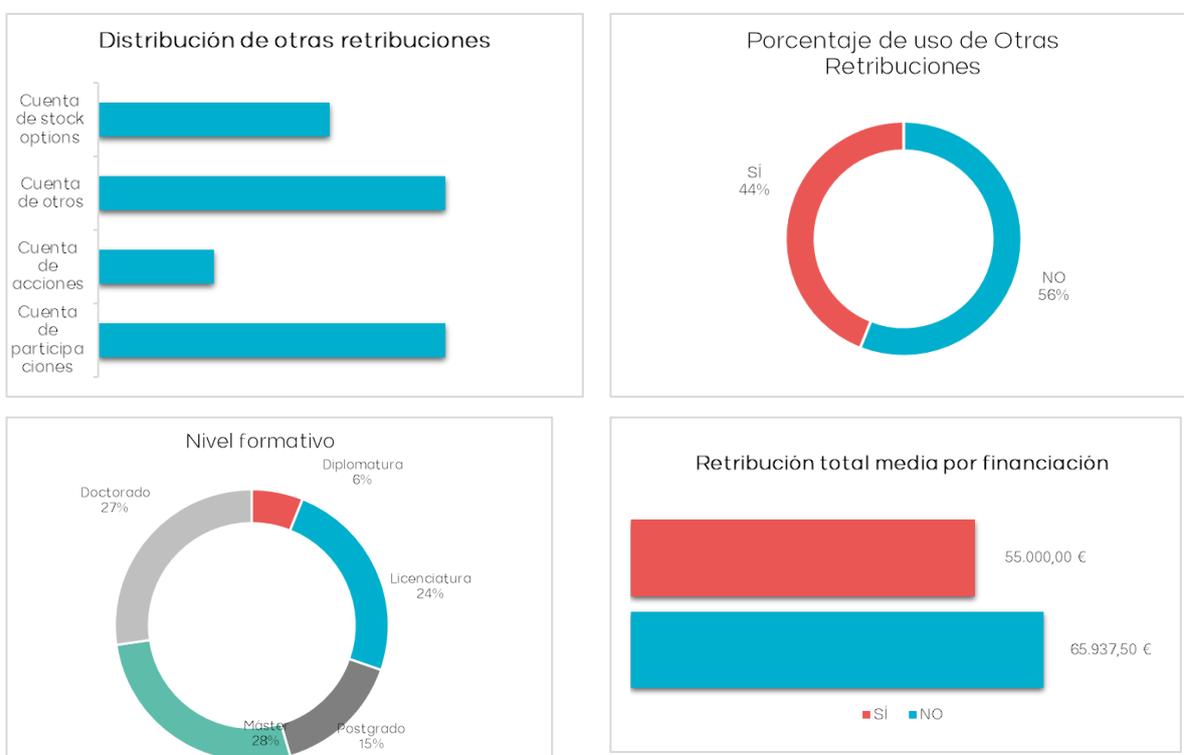
Si analizamos más pormenorizadamente el dato por tamaño de empresa, volvemos a observar la correlación positiva tamaño-salario, con una dispersión muy importante entre las empresas que más retribuyen y las que menos. El rango va de los 103.000€ de fijo en organizaciones de más de 250 empleados hasta 35.000€ en empresas hasta 20 empleados.



Para esta posición, se utilizan retribuciones alternativas a las salariales en el 44% de los casos observados en el estudio.

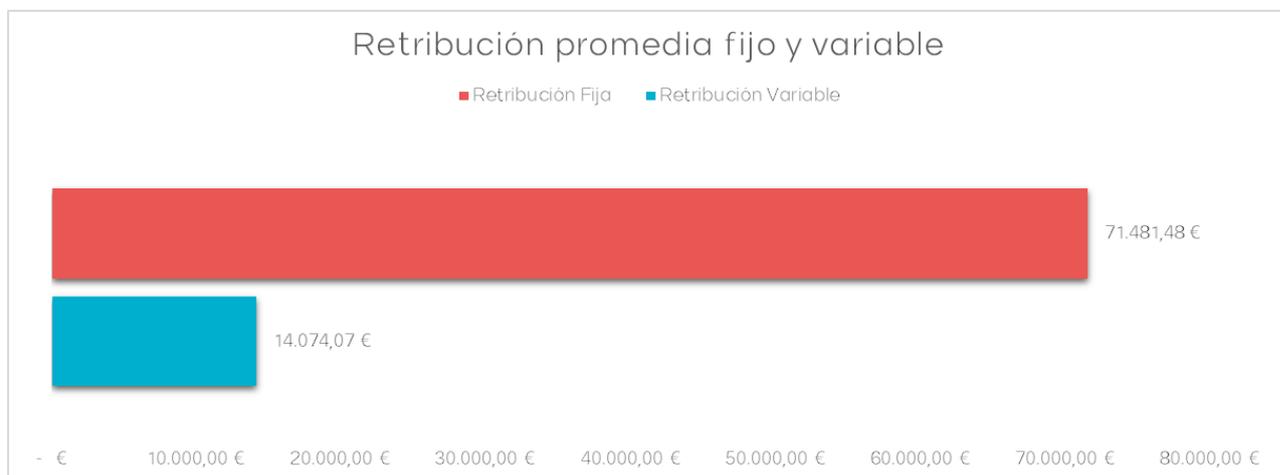
La formación está bastante repartida entre Doctorado, Máster, a partes iguales con un 27,27% y Licenciatura con un 24,24%.

En este caso, el promedio de salario fijo y variable es más elevado en empresas no participadas que en empresas participadas. Estas diferencias en áreas sobre todo de calidad y producción se pueden explicar en parte por la existencia de este tipo de posiciones en empresas más consolidadas y maduras que no tienen una fórmula de financiación vía capital riesgo.

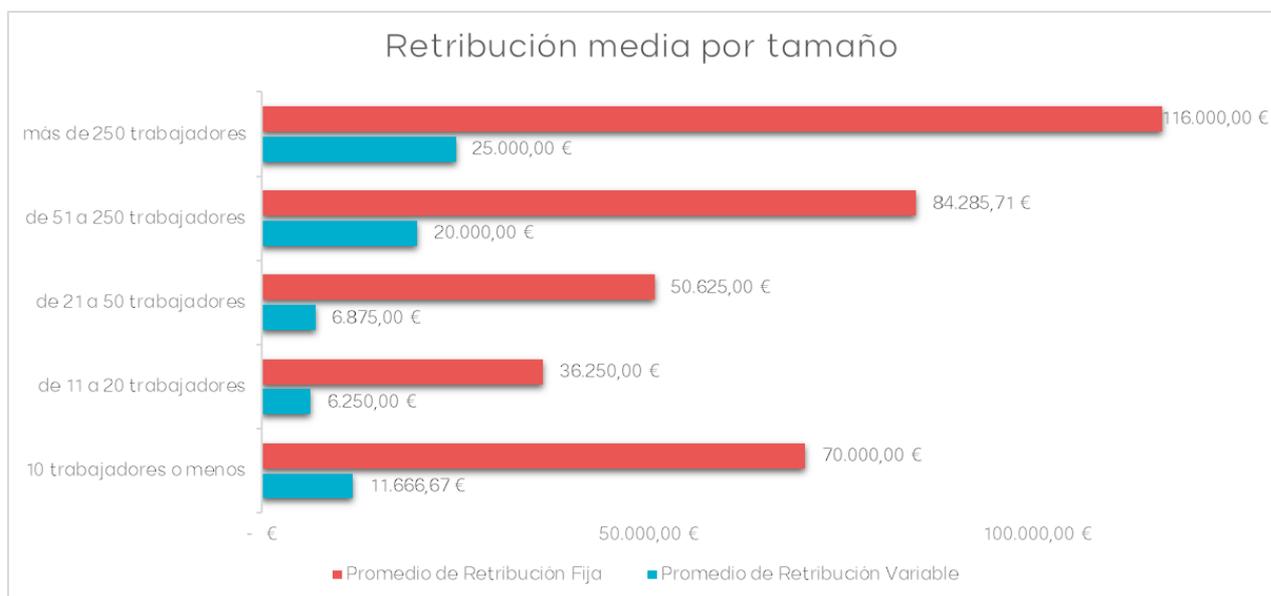


## 5.9. Dirección Comercial

La posición de Dirección Comercial ha obtenido un resultado de salario fijo promedio de 70.178€ y un variable de 13.750€.



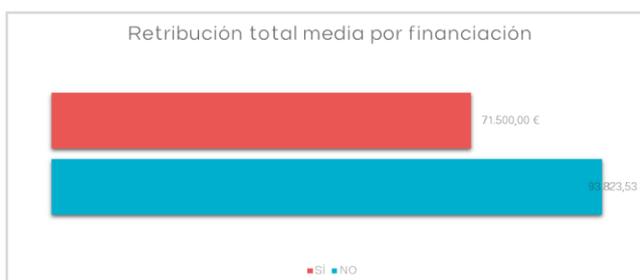
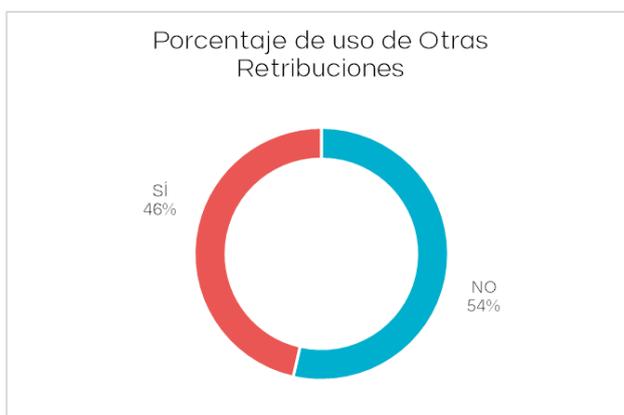
No obstante, si nos fijamos en la distribución por tamaño de empresa, vemos que hay mucha diferencia entre paquetes retributivos en función del tamaño, donde se da la relación positiva >tamaño>salario, rompiendo esta tendencia el grupo de menos de 10 trabajadores. No obstante, la dispersión de la muestra es bastante elevada entre compañías.



Se observa que un 46% de las compañías incluyen en sus paquetes retributivos otras opciones de remuneración no salarial, destacando la fórmula *stock options* sobre el resto.

