

SEPTIEMBRE 2026

I Encuesta sobre remuneración de los Event Managers en España



Salarios, percepción, beneficios y
claves para la retención del talento

Datos que explican el mercado

Una radiografía del talento que diseña y ejecuta los eventos corporativos en España.

56,3%

considera que cobra **por debajo** del mercado

51,6%

se concentra entre 40.000 y 60.000 euros

86,1%

de quienes se sienten mal pagados se plantearía cambiar

29,7%

considera que cobra **en línea** con el mercado

60.000 €

aparece como frontera clara de percepción

73,4%

señala la estabilidad como factor para quedarse

14,0%

considera que cobra **por encima** del mercado

Perfil de participantes

54,7%

más de 15 años de experiencia

64,1%

en compañías de 250 empleados o más

84,4%

en empresas con implantación internacional

57,8%

sin personas a su cargo

Sectores

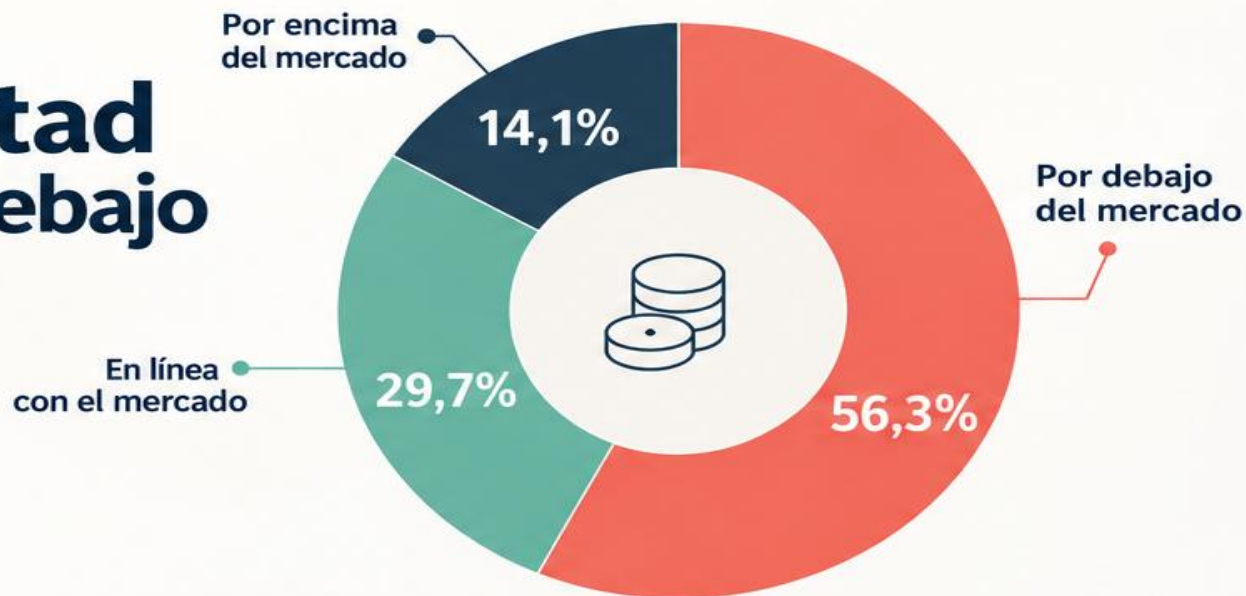
Tecnología / Banca y Seguros /
Farma y Salud / Sector Público /
Industria / Consumo y Retail /
Energía / Logística



meetin
MOVES PEOPLE TO BUSINESS TRAVEL & MICE

Más de la mitad se siente por debajo del mercado

El 56,3% de los Event Managers en España considera que su remuneración está por debajo del mercado, según la primera encuesta de MeetIN sobre remuneración en el sector.

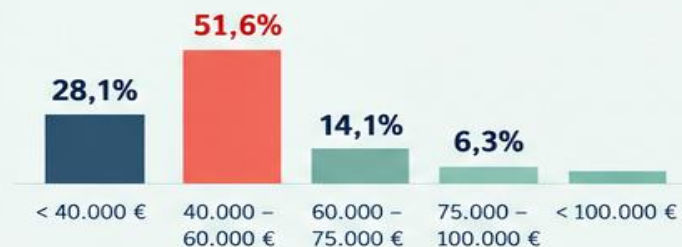


Más de **1 de cada 2** event managers considera que su salario está por debajo de lo que ofrece el mercado.



