

Estudio sobre Talento Global y Trabajo Remoto en Latinoamérica

La revolución del trabajo es inminente, ya existe una fuerza laboral mundial que nutre equipos diversos e internacionales, y la carrera por el talento, para atraer y vincular a los equipos, se está tornando en un desafío para las empresas a nivel global.

DCH - Organización Internacional de Directivos de Capital Humano, con la colaboración de su partner Deel, la fintech de pagos y compliance internacional, y la Universidad Alfonso X El Sabio de Madrid como partner investigador, han presentado el Estudio cualitativo y cuantitativo sobre Gestión del Talento Global y Trabajo Remoto en Latinoamérica.

El objetivo del estudio es contextualizar, analizar y explicar los factores que influyen en el desarrollo del talento global y el trabajo remoto en Latinoamérica. La investigación aborda los factores por los que se apuesta por el talento global en remoto, las herramientas en las que se apoyan, el impacto de la pandemia y los nuevos retos vinculados a la gestión del talento global a los que se enfrentan las organizaciones. El análisis cuantitativo permite conocer el estado de la cuestión en materia de contrataciones, salarios y países que más contratan talento global y en los que más se contrata.

Resultados cualitativos

Metodología de la investigación cualitativa

Para la recogida de la información se desarrolló una investigación cualitativa estructurada en grupos focales (focus group) compuestos por Directivos de Capital Humano, diferentes países y diferentes sectores de actividad (banca, tecnología, agroalimentación, consultoría, etc.) de Latinoamérica

- **Sobre la investigación cualitativa**

La investigación cualitativa consiste en utilizar un enfoque exploratorio, recolectar datos del entorno social donde se produce el problema objeto de estudio y analizar de manera inductiva estos datos, con el fin de producir información y explicaciones tentativas (Patton, 2002; Creswell, 2007; Mayring, 2015).

- **Sobre los grupos focales (mini grupos focales).**

Los grupos focales son una herramienta de investigación cualitativa cuya característica esencial es el uso explícito de la interacción grupal para producir datos y perspectivas que, de otro modo, serían menos accesibles (Weeden, 2005; Gutiérrez Brito, 2007) Su funcionamiento: preguntas predeterminadas, conversaciones entre participantes, moderador.

Se entiende por talento global la disponibilidad del talento en cualquier parte del mundo pudiendo atraerlo a trabajar de forma local o mantenerlo trabajando de forma remota. El trabajo remoto es aquel desarrollado por los colaboradores para la organización de cualquier parte del mundo desde cualquier parte del mundo y se ha convertido ya en una alternativa más dentro de la gestión del talento.

Factores por los que se apuesta por el trabajo remoto:

- Enriquecimiento y tener nuevas miradas.
- Falta de talento en local:
 - Áreas de tecnología, de analítica, de transformación digital.
 - Necesidad de talento directivo.

Principales herramientas para la gestión del Talento global:

- Políticas específicas en diferentes compañías centradas en los diferentes modelos laborales desde presencial hasta en remoto.
- Equipo propio de selección internacional: plataformas locales, linkedin, etc.
- Chatbots de reclutamiento (inteligencia artificial).
- Consultora externa: puesto especialistas, apoyo legislación.
- Analítica del dato.
- Apoyo herramientas de comunicación interna: videollamadas-redes sociales.

Impacto de la pandemia

- Aceleración del proceso.
- Mostrar que se podía trabajar de forma remoto.
- Crecimiento de la digitalización y la transformación digital en general.
- Demostrar la capacidad de adaptación, agilidad en la toma de decisiones y protagonismo del departamento de talento en las organizaciones.

Conclusiones

- Diversidad en el punto de madurez de las empresas.
- Mayoría en una fase inicial.
- Varias con programas de políticas de talento centradas en los diferentes modelos laborales.

Dificultades

- Legislación país.
- Tipo de remuneración.
- Tipo de contrato.
- Conocimiento internacional de las oportunidades en la región

- Carácter transaccional del empleo / Trabajadores nómadas.