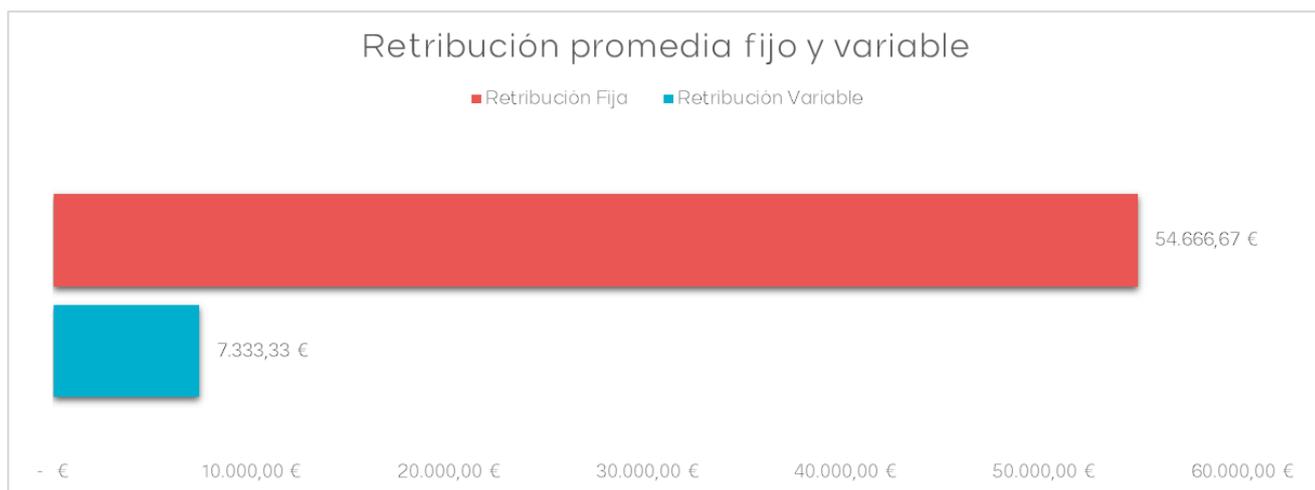
Si nos centramos en la formación, encontramos disparidad de titulaciones, destacando los Máster con un 31,58% de los casos, seguidos por los Licenciados con un 28,95% y cerrando este pódium, la formación de Doctor con un 23,68%.

En esta posición, la empresa no participada obtiene retribuciones por encima de forma muy significativa, con una diferencia de 20.000€ a favor de empresas no participadas.

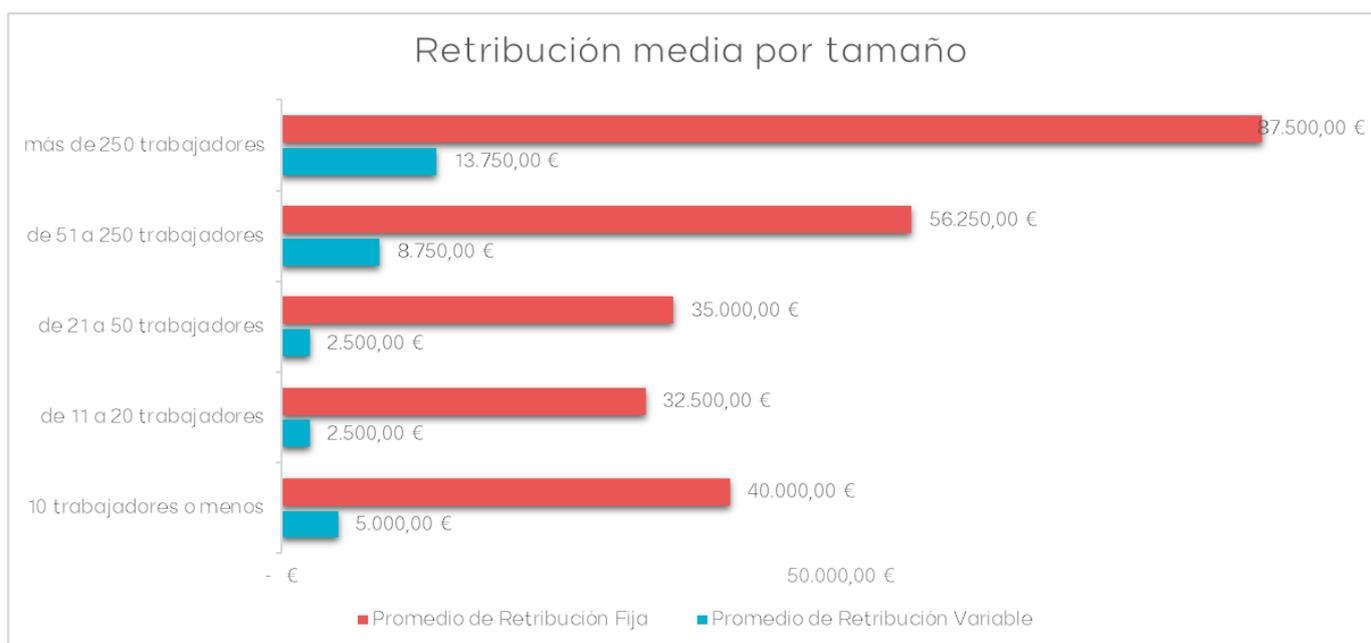


## 5.10. Dirección de Marketing

La dirección de Marketing obtiene un salario promedio fijo de 54.666€ y 7.333€ de variable.



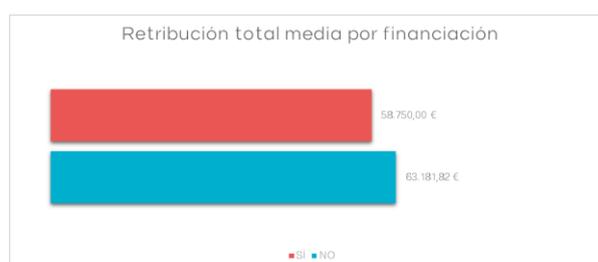
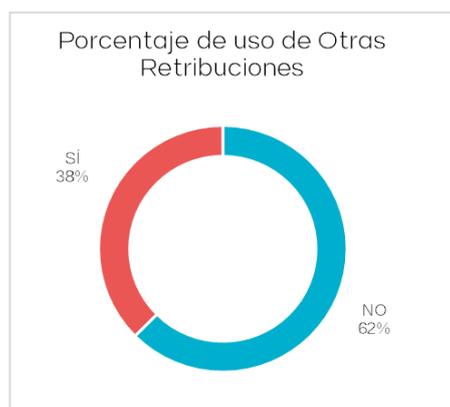
Analizando estas retribuciones en base al tamaño de la empresa, las cifras varían, obteniendo rangos salariales desde 100.000€ de paquete total para las empresas más grandes, que son las que más pagan en este caso, hasta paquetes de 35.000 de fijo más variable para las empresas de 11 a 20 trabajadores. En este caso, observamos que la dispersión de la muestra es muy amplia.



En este caso de análisis, solo el 38% de las empresas que contemplan esta posición retribuyen con otras fórmulas no salariales como participaciones, *stock options*, etc a partes iguales en base a la muestra analizada.

A nivel formativo, destacan la Licenciatura con un 45% de los casos, seguida por los Máster con un 25% de los análisis realizados.

En la comparativa de salarios de empresas participadas vs no participadas, volvemos a observar una diferencia positiva en salarios a favor de las no participadas por entidades de venture capital, etc. de casi 11.000€ de promedio en su paquete retributivo total.

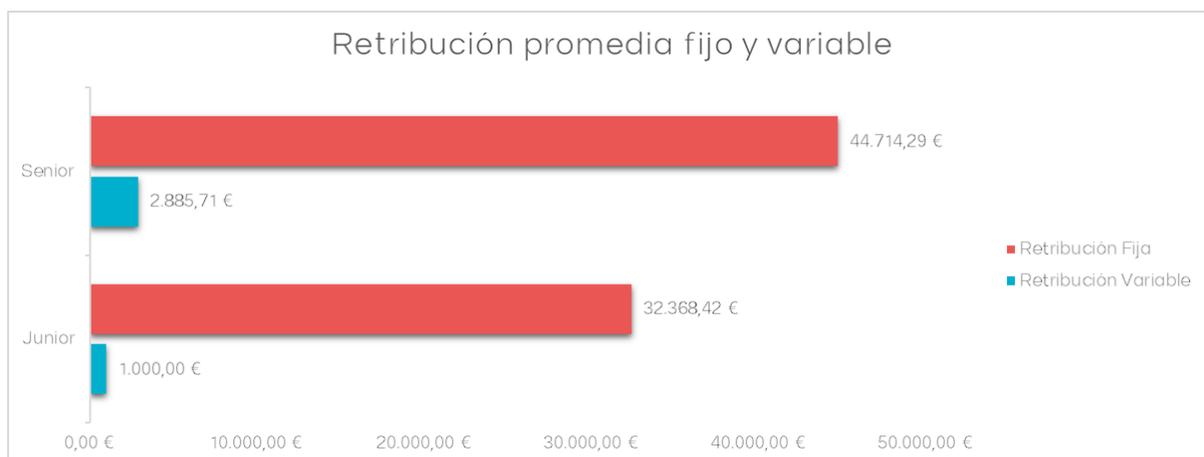


## 5.11. Project Manager

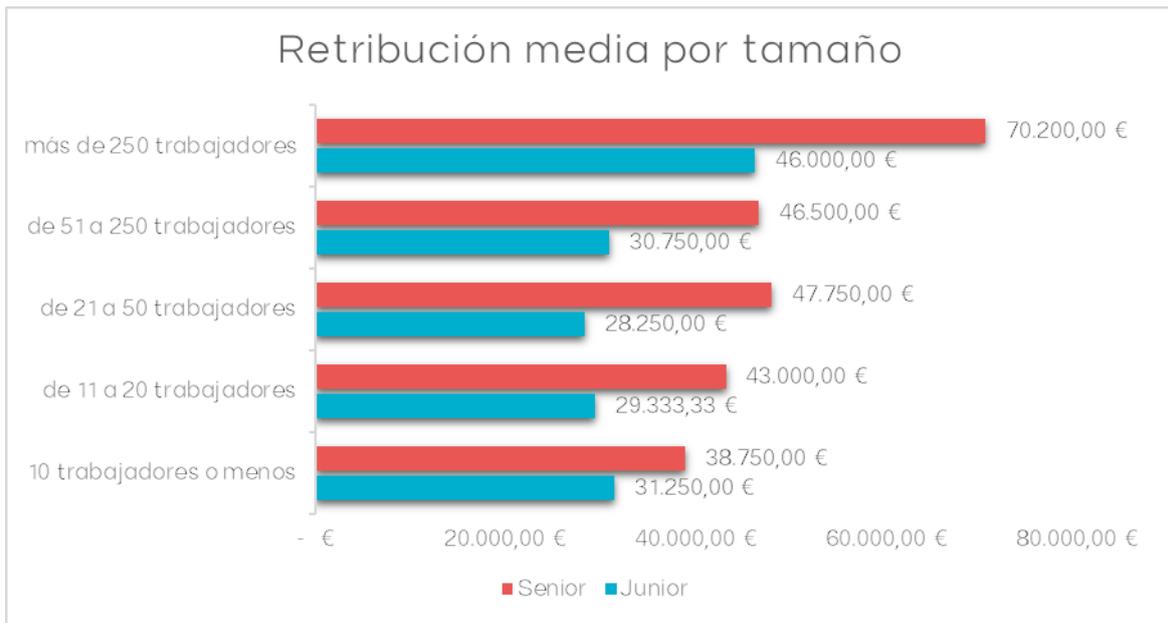
Para el análisis de esta posición, se ha segregado por experiencia entre Junior, aquellos que aglutinan hasta 5 años de experiencia, con lo que no serían estrictamente juniors en algunos casos, y Seniors que serían los perfiles a partir de 5 años de experiencia.

En este caso, vemos que la media de paquete retributivo fijo para los seniors es de 44.714€ y 2.885€ de variable.

