

2023

La Guía Salarial Prosperity
Recruitment 2023 para el
sector digital

Prosperity:)
Happiness works



Índice :)

Introducción	3
Conclusiones principales	4
Salarios	
Management	5
Marketing Digital	5
Ventas	6
UX/UI Y Diseño	6
Producto	6
Programación	7
Data	7
Agencia Digital	8
Encuesta especial sobre trabajo en remoto	9
¿Volveremos a la oficina en 2023?	9
El trabajo en remoto aumenta la productividad	10
Los empleados del sector digital son más felices en modalidades de trabajo híbrido o remoto	11
Nueva legislación sobre el trabajo a distancia para los trabajadores europeos en 2023	13
En 2023 Los salarios tenderán a subir por debajo de la inflación	16
La semana laboral de 4 días y el "quiet quitting" protagonistas en 2023	17

La Guía Salarial Prosperity Recruitment 2023 para el sector digital

A pesar de los retos a los que se enfrenta el mercado laboral, incluidos los despidos masivos en empresas tecnológicas y las tensiones geopolíticas, el sector digital ha demostrado su resiliencia con muchas empresas que han alcanzado sus objetivos de ingresos y beneficios récord.

En el contexto español, además, se da la circunstancia de que es el único país con más contrataciones que despidos en el sector tecnológico en Europa. Con un crecimiento anual del 50% en 2022.

2023 será un año de transición en el que las empresas probablemente tendrán algo más de influencia en un mercado dominado por los candidatos durante los últimos años.

Los salarios se estancarán con aumentos modestos en general, aunque por debajo de la inflación. El estancamiento salarial puede deberse en parte a los ajustes del mercado tras un periodo de fácil acceso a la financiación para las empresas digitales y a los cambios en la política monetaria.

2023 será un año de crecimiento basado en los beneficios más que en el crédito, lo que hará que las empresas evalúen sus necesidades de contratación con más cuidado y con un enfoque más sostenible a largo plazo.

Con todo, es probable que las empresas sigan teniendo dificultades para encontrar perfiles digitales altamente cualificados en los niveles más senior. Cabe esperar que se generalice la adopción de estrategias para atraer candidatos, como la semana laboral de 4 días, el trabajo en equipo totalmente asíncrono u ofrecer rápido crecimiento profesional.

El trabajo en modelo híbrido se consolidará en 2023, aunque las soluciones completamente en remoto no llegan en masa a pesar de que la mayoría de candidatos del sector digital lo prefieran.

Estos resultados han sido confirmados en nuestra amplia encuesta realizada a más de 900 empleados.

Gary Mullan, Director de Prosperity Recruitment, prevé un 2023 optimista:

"Veo un mercado bastante sólido a nivel general. A pesar de algunos excesos en el pasado, los cimientos del sector digital en España son sólidos. La inflación volverá a la normalidad y los indicadores clave, como los ingresos y los beneficios, repuntarán en la segunda mitad del año. Las pymes pueden tener el mejor año desde 2019 y encontrarán en el mercado oportunidades de talento únicas en la vida."

LA GUÍA SALARIAL PROSPERITY RECRUITMENT

Conclusiones principales:

- Los salarios experimentarán aumentos modestos por debajo del 3% de media en todas las categorías en 2023. Los puestos de programación son los únicos que aumentarán más del 6% en 2023.
- El salario medio en el sector digital en España es de 44.000 euros incluyendo todos los niveles de experiencia y categorías profesionales.
- Los puestos mejor pagados son los de Director de Tecnología y CMO (hasta 130.000 euros), seguido de Head of eCommerce, Head of SEO y Director Creativo (todos ellos hasta 120.000 euros).
- La demanda de perfiles de nivel medio y superior seguirá siendo elevada, pero los despidos tecnológicos y el estallido parcial de las "burbujas" cripto y del Metaverso limitarán el acceso de los candidatos a salarios por encima de mercado.
- Los despidos en el sector tecnológico ofrecerán a las pymes la oportunidad de adquirir talento cualificado a precios de mercado más competitivos.
- El sueldo sigue siendo la principal motivación de los candidatos para cambiar de trabajo, la búsqueda de progreso profesional y poder trabajar 100% en remoto.
- Las empresas que obliguen a volver a sus empleados a la oficina se arriesgarán a perderlos, ya que el 71% de los empleados no aceptaría volver a la oficina a tiempo completo.
- Los gobiernos de Europa, incluido el español, escucharán propuestas para aprobar leyes que regulen el trabajo a distancia y los derechos de los trabajadores remotos.
- En 2023, las empresas optarán por modalidades de trabajo de 4 días a la semana y/o políticas totalmente remotas para atraer talento en el sector digital.
- El mercado resistirá al alza a pesar de los vientos en contra geopolíticos y económicos.