El principal desafío al que se enfrentan las organizaciones es el desarrollo de la cultura de la empresa, fomentar el compromiso e implicación de los colaboradores, así como el sentimiento de pertenencia.

Resultados cuantitativos

Analizando los datos de más de 100.000 contratos internacionales en 150 países y más de 500.000 datos salariales procedentes de Deel, los resultados arrojan las siguientes conclusiones:

Situación de la contratación global:

- Las tasas de contratación internacional aumentaron un 145%
- Si se busca contratar al mejor talento sin reducir las ganancias, es necesario pensar de forma global
- Mejores oportunidades
- Salarios en alza en muchas economías en desarrollo

¿Quién contrata, quién es contratado y en dónde?

- América Latina sigue siendo la región con mayor crecimiento de empresas que contratan en el extranjero, seguida de cerca por Asia Pacífico
- Argentina, Filipinas, India, Reino Unido y los Estados Unidos son los países más atractivos para contratar talento
- La demanda de roles relacionados a producto se desplaza fuera de los Estados Unidos

¿Quiénes cobran más y cómo?

- Aumentan los sueldos de los puestos de soporte
- Pagos en criptomonedas se mantienen estables a nivel mundial, a pesar del criptoinvierno
- Los pagos en criptomonedas se vuelven populares en lugares con volatilidad monetaria y como alternativa para diversificar los ingresos

¿Quién está contratando?

Top tres de países por número de organizaciones que contratan:

1. México
2. Chile
3. Argentina

¿Quién está siendo contratado y en dónde?

Top tres de países por número de trabajadores contratados:

1. Argentina
2. Brazil
3. México

¿Quiénes cobran más y cómo?

Países de América Latina con los mayores aumentos salariales promedio contratados a través de Deel:

Brasil 174%

Argentina 169%

México 108%

Áreas Laborales con los mayores aumentos salariales promedio entre todos los países de América Latina:

Ingeniería 253%

Producto 205%

Operaciones 184%

Conclusiones

- Según el estudio, los ingenieros recibieron aumentos promedio del 253% en dólares en los últimos seis meses y la Argentina es líder regional en cantidad de trabajadores contratados en empresas en los últimos seis meses.
- Según el relevamiento, realizado a partir de la base de datos propia, la tasa de contratación creció un 145% a nivel mundial, pero en América latina esa cifra llegó al 161%. En segundo lugar es ocupado por los países de Asia Pacífico.
- Argentina, Filipinas, India, Reino Unido y los Estados Unidos son los países más atractivos para contratar talentos.
- Uruguay es el país latinoamericano que más aumentó la contratación de talento regional, con una mejora del 204%, en segundo lugar está Argentina, con un 174% y en tercer lugar México, con el 162%.
- Las organizaciones que más contratan son principalmente mexicanas, chilenas y argentinas.

- Respecto de quienes están siendo contratados, Argentina lidera el ranking, seguido de Brasil y México. Aunque Puerto Rico lideró el crecimiento en los últimos seis meses con un 235% de crecimiento.

Aumentos de sueldo récord

- La falta de talento a nivel global se refleja en los aumentos de sueldos que se verifican en este tipo de contrataciones internacionales en los últimos seis meses.
- El talento proveniente de Brasil mejoró sus ingresos en 174%, los argentinos un 169% y los mexicanos un 108%.
- En cuanto a las áreas laborales, el sector de ingeniería mejoró sus ingresos en un 253%, el área de producto un 205% y el de operaciones un 184%.

Por qué crecen los contratos

Fundamentalmente se busca contratar al mejor talento sin reducir las ganancias. Las razones centrales por las que se los busca en el mercado internacional son

- Expansión a otros mercados
 - Demanda de talento especializado
 - Escasez de talento local
 - Atención al cliente 24/7
 - Búsqueda de diversidad cultural
 - Retención de talento
-