

More than
Work

2024 EDITION

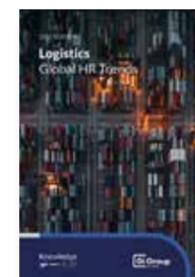
Information Technology Global HR Trends





Gi Knowledge Hub es el centro de estudios global de Gi Group Holding, cuyo objetivo es adquirir y difundir conocimientos sobre la evolución del mercado laboral. Trabaja con centros de investigación reconocidos e instituciones académicas, recogiendo datos verificados de candidatos, sindicatos, gobiernos y corporaciones, con el fin de elaborar informes autorizados que abarquen un amplio rango de sectores.

En España, Gi Group Holding ha lanzado en 2023 además **Gi Data Hub**, centro de investigación y divulgación de conocimiento sobre el mercado laboral español y los RRHH. Enfocado en la investigación y la innovación en Recursos Humanos, la misión de este centro es ser generador de ideas y soluciones altamente valoradas que promuevan la calidad y el bienestar en el mundo del trabajo, contribuyendo así al crecimiento sostenible de individuos y organizaciones a nivel global.



2023
Logística
Global HR Trends



2023
Informe
El impacto de la IA en el
mercado laboral
España



2022
Estudio
Cómo será el mercado
laboral dentro de 5 años
España

Information Technology

Global HR Trends

2024 EDITION

Contenidos

Capítulo 1	
¿Qué está dando forma a la industria? _____	8
Capítulo 2	
La “lucha” por el talento _____	18
Capítulo 3	
Atraer candidatos de primer nivel _____	24
Capítulo 4	
Desbloquear la lealtad del talento _____	32
Capítulo 5	
Desarrollando las habilidades del futuro _____	38
Conclusiones	44
Colaboración: Fundación VASS	48
¿Quiénes somos?	50
Infografía: El sector IT de un vistazo	52
Guía salarial	54
Metodología	69

¿Que está dando forma a la industria?

El sector IT es la industria que evoluciona más rápidamente en el mundo y **la tecnología está dando forma a la manera en que las personas viven y trabajan**, abriendo nuevos modelos de negocios y posibilidades creativas.

La **adopción de nuevas tecnologías** transforma las carreras y tendencias de los trabajadores de IT, haciendo posibles nuevos modelos y servicios para empresas de todos los tamaños, en todas las ubicaciones.

Principales tendencias

Las principales tendencias que están transformando el sector hoy en día son:

- **Inteligencia Artificial**
- **Análisis de Big Data**
- **Cloud computing**
- **Ciberseguridad**
- **5G y tecnologías inalámbricas**

Estas tecnologías están haciendo posible la llegada de nuevos modelos de negocio a organizaciones de todo el mundo, sin importar su localización. No solo están dando forma al panorama empresarial mundial, sino que además están creando una demanda cada vez mayor de especialistas IT.

Inteligencia artificial (IA)

Una industria en auge que está impulsando el cambio

Mientras que muchas empresas están integrando la Inteligencia Artificial en sus sistemas y plataformas existentes, otras hacen de la IA el núcleo de su oferta comercial.

Desde el lanzamiento de Chat GPT en noviembre de 2022 y la popularización del término IA, cada vez son más las organizaciones que ven su potencial para mejorar la productividad, resolver problemas y mejorar las experiencias de empleados y clientes. Las grandes tecnológicas han entrado en una competición por el desarrollo de las mejores herramientas de inteligencia artificial, lo que nos indica que este es sólo el comienzo del cambio.

Los especialistas en IA ya se demandan: según el Informe "IA At Work", publicado por LinkedIn, las **ofertas de trabajo destinadas a especialistas relacionados con la Inteligencia Artificial** han aumentado significativamente desde 2023. Además se ha apreciado en paralelo un aumento en el número de miembros de LinkedIn que agregan habilidades de IA a su perfil profesional. En concreto se han multiplicado por 21 el número de publicaciones de empleo que mencionan la IA, y por 9 el número de personas registradas en LinkedIn con habilidades relacionadas con la IA entre 2016-2023¹

1. Fuente:
LinkedIn AI at Work
Report, 2023

Luba Manolova

Directora Modern Work Europa Occidental, Microsoft

La tendencia que está surgiendo en todas las funciones de negocio con gran fuerza es la IA generativa, provocando además una gran transformación digital. Por mi posición, donde abarco una región de 10 países en Europa, veo esta tendencia en todos ellos, y en todos tipos de industria y tamaños de empresa. La IA además está sirviendo de catalizador para la digitalización de las pymes, al igual que lo fue la pandemia en el pasado. Ahora, con la IA generativa, la formación necesaria de las personas cambia. Ya no necesitas ser un súper experto en una herramienta o tecnología específica; puedes comenzar a dominarlas fácilmente desde el principio, siempre y cuando conozcas cuáles son las consultas y las indicaciones adecuadas para cada acción.

Gerardo García

CTO España, Gi Group Holding

La IA abrirá nuevos horizontes y nuevas formas de hacer las cosas, donde los profesionales tendrán que evolucionar y ampliar su conocimiento en este tipo de tecnología, para que les ayude en el entorno laboral. El mayor impacto vendrá por la reducción de tiempos dedicados a la realización de tareas básicas para poder centrarnos en otras que aporten mayor valor.

Análisis de Big Data

La clave para la toma de decisiones basada en datos

El **tamaño del mercado mundial** de análisis de big data se valoró en **271,83 mil millones de dólares** en 2022 y **se prevé que crezca** hasta los **745,15 mil millones de dólares en 2030**, exhibiendo una tasa compuesta anual del 13,5% durante el período previsto.

El Big Data es cada vez más accesible (e importante) **para empresas de todos los tamaños**. A medida que más organizaciones se conectan y digitalizan sus operaciones, obtienen más acceso en tiempo real a información basada en datos.

Con la IA y el Big Data trabajando de la mano, las empresas que sepan aprovechar este binomio podrán utilizar cada vez más la analítica para obtener una **ventaja competitiva**.

Zaira Panza

Global Talent & Learning Partner South Europe, Middle East & Africa, ABB

En las grandes organizaciones hay una cantidad increíble de datos. El problema es que a veces no sabemos cómo utilizarlos correctamente para obtener información predictiva útil para entender la evolución del negocio, la organización, las tendencias y para afrontar y anticiparnos a los retos.

Cloud computing

Una nueva era de modelos de negocio y colaboración

A medida que las empresas se digitalizan cada vez más, la cantidad de datos que necesitan recopilar y analizar crece exponencialmente. Las innovaciones en computación en la nube facilitan a las empresas almacenar y acceder a estos datos sin una gran inversión inicial.

Para 2026, el **75 % de las organizaciones** adoptarán un **modelo de transformación digital basado en la nube**².

Se espera que el **tamaño del mercado** mundial de la computación en la nube alcance los **1.554.940 millones de dólares en 2030**³.

Ciberseguridad

Un requisito creciente en todas las industrias y sectores

La ciberdelincuencia es una amenaza siempre presente para las empresas que le supone a la economía mundial pérdidas de **alrededor de 445 mil millones de dólares** cada año.

- Las empresas están digitalizando cada vez más sus operaciones y adoptando sistemas y dispositivos IoT basados en la nube. Estas tecnologías almacenan y transfieren enormes cantidades de **datos confidenciales**, lo que brinda a los ciberdelincuentes más vías de ataque.
- Aunque tradicionalmente los ciberdelincuentes se centraban más en las grandes corporaciones, ahora atacan a empresas de todos los tamaños. Las **pequeñas y medianas empresas son de hecho las que corren mayor riesgo** dado que solo el 18% toma medidas de seguridad adecuadas

Pietro Tadolti

Cyber Security & Data Protection Senior Consultant, EY

En el campo de la ciberseguridad, se necesitan principalmente cuatro tipos de perfiles: Strategy Compliance and Governance Expert, Cybersecurity Solutions Architect & Implementer, Ethical Hacker, que realiza evaluaciones de Seguridad y asegura la robusted de los sistemas; y Security Operations Engineer, encargado de monitorear el estado de seguridad y responder a incidentes cibernéticos. Los primeros tienen una formación académica administrativa, económica y jurídica. Los restantes son perfiles más especializados con experiencia en IT e ingeniería.



5G

La base de ecosistemas tecnológicos revolucionarios

Desde su lanzamiento en 2019, el 5G ha experimentado el despliegue generacional más rápido en el mundo de la tecnología móvil, superando con creces al 3G y al 4G. La difusión mundial de los teléfonos inteligentes avanzados incrementó la demanda de esta tecnología, que se vio amplificada en gran medida por el aumento del trabajo a distancia.

- Los expertos prevén que el **tamaño del mercado mundial de servicios 5G** alcance los **2,2 mil millones de dólares en 2030**.
- La **economía 5G** creará entre **3,8 y 4,6 millones de puestos de trabajo** sólo en EE.UU. de aquí a 2030.
- Las **suscripciones móviles** a redes 5G alcanzarán los **4.400 millones** a finales de 2027⁴.

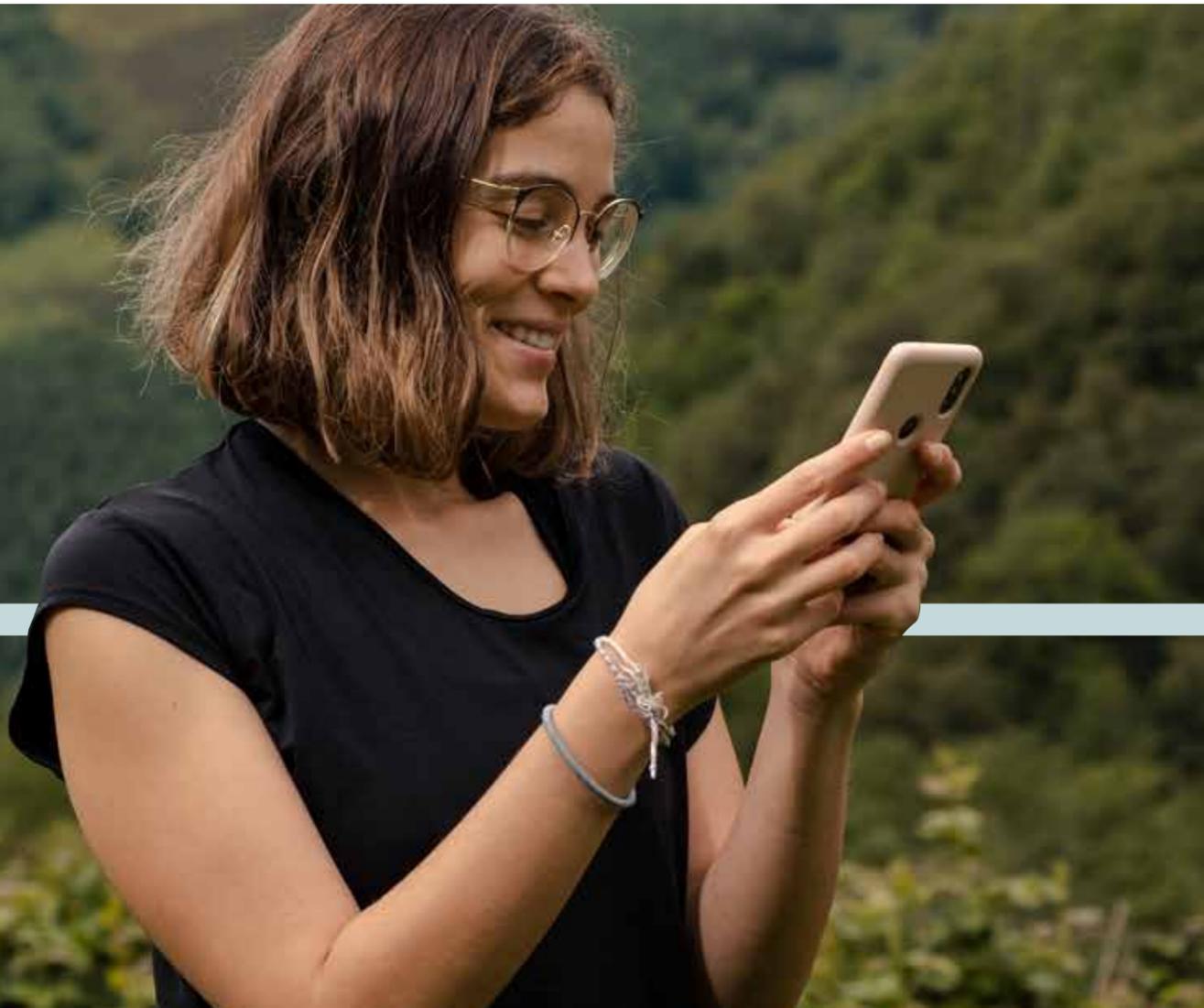
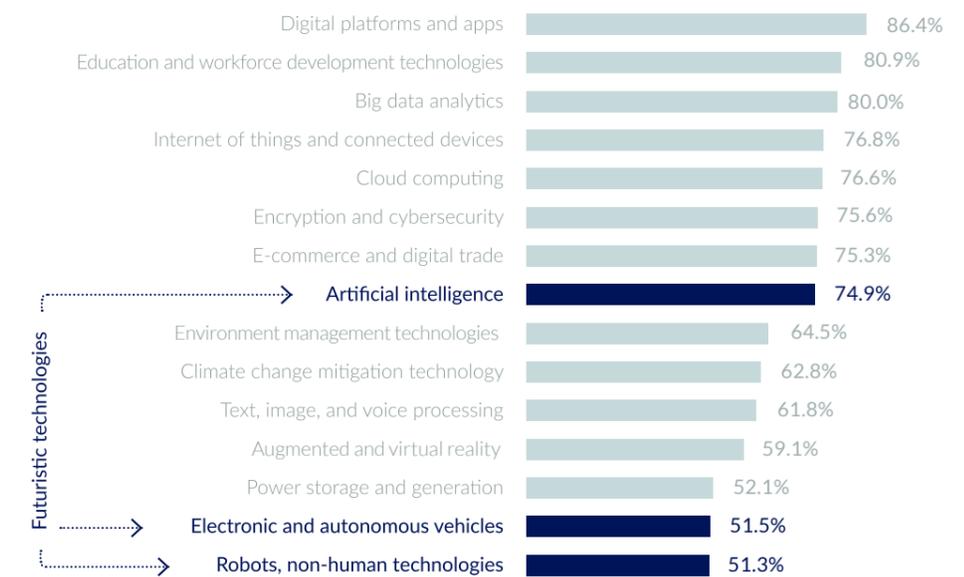
¿Qué tecnologías están adoptando más las empresas?

Las **plataformas y aplicaciones digitales (86,4%)** son las más comunes, seguidas de las tecnologías de educación y desarrollo laboral (80,9%).

