



DESPIDOS MASIVOS El 'tsunami' de las 'big tech'

La inteligencia artificial sacude y transforma a fondo el empleo tecnológico

Los expertos creen que la IA cataliza una fase de reajuste tras años de 'vacas gordas', un contexto que obliga al talento especializado a reinventarse

BELÉN RODRIGO

Gigantes tecnológicos como Amazon, Microsoft e Intel han liderado en los últimos meses despidos masivos. Un informe elaborado por la compañía británica RationalFX habla de la eliminación en todo el mundo durante 2025 de cerca de 245.000 puestos de trabajo en el sector tecnológico. Indica, además, que las firmas alegaron reestructuraciones en sus operaciones para centrarse en la eficiencia, la rentabilidad y la productividad impulsadas por la inteligencia artificial. ¿Qué hay de cierto en todo ello? ¿Será una tendencia que seguirán otros sectores? ¿Qué futuro depara a todos los trabajadores que sufren estos despidos?

Adolfo Corujo, CEO global de Marketing Solutions en LLYC, cree importante contextualizar el momento que atraviesa el sector tecnológico en el que coinciden varios fenómenos que se están dando al mismo tiempo. «El primero tiene que ver con la pandemia, que generó un altísimo consumo de productos digitales», comienza por destacar.

Una demanda que ha ido bajando. Por otro lado, está la reacción que están teniendo las empresas tecnológicas al fenómeno de la inteligencia artificial. «Se están dando cuenta de que tienen que invertir mucho en hardware (microprocesadores, granjas de servidores, centros de datos), con lo cual tienen que pasar

una parte muy importante de la liquidez con la que contaban a la inversión en ese tipo de activos», reconoce Corujo. No pueden destinar lo mismo a las plantillas.

Y cree que es una realidad que se está notando de manera paulatina en los diferentes tipos de empresas tecnológicas. «Hay empresas que dan servicios muy B2C [Business to Consumer], pero otras que tienen servicios B2C y B2B [Business to Business]. Cada una tiene un volumen de consumo diferente y están regulando las inversiones y los costes en función de ese consumo», aclara el CEO global de Marketing Solutions de LLYC.

Masa crítica

Corujo habla igualmente del impacto de la inteligencia artificial en la generación de código y el desarrollo. Y ante ello las compañías se preguntan sobre el volumen de programadores que deben tener para actualizar sus sistemas. «Eso ha hecho que haya un replanteamiento de dónde están las masas de empleados que son más críticos para la compañía. Todo este conjunto de factores es lo que ha puesto encima de la mesa el volumen de

DURO IMPACTO

El año pasado desaparecieron 245.000 empleos en el sector tecnológico a nivel global

trabajadores necesarios en la industria tecnológica», explica el CEO global de Marketing Solutions en LLYC.

Francisco Hortigüela, presidente Ametic, la asociación representante de la industria digital en España, considera que los despidos de determinadas compañías tecnológicas responden a decisiones estratégicas y circunstancias particulares de empresas concretas. Desde una perspectiva estructural, «lo que esta-

mos viendo es una fase de ajuste tras años de crecimiento extraordinario. No estamos ante una crisis del sector tecnológico», aclara. Cree que la digitalización sigue siendo un pilar estratégico para la competitividad económica y la demanda de tecnología continúa creciendo en todos los sectores. «La tecnología no se está contrayendo; está evolucionando», aclara. Entiende que la inversión en inteligencia artificial de las empresas no es

la causa del problema, sino una condición para seguir siendo competitivos. «La inteligencia artificial redefine procesos y perfiles, pero también genera nuevas oportunidades y actividad económica», subraya Hortigüela. Por eso, entiende que el foco no debe ponerse en frenar la innovación, «sino en acompañarla con formación y adaptación. La clave es gestionar la transición con visión estratégica», puntualiza.

Desafío distinto

En el caso concreto de España, recuerda que el desafío «sigue siendo estructuralmente distinto: tenemos una elevada demanda de perfiles tecnológicos que no logramos cubrir en su totalidad. Necesitamos más ingenieros, más especialistas en datos, más expertos en ciberseguridad, más



Hacia atrás
Además del ajuste de
plantilla, Google también
ha empeorado algunas
condiciones laborales



talento digital en general». Por ello, recuerda que España necesita reforzar su capacidad tecnológica, atraer talento y consolidar un entorno estable que favorezca la inversión y la innovación.

El presidente de Ametic espera una transformación transversal, no una destrucción generalizada de empleo. «Todos los sectores están incorporando tecnología para ganar productividad y competitividad», matiza. Y avisa de que para que España pueda liderar este cambio, «necesitamos innovación, talento y estabilidad regulatoria».