1. Management

Role	1 - 3 años €	3 - 5 años €	5+ años €
Director eCommerce	50 - 55K	55 - 65K	65 - 80K
Director de Marketing	40 - 60K	60 - 75K	75 - 120K
Head of SEO	40 - 50K	50 - 65K	65 - 90K
Head of Social	45 - 55K	55 - 70K	70K +
Head of Data	45 - 55K	55 - 70K	70 - 85K
Director de Cuentas	35 - 45K	45 - 55K	55 - 70K
Director Comercial	60 - 70K	70 - 85K	85 - 110K
Director creativo	42 - 50K	50 - 70K	70 - 90K
CEO	35 - 40K	40 - 70K	70 - 110K
CIO	45 - 60K	60 - 80K	80 - 110K
Director de Producto	50 - 60K	60 - 80K	80 - 100K
Director de Operaciones	35 - 45K	45 - 60K	60 - 95K
CMO	40 - 50K	50 - 80K	80 - 130K
CFO	40 - 50K	50 - 80K	80 - 120K
CTO	30 - 50K	50 - 80K	80 - 130K
Director de Tecnología	60 - 85K	85 - 100K	100 - 120K
Head Of Digital	50 - 55K	55 - 65K	65 - 80K

2. Marketing Digital

Role	1 - 3 años €	3 - 5 años €	5+ años €
Gestor de contenidos	22- 26K	26 - 34K	34 - 44K
Digital Marketing Manager	20 - 26K	26 - 36K	36 - 46K
SEO Specialist	22 - 28K	28 - 36K	36 - 42K
PPC Specialist	22 - 28K	28 - 36K	36 - 42K
Affiliate Marketing Specialist	20 - 25K	25 - 32K	32 - 40K
Email Marketing Executive	20 - 28K	28 - 42K	n/a
Marketing Automation Manager	36 - 42K	42 - 56K	56 - 65K
Responsable redes sociales	22 - 28K	28 - 36K	36 - 44K
Marketing Executive	20 - 24K	24 - 34K	34 - 38K
Marketing Manager	35 - 40K	40 - 55K	55 - 65K
Brand Manager	22 - 30K	30 - 44K	44 - 55K
PR Manager	24 - 32K	32 - 42K	42 - 55K
Events Manager	24 - 28K	28 - 32K	32 - 45K
Responsable de comunicaciones	26 - 30K	30 - 40K	40 - 50K

20
23

3. Ventas

Role	1 - 3 años €	3 - 5 años €	5+ años €
Country Manager	32 - 40K	40 - 44K	44 + 54K
Led Generation Specialist	35 - 45K	45 - 55K	55K +
Customer Success Manager	26 - 32K	32 - 36K	36 - 50K
Business developer Manager	30 - 40K	40 - 48K	48 - 65K
Ejecutivo de ventas	20 - 24K	24 - 30K	30 - 40K
Ejectivo de ventas EMEA	22 - 30K	30 - 40K	40 - 60K
Partnerhips Manager	40 - 50K	50 - 60K	60 - 80K
Sponsorship Manager	30 - 40K	40 - 60K	60 - 85K
Key Account Manager	35 - 45K	45 - 55K	55 - 65K

4. UX/UI y Diseño

Role	1 - 3 años €	3 - 5 años €	5+ años €
Diseñador web	26 - 34K	34 - 44K	44 - 60K
Diseñador gráfico	20 - 26K	26 - 34K	34 - 45K
UX Researcher	24 - 28K	28 - 40K	40 - 46K
Diseñador UI	25 - 30K	30 - 40K	40 - 50K
Diseñador UX	30 - 36K	36 - 44K	44 - 60K
Diseñador UX/UI	35 - 42K	42 - 48K	48 - 60K
Director UX/UI	45 - 55K	55 - 70K	70 - 90K

5. Producto

Role	1 - 3 años €	3 - 5 años €	5+ años €
Product Marketing Manager	34 - 40K	40 - 55K	55 -75K
Product Designer	28 - 34K	34 - 45K	45 - 60K
Product Manager	28 - 36K	36 - 44K	44 - 55K
Product Owner	34 - 40K	40 - 55K	50 - 65K
Scrum Master	35 - 40K	40 - 45K	45 - 60K
Agile Coach	30 - 40K	40 - 50K	50 - 55K

20 23

6. Programación

Role	1 - 3 años €	3 - 5 años €	5+ años €
Diseñador web	28 - 34K	34 - 44K	44 - 60K
Programador Java	24 - 30K	30 - 45K	45 - 60K
Programador C++	22 - 28K	28 - 40K	40 - 55K
QA Engineer	24 - 28K	28 - 36K	36 - 50K
Ingeniero DevOps	26 - 35k	35 - 50K	50 - 70K
Programador Frontend	26 - 36K	36 - 46K	46 - 60K
Programador Python	24 - 34K	34 - 44K	44 - 55K
Programador PHP	22 - 30K	30 - 42K	42 - 55K
Programador iOS	26 - 34K	34 - 45K	45 - 60K
Programador Android	24 - 30K	30 - 40K	40 - 55K
Programador Ruby on Rails	24 - 30K	30 - 38K	38 - 48K
Programador Blockchain	30 - 35K	35 - 50K	50 - 60K
Programador AI	25 - 35K	35 - 45K	45 - 65K
Programador Web3	30 - 40K	40 - 55K	55 - 70K
Solutions Architect	35 - 44K	44 - 60K	60 - 80K

7. Data

Role	1 - 3 años €	3 - 5 años €	5+ años €
Data Scientist	25 - 30K	30 - 40K	40 - 55K
Programador Big Data	24 - 30K	30 - 40K	40K - 55K
Analista de Business Intelligence	24 - 30K	30 - 40K	40K - 55K
Consultor de BI	26 - 34K	34 - 40K	40K - 55K
Analista CRM	25 - 30K	30 - 40K	40 - 55K

20
23

8. Agencia Digital

Role	1 - 3 años €	3 - 5 años €	5+ años €
CRM Manager	32 - 36K	36 - 42K	44 - 48K
eCommerce manager	24 - 30K	30 - 36K	36 - 42K
Gestor de Campañas	35 - 45K	45 - 55K	55 - 60K
Merchandiser	28 - 35K	35 - 45K	45K+
Trading specialist	28 - 45K	45 - 55K	55 - 65K
SEO Specialist	22 - 28K	28 - 36K	36 - 40K
PPC Specialist	22 - 28K	28 - 36K	36 - 40K
Affiliate Marketing Specialist	20 - 25K	25 - 32K	32 - 40K
Email Marketing Executive	20 - 28K	28 - 42K	42 - 50K
Marketing Automation Manager	36 - 42K	42 - 56K	56 - 65K
Responsable redes sociales	22 - 28K	28 - 36K	36 - 44K
PR Manager	24 -32K	32 - 42K	42 - 55K
Events Manager	20 - 24K	24 - 32K	32 - 45K
Responsable de comunicaciones	18 - 24K	24 - 30K	30 - 35K
Key Account Manager	30 - 35K	35 - 40K	40K +
Media Buyer	30 - 40K	40 - 50K	50 - 60K
Media Planner	30 - 40K	40 - 55K	55 - 70K
Strategy Planner	45 - 55K	55 - 65K	65 - 80K
Diseñador de marca	20 - 24K	24 - 30K	30 - 40K
Diseñador digital	20 - 24K	24 - 30K	30 - 40K
Diseñador gráfico	20 - 26K	26 - 34K	34 - 45K
Project Manager	28 - 36K	36 - 44K	44 - 54K

