Kelly

Estudio:

Tendencias del Entorno Laboral en la Industria TI

México-2023

Contenido

Introducción 2

Contexto del talento que participó en el estudio 4

Bienestar y balance vida-trabajo 6

Flexibilidad laboral 10

Diversidad, equidad e inclusión 13

El futuro del trabajo en la industria TI 15

Felicidad y lealtad en el trabajo 20

Conclusiones 26

Introducción

En los últimos años, el mundo ha experimentado cambios acelerados, y el mercado laboral no es una excepción. Vivimos tiempos desafiantes, desde una pandemia, pasando por la crisis económica, el surgimiento de problemas de justicia social hasta conflictos bélicos. Todos estos factores han contribuido a crear un entorno laboral en constante transformación, **redefiniendo la forma en que las organizaciones de todo el mundo interactúan y apoyan a sus colaboradores**.

La rápida transformación digital ha causado un crecimiento exponencial en la demanda de profesionales calificados y experimentados en tecnología para hacer frente a las necesidades de las empresas e impulsar su crecimiento. **A medida que las organizaciones buscan desarrollar soluciones digitales innovadoras, también necesitan talento especializado en esta industria**.

En consecuencia, uno de los mayores retos para las empresas en la actualidad, es atraer y retener talento. **Los cambios constantes en las preferencias de los trabajadores han llevado a una transformación en la dinámica de la fuerza laboral**, y las empresas que no se adapten estarán en desventaja.

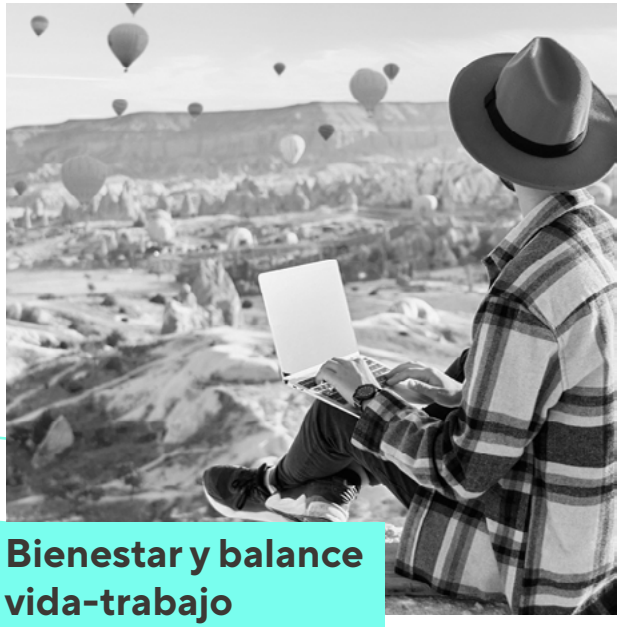
De acuerdo con la consultora IDC, en 2022, **México se posicionó como la segunda potencia en América Latina en exportación de servicios de TI, a través del Nearshoring** (externalización de procesos o traslado de operaciones a países cercanos a la sede de la empresa, facilitando las operaciones y disminuyendo costos) y se pronostica que el mercado de servicios de tecnologías de información ascenderá a más de 177 mil millones de pesos en 2023 y la exportación representará un 29% del total del valor de servicios TI en el mercado mexicano.

En paralelo, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) informó que, al segundo trimestre de 2022, **en México había 1 millón 556,105 de personas formadas en carreras de Ciencias de la Computación y Tecnologías de la Información**, y que 76% de ellas se desarrollaron en alguna actividad económica relacionada con esta área.

Ante este panorama, en Kelly México **encuestamos a talento de la industria de TI de todo el país para descubrir cuál ha sido su experiencia trabajando en este sector y conocer su punto de vista y prioridades en su vida laboral**. Las voces del talento mexicano crean una imagen única de la cultura del trabajo en constante cambio.

Comprender sus expectativas y preferencias puede ayudar a que las organizaciones de la industria comiencen a **diversificar y adecuarse a los nuevos requerimientos para atraer a los mejores candidatos**, reducir el riesgo de pérdida de colaboradores y continuar aprovechando las oportunidades de crecimiento que ofrece el mundo de la tecnología.

En este estudio, clasificamos nuestros hallazgos e ideas en cinco categorías clave:



Bienestar y balance vida-trabajo

Flexibilidad laboral

Diversidad, equidad e inclusión

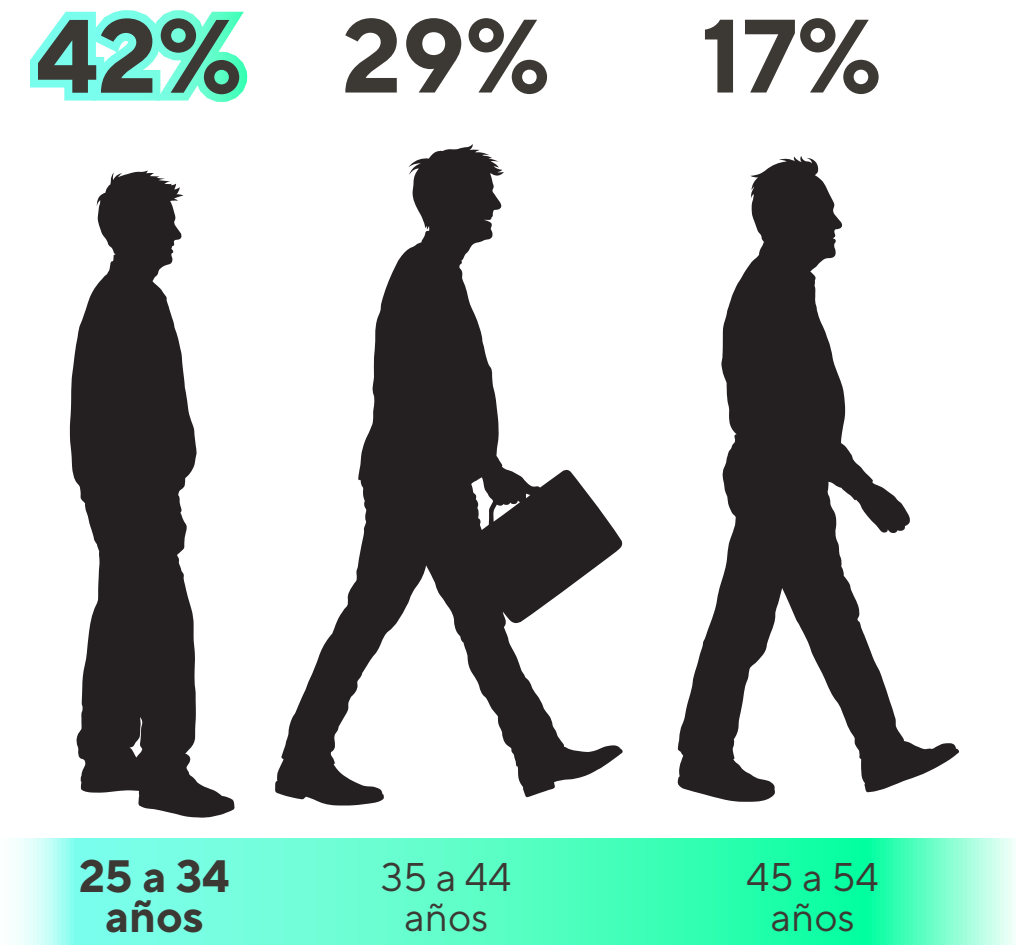
El futuro del trabajo en la industria TI

