

SONDEO A LA POBLACIÓN SECTOR TIC



12 FEBRERO 2020

AGRUPACIÓN SERVICIOS TÉCNICOS

Federación de Servicios-CCOO



Contenido

Introducción	3
Datos Generales	4
Tipo de Empresa	5
Por Género	6
Rango de Edad	6
Antigüedad en la Empresa	8
Rotación en el sector	9
Formación Académica	10
Perfil Profesional	11
Salario	14
Subida Salarial	16
Realización de guardias, disponibilidades,	17
Medidas de Conciliación	18
Teletrabajo	19
Convenio de aplicación	20
Registro horario	21
Datos Comparativos	22
Perfil Profesional vs Formación	23
Perfil Profesional vs Salario	24
Tipo de Empresa vs Salario	26
Edad vs Salario	27
Formación vs Salario	28
Género vs Salario	30
Género vs Empresa	32
Perfil Profesional vs Subida Salarial	33
Rotación vs Edad	34
Edad - Formación – Salario	35
Edad - Perfil – Salario	36
Consluciones	36

Introducción

El sector de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) evoluciona sin parar. Se dice que este sector es uno de los que más empleo ofrece por falta de personal cualificado.

Veamos la realidad de una parte de este sector. Para ello hemos realizado este informe, en base a entrevistas realizadas aleatoriamente a población trabajadora de una parte del Sector de la Tecnología de la Información y Comunicación (TIC), durante los días del 20 al 30 de noviembre de 2019, con una muestra de cerca de 1.000 personas de todo el territorio español.

Personas que trabajan en actividades de:

- Edición de Programas Informáticos.

- Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática
Servicios de Información.

- Actividades de la sedes centrales; actividades de consultoria de gestión
empresarial.

- Actividades auxiliares a las empresas.

Nos va a permitir conocer la situación laboral de las personas trabajadoras del Sector de la Tecnología de la Información y Comunicación. Hay datos de distintos tipos de empresas: Servicios Integrales (consultoría, análisis, programación, auxiliares ...); Factorías (producción. Labs); Subcontratas; Outsourcing.
Se ha abarcado a un amplio rango de perfiles profesionales y de edades.

Datos Generales

En este punto se exponen las respuestas obtenidas a las preguntas realizadas en la entrevista a las personas que trabajan en empresas del sector TIC en las actividades mencionadas anteriormente:

1. Tipo de empresa:

- Servicios Integrales: Consultoría; análisis; programación; auxiliar... En este tipo de empresa se pueden dar todas las áreas de actividad.
- Producción (Factorías). Mantenimiento de sistemas e infraestructura, atención a clientes; Desarrollo aplicaciones para clientes (programación); ...
- Subcontrata: Empresas subcontratadas por empresas TIC para realizar trabajos propios del sector.
- Outsourcing: Procesos auxiliares de negocios; BPO; Centro De Atención Telefónica; ...

2. Sexo.

3. Edad

4. **Antigüedad**. Se refiere a la empresa donde se está trabajando actualmente, no al tiempo trabajando en el sector.

5. **Cambio de empresa**. Si ha cambiado alguna vez de empresa en el periodo indicado.

6. **Estudios**. Nivel de estudios realizados por la persona encuestada.

7. **Perfil profesional**. NO es categoría profesional. Es el perfil del trabajo que desarrolla la persona. En "Otros" pueden entrar trabajos de administración, servicios generales de la empresa, ...

8. **Categoría profesional en nómina**. Lo que aparece en nómina como categoría profesional. Con las categorías del convenio, se marca una de las casillas de área, y otra para el grupo. Si hay categorías propias en una empresa hay una casilla para ello. La casilla fuera de este convenio indica categorías de otros convenios (por ejemplo, oficinas y despachos)

9. Salario bruto anual.

10. **¿Cada cuánto tiempo tienes subida salarial?** Incremento real. Que la persona lo perciba como más líquido a percibir. Y en la empresa que está actualmente.

11. **¿Realizas guardias, disponibilidades, ...?** Atender incidencias y/o resolver consultas fuera de horario laboral, ya sea bien telefónicamente, mediante ordenador o bien desplazándose al cliente.

12. **¿Se facilita en tu empresa la conciliación?** Si hay flexibilidad horaria en el centro, adecuación horaria, facilidad de permisos, excedencias, reducciones de jornada, ...

13. **¿Está instaurado el teletrabajo en tu empresa?**

14. **¿Qué convenio se te aplica?**

15. **¿Conoces el contenido principal de tu convenio?** Aspectos como jornada laboral, vacaciones, permisos, tablas salariales, antigüedad, ...

16. **¿Existe registro horario en tu empresa?** Si está implantado algún sistema de registro de jornada.

16.1 **¿Es automático?** Si no se puede modificar, ni se registra manualmente.

Tipo de Empresa

Se han realizado las entrevistas en cuatro tipos de empresas. El porcentaje de plantilla que trabaja en cada tipo de empresa se muestra en la tabla 1

TIPO EMPRESA	%
Servicios integrales	42,22%
BPO - Outsourcing	25,53%
Producción (Factorías)	19,50%
Subcontrata	12,76%

Tabla 1

Que representamos en el grafico 1.

Siendo donde más personas trabajan en las que denominamos “Servicios integrales” con más del 42% del total. En estas empresas se puede realizar tanto la consultoría como el análisis, desarrollo, mantenimiento, soporte, ... O ser la empresa matriz o central de un grupo de empresas.

La gente que trabaja subcontratada representa un porcentaje muy elevado, cercano al 13%, pudiendo estar gran parte en cesión ilegal.

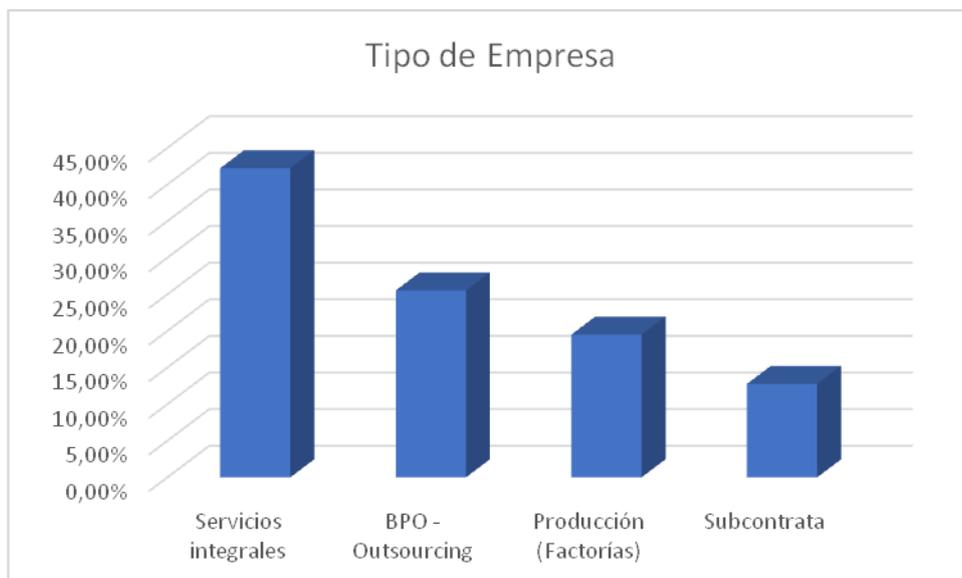


Gráfico 1

Por Género

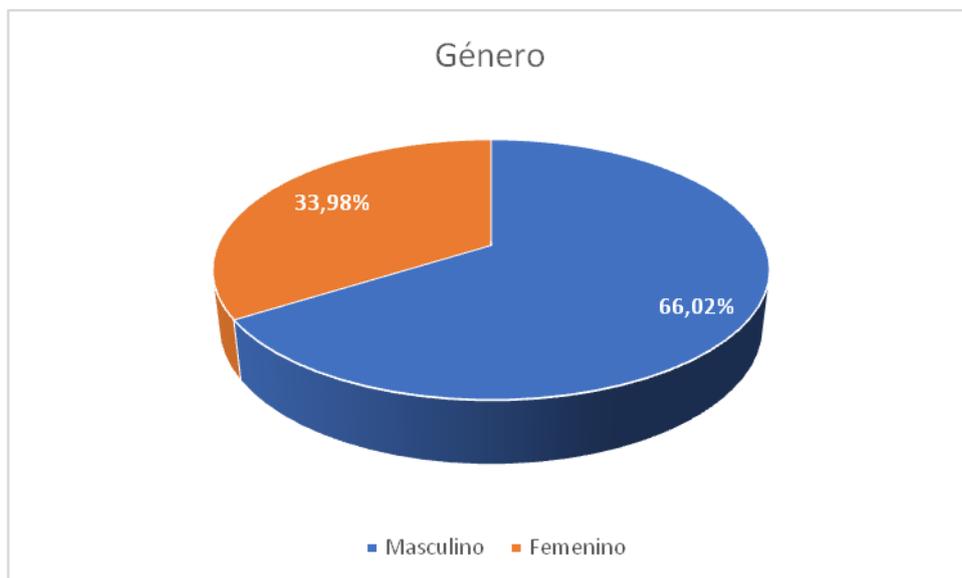


Gráfico 2

Según el Instituto Nacional de Estadística, los resultados del cuarto trimestre del año 2019 de ocupados por sexo y rama de actividad, la distribución por género es la que se representa en el gráfico 2.

Rango de Edad

El rango de edad de las personas trabajadoras en el sector de las TIC se muestra en la tabla 2. Según los datos obtenidos más del 63% está entre los 30 y 47 años, en un rango de 17 años. Podemos decir que siguen siendo plantillas de gente “relativamente” joven. Sigue habiendo más menores de 30 años que mayores de 55 años.

RANGO DE EDAD	%
Menor de 30 años	11,48%
30 – 38	27,74%
39 – 47	35,74%
48 – 55	16,39%
Mayor de 55 años	8,65%

Tabla 2

Está representado en la gráfica 3

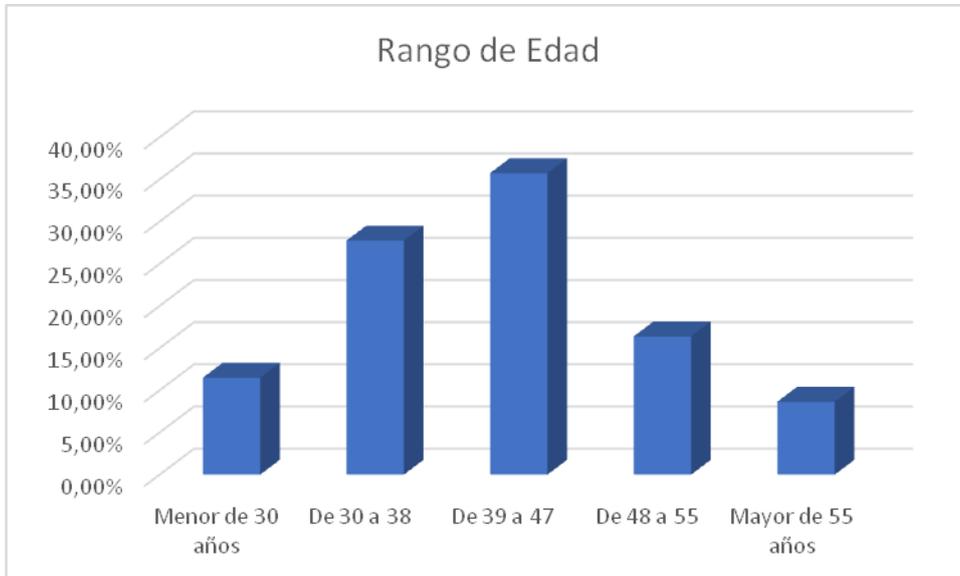


Gráfico 3

Agrupando en tres rangos, para ver la mayor concentración de personal en las empresas, podemos verlo en la tabla 3 y gráfico 4.