Además las tecnologías más futuristas entran en la lista con fuerza:

- El **74,9%** de las empresas afirman que adoptarán la **Inteligencia Artificial**.
- El **51,5%** de las empresas tiene entre sus planes la implementación de **Vehículos Electrónicos y Autónomos**.
- El **51,3%** de las organizaciones se plantea trabajar con **robots y tecnologías no humanas**.

Tecnologías que las organizaciones prevén utilizar en 2027



Por otro lado, mientras que algunas tecnologías están creciendo rápidamente en algunos sectores, es palpable la diferencia si comparamos industrias profesionales. En concreto, podemos señalar tres particularidades:

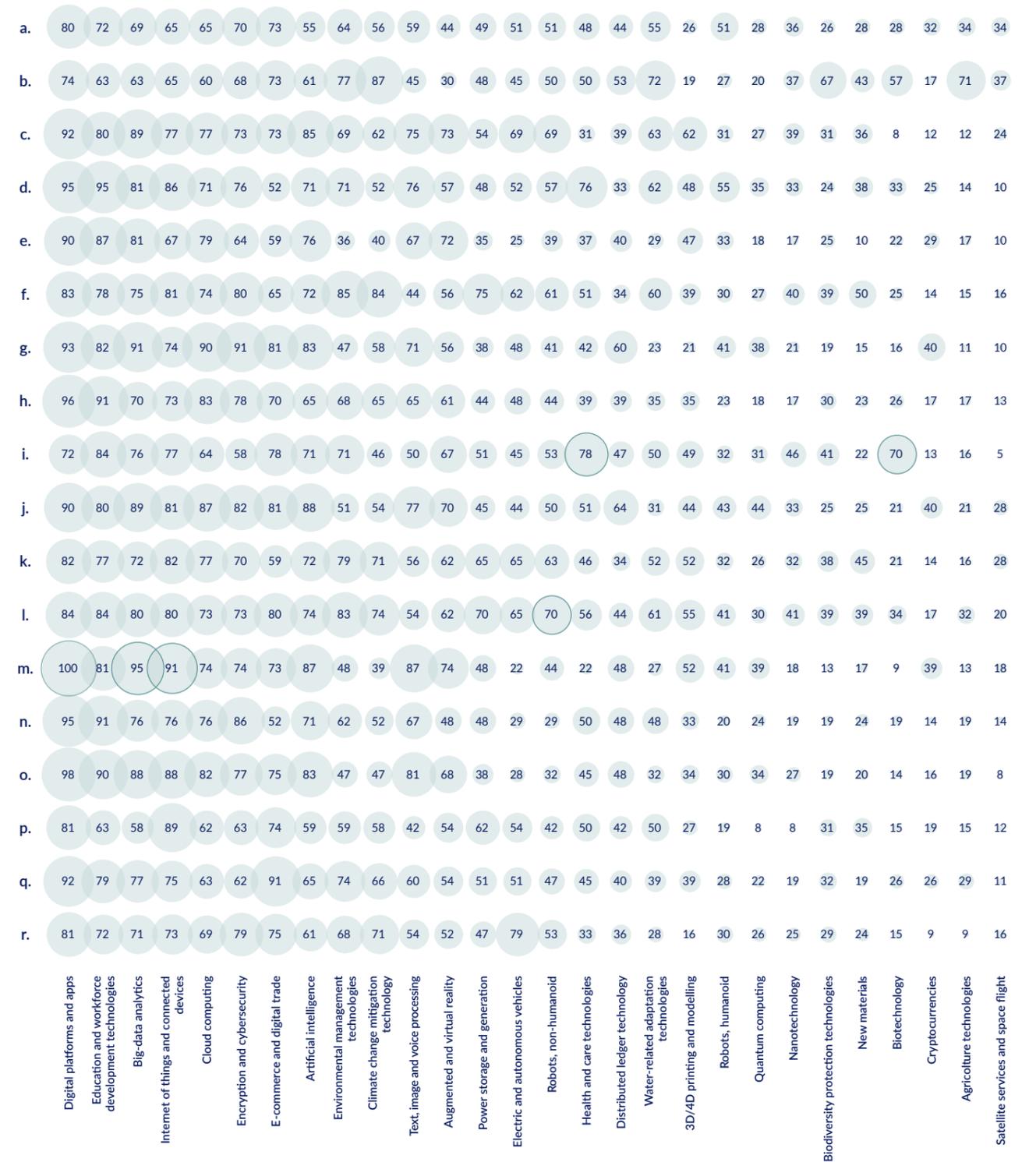
- El sector de **medios de comunicación, entretenimiento y deportes** lidera el camino en la adopción de plataformas y aplicaciones digitales (98%), Big Data (95%) e Internet de las cosas (91%).
- El **sector sanitario** obtiene las puntuaciones más altas en la adopción de las tecnologías de salud y atención (78%) y biotecnología (70%). Sin embargo, obtiene puntuaciones más bajas que cualquier otra industria en transformaciones digitales relacionadas con plataformas y aplicaciones (72%) y ciberseguridad (58%).
- La **industria manufacturera** está adoptando en términos generales un mayor número de tecnologías que otros sectores, obteniendo la puntuación más alta en la implementación de robots y tecnología no humanoide (70%).



Legend

- | | |
|--|--|
| a. Accommodation, Food and Leisure | j. Information Technology and Digital Communications |
| b. Agriculture and Natural Resources | k. Infrastructure |
| c. Automotive and Aerospace | l. Manufacturing |
| d. Care, Personal Services and Wellbeing | m. Media, Entertainment and Sports |
| e. Education and training | n. Non-governmental and Membership Organisations |
| f. Energy and Materials | o. Professional Services |
| g. Financial Services | p. Real estate |
| h. Government and public sector | q. Retail and wholesale of consumer goods |
| i. Health and healthcare | r. Supply chain and transportation |

Tecnologías que las organizaciones prevén utilizar por cada sector profesional



La "lucha" por el talento

.1

.2

.3

.4

.5

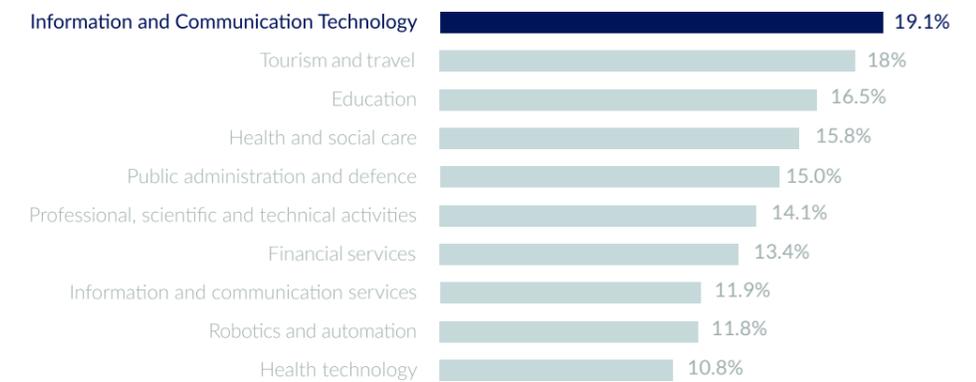
La tecnología evoluciona rápidamente, y paralelamente, la demanda de profesionales con conocimientos digitales avanzados crece a pasos agigantados. Por ello, a pesar de la situación de desempleo existente en muchos países, las organizaciones por lo general encuentran dificultades para encontrar los especialistas IT cualificados que necesitan.

Pero, ¿cuáles son las repercusiones reales de estas tendencias y cómo afectan a los distintos sectores?

¿Cómo percibe la sociedad al sector informático?

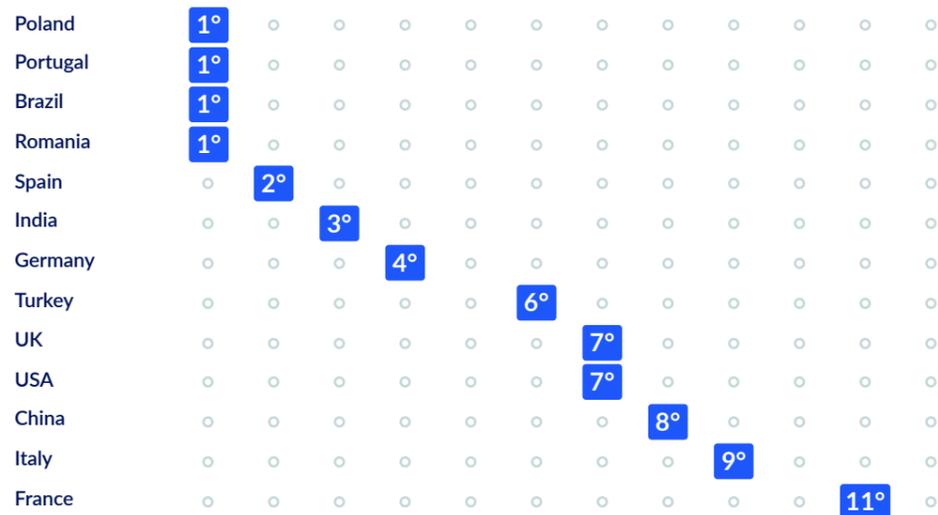
Cuando en la encuesta se preguntó a los profesionales entrevistados en qué sector prefieren trabajar, en términos generales Information & Communication Technology se sitúa como la opción más valorada, según se puede ver en el gráfico.

¿Cuál crees que es el mejor sector para trabajar?



Cuando hacemos la comparativa por países, vemos que es el sector más valorado en Polonia, Portugal, Brasil y Rumanía; mientras que a la cola se encuentran Francia, Italia y China.

Comparación reputación sector IT entre países



Casi la mitad de las empresas tienen dificultades para contratar personal con competencias digitales

- El 47,3% de las empresas entrevistadas declararon haber tenido dificultades "en cierta medida" o "en gran medida" para encontrar personal con competencias digitales avanzadas.
- Sólo el 12,4% de las empresas entrevistadas no encontraron dificultades para contratar trabajadores especializados en IT.
- Sólo el 5,8% de las empresas entrevistadas no buscó a ningún candidato en los últimos tres años de esta tipología.

¿Ha supuesto para tu empresa un reto encontrar profesionales con conocimientos digitales avanzados en los últimos tres años?

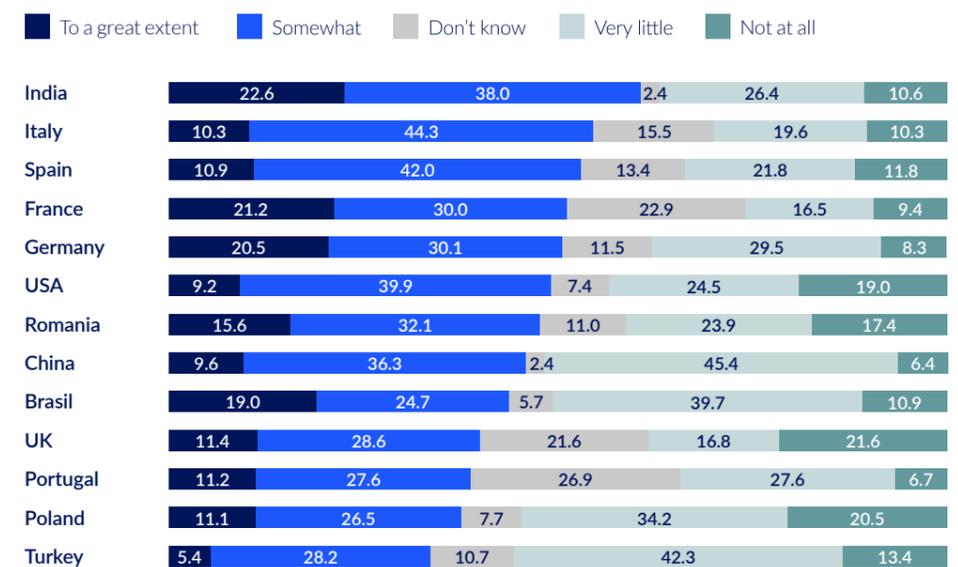


Focus España

Según un Estudio de la Fundación VASS en colaboración con la Fundación de la Autónoma de Madrid, España cuenta con la mayor tasa de especialistas TIC con estudios superiores de Europa. Además, se produjo un crecimiento histórico del 13,6% en el número de profesionales y técnicos TIC en 2022, elevando la base de especialistas TIC a más de 600.000.

Analizando estos datos podemos entender la segunda posición que España le otorga al sector tecnológico en este ranking, por detrás del empleo público, elegido por los españoles como el de mayor reputación, algo que no sucede en ningún otro de los países de la muestra, siendo Francia el único que lo incluye entre el top 5 del ranking.

¿Ha supuesto para tu empresa un reto encontrar profesionales con conocimientos digitales avanzados en los últimos tres años? (%)



Álvaro de Armiñán

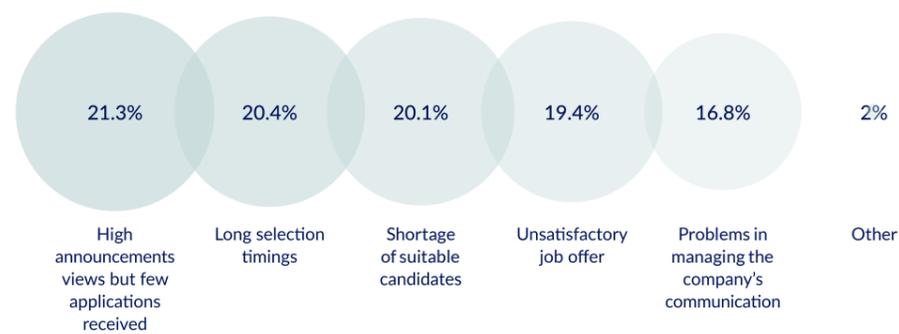
Manager IT Division Spain, Grafton

España como vemos se encuentra entre los 3 países de la muestra con mayores dificultades para reclutar perfiles con habilidades digitales avanzadas. Esto podría estar debido principalmente a dos factores claves: la diferencia salarial con el resto de la zona Euro y al desconocimiento del sector de IT por parte de los departamentos de Recursos Humanos. Además, muchas empresas extranjeras reclutan en España, creando filiales o contratando en modalidad 100% remota. Aquí juegan un papel importante las consultoras especializadas en el sector IT, capaces de dar apoyo a los profesionales de Recursos Humanos para encontrar y atraer este talento digital.

Las empresas se enfrentan a una gran competencia por los mejores candidatos

En todos los países entrevistados prácticamente se manifiesta que las empresas encuentran dificultades por las escasas solicitudes, los largos plazos de selección y la falta de profesionales de IT adecuados.