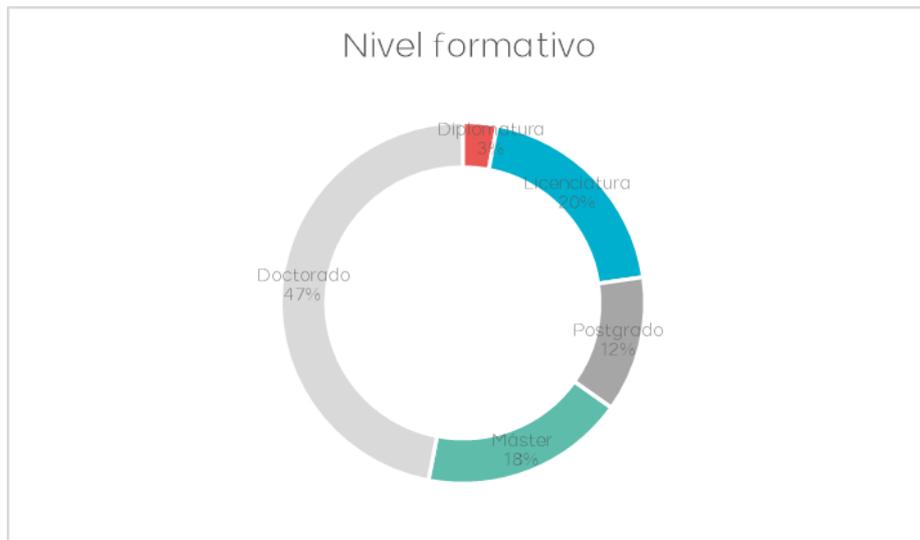
Esto contrasta con los perfiles de hasta cinco años de experiencia (llamados juniors), que tienen un promedio de salario fijo de 32.368€ y 1.000€ de variable promedio. Se aprecian, entre ambas tipologías de perfil una diferencia sensible de paquete retributivo de unos 15.000€ aproximadamente de promedio.



Si analizamos las retribuciones por tamaño de la empresa, observamos una gran diferencia de salarios entre las empresas de más de 250 trabajadores y el resto, pasando, en el caso de los seniors de 70.200€ de promedio (paquete retributivo total) a 47.750€ en el escalón justamente inferior para empresas de 21 a 50 trabajadores. Diferencias muy significativas. Para los juniors encontramos más de 18.000€ de dispersión entre el salario más elevado 46.000€ y el más bajo 28.250€



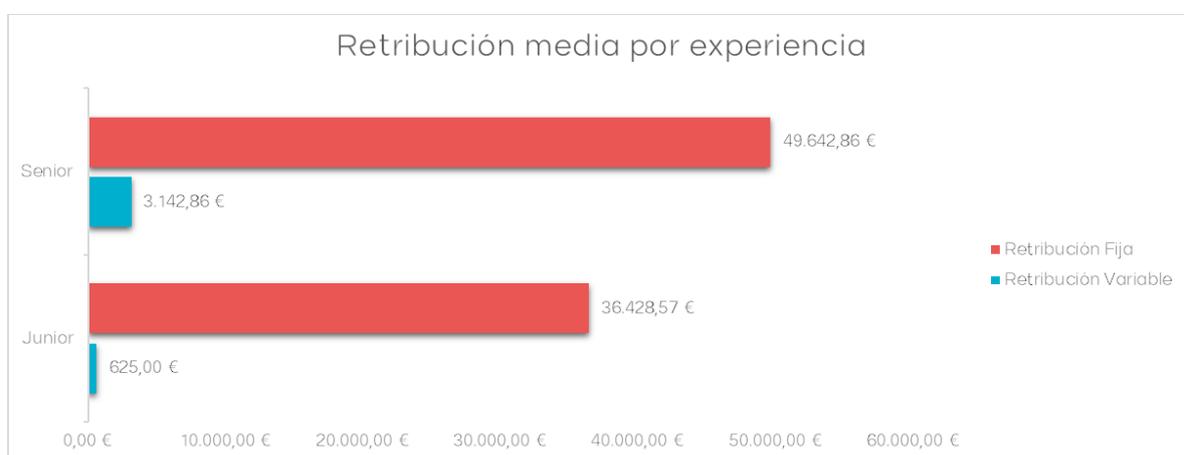
En relación a la formación, la de doctorado destaca sobre el resto con un 47% de porcentaje.



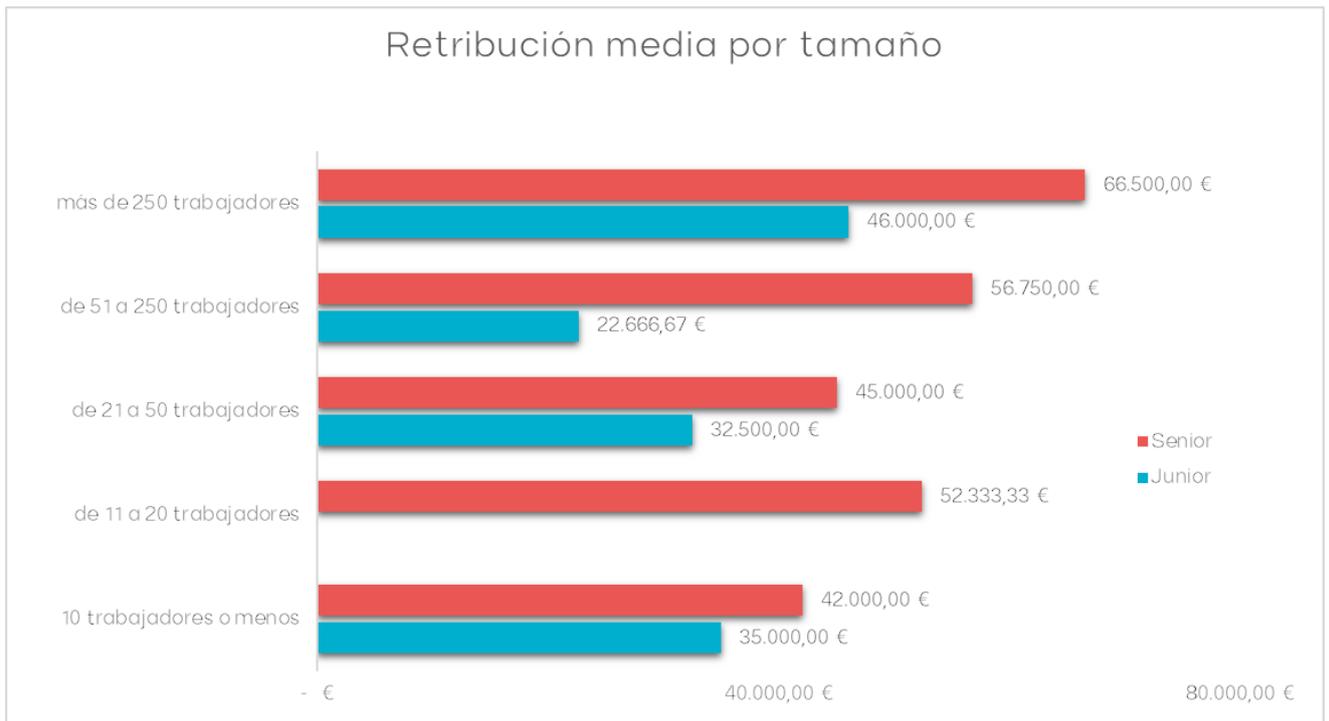
## 5.12. Project Leader

Para el análisis de esta posición, se ha separado por experiencia entre Junior, aquellos que aglutinan hasta 5 años de experiencia, con lo que no serían estrictamente juniors en algunos casos, y Seniors que serían los perfiles a partir de 5 años de experiencia.

La posición de Project Leader obtiene un salario fijo promedio de 49.642€ en los senior y de 36.428€ para los junior. Es curioso en la comparativa con los Project Managers, donde éstos obtienen un menor salario promedio tanto en junior como en senior.



Si comparamos por tamaño de empresa, no existe una correlación positiva salario-tamaño de empresa, pese a que las empresas de más de 250 empleados son las que, en promedio, retribuyen mejor esta figura en sus perfiles de más de 5 años de experiencia. La dispersión de salarios para las posiciones senior entre el mayor y menor promedio es de 24.500€. Para los juniors, vemos que la dispersión alcanza más del doble entre el paquete retributivo más alto de 46.000€ vs el más bajo de 22.667€.



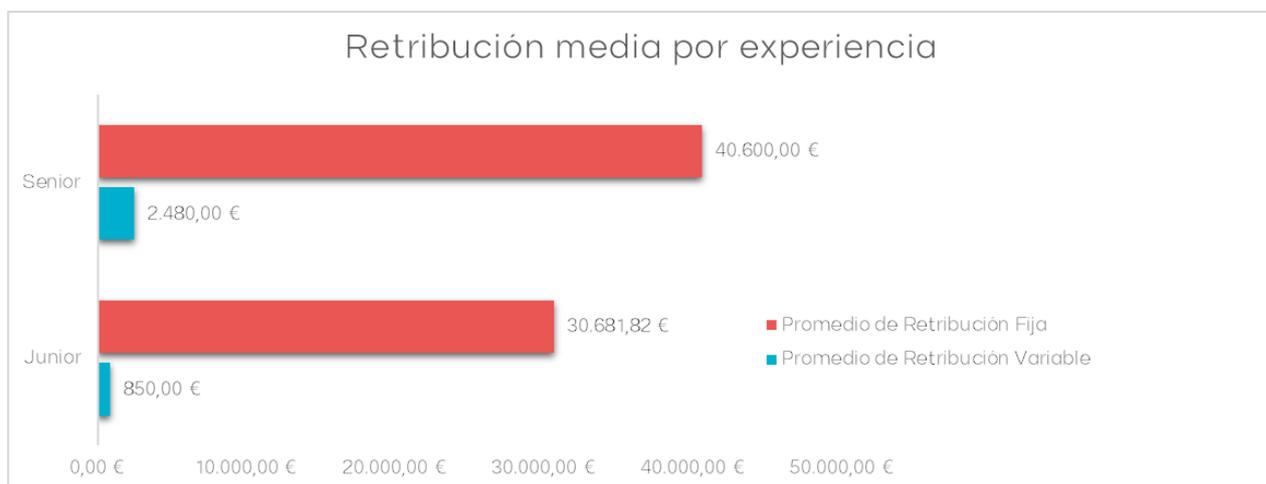
A nivel formativo, Doctorados y Postgrado aglutinan el 60% de las formaciones.



