

2023

La Guía Salarial Prosperity
Recruitment 2023 para el
sector digital

Prosperity:)
Happiness works



Índice :)

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

La Guía Salarial Prosperity Recruitment 2023 para el sector digital

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

LA GUÍA SALARIAL PROSPERITY RECRUITMENT

Conclusiones principales:

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

1. Management

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

2. Marketing Digital

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

20
23

3. Ventas

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

4. UX/UI y Diseño

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

5. Producto

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

20 23

6. Programación

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

7. Data

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

20
23

8. Agencia Digital

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

20
23

Encuesta especial sobre trabajo en remoto

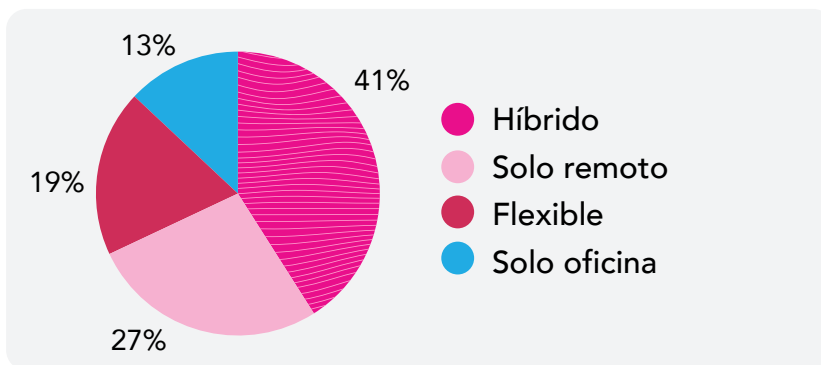
¿Volveremos a la oficina en 2023?

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

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

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

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



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

LA GUÍA SALARIAL PROSPERITY RECRUITMENT

El trabajo en remoto aumenta la productividad

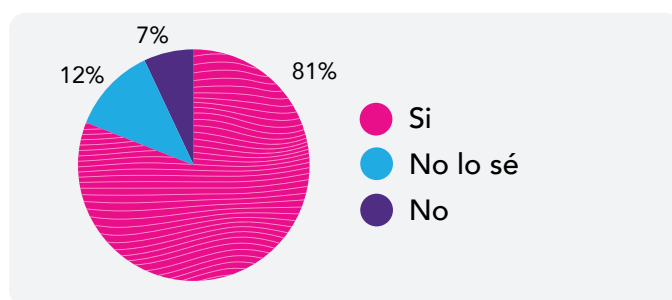
Nuestra encuesta parece descartar en cierta medida que la productividad baje, ya que solo el 6% de los managers encuestados en España piensa que sus trabajadores son menos productivos trabajando desde casa, incluso no ven que la colaboración entre el equipo se vea mermada por el trabajo en remoto ya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

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

Manager (anónimo)

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

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

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

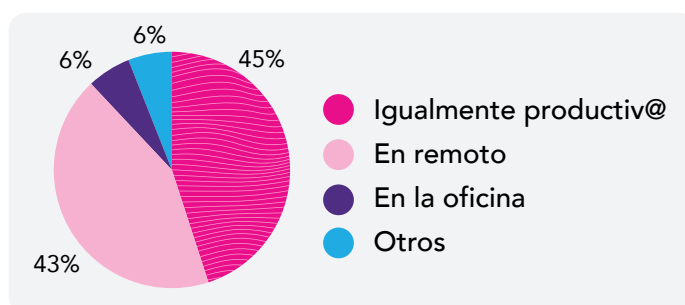
Por último, el 93% de los managers reconoce que ofrecer trabajo a distancia en sus ofertas de empleo es una buena estrategia para atraer candidatos. Así pues, es poco probable que en 2023 se produzca una vuelta a la oficina en toda regla, aunque el debate en torno a la productividad de los trabajadores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

LA GUÍA SALARIAL PROSPERITY RECRUITMENT

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

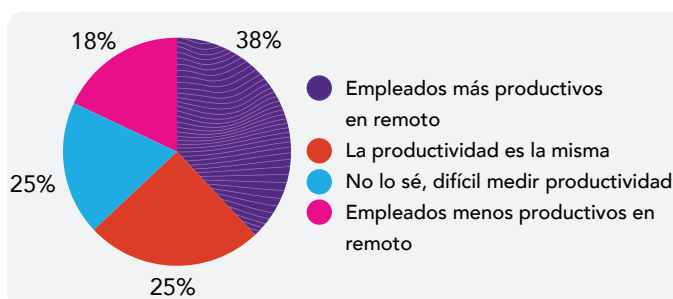
No sólo el 71% de los empleados afirman que dejarían una empresa que les exigiera volver a la oficina a tiempo completo, sino que el 89% creen que son igual o más productivos trabajando en remoto que en la oficina.