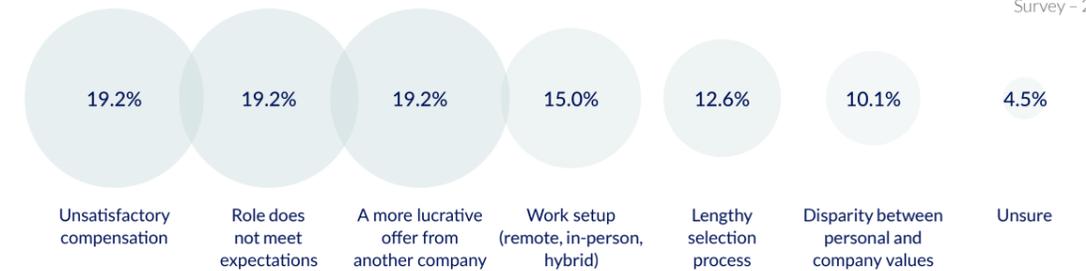
Según tu opinión, ¿por qué crees que es tan complicado encontrar candidatos especializados en habilidades digitales?



Fuente: Gi Group Holding, IT International Survey - 2023

Por otra parte, entre las causas que llevan a los candidatos a rechazar las ofertas de trabajo recibidas se encuentran: la insatisfacción con las propuestas salariales, que el empleo no cumple con sus expectativas laborales y el atractivo de ofertas más tentadoras de empresas competidoras.

¿Cuáles fueron las principales razones por las que los candidatos rechazaron continuar con el proceso de selección o declinaron la oferta?



Fuente: Gi Group Holding, IT International Survey - 2023



Atraer candidatos de primer nivel

Actualmente, el sector IT se considera un campo apasionante en el que trabajar, con grandes oportunidades para profesionales cualificados.

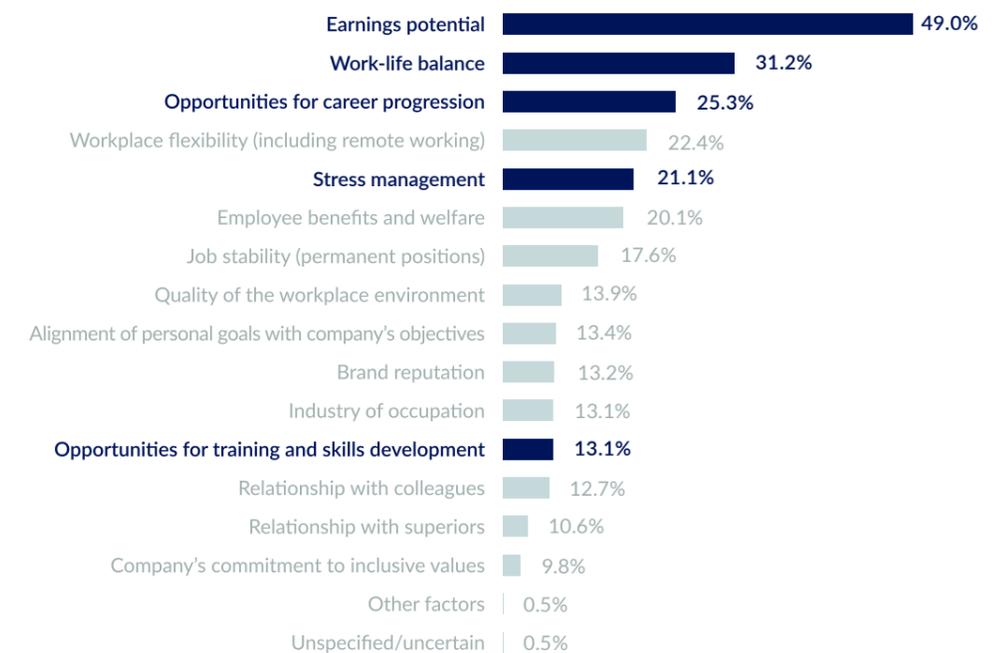
La rápida evolución del panorama en la industria, ofrece a los aspirantes a especialistas innumerables vías de empleo y desarrollo profesional.

¿Qué buscan los candidatos de IT?

Preguntamos a nuestros encuestados del sector IT qué aspectos son más importantes para ellos y nos llama la atención que la puntuación en el caso de “Oportunidades de formación y desarrollo” (13,1%) es mucho menos representativa que otros factores:

- Los **ingresos** (49%) se situaron como el factor prioritario.
- El **equilibrio entre la vida personal y laboral** (31,2%) y los **niveles de estrés** (21,1%) se encuentran también entre los primeros lugares de la lista, lo que refleja que los profesionales de IT quieren evitar largas jornadas y cargas de trabajo pesadas.
- La **promoción profesional** (25,3%) y la flexibilidad ocupan el tercer y cuarto lugar del ranking y sorprende la baja cualificación otorgada a la formación y el desarrollo de habilidades.

¿Cuáles consideras que son los principales factores a valorar cuando buscas empleo?

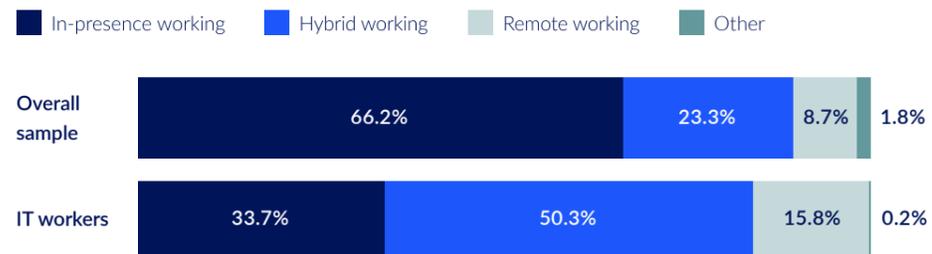


La transición hacia el trabajo flexible e híbrido

Aunque el porcentaje de trabajadores en modalidad 100% remoto ha descendido drásticamente desde la pandemia de Covid-19, el **trabajo híbrido** es cada vez más popular: el **39% de las nuevas contrataciones** se unen ya a equipos con modalidades de trabajo híbridas.

Sorprendentemente, aunque el concepto de nómada digital se ha popularizado, sólo el **15,8% de los trabajadores de IT son totalmente remotos**, cifra que varía en función de cada país, situándose por ejemplo en un 28% en España. La mayor diferencia es que el **50,3% de los trabajadores de IT disfrutan del trabajo híbrido**, frente al 23,3% de la población general.

¿En qué modalidad de empleo trabajas en tu posición actual?



Vincenzo Summo

Head of Talent, Nestlé

El mercado del trabajo en el sector IT es muy dinámico y ofrecer flexibilidad y la opción de teletrabajar es clave para atraer talento. En Nestlé creamos centros de IT en diferentes zonas/mercados para dar la bienvenida a diversos profesionales internacionales y estar más cerca de donde se encuentra el talento. Si bien concedemos flexibilidad en la organización del horario de trabajo y la posibilidad de trabajar desde casa, no vamos a un modelo completamente remoto, ya que creemos firmemente que la presencialidad también es clave para potenciar el desarrollo y para crear una cultura sólida.

Álvaro de Armiñán

Manager IT Division, Grafton Spain

Como consultor experto en el sector he podido observar que la tendencia del trabajo en formato 'full remote' está disminuyendo en 2024. Muchos clientes ya están informando que volverán a un modelo más presencial por razones de productividad. Esto podría impulsar a empresas más pequeñas a utilizar el teletrabajo como una herramienta de negociación frente a salarios más altos.



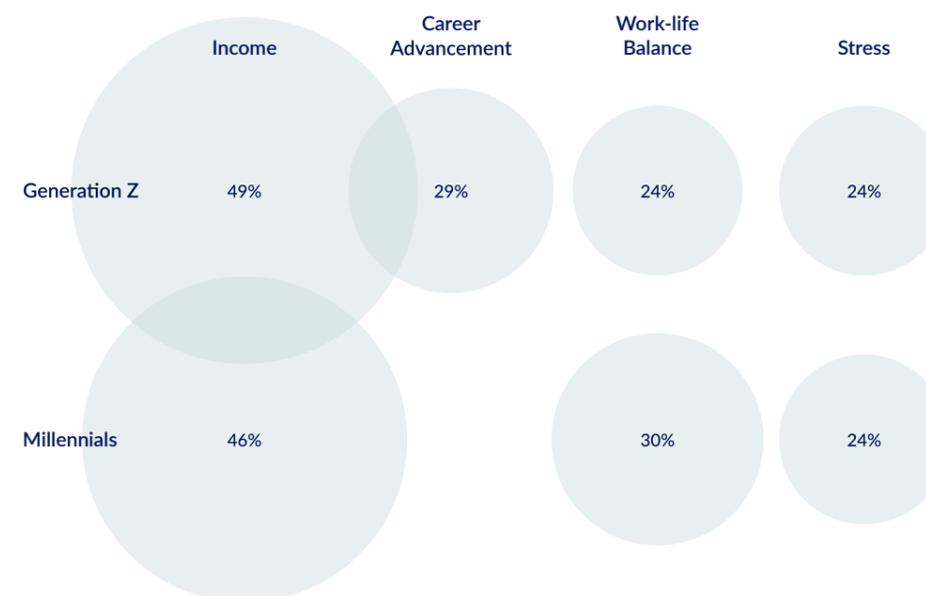


¿Cómo atraer talento joven?

El talento joven es el alma del sector de IT, impulsado por un conjunto único de aspiraciones y necesidades que conforman las tendencias de RRHH. Es evidente que, independientemente de la generación a la que pertenezca el trabajador, el salario sigue siendo la consideración principal.

No obstante, la Generación Z valora muy positivamente las oportunidades de promoción interna, lo que refuerza la necesidad de contar con vías de progresión claras y planes integrales de desarrollo profesional. Otorgan, además, en comparación con los millennials mayor prioridad a lograr un equilibrio de la vida laboral y personal y las políticas orientadas a su bienestar personal.

Factores del sector IT que los jóvenes consideran más atractivos



Luba Manolova

Director Modern Work Western Europe, Microsoft

En Microsoft nos estamos posicionando como más atractivos porque ofrecemos las tecnologías más avanzadas, por ejemplo, nuestra asociación con Open AI nos ha abierto muchas oportunidades en este sentido. Otro fuerte factor de atractivo es que Microsoft se centra en la empleabilidad a 360 grados de sus equipos. Hoy en día, los perfiles jóvenes que solían preferir trabajar para grandes empresas de consultoría se inclinan a comenzar sus carreras con nosotros porque ofrecemos numerosas oportunidades y una exposición inmediata a las tecnologías más innovadoras.

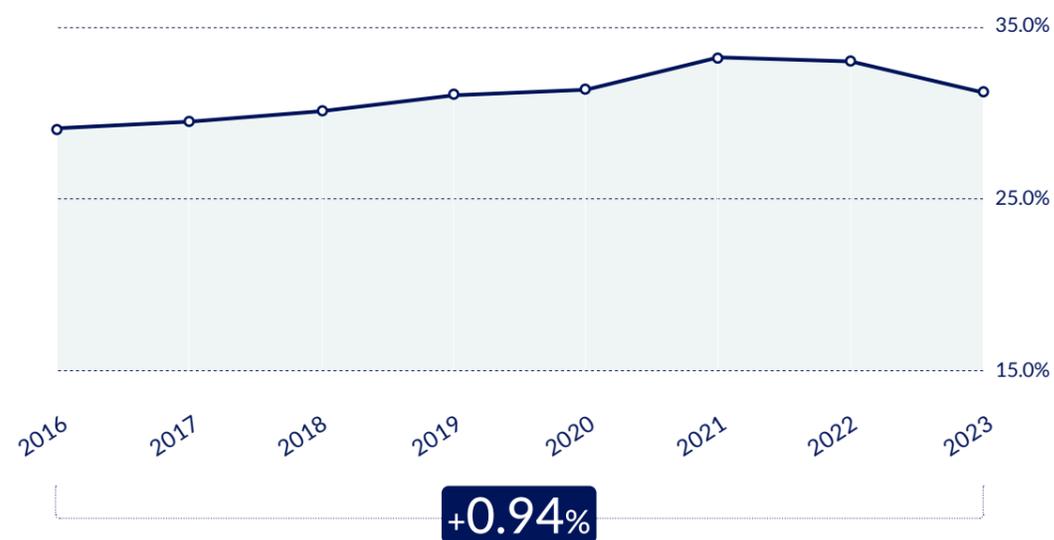
Avanzando hacia la igualdad

Según el Informe Global sobre la Brecha de Género 2023 del World Economic Forum, la representación de las mujeres en la industria de la tecnología, la información y los medios ha experimentado un aumento desde 2016, en concreto del 0,94%.

La presencia de mujeres en puestos de alta dirección también ha aumentado, pasando del 30,8% en 2016 al 33,2% en 2022.

Sin embargo, el equilibrio de género en los empleos STEM en todos los sectores todavía demuestra una disparidad significativa. Por ejemplo, en los sectores Tecnológico y de Medios de Comunicación, las mujeres representan sólo el 23,4% en ocupaciones STEM.

Representación de las mujeres en la Industria IT



Algunas corporaciones están intensificando esfuerzos para cerrar la brecha de género, tomando medidas de forma proactiva para garantizar que las mujeres tengan oportunidades equitativas de éxito en la industria de IT. Te indicamos algunos ejemplos:

- Financiación de formación STEM para las hijas de los empleados como incentivo para atraer el talento tecnológico femenino en sus organizaciones.
- Emplear herramientas específicas para garantizar que los anuncios de empleo estén libres de cualquier lenguaje discriminatorio.
- Organizar o participar en charlas universitarias de mujeres profesionales exitosas en el sector IT, invitándolas a compartir sus viajes inspiracionales.



Focus
España

Según podemos consultar en el reciente “Informe de Empleabilidad y Talento Digital” realizado por la Fundación VASS en colaboración con la Fundación Universidad Autónoma de Madrid, se revela una discrepancia significativa en la representación de mujeres en el ámbito de la tecnología. A pesar de que las mujeres constituyen más del 55% del alumnado en las universidades públicas, su presencia en la ingeniería se sitúa en torno al 20%.

Sin embargo, tal y como indica el informe, “hay indicios alentadores de progreso. Según datos recientes, en 2022, las mujeres representaban el 23,47% del colectivo de especialistas en Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en empresas de más de 10 trabajadores en España.

Además, España se destaca en el ámbito digital femenino a nivel europeo. Según el indicador Women In Digital Scoreboard (WiD), las mujeres españolas tienen competencias en Internet por encima de la media europea, ocupando el puesto 10 de 2773 en el uso de Internet para formación. A pesar de la infrarrepresentación en los estudios superiores de informática, el dinamismo reciente es evidente, con un aumento del 80% en la matriculación de mujeres en estos programas en los últimos 6 años, alcanzando el 16,2%.

Estos datos revelan un progreso gradual pero significativo en la inclusión de las mujeres en el sector de TI en España. Sin embargo, persisten desafíos que requieren medidas concretas para garantizar una mayor igualdad de género y una representación equitativa en todas las áreas de la industria tecnológica.”



