

Encuesta sobre los salarios de los profesionales de Testing de Software 2013

- Encuesta promovida por nexoQA, ATI (Asociación de Técnicos Informáticos) y SoftQANetwork



El sector del Testing de Software está en constante evolución. Sin embargo, algunos aspectos profesionales como la situación salarial son poco conocidos. A menudo, en las escalas profesionales se olvida el puesto de tester o QA mientras es más popular el de programador, por citar un ejemplo. El objetivo de esta segunda encuesta es situar en el mapa la figura del Tester o del QA y cómo está valorado en la escala salarial respecto a otras profesiones. Por ello, agradecemos a todas las personas que han participado en ella.

Esta encuesta se ha realizado en línea entre el 1º de febrero de 2013 y el 15 de marzo de 2013. La encuesta se difundió dentro de los medios afines al Software Testing, en las redes sociales, y en las redes de los organizadores de la encuesta.

Los resultados presentados a continuación se limitan a las respuestas de personas trabajando en España, por las cuales se han obtenido un número de datos estadísticamente relevantes. Se han eliminado las respuestas incompletas o dudosas en cuanto a la validez de los datos.

Queremos destacar la gran participación que hemos recibido este año, casi el doble de respuestas que el año pasado, lo que nos permite afinar los datos y obtener resultados cada vez más fiables.

Agradecimientos a

- Enric C. y la ATI por su constante soporte desde hace 13 años
- Pello por su pasión por el testing
- TCU por su inspiración en cuanto a la ética de las estadísticas
- Los seguidores de expo:QA en las redes sociales
- ... y todos los encuestados que hacen del testing una profesión cada vez más visible

Definición de los puestos de trabajo en la encuesta	4
Demografía.....	5
La empresa	8
Salarios	10
Salarios y automatización de las pruebas.....	14
Salarios y género	16
Proyectos y Trabajo	17
Rotación.....	19
Conclusión.....	20

Definición de los puestos de trabajo en la encuesta

En las descripciones de los puestos de trabajo, se han utilizado las siguientes definiciones:

Tester Junior: 0 a 2 años de experiencia total, 0 a 2 años de experiencia en testing (Ejecuta tests, reporta defectos, diseña casos de pruebas simples, está involucrado en otras actividades de mejora de la calidad)

Tester Mediano: 2 a 4 años de experiencia total, 1 a 3 años de experiencia en testing (Ejecuta tests, reporta defectos, diseña casos de pruebas complejos, está involucrado en otras actividades de mejora de la calidad)

Tester Senior: 3 a 10 años de experiencia en testing

Consultor Calidad / QA: Especialista en testing o calidad del software, diseña estrategias de testing y mejora los procesos de test en su organización, se le considera como un experto en su campo, puede presentar ponencias en eventos.

Test Manager Junior: Lidera un grupo de 1 a 5 testers

Test Manager Senior: lidera un grupo grande de testers (más de 5, típicamente 10), es responsable del control de calidad de un producto/proyecto)

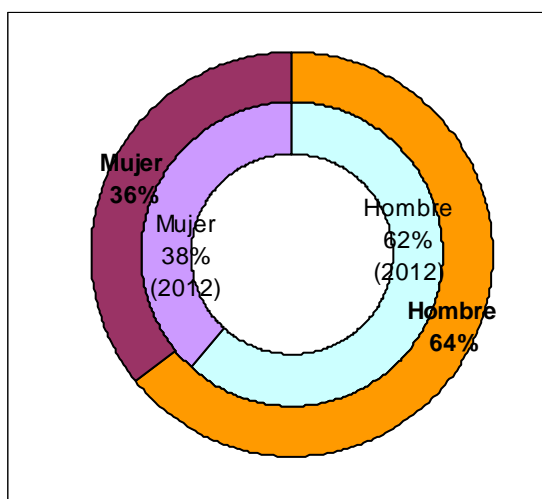
Test Director / QA Manager: lidera varios grupos de testing en varios proyectos. Habitualmente informa a la dirección o al responsable de desarrollo

Programador: Programador haciendo tareas de testing ocasionalmente

Demografía

Los resultados presentados en esta encuesta provienen de 167 respuestas consideradas válidas. Se han descartado las respuestas incompletas o con datos dudosos o demasiado extremos.

El 64% de la población analizada fueron hombres, mientras el 36% restante fueron mujeres. Esos datos son similares a los de 2012, como se puede apreciar en la [Gráfica 1](#).