RANGO DE EDAD	%
Menor de 30 años	11,48%
De 30 a 47	63,48%
Mayor de 47 años	25,03%

Tabla 3

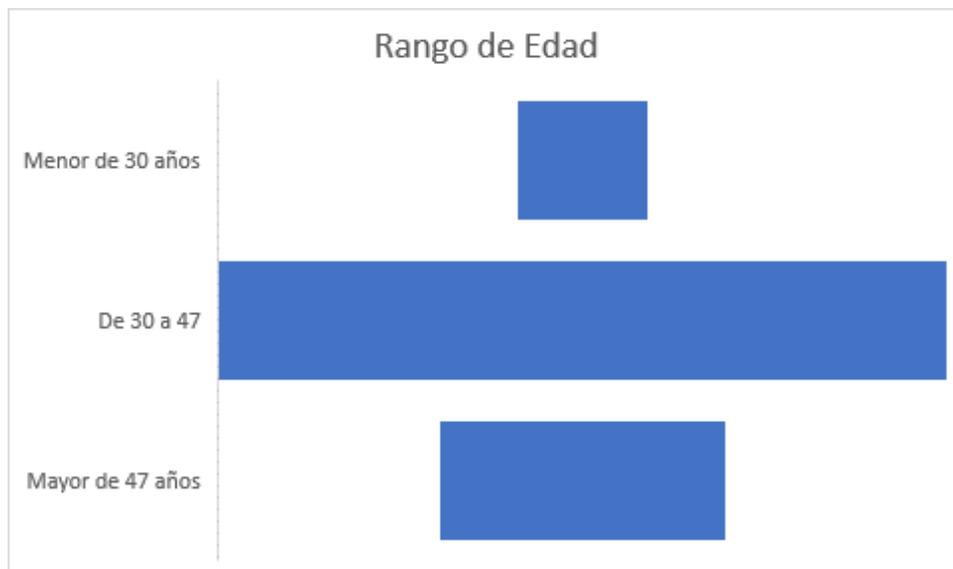


Gráfico 4

Antigüedad en la Empresa

El mayor volumen de plantilla está en los 5 primeros trienios, más del 75%. Es decir, tres cuartas partes del sector lleva menos de 15 años trabajando en la misma empresa.

Más del 22% de las plantillas no han cumplido trienios en las empresas. Este alto porcentaje puede deberse a contrataciones de peronas recién finalizados los estudios y a la rotación del Sector TIC.

Los datos obtenidos aparecen en la tabla 4, y en en gráfico 5.

ANTIGÜEDAD	%
Menos de 3 años	22,38%
De tres a 5 años	14,32%
De 6 a 8 años	11,76%
De 9 a 11 años	14,58%
De 12 a 14 años	12,92%
De 15 a 17 años	5,37%
De 18 a 20 años	7,03%
De 21 a 23 años	6,01%
De 24 a 26 años	0,90%
27 o más años	4,73%

Tabla 4

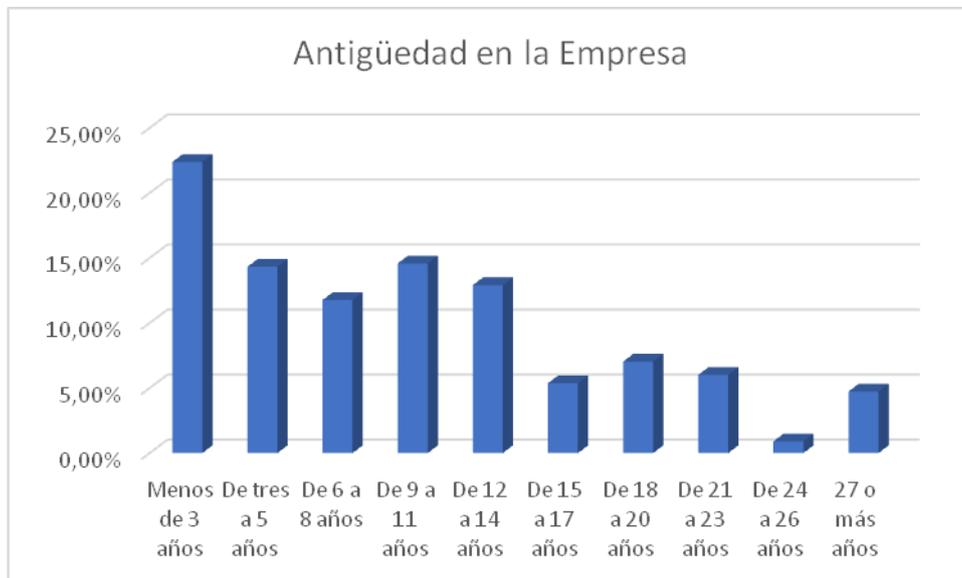


Gráfico 5

Reduciendo el número de rangos para una mejor visualización de la antigüedad de las personas en las empresas del sector, obtenemos:

ANTIGÜEDAD	%
Menos de 3 años	22,38%
De 3 a 8 años	26,09%
De 9 a 14 años	27,49%
De 15 a 20 años	12,40%
De 21 a 26 años	6,91%
27 o más años	4,73%

Tabla 5

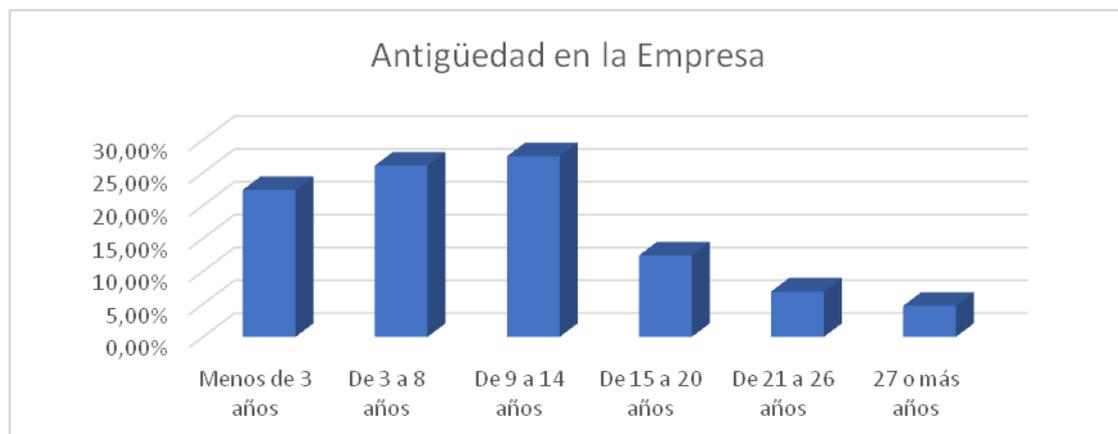


Gráfico 6

Rotación en el sector

Con esta pregunta se pretende ver la rotación que hay en el sector de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC).

ROTACIÓN EN LAS EMPRESAS	%
En el último año	9,58%
Entre 1 y 2 años	8,50%
Entre 2 - 3 años	7,88%
Entre 3 - 5 años	10,51%
Entre 5 - 10 años	19,78%
Hace más de 10 años	43,74%

Tabla 6

Cerca del 10% de las personas del sector han cambiado de empresa en el último año y más del 26% han cambiado de empresa en los tres últimos años. Es decir, más de la cuarta parte de las plantillas, las empresas no han podido retenerlas en los tres primeros años de su incorporación.

Agrupando intervalos, podemos verlo en la tabla 7 y gráfica 7.

ROTACIÓN EN LAS EMPRESAS	%
En el último año	9,58%
Entre 2 - 3 años	16,38%
Entre 4 - 10 años	30,29%
En más de 10 años	43,74%

Tabla 7

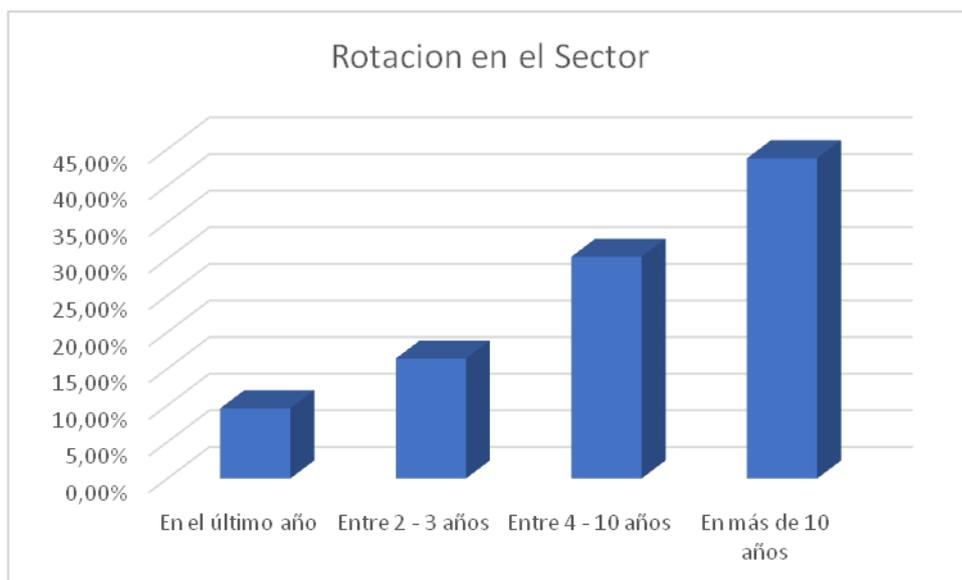


Gráfico 7

Este 26% de rotación en los tres últimos años, puede deberse a que las empresas no cubren las expectativas laborales ni económicas de la gente empleada. Y en los últimos diez años más de la mitad de las plantillas del sector (56,25%) han cambiado de empresa.

Formación Académica

El perfil académico de las personas empleadas en este sector lo vemos en la tabla 8 y la gráfica 8. Más del 55% de las personas empleadas en este sector tienen estudios universitarios, más del 42% provienen de la Formación Profesional o Ciclos Formativos.

FORMACIÓN ACADÉMICA	%
Formación Profesional	42,08%
Estudios universitarios	55,19%
Otro	2,73%

Tabla 8

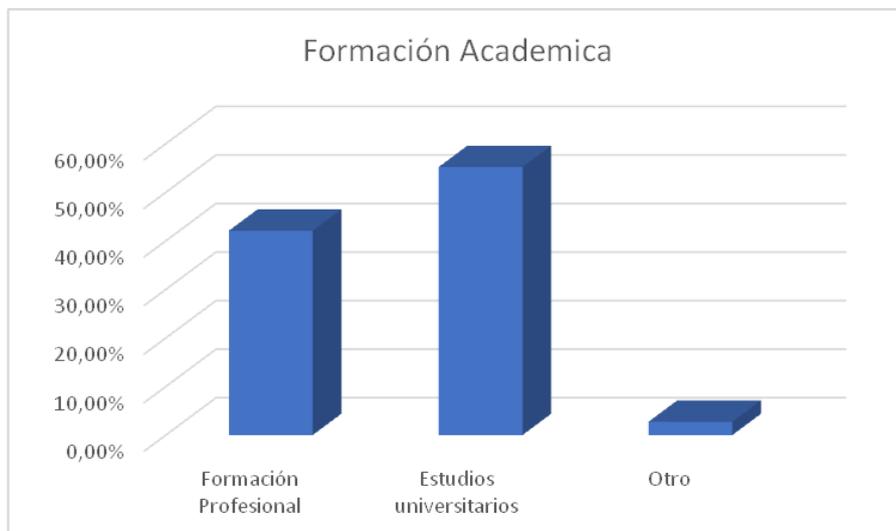


Gráfico 8

Perfil Profesional

Aquí preguntamos por la función que la persona realiza dentro de la empresa. Cada persona se ha clasificado a sí misma.

Con los nuevos perfiles profesionales que están surgiendo, se mostró una lista de ellos, que son utilizados habitualmente en el sector TIC.

En la tabla 9 se muestra la totalidad de los perfiles seleccionados. El perfil "Serv. General" contempla perfiles como: Administración, compras, contabilidad, ... Casi un 15% de las plantillas están en estos perfiles.