Felicidad y lealtad en el trabajo

Contexto del talento que participó en el estudio

De acuerdo con nuestra encuesta, los hombres aún dominan las posiciones relacionadas con Tecnologías de la Información, **siendo casi el 70% del total de personas que se encuentran en el sector.**

El rango de edad que más sobresale es de:



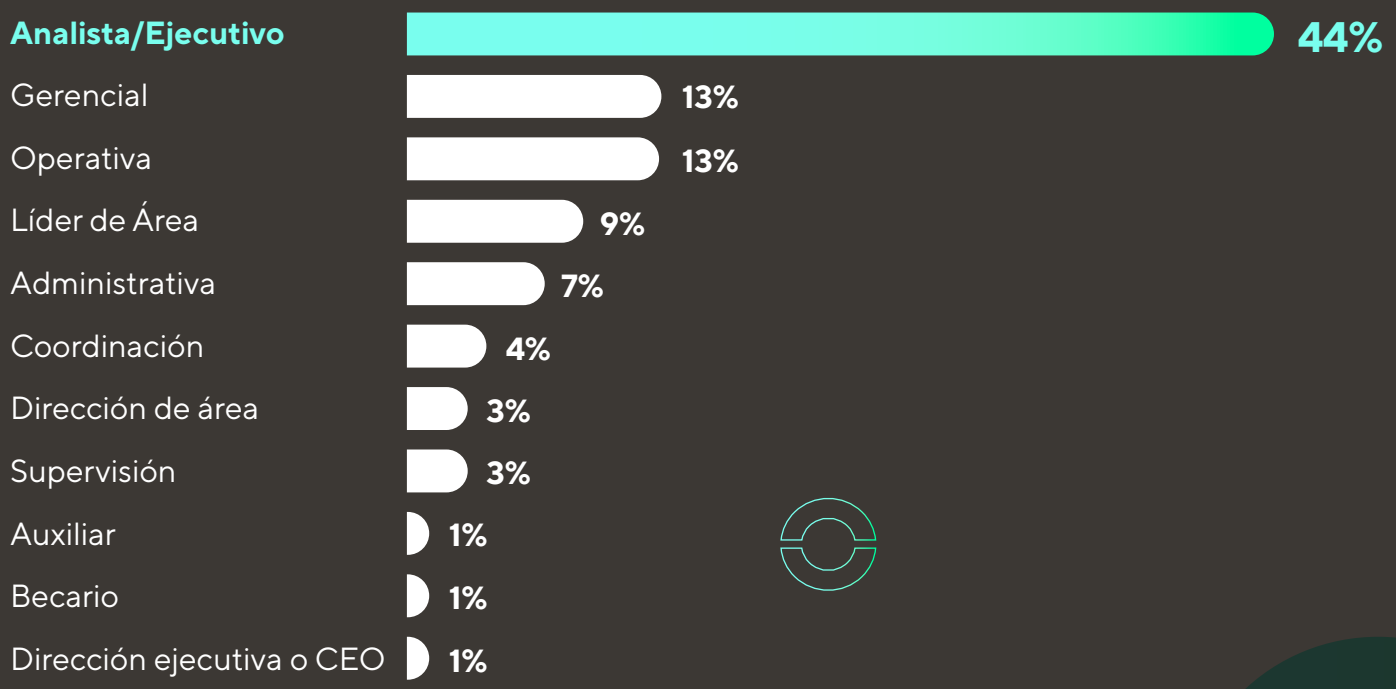
En contraste, dentro del rango de más de 55 años solo respondió un 5%.

Según estos datos,

la generación que predomina en la industria TI es la Millennial.

4 de cada 10 de los participantes se encuentran en un nivel de Analista/Ejecutivo, mientras que solo el 26% llega a tener un nivel gerencial (Líder o Dirección). Las personas que ocupan posiciones de mayor rango se concentran principalmente en personas de 45 a 54 años, en contraste, las posiciones de menor rango son ocupadas por la población más joven dentro del sector.

Tipo de posiciones:



Nuestra encuesta no reflejó una distinción clara entre posiciones ocupadas por hombres y por mujeres, por lo que podemos considerar que **en este sector se dan oportunidades por igual tanto a hombres como a mujeres.**

Bienestar y balance vida-trabajo

Para que las organizaciones puedan alcanzar sus objetivos y crecer de manera sostenida es necesario velar por el bienestar del talento.

Por eso, **es indispensable orientar esfuerzos para promover el bienestar y el equilibrio entre la vida laboral y personal de sus colaboradores**. Las organizaciones pueden implementar acciones como programas de salud, mantener una comunicación clara y transparente, estar en permanente contacto con los colaboradores, analizar las cargas de trabajo, respetar la jornada laboral, ofrecer programas de desarrollo, etc.

Para el talento de TI encuestado **los principales factores que influyen positivamente en el equilibrio entre su trabajo y su vida personal** son los siguientes (se les pidió que eligieran todas las respuestas que apliquen a su realidad):

88%	Arreglos de trabajo flexibles (por ejemplo, opciones de trabajo a distancia/ trabajo en línea, horarios flexibles)
83%	Tiempo de descanso pagado (es decir, días de vacaciones, días de enfermedad, días festivos)
81%	Respeto del horario laboral y límites para trabajar más allá de las horas de trabajo típicas (por ejemplo, en noches/fines de semana/vacaciones/etc.)
70%	Respeto y aprobación de tu empleador para utilizar todo el tiempo de vacaciones asignado
65%	Tiempo personal fuera de oficina/tiempo dedicado a tus intereses personales
56%	Oportunidades de innovar/trabajar en iniciativas/proyectos innovadores durante las horas de trabajo

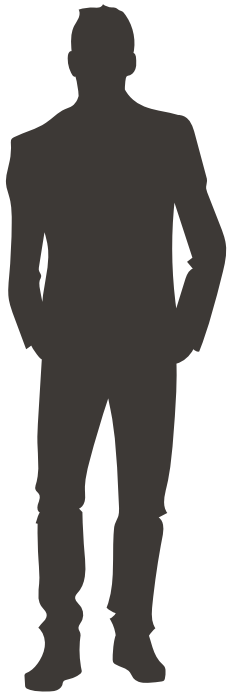
55%	Poner límites para la comunicación por correo electrónico en noches/ fines de semana/vacaciones/etc.
54%	Programas de bienestar ofrecidos por tu empleador (por ejemplo, gimnasio en el sitio, membresías de clubes de salud, programas de meditación y reducción del estrés, etc.)
43%	Oportunidades para "devolver" a la comunidad/voluntariado durante las horas de trabajo o eventos patrocinados por la empresa
40%	Amenidades dentro de mi lugar de trabajo, como cafetería, espacios abiertos, etc.
9%	Programas de apoyo de cuidado infantil ofrecidos por tu empleador

Un trabajo significativo

La mayoría de la gente quiere un empleo que les ofrezca algo más que solo recibir un sueldo. ¿Qué opina el talento sobre realizar un trabajo que les aporte valor y dé sentido a sus vidas?

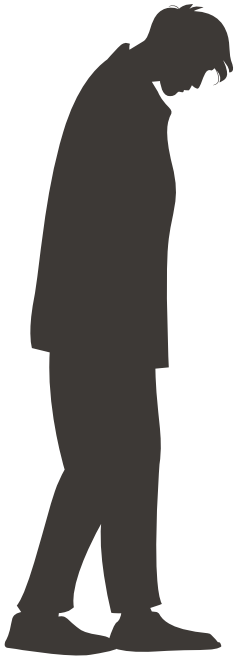
Tu empresa y tu empleo actual,

¿te dan la oportunidad de realizar un trabajo significativo?