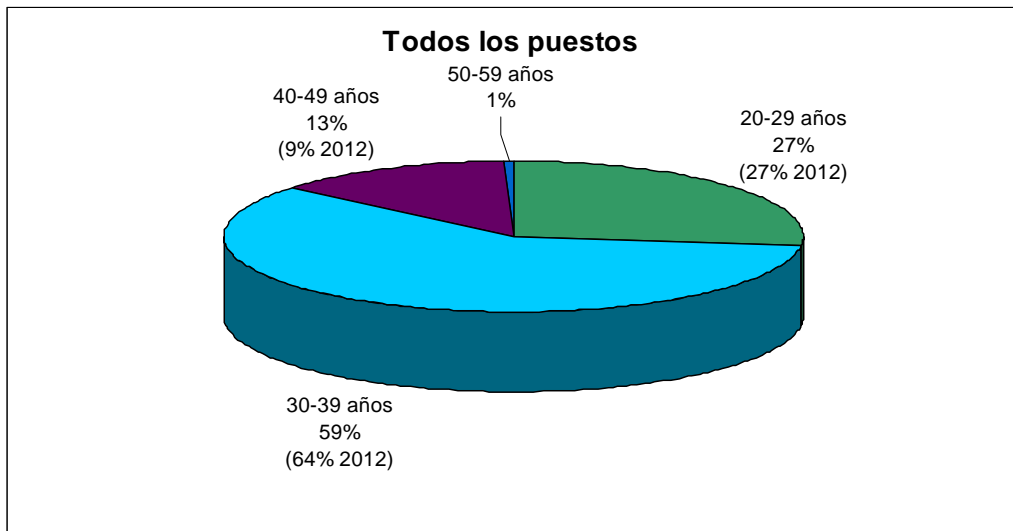


Gráfica 1

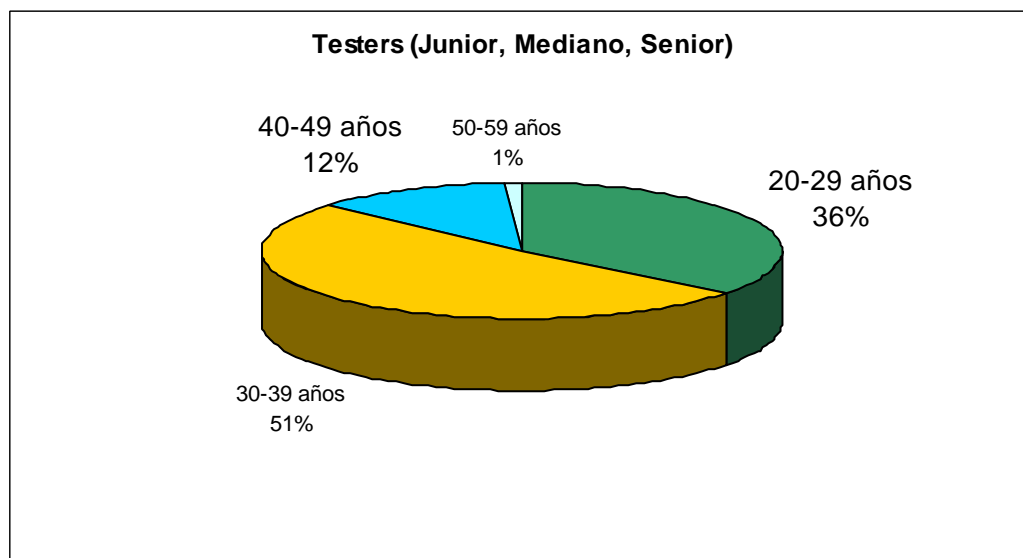
Se trata de una población joven (el 86% tiene menos de 40 años), aunque ligeramente mayor que en 2012 (el 90% tenía menos de 40 años), una cifra incluso superior a lo que es habitual entre los trabajadores del sector TIC ([Gráfica 2](#)). El testing sigue siendo una actividad relativamente nueva que poco a poco está alcanzando madurez para ocupar a personas más seniors. También se trata de una actividad técnica que deja menos espacio para las carreras de Management y Dirección.

Como el año pasado, resaltamos la inversión de la pirámide : hay más personas de 30-39 años que de 20-29 años, incluso en los puestos técnicos ([Gráfica 3](#)). Ya no estamos en los tiempos pioneros y hay una buena población actual de profesionales de edad media 30-39 años que han probablemente crecido desde puestos juniors. El dato refleja también un cierto grado de “pasión” que caracteriza a los testers. Si les gusta el oficio, se quedan y crecen en la profesión, incluso en puestos técnicos, si no, la dejan. Y por ultimo ese dato puede reflejar también la importancia del paro dentro de los jóvenes que está sufriendo el país.

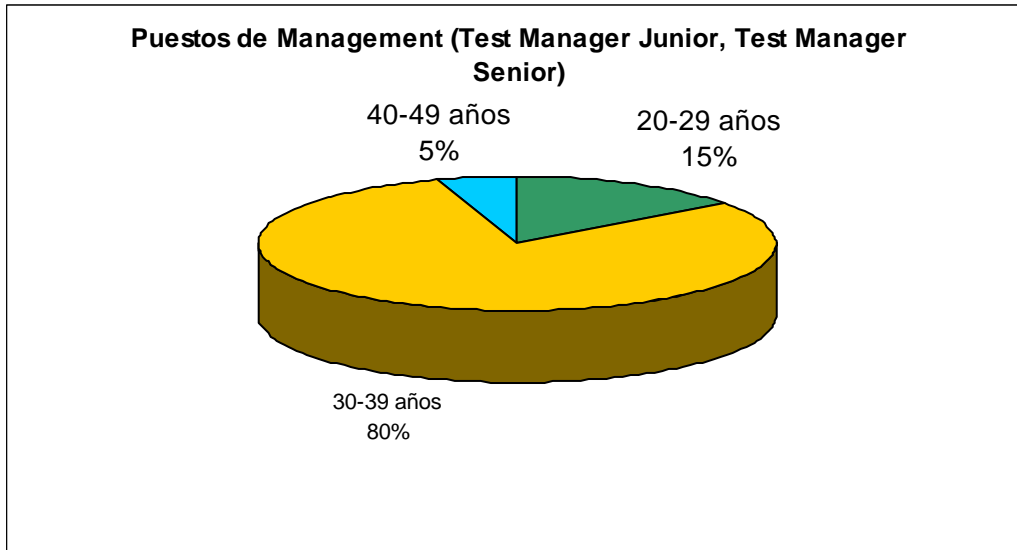
Como se podía esperar, en los puestos de gestión los profesionales tienen una edad más alta ([Gráfica 4](#)).



Gráfica 2

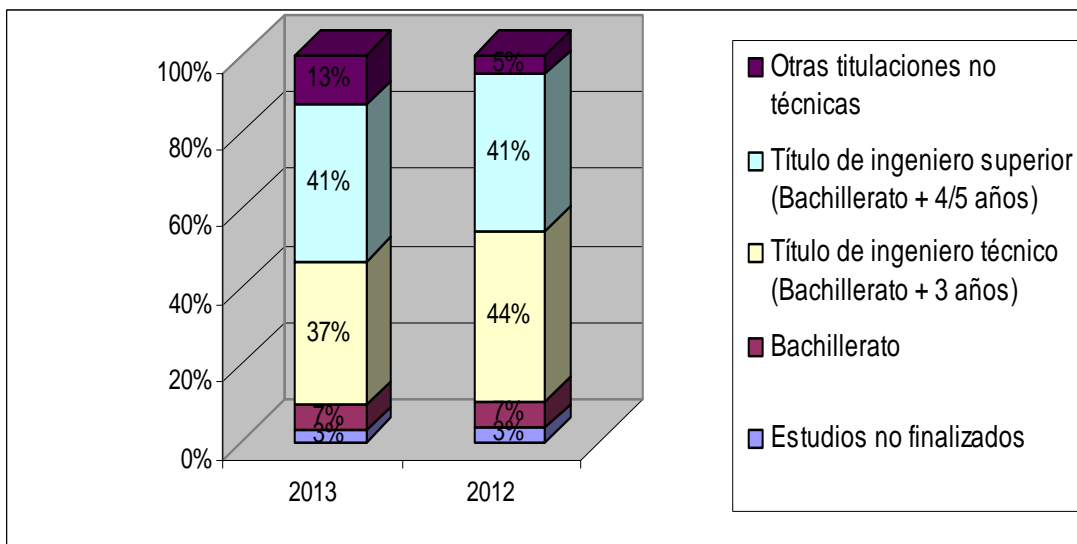


Gráfica 3



Gráfica 4

En cuanto a estudios y carreras ([Gráfica 5](#)), el 78% de las personas que contestan tienen estudios universitarios técnicos (carreras de 3 o 5 años). Hay que notar el descenso significativo de 7,5% respecto al 2012 de *las carreras técnicas cortas (3 años) a favor de otras titulaciones no técnicas*. Este dato muy interesante se puede interpretar de varias maneras. Una primera explicación es que hoy existe en el mercado una cierta falta de recursos especializados en testing, a pesar de la crisis que vivimos en España, y el sector está integrando a profesionales de diferentes orígenes. Una segunda explicación es que con procesos de testing más maduros, ciertos profesionales especializados en el negocio están actuando en el campo del testing (como analistas por ejemplo).