### 5.13. Investigación/Research

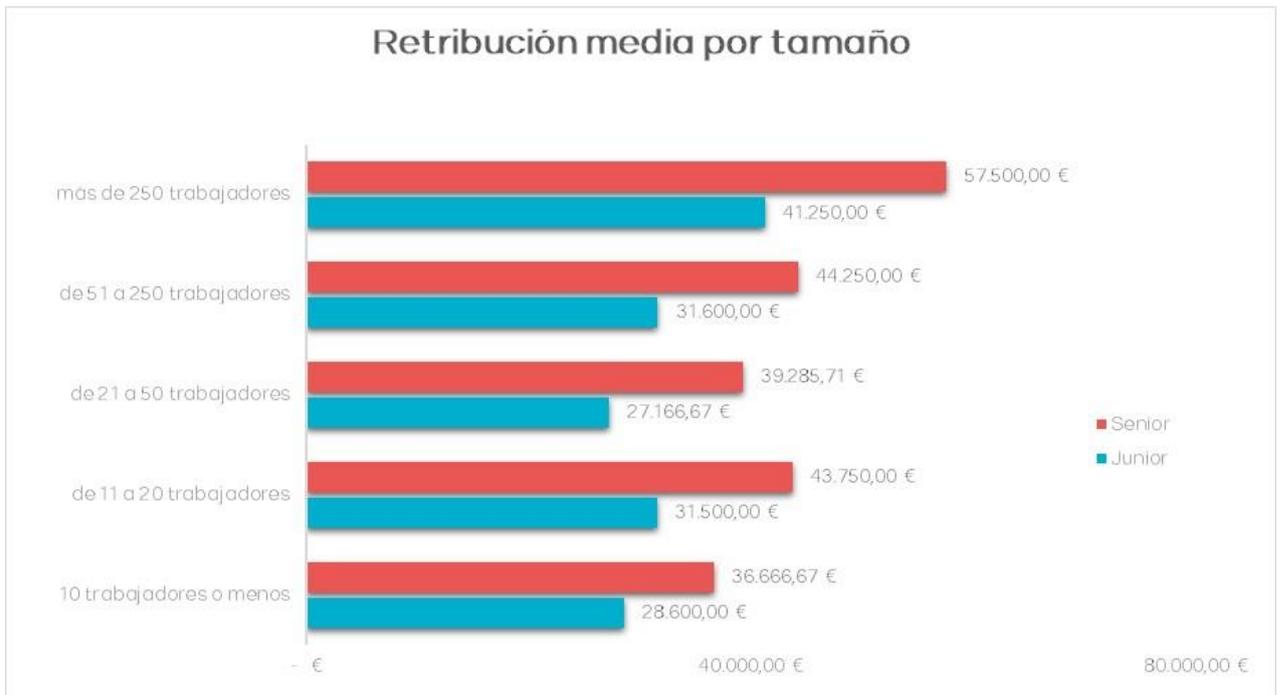
Para el análisis de esta posición, se ha separado por experiencia entre Junior, aquellos que aglutinan hasta 5 años de experiencia, con lo que no serían estrictamente juniors en algunos casos, y Seniors que serían los perfiles a partir de 5 años de experiencia.

La función de investigación, researcher o postdoctoral fellow obtiene en este estudio un salario fijo promedio de 40.600€ para las posiciones de más de 5 años de experiencia y de 30.681€ para las posiciones hasta los 5 años de experiencia. Para el variable, vemos que los promedios son bastante reducidos. 2.480€ para los *senior* y 850€ para los *junior* en promedio.

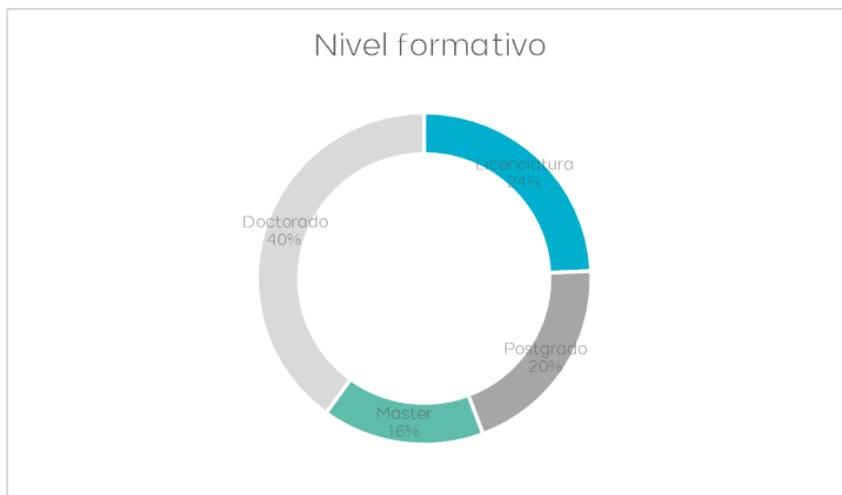


Por tamaño de empresa, la figura de senior destaca en empresas de más de 250 empleados con un salario medio de 57.500€, muy por encima del resto de tipologías de empresa que oscilan entre los 44.250€ y los 36.666€ para esta posición.

Para la figura de junior se obtienen retribuciones que oscilan entre los 41.250€ en las grandes corporaciones y los 27.166€ en empresas de 21 a 50 empleados.



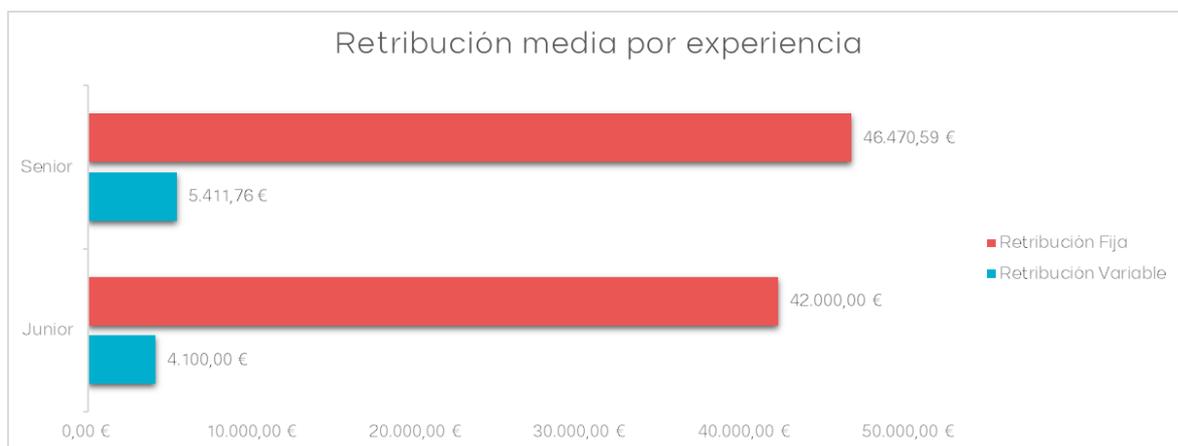
Por nivel de titulación, destaca el doctorado con el 40% de las posiciones y saltando en segundo nivel a las licenciaturas con un 24% de los casos.



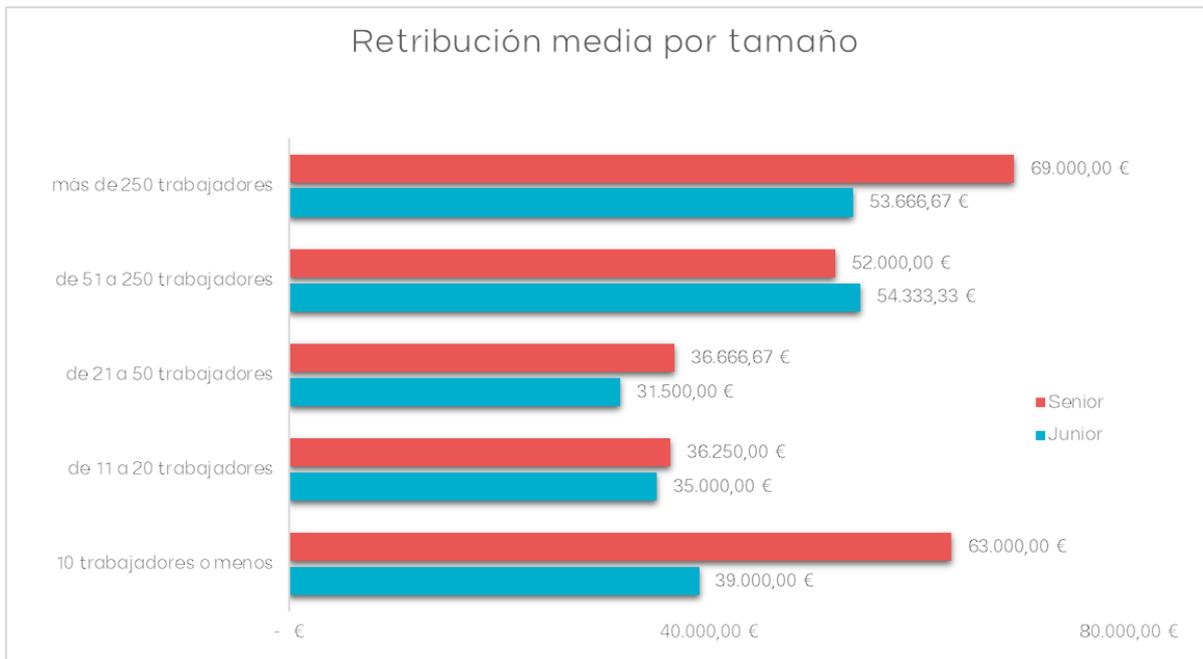
## 5.14. Business Development

Para el análisis de esta posición, se ha separado por experiencia entre Junior, aquellos que aglutinan hasta 5 años de experiencia, con lo que no serían estrictamente juniors en algunos casos, y Seniors que serían los perfiles a partir de 5 años de experiencia.

Para el área de Business Development encontramos un salario promedio fijo de 46.470€ y de 5.411€ de variable en posiciones de más de 5 años de experiencia. Para las posiciones de menos experiencia, el promedio fijo es 42.000€ y 4.100€ para el variable. Curiosamente vemos que, en esta ocasión, no hay una tan clara distinción de salarios entre junior y senior.



Analizando esta variable en base al tamaño de empresa, se da una extraña situación y es que obtenemos promedios de salario muy parejos entre junior y senior e, incluso, promedios mayores para posiciones junior que senior en los grupos de 51 a 250 trabajadores. Esta anomalía se puede deber a que muchas empresas solo contemplan posiciones dentro de una de las dos categorías. No obstante, se puede observar que no existe una norma entre el tamaño de la retribución y de la empresa en este caso. El rango salarial oscila entre 69.000€ y 36.250€ en seniors y los 53.666€ y 31.500€ en juniors.



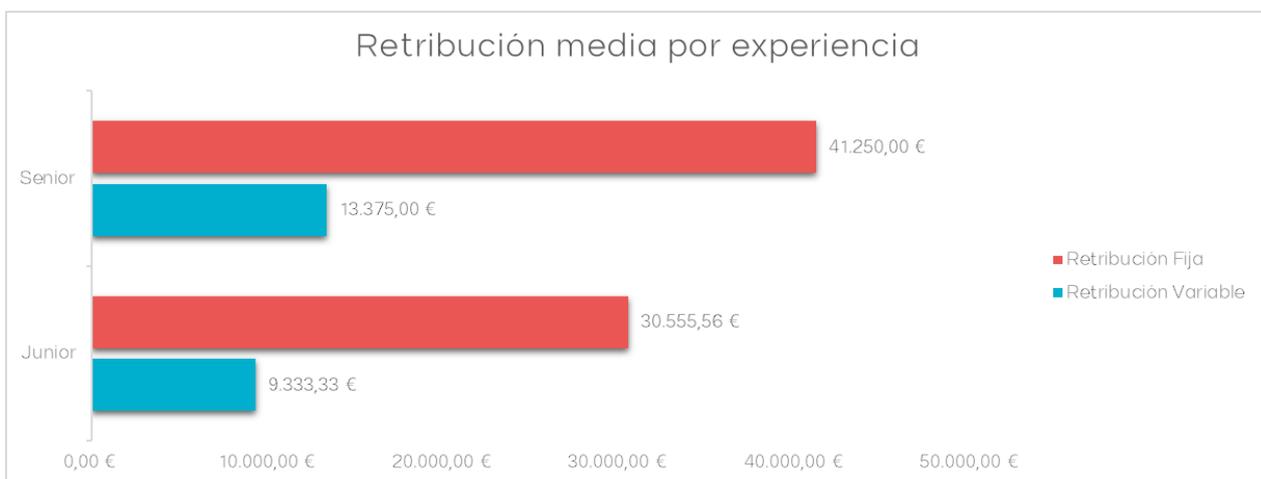
En cuanto a la formación, muy repartida entre licenciados y máster principalmente.



