UAX
UNIVERSIDAD ALFONSO X EL SABIO

DCH | ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE DIRECTIVOS DE CAPITAL HUMANO

Talento global y trabajo remoto en Latinoamérica

EL ESTADO DE LA CUESTIÓN

Marco teórico

Objetivo: contextualizar, analizar y explicar los factores que influyen en el desarrollo del talento global y el trabajo remoto en Latinoamérica.

Áreas de estudio (definido con equipo de expertos DCH + Deel)

- **Confusión terminológica**: trabajo remoto, teletrabajo, trabajo híbrido, homeoffice, remote worker, etc.
- Identificar los **factores** por los que se apuesta por el talento global en remoto.
- Analizar las **herramientas** en las que se apoyan.
- Impacto de la **pandemia**.
- **Nuevos retos** a los que se enfrentan las organizaciones.

Ficha técnica

POBLACIÓN OBJETO DE ESTUDIO: Directivos de Capital Humano, diferentes países y diferentes sectores de actividad (banca, tecnología, agroalimentación, consultoría, etc.)

ÁMBITO GEOGRÁFICO: Latinoamérica

TAMAÑO DE LA MUESTRA: Trece directivos

Ficha técnica

TÉCNICA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN: Investigación cualitativa, grupos focales

- 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)
- Funcionamiento: preguntas predeterminadas, conversaciones entre participantes, moderador.

CONSISTENCIA DE LOS DATOS A TRAVÉS DE TRIANGULACIÓN

(Denzin, 1978)

- **Triangulación de datos:** está referida a la confrontación de diferentes fuentes de datos en un estudio. La triangulación se produce cuando existe concordancia o discrepancia entre estas fuentes.
- **Triangulación teórica:** puede considerarse como una evaluación de la utilidad y poder de diferentes teorías e hipótesis rivales en una misma investigación. Así pues, consiste en el abordaje de un mismo objeto de estudio desde distintas teorías.
- **Triangulación de Investigadores:** equivale a lo que se conoce como equipos interdisciplinares y consiste en la participación de investigadores de diferentes disciplinas, perspectivas y experiencias en una misma investigación, respetando las distintas aproximaciones que éstos realizan respecto de un problema

¿Qué es talento global?

Disponibilidad del talento en cualquier parte del mundo pudiendo atraerlo a trabajar de forma local o mantenerlo trabajando de forma remota.

¿Qué es el trabajo remoto?

Tener talento que trabaje para la organización de cualquier parte del mundo desde cualquier parte del mundo.

Un alternativa más dentro de la gestión del talento.

Confusión terminológica.

- Teletrabajo, viene regulado por el país.
- Trabajo híbrido. Diferentes alternativas.
- Trabajo presencial. 100% en el puesto de trabajo.
- Trabajo en remoto. 100% no presencial.

Factores por los que se apuesta por el trabajo remoto

A. Enriquecimiento y tener nuevas miradas.

B. Falta de talento en local:

Áreas de tecnología, de analítica, de transformación digital.

Necesidad de talento directivo.

Herramientas para la gestión del talento global

a) Políticas específicas en diferentes compañías centradas en los diferentes modelos laborales desde presencial hasta en remoto.

b) Equipo propio de selección internacional: plataformas locales, linkedin, etc.

c) Chatbots de reclutamiento (inteligencia artificial).

d) Consultora externa: puesto especialistas, apoyo legislación.

e) Analítica del dato.

f) Apoyo herramientas de comunicación interna: videollamadas-redes sociales.

Impacto de la pandemia

1. Aceleración del proceso.
2. Mostrar que se podía trabajar de forma remoto.
3. Crecimiento de la digitalización y la transformación digital en general.
4. 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.

UAX
UNIVERSIDAD ALFONSO X EL SABIO
DCH

EL RETO

El talento global y el trabajo en remoto es una realidad

UAX
UNIVERSIDAD ALFONSO X EL SABIO
DCH

EL DESAFÍO

Cultura de la empresa, Compromiso, Implicación, Sentimiento de pertenencia

UAX
UNIVERSIDAD ALFONSO X EL SABIO

DCH | ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE DIRECTIVOS DE CAPITAL HUMANO

Talento global y trabajo remoto en Latinoamérica

EL ESTADO DE LA CUESTIÓN