Desbloquear la lealtad del talento

.1

.2

.3

.4

.5

Las nuevas tecnologías están creando innumerables oportunidades de negocio y las empresas que buscan candidatos de la más alta calidad se enfrentan a una dura competencia.

Comprender las necesidades y percepciones de los propios candidatos es vital para las organizaciones que están creando estrategias para fidelizar el mejor talento.



Agnieszka Zakościelna

IT Delivery Center Manager, Grafton

“La clave para mantener el compromiso de los empleados especializados en IT está en la creación de espacios de trabajo enfocados a la innovación tecnológica. Las empresas necesitan mantenerse al tanto de los avances tecnológicos y convertirse en expertas para ofrecer proyectos que despierten la curiosidad y aprendizaje de los talentos del sector. Esto ayuda a esquivar la monotonía y permite a los trabajadores mejorar sus habilidades y crecer personal y profesionalmente, lo que supondrá profesionales de IT más comprometidos y reducirá la rotación de personal.”

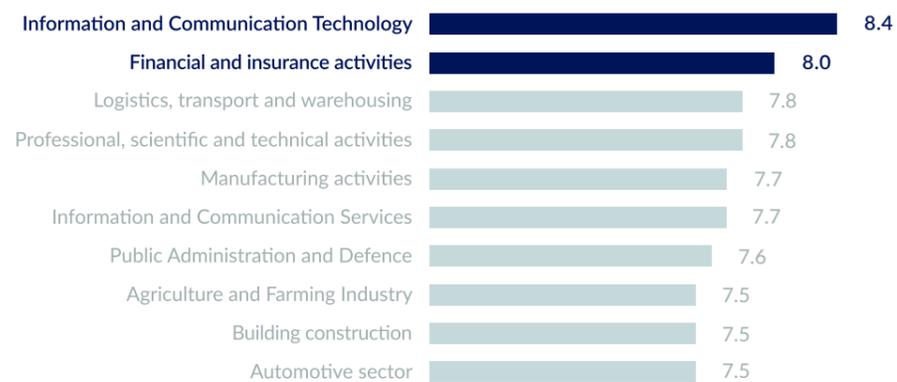


Los trabajadores de IT tienen mayor satisfacción laboral que los profesionales de otros sectores

Nuestra encuesta, realizada a más de 5000 profesionales, solicitaba a los mismos evaluar su nivel de satisfacción profesional actual.

Los datos parecen indicar que el sector IT ofrece la mayor satisfacción laboral, con una puntuación media de 8,4/10 por parte de las personas que trabajan en la industria.

¿Cómo valoras tu nivel actual de satisfacción en tu empleo?



Focus
España

La satisfacción de los trabajadores IT en España es inferior a la media, con un 58% de los encuestados muy satisfechos con su empleo, frente a un 62% en Francia, 64% en Alemania o el 78.8% en Reino Unido.

Alvaro de Armiñan

Manager División IT España, Grafton

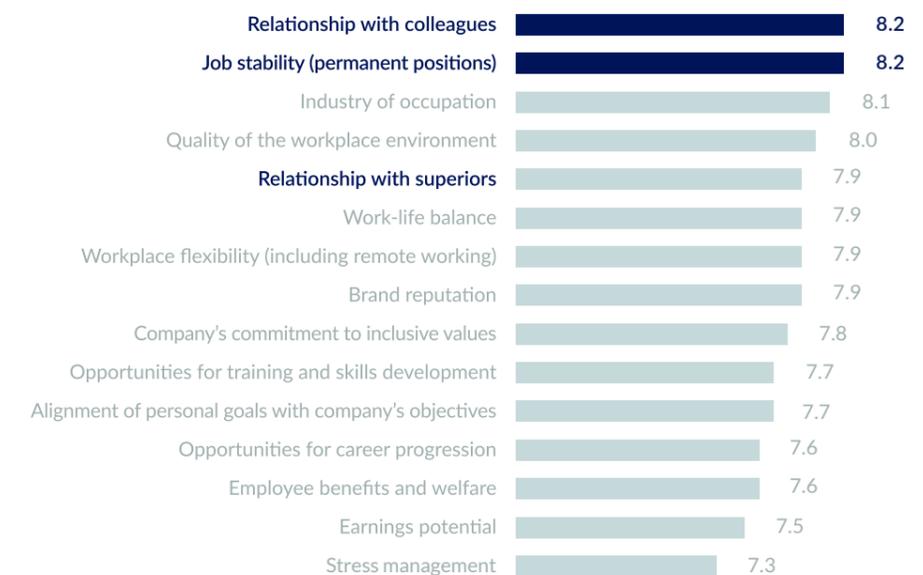
Existen varios factores que podrían influir en cuanto a la satisfacción de los trabajadores IT en España. En primer lugar, el no encontrarnos entre los países pioneros en lo que a innovación tecnológica se refiere, puede afectar la motivación de los profesionales del sector. En segundo lugar, la disparidad salarial y las diferencias en la actividad tecnológica con respecto a otros países europeos podrían generar incomodidad entre los trabajadores de IT.

¿Qué opinan los trabajadores de IT de la eficacia de sus empresas en áreas clave?

- Las relaciones con los compañeros (8,2) y la seguridad laboral (8,2) encabezan la lista de aspectos positivos, seguidos por sector de actividad (8,1).
- El estrés (7,3) y los ingresos (7,5) se sitúan al final de la lista, con la promoción profesional (7,6) justo por encima.

Los aspectos en los que las empresas obtienen peores resultados -gestión del estrés, mayores ingresos y promoción profesional- son los que los empleados desean obtener en su próximo empleo.

Considerando tu posición actual, ¿cómo evaluarías a tu empresa en cada uno de los siguientes factores?

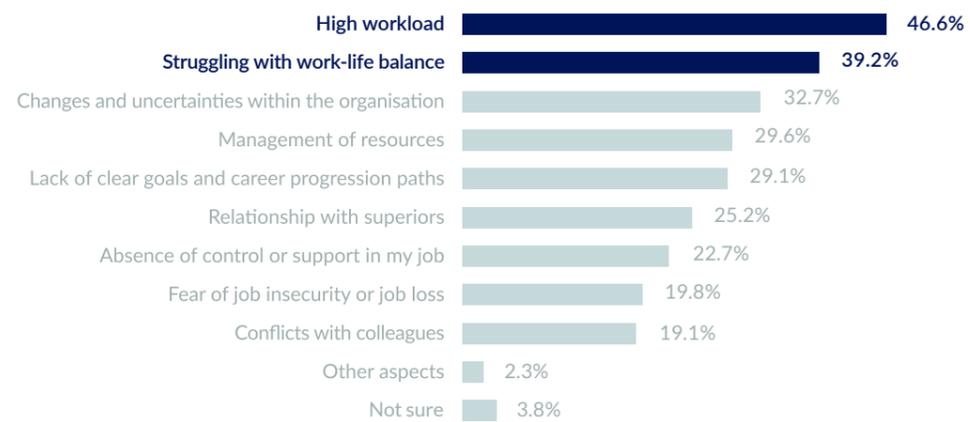


¿Qué causa más estrés en el trabajo a los profesionales del sector IT?

Los profesionales de IT citan el estrés como un factor importante que afecta a su satisfacción en el trabajo y es una situación que realmente valoran cuando se plantean un cambio laboral.

- La carga de trabajo (46,6%) y el equilibrio entre la vida personal y laboral (39,2%) encabezan la lista (y son lados diferentes del mismo problema).
- El 29,1% de los encuestados mencionó objetivos y planes de crecimiento indefinidos. Esto se relaciona con el hallazgo anterior de que los profesionales de IT ven el avance profesional como una de sus principales prioridades en el trabajo.

¿Qué aspectos consideras que te causan más estrés en tu actual trabajo?



Desarrollando las habilidades del futuro

Las habilidades requeridas para muchos empleos han cambiado un 25% desde 2015, y se espera que esa cifra alcance al menos el 65% en 2030, debido al rápido desarrollo de nuevas tecnologías.

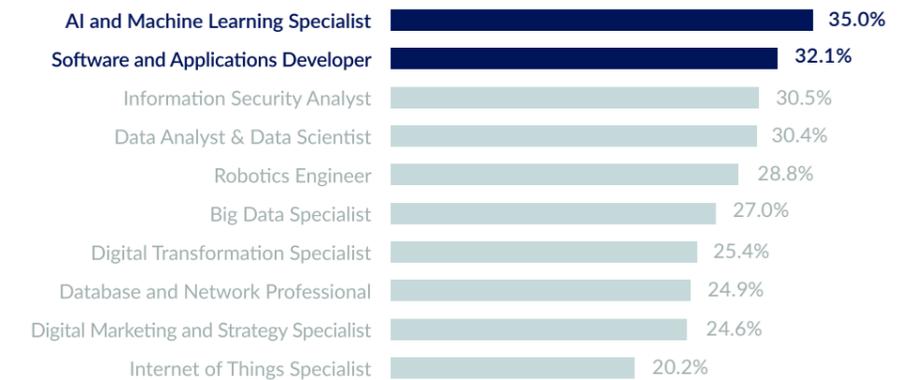
Llegarán un nuevo conjunto de habilidades, que permitirán a las empresas sacar más provecho de las innovaciones que utilizan y, al mismo tiempo, aprovechar mejor las capacidades humanas dentro de sus equipos.

¿Qué roles y habilidades serán más demandadas?

Los roles de mayor crecimiento están impulsados por la tecnología y la digitalización, pero también por la sostenibilidad. Los especialistas en IA y Machine Learning (+40%) encabezan la lista de empleos de más rápido crecimiento.

La mayoría de las funciones que se prevé que vayan en descenso son las de oficina o secretaría, estando, según los encuestados, entre las que más disminuirán las de cajero de banco y similares, empleado de servicios postales, cajero y taquillero, y los trabajadores grabadores de datos.

¿Qué roles crees que experimentarán una demanda creciente en los próximos años?

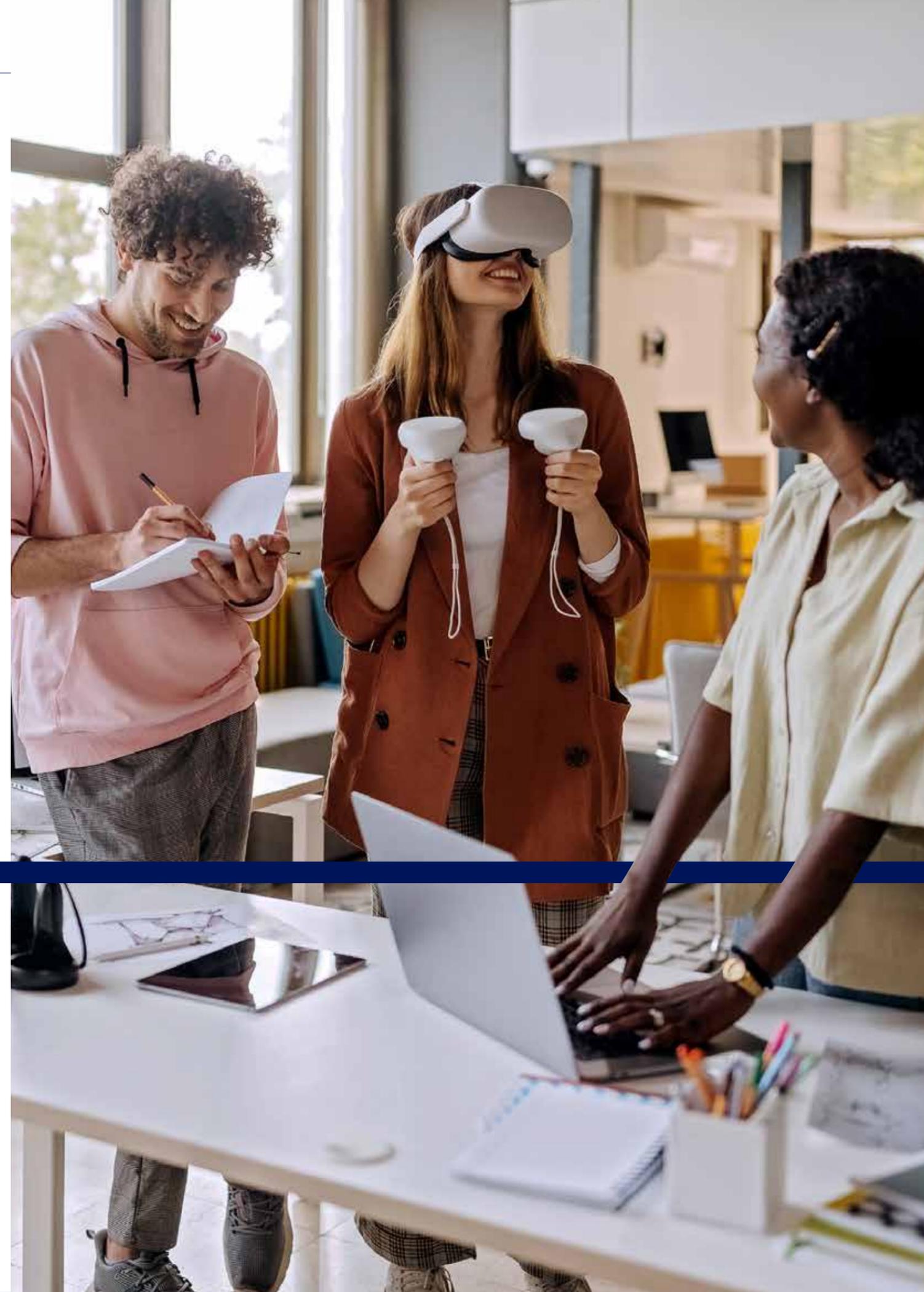
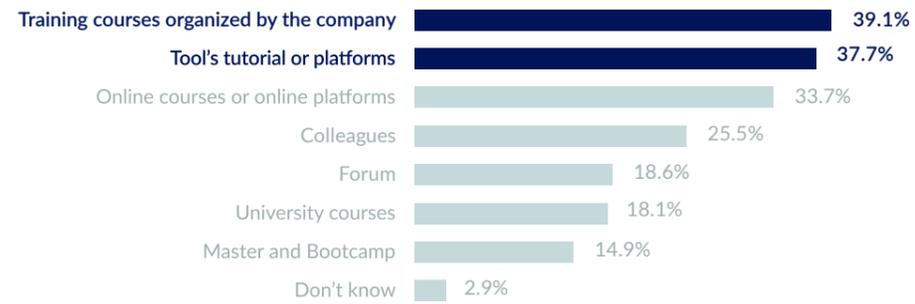


¿Cómo adquieren los profesionales de IT nuevas competencias?