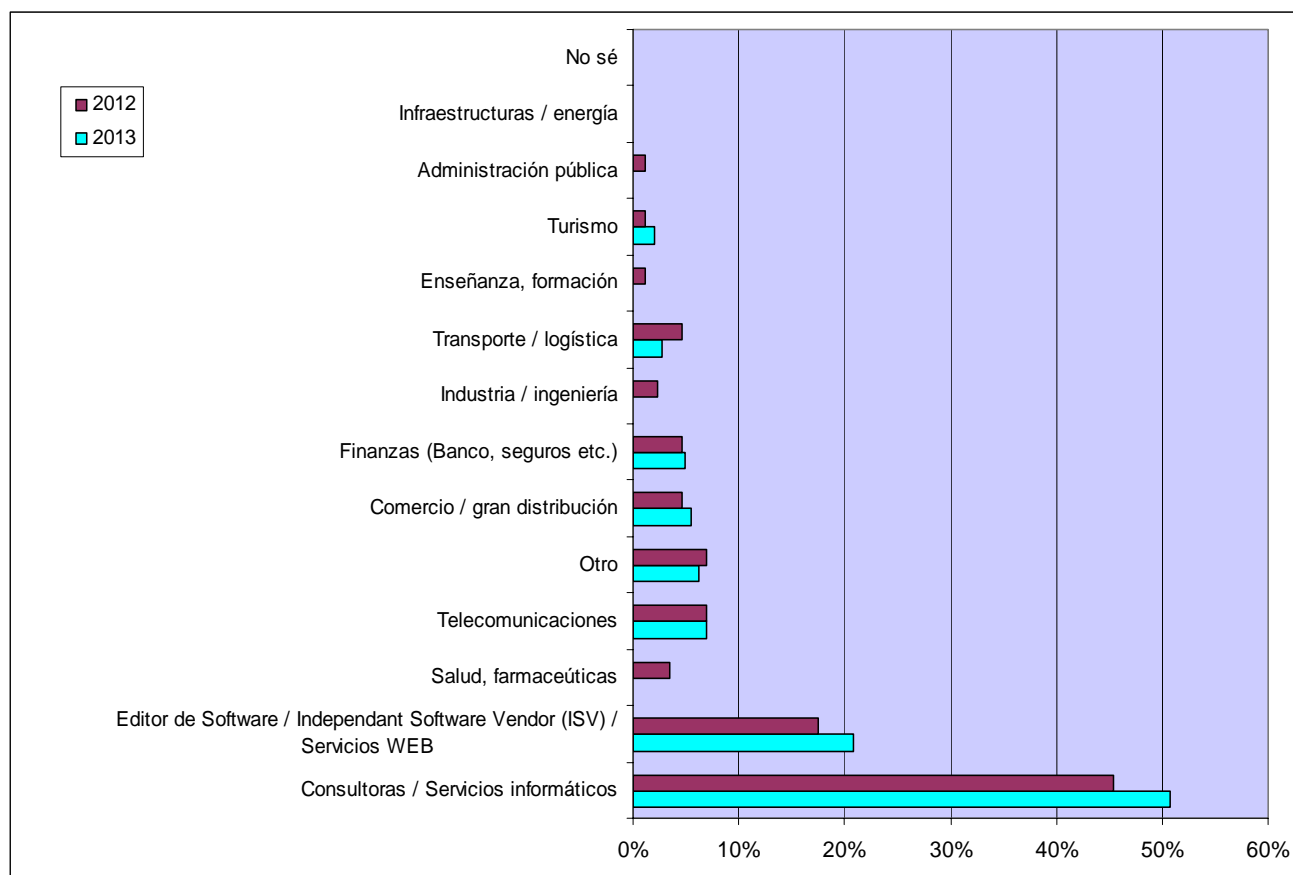
Gráfica 5

La empresa

El sector de actividad de los encuestados es en su mayoría (45%) del ámbito de la consultoría o servicios informáticos. Vienen después los editores de software (18%). No hay cambio aquí respecto al año pasado.

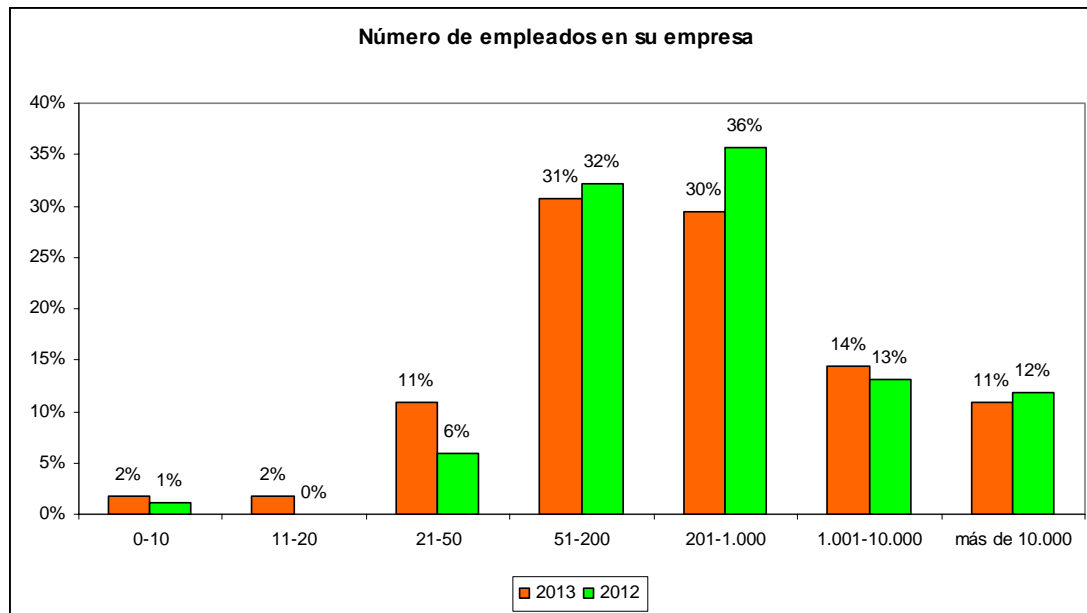
El resto se reparte entre salud-farmacéutica (7%), telecomunicaciones (6%), comercio-gran distribución (5%) banca-finanzas (4%) y otros sectores. Estas cifras no representan necesariamente la distribución de los testers en el tejido industrial español. Sin embargo, es bastante representativo de dos fenómenos que observamos de manera cualitativa desde hace algunos años: por una parte el despegue del testing y QA como actividad económica rentable e identificada como tal (sector de las consultoras), y por otra parte de la necesidad competitiva de los editores de software de asegurar la calidad de sus productos.