PERFIL PROFESIONAL	%
Programador jr.	6,95%
Mnto. Web	0,26%
Testeo, pruebas	1,05%
Soporte técnico 1er nivel	1,70%
Soporte Técnico	7,21%
Programador sr.	7,99%
Prog. Internet	0,39%
Jefes Testeo	0,13%
Integrador de Sistemas	1,57%
Analista-programador	14,42%
Diseñador Web	0,52%
Analistas	13,24%
Jefes Proyectos,	7,60%
Especialista e-Comerce	0,13%
Arquitecto Redes	0,26%

Administrador de Base de Datos	2,88%
Ingeniero de datos	0,66%
Consultor	8,65%
Comercial	0,26%
Serv. General	14,55%
Otro-Resto	9,04%

Tabla 9

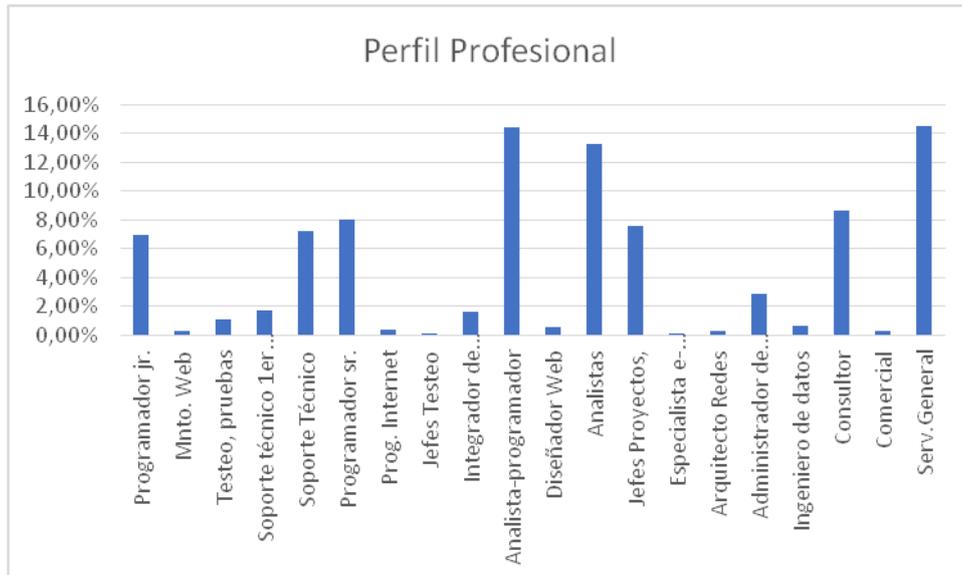


Gráfico 9

En “Otro-Resto” aparecen perfiles como: Auditoras, grabadores de datos, codificador, jefe de operaciones, gestión de la configuración, documentalistas, formadores, operador, directivos, lead developer, Systems Technician, digitalización, ofiales de 2ª, Incident manager, ... Ninguno es relevante porcentualmente.

Para hacerlo más comprensible se han agrupado algunos perfiles quedando como muestra el gráfico 10.



Gráfico 10

Dada la dificultad de trabajar aún con toda esta variedad de perfiles profesionales, se han tomado los “perfiles preponderantes” para analizar el sector de las TIC, que representan el 84,5% del total.

PERFILES PROFESIONALES PREPONDERANTES	%
Programador jr.	7,21%
Soporte Técnico	8,91%
Programador sr.	8,39%
Analista-programador	14,94%
Analistas	13,24%
Jefes Proyectos,	7,60%
Consultor	8,65%
Serv.General (Diversos)	14,55%

Tabla 10

Si quitamos el perfil de “Serv.General”, en los siete primeros representan casi el 69% de perfiles del sector TIC estudiado en este sondeo.

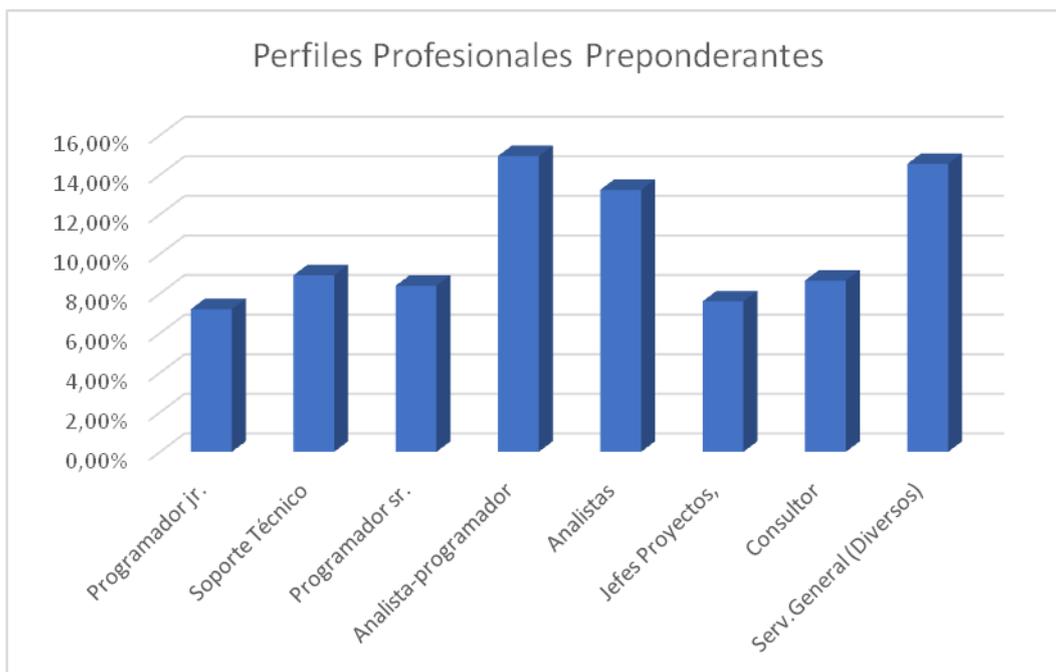


Gráfico 11

Salario

El salario es uno de los temas más importantes para conocer la situación laboral del sector. Hemos preguntado por rangos de salarios brutos anuales.

Los sueldos en muchos casos son el resultado de acuerdos individuales entre la persona empleada y la empresa. No sufren incrementos al actualizar tablas salariales de convenio al estar por encima de estas tablas.

Los porcentajes de los rangos se indican en la tabla 11.

SALARIO BRUTO	%
Menor o igual de 14.000 €	17,80%
De 14.001 a 18.000 €	18,74%
De 18.001 a 22.000 €	8,97%
De 22.001 a 26.000 €	10,71%
De 26.001 a 30.000 €	11,51%
De 30.001 a 34.000 €	9,77%
De 34.001 a 38.000 €	7,10%
De 38.001 a 42.000 €	5,62%
De 42.001 a 48.000 €	4,69%
Mayor de 48.000 €	5,09%

Tabla 11

Llama la atención que casi el 18% de las personas entrevistadas tengan un salario menor a 14.000€. Es decir, de neto no llega ni a mil euros por paga. Y el siguiente rango de 14.000 a 18.000 (en netos en el mejor de los casos pueden ser 1.000€ por paga), es casi un 19%.

Es decir casi el 37% de las personas que trabajan en empresas del Sector TIC tienen un sueldo neto menor o igual a 1.000€ por paga.

Gráficamente lo podemos ver en la siguiente figura donde se observa la gran diferencia de los dos primeros rangos de salarios respecto a los demás.

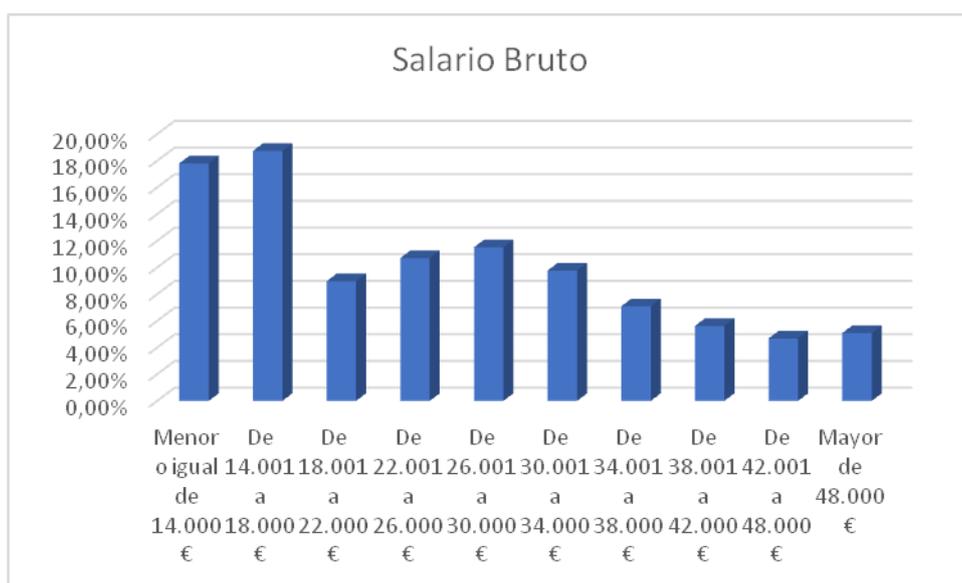


Gráfico 12

Se han agrupado los rangos para una mejor comprensión.

SALARIO BRUTO	%
Menor o igual a 22.000€	45,52%
De 22.001 a 34.000 €	31,99%
De 34.001 a 48.000 €	17,40%
Mayor de 48.000 €	5,09%

Tabla 12

Donde se comprueba que más de 45% de las plantillas están por debajo del Salario Medio (SM) en España (23.333€/anuales), que podemos ver en el gráfico 13.

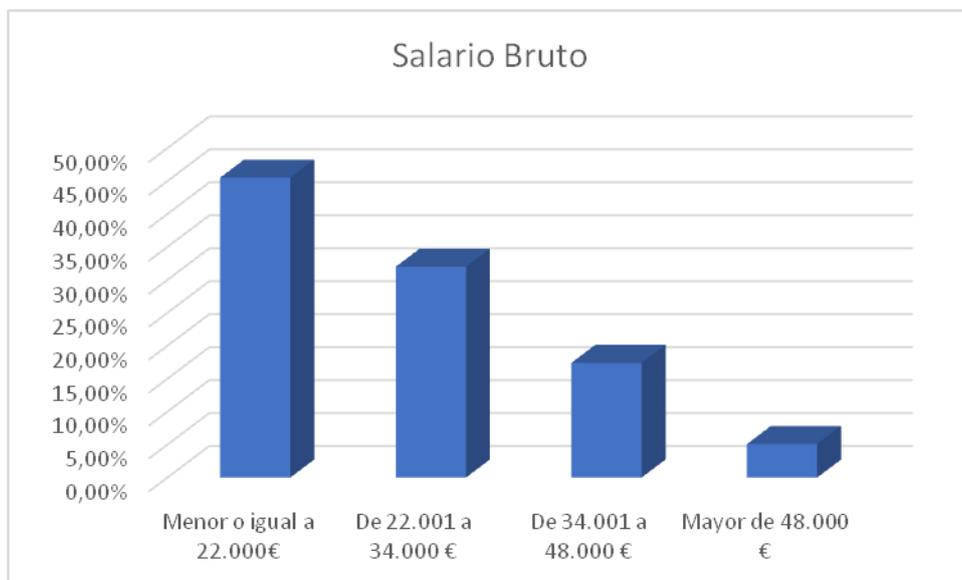


Gráfico 13

No son salarios que atraigan a las personas a emplearse en esta área de actividad.

Subida Salarial

En este sector existe el concepto de “Complemento personal”, “Mejora voluntaria”, ... Son producto de pactos individuales de los trabajadores con la empresa. Es decir, muchas personas están por encima de tablas salariales de convenio. Con ello las subidas salariales quedan en el ámbito de lo particular y no de lo colectivo.

Hemos preguntado cuándo fue la última subida salarial efectiva. Es decir, cuánto tiempo hace que el líquido a percibir aumentó. La tabla 13 indica, por rango de tiempo y proporción, cada cuánto hace de la subida y en el siguiente gráfico 14 se representa.

LA ULTIMA SUBIDA SALARIAL	%
En el último año.	14,95%
En los 2 últimos años	8,08%
Una vez en los últimos 3 años	20,96%
Una vez en los últimos 5 años	16,32%
Hace más de 5 años sin subida	39,69%

Tabla 13

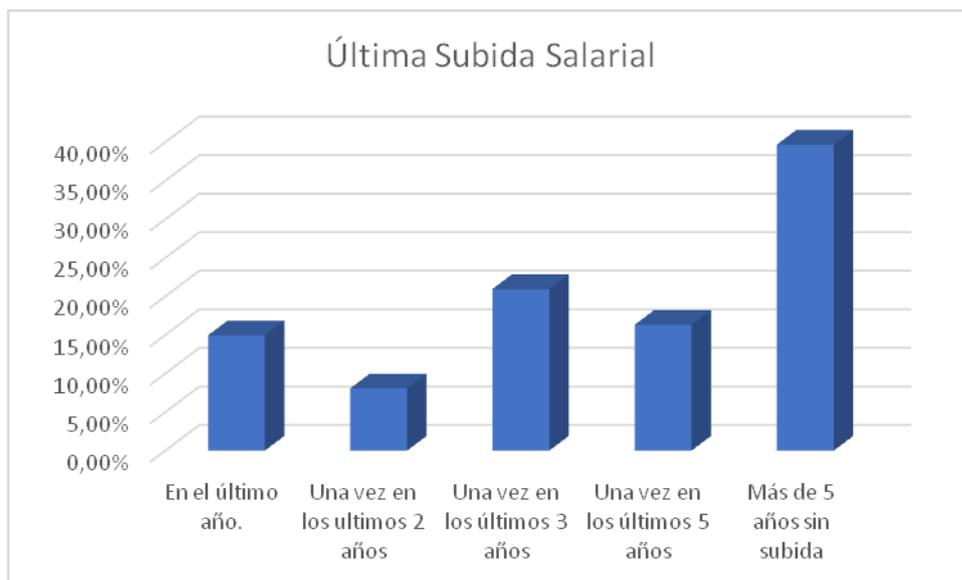


Gráfico 14

Resalta que un 56% de las plantillas no han tenido subida salarial en los 3 últimos años. Y cerca del 40 % sin subida real de salario en los últimos 5 años.