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



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

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

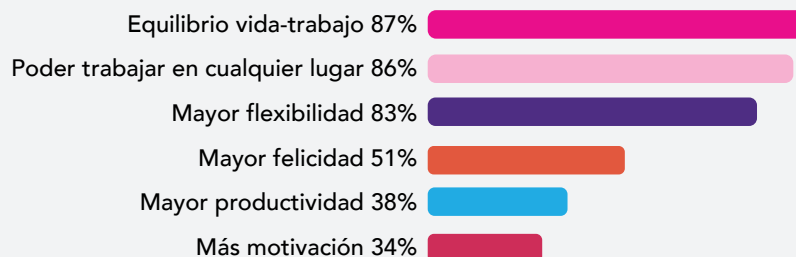


Ventajas del trabajo en remoto según los empleados

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

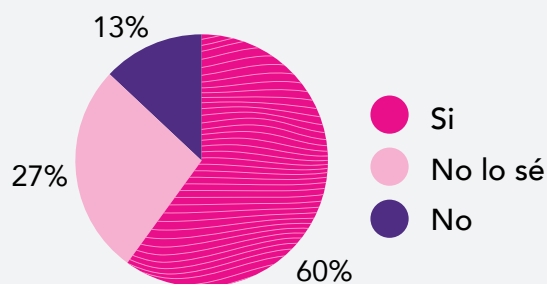
LA GUÍA SALARIAL PROSPERITY RECRUITMENT

¿Cuáles son los mayores beneficios del trabajo en remoto?



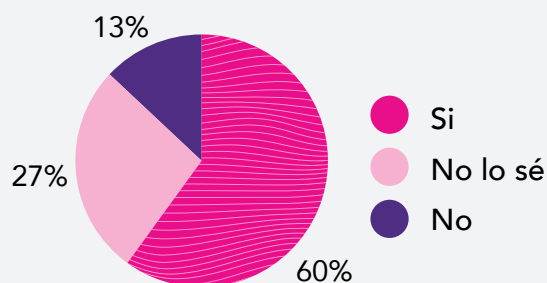
Curiosamente, los managers le ven más futuro al trabajo en remoto que los trabajadores, ya que un el 60% de los trabajadores cree que será la modalidad de trabajo en el futuro, mientras que ese porcentaje llega hasta el 81% entre los managers.

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



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

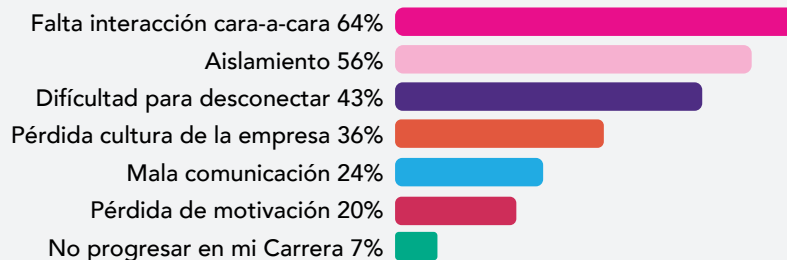
¿Crees que hace más o menos horas cuando trabajas en remoto?



LA GUÍA SALARIAL PROSPERITY RECRUITMENT

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

¿Cuáles son los principales inconvenientes del trabajo en remoto?



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

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

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

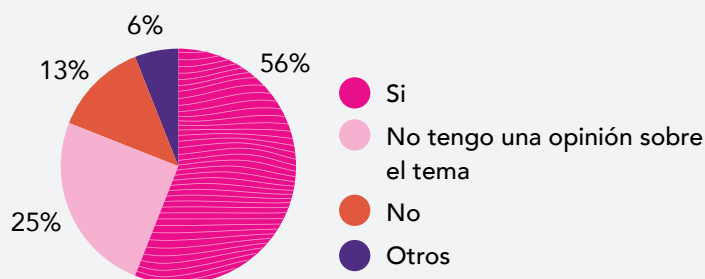
España se está posicionando en los últimos años como un destino ideal para trabajadores digitales por la alta calidad de vida. Además de la llamada "Ley Startup" se está llevando a cabo otras propuestas para atraer talento Europeo a nuestras fronteras. Asimismo, el actual gobierno quiere regular de manera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

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

LA GUÍA SALARIAL PROSPERITY RECRUITMENT

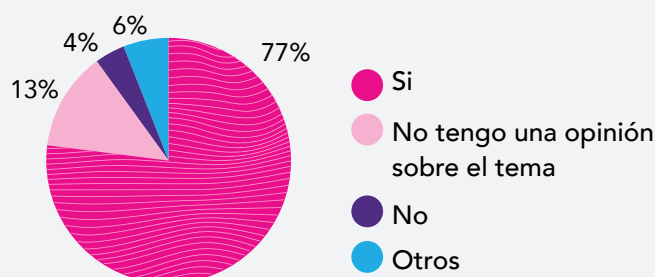
Respuestas de los directivos:

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



Respuestas de los empleados:

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



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

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

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

LA GUÍA SALARIAL PROSPERITY RECRUITMENT

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

LA GUÍA SALARIAL PROSPERITY RECRUITMENT

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

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

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

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

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

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

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

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

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

LA GUÍA SALARIAL PROSPERITY RECRUITMENT

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sobre Prosperity:

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

Llámanos al:

+34 932 714 500

○ escribenos a

info@prosperitydigital.es

○ visita

www.prosperitydigital.es

Copyright notice

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