Los profesionales de IT aprenden sobre todo en cursos de formación organizados por su empresa (39,1%). Sin embargo, muchos profesionales tecnológicos utilizan cursos y plataformas online (33,7%) para formarse por su cuenta. Por ejemplo para España este porcentaje disminuye al 28% en el caso de la formación organizada por la empresa y son los cursos online o los tutoriales de herramientas o plataformas como Google los que adquieren un resultado cercano al 38% en los trabajadores IT españoles.

Está claro que muchos profesionales de IT son proactivos en su formación, y las iniciativas de aprendizaje autónomo son importantes para los trabajadores que desean una ventaja en el mercado laboral.

¿Qué recursos has considerado más útiles a la hora de adquirir conocimientos técnicos a lo largo de los últimos años?





Focus Spain



Verónica Lázaro

Key Account Manager, Gi Training

En España los datos brutos muestran que la mayoría de los encuestados admite que se forma más a nivel externo que en su propia empresa. Y estos datos que marca el estudio son un hecho. Venimos de una realidad donde las empresas quizá no han aprovechado su crédito formativo o bien no han querido apostar por la formación continua dentro de un Plan de Formación; por eso tal y como refleja la encuesta, los profesionales apuestan por la formación externa a la empresa. Lo positivo es que estamos viviendo en los últimos tiempos un cambio de paradigma, seguramente ligado al cambio generacional palpable, donde la formación se está convirtiendo en una aliada para conseguir y cumplir objetivos empresariales. Vemos como cada vez más, las empresas apuestan por la formación como planes de acción ligados a su estrategia de empresa y retos a los que enfrentarse. Desde Gi Training, en los últimos años, hemos percibido una alta inversión formativa para fidelizar y potenciar los talentos de las plantillas, con el objetivo común de llegar a los fines empresariales.



María del Pilar Plumed

Sales Manager, Gi Training

La inteligencia artificial ha provocado una revolución en el mundo empresarial, transformando la manera en que se realizan los negocios, aunque su potencial aún no esté completamente comprendido. Las empresas son cada vez más conscientes de la importancia de la IA, ya que puede contribuir significativamente a mejorar la productividad, eficiencia y experiencia del cliente, independientemente del sector en el que operen. Y como empresa que ofrece formación, podemos afirmar que desde la "revolución de la inteligencia artificial" la demanda de formación sobre estas nuevas tecnologías es de las más solicitadas, dada su novedad y el desconocimiento que les rodea; no solo por parte de empresas pertenecientes a sectores tecnológicos sino también por parte de aquellas que operan en industrias más tradicionales. Es crucial abordar este tipo de formaciones sin temor, ya que nos proporcionarán el conocimiento necesario para optimizar el rendimiento de nuestra empresa y enfrentar con éxito los nuevos desafíos que se presentan en el mercado.

La creciente demanda de las soft skills

Las competencias técnicas no son el único criterio de contratación importante en los tiempos actuales. Con el aumento del trabajo a distancia y la mayor atención a la empatía con los clientes en todo el panorama empresarial, muchas empresas ven con buenos ojos las habilidades cognitivas, de gestión y tecnológicas, junto con las que apoyan la autoeficacia y el trabajo con otras personas.

El pensamiento analítico es la competencia interpersonal más apreciada, seguida del pensamiento creativo, la resiliencia, la motivación y la curiosidad.

Las 10 soft skills más demandadas para el sector IT



Conclusiones



Gerardo García

CTO España, Gi Group Holding

La revolución de la Inteligencia Artificial está en pleno apogeo y está redefiniendo rápidamente el panorama laboral, creando nuevas profesiones tecnológicas y transformando las habilidades requeridas en el mercado laboral. Esta evolución obliga a las empresas a adaptarse y buscar colaboradores con experiencia en estas nuevas áreas. En este sentido, las consultoras de selección desempeñan un papel crucial al identificar y reclutar talento especializado en inteligencia artificial y tecnologías emergentes. Tenemos que estar preparados para el cambio y los que mejor sepan aprovechar este tipo de oportunidades serán los principales beneficiados.

También hay que mencionar que esta situación de incertidumbre y de desconocimiento general, está causando un mayor estrés laboral ante la amenaza que sienten algunos trabajadores que creen que su puesto peligra por la llegada de la IA. Ante esta situación, personalmente creo que la IA impulsará nuevas profesiones basadas en la automatización robótica y mejora de procesos, pero también en cómo podemos mejorar y ser más eficientes en las peticiones que hacemos a la IA. También surgirán profesiones en torno a la optimización y mejora de los algoritmos en los que está basado la IA y cómo entender e interpretar estos algoritmos. Aunque siempre se habla de los puestos de trabajo que pueden desaparecer debido a la implementación de la Inteligencia Artificial, las oportunidades que se abren son inmensas y las profesiones relacionadas con esta tecnología pueden reforzar también aquellos trabajos en los que la interacción humana o la toma de decisiones muy complejas y las habilidades creativas siguen siendo muy valoradas.

Además, la formación continua dentro de las empresas se vuelve cada vez más imperativa para garantizar una rápida adaptación a estas nuevas tecnologías. La capacidad de desarrollar y actualizar las habilidades de los empleados es esencial para mantener la competitividad en un entorno empresarial en constante evolución. Por esto, cada vez más, desde el Dpto. de IT estamos impulsando y promoviendo la formación en Ciberseguridad, para concienciar a los empleados en la importancia de los posibles ciberataques a los que nos vemos expuestos en nuestro día a día accediendo a determinados sitios webs o cediendo datos nuestros o de la propia empresa incluso en herramientas de IA. Por otro lado, también estamos trabajando desde GI GROUP HOLDING en la importancia de prevenir e identificar ataques fishing por medio del correo electrónico.

Asimismo, es esencial analizar las necesidades y expectativas de las nuevas generaciones de profesionales de IT, especialmente dado el aumento de egresados universitarios en este campo y la creciente demanda de perfiles tecnológicos. Esto nos permitirá identificar y ofrecer los beneficios laborales adecuados para atraer y retener el mejor talento en el mercado laboral tecnológico. Es por esto, por lo que desde nuestro Dpto. de IT invitamos a los empleados a poder transformarse, reciclarse en sus tareas actuales y poder explorar otros retos profesionales ligados a las tecnologías emergentes y a las nuevas profesiones que se demandan en el sector tecnológico.

La IA tiene el potencial de transformar la profesión de RRHH y mejorar la eficiencia, la productividad y la experiencia de los empleados. Sin embargo, es importante mencionar que la aplicación de la IA también deja a los profesionales de los RRHH expuestos a ciertos riesgos en cuanto a la suplantación de identidad (voz), la privacidad y seguridad de los datos y la excesiva dependencia de la tecnología. Los profesionales de RRHH deben asegurarse de que las herramientas de la IA se diseñan e implementan de una manera ética y responsable y que no introducen prejuicios o discriminan a ciertos grupos de empleados.

En mi opinión la atracción de mujeres al sector tecnológico es una pieza clave para abordar la escasez de talento en el sector. Es fundamental implementar políticas y programas que fomenten la diversidad de género y promuevan la participación de las mujeres en roles tecnológicos, lo que no solo enriquecerá la fuerza laboral, sino que también contribuirá a la innovación y el crecimiento sostenible de las empresas en el futuro.

A medida que el sector de RRHH navega por estas complejidades, el objetivo general sigue siendo claro: aprovechar el poder de la IA de manera que complemente la experiencia humana, garantizando que el espíritu de RRHH centrado en el ser humano se mantenga intacto. Al fin y al cabo, siempre me gusta recalcar que el activo más importante que tienen las empresas son las personas, y por ello hay que cuidarlas y retenerlas, pues es el motor que mueve las empresas.

Conclusiones



Álvaro de Armiñán

Manager División IT España, Grafton

A pesar de la extensa cantidad de información recopilada por los compañeros de investigación de Gi Group Holding, que proporciona material para horas de diálogo y análisis de conclusiones, me gustaría enfocar mis reflexiones en tres puntos fundamentales que considero claves en el contexto español:

La burbuja de Perfiles tecnológicos. Quiero hablar con mucho cuidado de este tema porque traigo buenas noticias (para las empresas que buscan ampliar sus equipos), pero no significan que se vayan a solucionarse todos nuestros problemas. Dicho esto, creo que el mejor modo de explicar lo que creo que ocurrirá con la disponibilidad de estos perfiles es a través de una línea temporal:

Dónde estuvimos: Hace ya años la situación era de baja oferta y demanda en cuanto a perfiles IT. Pocas posiciones en el mercado, poca promoción al sector, por lo que los jóvenes no veían interés en formarse en IT.

Dónde estamos: Momento claro de alta oferta y baja demanda. Actualmente la necesidad de cubrir posiciones de IT es crítica. Pero a su vez, la oferta formativa existente en tecnología es abrumadora. A esto hay que añadir que IT se ha convertido en uno de los principales sectores y destino elegidos por la población para redireccionar sus carreras laborales. Son muchísimas las personas que tras haber encontrado problemas para encontrar trabajo en su sector, han decidido dar un salto y buscar refugio en la necesidad del mercado de perfiles IT.

A dónde vamos (si todo sigue su curso): Alta oferta, alta demanda. Lo primero que hay que tener en cuenta, es que no parece que la necesidad de perfiles IT vaya a disminuir. Sí que va a cambiar, ya sea por la naturaleza variable del sector de por sí, como por la intromisión de la IA, pero no disminuir. Sin embargo, nos encontraremos con una bolsa de perfiles mucho más abundante, nutrida de los profesionales que ya se encuentran trabajando hoy en día, pero sobre todo de todos esos jóvenes que actualmente muestran mucho mayor interés que en el pasado en la tecnología. Esto reducirá la sensación de que el candidato de IT es completamente dueño de los procesos y por tanto habrá un cambio (aunque no demasiado acusado) de los beneficios y facilidades que necesitan ofrecer las empresas para atraer talento tecnológico.

Las idas y venidas del teletrabajo. Quitándonos “la careta”, no soy un gran fan del teletrabajo al 100%, aunque tampoco creo que sea necesario ir todos y cada uno de los días a la oficina (ni blanco ni negro).

Son muchas las empresas que han notado un deterioro importante en la productividad desde la adopción del teletrabajo como medida. Hay que tener en cuenta que estos datos siempre suelen darse en empresas que vienen de trabajar en un modelo presencial y tuvieron que adaptarse a las necesidades del mercado (y de la pandemia) y no tanto en empresas que ya nacieron dentro de un modelo 100% remoto. Sin embargo, existen más

empresas del primer modelo y suelen ser éstas las que más profesionales acaparan, por ello están marcando una tendencia a volver a la oficina. Esto va a generar dos bandos claros, las principales empresas del sector parece que mantendrán el pulso al teletrabajo y pedirán a los perfiles que asistan a la oficina (con cierta flexibilidad), mientras que las empresas más pequeñas aprovecharán esta ventaja para hacer palanca de cara a la atracción de perfiles frente a otros beneficios que puede tener la competencia (salario, BBSS, etc). En definitiva, no parece que vayamos a volver a un modelo 100% remoto como norma.

La importancia de contar con nociones técnicas desde los equipos de selección. En el momento en el que estamos, es completamente imprescindible que la persona que vaya a encargarse de buscar un perfil de IT tenga que contar con unos conocimientos básicos sobre la tecnología que está buscando. No solo para verificar que el perfil cuenta con las capacidades técnicas (ya que a esto siempre pueden ayudarnos los compañeros más técnicos) si no sobre todo para conseguir atraer a estos perfiles desde el minuto uno, juntando estos conocimientos con la experiencia que tenemos los profesionales de selección para vender nuestras compañías. Además, el ahorro de tiempo si se conocen estas tecnologías es muy notable durante el proceso de búsqueda.

Dicho esto (¡Spoiler, viene Spam!), si no contamos con una figura especializada en IT dentro del departamento de RRHH, una opción más que aconsejable es recurrir a empresas de consultoría de RRHH que cuenten con este personal y expertise reclutando perfiles IT. Esto nos hará, no solo ahorrar tiempo en el proceso (tiempo que podemos invertir en otros procesos, por ejemplo), si no también poder contar con candidatos de calidad y que finalicen el proceso de forma satisfactoria, al sentir que “hablamos el mismo idioma”.

Colaboración **FUNDACIÓN VASS**

Transformación digital. El nuevo paradigma del empleo en España

Mucho se ha escrito sobre la transformación digital como polo ¿inagotable? de empleo. ¿Sigue siéndolo? ¿Continuará siéndolo?

El mercado laboral español en el ámbito de los perfiles digitales ha tenido, efectivamente, una evolución positiva y creciente en los últimos años. De hecho, nunca este ecosistema ha tenido una mayor dimensión como la actual, ni una influencia tan estratégica en la economía española.

En 2023 el sector de los servicios digitales empleaba a 653.500 profesionales, un 19,8% más que en 2020: empleos estables y bien retribuidos que atestiguan el papel central de este incuestionable nuevo paradigma tecnológico.

Ciñéndonos a los expertos tecnológicos, que según la Clasificación Nacional de Ocupaciones ya superan los 600.000 en España, el crecimiento ha sido igualmente espectacular, y el último año con datos cerrados (2022) coloca a España como el país más dinámico de entre las grandes economías europeas. A pesar de la falta de profesionales cualificados, el sector es un motor importante de empleo, que ha pasado de moverse en un rango de 40.000 contrataciones al año a demandar más de 70.000 profesionales técnicos. La perspectiva de la Comisión Europea, que extiende un poco más el perfil del puesto con su definición de especialistas TIC, eleva la cifra a los casi 900.000 empleos, con idéntica dinámica: en el último ejercicio con datos (2022), hubo más de 70.000 nuevas incorporaciones. En síntesis: una imponente base laboral que, según nuestras investigaciones no sólo crece, sino que podría crecer más. Las compañías indican que podrían crear casi un 15% más de empleo si hubiera perfiles aptos y disponibles.

Los indicadores disponibles en 2023 y lo que llevamos de 2024 siguen destilando una alta necesidad de profesionales técnicos. Todas las fuentes muestran que el vigor en la creación de empleo, por el momento, persiste.

Es cierto que se aprecia una ralentización en los ritmos de creación de empleo, algo que también sucede a escala europea (en el sector) y en el resto de la economía nacional, también desde hace algunos meses. No obstante, el sector de los servicios digitales mantiene un crecimiento promedio superior al 5% en 2023.

La perspectiva del número de afiliados nos viene brindando conclusiones parecidas. El sector de servicios digitales superaría ya en España las 468.000 personas (enero de 2024), que para hacernos una idea es un nivel superior al de la industria de la alimentación (416.487), o el empleo que genera la venta de vehículos (344.251). Desde que constan registros por ramas (año 2009), los servicios digitales se han convertido en el segundo sector que más cuota ha ganado en la estructura productiva del país, representando ya el 2,3% de las afiliaciones totales en España.