Realización de guardias, disponibilidades, ...

En el sector de las TIC existe el trabajo fuera de horario para dar servicio a clientes.

Gran parte se realiza para atender incidencias y solucionarlas, intervenciones, ... Normalmente se conocen como guardias o disponibilidades. Consiste en dar un servicio de atención de 7x24 a clientes.

Hemos preguntado si se realizaba este tipo de servicio. Y, si se realizan, si existe algún tipo de compensación.

Lo representamos en las gráficas 15 y 16.



Gráfico 15



Gráfico 16

Casi un 23% del personal realiza estas tareas, y casi un 22% no tiene compensación alguna por ello.

Medidas de Conciliación

Las medidas de conciliación es uno de los temas más demandados por las plantillas de las empresas de este sector. Los resultados a la pregunta si hay medidas de conciliación en la empresa, es mayoritariamente afirmativa con más del 77%.

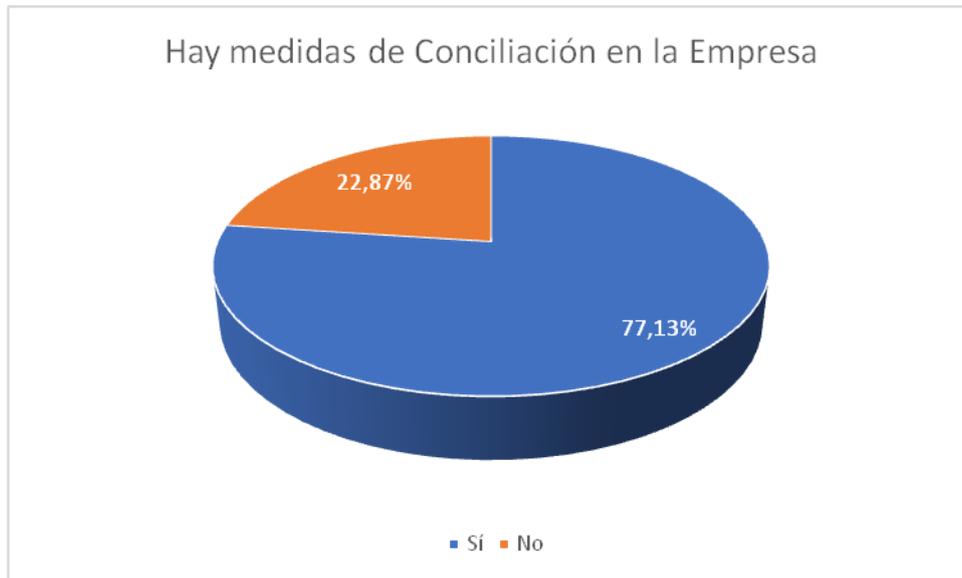


Gráfico 17

No se indica si son medidas unilaterales implantadas por la empresa, o por acuerdo con las personas trabajadoras.

Elo indica que en el convenio sectorial se puede y se debe mejorar las medidas de conciliación ya que las empresas ya presentan mejoras.

Teletrabajo

Preguntando por la instauración de Teletrabajo en las empresas del sector, más del 62% de las personas preguntadas respondieron que en sus empresas existe esta modalidad, como se muestra en el gráfico 18.



Gráfico 18

Si cerca de dos tercios de personas del sector indican que existe trabajo remoto en sus empresas, es otro aspecto a regularse en el convenio colectivo sectorial.

Convenio de aplicación

El sector de las TIC es amplio. El ámbito que abarca la Federación de CCOO-Servicios es una parte, y hay diversos convenios que dan soporte laboral a las personas que trabajan en él.

Preguntamos por el convenio de aplicación. De las personas preguntadas, más del 86% están en el convenio de consultoras (Convenio TIC), como representa el gráfico 19.

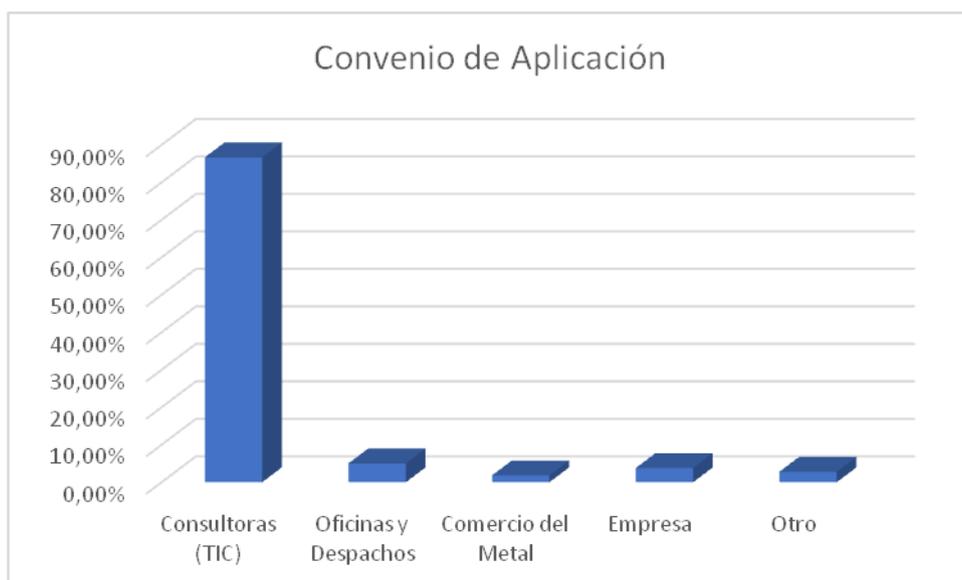


Gráfico 19

También se preguntó si las personas trabajadoras conocen el contenido del convenio de aplicación en sus empresas.

Resultando que más del 37% de las personas sondeadas desconocen el contenido del convenio que aplica la empresa. Es decir, que este elevado porcentaje no sabe cuál es su norma laboral respecto a la empresa donde trabaja.

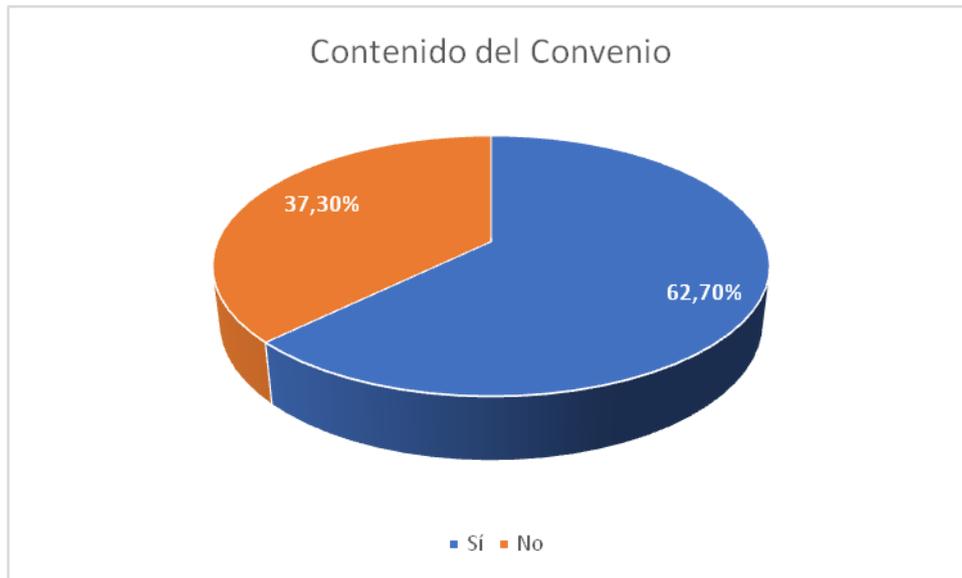


Gráfico 20

Registro horario.

En casi la totalidad de las personas preguntadas, en un 92,03%, indicaron que en sus empresas existe un registro horario. Como se muestra en el gráfico 21.



Gráfico 21

Pero solo en el 29% es automático el registro que se ve en el gráfico 22.

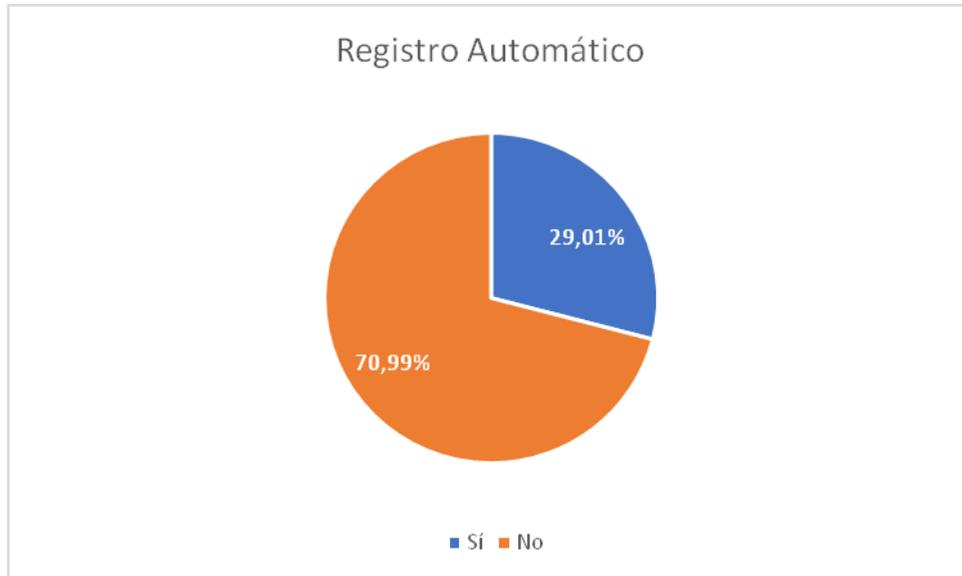


Gráfico 22

Datos Comparativos

En este punto se exponen datos comparativos de los diversos índices obtenidos de los generales, solo de las personas que trabajan en áreas de negocio de las empresas del sector TIC.

Es decir, las personas que realizan su labor en los servicios generales de las empresas (compras, administración, contabilidad, ...) se han excluido de este apartado, para tener una idea mas exacta de la situación de las personas en la actividad propia de las empresas.

Perfil Profesional vs Formación.

Se han elegido los Perfiles Profesionales preponderantes que se indicaron anteriormente, y la formación de ciclos formativos o profesional y universitarios.

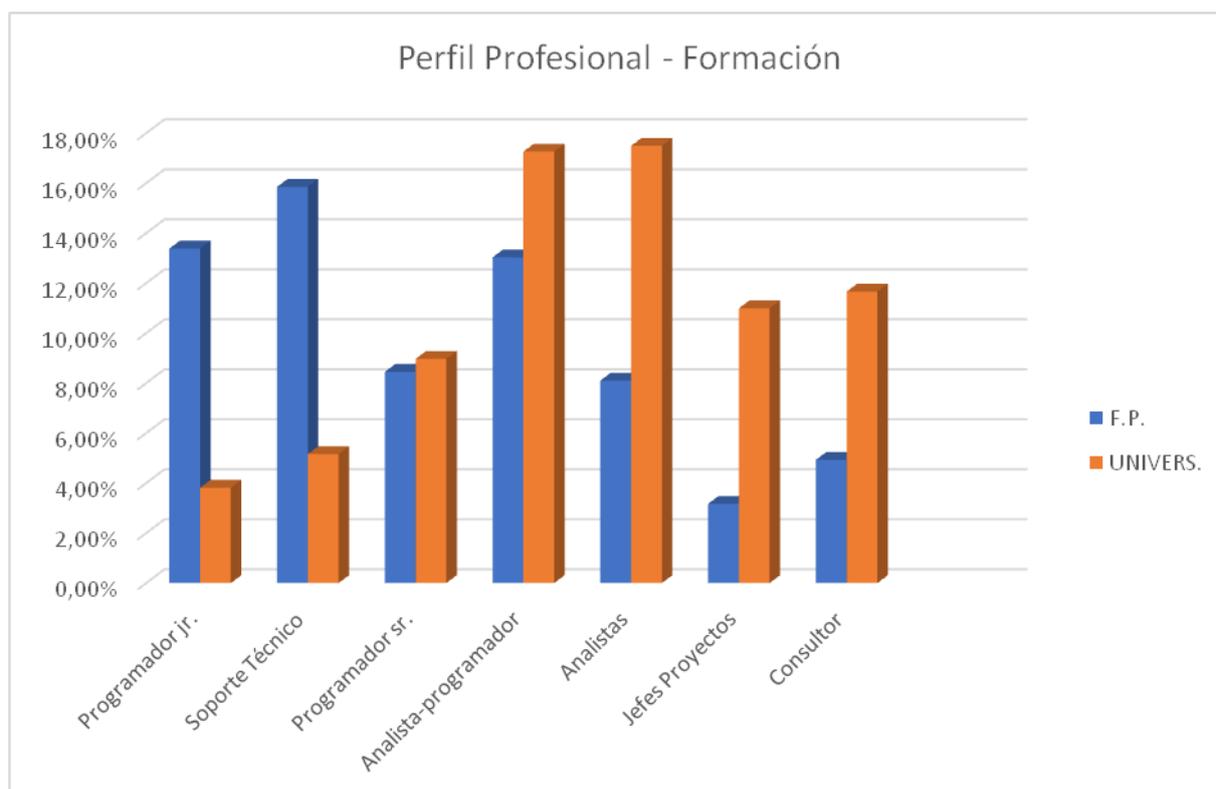


Gráfico 23

Se observa que cuando la formación académica es mayor, se centran en perfiles profesionales más cualificados. De mayor conocimiento y habilidades. Aunque una formación académica de menor nivel no impide llegar a niveles profesionales de mayor capacitación.