A notar también este año un descenso del sector financiero-seguros, que aunque se mantiene como una gran fuente de empleo para los testers, pierde posiciones respecto a sectores como salud-farmacéutica y comercio-gran distribución ([Gráfica 6](#)).



Gráfica 6

El 31% de las personas que han respondido trabajan en una empresa de 50 a 200 empleados y el 30% en empresas de 200 a 1000 empleados ([Gráfica 7](#)). Este dato refleja bastante bien la importancia del sector PYME español y la fragmentación del servicio informático en el país. Sin embargo, vemos como las empresas de 21 a 50 empleados tienen más protagonismo este año (11% frente a 6% en 2012).



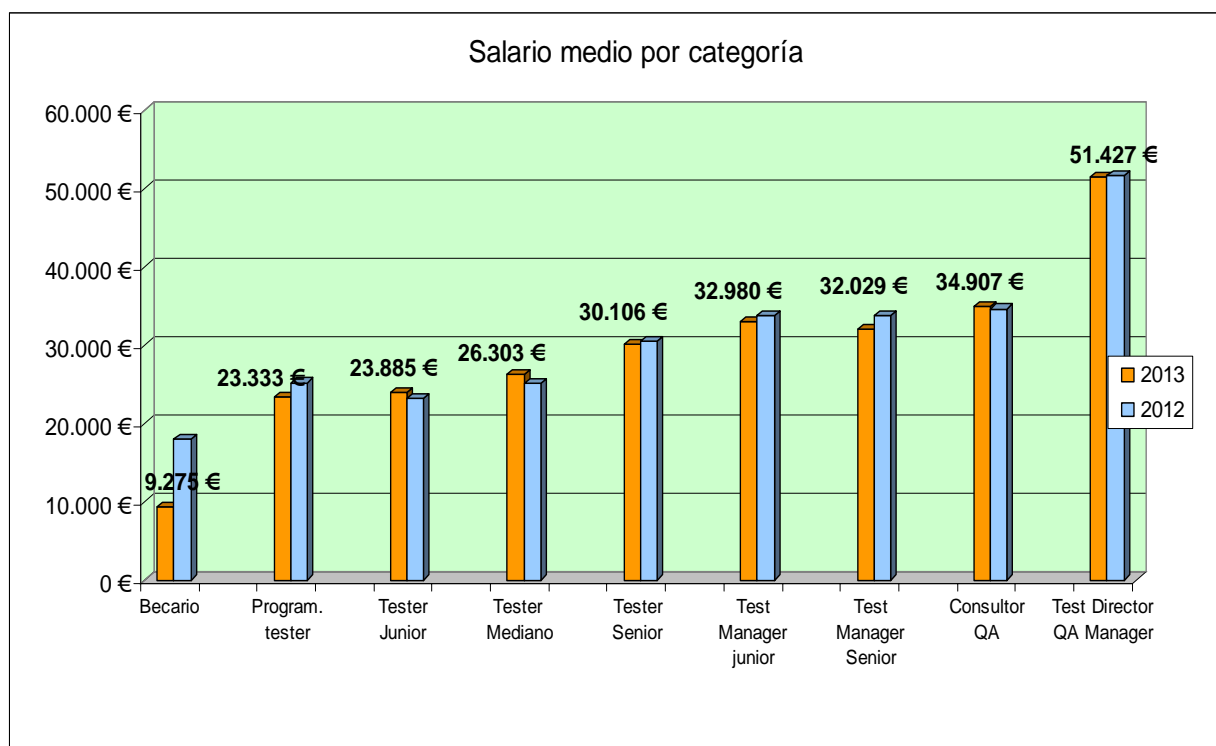
Gráfica 7

Salarios

El salario medio anual bruto de las personas encuestadas ([Gráfica 8](#)) es de **31.475 €**. El 90% de los sueldos se sitúan entre 18.860 € y 50.000 € lo que corresponde a un descenso notable respecto a 2012 (20.500€ y 58.000€). La situación económica y la degradación del empleo en España afectan también al testing.

Un tester junior (menos de 2 años de experiencia total y en testing) cobra 23.885€ en promedio, o sea que hubo un incremento de 2,9% respecto a 2012 que corresponde aproximadamente al IPC 2012. Un tester medio (2 a 4 años de experiencia total, 1 a 3 años de experiencia en testing) cobra 26.303 € (+5,1%) y un tester senior (3 a 10 años de experiencia en testing) 30.106€ (-1,1%).

Los consultores QA cobran ligeramente más que los Test Managers (Junior y Senior), entre 32.000 € y 35.000 € promedio. Estos sueldos van en ligero descenso respecto a 2012¹. Por otra parte, los QA Managers y Test Director cobran 51.427 € en promedio.