20
23

Encuesta especial sobre trabajo en remoto

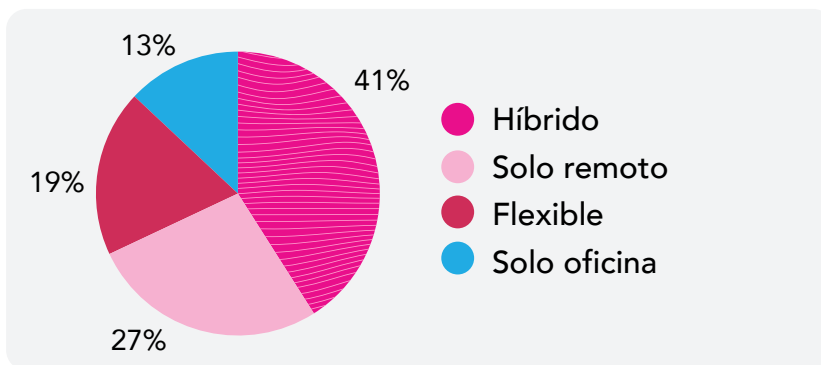
¿Volveremos a la oficina en 2023?

Según nuestro reciente estudio sobre trabajo en remoto con más de 900 encuestados en España y Europa, no será así.

Muchos empleados están deseosos de seguir trabajando a distancia, y el 71% afirma que dejaría su empresa actual si se le exigiera volver a un entorno exclusivamente de oficina.

Tal y como están las cosas, eso no debería ser un problema a estas alturas, ya que sólo el 13% de los trabajadores encuestados afirma trabajar en un régimen de sólo oficina. La solución más común es la híbrida (un número de días fijos de trabajo a en remoto decididos por la empresa o trabajador), con un 60% de respuestas.

¿Cuál es la política de tu compañía en cuanto a trabajo en remoto?



Algunos managers han expresado su preocupación por la productividad y la pérdida de cultura de empresa entre los trabajadores 100% en remoto. CEOs de grandes tecnológicas como Elon Musk (Tesla, SpaceX) o Marc Benioff (Salesforce) son dos claros ejemplos de líderes empresariales que prefieren que sus empleados vuelvan a las oficinas, incluso el 100% del tiempo.

LA GUÍA SALARIAL PROSPERITY RECRUITMENT

El trabajo en remoto aumenta la productividad

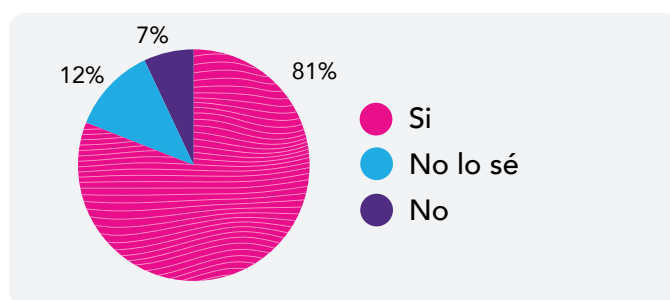
Nuestra encuesta parece descartar en cierta medida que la productividad baje, ya que solo el 6% de los managers encuestados en España piensa que sus trabajadores son menos productivos trabajando desde casa, incluso no ven que la colaboración entre el equipo se vea mermada por el trabajo en remoto ya que hasta el 45% cree que es igual mientras que solo el 25% cree que es peor.

“ Somos una empresa que nacimos en pandemia, cada uno desde su casa. Es casi que un beneficio adquirido y notamos que es muy valorado. Además tenemos equipos en ciudades que no hay oficina.”

Manager (anónimo)

Las principales preocupaciones de los managers con respecto a sus trabajadores son la dificultad para desconectar del trabajo (68%), la mala comunicación (56%) y el aislamiento (50%). Por el contrario, los principales beneficios que los directivos reconocen en el trabajo a distancia son un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal (81%), evitar los desplazamientos (78%) y la flexibilidad (63%).

