

La Opinión

¿Por qué la contratación temporal ha tomado mayor fuerza en los últimos años?

El 55% de las compañías en Latinoamérica están encontrando en la temporalidad una alternativa para agilizar la consecución de perfiles, según un estudio de PageGroup.



Publicado 10/12/2022 - 19:03

Por La Opinión



Los diferentes sectores e industrias en Latinoamérica se encuentran recuperándose de la crisis económica y sanitaria que se desató en 2020. De acuerdo con el Banco Mundial, el PBI de América Latina repuntó un **6,9%** en **2021** y se espera que crezca un **2,3%** en **2022** y un **2,2%** en **2023**.

En este contexto, las tendencias de vinculación en las compañías han cambiado y la

Información e imágenes tomadas de: <https://www.laopinion.com.co/empresas/por-que-la-contratacion-temporal-ha-tomado-mayor-fuerza-en-los-ultimos-anos>

contratación temporal se ha convertido en una de las principales modalidades, buscando suplir las **necesidades de talento** en momentos específicos; ya sea porque requieren acceder a perfiles con conocimientos especializados por un periodo de tiempo limitado o para la implementación de proyectos puntuales.

Con el objetivo de conocer cómo está la contratación temporal en las compañías en América Latina, Page **Interim**, unidad de negocio especializada en temporalidad y administración de nómina de **PageGroup**, realizó el estudio “**Ventajas del trabajo temporal**”, en el que participaron empresarios y profesionales de países como Colombia, Argentina, Brasil, Chile, México y Perú, en el que se evidencian las diferentes tendencias del mercado y los beneficios de la temporalidad.

“La transformación que ha sufrido el mercado laboral y la volatilidad en la demanda de perfiles con ciertas características, ha obligado a distintos sectores económicos a replantear sus **modelos de contratación** y hacer un cambio de paradigma con respecto al trabajo temporal. Asimismo, los **perfiles temporales** son un gran aliado para hacer frente a las variaciones en la demanda de personal para periodos definidos”, expresó **Felipe Delgado, Director de Page Interim**.

Beneficios para las empresas y los profesionales

Dentro de los principales hallazgos del estudio de **Page Interim** se encuentra que el 41,1% de las empresas encuestadas consideran que la principal causa para llevar a cabo este tipo de contratación es por la **agilidad** que ofrece, lo cual repercute en un aumento de la eficiencia del proceso de selección.

En segundo lugar, el **33% de las compañías** se ubica en la posibilidad de evaluar profesionales. Esta modalidad de reclutamiento permite incorporar nuevos talentos, conocer cómo trabajan y saber si hace match con la organización antes de contratarlo de modo permanente, si es lo que se pretende.

Asimismo, el **33,9% de los expertos** consultados considera que la principal ventaja de la temporalidad para los profesionales es que **estos trabajos son ideales** para comenzar una carrera profesional o para volver de un periodo de inactividad. Además, pueden ser la puerta de entrada a multinacionales y compañías de renombre.

Otro beneficio de ser contratado por esta modalidad es la de **trabajar por proyectos**, incrementando la cantidad de casos de éxito y la experiencia profesional de manera dinámica, evitando caer en la monotonía.

Mitos sobre la contratación temporal

Frente a la contratación temporal, existen varios mitos por los que las compañías deciden no usar esta modalidad de contratación, como:

Información e imágenes tomadas de: <https://www.laopinion.com.co/empresas/por-que-la-contratacion-temporal-ha-tomado-mayor-fuerza-en-los-ultimos-anos>

Es una forma de precarización laboral. Por lo general, la temporalidad se ha asociado con empleos de escasa cualificación y, en consecuencia, bajos salarios. Sin embargo, esto ya no es necesariamente así, muchos profesionales optan por trabajar de manera temporal, ya que este tipo de contratos, más flexibles y con objetivos claros, se adaptan mejor a su cronograma, brindando un mayor equilibrio entre vida laboral y vida personal.

Es una modalidad más costosa. Algunas empresas consideran que tener colaboradores temporales es muy caro y no pueden pagarlo. Sin embargo, es importante tener en cuenta cuál es la relación costo-beneficio. En este punto, las compañías deben preguntarse cuánto pueden llegar a aportar este tipo de empleados, por lo que se sugiere optar por perfiles altamente especializados, y asegurarse de que los beneficios excedan a los costos.

Los perfiles temporales no se comprometen tanto con la empresa. Transmitir los valores de una organización no es tarea sencilla, pero esto es igual de cierto tanto para colaboradores permanentes como para temporales. Al contratar un perfil temporal, las compañías deben asegurarse de que sus valores estén alineados a los de la empresa, de esta manera su inserción será más natural. Asimismo, si existe la posibilidad de quedar como empleado, permanente es crucial que se comunique de forma clara, ya que esto puede ser un aliciente.

El tiempo de formación y adaptación del colaborador temporal es muy largo. Es cierto que toda persona debe comprender qué lugar ocupa dentro de la empresa antes de poder llevar a cabo sus tareas de manera eficiente. Es por esto que, ante trabajos temporales, es crucial optimizar tiempos. Para el momento en que el colaborador ingrese, ya debe estar todo listo y es necesario ser claro con sus objetivos y los modos de trabajo de la empresa.

Los perfiles disponibles no se adaptan a las vacantes. Si bien el mercado laboral muestra escasez de ciertos talentos, la perseverancia y la flexibilidad son la clave. Puede que sea un poco más complejo encontrar el perfil adecuado, pero está allí; es cuestión de recurrir a expertos en contratación temporal. Asimismo, en ocasiones ciertos grupos minoritarios son pasados por alto en las búsquedas de profesionales, cuando en realidad tienen un altísimo potencial y un enfoque único y diverso.

De temporal a permanente: una propuesta que puede motivar

La posibilidad de quedar como colaborador permanente puede ser tentadora para muchos. La estabilidad de un contrato fijo, la **construcción de vínculos** duraderos con el equipo y la entrada de dinero asegurada puede motivar a muchas personas a querer trabajar bajo esta modalidad.

Sin embargo, no todos los candidatos tienen las mismas **prioridades**, y muchas veces

el primero puede ser un puente de acceso al último, o bien el **trabajo temporal** puede permitir a ciertos profesionales a ampliar su experiencia laboral en proyectos de diferentes industrias, donde pueden desarrollar competencias y habilidades.

De acuerdo con el estudio de **Page Interim** 1 de cada 5 colaboradores vinculado a través de un **contrato temporal**, pasa a tener uno por tiempo indeterminado. Por supuesto, esta respuesta depende de muchos factores externos, como **la situación económica** del país, la industria a la que pertenece la **empresa**, las habilidades técnicas y blandas que puede tener el colaborador, entre otros.

“El fin de año siempre trae consigo balances y fiestas por igual, momento en el cual el mercado suele manifestar toda su sensibilidad. Para muchas empresas, este periodo implica a su vez un **mayor riesgo de burnout** entre sus colaboradores. Por esto, cada vez más compañías se están apoyando en soluciones de contratación temporal, por su capacidad para hacer frente a la presión, el estrés y las fluctuaciones de la demanda de los distintos sectores de la economía en contextos complejos como el nuestro”, **concluyó Delgado**.