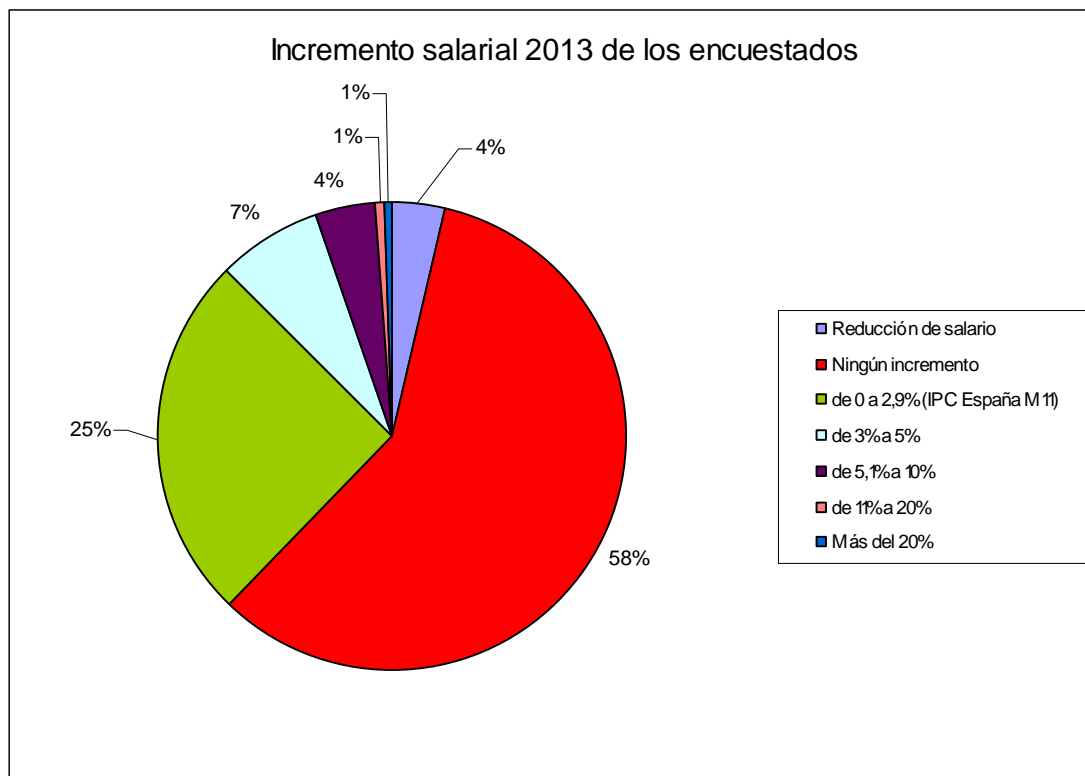
Gráfica 8

¹ Notar que en 2012 no teníamos suficientes datos para separar la categoría de Test Manager entre junior y senior

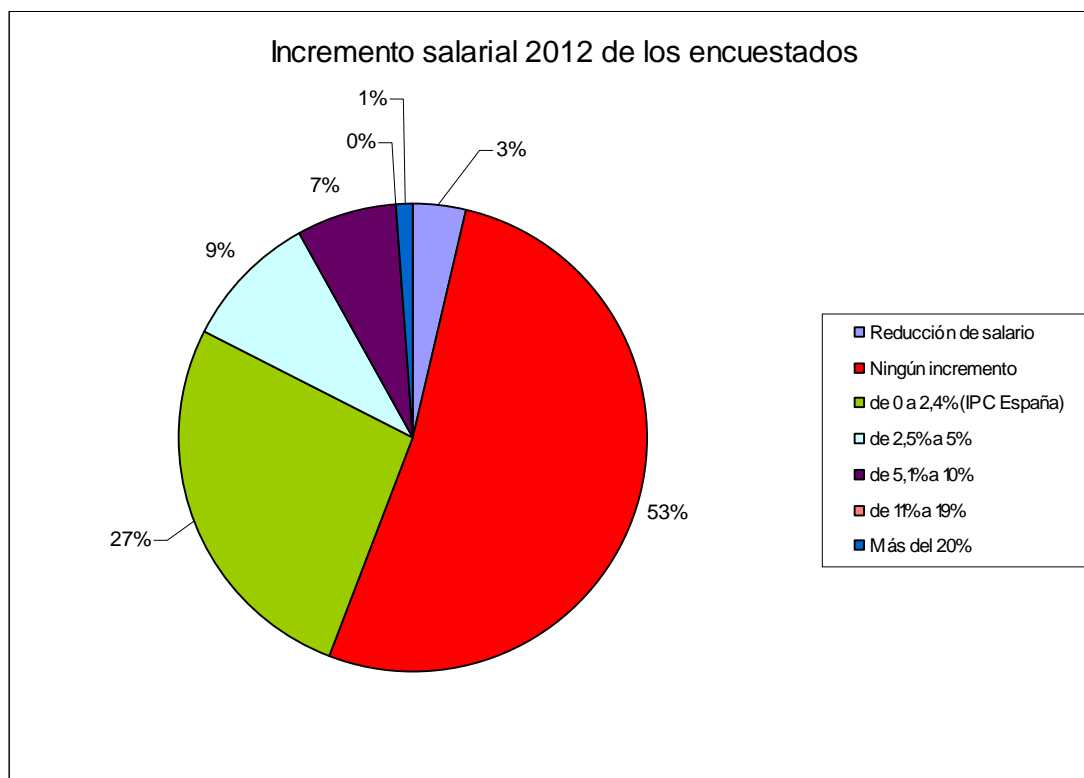
Incremento medio entre 2012 y 2013	
Tester Junior	2,9%
Tester Mediano	5,1%
Tester Senior	-1,1%
Test Manager junior	-2,2%
Test Manager Senior	-5,0%
Consultor QA	0,9%
Test Director / QA Manager	-0,4%

Tabla 1

Existe una diferencia notable entre los incrementos de los sueldos medios entre 2012 y 2013 ([Tabla 1](#)) y lo que afirman los encuestados. El 58% de las personas que han respondido a la encuesta no han tenido un incremento salarial en el 2013, y el 25% ha tenido un incremento inferior o igual al IPC ([Gráfica 9](#)). Estos datos son muy similares a los de 2012 ([Gráfica 10](#)). Esa discrepancia subraya probablemente que existe una pequeña franja de encuestados cuyos incrementos salariales empujan los sueldos promedios hacia arriba mientras una gran parte no ha tenido o ha tenido poco incremento.