Algunas veces o siempre

99%



En ningún momento

1%

El papel de las empresas

De acuerdo con lo anterior, **los trabajadores de TI tienen gran interés en poder ser dueños de su tiempo**. Aunado a esto, cuando les preguntamos si estarían dispuestos a renunciar a un incremento salarial o una promoción por tener mayor equilibrio entre su trabajo y bienestar personal, casi 4 de cada 10 respondieron que sí.

Sin embargo, al señalar las acciones que pueden llevar a cabo sus empresas para ayudarlos a tener un equilibrio entre su vida laboral y personal, las prioridades de la mayoría son los beneficios relacionados al tema económico, como mejores compensaciones o bonos de productividad, seguidas de acciones relacionadas con las mejoras de condiciones de trabajo en cuanto a esquemas y horarios flexibles.

¿Qué acciones puede implementar tu empresa para incentivar el balance entre tu trabajo y tu vida personal?

(Elige todas las que apliquen)

66% Mejorar mi compensación económica / sueldo

50% Trabajo remoto

43% Programas de bienestar físico y emocional

53% Bonos de productividad

46% Horarios flexibles

42% Trabajar por objetivos y no por horas presenciales

Otros **10%**

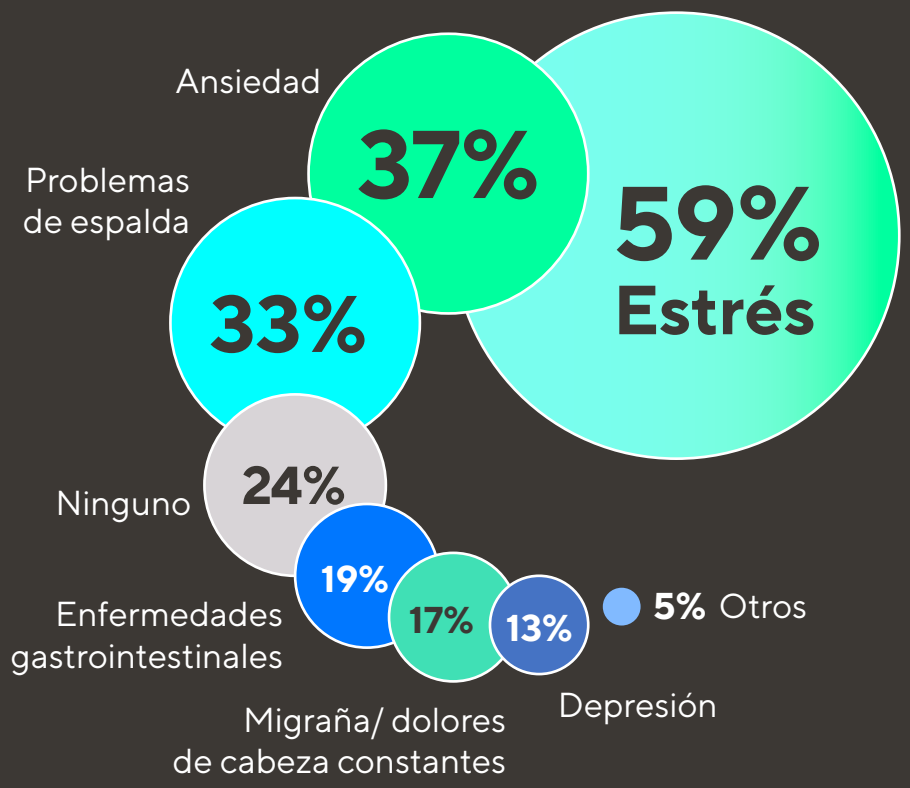
6 de cada 10 participantes

mencionaron haber padecido de estrés a causa de su trabajo, seguido de ansiedad y problemas de espalda.

Hay que destacar que las personas de entre 25 a 34 años son quienes más han sufrido de estrés y ansiedad debido a su trabajo.

¿Qué tipo de problema físico y/o emocional has tenido a causa de tu trabajo?

(Elige todas las que apliquen)



La buena noticia es que **casi 7 de cada 10 confirmaron que sus líderes se preocupan por el balance entre el trabajo y la vida personal** de sus equipos.

Los trabajadores buscan opciones que les permitan equilibrar su vida laboral y personal de manera efectiva. Por ejemplo, un **25% consideraría dejar su trabajo si no tuvieran algún tipo de flexibilidad laboral.**

La flexibilidad laboral no solo mejora la calidad de vida de los trabajadores, sino que también aumenta la productividad y la motivación en el lugar de trabajo. En resumen, la flexibilidad laboral es una herramienta que los líderes de la industria de TI deben considerar para atraer y retener al mejor talento en el mercado.

Flexibilidad laboral

Después de la pandemia de COVID-19, muchas empresas pudieron comprobar los beneficios de la flexibilidad laboral y aunque algunas han regresado al esquema de trabajo presencial, aún quedan muchas que apuestan por el trabajo remoto, ya que consideran que esta modalidad llegó para quedarse porque les ofrece varias ventajas tanto a las organizaciones como a los trabajadores.

Cuando les preguntamos sobre la flexibilidad laboral, **más del 95% de los trabajadores de la industria TI encuestados mencionó que sus empresas les ofrecen algún tipo de flexibilidad**, como el esquema remoto, híbrido, horarios flexibles, etc.

Aunque, hoy en día aún sigue el debate sobre los beneficios (y las posibles desventajas) del trabajo híbrido y remoto, **nuestro estudio encontró que el impacto positivo del trabajo a distancia supera los efectos negativos**.

El auge del trabajo remoto

Casi el **60% del talento TI, desempeña su trabajo en una modalidad completamente remota**, mientras que el 36% menciona que tiene un esquema híbrido.

Retomando el tema de ser dueños de su tiempo, para el talento que trabaja en este sector es importante poder contar con un esquema que les permita un mejor desarrollo profesional y personal.

Para los trabajadores remotos las **principales ventajas que ofrece este esquema de trabajo** son las siguientes (eligieron todas las opciones que aplican a su experiencia):