PERFIL PROFESIONAL	ESTUDIOS	
	F.P.	UNIVERS.
Programador jr.	13,38%	3,81%
Soporte Técnico	15,85%	5,16%
Programador sr.	8,45%	8,97%
Analista-programador	13,03%	17,26%
Analistas	8,10%	17,49%
Jefes Proyectos	3,17%	10,99%
Consultor	4,93%	11,66%

Tabla 14

Perfil Profesional vs Salario

En la tabla 17 se muestran los datos obtenidos de comparar los perfiles profesionales preponderantes con los rangos de salarios.

SALARIO	PERFIL PROFESIONAL						
	Prog. jr.	Sopor.Téc.	Prog. sr.	Ana-prog.	Analista	Jefe Proy.	Consultor
Menor o igual de 14.000 €	5,56%	17,91%	0,00%	0,88%	5,15%	0,00%	4,76%
De 14.001 a 18.000 €	59,26%	40,30%	4,76%	0,88%	6,19%	4,00%	11,11%
De 18.001 a 22.000 €	29,63%	17,91%	25,40%	4,42%	0,00%	0,00%	4,76%
De 22.001 a 26.000 €	5,56%	2,99%	41,27%	24,78%	5,15%	0,00%	4,76%
De 26.001 a 30.000 €	0,00%	7,46%	15,87%	34,51%	15,46%	8,00%	7,94%
De 30.001 a 34.000 €	0,00%	2,99%	7,94%	18,58%	29,90%	4,00%	12,70%
De 34.001 a 38.000 €	0,00%	1,49%	1,59%	11,50%	18,56%	8,00%	12,70%
De 38.001 a 42.000 €	0,00%	2,99%	0,00%	1,77%	13,40%	24,00%	11,11%
De 42.001 a 48.000 €	0,00%	1,49%	3,17%	1,77%	4,12%	22,00%	15,87%
Mayor de 48.000 €	0,00%	4,48%	0,00%	0,88%	2,06%	30,00%	14,29%

Tabla 15

Se observa que a una mayor capacitación en el trabajo que representa el perfil profesional, los rangos salariales aumentan en porcentaje, aún habiendo algunos perfiles que se reparten en todos los rangos. Tomando los rangos de concentración de salarios según perfiles profesionales y el valor medio de los rangos, hacemos una aproximación a los salarios medios según perfiles.

Claramente el perfil profesional de “**Programador junior**” se sitúa en el rango de los 14000 a los 18000€ anuales en casi un 60%. Y entre los 18.001€ a los 22.000€, en casi un 30%. Con estos valores y se puede indicar que un **salario medio** para este perfil sería de **17.350€ anuales**.

El perfil de “**Soporte Técnico**” se sitúa mayoritariamente entre los tramos de menos de 14.000 a 22.000 € anuales. Con ello, aproximadamente su **salario medio** es de **16.350€ anuales**.

En el perfil de “**Programador senior**” su rango salarial principalmente se sitúa entre los 22000 y 26000€ anuales del 41,27% del porcentaje, y entre los 18.000€ y 22.000€ más del 25%. Puede equivaler a un **sueldo medio** de **23.800€** tomando los tres rangos mayoritarios.

Los perfiles profesionales de “**Analista-Programador**” se reparten mayoritariamente en dos rangos. Entre los 22.000€ y los 30.000€ se encuentra cerca del 60% de este perfil. Encontramos un 30% entre los 30.000€ y los 38.000€ brutos anuales. El **salario medio** de estos rangos sería de **29.000€**.

Las personas que se definen como “**Analistas**” tienen dividido su salario en cuatro rangos salariales preferentemente. Destaca el rango de 30.000€ a 34.000€ con casi un 29%. De estos 4 rangos podemos indicar que un **salario medio** aproximado sería de **33.550€**.

Para “**Jefes de Proyecto**” están los rangos mas altos de salario. Destaca cerca del 25% con sueldos superiores a 48.000€. El **sueldo medio** estaría sobre los **44.000€** anuales.

El perfil de “**Consultor**” tiene en varios rangos repartidos los salarios, aunque se centran mayoritariamente a partir de los 30.000€. Aproximadamente un **salario medio** para este perfil sería de

36.900€ anuales.

Reduciendo los rangos salariales se simplifica la comparación de perfiles y salarios como se ve en la tabla 18.

SALARIO	PERFIL PROFESIONAL						
	Prog. jr.	Sopor.Téc.	Prog. sr.	Ana-prog.	Analista	Jefe Proy.	Consultor
Menor o igual a 22.000 €	94,44%	76,12%	30,16%	6,19%	11,34%	4,00%	20,63%
De 22.001 a 34.000 €	5,56%	13,43%	65,08%	77,88%	50,52%	12,00%	25,40%
De 34.001 a 48.000 €	0,00%	5,97%	4,46%	15,04%	36,08%	54,00%	39,68%
Mayor de 48.000 €	0,00%	4,48%	0,00%	0,88%	2,06%	30,00%	14,29%

Tabla 16

Que se puede representar en la gráfica 24

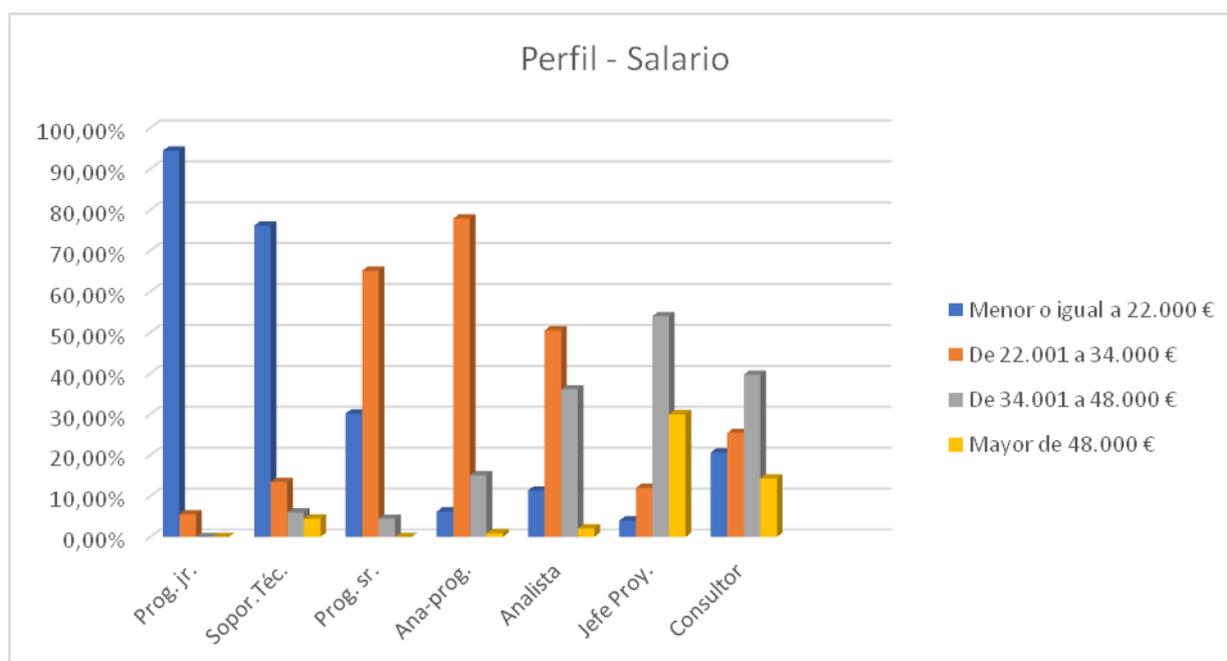


Gráfico 24

Tipo de Empresa vs Salario

Hemos comparado el salario según el tipo de empresa donde se trabaja. En la tabla 17 mostramos los resultados.

Llama la atención que con salarios inferiores o iguales a 18.000€ anuales en empresas de Outsourcing está más del 56% de las personas encuestadas. Los salarios en empresas de Outsourcing son muy bajos.

SALARIO	EMPRESA			
	Serv. Integral	BPO	Factoria	Subcontrata
Menor o igual de 14.000 €	7,38%	25,00%	6,82%	8,06%
De 14.001 a 18.000 €	13,28%	31,55%	10,61%	24,19%
De 18.001 a 22.000 €	9,59%	9,52%	10,61%	9,68%
De 22.001 a 26.000 €	10,70%	4,76%	19,70%	20,97%
De 26.001 a 30.000 €	12,18%	5,95%	20,45%	20,97%
De 30.001 a 34.000 €	11,07%	8,93%	19,70%	1,61%
De 34.001 a 38.000 €	12,18%	3,57%	3,03%	6,45%
De 38.001 a 42.000 €	8,12%	2,98%	4,55%	0,00%
De 42.001 a 48.000 €	7,38%	2,98%	2,27%	4,84%
Mayor de 48.000 €	8,12%	4,76%	2,27%	3,23%

Tabla 17

Para mayor claridad agrupamos los rangos salariales que vemos en la tabla 18.

SALARIO	EMPRESA			
	Serv. Integral	BPO	Factoria	Subcontrata
Menor o igual a 22.000€	30,26%	66,07%	28,03%	41,94%
De 22.001 a 34.000 €	33,95%	19,64%	59,85%	43,55%
De 34.001 a 48.000 €	27,68%	9,52%	9,85%	11,29%
Mayor de 48.000 €	8,12%	4,76%	2,27%	3,23%

Tabla 18

Que gráficamente es más comprensible, como se ve en la gráfica 25.

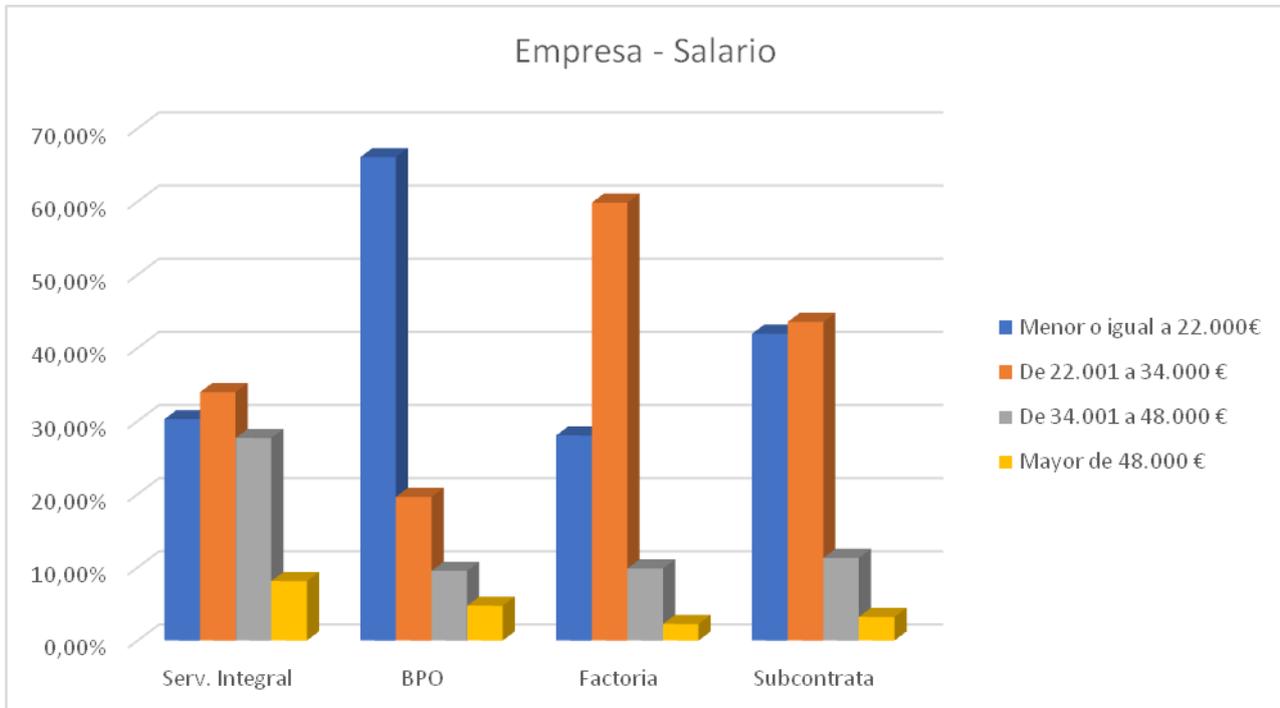


Gráfico 25

Se puede apreciar claramente que en las empresas de BPO el salario mayoritario es menor a los 22.000€ anuales.