Tres de cada cinco empresas reconocen que no encuentran perfiles adecuados a sus necesidades técnicas, y estimamos que más de 10.500 posiciones técnicas se quedaron sin cubrir en 2022. La base de empresas que mantiene este tipo de empleos es en España significativamente superior al promedio de la UE.

Sin duda, la formación de talento digital es una vía necesaria para desatascar el problema y dar una respuesta a las necesidades laborales de las compañías empleadoras.

Nuestro país siempre se ha caracterizado por tener una gran oferta educativa y universitaria (las titulaciones de informática han crecido un 23% desde el curso 2015-16: ya hay más de 350), exhibiendo la mayor tasa de especialistas TIC con estudios superiores de los grandes países de la UE (82%).

Pero de la universidad española egresan al año 9.000 informáticos más otros 6.000 procedentes de carreras conexas. Si a ello añadimos 20.400 que proceden de los grados medio y superior de la FP y los perfiles procedentes de otras opciones (como los cursos especializados), se obtendría una oferta activa de apenas 43.000 perfiles. Sin duda, una cifra insuficiente para el crecimiento en la demanda de talento técnico especializado en el ámbito IT que referimos con anterioridad.

La universidad no tiene medios. Desde 2016, el sistema universitario ha dejado fuera de sus ciclos a 33.999 jóvenes que solicitaron plaza para realizar el grado en informática (6.968 estudiantes en el último curso: cifra récord). Tampoco para captar talento docente, en un contexto de altos salarios en la empresa privada. O para atender ciertas necesidades técnicas que apoyen la docencia especializada.

Todo ello deriva en un hecho contrastado: no solo faltan personas, sino también competencias. Son las competencias las nutrientes del talento. Según nuestro estudio anual "Empleabilidad y Talento Digital", hay un Gap de Talento Digital de 44,1 puntos (sobre 100), entre un nivel calificado de "óptimo" por las empresas empleadoras y el que presentan los jóvenes informáticos egresados de la educación superior.

Por todo ello, es urgente tomar las medidas necesarias para impulsar la formación técnica de los jóvenes: el reskilling de profesionales es más necesario que nunca. Para reducir esta falta de perfiles técnicos, las empresas llevan años volcándose en formar y cualificar a los profesionales. Así, el promedio de horas de formación que las empresas proporcionan a sus nuevas incorporaciones se sitúa en 110. Ha crecido casi un 35% desde 2019 y supone un coste real próximo a los 3.300€ por persona. No parece lógico que tras 18 años de trayectoria formativa se tenga que dar esta circunstancia.

Esta carencia de perfiles y competencias repercute negativamente en la economía del país. Sólo en términos directos, la falta de talento está penalizando el PIB español en casi 2.340 millones de euros anuales. Y eso sin olvidar las consecuencias indirectas para otros sectores, ya que la digitalización tiene un notable efecto multiplicador para otras actividades y negocios, sobre todo en términos de eficiencia.

Adicionalmente, urge poner en marcha una estrategia integral para cultivar el talento digital, impulsando acciones que promuevan una mayor cultura tecnológica capaz de estimular las vocaciones técnicas (según el informe PISA 2022, en España sólo el 10,2 % de los adolescentes espera trabajar en profesiones del ámbito de la ciencia y la ingeniería). Junto al fomento de una cultura digital, es esencial afinar los itinerarios formativos a través de la cooperación educativa con el verdadero caladero de expertos: el mundo empresarial.

Antonio Rueda Guglieri

Director de la Fundación VASS para el Fomento del Talento Digital y Profesor de la Universidad Autónoma de Madrid

Quiénes somos



Gi Group Holding es fundado en 1998 en Italia con el objetivo de crear un ecosistema global de servicios integrados que contribuya a la evolución hacia un mercado laboral sostenible, donde cobren protagonismo el valor personal y social del trabajo. A través de un **ecosistema global de servicios** formado por cinco marcas complementarias (Gi Group, Gi BPO, Wyser, Grafton y Gi Training), el grupo ofrece en España una suite completa de **soluciones integrales, adaptadas a las necesidades de sus colaboradores, así como del mercado laboral.**

La empresa cuenta con un equipo de 6.700 personas y está activa en 31 países de Europa, APAC y América. Proporciona servicios a más de 20.000 clientes y cuenta con ingresos de 3.3 mil millones de euros (2022), situándose como la **quinta empresa de contratación más grande de Europa y la decimosexta en el mundo**, según Staffing Industry Analysts.

Nuestra Visión

Poniendo el foco en las personas como principal valor de la organización, el centro de nuestra visión consiste en la promoción de un mercado laboral sostenible, buscando recursos que permitan lograr un entorno de trabajo lo más óptimo posible.

Para ello, nuestro sueño es ser reconocidos como un **actor mundial responsable de la creación de un mercado laboral global sostenible, ágil y satisfactorio** para candidatos y empresas, que refleje las necesidades del mercado laboral.

Nuestra Misión

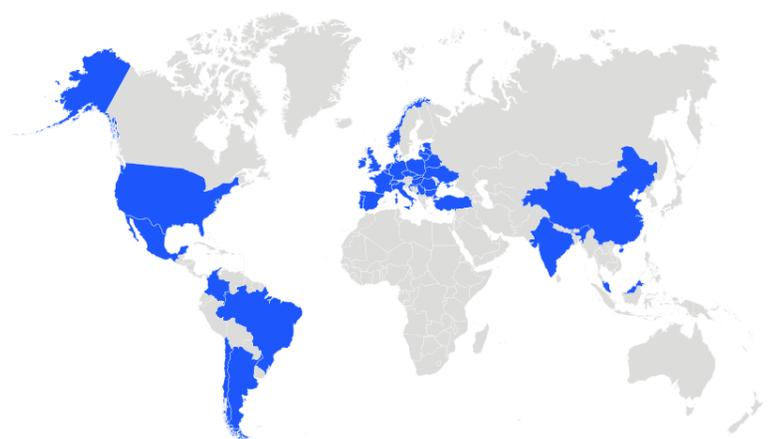
A través de nuestros servicios, contribuimos, como actor clave y a nivel global, a la **evolución del mercado laboral, enfatizando en el valor personal y social del trabajo.**

Nuestra Presencia Global

Hoy en día, tenemos presencia directa en **37 países** en Europa, APAC y América.

+700
oficinas

+9.000
empleados



Nuestras marcas en España



Trabajo Temporal
y Permanent Placement



Selección de Mandos
Intermedios y Técnicos



Formación
y Desarrollo



Outsourcing
Avanzado



Selección de Directivos,
Interim Management &
Assessment

Nuestra presencia directa

37

países
con presencia
directa

Alemania
Argentina
Bélgica
Brasil
Bulgaria
Chile
China
Colombia
Croacia
Dinamarca

Eslovaquia
España
Estados Unidos
Estonia
Francia
Hungria
India
Irlanda
Italia
Letonia

Liechtenstein
Lituania
Luxemburgo
Malasia
México
Montenegro
Noruega
Países Bajos
Polonia
Portugal

Reino Unido
República Checa
Rumanía
Serbia
Suiza
Turquía
Ucrania

El sector IT de un vistazo



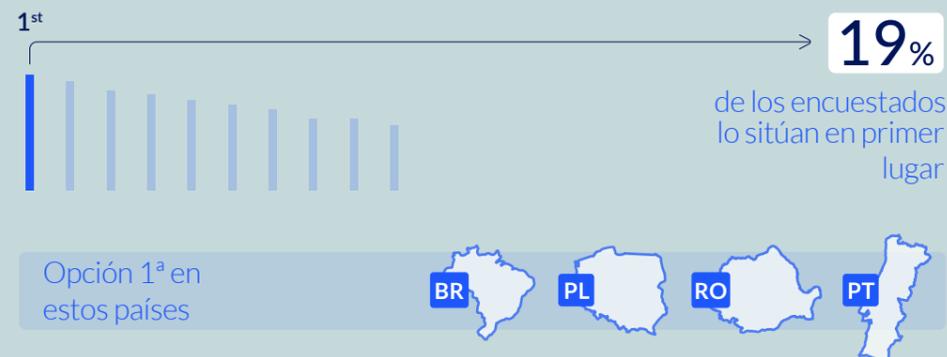
Tecnologías que darán **forma al futuro** de IT:



Los negocios están **adoptando** nuevas tecnologías:



IT es el sector **más atractivo** para trabajar:



De media, los empleados de IT están **muy satisfechos** con su empleo:



Ratio de satisfacción:



Reclutamiento

Las compañías hacen frente a una **alta competición** por los mejores candidatos IT, que priorizan **salarios** y **equilibrio laboral y personal**



Principales retos en el reclutamiento



Prioridades del candidato



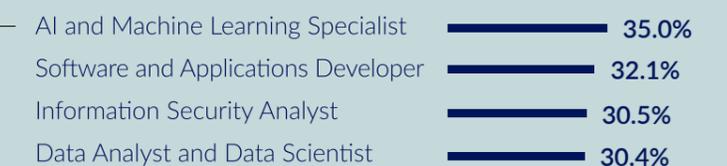
Retos en formación



Nuevas habilidades permitirán a las empresas innovar y sacar más partido de la tecnología, aprovechando mejor el tiempo de sus equipos

En 2030 las habilidades técnicas requeridas habrán cambiado un

65%



Puestos más demandados

Guía Salarial

Salario medio en euros de un profesional contratado



BR
Cost of Living Index
34,7

Área	Posición	Mínimo	Medio	Máximo
Service Desk	Technical Support 1st Line	7,200	15,700	24,100
Applications Management	Applications Support Specialist L1/2	14,400	22,900	31,400
System and Infrastructure Management	System Engineer (Windows/Linux/Unix)	7,200	19,300	31,400
	Database Developer	9,700	22,900	36,200
	Database Administrator	9,700	22,900	36,200
Software Development	Java Developer	9,700	35,000	60,400
	Full Stack Developer (Java/JS)	14,500	37,400	60,400
	C#/.NET Developer	9,700	35,000	60,400
	Embedded C/C++ Developer	9,700	35,000	60,400
	Python Developer	16,900	38,600	60,400
	Software Development Manager	36,200	72,400	108,700
Mobile Development	Android Developer	9,700	29,000	48,300
	iOS Developer	9,700	29,000	48,300
	Quality Assurance/Testing	36,200	72,400	108,700
	QA Engineer (automated)	14,500	29,000	43,500
Cross-functional positions	Business Analyst	14,500	37,400	60,400
	Software Solution Architect	29,000	56,700	84,500
	DevOps Engineer	24,100	48,300	72,400
Security	Security Operations Center Analyst	24,100	48,300	72,400
	Network Security Engineer	14,500	33,800	53,100
	Infrastructure Security Engineer	14,500	43,500	72,400
	Cloud development	16,900	38,600	60,400
	Salesforce/Azure Consultant	14,500	33,800	53,100
	Salesforce/Azure Developer	12,100	24,100	36,200



BG
Cost of Living Index
40,5

Service Desk	Technical Support 1st Line	13,200	16,800	21,600
Applications Management	Applications Support Specialist L1/2	13,200	18,000	28,800
System and Infrastructure Management	System Engineer (Windows/Linux/Unix)	18,000	28,800	42,000
	Database Developer	19,200	34,800	45,600
	Database Administrator	16,800	24,000	28,800
Software Development	Java Developer	34,800	66,000	84,000
	Full Stack Developer (Java/JS)	31,200	51,600	72,000
	C#/.NET Developer	31,200	51,600	72,000
	Embedded C/C++ Developer	31,200	51,600	72,000
	Python Developer	31,200	51,600	72,000
	Software Development Manager	48,000	60,000	96,000
Mobile Development	Android Developer	31,200	48,000	72,000
	iOS Developer	31,200	48,000	72,000



CHN
Cost of Living Index
39,2

Salario medio en euros de un profesional contratado

Área	Posición	Mínimo	Medio	Máximo
Quality	Quality Assurance/Testing	24,000	38,400	54,000
	QA Engineer (automated)	25,200	38,400	60,000
Cross-functional positions	Business Analyst	27,600	36,000	54,000
	Software Solution Architect	38,400	54,000	66,000
	DevOps Engineer	31,200	48,000	66,000
Security	Security Operations Center Analyst	18,000	30,000	42,000
	Network Security Engineer	24,000	36,000	48,000
	Infrastructure Security Engineer	24,000	36,000	48,000
	Cloud development	27,600	40,800	57,600
	Salesforce/Azure Consultant	19,200	36,000	50,400
	Salesforce/Azure Developer	25,200	38,400	55,200

Service Desk	Technical Support 1st Line	24,000	36,000	53,300
Applications Management	Applications Support Specialist L1/2	46,600	60,000	73,300
System and Infrastructure Management	System Engineer (Windows/Linux/Unix)	32,000	53,300	66,600
	Database Developer	33,300	53,300	73,300
	Database Administrator	20,000	33,300	46,600

Software Development	Java Developer	26,600	40,000	79,900
	Full Stack Developer (Java/JS)	24,000	42,600	53,200
	C#/.NET Developer	20,000	33,300	60,000
	Embedded C/C++ Developer	32,000	56,000	66,600
	Python Developer	24,000	40,000	53,300
	Software Development Manager	32,000	74,600	93,300

Mobile Development	Android Developer	9,700	29,000	48,300
	iOS Developer	9,700	29,000	48,300
	Quality Assurance/Testing	36,200	72,400	108,700
	QA Engineer (automated)	14,500	29,000	43,500

Cross-functional positions	Business Analyst	31,900	58,600	93,200
	Software Solution Architect	39,900	85,200	106,500
	DevOps Engineer	24,000	57,200	79,900

Security	Security Operations Center Analyst	33,300	46,600	66,600
	Network Security Engineer	24,000	49,300	66,600
	Infrastructure Security Engineer	47,900	73,200	72,400
	Cloud development	24,000	51,900	93,200
	Salesforce/Azure Consultant	31,900	51,900	66,600
	Salesforce/Azure Developer	24,000	26,600	53,200



CZ
Cost of Living Index
48,9

Service Desk	Technical Support 1st Line	19,600	23,500	26,900
Applications Management	Applications Support Specialist L1/2	29,400	36,700	39,200
System and Infrastructure Management	System Engineer (Windows/Linux/Unix)	31,800	41,600	53,900
	Database Developer	22,000	36,700	53,900
	Database Administrator	19,600	34,300	44,100