93% Ahorro en tiempo

73% Mayor productividad

68% Te sientes relajado y más feliz

88% Ahorro económico y de recursos

86% Mejor equilibrio entre tu trabajo y tu vida personal

64% Puedes concentrarte de forma más efectiva

77% Mejor calidad de vida

55% Mayor motivación

74% Mayor organización y autonomía

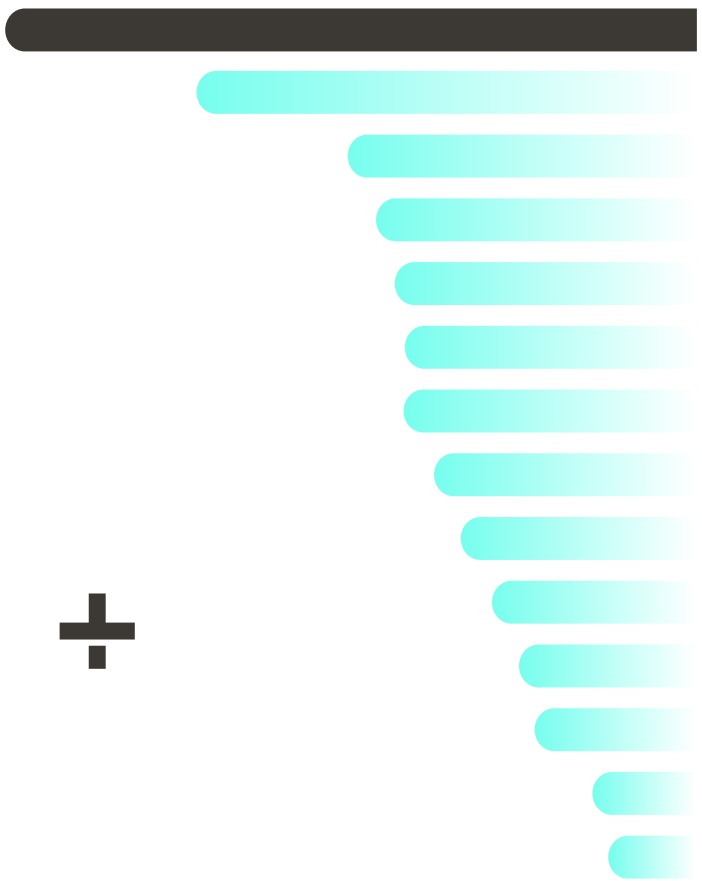
45% Impulsa tu creatividad

74% Mejores hábitos y alimentación

5% No aplica, no trabajas de forma remota

La modalidad de trabajo también muestra una tendencia por edad, es decir, entre más joven es el perfil tienden a trabajar de forma remota, en contraste, los trabajadores de mayor edad se encuentran laborando en sus centros de trabajo.

Sin embargo, mencionaron que los **principales retos que enfrentan al trabajar de forma remota se representan en la siguiente gráfica** (se les pidió seleccionar todas las que apliquen a su experiencia):



46%	Se pierden las relaciones con tu equipo y el ambiente laboral
33%	Es complicado mantener un horario regular y terminas trabajando más horas
23%	Luchas por desconectarte
21%	Demasiadas distracciones en el hogar
20%	El soporte técnico es complicado
19%	Espacio físico inadecuado para trabajar
19%	Deficiente conectividad a Internet
17%	Dificultad para comunicarte con tus compañeros de trabajo
15%	Falta de balance entre tu trabajo y tu vida personal
13%	Aislamiento social
11%	Niveles altos de estrés
10%	Cuidado de los niños
6%	No tener acceso a las herramientas o la información necesarias para realizar el trabajo en casa
5%	Es más difícil organizarse trabajando desde casa

¿Qué pueden hacer las organizaciones para que el trabajo a distancia funcione?

El trabajo flexible llegó para quedarse, y las organizaciones no pueden dar marcha atrás. Esto significa encontrar maneras de apoyar el trabajo a distancia y el híbrido de tal manera que funcione tanto para los trabajadores como para las empresas. **El talento que labora en el sector de TI considera que se les brindan suficientes apoyos y herramientas para poder desarrollar su trabajo de forma remota**.

¿La empresa en la que te encuentras trabajando realiza alguna de las siguientes acciones para facilitar el trabajo remoto a sus colaboradores?

(Elige todas las que apliquen)

71%	66%	64%	49%	45%	20%	5%
Brinda apoyos y recursos efectivos para el bienestar emocional	Brindan herramientas en línea para dar seguimiento y controlar las cargas de trabajo	Hay mayor acceso a herramientas y tecnología remota	Espacios y oportunidades para dar retroalimentación a los colaboradores	Brinda soporte regular y apoyo personalizado	Hay reglas más estrictas sobre las horas de trabajo y prácticas para garantizar que los empleados obtengan el tiempo de descanso adecuado	Otras

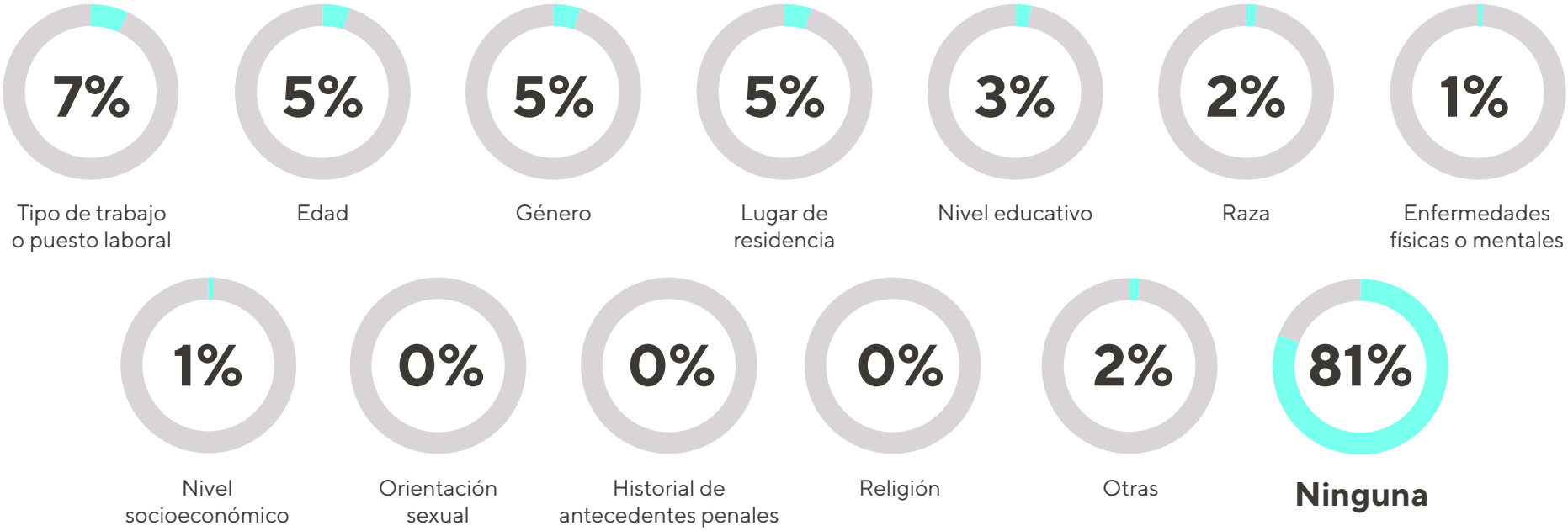
Diversidad, equidad e inclusión

Los últimos años han estado marcados por una notoria conciencia de los enormes retos que enfrentan las organizaciones y la sociedad para saber identificar, valorar y promover las diferencias en la cultura laboral. Los programas de capacitación y talleres en diversidad son cada vez más frecuentes, con beneficios cada vez más evidentes para las empresas.

Cuando los colaboradores sienten que tienen voz, están empoderados y son respetados, se genera confianza en ellos y un sentimiento de pertenencia dentro de la organización.

Desafortunadamente, la discriminación es un desafío que muchos trabajadores todavía enfrentan. Casi **el 20% de los encuestados reveló haber sufrido discriminación o tenido dificultades en su empleo**.

Las **razones de discriminación en el lugar de trabajo, identificadas en el estudio** son (los encuestados eligieron todas las opciones que aplicaban a su experiencia):



Es importante que las empresas lleven a cabo acciones para promover la diversidad, equidad e inclusión, tales como el uso del lenguaje inclusivo, habilitar espacios para personas con discapacidad, políticas de diversidad, equidad e inclusión, baños inclusivos, crear un canal de diversidad e inclusión, etc. Afortunadamente, **9 de cada 10 personas consideran que en la empresa donde trabajan se vive una cultura de diversidad, equidad e inclusión.**

Eliminando las barreras en el mercado laboral

La eliminación de las barreras en el mercado laboral debe ser una prioridad para las organizaciones. Y esto significa **llevar a cabo acciones de impacto para crear lugares de trabajo equitativos**.