En general, el sentimiento de los directivos hacia el trabajo a distancia es positivo, sólo el 6% piensa que tiene un impacto negativo en la empresa y el 81% cree que será la modalidad de trabajo por defecto en sus empresas en un futuro próximo.

¿Crees que el trabajo en remoto será la manera de trabajar más común en un futuro próximo?

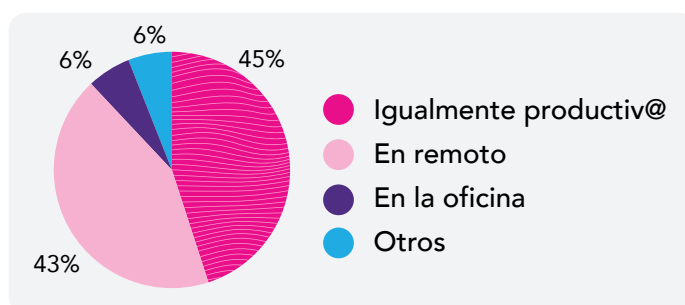
Por último, el 93% de los managers reconoce que ofrecer trabajo a distancia en sus ofertas de empleo es una buena estrategia para atraer candidatos. Así pues, es poco probable que en 2023 se produzca una vuelta a la oficina en toda regla, aunque el debate en torno a la productividad de los trabajadores remotos no se haya zanjado del todo.

LA GUÍA SALARIAL PROSPERITY RECRUITMENT

Los empleados del sector digital son más felices en modalidades de trabajo híbrido o remoto.

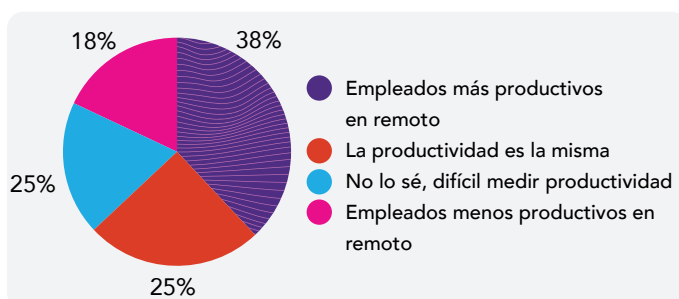
No sólo el 71% de los empleados afirman que dejarían una empresa que les exigiera volver a la oficina a tiempo completo, sino que el 89% creen que son igual o más productivos trabajando en remoto que en la oficina.

¿Eres más productiv@ trabajando en remoto o en la oficina?



Esta creencia es compartida por los managers. Más del 60% de ellos cree que sus empleados son igual o más productivos a distancia que en la oficina.

¿Cómo se ve afectada la productividad con el trabajo en remoto?

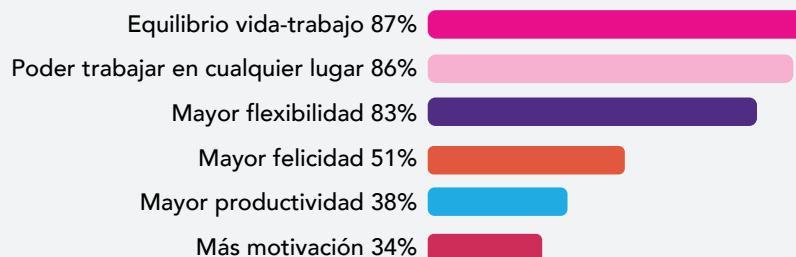


Ventajas del trabajo en remoto según los empleados

Cuando se les pregunta por las principales ventajas del trabajo a distancia, los empleados mencionan como principales beneficios un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal (88%), el poder trabajar desde cualquier lugar (88%), y tener una mayor flexibilidad laboral.

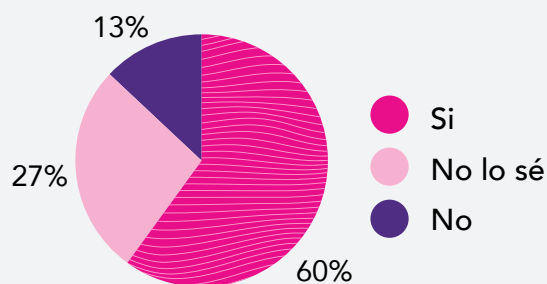
LA GUÍA SALARIAL PROSPERITY RECRUITMENT

¿Cuáles son los mayores beneficios del trabajo en remoto?