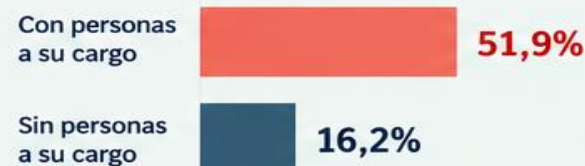
La mitad cobra entre 40.000 y 60.000 euros

Distribución de los Event Managers por nivel salarial (bruto anual)



Gestionar equipos marca la diferencia

Porcentaje que supera los 50.000 € según responsabilidad sobre equipos



El variable todavía pesa poco

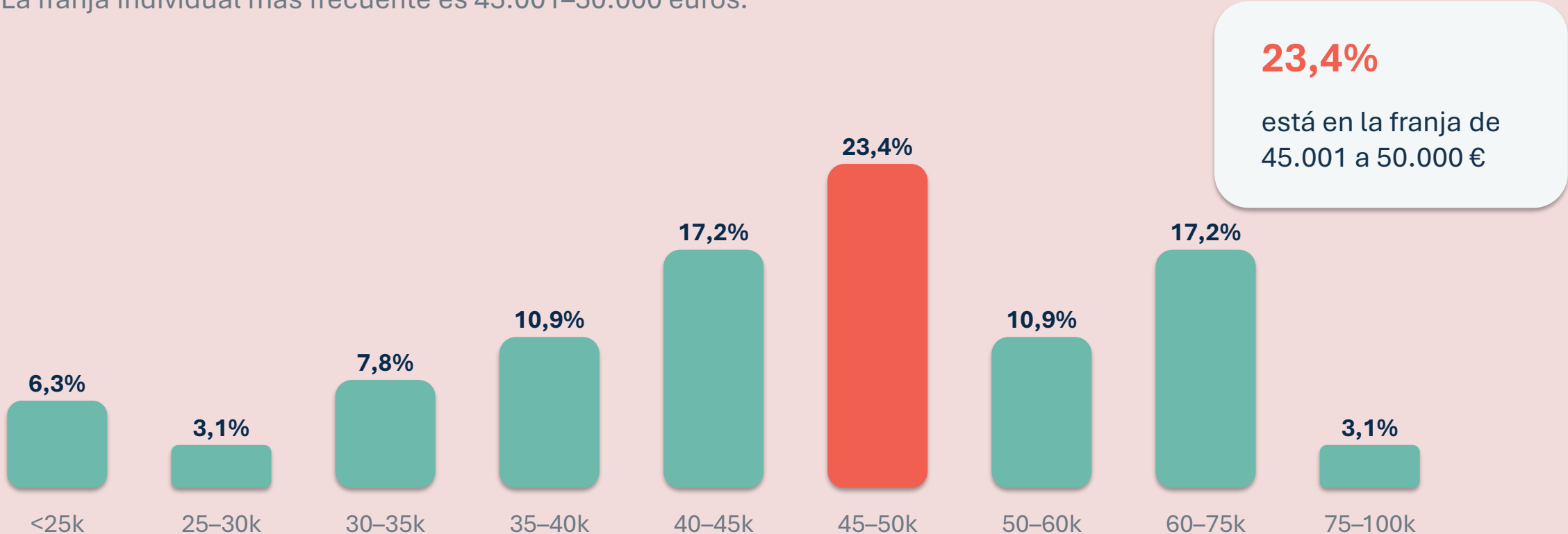
Peso de la remuneración variable en el salario total