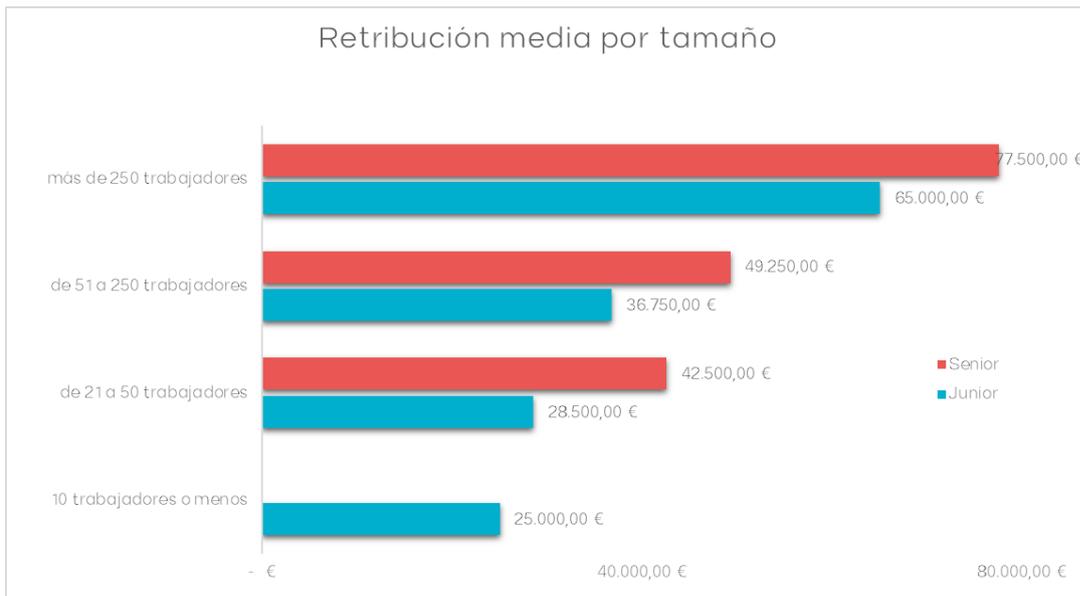
## 5.15. Comercial

Para el análisis de esta posición, se ha separado por experiencia entre Junior, aquellos que aglutinan hasta 5 años de experiencia, con lo que no serían estrictamente juniors en algunos casos, y Seniors que serían los perfiles a partir de 5 años de experiencia.

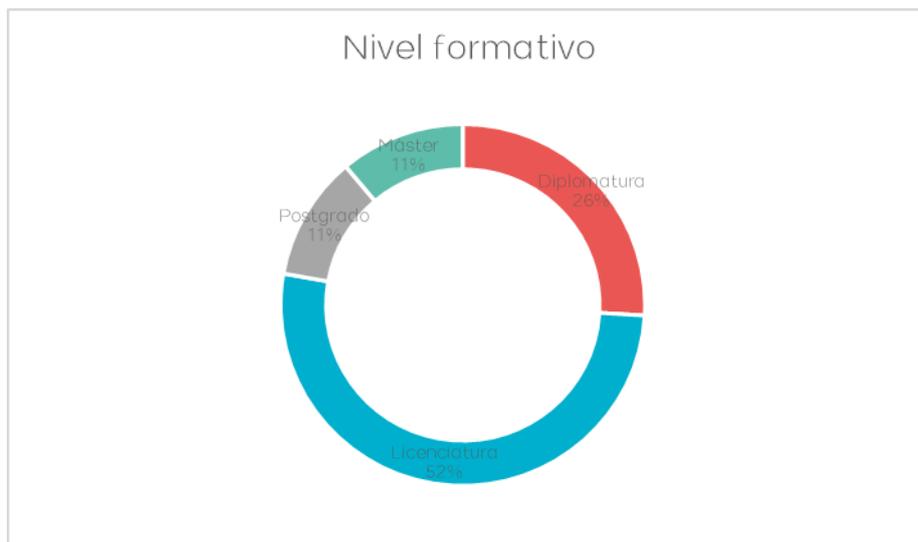
Para la posición comercial, observamos curiosamente que vemos que en las posiciones seniors el promedio de salario fijo es de 41.250€ para seniors y 30.555€ para los junior. En cuanto al variable, vemos variables elevados en relación al fijo. 13.375€ para seniors y 9.333€ para junior. Las retribuciones variables alcanzan el 32% y el 31% de la retribución fija, respectivamente, para seniors y juniors.



Si nos centramos en analizar los salarios totales (fijo+variable) por número de empleados, la retribución más elevada se da en la organización de más de 250 trabajadores, tanto en fijo como en variable. Los rangos de variabilidad van de 77.500€ a 42.500€ en los senior y de 65.000€ a 25.000€ en los junior. Curiosamente, no se contempla la posición de comercial senior en empresas de hasta 10 empleados.

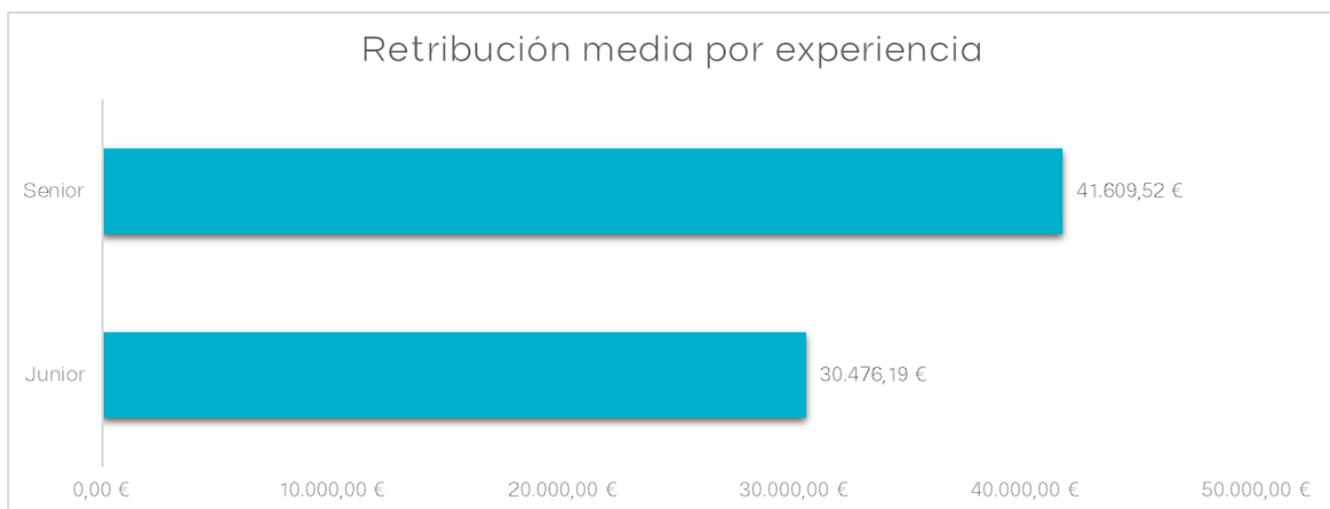


Por tipología de titulación, los licenciados/graduados ocupan el 52% de las posiciones seguidos de diplomados, con un 26% de los casos analizados.

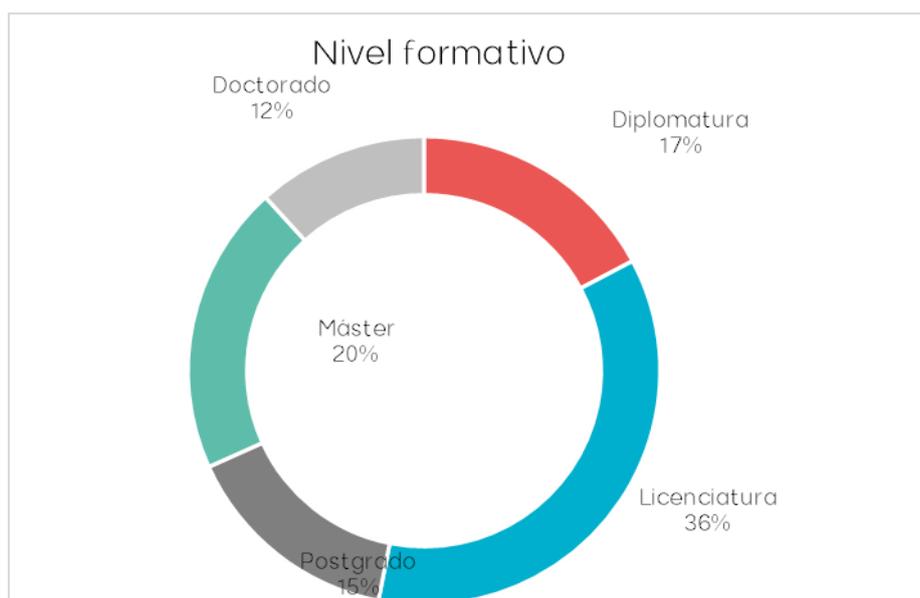


## 5.16. Técnico

En cuanto al consolidado de promedios para las funciones de Técnico, observamos que para posiciones senior, el paquete retributivo está en 41.609€ y 30.474€ para las posiciones con menos de 5 años de experiencia.

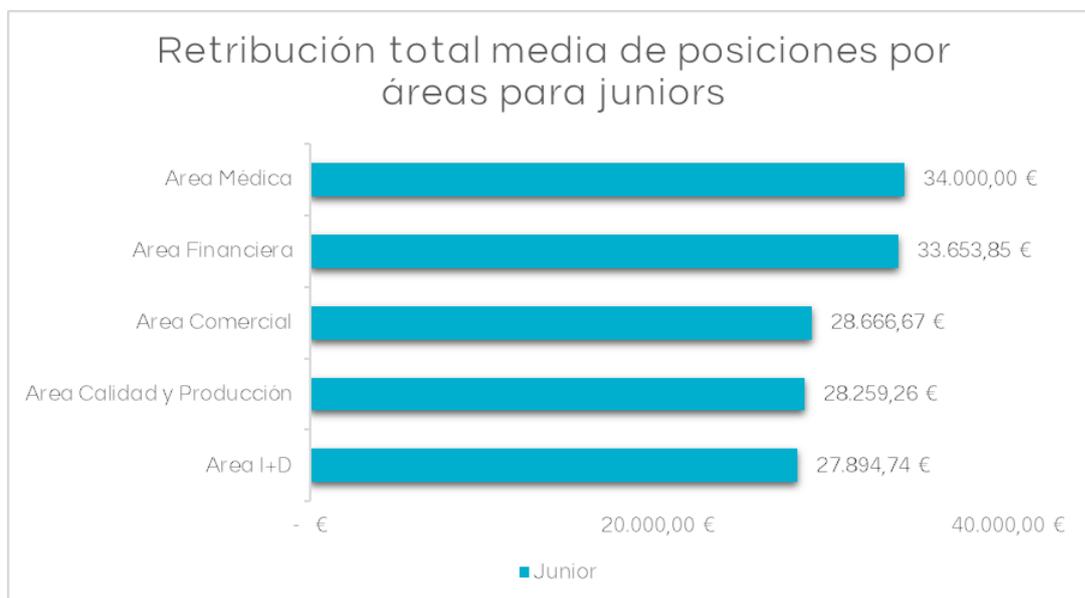


En relación con nivel formativo para las posiciones técnicas, se observa que la Licenciatura o Grado obtiene un 35% de las titulaciones, seguido por los Máster con un 20%.

