

Resumen de los factores motivacionales



Tech Talent Explorer te permite descubrir más sobre las necesidades de los profesionales IT en todo el mundo. Gracias a los mapas y gráficos interactivos, podrás comparar y contrastar los factores motivacionales de casi 10.000 profesionales, con la posibilidad de enfocar tus búsquedas por regiones y habilidades.

En la actual lucha por captar talento tecnológico, asegurarte de contar con las personas adecuadas en tu empresa no tiene por qué implicar una transformación radical de tu modelo de negocio, valores o estructuras. Aquí analizamos algunos de los hallazgos clave en los datos de *Tech Talent Explorer*, destacando tendencias y recomendando acciones para ayudarte a atraer y retener profesionales IT.

1. Demuestra estabilidad

En un período de incertidumbre económica, el auge tecnológico que presenciamos durante la pandemia de COVID-19 ya no es una realidad. Muchas *startups* han tenido dificultades para seguir existiendo, mientras que grandes tecnológicas globales se han visto obligadas a reducir sus plantillas. Aunque esto ha generado un aumento en el número de profesionales tecnológicos en búsqueda activa, también supone una demanda e inversión cambiantes, así como requisitos de habilidades en constante evolución. Como resultado, los profesionales del sector IT se muestran comprensiblemente cautelosos al tomar decisiones sobre su próximo paso de carrera.

¿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%
Responsabilidades del puesto	1%	3%	14%	38%	44%
Trabajar con tecnologías nuevas	2%	5%	20%	38%	35%

(1 = nada importante, 5 = muy importante)

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

	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)

Debido al temor a perder su puesto, los profesionales tanto en puestos permanentes como en proyectos (contracting) valoran altamente la estabilidad de una empresa, considerándola un factor clave en el momento de dejar una empresa y decidir si trabajar en otra. Además de la volatilidad provocada por factores económicos, los datos confirman que profesionales de todas las disciplinas consideran que la inteligencia artificial (IA) será el principal factor de disrupción en sus áreas de especialización. Como consecuencia, quienes buscan posiciones permanentes desean garantías sobre la seguridad laboral y sobre si su rol seguirá existiendo en el futuro cercano.

Sin embargo, vale la pena destacar que una mayor proporción de profesionales en puestos permanentes prioriza sus perspectivas de crecimiento profesional por encima de la seguridad laboral en regiones como LATAM (65%) y el Sur de Europa (54%). Una posible razón podría ser el rápido crecimiento del ecosistema

de empresas tecnológicas y centros de servicios externalizados en estas zonas, lo que da a los profesionales mayor confianza para encontrar nuevas oportunidades.

Las empresas que buscan atraer talento IT deben demostrar que están preparadas para el futuro. Es importante comunicar claramente que la compañía tiene un buen desempeño y que sus productos y servicios son resilientes. Si este no es el caso y estás teniendo dificultades para competir con empresas más innovadoras, enfoca tu mensaje en la estabilidad y la confianza. ¿Tu propuesta de valor destaca que estás invirtiendo en tu equipo?

Los contractors, al buscar ingresos estables, tienden a preferir proyectos más largos, con un 47% que considera que la “duración del contrato” es muy importante. Las empresas que puedan ofrecer esto serán una opción más atractiva. Si no puedes garantizar proyectos largos, explora si la legislación local permite ofrecer colaboraciones recurrentes a contractors de alto rendimiento.

Al mismo tiempo, es importante mirar más allá del contexto actual. Aunque en este momento las personas priorizan la estabilidad por encima de la cultura empresarial, esto cambiará cuando las economías se estabilicen. Las organizaciones deben empezar a construir una cultura corporativa atractiva desde ahora, ya que los profesionales que se han incorporado buscando ingresos estables podrían, más adelante, buscar una empresa cuyos valores y expectativas estén más alineados con los suyos.

2. Atrae con una cultura que favorezca la conciliación

El teletrabajo, o al menos un modelo híbrido, se ha convertido en una expectativa para la mayoría de los profesionales IT. Es una modalidad que sigue siendo muy valorada tanto en perfiles permanentes como contractors, quienes expresan su deseo de mantenerla, junto con más flexibilidad en su forma de trabajar.

- El **teletrabajo** es un factor **extremadamente importante** para el **57%** de los contractors al elegir proyectos.
- El **60%** de los profesionales IT consideran que un **horario de trabajo flexible** es de máxima importancia.

La flexibilidad no significa lo mismo para todo el mundo. Más allá de teletrabajar, muchos profesionales buscan mayor control sobre su horario laboral. No ofrecer estas opciones puede afectar negativamente a tu capacidad para atraer talento y limitar tu acceso a perfiles a nivel global, justo en un momento en el que el 87 % de los profesionales en puestos permanentes y el 83 % de los contractors estarían dispuestos a trabajar para empresas en el extranjero. Colaborar con una empresa de selección que garantice el cumplimiento normativo internacional puede ayudarte a incorporar este talento de forma ágil.

3. Recuerda que las personas son lo que más importa

Qué es más importante para el talento IT actual: ¿la cultura y el ambiente laboral, o las personas con las que realmente colaborarán?

Dado que cada vez menos personas trabajan a tiempo completo en la oficina, la ubicación y las instalaciones han perdido relevancia, a pesar de los esfuerzos de algunas empresas por recuperar la presencialidad. En cambio, los datos muestran que las relaciones directas tienen un mayor impacto en los profesionales del sector. Quienes están en puestos permanentes consideran que su equipo y su responsable directo son factores determinantes en su experiencia.

Los contractors también valoran estas interacciones al elegir un nuevo proyecto, dando prioridad al equipo y a la comunicación por encima de las iniciativas y valores generales de las empresas.

- Un equipo colaborativo y un buen ambiente son muy importantes para el **59 %** de los profesionales IT en **puestos permanentes**. El **52 %** considera que su **manager directo** tiene el mismo impacto.
- El **56 %** de los **contractors** considera que la **comunicación fluida** con la empresa es el factor más importante.

Dado el impacto de estos factores, una propuesta de valor atractiva debe destacar a las personas y cómo es trabajar con ellas, más que centrarse en la cultura corporativa o la reputación de la empresa, aspectos que muchos candidatos no llegarán a experimentar directamente. Por eso, es fundamental contratar personas que contribuyan a crear un entorno saludable y colaborativo.

Para atraer contractors es clave destacar la comunicación clara con las personas con las que tendrán contacto directo. Explica cómo se desarrollarán esas relaciones para lograr el éxito y cómo se orientan para que el teletrabajo sea una experiencia agradable y fluida.