LAS
PERSONAS
QUE HACEN
POSIBLES
GRANDES
EVENTOS

La mitad cobra entre 40.000 y 60.000 euros

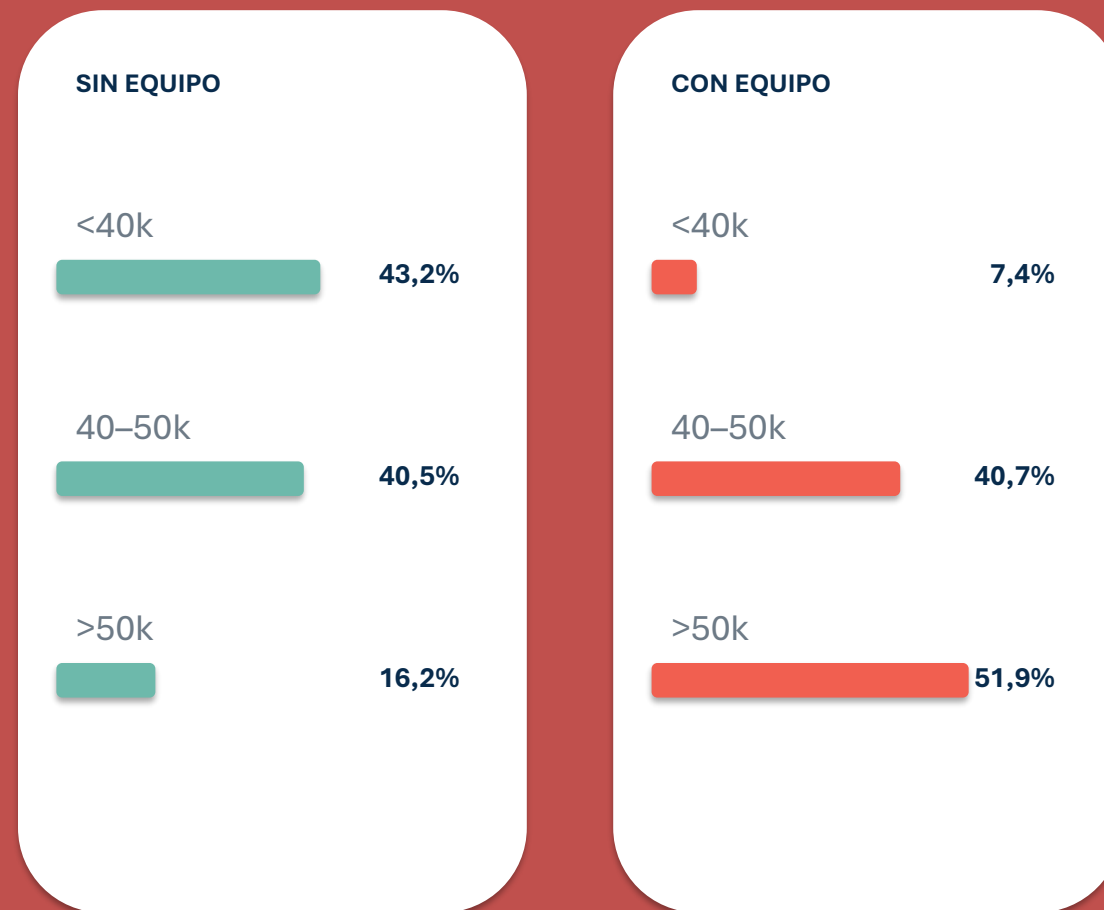
La franja individual más frecuente es 45.001–50.000 euros.



Gestionar equipos marca la diferencia

La responsabilidad sobre personas aparece como uno de los puntos de inflexión más claros de la remuneración

3,2×
más presencia por encima de 50.000 € entre quienes gestionan personas



60.000 euros, la frontera que cambia la percepción salarial

La sensación de infravaloración sigue siendo muy elevada en los niveles intermedios, pero cambia significativamente a partir de los 60.000 euros anuales.

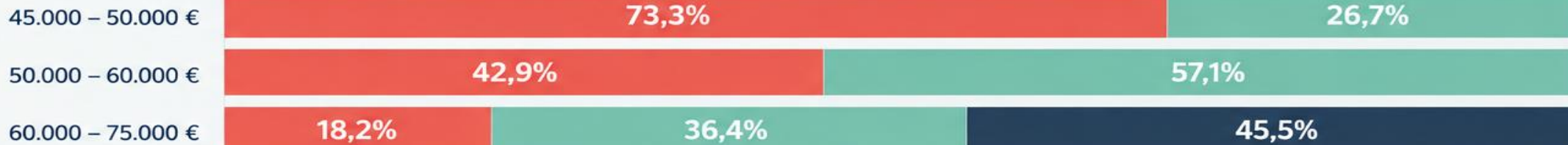
A partir de los 60.000 €, el salario empieza a ser percibido en línea con el mercado o por encima.