6 de cada 10 personas que trabajan en la industria de TI están a favor de promover una cultura organizacional inclusiva y consideran que realizar pláticas abiertas y honestas con todos los integrantes de la organización e implementar prácticas y políticas más firmes de diversidad, equidad e inclusión, son acciones que pueden ayudar a cumplir ese objetivo.

¿Qué crees que deban hacer las organizaciones para derribar las barreras laborales y para que todos sus colaboradores se puedan integrar de mejor manera?

(Elige todas las opciones que apliquen)

- **56%** **Promover una cultura organizacional inclusiva**
- **48%** Realizar pláticas abiertas y honestas con todos los integrantes del equipo
- **44%** Implementar prácticas y políticas más firmes de diversidad, equidad e inclusión
- **38%** Crear grupos integrados por empleados para exponer sus necesidades y compartir sus experiencias
- **38%** Aumentar la diversidad dentro de la estructura de liderazgo en la empresa
- **38%** Formar equipos para identificar talentos diversos
- **29%** Contar con procesos de contratación más justos
- **6%** Otras
- **8%** Ninguna

Es crucial que los empleadores continúen tomando medidas significativas para crear lugares de trabajo diversos y equitativos donde todas las personas sean bienvenidas. Esto no solo es lo correcto, sino que también es mejor para las empresas:

los lugares de trabajo diversos han demostrado ser más rentables e innovadores.

El futuro del trabajo en la industria TI

A pesar de ser tiempos de crisis e incertidumbre, los niveles de confianza que tiene el talento en su carrera profesional siguen siendo bastante elevados, 3 de cada 4 personas trabajadoras en el sector de TI **confían completamente en que su carrera profesional avanzará y que su industria cambiará dentro de los próximos cinco años**.

¿Estás seguro(a) de que tu carrera profesional y la industria en la que trabajas avanzará dentro de los próximos 5 años?

75% Muy seguro (a)

16% Un poco seguro (a)

9% No estoy seguro(a) de eso

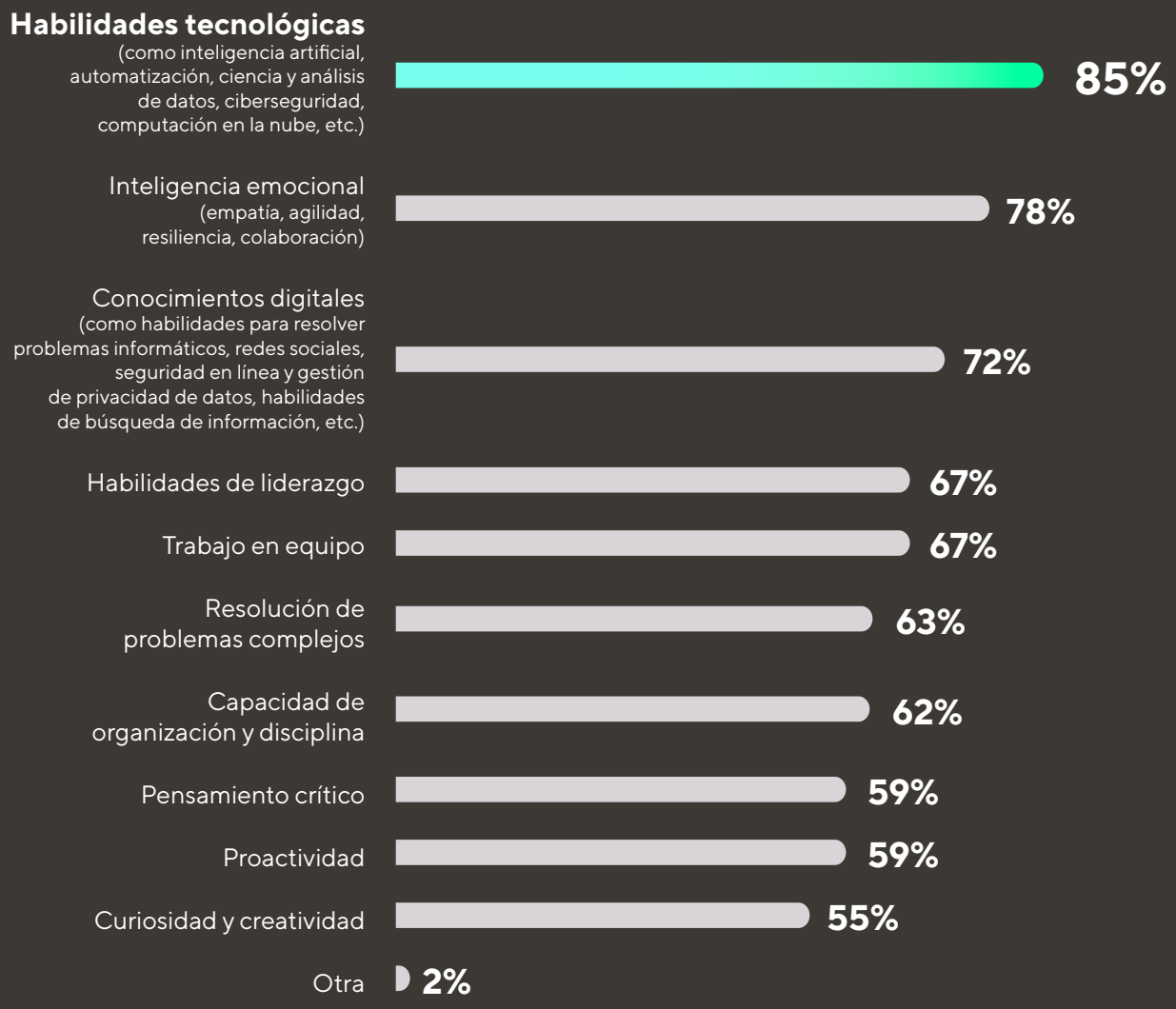
Sin duda la confianza en el futuro es una señal positiva para los trabajadores y los empleadores en un clima económico incierto y en el que atraer y retener talento se ha vuelto un gran desafío.

Tecnología y habilidades para el futuro del trabajo

Las habilidades digitales son esenciales para el futuro del trabajo y sobre todo para la industria de TI, así que los encuestados de nuestro estudio están muy por delante de esta tendencia. Sobre este tema, para que el talento TI pueda sobresalir en su campo consideran una prioridad el dominio de habilidades técnicas y las habilidades blandas en segundo lugar.

Las habilidades que el talento considera que serán más importantes

(eligieron todas las opciones que aplican a su experiencia):



La inserción de nuevas tecnologías en el campo laboral de este talento representa oportunidades importantes para ellos, ya que piensan que impactará directamente en la posición que desempeñan actualmente y deberán mantenerse actualizados para no quedarse atrás. Asimismo, consideran que esto puede incrementar sus oportunidades laborales.

Es un hecho que, debido al auge de la automatización, la inteligencia artificial y la digitalización, el desarrollo y aprendizaje de nuevas habilidades son una prioridad para el talento de TI. En la actualidad, **tanto el Upskilling como el Reskilling se han convertido en una tendencia**, así que sin duda los líderes deben conocer ambos conceptos y saber cómo implementarlos para impulsar a sus equipos de trabajo.