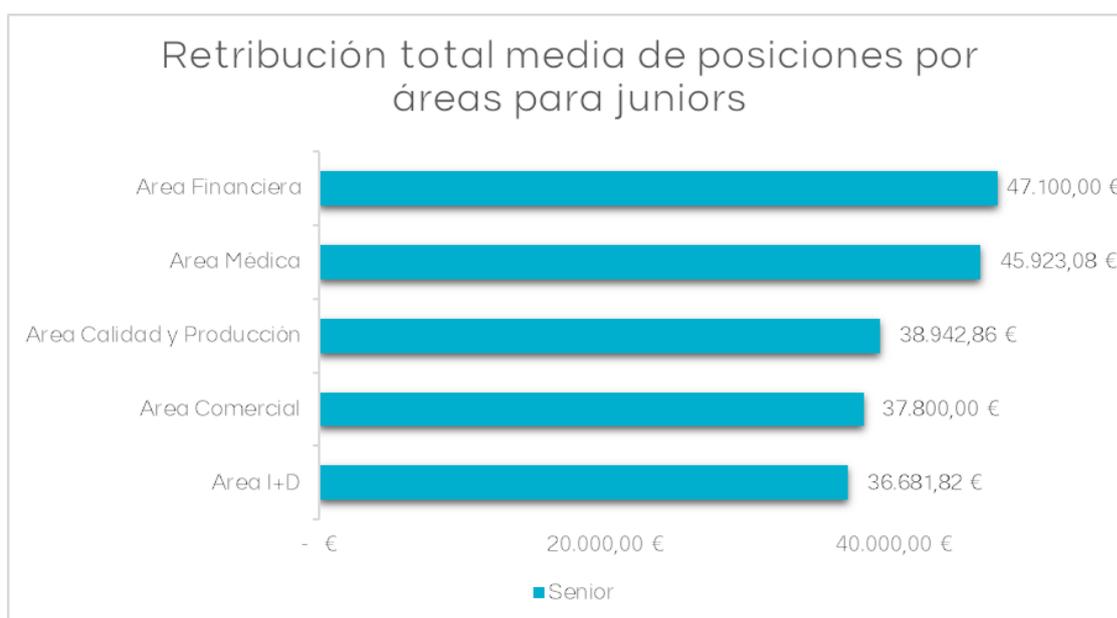


Para la posición de Técnico se ha realizado un análisis comparativo transversal entre las diferentes áreas en función de la experiencia. Así, el área en posiciones junior con una retribución total (fijo+variable) superior es la médica con 34.000 €,

seguidos muy de cerca por los técnicos del área financiera con 33.653€. Cierra la serie el área de I+D con un paquete retributivo promedio de CASI28.000€.



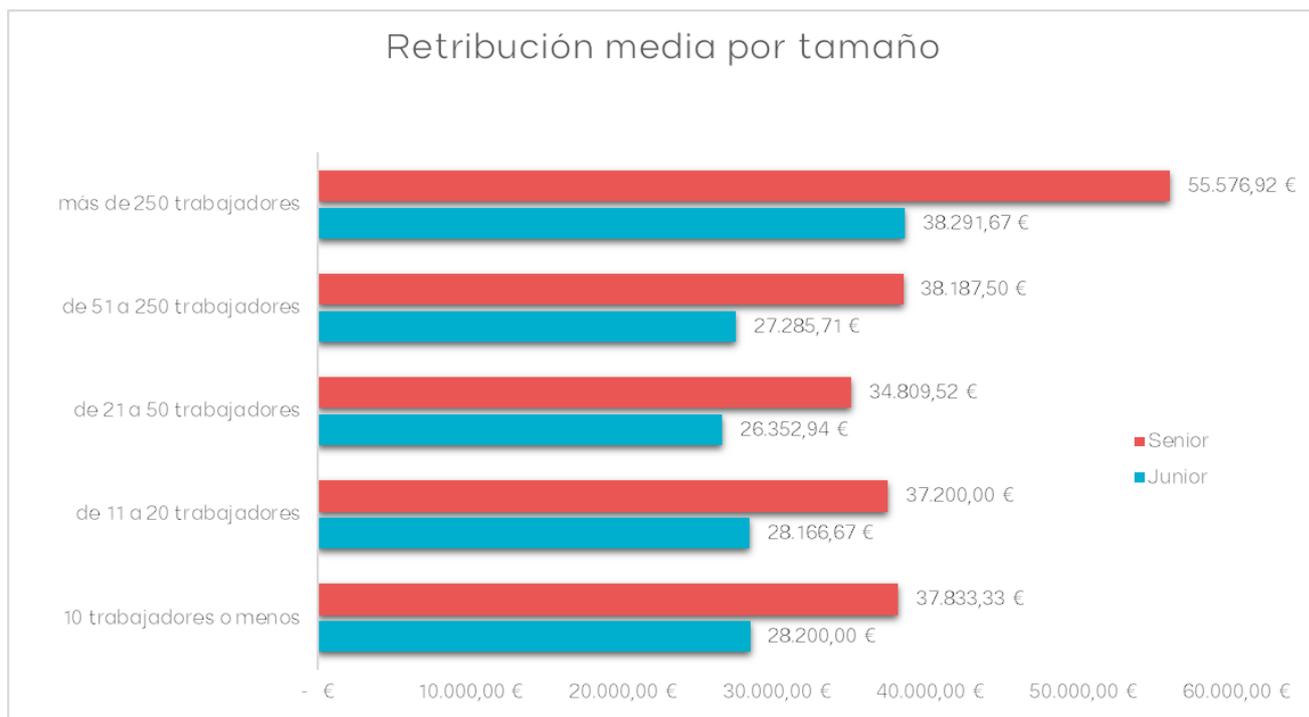
En el caso de las posiciones técnicas seniors, observamos que el ranking se invierte. Obtiene la primera posición el área financiera y luego la médica con 47.100€, y 45.923€, respectivamente. El área de calidad y producción en tercera posición y el área comercial en cuarta. El área de I+D obtiene, de nuevo, el menor promedio de salarios con 36.681€.



Analizando la retribución consolidada de las posiciones Técnicas en todas las áreas y cruzándola con la variable tamaño de empresa, se observa que, en promedio, las

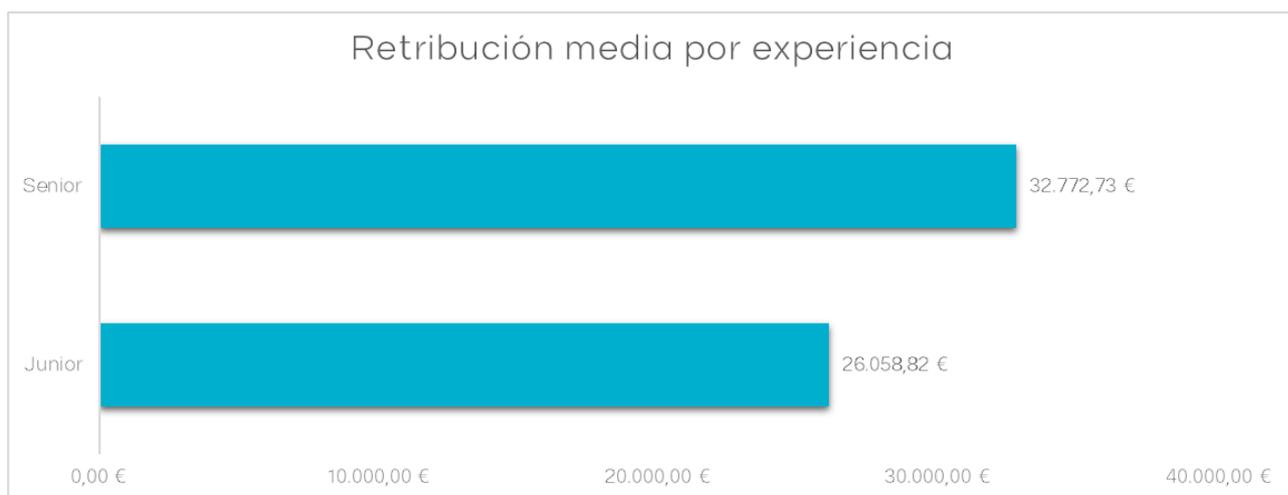
empresas de más de 250 trabajadores retribuyen por encima del resto al área técnica tanto en junior como en senior.

La variabilidad de rango en seniors va de 55.576€ de máximo para estas empresas, hasta 34.809€ en empresas de 21 a 50 trabajadores. Para los junior, obtenemos un rango desde los 38.291€ hasta los 26.352€ de nuevo en las empresas de 21 a 50 empleados.