Salario medio en euros de un profesional contratado

Área	Posición	Mínimo	Medio	Máximo
Software Development	Java Developer	34,300	58,800	78,400
	Full Stack Developer (Java/JS)	39,200	51,400	63,700
	C#/.NET Developer	31,800	41,600	58,800
	Embedded C/C++ Developer	29,400	41,600	63,700
	Python Developer	29,400	44,100	58,800
	Software Development Manager	58,800	78,400	98,000
Mobile Development	Android Developer	34,300	49,000	63,700
	iOS Developer	34,300	49,000	63,700
	Quality Assurance/Testing	26,900	34,300	46,500
	QA Engineer (automated)	34,300	49,000	63,700
Cross-functional positions	Business Analyst	29,400	44,100	53,900
	Software Solution Architect	49,000	68,600	88,200
	DevOps Engineer	39,200	53,900	63,700
Security	Security Operations Center Analyst	24,500	36,700	49,000
	Network Security Engineer	34,300	41,600	49,000
	Infrastructure Security Engineer	39,200	53,900	68,600
	Cloud development	36,700	49,000	68,600
	Salesforce/Azure Consultant	34,300	44,100	53,900
	Salesforce/Azure Developer	44,100	58,800	73,500
Service Desk	Technical Support 1st Line	20,400	24,000	30,000
	Applications Management	Applications Support Specialist L1/2	20,400	25,200
System and Infrastructure Management	System Engineer (Windows/Linux/Unix)	33,000	48,000	60,000
	Database Developer	33,000	48,000	60,000
	Database Administrator	22,800	36,600	62,400
Software Development	Java Developer	33,000	48,000	60,000
	Full Stack Developer (Java/JS)	33,000	48,000	60,000
	C#/.NET Developer	33,000	48,000	60,000
	Embedded C/C++ Developer	33,000	48,000	60,000
	Python Developer	33,000	48,000	60,000
	Software Development Manager	54,000	72,000	84,000
Mobile Development	Android Developer	33,000	48,000	66,000
	iOS Developer	33,000	48,000	66,000
	Quality Assurance/Testing	24,000	30,600	38,400
	QA Engineer (automated)	27,600	39,000	57,000
Cross-functional positions	Business Analyst	30,000	42,000	54,000
	Software Solution Architect	51,000	60,000	72,000
	DevOps Engineer	32,400	48,000	60,000
Security	Security Operations Center Analyst	28,800	42,000	48,000
	Network Security Engineer	30,000	42,000	60,000
	Infrastructure Security Engineer	30,000	42,000	60,000
	Cloud development	36,000	48,000	60,000
	Salesforce/Azure Consultant	N/A	N/A	N/A
	Salesforce/Azure Developer	N/A	N/A	N/A



Salario medio en euros de un profesional contratado

Área	Posición	Mínimo	Medio	Máximo
Service Desk	Technical Support 1st Line	24,000	30,000	35,000
Applications Management	Applications Support Specialist L1/2	30,000	34,000	42,000
System and Infrastructure Management	System Engineer (Windows/Linux/Unix)	38,000	53,300	66,600
	Database Developer	32,000	53,300	73,300
	Database Administrator	34,000	33,300	46,600
Software Development	Java Developer	36,000	40,000	79,900
	Full Stack Developer (Java/JS)	40,000	42,600	53,200
	C#/.NET Developer	34,000	33,300	60,000
	Embedded C/C++ Developer	34,000	56,000	66,600
	Python Developer	37,000	40,000	53,300
	Software Development Manager	50,000	74,600	93,300
Mobile Development	Android Developer	38,000	45,000	55,000
	iOS Developer	38,000	45,000	55,000
	Quality Assurance/Testing	30,000	40,000	50,000
	QA Engineer (automated)	35,000	45,000	55,000
Cross-functional positions	Business Analyst	38,000	55,000	75,000
	Software Solution Architect	50,000	65,000	90,000
	DevOps Engineer	45,000	60,000	75,000
Security	Security Operations Center Analyst	45,000	55,000	70,000
	Network Security Engineer	50,000	65,000	90,000
	Infrastructure Security Engineer	50,000	65,000	90,000
	Cloud development	40,000	50,000	65,000
	Salesforce/Azure Consultant	40,000	52,000	70,000
	Salesforce/Azure Developer	40,000	50,000	65,000
Service Desk	Technical Support 1st Line	25,000	30,500	36,000
	Applications Management	Applications Support Specialist L1/2	29,000	34,500
System and Infrastructure Management	System Engineer (Windows/Linux/Unix)	45,000	60,000	75,000
	Database Developer	50,000	70,000	90,000
	Database Administrator	45,000	67,500	90,000
Software Development	Java Developer	50,000	65,000	80,000
	Full Stack Developer (Java/JS)	50,000	75,000	100,000
	C#/.NET Developer	50,000	70,000	90,000
	Embedded C/C++ Developer	40,000	70,000	100,000
	Python Developer	55,000	87,500	120,000
	Software Development Manager	70,000	125,000	180,000
Mobile Development	Android Developer	55,000	72,500	90,000
	iOS Developer	55,000	72,500	100,000
	Quality Assurance/Testing	50,000	85,000	120,000
	QA Engineer (automated)	50,000	85,000	120,000
Cross-functional positions	Business Analyst	70,000	110,000	150,000

Salario medio en euros de un profesional contratado

Área	Posición	Mínimo	Medio	Máximo
	Software Solution Architect	80,000	115,000	150,000
	DevOps Engineer	50,000	70,000	90,000
Security	Security Operations Center Analyst	50,000	70,000	90,000
	Network Security Engineer	50,000	75,000	100,000
	Infrastructure Security Engineer	70,000	85,000	100,000
	Cloud development	60,000	92,500	125,000
	Salesforce/Azure Consultant	50,000	70,000	90,000
	Salesforce/Azure Developer	50,000	75,000	100,000
Service Desk	Technical Support 1st Line	17,400	22,100	25,300
Applications Management	Applications Support Specialist L1/2	18,900	25,300	31,600
System and Infrastructure management	System Engineer (Windows/Linux/Unix)	18,900	34,700	53,700
	Database Developer	37,900	47,400	56,800
	Database Administrator	31,600	44,200	53,700
Software Development	Java Developer	23,700	50,500	63,200
	Full Stack Developer (Java/JS)	26,800	50,500	66,300
	C#/.NET Developer	25,300	34,700	56,800
	Embedded C/C++ Developer	23,700	37,900	56,800
	Python Developer	23,700	37,900	56,800
	Software Development Manager	60,000	69,500	82,100
Mobile Development	Android Developer	23,700	37,900	50,500
	iOS Developer	23,700	37,900	50,500
	Quality Assurance/Testing	15,800	31,600	44,200
	QA Engineer (automated)	22,100	39,500	53,700
Cross-functional positions	Business Analyst	25,300	34,700	47,400
	Software Solution Architect	44,200	56,800	75,800
	DevOps Engineer	25,300	50,500	69,500
Security	Security Operations Center Analyst	18,900	37,900	53,700
	Network Security Engineer	22,100	44,200	63,200
	Infrastructure Security Engineer	22,100	44,200	63,200
	Cloud development	25,300	50,500	69,500
	Salesforce/Azure Consultant	22,100	41,100	60,000
	Salesforce/Azure Developer	22,100	44,200	75,800
Service Desk	Technical Support 1st Line	3,300	6,700	10,000
Applications Management	Applications Support Specialist L1/2	6,700	11,100	18,900
System and Infrastructure management	System Engineer (Windows/Linux/Unix)	5,600	10,000	15,600
	Database Developer	5,600	11,100	16,700
	Database Administrator	5,600	13,300	20,000
Software Development	Java Developer	7,800	16,700	24,400
	Full Stack Developer (Java/JS)	11,100	18,900	27,800

HU
Cost of Living Index
39,2

IND
Cost of Living Index
22,4

Salario medio en euros de un profesional contratado

Área	Posición	Mínimo	Medio	Máximo
	C#/.NET Developer	11,100	18,900	27,800
	Embedded C/C++ Developer	10,000	16,700	24,400
	Python Developer	6,700	11,100	18,900
	Software Development Manager	11,100	18,900	27,800
Mobile Development	Android Developer	6,700	11,100	18,900
	iOS Developer	6,700	11,100	18,900
	Quality Assurance/Testing	6,700	11,100	18,900
	QA Engineer (automated)	6,700	11,100	18,900
Cross-functional positions	Business Analyst	6,700	11,100	18,900
	Software Solution Architect	11,100	18,900	27,800
	DevOps Engineer	6,700	11,100	18,900
Security	Security Operations Center Analyst	7,800	14,400	24,400
	Network Security Engineer	6,700	11,100	18,900
	Infrastructure Security Engineer	7,800	14,400	24,400
	Cloud development	7,800	14,400	24,400
	Salesforce/Azure Consultant	7,800	14,400	24,400
	Salesforce/Azure Developer	7,800	14,400	24,400
Service Desk	Technical Support 1st Line	19,600	23,000	30,000
Applications Management	Applications Support Specialist L1/2	23,000	28,000	35,000
System and Infrastructure management	System Engineer (Windows/Linux/Unix)	23,000	28,000	35,000
	Database Developer	25,000	35,000	40,000
	Database Administrator	37,000	50,000	80,000
Software Development	Java Developer	19,600	40,000	60,000
	Full Stack Developer (Java/JS)	28,000	45,000	60,000
	C#/.NET Developer	23,000	40,000	60,000
	Embedded C/C++ Developer	19,600	35,000	55,000
	Python Developer	28,000	40,000	80,000
	Software Development Manager	40,000	50,000	70,000
Mobile Development	Android Developer	28,000	45,000	80,000
	iOS Developer	28,000	45,000	80,000
	Quality Assurance/Testing	28,000	50,000	65,000
	QA Engineer (automated)	28,000	50,000	70,000
Cross-functional positions	Business Analyst	19,600	35,000	48,000
	Software Solution Architect	45,000	55,000	100,000
	DevOps Engineer	40,000	55,000	80,000
Security	Security Operations Center Analyst	19,600	35,000	43,000
	Network Security Engineer	20,000	38,000	60,000
	Infrastructure Security Engineer	28,000	45,000	65,000
	Cloud development	30,000	48,000	80,000
	Salesforce/Azure Consultant	25,000	60,000	120,000
	Salesforce/Azure Developer	25,000	45,000	70,000

IT
Cost of Living Index
61,3

Salario medio en euros de un profesional contratado

LT
Cost of Living Index
48,8

Área	Posición	Mínimo	Medio	Máximo
Service Desk	Technical Support 1st Line	18,000	21,600	25,200
Applications Management	Applications Support Specialist L1/2	28,800	32,400	36,000
System and Infrastructure management	System Engineer (Windows/Linux/Unix)	36,000	50,400	72,000
	Database Developer	27,600	54,000	72,000
	Database Administrator	24,000	36,000	48,000
Software Development	Java Developer	30,000	54,000	72,000
	Full Stack Developer (Java/JS)	30,000	54,000	78,000
	C#/.NET Developer	27,600	54,000	72,000
	Embedded C/C++ Developer	27,600	54,000	72,000
	Python Developer	27,600	54,000	78,000
	Software Development Manager	51,600	60,000	90,000
Mobile Development	Android Developer	27,600	54,000	72,000
	iOS Developer	30,000	54,000	78,000
	Quality Assurance/Testing	26,400	36,000	54,000
	QA Engineer (automated)	26,400	36,000	54,000
Cross-functional positions	Business Analyst	26,400	42,000	49,200
	Software Solution Architect	45,600	60,000	84,000
	DevOps Engineer	42,000	62,400	84,000
Security	Security Operations Center Analyst	30,000	45,600	60,000
	Network Security Engineer	24,000	48,000	72,000
	Infrastructure Security Engineer	24,000	48,000	72,000
	Cloud development	30,000	54,000	78,000
	Salesforce/Azure Consultant	30,000	48,000	72,000
	Salesforce/Azure Developer	30,000	54,000	78,000

PL
Cost of Living Index
38,6

Service Desk	Technical Support 1st Line	15,800	19,800	21,100
Applications Management	Applications Support Specialist L1/2	25,100	29,000	42,200
System and Infrastructure management	System Engineer (Windows/Linux/Unix)	26,400	31,700	52,800
	Database Developer	30,400	39,600	60,700
	Database Administrator	26,400	34,300	48,800
Software Development	Java Developer	42,400	47,500	63,400
	Full Stack Developer (Java/JS)	39,600	47,500	60,700
	C#/.NET Developer	35,600	47,500	58,100
	Embedded C/C++ Developer	31,700	39,600	50,200
	Python Developer	31,700	42,200	55,400
	Software Development Manager	68,600	79,200	89,800
Mobile Development	Android Developer	34,300	40,900	52,800
	iOS Developer	34,300	42,200	63,400
	Quality Assurance/Testing	23,800	34,300	46,200
	QA Engineer (automated)	34,300	44,900	60,700
Cross-functional positions	Business Analyst	39,600	44,900	58,100
	Software Solution Architect	63,400	68,600	73,900

PT
Cost of Living Index
45,3

Área	Posición	Mínimo	Medio	Máximo
	DevOps Engineer	58,100	71,300	79,200
Security	Security Operations Center Analyst	19,800	25,100	37,000
	Network Security Engineer	31,700	44,900	63,400
	Infrastructure Security Engineer	31,700	44,900	66,000
	Cloud development	55,400	63,400	71,300
	Salesforce/Azure Consultant	52,800	60,700	68,600
	Salesforce/Azure Developer	55,400	63,400	71,300
Service Desk	Technical Support 1st Line	17,500	25,000	28,000
Applications Management	Applications Support Specialist L1/2	21,000	30,000	40,000
System and Infrastructure management	System Engineer (Windows/Linux/Unix)	40,000	50,000	60,000
	Database Developer	40,000	50,000	66,000
	Database Administrator	40,000	50,000	66,000
Software Development	Java Developer	40,000	55,000	70,000
	Full Stack Developer (Java/JS)	40,000	55,000	70,000
	C#/.NET Developer	40,000	55,000	70,000
	Embedded C/C++ Developer	35,000	50,000	60,000
	Python Developer	40,000	55,000	70,000
	Software Development Manager	60,000	70,000	85,000
Mobile Development	Android Developer	40,000	55,000	70,000
	iOS Developer	40,000	55,000	70,000
	Quality Assurance/Testing	32,000	37,500	45,000
	QA Engineer (automated)	40,000	57,500	65,000
Cross-functional positions	Business Analyst	32,000	40,000	48,000
	Software Solution Architect	50,000	60,000	75,000
	DevOps Engineer	38,000	50,000	65,000
Security	Security Operations Center Analyst	35,000	50,000	65,000
	Network Security Engineer	40,000	50,000	65,000
	Infrastructure Security Engineer	40,000	55,000	70,000
	Cloud development	40,000	55,000	70,000
	Salesforce/Azure Consultant	35,000	50,000	60,000
	Salesforce/Azure Developer	35,000	50,000	60,000
Service Desk	Technical Support 1st Line	11,900	15,200	18,400
	Technical Support 2nd Line	18,400	23,900	29,400
	Technical Support 3rd Line	29,400	34,900	40,400
	Team Leader Service Desk	44,100	49,600	55,100
	Digital Workplace Engineer (SCCM /Intune)	55,100	60,600	66,100
Applications Management	Applications Support Specialist L1/2	18,400	29,400	40,400
	Oracle Administrator	55,100	58,800	62,400
System and Infrastructure management	System Engineer (Windows/Linux/Unix)	47,800	60,600	66,100
	Database Developer	55,400	60,900	66,500
	Database Administrator	51,700	57,200	62,800