El Upskilling se enfoca en el aprendizaje de nuevas habilidades para que un trabajador mejore su rendimiento, es decir, cómo adquirir mayor conocimiento, habilidades, experiencia y competencias para lograr un mejor desempeño en su puesto actual. Mientras que **el Reskilling está relacionado con un proceso de aprendizaje y desarrollo de nuevas habilidades y conocimientos, pero para que un colaborador pueda asumir un nuevo puesto de trabajo**. Si estás interesado en conocer más sobre estos conceptos para poder implementarlos en tu equipo, te invitamos a ver nuestro **Kelly Clip**.

Al respecto, **casi el 100% de trabajadores del sector de TI ha tomado algún tipo de capacitación en el último año**.

¿De qué forma te has preparado para ser más eficiente en tu industria en el último año?

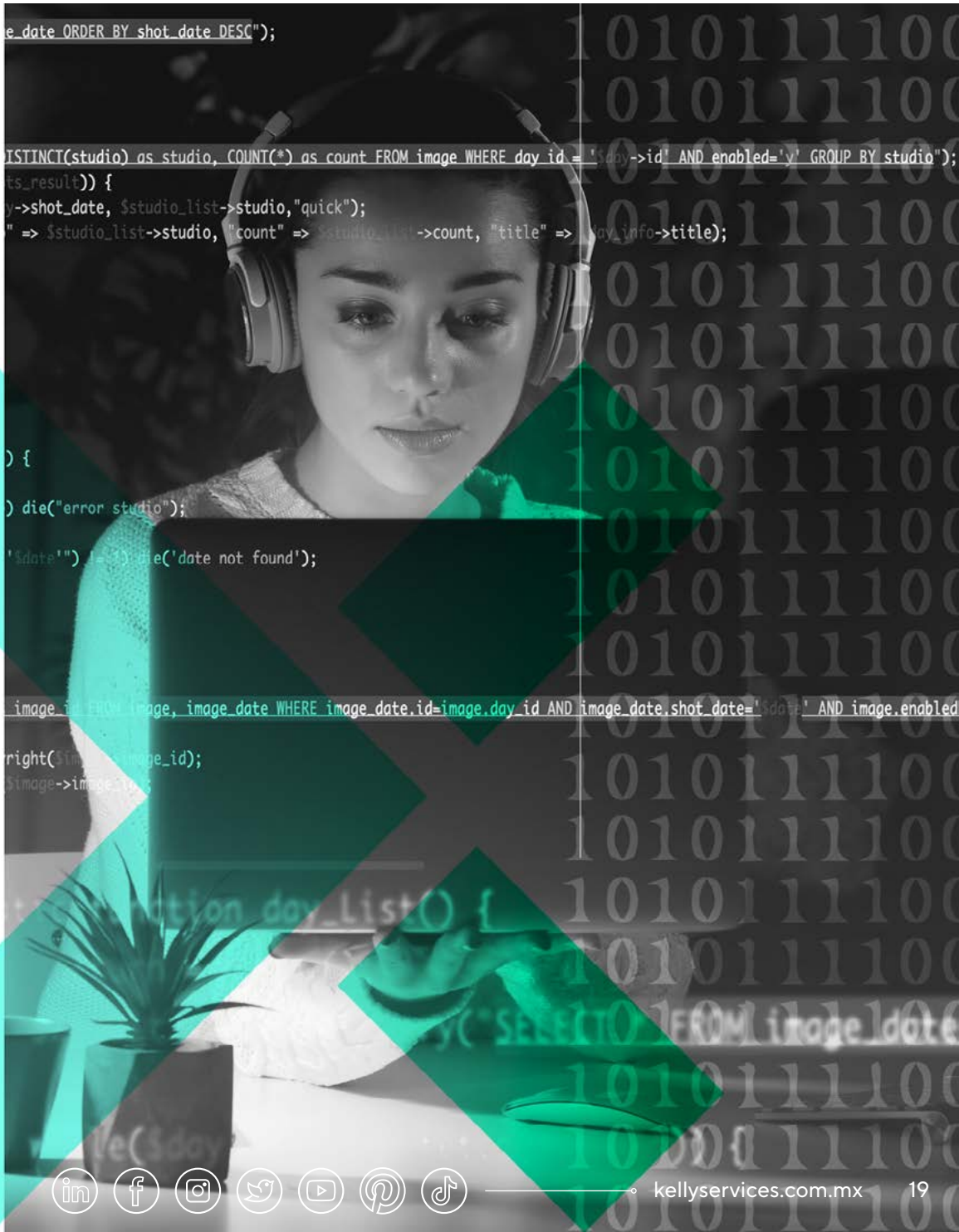
	18 a 24 años	25 a 34 años	35 a 44 años	45 a 54 años
No he tenido alguna capacitación adicional	5%	2%	3%	2%
He tomado cursos y/o capacitaciones de mi área por mi cuenta	50%	52%	52%	44%
La empresa ha proporcionado capacitaciones	45%	46%	45%	54%

Lo anterior pone en evidencia un hecho interesante: los perfiles más jóvenes se preocupan por buscar capacitaciones por su cuenta, mientras que las personas de mayor edad tienden a tomar las que su misma empresa les ofrece.

La importancia del talento especializado en TI

En la actualidad, **las empresas se están dando cuenta de la importancia del talento especializado en su crecimiento y éxito**. Contar con personal altamente calificado no solo permite una mayor productividad en el trabajo, sino también una mayor innovación y eficiencia en la toma de decisiones. Si estás interesado en saber cuáles son **los perfiles técnicos y profesionales de TI con más demanda en el mercado laboral actual, descarga nuestra infografía aquí**.

En una era en la que la tecnología está en constante evolución, el talento especializado se convierte en un factor clave para mantenerse competitivo y lograr una ventaja en el mercado. Por lo tanto, **es fundamental que las empresas valoren y retengan a este tipo de talento, proporcionándoles oportunidades de desarrollo y una cultura laboral que les permita crecer y sentirse motivados**.



Felicidad y lealtad en el trabajo

El éxito de una empresa depende de distintos factores y la felicidad de los trabajadores es uno de los más importantes, ¿por qué? **Este factor podría aumentar la productividad, además de reducir factores de riesgo como el estrés e incrementar el sentido de pertenencia y lealtad hacia la organización**.

La buena noticia es que **9 de cada 10 trabajadores del sector de TI revelaron que se sienten felices en su actual o más reciente empleo y dicen que el ambiente laboral en el que se desenvuelven es muy bueno**. Y solo 1 de cada 5 entrevistados considera cambiar de empleo en los próximos 12 meses, por lo que, podemos concluir que existe un alto nivel de lealtad hacia las empresas en las que se encuentran.

¿Por qué motivos estarías dispuesto a cambiar de empleo?

(eligieron todas las opciones que apliquen):

64% **Salario/beneficios/otros incentivos económicos poco competitivos**

45% Pocas oportunidades de crecimiento

35% Mal ambiente laboral

34% No te permiten trabajar de forma remota/ desde casa

25% Poca flexibilidad de horarios

24% Prestaciones insuficientes

15% Lejanía de la empresa

9% Mala reputación/ baja competitividad de la empresa

8% Otros

Al respecto, 7 de cada 10 personas dentro del sector de TI considera que para tener una lealtad hacia la empresa en la que laboran, esta **debe de considerar el factor económico principalmente, como el sueldo y bonos; seguido de factores que ayuden a su crecimiento profesional**, como un plan de desarrollo y capacitaciones. Por último, consideran factores de modalidad de empleo, como el trabajo remoto y horarios flexibles.

Cuando una empresa ofrece buenas condiciones de trabajo, posibilidades de crecimiento y diversos beneficios, los colaboradores incrementan su sentido de pertenencia y se comprometen con la compañía. En definitiva, **se sienten leales, algo indispensable para cualquier organización pues les permite conformar equipos sólidos que ejecuten las estrategias necesarias para alcanzar objetivos concretos**.

¿Qué beneficios debería ofrecer tu empresa para que exista lealtad hacia la organización y para que te sientas motivado para desempeñarte mejor?

(Elige todas las que apliquen)

La importancia de un buen liderazgo

Un buen líder es clave para retener talento en cualquier organización. Los líderes fuertes son capaces de inspirar y motivar a su equipo a alcanzar objetivos comunes, lo que ayuda a fomentar un ambiente de trabajo positivo y atractivo para los colaboradores talentosos.

Un líder que es humano y apoya a su equipo también puede marcar la diferencia en cuanto al sentido de pertenencia y la lealtad de los colaboradores, ya **que fomenta un ambiente en el que todos se sienten valorados**.

7 de cada 10
trabajadores de la industria de TI tienen una percepción positiva de sus líderes.

En última instancia, la importancia de un liderazgo sólido se refleja en los resultados de la organización. **Un equipo que cuenta con un líder confiable e inspirador puede producir mejores resultados y aprovechar al máximo el potencial de su equipo**.

Hablemos de acoso laboral

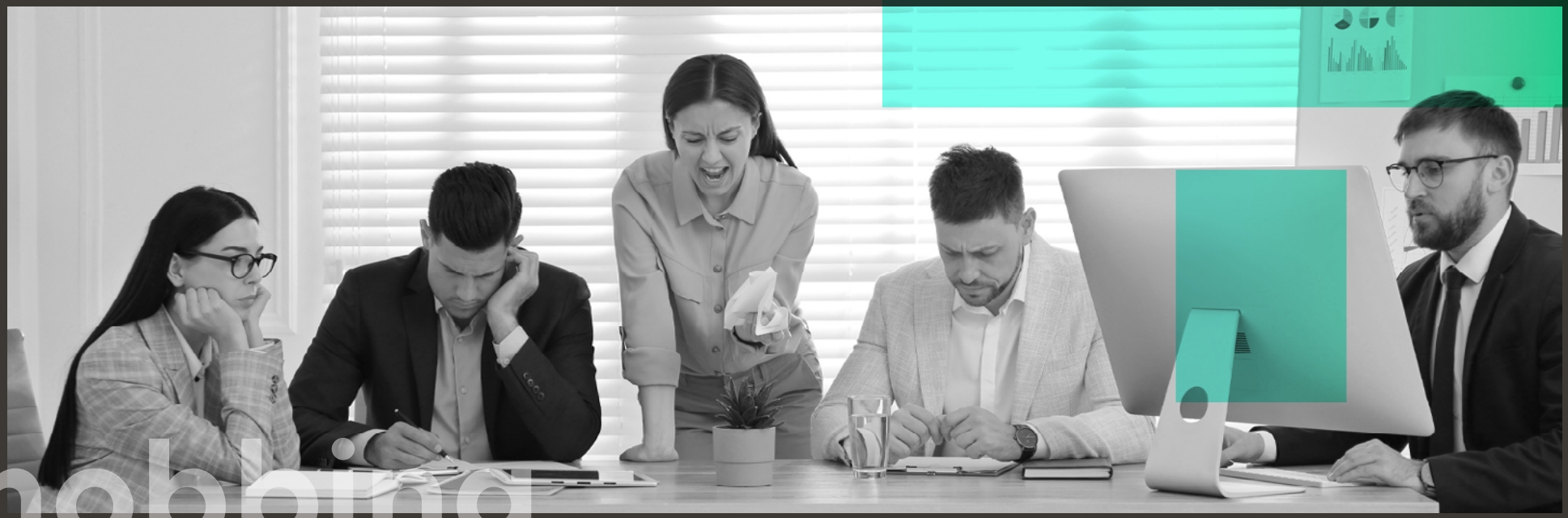
Por otra parte, **más del 23% de los trabajadores encuestados ha sufrido acoso laboral o mobbing alguna vez**. Las personas que lo han sufrido, al menos se han enfrentado 2 veces a este tipo de acciones en su vida laboral.

¿Has sufrido alguna de las siguientes situaciones de acoso laboral o mobbing?

- **14%** No ser tomado en cuenta
- **9%** Agresión verbal o psicológica
- **7%** Aislamiento
- **6%** Acciones de hostilidad
- **6%** Humillación
- **5%** Burlas
- **5%** Rumores sobre ti
- **3%** Amenazas
- **3%** Invasión a tu privacidad
- **2%** Acercamiento físico inadecuado
- **77%** Nunca he sufrido ninguna de las acciones antes mencionadas o alguna otra

El mobbing es un término que hace referencia a una forma de acoso laboral. **Esta práctica, además de ser antiética es ilegal, y puede tener consecuencias devastadoras para la salud física y emocional de la víctima**, incluyendo estrés, ansiedad, enfermedades y problemas de productividad y desempeño en el trabajo. Si bien puede ocurrir en cualquier lugar de trabajo, industria o a cualquier nivel de una empresa, es especialmente común en entornos altamente competitivos o estresantes.

El mobbing puede tomar muchas formas, desde intimidación verbal y acoso hasta la exclusión social y manipulación intencional. A pesar de lo difícil que puede ser enfrentarlo, **es importante que las empresas trabajen y apoyen a sus equipos** para que conozcan los signos del mobbing y aprendan a detectarlo en sus propios lugares de trabajo. **Al ser conscientes de estos signos y estar dispuestos a denunciarlo a tiempo, tanto empresas como colaboradores pueden crear entornos laborales justos y seguros para todos**.



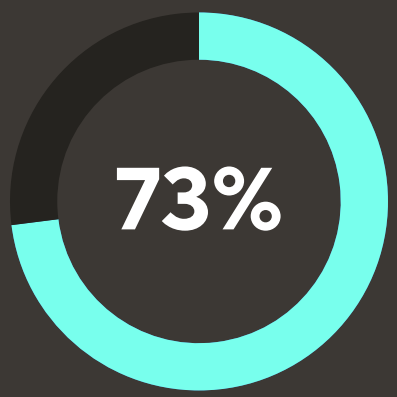
mobbing

Las preferencias del talento en su búsqueda de empleo

Más allá de lo que buscan las empresas en la fuerza laboral, **identificar las preferencias del talento puede ayudar a las compañías a definir estrategias** y esquemas de trabajo que sean atractivos para sus colaboradores, especialmente para conformar equipos que se sostengan en el tiempo y que permitan alcanzar los objetivos organizacionales.