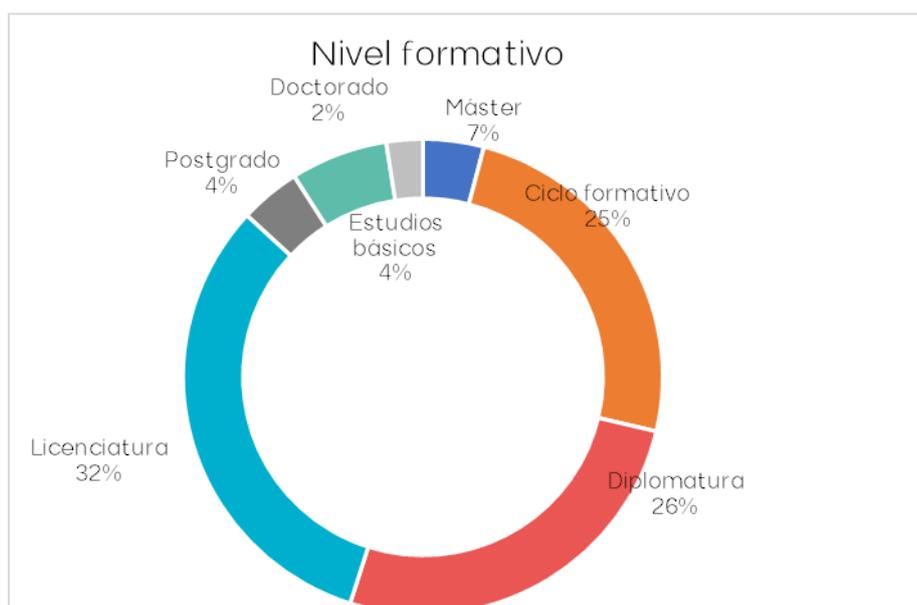


## 5.17. Administración

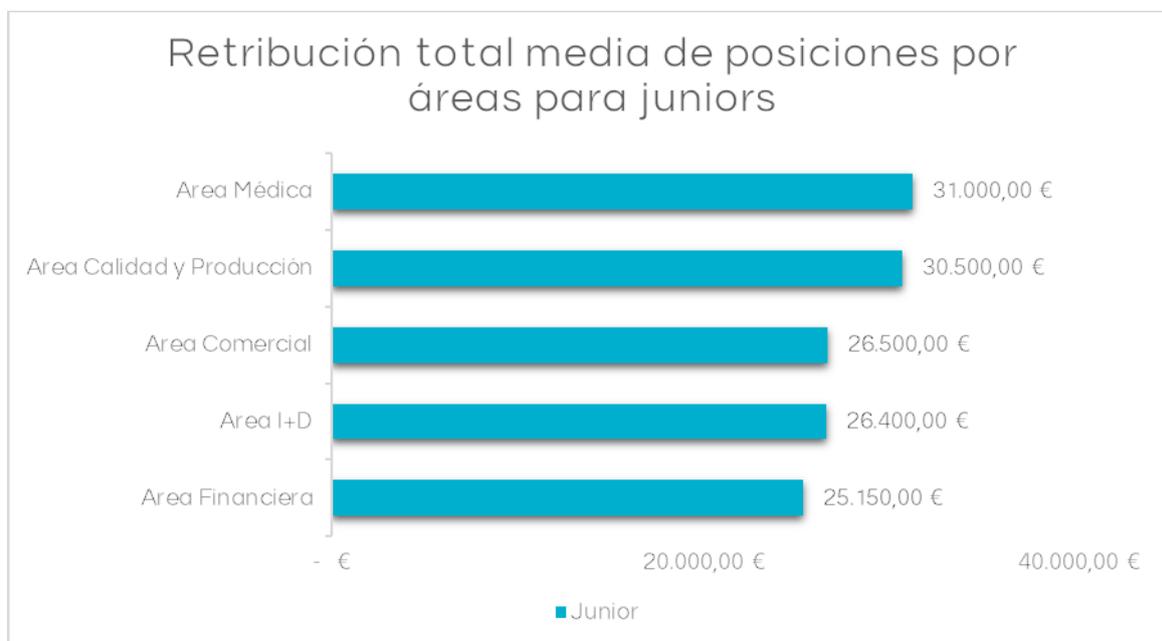
La función administrativa en las empresas analizadas, obtienen un promedio de salario total (esto es, retribución fija + variable) de 32.772€ para aquellas posiciones seniors, es decir, de más de 5 años de experiencia y de 26.058€ para las posiciones de, hasta 5 años de experiencia.



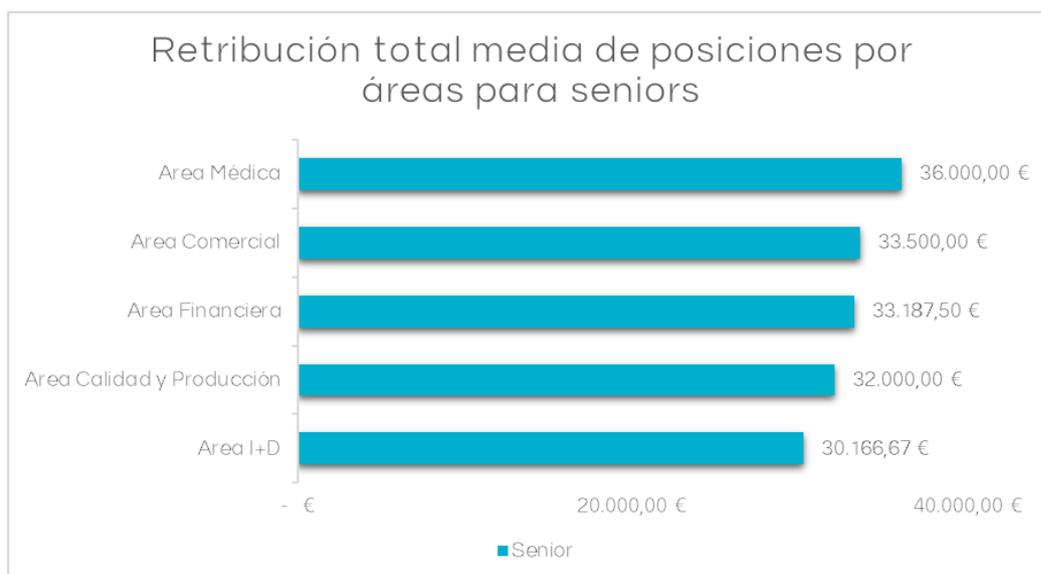
Por nivel de estudios, vemos que la función administrativa está muy repartida en cuanto a titulaciones destacando, no obstante, la Licenciatura/Grado con un 33% y seguido de la Diplomatura con un 27%.



Se puede ver que, analizando las posiciones administrativas junior, el promedio de la mayor es de 31.000€ en el área médica, seguida del área de calidad y producción con 30.500€. El área financiera cierra esta clasificación con 25.150€ de promedio salarial para perfiles de hasta menos de cinco años de experiencia.

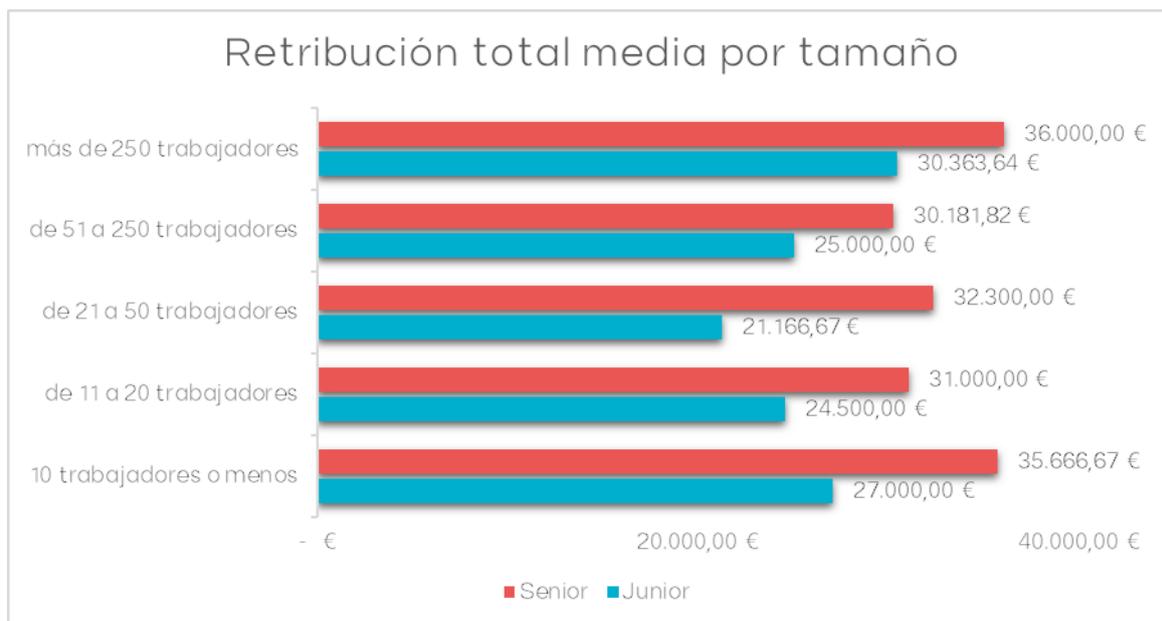


Para las posiciones de más de 5 años de experiencia, observamos que el paquete retributivo total, analizado en función del área, varía ostensiblemente entre éstas. Así, para las posiciones seniors, el área Médica tiene un promedio total de 36.000€, seguido del área comercial con 33.500€ de promedio salarial. Cierra la tabla el área de I+D con 30.166€ de promedio.



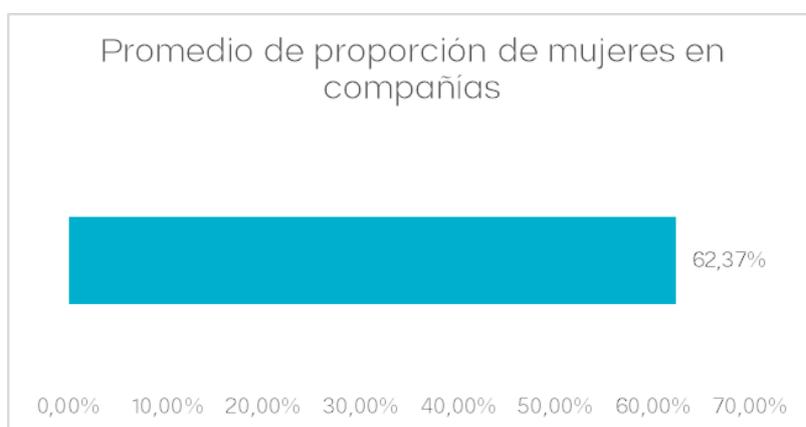
Analizando más concretamente por tamaño de empresa, vemos como en la figura de administración senior los rangos salariales están muy agrupados entre los 36.000€ en la franja más alta y 30.181€ en la más baja.

Para las posiciones junior sí que existe algo más de dispersión. Las empresas de más de 250 trabajadores obtienen un promedio salarial de 30.363€ de máximo y las de 21 a 50 empleados de 21.166€.