EVENTOS
QUE IMPULSAN
PERSONAS

Percepción sobre el salario según nivel de remuneración

Porcentaje de Event Managers en cada franja salarial

● Por debajo del mercado ● En línea con el mercado ● Por encima del mercado



73,3%

de los Event Managers que cobran entre 45.000 y 50.000 € considera que su salario está por debajo del mercado.



57,1%

En la franja de 50.000 a 60.000 €, la mayoría ya se sitúa en línea con el mercado.



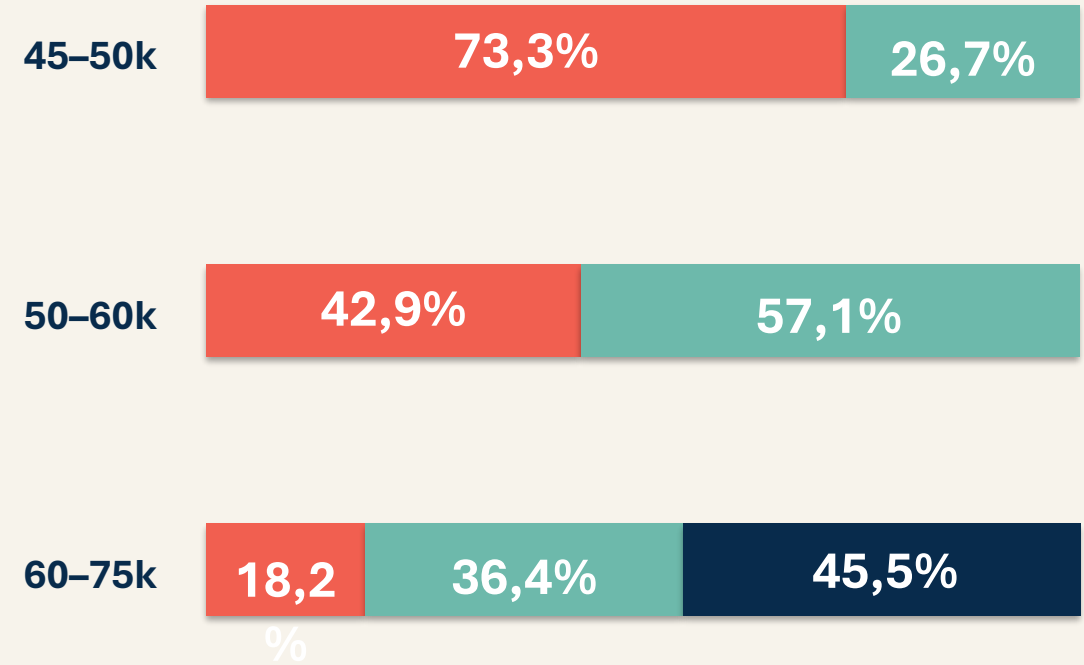
Más de 8 de cada 10

profesionales que superan los 60.000 € se consideran en línea con el mercado o por encima.

60.000 €

La frontera que cambia la percepción salarial

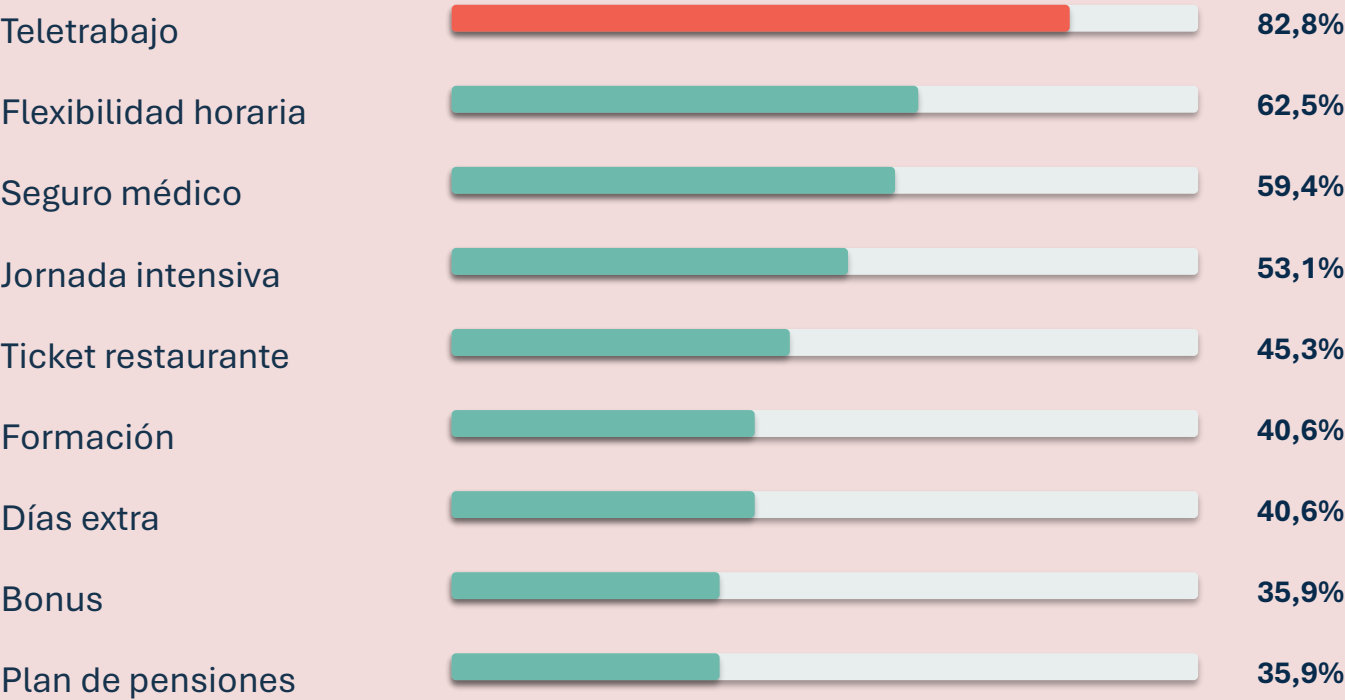
No es un salario universal de referencia. Sí es el punto donde cambia de forma muy visible la percepción dentro de la muestra.



81,9% del tramo 60-75k se siente en línea o por encima del mercado

La compensación ya no termina en la nómina

Teletrabajo y flexibilidad forman parte central de la propuesta de valor



EL DATO

82,8%
dispone de
teletrabajo

La flexibilidad horaria
alcanza al 62,5%

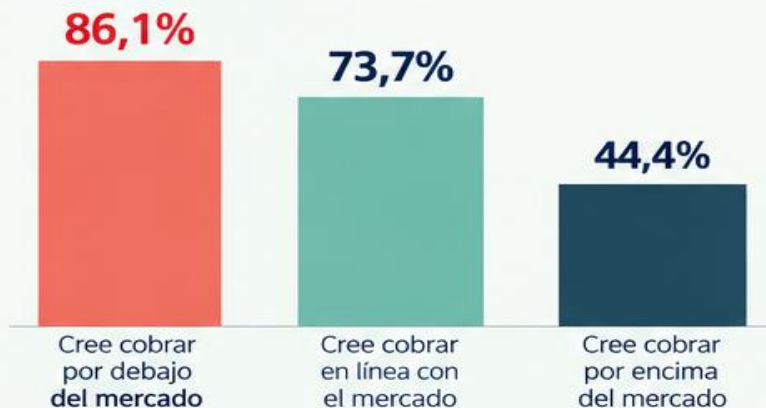
El 86% de los Event Managers que se sienten mal pagados se plantearía cambiar de empresa

La percepción de estar por debajo del mercado aumenta significativamente la predisposición a escuchar otras ofertas, aunque la estabilidad y la flexibilidad pesan más a la hora de permanecer en una compañía.

Un talento infravalorado también se mueve.

Predisposición a cambiar de empresa

Porcentaje que se plantearía cambiar por una mejora salarial según su percepción retributiva.



El 86,1%

de los que se sienten mal pagados se plantearía cambiar de empresa.

¿Qué subida sería necesaria para cambiar?

Entre quienes se plantearían cambiar y creen cobrar por debajo del mercado.



El 61,1%

de los Event Managers que se plantearían cambiar necesitarían una subida del 20% o del 30%.

La estabilidad y la flexibilidad pesan más que el salario

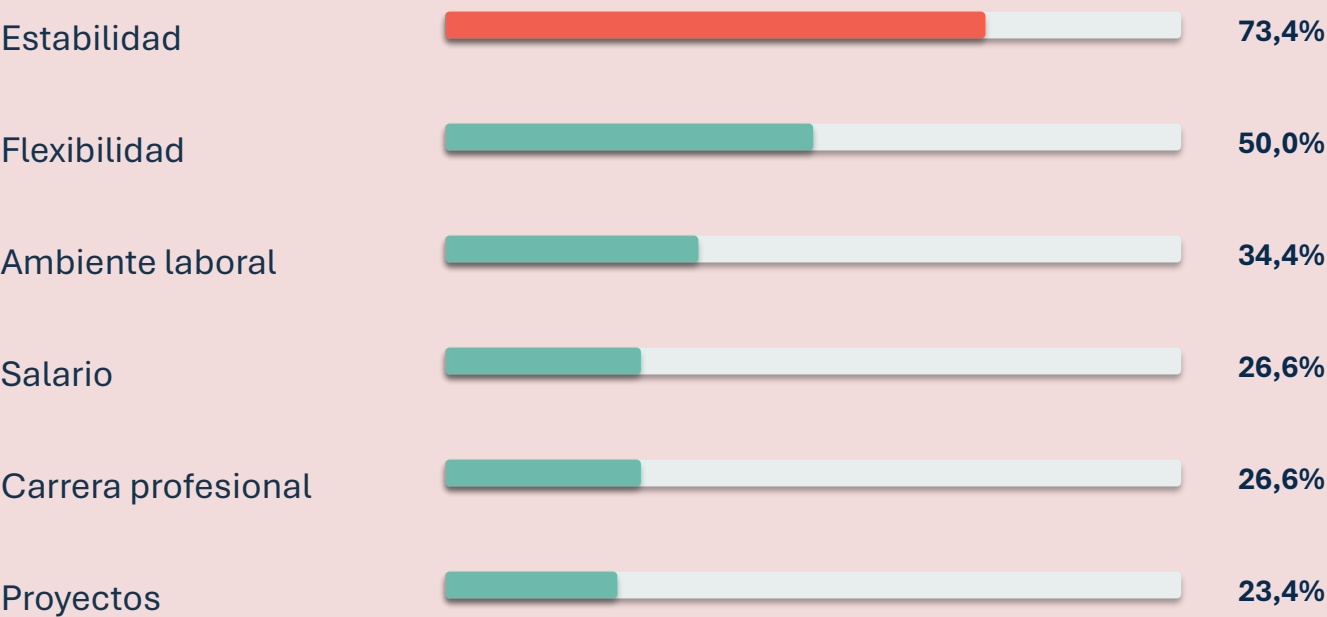
¿Qué factores son más importantes para permanecer en una empresa?



El salario puede ser el motivo para marcharse, pero la estabilidad y la flexibilidad son las razones para quedarse.

El salario puede empujar a marcharse

No es lo que más hace quedarse



86,1%

de quienes se sienten por debajo del mercado se plantearía cambiar.

61,1%

de ese grupo sitúa la mejora para cambiar en un 20% o un 30%.

CONCLUSIÓN

Una cuestión de salario

Pero también de reconocimiento

El estudio dibuja un colectivo experimentado, con una percepción salarial todavía crítica. La gestión de equipos marca una diferencia clara, los 60.000 euros actúan como frontera de percepción y la infravaloración aumenta la predisposición a escuchar ofertas.

El reto no es solo pagar más

Es conseguir que el valor aportado se perciba reconocido.