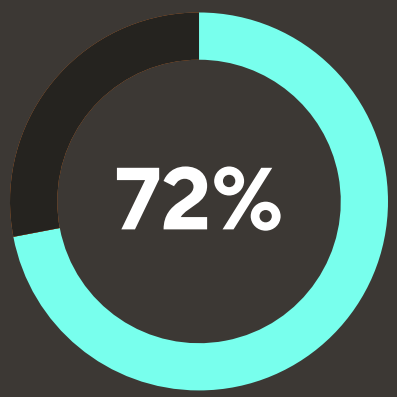
En 2022 en el mercado laboral, **las preferencias y necesidades de los candidatos estuvieron por encima de las de las empresas y este año la tendencia sigue siendo la misma**. Las personas buscan un mayor nivel de flexibilidad y empleo en sus propios términos. Si no lo obtienen en su trabajo actual, es muy probable que busquen en otro lado y las tasas de retención se han convertido en un problema real para la mayoría de las organizaciones.

Las principales fuentes que utiliza el talento TI en su búsqueda de empleo son las siguientes:



Bolsas de Trabajo

OCC, INDEED

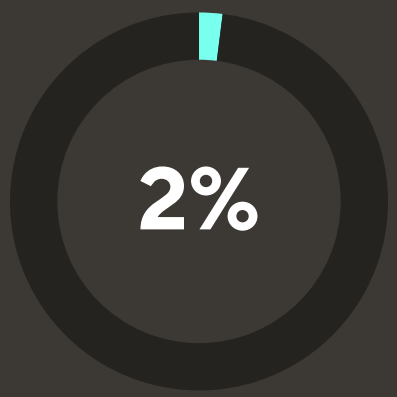


Redes Sociales

LINKEDIN

Contactos del Medio

RELACIONES PERSONALES LABORALES



Agencias de Colocación

COMO KELLY

Conclusiones

- El talento de la industria TI ha hablado. Es el turno de las organizaciones de tomar en cuenta sus experiencias y expectativas para ponerse en acción.
- No es ningún secreto que el talento TI está muy demandado. Las empresas que atraen a los mejores colaboradores de este sector tienen ventaja sobre las que no lo hacen, una ventaja competitiva que genera estabilidad, crecimiento y mayor eficacia.
- En esta industria, hay una oferta limitada de talento especializado con habilidades esenciales. **Muchas empresas compiten por los mismos candidatos**, lo que significa que deben ser más creativas y agresivas en su enfoque para atraer y retener el talento.
- Actualmente, la mayoría del talento de la industria de TI pertenece a la generación Millennial. Y ellos tienen diferentes necesidades y expectativas de trabajo en comparación con las generaciones anteriores. **Los Millennials buscan un equilibrio entre la vida laboral y la vida personal, y quieren un ambiente de trabajo que promueva su bienestar emocional**. Debido a esto, las empresas necesitan ser más flexibles y adaptativas, y encontrar mejores formas de atraer y retener a estos trabajadores.
- La mayoría de **la gente quiere un empleo que les ofrezca algo más que recibir un sueldo** y serían capaces de renunciar a su empleo si no les permite tener opciones de flexibilidad laboral o si no se respeta su tiempo personal.
- La discriminación en el lugar de trabajo sigue ocurriendo y muchos de los encuestados han sido víctimas. Por ello, para la mayoría **es importante que sus empresas lleven a cabo acciones para promover la diversidad, equidad e inclusión**.

- **La flexibilidad laboral es sin duda uno de los beneficios más atractivos para el talento**. Esto significa que las organizaciones deben encontrar maneras de apoyar el trabajo a distancia e híbrido, de tal manera que funcione tanto para los trabajadores como para las empresas.

- **Los trabajadores de la industria TI están dispuestos a desarrollar nuevas habilidades y la mayoría son optimistas sobre su futuro profesional**. Cuando es necesario, buscan oportunidades de actualizarse, ya sea a través de su empresa o de forma independiente.

- Los empleadores pueden aprovechar este optimismo e iniciativa al proporcionar oportunidades claras para crecer y desarrollarse dentro de un puesto de trabajo: quedarse en el mismo trabajo durante años y años simplemente no es suficiente para la mayoría del talento hoy en día. Ya que, la mayoría del talento de TI cuenta con experiencia mayor a 6 años, sin embargo, en el puesto actual la mayor antigüedad es de entre 1 y 2 años.

- Cuando una empresa ofrece buenas condiciones de trabajo, oportunidades de desarrollo profesional y diversos beneficios, los colaboradores se sienten más contentos, incrementan su sentido de pertenencia y se comprometen con la compañía. Es decir, **se sienten leales, algo indispensable para cualquier organización pues les permite conformar equipos sólidos que ejecuten las estrategias necesarias para alcanzar objetivos concretos**.

- Es cierto que contratar a las personas más adecuadas puede ser una tarea desafiante, pero es importante dedicar tiempo y recursos para identificar y atraer a aquellas con habilidades específicas y valiosas para la organización. La inversión en este talento especializado siempre traerá excelentes retornos y beneficios, **ya que están capacitados y tienen la experiencia requerida para cumplir con las necesidades y objetivos de la empresa**.

- Sin duda, las empresas de este sector **deben enfocarse en promover el trabajo con propósito para sus colaboradores y crear culturas inclusivas y diversas para permitir la innovación e impulsar los programas de responsabilidad social**.
- Desde estar al tanto de las nuevas tendencias de contratación hasta comprender las expectativas del talento en cuanto a flexibilidad laboral y crecimiento profesional, **hay mucho que hacer para crear un equipo eficaz que impulse el éxito de las organizaciones de esta industria**.
- A pesar de la incertidumbre y el panorama actual, el futuro del trabajo para la industria de TI es prometedor si las organizaciones escuchan a sus colaboradores, se interesan de forma genuina en sus preferencias y priorizan su bienestar.

Brindar soluciones ilimitadas y ayudar a las empresas a perfeccionar sus estrategias de talento, esa es nuestra pasión. Nuestra misión es apoyarte para rediseñar tu estrategia de recursos humanos, atraer al talento correcto y optimizar tu operación. Por ello, en Kelly ofrecemos asesoría sin costo para orientarte y decirte cómo mejorar tus resultados, después de evaluar tu estrategia actual.

Habla con un asesor experto.

Tendencias del Entorno Laboral en la Industria TI

México-2023

Kelly

Kelly es una empresa global con más de 77 años de experiencia brindando soluciones de talento y más de 26 en soluciones para la externalización de procesos. Ayudamos a las personas que buscan trabajo a encontrar un empleo que enriquezca sus vidas. Somos expertos en las industrias a las que servimos y en nuestros mercados locales. Contamos con una red mundial de proveedores y socios, empoderamos a organizaciones e individuos para que descubran oportunidades ilimitadas.

Actuamos con altos estándares éticos en los negocios y estamos listos para cumplir a cabalidad las regulaciones vigentes, además de poner a disposición de las empresas mexicanas alternativas de nuestro vasto portafolio de servicios especializados que les ayudarán a lograr sus objetivos organizacionales. Kelly está avalada como prestadora de Servicios u Obras Especializadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y está registrada en el Registro de Prestadoras de Servicios Especializados u Obras Especializadas (REPSE).

Nuestra gama completa de soluciones con visión de futuro incluye la externalización del proceso de reclutamiento y selección (RPO), la externalización de procesos operativos o administrativos (BPS), externalización del proceso de gestión de nómina (PPO), reclutamiento, selección y headhunting (DHS), entre otras. Nos especializamos en las industrias Automotriz, TI, Logística, Financiera y Life & Science.

¿Quieres saber más sobre quiénes somos y qué hacemos?

Visita nuestro sitio web y contáctanos:

WWW.KELLYSERVICES.COM.MX

Y recuerda seguirnos en nuestras redes sociales: