



### **3 claves para aprovechar el talento global**

“Las formas tradicionales de trabajo se vieron interrumpidas por la pandemia. Pero mientras las oficinas estaban cerradas y la gente trabajaba desde cualquier lugar, sucedió algo increíble. El impulso cambió y las organizaciones se dieron cuenta de que el acceso al talento no tenía fronteras” destaca Sachin Bhagwat, vicepresidente de Enterprise de ANDELA.

“El cambio hacia el trabajo remoto se está produciendo lentamente durante los últimos cinco años, la mayoría de las organizaciones nunca lo adoptaron por completo. Esta incertidumbre se puede atribuir a tres factores:

1. Ubicaciones de oficinas físicas: Las empresas habían realizado una gran inversión en bienes raíces de las ubicaciones físicas de sus oficinas y requerían que sus empleados las utilizarán.
2. Acceso al talento: Cuando se trata de talento, la contratación a menudo esta dictada por la geografía, y la contratación de talento distribuido se consideraba inusual; el trabajo remoto y el uso de una fuerza de trabajo distribuida en sí se ha incrementado entre tres y cuatro veces desde la época anterior a la pandemia.
3. Productividad: Antes de COVID, solo el 7% de los trabajadores en los Estados Unidos tenían acceso a un ‘lugar de trabajo flexible’ o teletrabajo; no lo suficiente como para inspirar a los empleadores de que podría ser una opción viable y productiva a escala mundial”.

A pesar de estas aprensiones, COVID-19 impulsó el cambio hacia el trabajo remoto a toda velocidad. Este giro dramático en la forma en que se trabaja ha abierto la puerta no solo a nuevos modelos de participación, sino también a la forma en que pensamos y empleamos el talento. El ejecutivo de Andela destaca las siguientes:

#### **Las prioridades de contratación han cambiado**

Debido a las necesidades laborales nuevas y en evolución que resultaron de la pandemia, algunos nuevos modelos de participación han ganado popularidad. Por lo general, estos modelos de participación determinan la base de la colaboración entre una empresa y el talento, incluidos los deseos, las necesidades y los intereses de la empresa. Estos modelos también han cambiado la forma en que las empresas ahora contratan talento.

#### **Modelo de aumento de equipo**

El modelo de aumento de equipo es implementado por organizaciones que necesitan miembros del equipo altamente calificados que se unan para acelerar las hojas de ruta que tienen implementadas. Las personas con las que estas empresas quieren contratar serían el mismo tipo de personas que contratarían a tiempo completo en otras circunstancias.



Si bien este modelo prevalecía antes de COVID (como el modelo clásico de aumento de personal), la capacidad de incorporar y aumentar equipos que son una verdadera extensión de los equipos internos se ha acelerado desde la pandemia. En el pasado, los modelos de dotación de personal se centraban en un trabajo sencillo o de bajo impacto centrado en las operaciones. Hoy en día, las empresas están considerando el modelo de aumento de equipos para mantener los resultados de calidad consistentes con las expectativas de sus equipos internos. Ahora pueden contratar trabajadores globales altamente calificados por contrato para mantener la producción constante.

### **Modelo Global**

La pandemia y la adopción forzosa del trabajo remoto, las empresas han comenzado a buscar modelos globales para involucrar al talento. El verdadero modelo global ha pasado de la subcontratación de empresas en centros concentrados como India, China, México, Brasil, Ucrania y Argentina, a proyectar una red más amplia y contratar empleados de todo el mundo. Este modelo global ha demostrado ser útil para muchas de las organizaciones más innovadoras del mundo. Como comentó Dana Lawson, vicepresidente de ingeniería de GitHub, "Tener una presencia local allí con un talento increíble es muy valioso para construir un producto global".

De hecho, muchas empresas que alguna vez se mostraron escépticas con respecto a este modelo global ahora se encuentran gratamente sorprendidas al acceder a grupos de talentos globales que son de alta calidad, están disponibles en sus zonas horarias y están configurados de manera eficiente, desde el punto de vista de la infraestructura, para apoyarlos.

### **Modelo basado en resultados**

Las empresas que operan bajo el modelo basado en resultados están tratando de abordar problemas específicos y, por lo tanto, buscan talento que pueda contribuir directamente a los objetivos específicos que se requieren para lograr obtener resultados. (Este modelo prevalece especialmente con el talento de ingeniería y ciencia de datos).

El modelo basado en resultados a menudo se ve como una extensión tanto del modelo de aumento de equipos como del modelo global, porque las empresas que están contratando con el modelo basado en resultados en mente están buscando talento altamente calificado con un conjunto de habilidades específicas a nivel global. Al igual que en el modelo de aumento de equipos, quieren una extensión de sus equipos internos y, al igual que en el modelo global, buscan donde haya talento disponible.

Debido a que estos compromisos están vinculados a los resultados en lugar de un alcance fijo o una estructura de equipo fija, brindan oportunidades únicas tanto para los clientes como para



el talento. Los clientes se benefician de un acuerdo bastante sencillo, ya que los contratos basados en este modelo dependen de que se entregue un resultado particular. Para el talento, tienen la capacidad de trabajar en iniciativas de vanguardia que tienen un impacto tremendo, lo que hace que el trabajo sea muy interesante y desafiante. Las organizaciones en el espacio de AI y ML han sido algunas de las primeras verticales en adoptar un modelo basado en resultados en su contratación, pero veremos que muchas otras áreas como aplicaciones móviles, diseños de juegos, UX/UI y más lo adoptan en un futuro cercano.

### **Las preocupaciones sobre el talento remoto se voltearon de cabeza**

Además de un cambio en la forma en que las empresas piensan sobre los modelos de participación, también ha habido un cambio notable en las actitudes de los empleadores hacia el trabajo remoto.

Las preocupaciones anteriores sobre una fuerza laboral distribuida se voltearon de cabeza, resultado de la pandemia.

### **Geografía**

El acceso al talento ha estado tradicionalmente limitado por la geografía. Sin embargo, los factores como la geografía ya no es importante, las empresas pueden mantener abiertas sus opciones; siempre que alguien esté calificado para hacer el trabajo, puede ser un candidato. Esto ha abierto un nuevo mundo de oportunidades a las empresas que buscan talento. En lugar de tener que estar ubicadas físicamente cerca, las empresas ahora pueden centrarse más en encontrar personas que se ajusten a la organización y tengan las habilidades adecuadas.

### **Productividad**

Si bien la productividad fue una de las principales preocupaciones de las empresas que cambiaron su fuerza laboral a un 100% remoto durante la pandemia, este temor no se ha cumplido. Muchas empresas no han visto muchos cambios en la productividad, si es que lo han hecho. De hecho, los trabajadores pueden ser aún más productivos.

Según la Encuesta de trabajo remoto de PwC en EE.UU., realizada en enero de 2021, más empleados encuestados indican que son más productivos ahora que antes de la pandemia, y los ejecutivos están de acuerdo: más de la mitad dice que la productividad promedio de los empleados ha mejorado.

Se ha percibido un aumento en la productividad. Según Rosa Langhammer, directora de experiencia de talento en Andela, "nuestros ingenieros han informado que les encanta que puedan elegir sus horas más productivas para realizar un trabajo profundo y cumplir de forma constante".



## **Flexibilidad recién descubierta**

En última instancia, la era COVID ha brindado más flexibilidad para involucrar y contratar talentos a nivel mundial. Empresas de todos los tamaños, desde pequeñas y medianas empresas hasta grandes, han reconocido que existen una serie de ventajas con respecto al trabajo remoto y una fuerza de trabajo distribuida.

Cuando se les preguntó a las organizaciones empresariales sobre algunos de los beneficios clave de pasar a una fuerza laboral distribuida globalmente en una encuesta reciente del Modelo de Madurez Remota que realizamos, los encuestados dijeron que ahora tienen más talento de alta calidad para elegir y que ingenieros fuera de los Estados Unidos brindan perspectivas más globales y diversas a sus productos. Es más, les resultó más fácil escalar el desarrollo porque están más cerca de un ciclo de desarrollo de 24 horas al día, 7 días a la semana.

De manera similar, cuando se les preguntó a las organizaciones que ganan \$501 millones-1B en ingresos anuales cuáles son los mayores beneficios de una fuerza laboral distribuida globalmente, enfatizaron la capacidad de escalar y acelerar la contratación, obtener experiencia en el mercado regional y tener un mayor retorno de la inversión con su equipo, en el sentido de que estaban obteniendo un mayor valor dado el costo.

## **Moraleja**

El cambio hacia el trabajo remoto y el acceso al talento global ha cambiado la forma en que las empresas piensan sobre los modelos de participación, evalúan a los candidatos, contratan talentos y más. Esto significa que el futuro del trabajo será más colaborativo a nivel mundial y el talento se evaluará cada vez más en función de factores como la habilidad, la disponibilidad y el ajuste en lugar de la ubicación. También veremos que más empresas adoptan formas cada vez más flexibles y globales de trabajar e involucrar al talento.

Para más información, visite:

Sitio web: <https://andela.com/>

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/company/andela>

Twitter: <https://twitter.com/andela>

Instagram: <https://www.instagram.com/thisisandela/>

Facebook: <https://www.facebook.com/thisisandela>

Contacto de prensa: