

Talento en movimiento: los profesionales IT que más *buscan un cambio*



Los datos de *Tech Talent Explorer* muestran que hasta un 61% de tu actual equipo IT probablemente cambiará de puesto de cara a 2026. Con tantos profesionales abiertos a nuevos retos, incluyendo a nivel internacional, este nivel de rotación va a intensificar la competencia entre empresas por los perfiles más demandados. ¿Está tu organización preparada para aprovechar esta oportunidad y, al mismo tiempo, retener a sus equipos clave?

En este análisis veremos qué está motivando a tantas personas a buscar nuevas oportunidades, explicaremos el significado de los datos recogidos de casi 10.000 personas encuestadas y te daremos las claves para atraer a los profesionales cualificados que tu empresa necesita. Si quieres profundizar en los planes por grupo demográfico concreto, por regiones o áreas técnicas, utiliza las herramientas de *Tech Talent Explorer* para afinar tus búsquedas.



Insight clave 1:

El **53%** de los profesionales IT en puestos permanentes quiere cambiar de empresa

Más de la mitad de los profesionales en puestos permanentes planea cambiar de empresa este año. En el Sur de Europa, la cifra sube hasta el 66 %, y en el Sudeste Asiático, al 62 %, todos ellos buscando un nuevo puesto permanente.

Dependiendo de las necesidades de tu empresa, podrías encontrar más perfiles disponibles en ciertas áreas técnicas, aunque también será más difícil retenerlos. La alta demanda de perfiles especializados en la implantación y desarrollo de nuevas tecnologías explica que dos tercios (67 %) de los expertos en IA, machine learning y automatización robótica de procesos estén explorando nuevas oportunidades. Por el contrario, los arquitectos/as técnicos/as y de soluciones son los menos propensos a cambiar de empresa, probablemente porque suelen estar trabajando en proyectos a largo plazo.

Para atraer y retener a estos profesionales, es clave entender por qué deciden marcharse. Tras el salario, las razones más mencionadas son la “falta de oportunidades de desarrollo” y sus “preocupaciones sobre la estabilidad laboral”. Esto tiene sentido, considerando el contexto de incertidumbre económica y el impacto de la IA. Además, muchas personas encuestas señalaron que su manager directo/a sería un factor decisivo a la hora de irse.

Si quieres saber más sobre por qué los profesionales empiezan o permanecen en una empresa, consulta el Resumen de los factores motivacionales, disponible para descarga en Tech Talent Explorer.



Insight clave 2:

El **8%** de los profesionales IT en puestos permanentes está pensando en pasarse al trabajo por proyectos

Además del 53 % que busca un nuevo puesto permanente, un 8 % adicional de los profesionales encuestados tiene previsto empezar a trabajar como contractor en el próximo año.

La posibilidad de aumentar sus ingresos suele ser una de las principales ventajas que destacan los profesionales IT que optan por este modelo, aunque las regulaciones en algunos países pueden limitar ese potencial. De hecho, el 66 % mencionó el incremento salarial como un motivo importante para el cambio, y el 50 % señaló que lograr una mayor conciliación entre su vida personal y profesional también influye mucho en su decisión.

Insight clave 3:

La gran mayoría de los profesionales IT consideraría **trabajar para empresas en el extranjero**

Según la encuesta de *Tech Talent Explorer*, el 87 % de los profesionales tecnológicos en puestos permanentes consideraría buscar su próximo empleo en el extranjero, y el 50 % estaría dispuesto a mudarse. Estas cifras suben al 95 % en la región de LATAM y al 90 % en el Sur de Europa, aunque solo el 41 % de estos últimos se plantearía realmente reubicarse. Esto significa que el talento que tu empresa necesita podría estar fuera del país donde operas, aunque su disposición a moverse suele depender de factores como mejores salarios o condiciones laborales, que hacen que ciertos destinos resulten más atractivos que otros.

También es importante tener en cuenta que las empresas pueden encontrarse con retos a la hora de incorporar a estos profesionales, especialmente en lo relacionado con visados y protocolos fiscales.

Nuestro estudio también revela que el 83 % de los contractors consideraría trabajar para empresas en otro país. Entre los más reticentes, las principales preocupaciones son cuestiones legales y fiscales, seguidas de la dificultad para comunicarse en un segundo idioma.

Estadísticas destacadas

¿Qué tan importantes son estos factores a la hora de decidir cambiar de empresa?

	1	2	3	4	5
Oportunidades limitadas de crecimiento	6%	7%	17%	28%	42%
Preocupaciones sobre la estabilidad laboral	12%	10%	18%	23%	37%
Mal equilibrio entre trabajo y vida personal	16%	12%	18%	18%	36%

(1 = nada importante, 5 = muy importante)

- El **87%** de los **profesionales en puestos permanentes** y el **83%** de los **contractors** considerarían trabajar para una **empresa en el extranjero**.
- Entre las razones que llevan a los contractors a rechazar clientes internacionales, más de un tercio (**37 %**) mencionó las **implicaciones legales y fiscales**.

Nuestras recomendaciones

1.

Demuestra que tu organización ofrece oportunidades de desarrollo. Tanto los posibles candidatos como las personas empleadas actualmente en tu empresa quieren saber que pueden avanzar en su carrera. Desde formación en nuevas habilidades hasta planes de promoción, el mensaje es claro: el desarrollo profesional importa.

2.

Tus equipos son el mayor apoyo para la integración de talento internacional. Los datos de *Tech Talent Explorer* muestran que los profesionales encuestados valoran más el equipo con el que trabajan que a la cultura de la empresa en general. Una organización colaborativa y un/a buen/a manager son los factores más importantes. Para quienes se mudan a un entorno desconocido, contar con un ambiente acogedor es clave. Asegúrate de que tu equipo lo transmita y destácalo en tu propuesta de valor.

3.

Si aún no trabajas con profesionales por proyectos, es momento de considerarlo. En Hays, vemos cómo muchos profesionales IT experimentados están dando el salto al modelo de contractor. Limitarte solo a profesionales con contratos fijos puede hacerte perder oportunidades de talento valiosas. Ofrecerles mayor flexibilidad sobre cómo, cuándo y dónde trabajan puede ser una ventaja competitiva. Así, accederás a sus habilidades de forma rentable, sin necesidad de un contrato permanente, y fomentas el intercambio de conocimiento con tu equipo actual.

4.

Apóyate en equipos expertos a nivel global en soluciones de recursos humanos para facilitar la contratación de perfiles en otros países. Contar con *partners* que tengan experiencia en contratación internacional y que puedan ayudar a los contractors con dudas legales o fiscales te permitirá atraer talento de alto nivel en el extranjero.