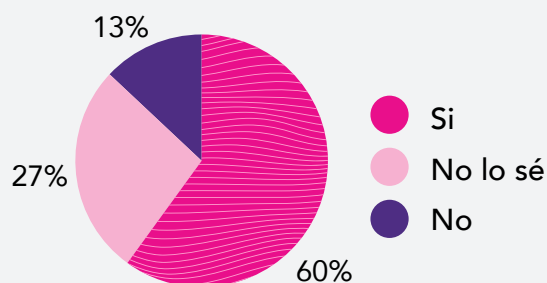
Curiosamente, los managers le ven más futuro al trabajo en remoto que los trabajadores, ya que un el 60% de los trabajadores cree que será la modalidad de trabajo en el futuro, mientras que ese porcentaje llega hasta el 81% entre los managers.

¿Crees que el trajo en remoto será la manera de trabajar por defecto en tu empresa en un futuro próximo (si no lo es ya)?



Sólo hay algunas cosas que los empleados no ven tan positivas del trabajo a distancia, ya que casi la mitad de ellos (46%) piensa que trabaja más horas cuando lo hace en remoto que en la oficina.

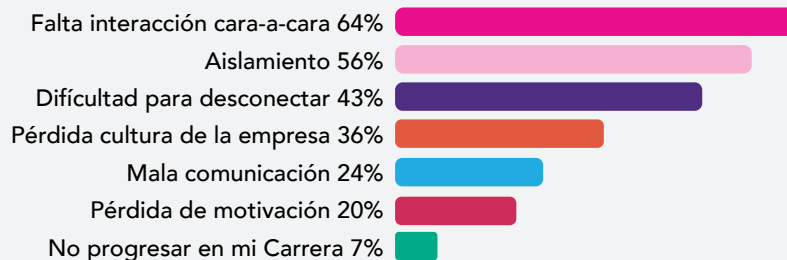
¿Crees que hace más o menos horas cuando trabajas en remoto?



LA GUÍA SALARIAL PROSPERITY RECRUITMENT

Además de las horas extra, otros inconvenientes citados por los empleados son la falta de interacción cara a cara (64%), el sentirse aislado (56%) y la dificultad para desconectar (43%).

¿Cuáles son los principales inconvenientes del trabajo en remoto?



En general, el 85% de los empleados encuestados considera que el trabajo a distancia es un factor positivo no solo para ellos, sino también para la empresa.

Los resultados de la encuesta nos llevan a pensar que el regreso a la oficina en 2023 es poco probable, pero el hecho que las empresas adopten el trabajo completamente en remoto se ve más como una opción de futuro que de presente.

Nueva legislación sobre trabajo a distancia para los trabajadores europeos en 2023

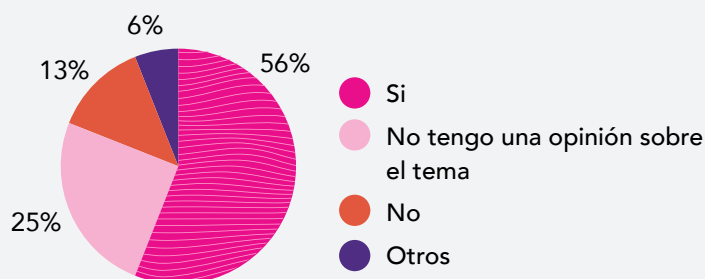
España se está posicionando en los últimos años como un destino ideal para trabajadores digitales por la alta calidad de vida. Además de la llamada "Ley Startup" se está llevando a cabo otras propuestas para atraer talento Europeo a nuestras fronteras. Asimismo, el actual gobierno quiere regular de manera estable el trabajo en remoto así como las responsabilidades de las empresas ante esta nueva realidad.