En las factorías el salario mayoritario esta entre los 22.000 y los 34.000€, teniendo un porcentaje importante por debajo de los 22.000€.

En las emprsas “Servicios Integrales”, al poder realizarse todas actividades diversas, el reparto por los rangos de salario es mas equilibrado

Edad vs Salario.

Comparando los salarios en rangos agrupados y la edad hemos obtenido los resultados de la tabla 19.

SALARIO	EDAD				
	< 30 años	De 30 a 38	De 39 a 47	De 48 a 55	> 55 años
Menor o igual a 22.000€	71,60%	43,39%	33,75%	33,33%	37,93%
De 22.001 a 34.000 €	25,93%	47,09%	37,80%	23,42%	12,07%
De 34.001 a 48.000 €	2,47%	7,94%	25,20%	34,24%	20,69%
Mayor de 48.000 €	0,00%	1,58%	3,25%	9,01%	29,31%

Tabla 19

Donde se observa que los menores de 30 años cobran salarios muy bajos. Llama la atención en las personas mayores de 55 años que hay un gran porcentaje en salarios menos a 22.000€ anuales. Ello puede ser por la reincorporación al mundo laboral de personas que perdieron anteriormente su empleo, y vuelven a trabajar con salarios bajos. Lo representamos en el gráfico 26.

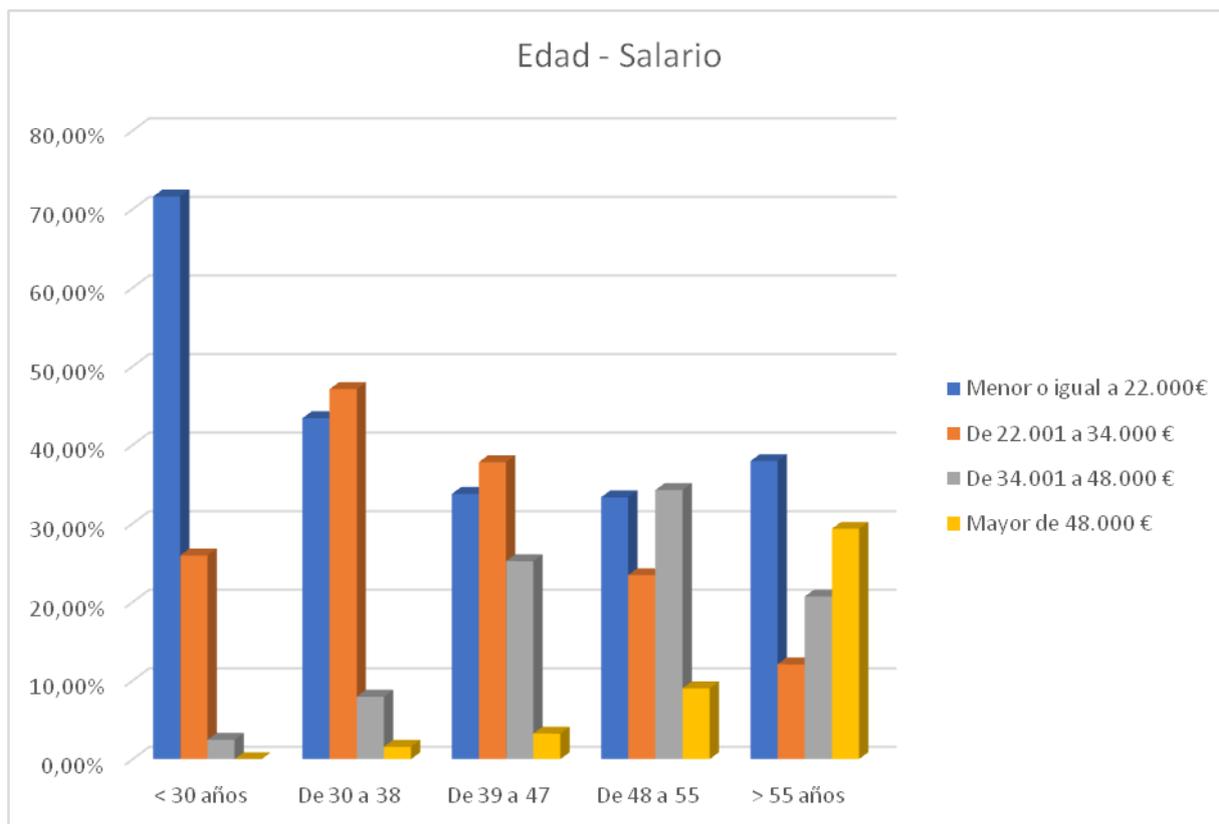


Gráfico 26

Formación vs Salario.

Con estudios de mayor nivel, universitarios, la distribución de salarios es más regular, parece más una campana con un rango entre los 22.000€ y los 38.000 €.

Mientras que en la formación de ciclos o formación profesional es descendente a mayor rango salarial y muy pocas personas llegan a salarios de rangos elevados.

SALARIO	F.P.	UNIVERS.
Menor o igual de 14.000 €	19,79%	7,53%
De 14.001 a 18.000 €	30,39%	8,83%
De 18.001 a 22.000 €	11,31%	8,31%
De 22.001 a 26.000 €	13,07%	10,65%
De 26.001 a 30.000 €	9,19%	15,58%
De 30.001 a 34.000 €	6,01%	14,29%
De 34.001 a 38.000 €	3,89%	10,65%
De 38.001 a 42.000 €	3,18%	7,79%
De 42.001 a 48.000 €	2,12%	7,27%
Mayor de 48.000 €	1,06%	9,09%

Tabla 20

Para representarlo gráficamente, reducimos el número de rangos, en la tabla 21.

SALARIO	F.P.	UNIVERS.
Menor o igual a 22.000€	61,48%	24,68%
De 22.001 a 34.000 €	28,27%	40,52%
De 34.001 a 48.000 €	9,19%	25,71%
Mayor de 48.000 €	1,06%	9,09%

Tabla 21.

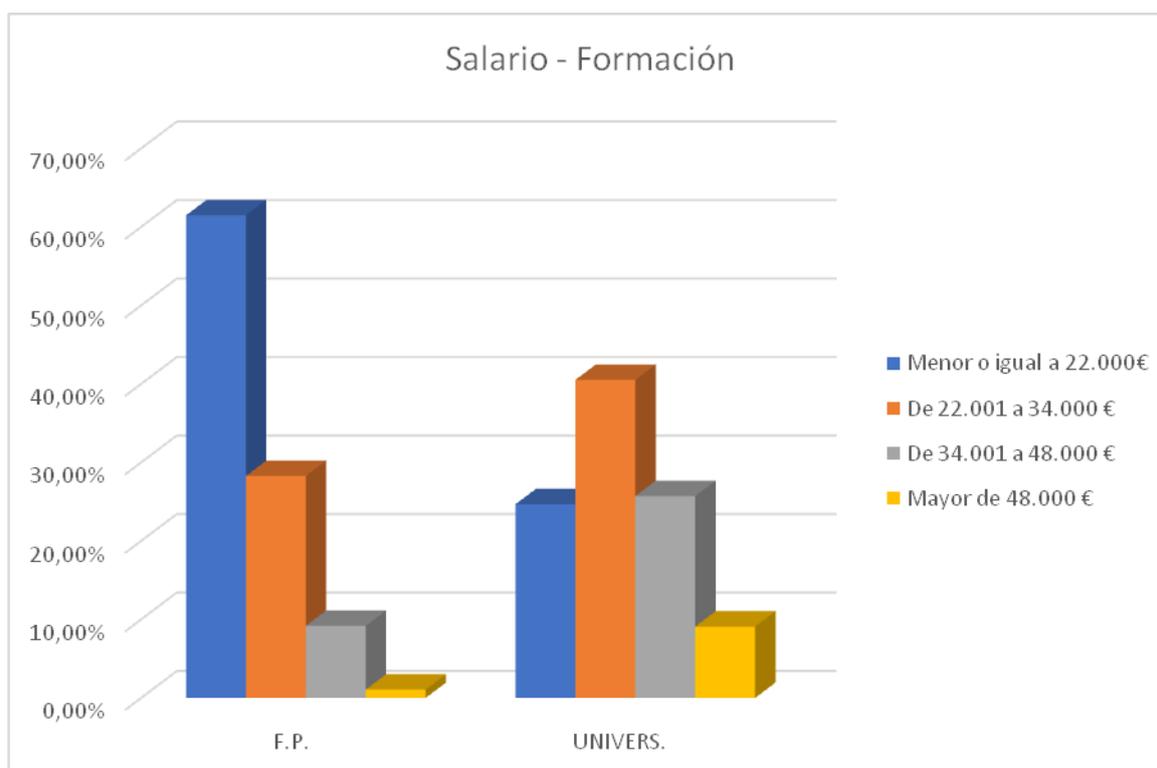


Gráfico 26

Género vs Salario.

En la tabla 22 se observa la comparación del salario entre hombres y mujeres.

SALARIO	SEXO	
	MASCULINO	FEMENINO
Menor o igual de 14.000 €	6,35%	22,80%
De 14.001 a 18.000 €	15,48%	22,80%
De 18.001 a 22.000 €	10,66%	8,16%
De 22.001 a 26.000 €	13,71%	8,16%
De 26.001 a 30.000 €	16,24%	7,48%
De 30.001 a 34.000 €	11,42%	9,18%
De 34.001 a 38.000 €	7,87%	7,14%
De 38.001 a 42.000 €	6,60%	5,44%
De 42.001 a 48.000 €	5,58%	4,42%
Mayor de 48.000 €	6,09%	4,42%

Tabla 22.

Más del 45% de las mujeres preguntadas tienen un salario menor a 18.000€ brutos anuales, mientras que en los hombres de no llega al 22%.

A partir de los 18.000€/año en todos los casos el porcentaje de los hombres preguntados es mayor en estos rangos de salarios que el de las mujeres que han contestado.

Para representarlo gráficamente agrupamos los rangos salariales en la tabla 23.

SALARIO	GÉNERO	
	MASCULINO	FEMENINO
Menor o igual a 22.000€	32,49%	53,74%
De 22.001 a 34.000 €	41,37%	24,83%
De 34.001 a 48.000 €	20,05%	17,01%
Mayor de 48.000 €	6,09%	4,42%

Tabla 23.

Lo representamos en dos gráficos 27 y 28 muy aclaratorios. El primero el género frente al salario, y el segundo gráfico representamos el salario y el género.

