

Resumen Ejecutivo de Factores Motivacionales



Tech Talent Explorer proporciona una visión detallada de los deseos y necesidades de los profesionales de tecnología a nivel global. A través de mapas y gráficas interactivas, puedes analizar y comparar los factores motivacionales de casi 10.000 especialistas, con la opción de enfocar tus búsquedas en diversas regiones y conjuntos de habilidades técnicas.

En la actual competencia por adquirir talento tecnológico, no es necesario revolucionar tu modelo de negocio, valores o estructuras para asegurar que tienes a las personas adecuadas en tu organización. Este informe profundiza en los hallazgos clave del *Tech Talent Explorer*, destacando tendencias y ofreciendo recomendaciones prácticas para ayudarte a atraer y retener a los profesionales de TI.

1. Demuestra estabilidad

En un período de incertidumbre económica, el auge tecnológico que experimentamos durante la pandemia de COVID-19 ya no es una realidad. Sin embargo, esto presenta una oportunidad única para las empresas que pueden ofrecer estabilidad. Muchas empresas emergentes enfrentaron desafíos para seguir operando, mientras que las grandes organizaciones tecnológicas globales se adaptaron reduciendo sus plantillas. Aunque esto resultó en un aumento de talento tecnológico buscando empleo, estos profesionales están listos para encontrar nuevas oportunidades. La demanda y la inversión pueden fluctuar, y los requisitos de habilidades pueden cambiar, pero esto también significa que hay un gran potencial para aquellos que están dispuestos a adaptarse y crecer. Como resultado, estos profesionales están buscando cuidadosamente su próxima gran oportunidad, y las empresas que puedan ofrecer un entorno estable y de crecimiento serán las más atractivas.

¿Qué tan importantes son las siguientes áreas al buscar empleo permanente?

	1	2	3	4	5
Estabilidad laboral	2%	4%	14%	29%	51%
Estabilidad de la empresa	1%	2%	8%	30%	59%

(1 = nada importante, 5 = muy importante)

¿Qué tan importantes son las siguientes áreas al buscar un nuevo empleo?

	1	2	3	4	5
Estabilidad de la empresa	3%	3%	13%	31%	50%
Oportunidades de aprendizaje	3%	6%	20%	33%	38%
Trabajar con nuevas tecnologías	3%	6%	23%	36%	32%

(1 = nada importante, 5 = muy importante)

de empleos, tanto los profesionales en roles permanentes como los contratistas valoran enormemente la estabilidad organizacional. Consideran esta estabilidad un factor crucial al decidir dejar una empresa o al evaluar nuevas oportunidades laborales. Además de la volatilidad económica, los datos revelan que los especialistas de diversas disciplinas anticipan que la inteligencia artificial (IA) será el disruptor más significativo en sus campos. Como resultado, quienes buscan puestos permanentes desean garantías sobre la seguridad laboral y la continuidad de sus roles en el futuro cercano.

No obstante, es importante destacar que una mayor proporción de empleados permanentes en la región **LATAM (65%)** y el **sur de Europa (54%)** priorizan sus perspectivas de crecimiento profesional por encima de la seguridad laboral.

Una razón para esto podría ser el dinámico ecosistema de empresas tecnológicas y centros de servicios externalizados en estas regiones, lo que infunde confianza a los profesionales en la búsqueda de nuevas oportunidades. Las empresas que desean atraer este talento deben demostrar que están preparadas para el futuro, tanto ellas como los roles para los que están contratando. Es crucial dejar claro que tu empresa está prosperando y que tus productos y servicios son resilientes. Si este no es el caso y estás luchando para competir con la vanguardia del mercado, utiliza mensajes que destaquen la estabilidad y la confianza. ¿Tu propuesta de valor como empleador destaca la inversión en tu equipo?

En la búsqueda de ingresos estables, los contratistas tienden a preferir proyectos más largos que aseguren una remuneración a largo plazo, con un **47%** citando la **'duración del contrato'** como un factor muy importante. Las empresas que puedan ofrecer esto serán vistas como una opción más atractiva. Si no puedes garantizar proyectos largos, explora si tu legislación local permite ofrecer renovaciones frecuentes de contrato para contratistas destacados.

Es fundamental no limitarse al contexto actual. Aunque actualmente las personas favorecen la estabilidad sobre la cultura, esto cambiará una vez que las economías se estabilicen. Las organizaciones deben comenzar a construir una cultura empresarial atractiva ahora, ya que los empleados que se han unido por un ingreso confiable pueden luego buscar un empleador cuyos valores y expectativas se alineen más estrechamente con los suyos propios.

2. Conquista a las personas con un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal

El trabajo remoto, o al menos el modelo híbrido, se ha convertido en una expectativa para la mayoría de los profesionales de tecnología que trabajan hoy en día. Es un arreglo que sigue siendo muy importante tanto para los empleados permanentes como para los contratistas, quienes han indicado su deseo de mantener esto, junto con la flexibilidad en cómo operan.

- El **trabajo remoto** es un factor extremadamente importante para el **57%** de los contratistas al elegir proyectos.
- El **60%** de los especialistas consideran que un **horario de trabajo flexible** es de suma importancia.

El trabajo flexible no significará lo mismo para todos. Además de la opción de iniciar sesión de forma remota, algunos pueden querer una mayor influencia sobre las horas que trabajan. De cualquier manera, no ofrecer estas posibilidades perjudicará tu capacidad para atraer a los mejores candidatos. También te impedirá ampliar tu red, limitando tu acceso al talento global en un momento en que el 87% de los empleados permanentes y el 83% de los contratistas considerarían trabajar para

organizaciones en el extranjero. Trabajar con un socio de reclutamiento que pueda garantizar el cumplimiento de las normativas a través de las fronteras puede ayudarte a asegurar este talento tan demandado rápidamente.

3. Recuerda que tu gente importa

Qué es más importante para el talento tecnológico de hoy: ¿la cultura y el ambiente de la oficina de una empresa, o las personas con las que realmente colaborarán?

En la era del trabajo remoto, la ubicación y las instalaciones de la oficina han perdido protagonismo. Aunque algunos empleadores intentan traer de vuelta a sus equipos de manera permanente, los datos muestran que las relaciones laborales directas tienen un impacto mucho mayor en los profesionales de tecnología. Para los especialistas en roles permanentes, su equipo y su gerente directo son los que realmente moldean su experiencia laboral.

Los contratistas también valoran estas interacciones al elegir nuevos proyectos, priorizando el equipo y la comunicación sobre las iniciativas y valores más amplios de la empresa. Un equipo colaborativo y solidario es crucial para el 59% de los profesionales de TI en roles permanentes, mientras que el 52% considera que su gerente directo tiene el mismo impacto. Además, el **56%** de los contratistas creen que la **facilidad de comunicación** con la organización es de máxima importancia.

Con estos factores teniendo un impacto tan significativo, una propuesta de empleo atractiva debe destacar a tu gente y cómo es trabajar con ellos, en lugar de enfocarse en la cultura o reputación de la empresa que muchos candidatos no experimentarán. Por lo tanto, es esencial contratar personas que ayuden a cultivar un ambiente saludable y colaborativo. Para atraer a los trabajadores contratados, enfatiza la comunicación clara con aquellos con los que tendrán contacto inmediato. Explica cómo funcionarán las relaciones para lograr resultados exitosos y cómo están orientadas hacia una experiencia laboral positiva y sin fricciones.