Por su parte, Myriam Blázquez, directora general de Experis, marca de tecnología de Manpower Group, considera importante definir este mo-



mento como una fase de reajuste estructural. «Las grandes compañías tecnológicas están reordenando sus modelos operativos tras años de fuerte crecimiento, acelerado por la digitalización y el contexto postpandemia», resalta. Y la irrupción de la inteligencia artificial actúa «como catalizador de este proceso, porque impulsa una revisión profunda de funciones, procesos y prioridades estratégicas», añade Blázquez. Desde Expe-

ris observan que no se trata de una crisis del talento tecnológico, sino de una transformación de la demanda. «Algunos perfiles dejan de ser críticos, mientras otros ganan protagonismo, especialmente los vinculados a datos, inteligencia artificial, cloud, sostenibilidad tecnológica o ciberseguridad», pone como ejemplos. Además, más allá de la demanda de las propias compañías tecnológicas, «debemos tener en cuenta la búsqueda de perfiles con capacidades IT en el resto de los sectores», matiza Blázquez.

Dinamismo

Recuerda que el mercado laboral está evolucionando hacia mayor dinamismo y polarización de competencias y este contexto está acelerando tendencias que ya veníamos observando. «Trayectorias profesionales menos lineales, mayor movilidad entre sectores, más colaboración y trabajo por proyectos y una mayor preocupación por la empleabilidad a largo plazo, entendida como la capacidad de las personas para adaptarse de forma continua a nuevas necesidades del mercado», subraya la directora general de Experis.

Afirma que en España el impacto está siendo más gradual y contenido, pero claramente perceptible. «Nuestro mercado tecnológico tiene una estructura distinta, con menor

peso de los grandes gigantes globales, por lo que no se están produciendo esas grandes reestructuraciones, pero sí que en general hay más contención en las contrataciones», resalta.

Al observar los despidos que se han producido en las tecnológicas, Adolfo Corujo destaca el de desarrollo de software como uno de los más afectados. «Las máquinas son sorprendentemente buenas. Cuando hablo de las máquinas, me refiero a la inteligencia artificial generativa. Son extraordinarias a la hora de tirar código, de desarrollar código», indica.

Seguirá el ajuste

Mirando hacia el futuro, es difícil saber si el número de despidos en este sector va a seguir siendo tan alto. «Pero sí que sabemos que las tecnológicas, en todos sus 'calls' de presentación de resultados y en la presentación de sus planes para 2026, en todos, incluye planes de eficiencia, que es la manera de decir que van a seguir produciéndose 'lay-offs' masivos», advierte Adolfo Corujo.

Este experto pone el ejemplo de Amazon, que en octubre hizo un gran recorte de volumen de profesionales y ha empezado 2026 con otro. Espera más despidos para este año «y las tecnológicas ya lo están diciendo. Intentan apuntar hacia mayor eficiencia». Y si hablamos de otros sectores, espera que el impacto llegue también, «sobre todo en aquellas áreas en las que la materia prima sea el conocimiento». No obstante, cree que, al mismo tiempo, se van a levantar oportunidades en ámbitos que no existían y que la inte-

SEÑALES VISIBLES

En España el impacto está siendo más gradual y contenido, pero claramente perceptible

ligencia artificial los habilita. Y habla de «una transformación del foco del empleo».

Reinvención

El reciclaje profesional gana protagonismo en este contexto. «El 'reskilling' y el 'upskilling' han dejado de ser una opción para convertirse en una responsabilidad compartida entre empresas, trabajadores e instituciones», explica Myriam Blázquez.

Y cree importante entender que la inteligencia artificial no solo automatiza tareas, también crea nuevas funciones y transforma las existentes. «Las 'soft skills' van a jugar un papel aún más importante que el que ya estaban teniendo. Por eso, invertir en el desarrollo de competencias (técnicas, digitales y humanas) es la mejor palanca para garantizar transiciones laborales exitosas y minimizar el impacto social de estos cambios», puntualiza.

Uno de los perfiles que podrían verse más afectados por los despidos es el de ingeniero de Telecomunicación. Inmaculada Sánchez Ramos, presidenta de AEIT (Asociación Española de Ingenieros de Telecomunicación-Madrid), hace una distinción entre el ingeniero, con una formación de 6 años, y el del graduado, que son 4 años y a quienes puede afectar más los despidos. «Creo que el estrategia de la parte de la tecnología no corre peligro», matiza, recordando también que estos ingenieros cubren tanto conectividad como computación, IoT, ciberseguridad, cuántica y salud digital, entre otras ramas de la actividad.

Inmaculada Sánchez Ramos es consciente de la revolución que se está produciendo con la inteligencia artificial en el sector tecnológico, fruto de «la revolución geopolítica». Y cree que estamos en un momento en el que todavía no se han definido los nuevos perfiles.

La presidenta de AEIT-Madrid es partidaria del 'reskilling' en todos los campos, especialmente en el suyo. «Pero no es una novedad, porque en esta profesión siempre estamos aprendiendo. Y ahora, que es obligatorio, es una ventaja para nosotros».



Suma y sigue

Amazon es una de las compañías tecnológicas que ha llevado a cabo una reestructuración más profunda, con dos grandes olas de despidos, en 2025 y en el arranque de 2026