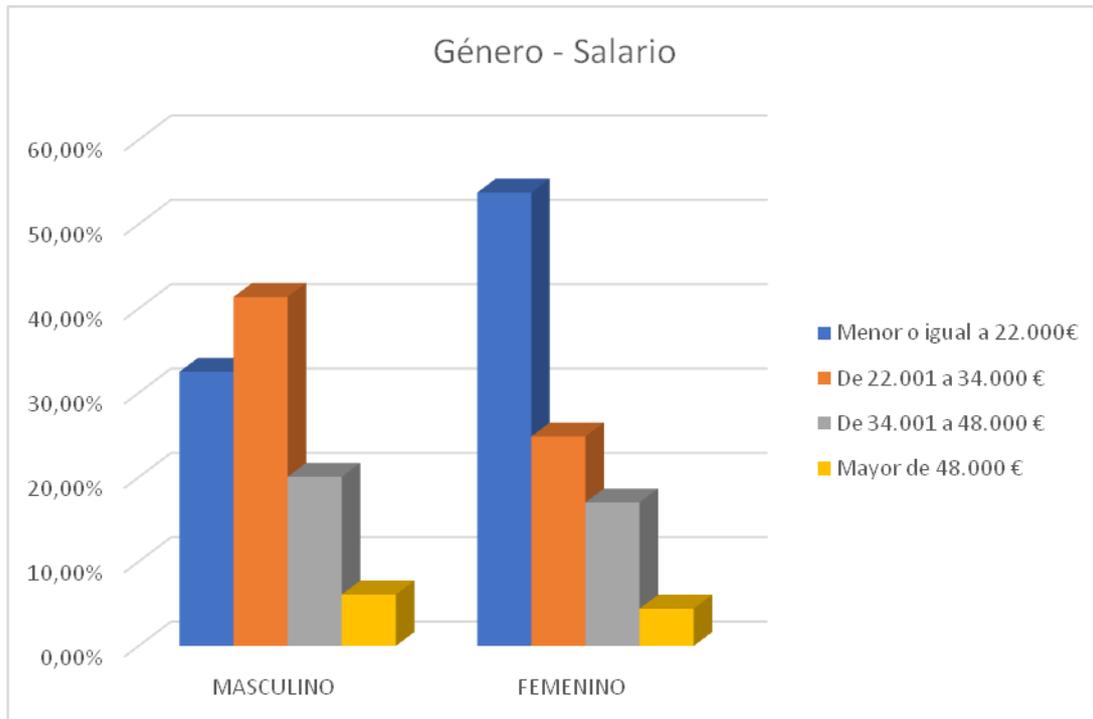


Gráfico 27

En ambos se puede apreciar claramente la gran cantidad de mujeres, comparada con los hombres, que cobran menos de 22.000€.

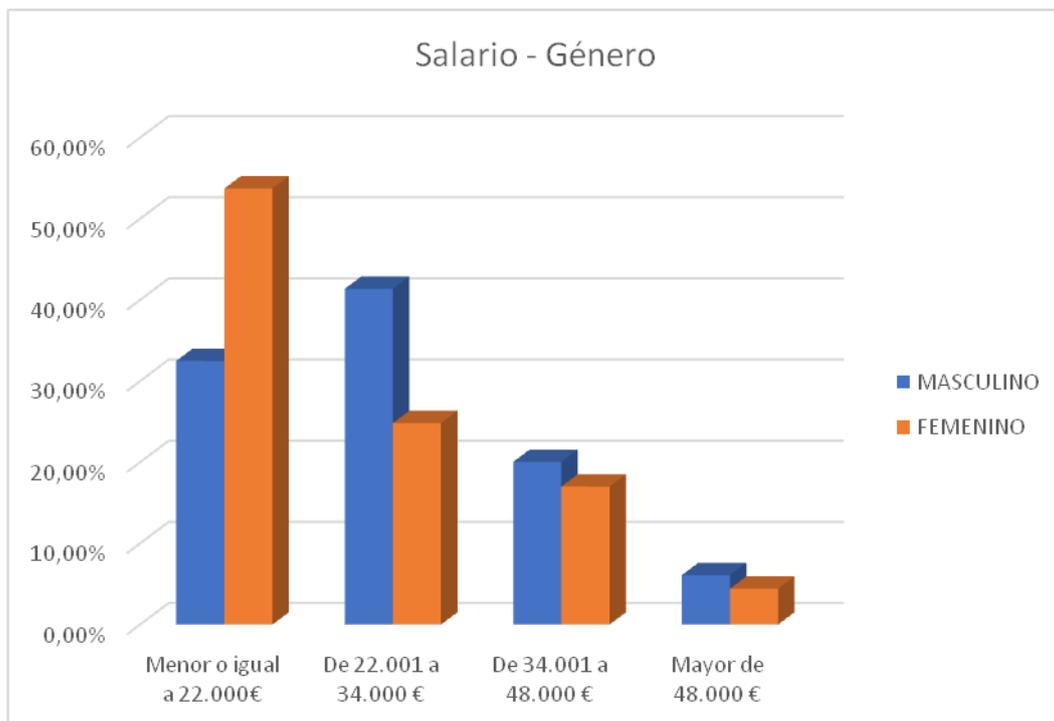


Gráfico 28

Género vs Empresa.

En este apartado hemos querido ver si hay algún tipo de correlación entre el tipo de empresa y el género de las personas que trabajan en ellas.

En la tabla 25 vemos los datos obtenidos.

EMPRESA	GÉNERO	
	MASCULINO	FEMENINO
Serv. Integral	62,19%	37,81%
BPO	43,41%	56,59%
Factoría	72,06%	27,94%
Subcontrata	57,14%	42,86%

Tabla 24.

Se ve claramente que en las empresas de servicios de BPO el porcentaje es mayor de trabajadoras que de trabajadores. En cambio en las Factorías el porcentaje de hombres es muy superior, casi 3 de cada 4, al de las mujeres. Como se muestra en el gráfico 29.

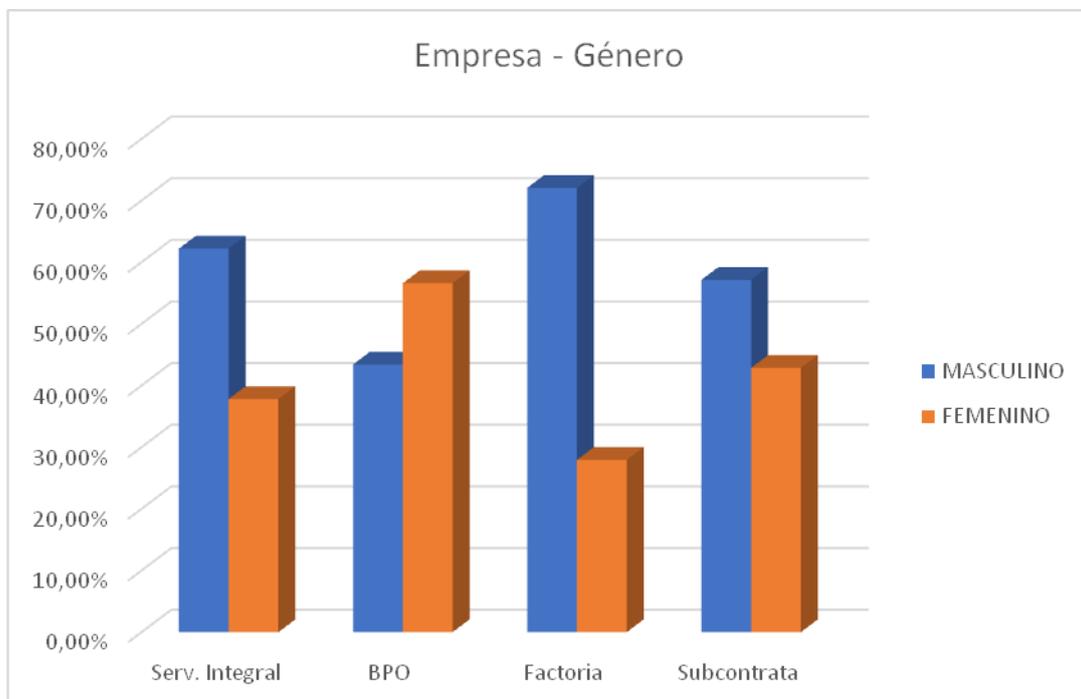


Gráfico 29

Perfil Profesional vs Subida Salarial

Hemos buscado las subidas salariales según los perfiles profesionales preponderantes. La comparativa está en la tabla 25.

SUBIDA	PERFIL PROFESIONAL						
	Prog. jr.	Sopor.Téc.	Prog. sr.	Ana-prog.	Analista	Jefe Proy.	Consultor
Cada año	58,82%	18,00%	20,41%	12,66%	7,50%	9,80%	19,64%
Una vez cada 2 años	5,88%	12,00%	18,37%	12,66%	5,00%	11,76%	10,71%
Una vez en los últimos 3 años	26,47%	28,00%	14,29%	26,58%	21,25%	15,69%	12,50%
Una vez en los últimos 5 años	2,94%	16,00%	18,37%	17,72%	16,25%	19,61%	14,29%
Hace más de 5 años sin subida	5,88%	26,00%	28,57%	43,04%	50,00%	43,14%	42,86%

Tabla 25.

Lo representamos en el gráfico 30.

Resalta que los programadores jr. tengan subida casi el 60% en el último año. Creemos que aparte de ser un colectivo con salarios muy bajos, para la gente que se incorpora por primera vez al mundo laboral en este sector, las empresas incluyen planes en los que después del primer año se recibe incremento salarial y se cambia de modalidad de tipo de contrato.

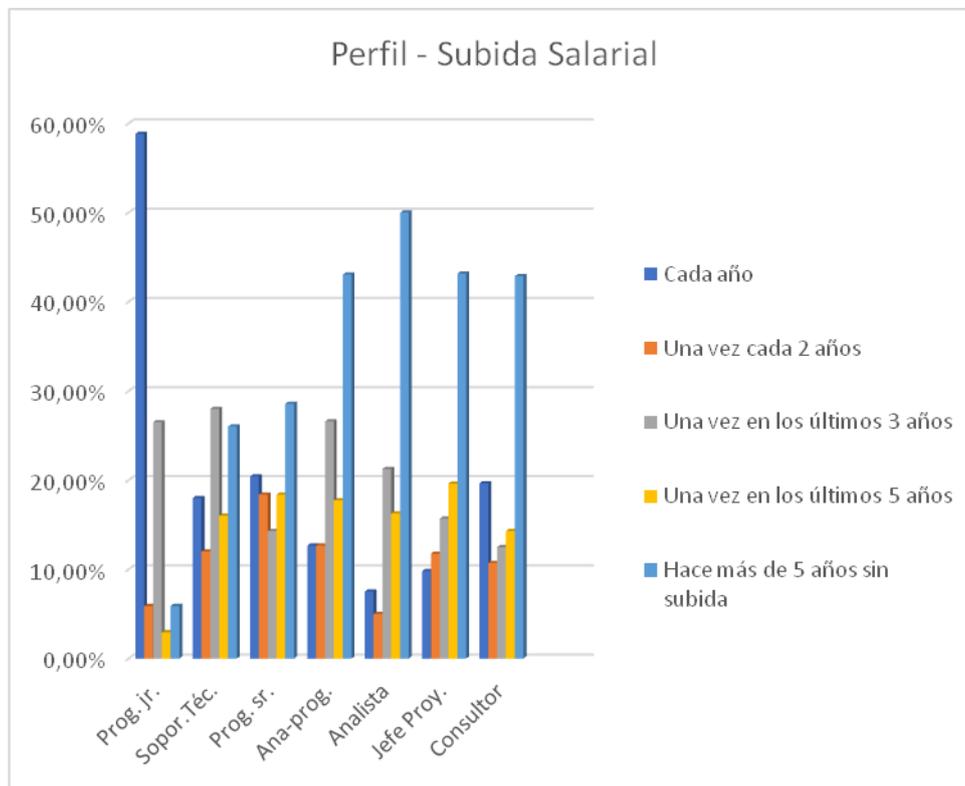


Gráfico 30

No se ve ningún patrón ni relación de subida salarial en los perfiles. Ello nos lleva a pensar que los incrementos reales son subjetivos, sin una regla exacta.

Excepto el caso comentado del primer año en los programadores juniors.

Rotación vs Edad

Comparamos la rotación con la edad para ver cómo influye la edad en cambiar de empresa

ROTACIÓN	EDAD				
	< 30 años	De 30 a 38	De 39 a 47	De 48 a 55	> 55 años
En el último año	34,85%	8,29%	5,63%	7,55%	1,79%
Entre 2 - 3 años	45,45%	24,86%	7,79%	4,72%	10,71%
Entre 4 - 10 años	18,18%	42,54%	33,33%	19,81%	16,07%
Más de 10 años	1,52%	24,31%	53,25%	67,92%	71,43%

Tabla 26.

En la tabla 26 se ve que las personas menores de 30 años más del 80% cambia de empresa en los tres últimos años.

Las expectativas económicas, profesionales influyen para que la gran mayoría de personas del sector menores de 30 años cambien de empresa en estos tres últimos años.

