

Expansión & EMPLEO

Por qué los perfiles tecnológicos están preocupados por su sueldo

RETRIBUCIÓN / Aunque los expertos en tecnología presumen de ser los más buscados y los mejor pagados, el protagonismo de la IA y una previsible reducción salarial empiezan a quitarles el sueño.

Montse Mateos. Madrid

La inteligencia artificial (IA) es una oportunidad y también una amenaza para muchos profesionales. Esta afirmación que, por otra parte, ya no sorprende a nadie, empieza a tener en vilo también a los perfiles tecnológicos, aparentemente los más favorecidos por esta nueva era. Un estudio de Circular, *start up* española que facilita a las empresas la captación de talento tecnológico, confirma que a los profesionales con perfiles tecnológicos les preocupa una posible reducción salarial y el protagonismo creciente de la inteligencia artificial. Esta investigación, realizada en colaboración con Joppy –conocida como el *Tinder de los desarrolladores*–, detecta por primera vez desde 2020 un descenso del 12% en el total de ofertas de empleo que incluyen la modalidad de trabajo en remoto. Puede interpretarse como un cambio de tendencia, aunque el 90% de estos profesionales considera fundamental el trabajo a distancia, es lo que más valoran.

El sueldo

Y aunque el trabajo remoto importa –muchos ya lo consideran un imprescindible en la negociación del paquete de compensación total–, el 53% de los 350 perfiles tecnológicos que ha participado en la encuesta cree que puede enfrentarse a un ajuste salarial en 2024. También preocupa a estos profesionales el reto de incorporar la



inteligencia artificial a su rutina laboral: para un 43%, el desafío será contar con las competencias necesarias para responder a la demanda de las empresas. De hecho, a siete de cada diez les gustaría aumentar su conocimiento y capacitación en materia de inteligencia artificial.

El sector

Los profesionales tecnológicos no son muy optimistas en cuanto a la situación económica del sector. El 46% de los consultados cree que no habrá cambios considerables; un 37% apuesta por que mejorará; y el 17% piensa que será peor. ¿Cuál será el impacto en

su trabajo? Al 49% le preocupa que la crisis económica les repercuta personalmente, mientras que el 20% dice estar bastante preocupado. Un 31% no cree que vayan afectar los vaivenes del mercado.

Al margen de optimistas y pesimistas, parece que algo está pasando en el sector. El 44% de los participantes en la encuesta reconoce un descenso en el número de ofertas laborales que ha recibido en este 2023; sólo el 17% aprecia que ha aumentado; y el resto no ha sentido cambios relevantes.

Para 2024, el 40% prevé un aumento en las ofertas de empleo tecnológico, un 42%

considera que se mantendrán, y un 18% opina que disminuirán.

Los reclutadores

Circular y Joppy han preguntado a 60 compañías que están reclutando perfiles tecnológicos. Seis de cada diez afirman que las contrataciones realizadas han descendido en 2023, frente a un 19% que asegura que han aumentado.

En cuanto a sus previsiones de incorporaciones para el año que viene, el 33% cree que aumentarán, y un 27% se decanta por lo contrario, mientras que el 40% restante piensa que no se experimen-

El 80% de profesionales tecnológicos no está dispuesto a volver a la oficina en 2024

El 44% de los trabajadores en este ámbito aprecia un descenso en las ofertas de empleo

El 53% de los empleados en tecnología sospecha un ajuste salarial a lo largo del año próximo

tarán cambios reseñables. Y parece que el mercado se mueve, ya que según esta investigación, en cuanto a candidatos, el 59% ha apreciado un aumento de profesionales en búsqueda activa de empleo respecto a 2022.

Atracción de talento

El teletrabajo es el imán para atraer a los profesionales tecnológicos: el 98% de los reclutadores cree que será definitivo para contar con los mejores el año que viene. Sin embargo, el deseo de los profesionales de trabajar en remoto no está alineado con la evolución de esta modalidad en los últimos años. Los datos

EMPLEO

Seis de cada diez empresas que contratan perfiles tecnológicos afirman que el número de contrataciones realizada se han reducido en 2023.

que maneja Circular revelan que el teletrabajo que llegó a crecer hasta un 65% en 2021 a causa de la pandemia y se había mantenido estable durante todo 2022, este año y, por primera vez, muestra signos de contracción. “Desde abril, estamos observando que el número de empleos con la posibilidad de trabajar 100% remoto que se oferta a profesionales con perfiles tecnológicos ha descendido un 12%”, subraya Pedro Torrecillas, CEO y cofundador de Circular.

Esta reciente investigación de Circular y Joppy concluye que seis de cada diez profesionales consultados trabajan en remoto, un 26% mantiene un modelo híbrido que combina teletrabajo y presencialidad, y un 11% tiene la posibilidad de elegir libremente si se queda en casa o acude a la oficina; sólo a un 4% se le exige presencialidad total. ¿Desearía trabajar más desde la oficina en 2024? Ocho de cada diez responden rotundamente que no, y sólo un 6% estaría conforme.

En la lista de posibles beneficios que ofrecen las empresas a sus empleados, y que estos consideran más importantes de cara a 2024, el trabajo a distancia ocupa la primera posición: nueve de cada diez lo consideran fundamental. A gran distancia se sitúan otras ventajas relacionadas con la salud: seguro médico privado (41%) e iniciativas de salud y bienestar (38%). Les siguen la ayuda familiar (37%), el trabajo híbrido (20%) y los vales de comida (19%).

Las tendencias salariales que vienen

• **El incremento** medio salarial para 2024 se cifra en un 4%. Jorge Estefanía es líder de la solución de retribuciones de Korn Ferry, y prevé que el año “una mayor homogeneidad en las subidas salariales que el año anterior, cuando hubo una gran diferencia entre unos perfiles y otros”. Explica que “debido a la gran demanda de profesionales que se dedican al sector de desarrollo tecnológico y

a la transformación digital, las empresas se siguen volcando con estos perfiles a la hora de incrementar los salarios. Pero también hay una gran demanda de perfiles menos cualificados, aunque con una experiencia muy específica, como los trabajadores que vienen de la FP”.

• **Compensación.** En el diseño de un paquete retributivo flexible y

atraiga el mejor talento, Estefanía asegura que conviene realizar dos análisis: uno interno de la compañía y otro del mercado: “Se trata de distinguir con quién compito por el talento, qué perfiles son críticos en mi organización y cuáles tienen una mayor demanda en el mercado. Esto es muy útil para determinar si existe alguna posición en riesgo de fuga y detectar las tendencias internas y

de mercado. El fin último es diseñar políticas retributivas diferenciadas en función del colectivo del que se trate”.

• **Modelo laboral.** Afirma que “los empleados valoran muy positivamente que las compañías dispongan de entornos de flexibilidad y de trabajo remoto como parte del salario intangible. Según una encuesta de Korn Ferry

a nivel europeo del pasado junio, los trabajadores sitúan estos beneficios como segundo motivo de atracción y retención, sólo después del salario fijo y por delante, en algunos casos, del desarrollo de carrera. Por lo tanto, aquellas empresas que no estén facilitando este tipo de beneficios se encuentran en una situación de desventaja competitiva con respecto al resto”.