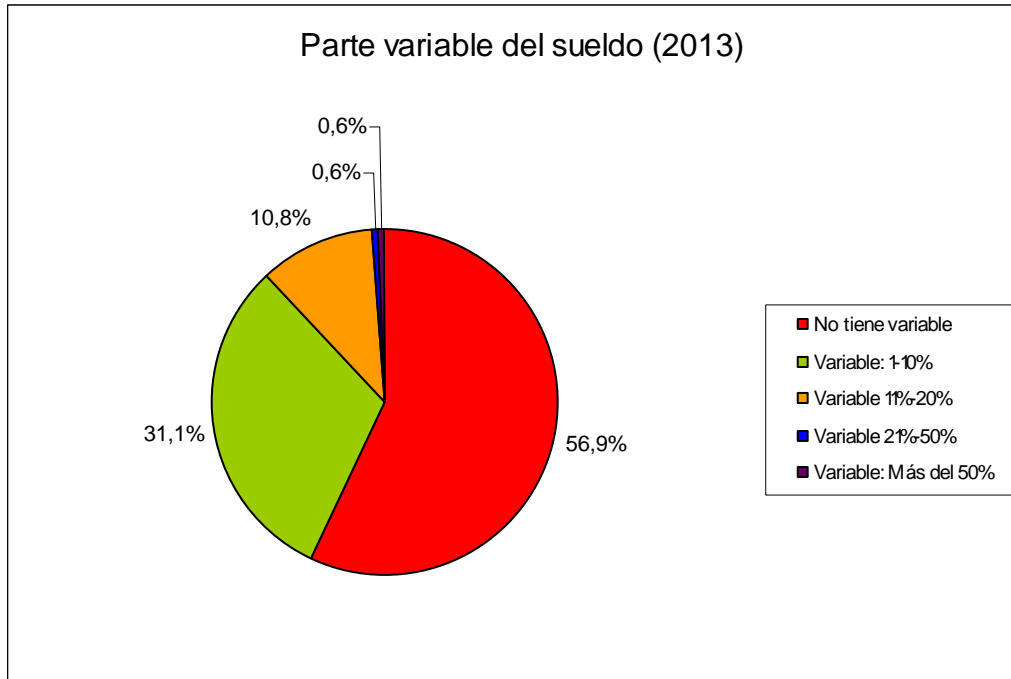


Gráfica 9



Gráfica 10

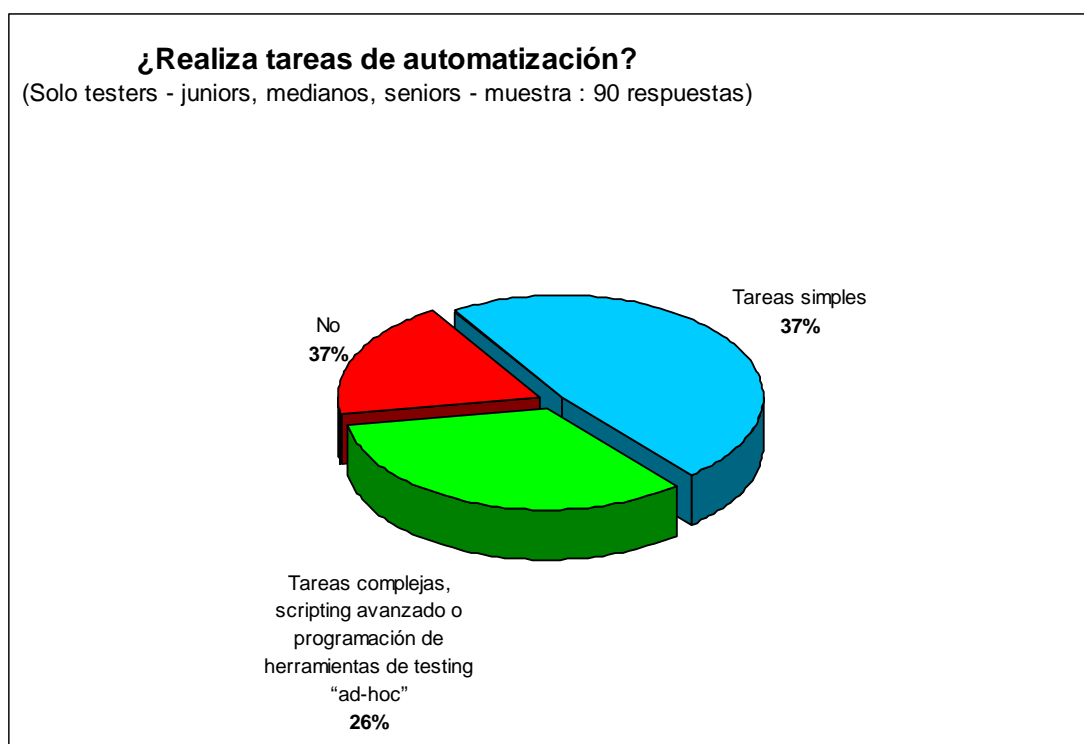
Las empresas siguen sin incluir una parte variable importante en la remuneración de los testers ([Gráfica 11](#)): el 57% declaran no tener variable y el 32% menos del 10%. Lo que deja apenas un 12% para los variables superiores al 20% del sueldo anual (frente al 18% en 2012). Estos datos contrastan con el hecho de que 33% de las personas interrogadas tienen puestos con responsabilidad de Test Director o Test Manager: “la cultura de las remuneraciones variables” no alcanza a grand part de los puestos, incluso de management, todavía.



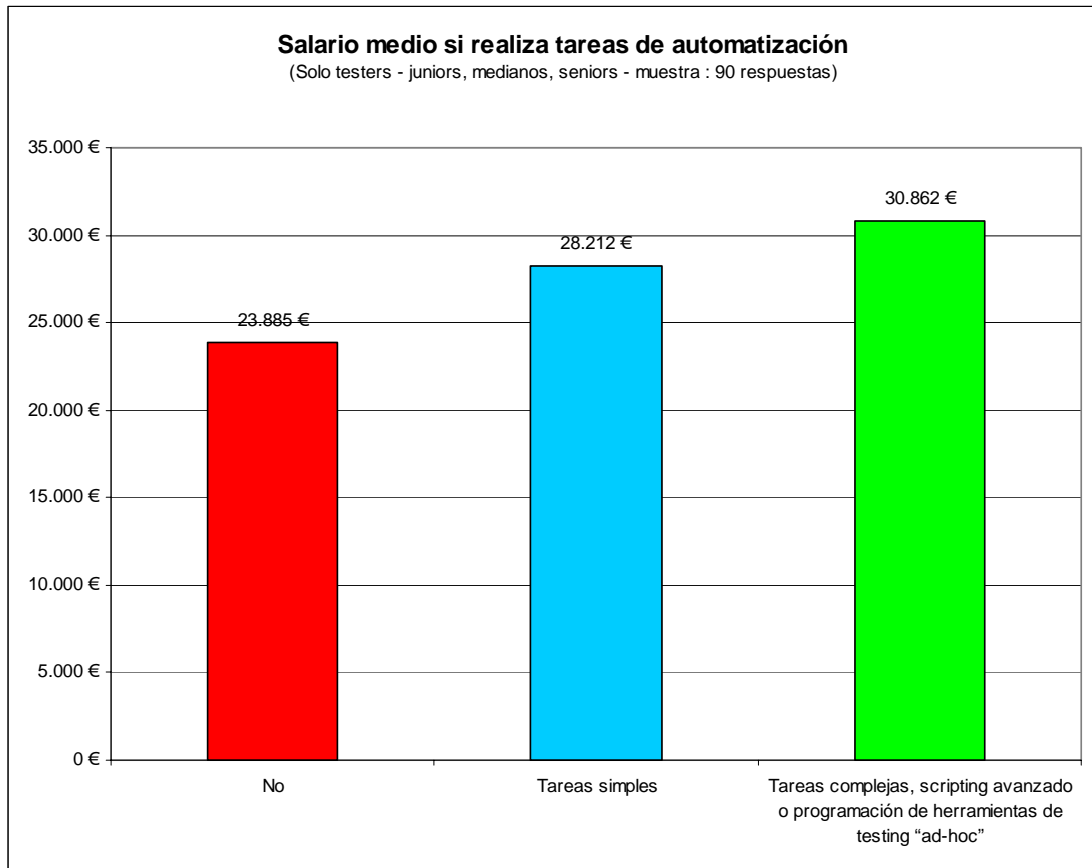
Gráfica 11

Salarios y automatización de las pruebas

Existen matices entre los salarios medios de los perfiles técnicos (testers junior, mediano y senior) según si los profesionales realizan tareas de automatización / programación. El 63% de los testers está involucrado en tareas de automatización ([Gráfica 12](#)). En cuanto a los salarios, las personas que realizan tareas de automatización complejas cobran en promedio 29% más que las que no realizan tareas de automatización ([Gráfica 13](#)). Este dato refleja la importancia cada vez más grande de la utilización de las herramientas de testing y de la profesionalización de los testers.



Gráfica 12



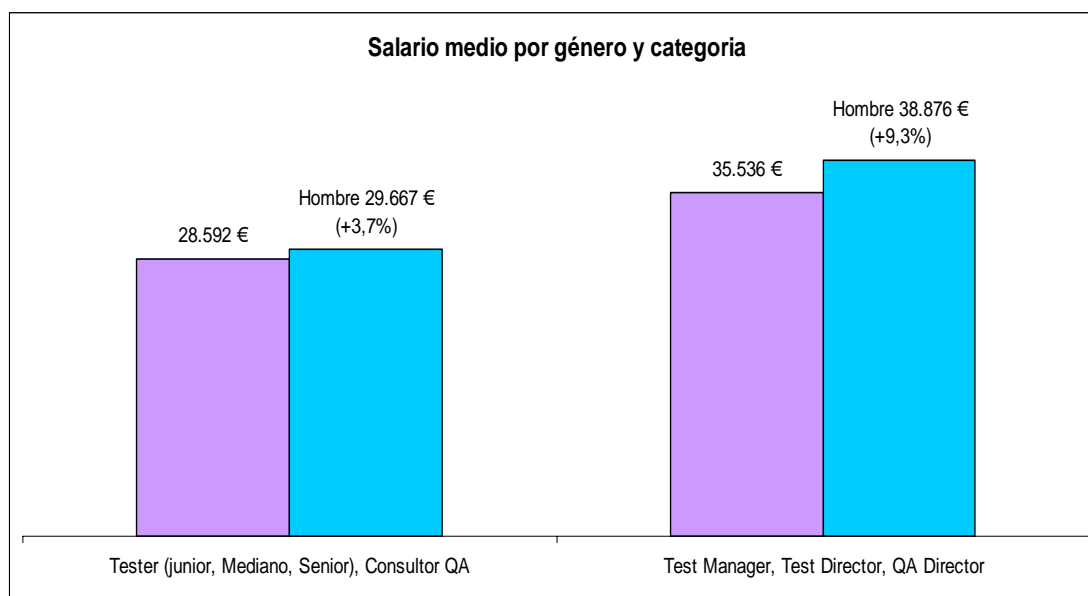
Gráfica 13

Perfil	Tester Junior	Tester Mediano	Tester Senior	Consultor QA
¿Realiza tareas de automatización?				
No	23.313 €	25.213 €	29.089 €	36.283 €
Tareas simples	25.250 €	27.500 €	28.977 €	32.000 €
Tareas complejas, scripting avanzado o programación de herramientas de testing "ad-hoc"	N/A	26.373 €	32.644 €	35.000 €

Tabla 2

Salarios y género

Existe una diferencia entre los salarios de las mujeres y de los hombres, que va aumentando con las responsabilidades de los puestos. Mientras en los puestos técnicos (testers y consultores) esa diferencia es de 3,7%, en los puestos de management es de 9,3% ([Gráfica 14](#) y [Tabla 3](#)).



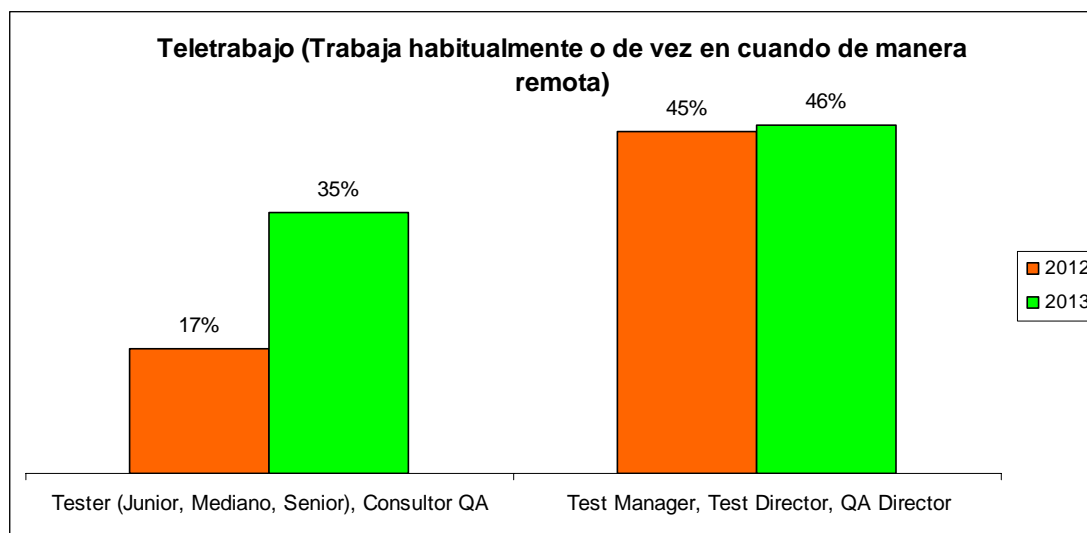
Gráfica 14

	Tester (junior, Mediano, Senior), Consultor QA		Test Manager, Test Director, QA Director	
	Salario medio	Número de respuestas	Salario medio	Número de respuestas
Mujer	28.592 €	41	35.536 €	18
Hombre	29.667 €	63	38.876 €	38