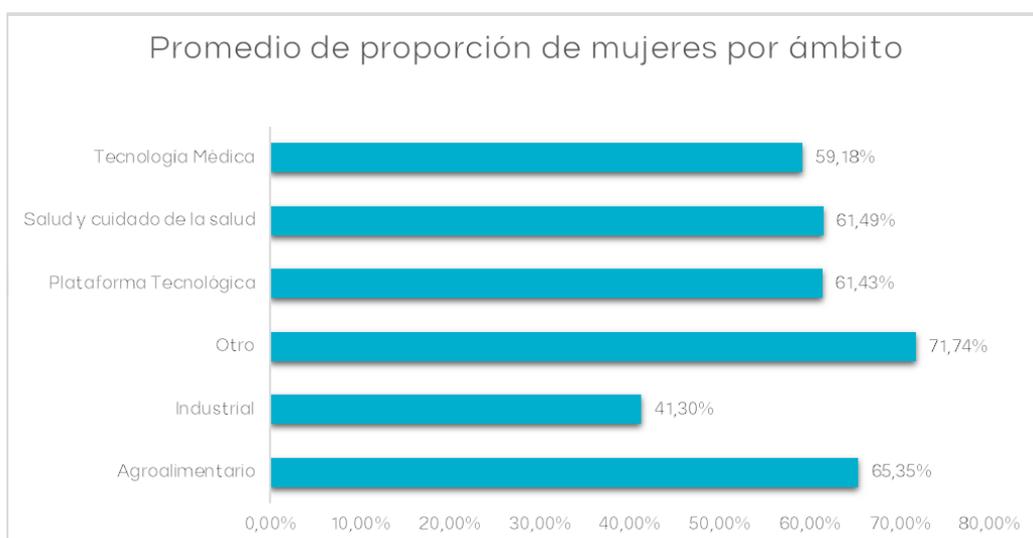


## 6. Representación de la mujer en el sector biotecnológico

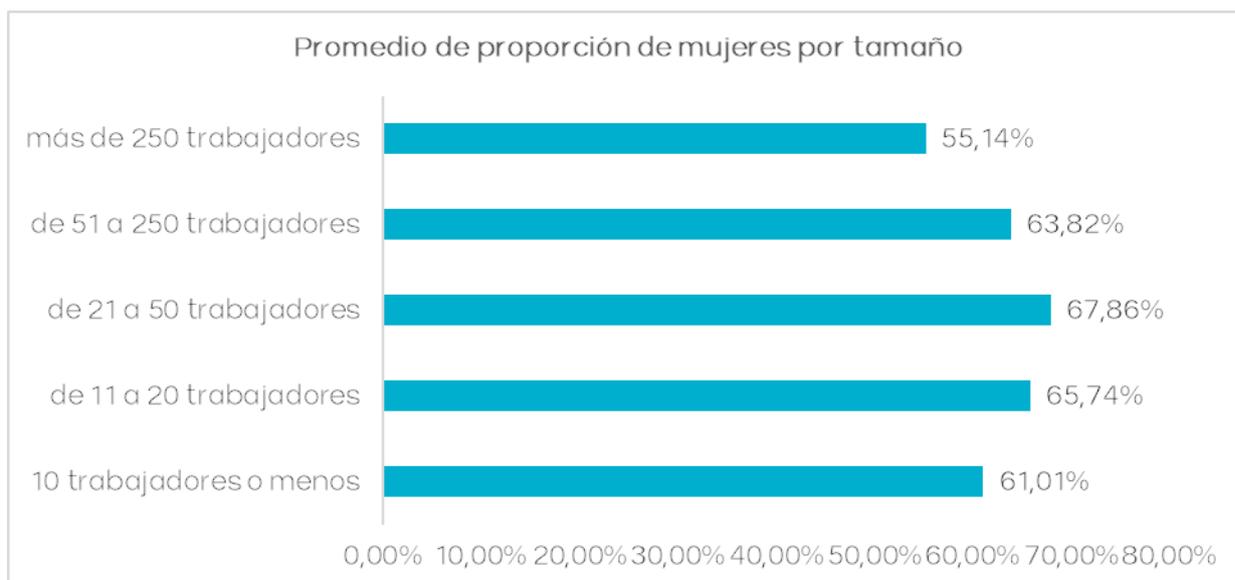
Una de las variables que se han querido analizar en este estudio es la presencia de mujeres y cómo está representada en función de la posición, área o sector. Si analizamos el dato global, se observa que, en promedio, las mujeres ocupan el 62,37% de los puestos analizados. Un porcentaje muy superior al que nos muestra, por ejemplo, la última encuesta de población activa (n. del a: 2º trimestre 2021), que sitúa el porcentaje de mujeres alrededor del 47%.



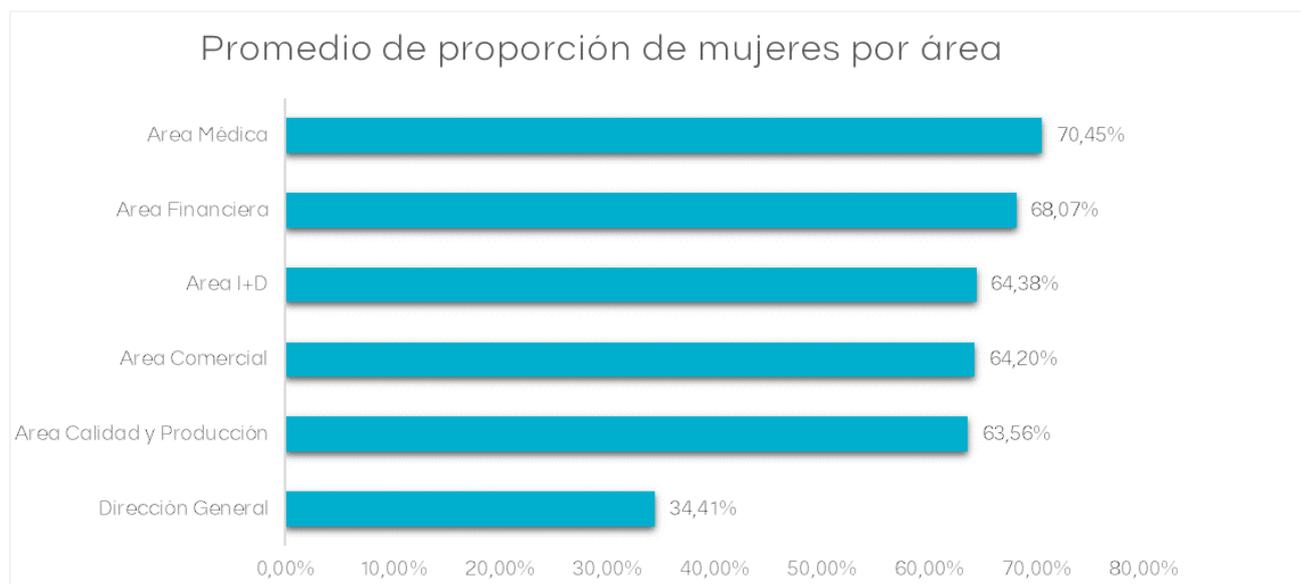
Por subsector dentro del ámbito biotecnológico, se analiza el promedio de mujeres en función de esta variable. Así, vemos que, exceptuando las organizaciones del ámbito industrial, el resto de las tipologías de negocios biotecnológicos superan con creces la cifra del 50% en cuanto a la proporción de mujeres en las posiciones analizadas.



Por tamaño de organización se observa que la proporción de mujeres está en la franja aproximada de, entre el 55 y el 68%, siendo la que menor porcentaje de mujeres de promedio las organizaciones de más de 250 trabajadores. Las empresas de, entre 21 y 50 empleados obtiene el porcentaje más elevado con un 67,86%.

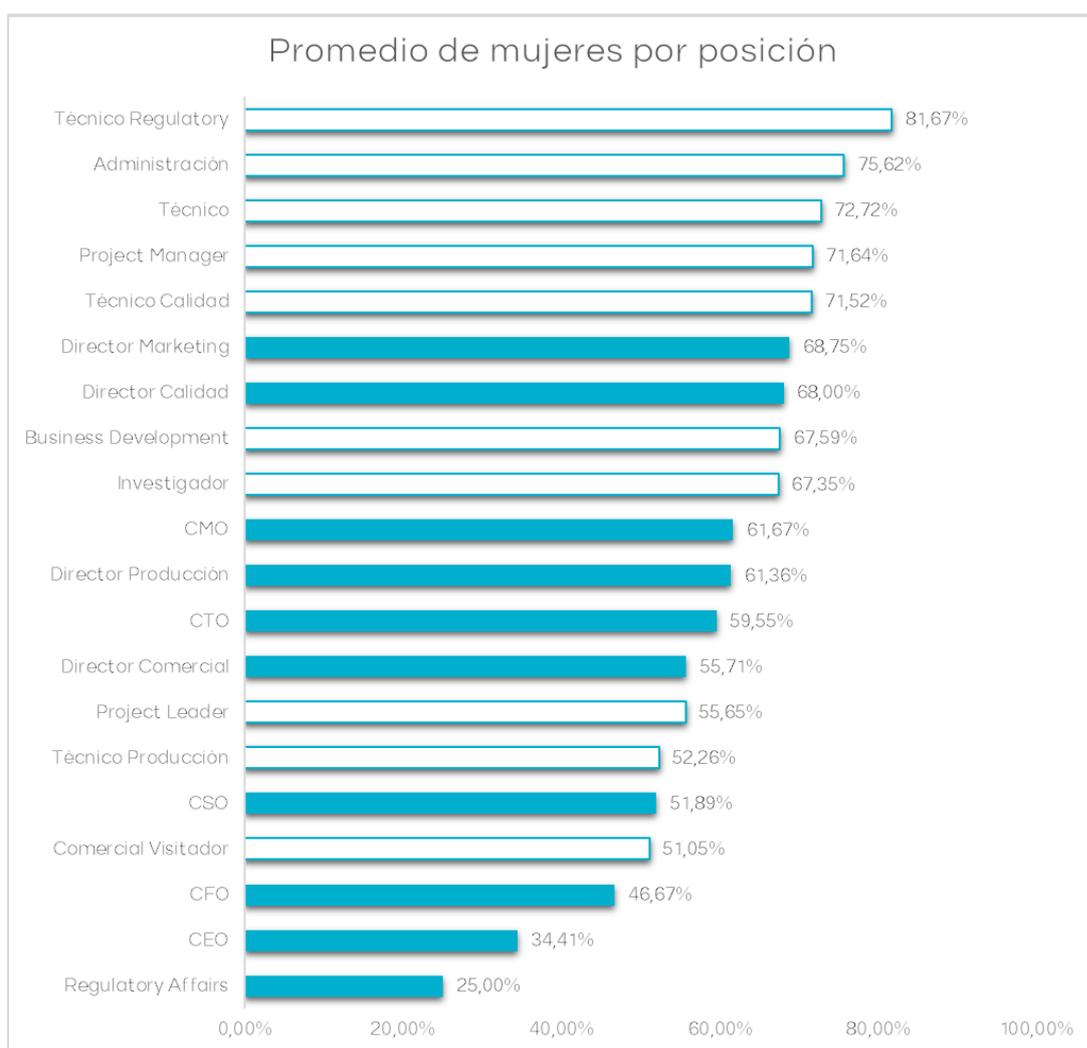


Analizando la presencia de mujeres en función del área dentro de la cadena de valor, observamos que el área Médica es la que más representación obtiene del total, con un 70,45% de las posiciones analizadas. Por el contrario, el área de dirección general es la que obtiene menor porcentaje promedio, con tan solo un 34,41%.



Si analizamos el porcentaje de mujeres que ocupan cada puesto analizado en este estudio, obtenemos una dispersión que va del 81,67% para la posición más representada por mujeres en este estudio, que corresponde a la posición de Técnico en Regulatory Affairs, hasta el 25% de representación femenina, curiosamente, representada por el Manager en la misma área de Regulatory Affairs.

Los porcentajes coloreados están referidos a posiciones directivas. Así, se observa que las posiciones de Manager en Regulatorio, CEO y CFO están por debajo del 50% de representación en la muestra observada. El resto de las posiciones tienen un porcentaje de representación femenina por encima del 50%.



## 7. Conclusiones

El estudio de retribuciones del sector biotecnológico español muestra que en el ranking de posiciones según la retribución salarial está **en la primera posición el CEO o Director General, seguido del CMO o Director Médico** y la Dirección Comercial. Sin embargo, el caso del CEO varía mucho dependiendo del tamaño de la compañía.

En las posiciones finales encontramos a los puestos de técnicos y cierra el ranking, el de Administración.

Siguiendo los resultados anteriores, por áreas dentro de las compañías biotecnológicas, en la primera posición en cuanto a nivel de retribución, está la dirección general, seguida del área médica y comercial y área de calidad y producción, y cierra el ranking el área de I+D y el área financiera.

En cuanto al **nivel formativo** del sector biotecnológico, está en **primer lugar el nivel de licenciado (29%)**, seguido por el doctorado (22%) y estudios de Máster (21%).

Por Comunidades Autónomas, **Barcelona lidera el ranking** como la provincia con más retribución media en compañías *biotech* y le sigue con cierta distancia Madrid.

En cuanto a la representación de la mujer en el sector biotecnológico, vemos que, de los puestos analizados, más del **62% se tratan de mujeres**, pero este porcentaje disminuye en compañías grandes hasta el 55,14%.

Las áreas con mayor representación de la mujer las encontramos en el área médica y financiera, e incluso en todas las áreas se encuentra por encima del 63%. El lado opuesto lo encontramos en la dirección general ya que es en esta área donde aún la mujer no alcanza los niveles anteriores. **Solamente el 34,41% de los puestos de dirección general, son ocupados por mujeres.**