RO
Cost of Living Index
37,4

Salario medio en euros de un profesional contratado

Área	Posición	Mínimo	Medio	Máximo
Software Development	Java Developer	29,400	58,800	66,100
	Full Stack Developer (Java/JS)	59,100	64,600	70,200
	C#/.NET Developer	44,100	55,100	62,400
	Embedded C/C++ Developer	33,100	51,400	62,400
	Python Developer	14,700	55,100	73,500
	React Software Developer	44,100	51,400	58,800
	Golang Developer	36,700	47,800	58,800
	Drupal Developer	47,800	55,100	62,400
	Software Development Manager	73,500	85,700	97,800
	.NET Team Lead	58,800	66,100	73,500
	Team Lead FullStack Developer	66,100	73,500	80,800
	Design Engineer	14,700	33,100	48,000
	Mobile Development	Android Developer	44,300	55,400
iOS Developer		44,300	55,400	66,500
Quality Assurance/Testing		36,700	45,900	55,100
QA Engineer (automated)		18,400	47,800	58,800
QA Manual + Automation		47,800	51,400	55,100
Cross-functional positions	Business Analyst	36,700	44,100	55,100
	Software Solution Architect	84,500	97,300	110,200
	DevOps Engineer	44,100	55,100	66,100
	Data Engineer	47,800	62,400	73,500
	Data Science Specialist	47,800	56,900	66,100
Security	Security Operations Center Analyst	44,400	45,900	51,400
	Network Security Engineer	55,100	60,600	66,100
	Infrastructure Security Engineer	51,400	56,900	62,400
	Cloud development	51,700	59,100	66,500
	Salesforce/Azure Consultant	66,500	70,200	73,800
	Salesforce/Azure Developer	62,800	66,500	70,200
	Cybersecurity Consultant	51,400	56,900	62,400
	Security Solution Consultant	62,400	68,000	73,500
	Cybersecurity Program Manager	73,500	82,700	91,800
Service Desk	Technical Support 1st Line	13,000	17,000	22,000
Applications Management	Applications Support Specialist L1/2	14,000	18,000	23,500
System and Infrastructure management	System Engineer (Windows/Linux/Unix)	20,000	28,000	46,000
	Database Developer	25,000	31,000	46,500
	Database Administrator	20,000	28,000	46,000
Software Development	Java Developer	22,000	35,000	60,000
	Full Stack Developer (Java/JS)	30,000	40,000	72,500
	C#/.NET Developer	21,000	35,000	52,500
	Embedded C/C++ Developer	30,000	37,500	55,000
	Python Developer	30,000	40,000	72,500
	Software Development Manager	35,000	50,000	77,500
Mobile Development	Android Developer	22,000	35,000	42,500
	iOS Developer	25,000	40,000	70,000

RS
Cost of Living Index
37,2

SK
Cost of Living Index
44,2

ES
Cost of Living Index
50,6

Salario medio en euros de un profesional contratado

Área	Posición	Mínimo	Medio	Máximo
	Quality Assurance/Testing	19,000	35,000	45,000
	QA Engineer (automated)	25,000	41,000	55,000
Cross-functional positions	Business Analyst	25,000	35,000	50,000
	Software Solution Architect	26,500	35,000	50,000
	DevOps Engineer	29,000	47,500	77,500
Security	Security Operations Center Analyst	25,000	35,000	50,000
	Network Security Engineer	25,000	40,000	70,000
	Infrastructure Security Engineer	25,000	40,000	70,000
	Cloud development	25,000	43,500	85,000
	Salesforce/Azure Consultant	20,000	42,000	85,000
	Salesforce/Azure Developer	25,000	47,500	85,000
Service Desk	Technical Support 1st Line	16,800	19,200	21,600
Applications Management	Applications Support Specialist L1/2	24,000	27,600	31,200
System and Infrastructure management	System Engineer (Windows/Linux/Unix)	24,000	30,000	38,400
	Database Developer	28,800	34,800	44,400
	Database Administrator	24,000	30,000	36,000
Software Development	Java Developer	30,000	39,600	48,000
	Full Stack Developer (Java/JS)	30,000	42,000	48,000
	C#/.NET Developer	30,000	39,600	48,000
	Embedded C/C++ Developer	27,600	36,000	44,400
	Python Developer	28,800	36,000	44,400
	Software Development Manager	48,000	60,000	66,000
Mobile Development	Android Developer	26,400	37,200	45,600
	iOS Developer	27,600	38,400	48,000
	Quality Assurance/Testing	21,600	24,000	27,600
	QA Engineer (automated)	26,400	33,600	42,000
Cross-functional positions	Business Analyst	26,400	30,000	39,600
	Software Solution Architect	43,200	48,000	56,400
	DevOps Engineer	32,400	39,600	48,000
Security	Security Operations Center Analyst	33,600	38,400	42,000
	Network Security Engineer	30,000	33,600	39,600
	Infrastructure Security Engineer	42,000	45,600	48,000
	Cloud development	45,600	49,200	54,000
	Salesforce/Azure Consultant	42,000	45,600	48,000
	Salesforce/Azure Developer	32,400	39,600	48,000
Service Desk	Technical Support 1st Line	15,000	20,000	26,000
Applications Management	Applications Support Specialist L1/2	18,000	25,000	31,000
System and Infrastructure management	System Engineer (Windows/Linux/Unix)	25,000	38,000	55,000
	Database Developer	30,000	42,000	65,000
	Database Administrator	30,000	42,000	65,000

Salario medio en euros de un profesional contratado

Área	Posición	Mínimo	Medio	Máximo
Software Development	Java Developer	25,000	45,000	65,000
	Full Stack Developer (Java/JS)	30,000	47,000	65,000
	C#/.NET Developer	27,000	45,000	65,000
	Embedded C/C++ Developer	25,000	43,000	65,000
	Python Developer	25,000	42,000	65,000
	Software Development Manager	40,000	55,000	65,000
Mobile Development	Android Developer	32,000	45,000	57,500
	iOS Developer	35,000	47,000	65,000
	Quality Assurance/Testing	25,000	32,000	45,000
	QA Engineer (automated)	32,000	40,000	50,000
Cross-functional positions	Business Analyst	30,000	40,000	50,600
	Software Solution Architect	45,000	60,000	72,500
	DevOps Engineer	30,000	45,000	67,500
Security	Security Operations Center Analyst	28,000	40,000	55,000
	Network Security Engineer	30,000	45,000	60,000
	Infrastructure Security Engineer	30,000	45,000	60,000
	Cloud development	32,000	45,000	60,000
	Salesforce/Azure Consultant	32,000	45,000	60,000
	Salesforce/Azure Developer	32,000	45,000	60,000
Service Desk	Technical Support 1st Line	46,800	50,000	60,000
Applications Management	Applications Support Specialist L1/2	46,800	50,000	70,000
System and Infrastructure management	System Engineer (Windows/Linux/Unix)	46,800	60,000	70,000
	Database Developer	46,800	60,000	80,000
	Database Administrator	46,800	50,000	60,000
Software Development	Java Developer	46,800	65,000	80,000
	Full Stack Developer (Java/JS)	46,800	65,000	80,000
	C#/.NET Developer	46,800	65,000	80,000
	Embedded C/C++ Developer	46,800	65,000	80,000
	Python Developer	46,800	65,000	80,000
	Software Development Manager	46,800	80,000	95,000
Mobile Development	Android Developer	46,800	65,000	80,000
	iOS Developer	46,800	65,000	80,000
	Quality Assurance/Testing	46,800	60,000	70,000
	QA Engineer (automated)	46,800	60,000	70,000
Cross-functional positions	Business Analyst	46,800	55,000	65,000
	Software Solution Architect	46,800	75,000	95,000
	DevOps Engineer	46,800	70,000	90,000
Security	Security Operations Center Analyst	46,800	50,000	60,000
	Network Security Engineer	46,800	50,000	60,000
	Infrastructure Security Engineer	46,800	70,000	80,000
	Cloud development	46,800	70,000	80,000
	Salesforce/Azure Consultant	46,800	60,000	70,000
	Salesforce/Azure Developer	46,800	60,000	80,000

CH
Cost of Living Index
114,2

TR
Cost of Living Index
28,1

UK
Cost of Living Index
61,5

Salario medio en euros de un profesional contratado

Área	Posición	Mínimo	Medio	Máximo
Service Desk	Technical Support 1st Line	9,000	10,200	11,400
Applications Management	Applications Support Specialist L1/2	19,200	21,600	24,000
System and Infrastructure management	System Engineer (Windows/Linux/Unix)	18,000	24,000	30,000
	Database Developer	14,400	19,800	25,200
	Database Administrator	26,400	31,200	36,000
Software Development	Java Developer	30,000	33,600	37,200
	Full Stack Developer (Java/JS)	22,800	27,000	31,200
	C#/.NET Developer	20,400	25,200	30,000
	Embedded C/C++ Developer	20,400	25,200	30,000
	Python Developer	27,600	31,800	36,000
	Software Development Manager	46,800	54,600	62,400
Mobile Development	Android Developer	24,000	27,600	31,200
	iOS Developer	26,400	30,000	33,600
	Quality Assurance/Testing	14,400	30,000	45,600
	QA Engineer (automated)	20,400	25,200	30,000
Cross-functional positions	Business Analyst	25,800	29,400	33,000
	Software Solution Architect	38,400	45,600	52,800
	DevOps Engineer	25,800	32,400	39,000
Security	Security Operations Center Analyst	29,400	34,200	39,000
	Network Security Engineer	46,800	26,400	30,000
	Infrastructure Security Engineer	22,800	26,400	30,000
	Cloud development	45,000	51,600	58,200
	Salesforce/Azure Consultant	29,400	35,400	41,400
	Salesforce/Azure Developer	29,400	35,400	41,400
Service Desk	Technical Support 1st Line	30,000	35,000	40,000
Applications Management	Applications Support Specialist L1/2	32,000	37,000	41,000
System and Infrastructure management	System Engineer (Windows/Linux/Unix)	40,000	45,000	50,000
	Database Developer	40,000	45,000	50,000
	Database Administrator	55,000	62,000	70,000
Software Development	Java Developer	55,000	70,000	95,000
	Full Stack Developer (Java/JS)	60,000	75,000	100,000
	C#/.NET Developer	60,000	75,000	100,000
	Embedded C/C++ Developer	60,000	75,000	100,000
	Python Developer	70,000	85,000	115,000
	Software Development Manager	85,000	105,000	130,000
Mobile Development	Android Developer	70,000	85,000	100,000
	iOS Developer	70,000	85,000	100,000
	Quality Assurance/Testing	40,000	47,000	55,000
	QA Engineer (automated)	42,000	50,000	58,000
Cross-functional positions	Business Analyst	47,000	55,000	70,000
	Software Solution Architect	75,000	90,000	105,000

Salario medio en euros de un profesional contratado

Área	Posición	Mínimo	Medio	Máximo
	DevOps Engineer	60,000	70,000	80,000
Security	Security Operations Center Analyst	50,000	60,000	75,000
	Network Security Engineer	60,000	70,000	80,000
	Infrastructure Security Engineer	50,000	60,000	75,000
	Cloud development	55,000	70,000	80,000
	Salesforce/Azure Consultant	55,000	70,000	80,000
	Salesforce/Azure Developer	60,000	85,000	100,000



Metodología

Este informe es el resultado de una investigación **cuantitativa** realizada por el Politecnico di Milan y la empresa de inteligencia de datos INTWIG y por un estudio **cuantitativo en colaboración con Gi Group Holding**.

El estudio se llevó a cabo en 13 países (Alemania, Brasil, China, España, Estados Unidos de América, Francia, India, Italia, Polonia, Portugal, Reino Unido, Rumanía y Turquía) y se estructuró siguiendo una rigurosa metodología desarrollada en 3 fases.

Análisis: Recopilación y sistematización de datos públicos capaces de ofrecer una lectura amplia y articulada del sector IT en todo el mundo.

Entrevistas a líderes de opinión: 36 entrevistas en profundidad con líderes de opinión en los 13 países encuestados.

Encuesta internacional: Indicado como "Gi Group Holding, IT International Survey - 2023" una encuesta de CAWI realizada sobre una muestra de 500 residentes en cada uno de los 13 países, de edades comprendidas entre los 18 y los 65 años (incluidos responsables de la toma de decisiones, directores de RR.HH., trabajadores de IT, abiertos al trabajo).

Investigación de Mercados y Análisis



**POLITECNICO
MILANO 1863**
SCHOOL OF MANAGEMENT



osservatori.net
digital innovation

Los **Observatorios de Innovación Digital de la Escuela de Gestión del Politécnico de Milán** nacieron en 1999 con el objetivo de crear cultura en todas las principales áreas de la Innovación Digital. Hoy en día, los Observatorios son un punto de referencia calificado en Innovación Digital que integra actividades de investigación, comunicación, actualización continua y networking.

El **HR Innovation Practices Observatory** fue fundado en 2010 para abordar el proceso de transformación radical de competencias y el papel del Departamento de Recursos Humanos ante la llegada de nuevas tecnologías digitales y modelos de organización. El Observatorio es el resultado de las actividades de investigación realizadas durante 12 años por los Observatorios de Innovación Digital del Politécnico de Milán, en particular los Observatorios Enterprise 2.0, Intranet y Network Organization. Su objetivo es apoyar a los ejecutivos de recursos humanos en el proceso de desarrollo y gestión de su función, ante los impactos de los desarrollos tecnológicos. El Observatorio se centra en ser un punto de referencia en el desarrollo de la cultura de innovación en RRHH y fomentar la unión y el desarrollo de una comunidad entre demanda y oferta de tecnologías para el desarrollo y gestión de Recursos Humanos.

Investigación de Mercados y Análisis

INTWIG
make data work

INTWIG es una **empresa de Inteligencia de Datos** que ha estado desarrollando estrategias de gestión de datos desde 2016. Ofrece apoyo a las empresas para comprender el contexto en el que se mueven, anticipar tendencias, optimizar procesos y tomar decisiones rápidamente. El método de INTWIG es personalizado, riguroso y cubre todo el **Ciclo de Vida de los datos: recolección, análisis, interpretación y visualización**. Se desarrollan herramientas y soluciones personalizadas por un equipo de investigadores, analistas, gestores de datos y expertos en comunicación con habilidades técnicas y multidisciplinarias.

+Diseño Gráfico