Tabla 3

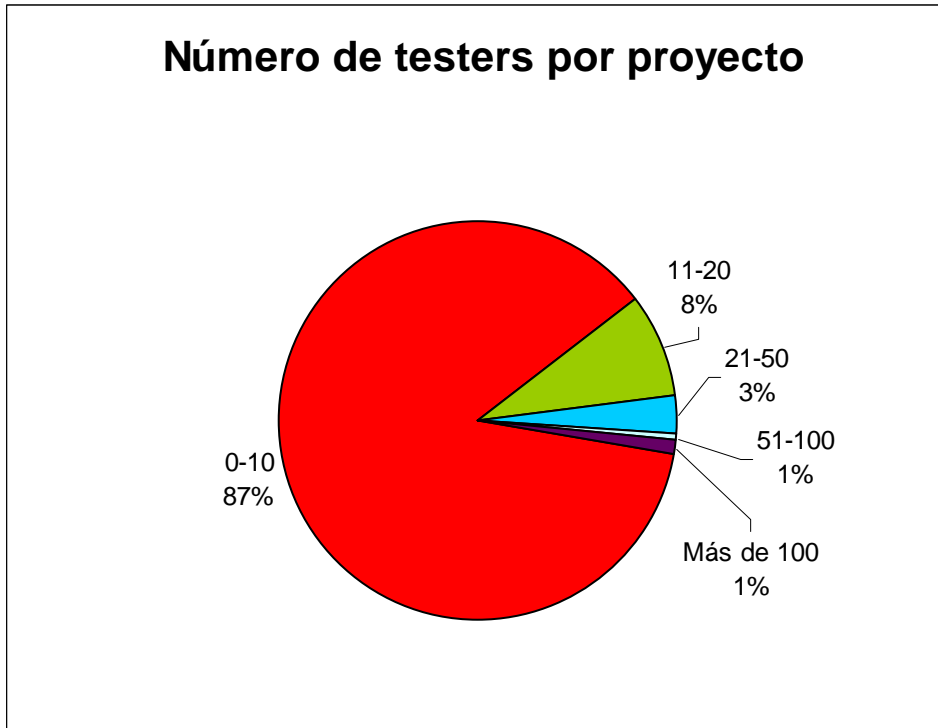
Proyectos y Trabajo

La penetración del teletrabajo sigue siendo una asignatura pendiente. Aunque el 46% de los encuestados que ocupan cargos de management declaran trabajar habitualmente o de vez en cuando de manera remota, solo 35% de los testers hacen teletrabajo. Sin embargo ese número se ha duplicado respecto al año pasado ([Gráfica 15](#)).

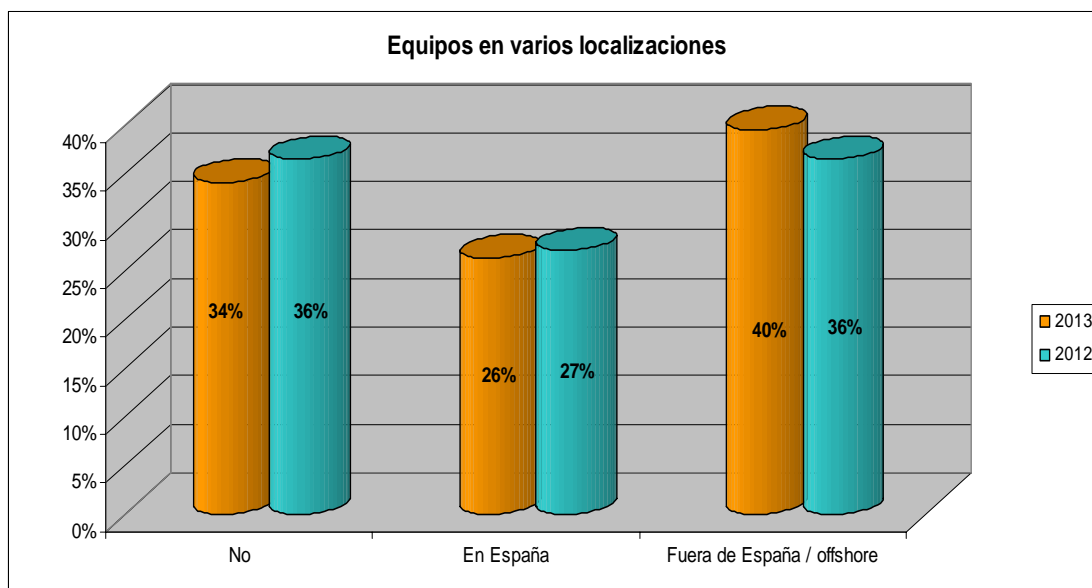


Gráfica 15

Los proyectos siguen siendo proyectos de tamaño modesto en cuanto a testing : el número de testers por proyecto es igual o inferior a 10 personas en 87% de los casos ([Gráfica 16](#)). Los proyectos realizados en varias locaciones siguen aumentando (+6%) y especialmente en sitios offshore (+4%) ([Gráfica 17](#)).



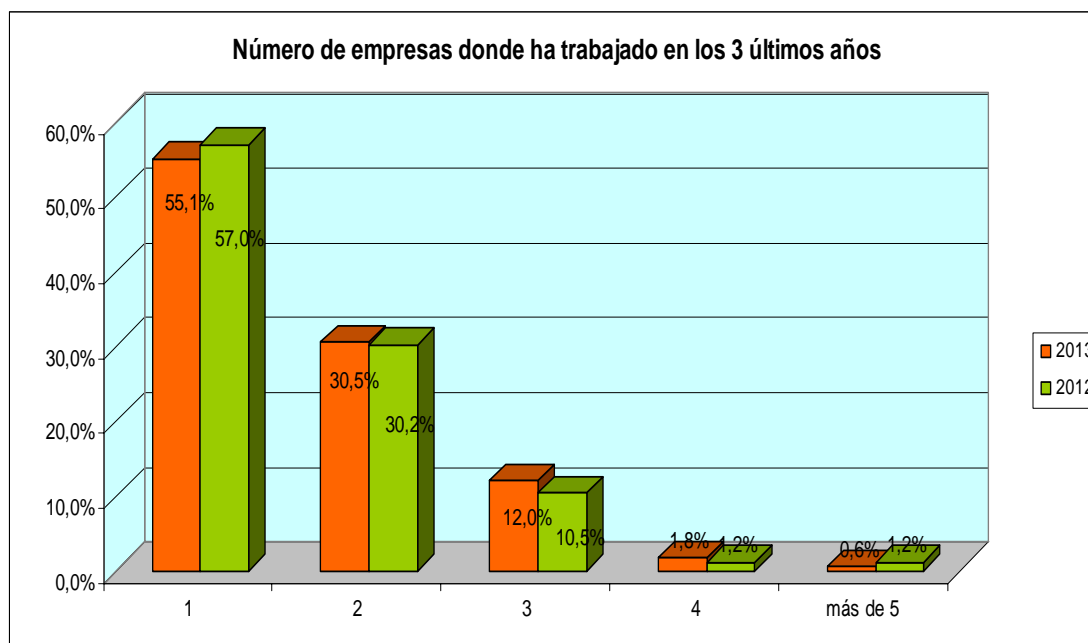
Gráfica 16



Gráfica 17

Rotación

La rotación en el sector del testing sigue siendo bastante alta: un 30% ha cambiado una vez de empresa en los 3 últimos años, mientras que el 14% ha cambiado entre 2 y 4 veces de empresa en los 3 últimos años².



Gráfica 18

² Se considera aquí el número de empresas en cuales el encuestado ha sido en nómina. Se considera solo una empresa para los consultores que trabajan en varios proyectos o varios clientes.

Conclusión

Los datos recogidos este año nos permiten afinar la primera aproximación que tuvimos el año pasado sobre el nivel salarial y la demografía de los testers en las empresas españolas. Esperamos poder repetirla en los próximos años para tener datos comparativos y medir la evolución del sector, e incluso comparar con otros países

Muchas gracias a todos los participantes en esta segunda encuesta.