En muchos países a lo largo y ancho del globo se están planteando sacar adelante legislación que lleve el trabajo en remoto a ser un derecho. En nuestra encuesta hemos preguntado tanto a directivos como manager sobre si el trabajo en remoto debería ser un derecho y las respuestas entre ellos no difieren tanto como cabría pensar.

LA GUÍA SALARIAL PROSPERITY RECRUITMENT

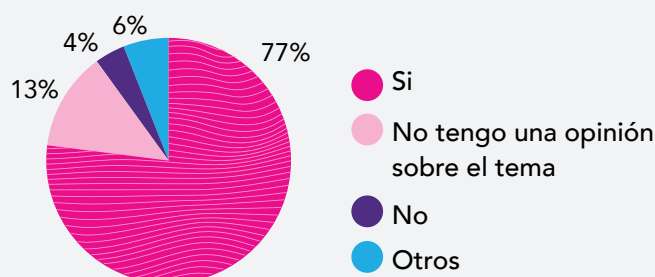
Respuestas de los directivos:

En España se están preparando leyes para regular el trabajo en remoto ¿Crees que el trabajo en remoto debe ser un derecho?



Respuestas de los empleados:

En España se están preparando leyes para regular el trabajo en remoto ¿Crees que el trabajo en remoto debe ser un derecho?



Un 77% de los empleados encuestados cree que si, mientras que un 56% de los managers encuestados opina lo mismo. Es interesante esta convergencia ya que de confirmarse esta idea no sería difícil ver en un futuro no lejano que una legislación de amplio consenso respecto al trabajo en remoto vea la luz en España.

En cualquier caso, si nos adentramos a las opiniones particulares encontramos entre los managers cierta preocupación por la productividad. Aquí algunos ejemplos:

“Aunque está claro que hay beneficios obvios para los empleados, la realidad es que el rendimiento se ve afectado. Algunos empleados rinden bien en casa o en el lugar de trabajo, pero muchos otros rinden peor. Como empresario, me parece absurda la idea de que un empleado tenga derecho automático a solicitar el trabajo a distancia. Tendrá un impacto negativo general en la productividad y, por extensión, en la producción económica global”.

LA GUÍA SALARIAL PROSPERITY RECRUITMENT

“Hay una enorme brecha de rendimiento con el trabajo a distancia, algunos empleados sobresalen y otros son incapaces de trabajar a distancia en absoluto, pero les cuesta verlo a veces.”

“No todo el mundo dispone de un espacio preparado para trabajar eficazmente desde casa, y el rendimiento puede verse afectado por la motivación y la cohesión del equipo.”

“La productividad individual sube, pero la productividad colectiva baja. Por eso no nos gusta full-remote, pero aceptamos el modelo híbrido.”

Pedimos a los trabajadores que nos dijeran cuáles creen que son las motivaciones de sus jefes para rechazar el trabajo a distancia. El 30% de los participantes mencionaron la colaboración, el 13% la cultura de empresa y el 6% el control como las principales razones aducidas por sus jefes. Las siguientes respuestas anonimizadas de algunos empleados arrojan algo de luz sobre la desconexión entre lo que piensan algunos managers sobre el trabajo a distancia y lo que piensan los empleados al respecto:

“El trabajo a distancia afecta a la colaboración, lo que a su vez provoca una disminución de la calidad del trabajo realizado y de la rapidez con la que se finalizan las tareas.”

“Mejor colaboración y, por tanto, más éxito. Al parecer, también es bueno para mi salud mental”.

“Falta de interacción cara a cara... exactamente lo que me gustaría evitar”.

“La dirección cree que todos queremos estar juntos: ..., pero no es así”.

No está claro cuál será el impacto de los diversos proyectos de ley, pero el debate seguirá entre trabajadores, managers, directivos y legisladores al respecto que probablemente dure algunos años.

Así que 2023 no será quizás el año en que se resuelva este asunto, pero sin duda determinará cómo será el futuro del trabajo en España.

LA GUÍA SALARIAL PROSPERITY RECRUITMENT

En 2023 los salarios tenderán a subir por debajo de la inflación

Aunque la demanda sigue siendo alta para la mayoría de los puestos del sector digital, el mercado en 2023 recoge la tensión provocada por los despidos en el sector tecnológico, los tambores de recesión y circunstancias geopolíticas como la guerra de Ucrania y la disputa comercial entre China y EEUU.

En consecuencia las empresas serán más prudentes en sus contrataciones, por lo que preveemos que este será el primer año en el que los salarios del sector digital no suban a dos dígitos desde 2019.

Los despidos que vimos en la segunda parte de 2022, y que siguen en la primera del 2023, han afectado a los equipos de ingeniería a una escala que no se había visto en los últimos 20 años.

No es probable que estos profesionales tan valorados queden fuera del mercado durante mucho tiempo, pero seguramente tendrán que aceptar una congelación o incluso reducción de sus salarios. Especialmente, en el caso de los que salgan de empresas FAANG*, con salarios que a menudo están un 30% por encima del mercado.

Factores como el pinchazo (de momento) del Metaverso, el invierno cripto y la vuelta a la normalidad también han contribuido a esta tímida corrección del mercado.

Las empresas van a abandonar definitivamente la mentalidad de pandemia, y habrá un progresivo intento de retorno a las oficinas, aunque con la opción híbrida como mayoritaria.

En resumen, se espera que 2023 sea un año de transición de un mercado favorable a candidatos, pasaremos a un mercado no tan favorable a estos y más equilibrado entre empleadores y candidatos.

**Facebook, Apple, Amazon, Netflix, Google*

LA GUÍA SALARIAL PROSPERITY RECRUITMENT

La semana laboral de 4 días y el "quiet quitting", protagonistas en 2023

En 2023 estará a la orden del día el debate sobre la semana laboral de cuatro días y del "quiet quitting".

Recientemente se ha prestado mucha atención a la semana laboral de cuatro días, y veremos a más empresas que intentarán implementarla. La teoría dice que con una semana de 4 días la productividad no disminuye, incluso aumenta.

Al igual que el trabajo a distancia, también será una forma de que las empresas atraigan a los talentos más demandados.

Ya se han hecho experimentos en todo el mundo con la semana de 4 días, con aparentes buenos resultados. Se han realizado varios ensayos de semana laboral de 4 días en todo el mundo, con resultados aparentemente positivos. Cabe destacar el caso de Microsoft Japón, o Basecamp en Estados Unidos. La empresa de Silicon Valley ha implantado con éxito desde 2017 una política de semana laboral de 4 días durante el periodo estival, del 1 de mayo al 31 de agosto.

Todavía no se ha adoptado a escala global, pero este año veremos más empresas experimentando con ella, además de más ofertas de empleo con ventajas como fines de semana de 3 días.

Quiet Quitting, por su parte, sustituirá a The Great Resignation como tema de debate para describir la insatisfacción de los empleados. Quiet Quitting significa rendir al mínimo nivel, únicamente hacer lo mínimo indispensable.

Se trata de un fenómeno al que cada vez se presta más atención, ya que las empresas han empezado a notar un comportamiento pasivo entre algunos de sus empleados.

Las causas pueden variar; las más comunes son la falta de motivación, un salario bajo, la falta de oportunidades de crecimiento, la inadecuación de las cualificaciones, las expectativas no cumplidas para el puesto o un entorno de trabajo inflexible.

Sobre Prosperity:

Prosperity es la agencia de contratación digital líder en España, Francia, e Irlanda, especializada en marketing digital, comercio electrónico, publicidad, datos, UX y programación. Fundada en 2001, Prosperity ayuda a conectar empresas con los mejores profesionales. Prosperity se mantiene siempre en la vanguardia de las tendencias y desarrollos del sector digital.

Llámanos al:

+34 932 714 500

○ escribenos a

info@prosperitydigital.es

○ visita

www.prosperitydigital.es

Copyright notice

As this research is protected by copyright laws, if you wish to copy, reproduce, republish, disseminate or distribute any part of this text or images by any means you may do so only if you state the following: Courtesy of Prosperity. ie, Ireland's specialist recruitment agency to the web sector.