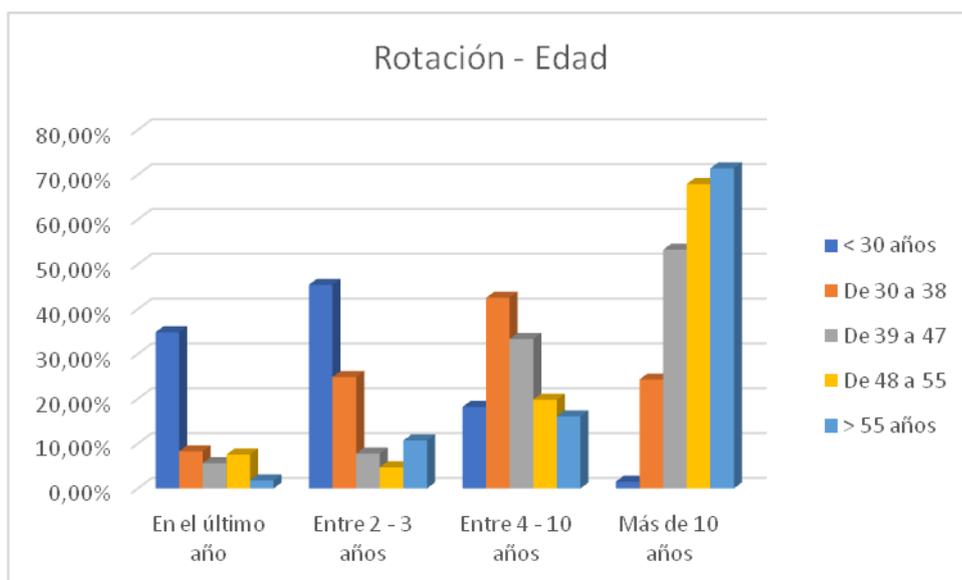


Gráfico 31

Edad - Formación – Salario

Realizamos una comparación de tres variables, para ver cómo interrelacionan la Edad, la Formación y Salario.

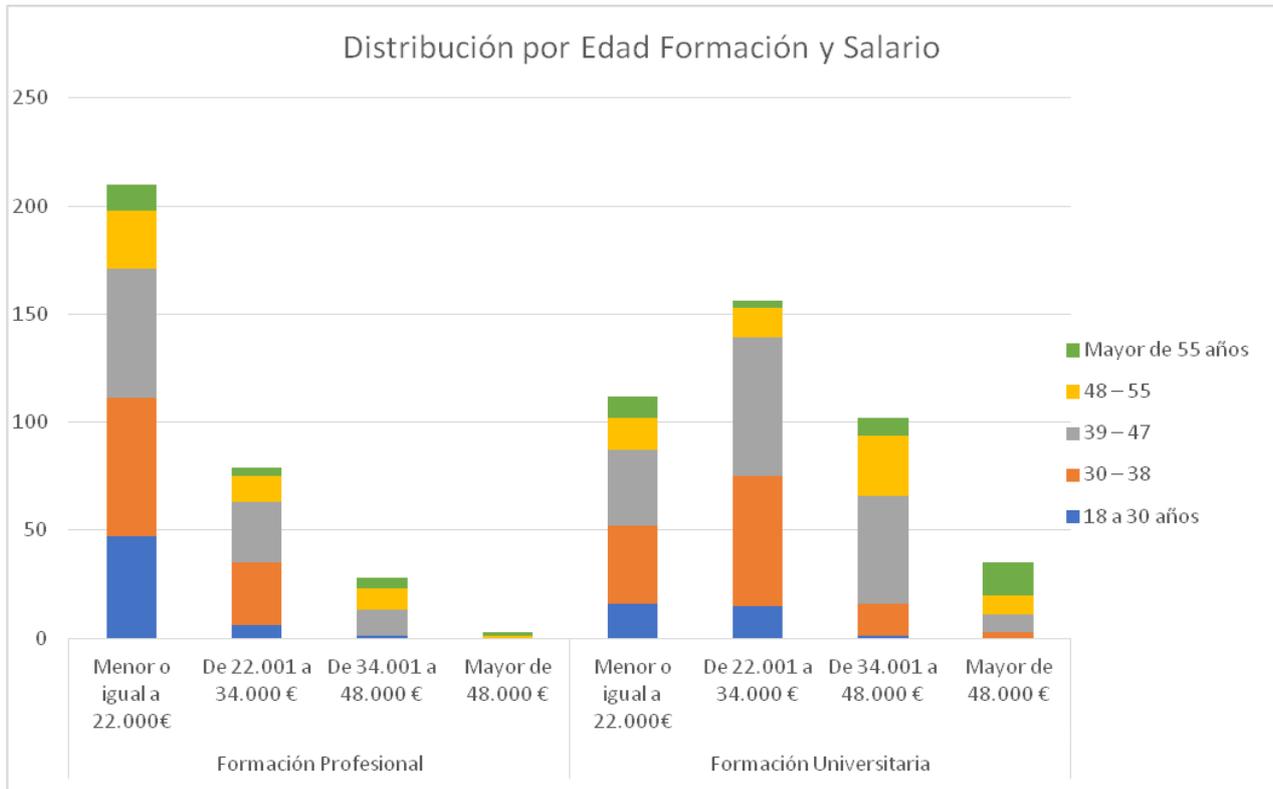


Gráfico 32

Observamos claramente que existe una diferencia en los salarios en base a los niveles formativos y edades, mientras que las personas con formación profesional menores de 30 años difícilmente supera el Salario Medio, las que tienen formación universitaria sí tiene opciones de acceder a salarios mayores. Destaca también que el perfil de edad inferior a 38 años con Formación Profesional no llega a los 34.000€. En cambio, sí están en todos los rangos de edad, independientemente de la formación, los perfiles de edades mayores de 39 años.

Edad - Perfil – Salario.

Realizamos una comparación de tres variables, para ver cómo interrelacionan la Edad, el Perfil y el Salario.

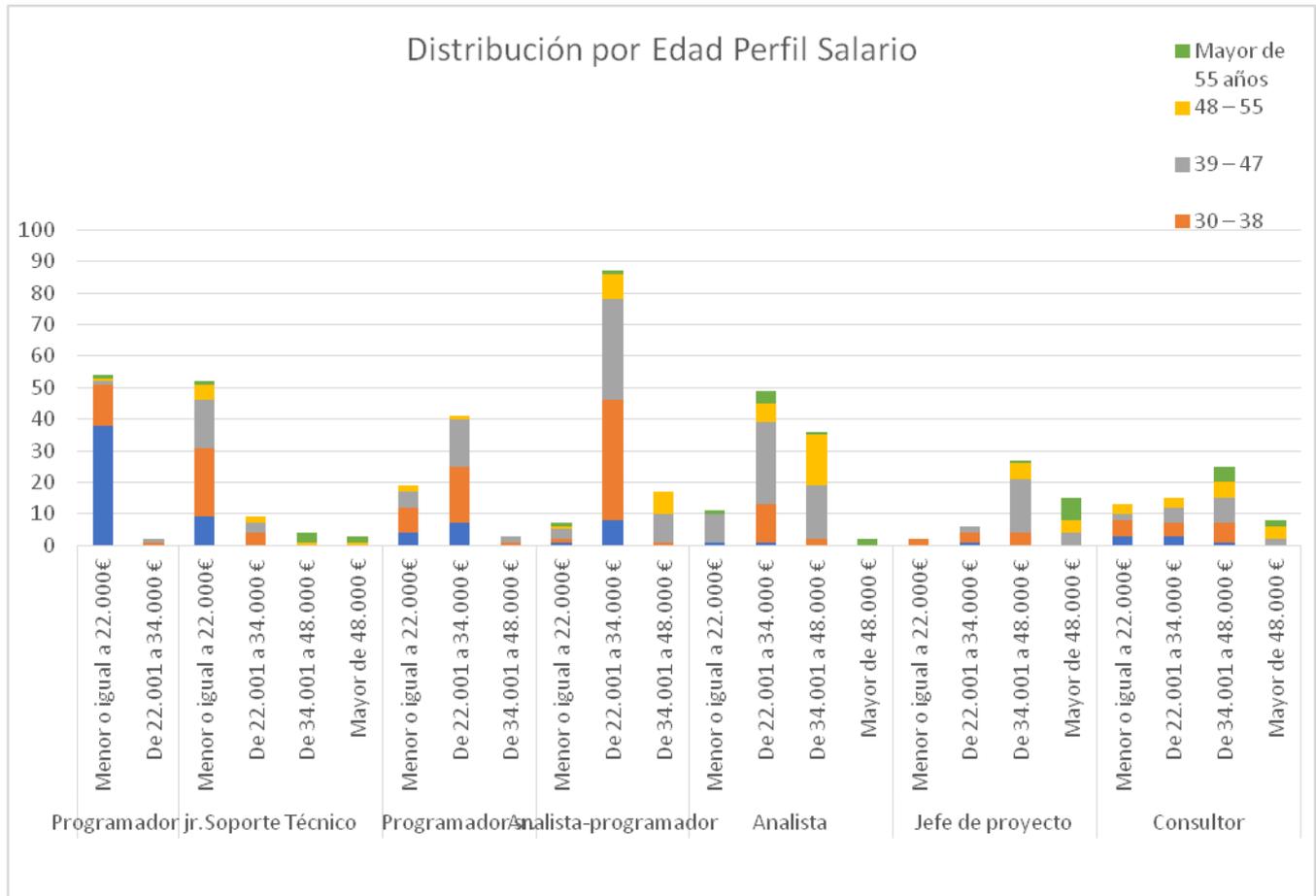


Gráfico 33

En la distribución edad-perfil-salario se observa como de forma muy clara las personas más jóvenes se incorporan al sector a través de la categoría de Programador Júnior con salarios por debajo del Salario Medio y que existe una carrera profesional de facto a Programador Sr. y Analista programador con el tiempo, con saltos de salario destacables. Aunque si cruzamos estos datos con los incrementos anuales, que sólo tiene el 15% de la población del sector y los altos índices de rotación, podemos deducir que esta carrera profesional y salarial se produce en gran medida a través cambios de empresa en esos primeros años de carrera (reforzar con el dato Cambio de Empresa/Edad).

Conclusiones finales

La “foto” que nos arroja la encuesta realizada nos muestra un Sector formado mayoritariamente por personas relativamente jóvenes (entre 30 y 47 años) con una escasez importante de menores de 30 años (11,48%) lo que nos indica que actualmente hay pocas incorporaciones al sector. Podemos deducir que esta falta de jóvenes en el sector viene derivada del desinterés por formarse en carreras STEM que viene produciéndose en los últimos años.

Uno de los datos más llamativos que hemos encontrado es la **escasa fijación de las plantillas** en sus empresas, más del 75% de la plantilla se encuentra en los 5 primeros trienios con un **elevado índice de rotación**: en torno al 10% de las personas cambia de empresa antes de cumplir un año y más del 26% ha cambiado de empresa en los últimos 3 años, este dato nos indica por un lado la escasa planificación e inversión por parte de las empresas del Sector en estrategias de retención de talento y por otro lado nos indica que los trabajadores promocionan a través de la rotación y del cambio de empresa porque no existe carrera profesional que les permita ir ascendiendo sin tener que cambiar.

Las plantillas acceden al Sector después de cursar Estudios Universitarios o Formación Profesional casi al 50%. Se observa que cuando la formación académica es mayor, se centran en perfiles profesionales más cualificados.

En el capítulo relativo a **salarios** comprobamos que en general se perciben salarios muy bajos... El 45% de las personas encuestadas están por debajo del salario medio en España (23.333€/año), casi un 18% está por debajo de los 14.000€ al año.

Cuando comparamos el dato del salario con otros parámetros descubrimos la correlación entre edad y salario: el 71% de los menores de 30 años cobra menos de 22.000€ al año lo que indica que la inserción en el mercado laboral en las TIC se produce con salarios bajísimos, este hecho sin duda “desincentiva” la elección de estudios y la incorporación de los más jóvenes al Sector.

Encontramos también un importante desequilibrio entre el salario de hombres y mujeres explicable por un lado por la brecha salarial y por otro lado por una segregación más horizontal ya que comprobamos que hay más mujeres trabajando en el tipo de empresas con salarios más bajos: las empresas BPO sobre todo y también las subcontratas.

Resulta evidente a la luz de este análisis que es importante realizar una inversión en un doble nivel: por una parte a nivel público se debería invertir en mejorar y modernizar la formación académica para adaptar los planes de estudios a la realidad que demandan las empresas del siglo XXI y por otra invertir en el seno ya de las empresas en: corregir la infravaloración profesional/salarial especialmente de las personas jóvenes que se incorporan al Sector, buscar activamente hacer más atractiva esta opción profesional para las personas más jóvenes que están cualificadas, trabajar en establecer sistemas de promoción interna y carrera profesional que atajen la rotación tan alta que se da y ayuden a fijar el talento en las empresas, establecer mecanismos de control en la subcontratación de servicios por las propias empresas de las TIC lo que está produciendo una precarización en general de las condiciones y unos niveles salariales extraordinariamente bajos.