

# LATINOAMÉRICA



Un **HUB** estratégico de  
talento tecnológico  
para España



4

Latinoamérica: un HUB estratégico de talento tecnológico para España

7

Aumenta la demanda de talentos tecnológicos en España

8

La escasez de profesionales para operar en la nube

11

Ampliación del grupo de talentos

12

Principales beneficios de contratar profesionales digitales de Latam

13

Oportunidades frente a los recursos globales

13

El talento latinoamericano es altamente cualificado

15

La reserva de talento disponible es enorme

15

El talento latinoamericano habla inglés con fluidez

16

Puede beneficiarse de la diversidad y la inclusión

16

El talento latinoamericano se adapta rápidamente a las nuevas regulaciones

18

El desafío del Reclutamiento

20

El trabajo remoto seguirá creciendo exponencialmente y permitirá reducir la demanda de talentos tecnológicos

20

Conclusiones



[www.blackfincorp.com](http://www.blackfincorp.com)



# Latinoamérica: un HUB estratégico de talento tecnológico para España



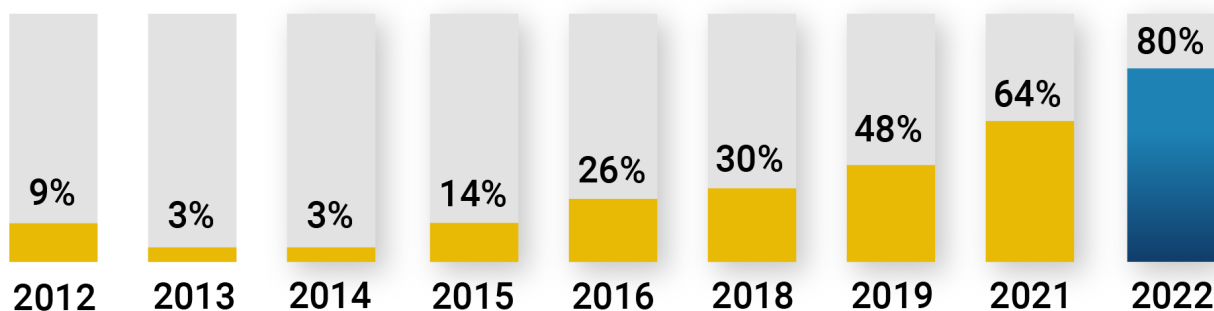
# LATINOAMÉRICA: UN HUB ESTRATÉGICO DE TALENTO TECNOLÓGICO PARA ESPAÑA.

Las perspectivas para la contratación de colaboradores tecnológicos en Europa, apuntan a una demanda creciente que supera la cantidad de profesionales disponibles en el viejo continente. Además con la guerra de Ucrania, país que se había constituido como un Hub tecnológico, la escasez de talentos en las áreas IT se profundiza.

De acuerdo con Manpower, la escasez mundial de talento tecnológico alcanza un máximo en 16 años como 3 de cada 4 (75%) empleadores, que reportan dificultades para encontrar el talento que necesitan.

## Talent Shortages Over Time

From manufacturing to marketing, transport to trade, employers cannot find the people they need with the right blend of technical skills and human strengths.



Los roles IT se encuentran a la cabeza dentro de los más demandados, seguidos por los profesionales en operaciones y logística:

### Top five In-Demand Roles

Whoever holds the talent holds the future. These are the most sought-after professions by employers globally.



Esta situación crea la brecha de talento. El Índice de Economía y Sociedad Digitales (DESI) muestra que 4 de cada 10 adultos, y una de cada 3 personas que trabajan en Europa, carecen de habilidades digitales básicas. También hay una baja representación de mujeres en profesiones y estudios relacionados con la tecnología, ya que solo 1 de cada 6 especialistas en TIC y 1 de cada 3 graduados en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM) son mujeres.

**¿Por qué Latinoamérica puede cerrar la brecha en la contratación de talento tecnológico para España? Este ebook intentará responder esta pregunta.**



# Aumenta la demanda de talentos tecnológicos en España

# AUMENTA LA DEMANDA DE TALENTOS

## TECNOLÓGICOS EN ESPAÑA

La economía continúa creciendo y la revolución digital sigue subiendo la demanda de profesionales altamente capacitados con habilidades digitales desarrolladas. De acuerdo con McKinsey, el avance de las tecnologías digitales y especialmente de la inteligencia artificial (IA), presenta a la **Unión Europea** y al **Reino Unido** (UE-28) enormes oportunidades de crecimiento. Un estudio de **McKinsey Global Institute** muestra que si los sectores rezagados digitalmente, como la fabricación, la minería, la sanidad y la educación, duplican el uso de activos digitales y aumentan la digitalización del trabajo, la UE-28 podría añadir 2,5 billones de euros a su PIB. para 2025, impulsando el crecimiento del PIB en un 1% por ciento anual hasta entonces. En su estrategia digital europea, la **Comisión Europea** está tratando de hacer realidad este potencial a través de medidas como el aumento de las inversiones en el desarrollo de IA a más de € 20 mil millones por año hasta 2030 , en comparación con los € 3.200 millones de euros en 2016.





## LA ESCASEZ DE PROFESIONALES

### PARA OPERAR EN LA NUBE

La industria de IT ha estado sufriendo escasez de habilidades tecnológicas durante muchos años, y la crisis ha empeorado a medida que las organizaciones migran a plataformas y servicios basados en la nube como parte de su transformación digital. En la primera era digital, las empresas necesitan cada vez más innovar con el software, y esto ejerce mayor presión sobre los desarrolladores que no cumplen con las competencias para desarrollar aplicaciones en la nube. Como resultado, el acceso a habilidades de desarrollo de aplicaciones modernas, es el mayor problema para una de cada cinco organizaciones en Europa, y el 20 % está "muy de acuerdo" en que la falta de habilidades de TI ha retrasado su viaje de transformación digital.

**"La crisis en torno a las habilidades en la nube y el impacto en cadena en los proyectos exitosos, no debería ser una sorpresa si se tiene en cuenta que muchas organizaciones, todavía están muy por detrás de donde deben estar en términos de sus estrategias de nube y digital primero", dijo John. O'Brien, director de investigación de IDC.**

Pero si bien la modernización de la infraestructura y las aplicaciones heredadas para la nube es la máxima prioridad para la mayoría de las organizaciones en todo el mundo, el éxito solo es posible para aquellas que identifican e implementan cambios culturales en toda la empresa.



Rahiel Nasir, director asociado de investigación de IDC, dijo: "La migración a la nube implica cambios importantes en las aplicaciones, la infraestructura y los procesos comerciales a escala, lo que afecta a varios equipos en todas las funciones e incluso geografías. Por lo tanto, es vital obtener la aceptación de todas las líneas de negocios. y así como habilidades técnicas que requieren experiencia en transformación empresarial ágil, capacitación empresarial y coaching".

Cuando haya contactado a todos los talentos adecuados en el país y aún no haya podido cerrar la posición, es hora de poner en práctica una estrategia para hacer crecer su grupo de talentos pensando fuera de la caja. Es hora de optar por Offshoring.



**"Con la transformación digital** ahora convirtiéndose en un imperativo para las empresas que quieren prosperar en la era digital, así como una pandemia que ha acelerado las estrategias de transformación y migración a la nube, **la escasez de habilidades se ha vuelto aún más aguda** a medida que el talento de TI sigue teniendo una gran demanda. "





[www.blackfincorp.com](http://www.blackfincorp.com)



**Ampliación del grupo  
de talentos**

# AMPLIACIÓN

## DEL GRUPO DE TALENTOS

Una gran respuesta para la crisis de la brecha de talento tecnológico es encontrar talentos digitales en otras partes del mundo.



### **ASIA Y AMÉRICA LATINA SON LOS DESTINOS MÁS USUALES PARA CONTRATAR TALENTO.**

La contratación de profesionales de otros países potencia la cultura empresarial y abre la empresa a la diversidad, ayudando a crear un lugar de trabajo propicio para la innovación. Sin embargo, si su empresa está ubicada en Europa, contratar talento latinoamericano ofrece algunas ventajas en comparación con otras partes del mundo.

# PRINCIPALES BENEFICIOS DE CONTRATAR PROFESIONALES DIGITALES DE LATAM:

## Menor barrera cultural:

- Los países americanos comparten más que un territorio en común, pero también un bagaje cultural similar que facilita la integración de los miembros extranjeros del equipo.
- Zona horaria más cercana.
- Si bien puede ser muy difícil trabajar sincrónicamente desde África o Asia, la diferencia de zona horaria entre Europa y América Latina es escasa.

## Rentabilidad:

- El salario promedio del talento tecnológico altamente cualificado latinoamericano, tiende a ser más bajo que en Europa, lo que hace que estos talentos sean más accesibles para las empresas.
- Como resultado, encontrar a desarrolladores de software talentosos y que estén dispuestos a trabajar desde América Latina, es rentable para las empresas españolas.



# OPORTUNIDADES FRENTE



## A LOS RECURSOS GLOBALES

A medida que el costo de contratar talento tecnológico continúa aumentando, las empresas descubren nuevas e innovadoras formas de aprovechar los recursos globales. **Como resultado, las empresas de todas las industrias han encontrado un lugar donde el talento de los desarrolladores es abundante y asequible: América Latina.**

Aprovechar el vasto grupo de desarrolladores remotos talentosos en América Latina puede ser un cambio de juego completo para su negocio. Pero, ¿cuáles son exactamente las ventajas de contratar talento desarrollador de América Latina?

## EL TALENTO LATINOAMERICANO

### ES ALTAMENTE CUALIFICADO

Una gran preocupación de los altos ejecutivos es no poder encontrar talento de calidad y que sea rentable; dejar a un lado los temores cuando se tienen opciones viables para la contratación de talentos hispanoamericanos, es la clave. Los desarrolladores en América Latina son tan talentosos como sus contrapartes en todo el mundo. Además, muchos de ellos han sido educados o formados por muchas de las mejores instituciones internacionales.




**Latinoamérica alberga las mejores universidades del mundo,** y muchos desarrolladores de software eligen seguir carreras en la creciente industria tecnológica global a través del trabajo remoto.





[www.blackfincorp.com](http://www.blackfincorp.com)



**La reserva de talento  
disponible es enorme**



## LA RESERVA DE TALENTO DISPONIBLE ES ENORME

Uno de los beneficios de reclutar desarrolladores de software remotos de América Latina es que tiene acceso a un grupo de talentos más grande. En 2021, había casi 1 millón de desarrolladores de software talentosos en América Latina abiertos a trabajar de forma remota. Se espera que este número crezca en los próximos años a medida que la economía de la región continúe desarrollándose.

La conclusión es que las empresas tienen una gran cantidad de profesionales entre los que elegir. Al abrir su reclutamiento en la región, podrán encontrar innumerables desarrolladores talentosos que se adaptarán a las necesidades y a la cultura organizacional con tiempos de respuesta inmediatos.

## EL TALENTO LATINOAMERICANO

### HABLA INGLÉS CON FLUIDEZ

Otro gran beneficio de contratar desarrolladores de software remotos en América Latina, es que muchos dominan el inglés. El inglés se habla ampliamente en la región y es el segundo idioma obligatorio en la mayoría de las escuelas latinoamericanas.

# PUEDE BENEFICIARSE

## DE LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN

La estrategia de reclutar desarrolladores de software remotos en América Latina, permite obtener perspectivas más diversas sobre su negocio. Muchas culturas y orígenes diferentes están representados en América Latina, y cuanto más diversifique su personal, más evolucionará socialmente su marca. Además, obtendrá una visión más progresiva y completa del mundo cuando tenga miembros del equipo de esta región.

Incluso con algunas diferencias culturales, las culturas latinoamericanas son más similares a las de Europa que otras culturas del mundo. Estas similitudes facilitan que las empresas se comuniquen y trabajen junto con los desarrolladores de software de América Latina sin dejar de experimentar el beneficio de diversas perspectivas.

## EL TALENTO LATINOAMERICANO SE ADAPTA RÁPIDAMENTE A LAS NUEVAS REGULACIONES

La adaptabilidad a las nuevas regulaciones es otro beneficio de contratar en América Latina. Muchos países latinoamericanos tienen un historial de adaptación rápida a las nuevas regulaciones, lo que puede ser una gran ventaja para las empresas que operan en industrias que cambian rápidamente.







[www.blackfincorp.com](http://www.blackfincorp.com)



# El desafío del reclutamiento



## EL DESAFÍO DEL RECLUTAMIENTO

Mejorar las prácticas de contratación existentes dentro del sector contribuirá significativamente a llenar el futuro vacío de habilidades. Esto es especialmente cierto para las habilidades técnicas altamente especializadas, como el desarrollo de cadenas de bloques y el análisis de datos complejos que impulsan la economía digital, pero que son difíciles de desarrollar a través de la mejora o la actualización de habilidades.

Las empresas se están expandiendo rápidamente a través de las fronteras y la capacidad de globalizarse es fundamental para ser competitivas. Tener operaciones en diferentes países mejora las ganancias, pero reclutar, contratar, incorporar, pagar y administrar empleados remotos puede ser difícil y arriesgado si no cuentas con un partner especialista en ello.

América Latina ha sido un mercado en crecimiento para buscar colaboradores remotos a tiempo completo, sin embargo, existen desafíos importantes a considerar antes de la contratación de talentos tecnológicos.

### **A continuación datos importantes:**

- Asegurarse de seguir los protocolos adecuados para sus países y recordar que cada país tiene diferentes leyes y regulaciones a seguir para hacer un contrato de tiempo completo con un candidato.
- Abrir una entidad legal si desea contratar a alguien como empleado de tiempo completo.
- Conocer los salarios mínimos locales, si está contratando empleados remotos, deberá pensar en compensarlos de manera justa.

La manera más sencilla de hacerlo es delegar la tarea a una empresa de nearshoring u offshoring que resuelva estos 3 puntos. A diferencia de la subcontratación en el extranjero o la contratación de talento en el sitio, la subcontratación en el extranjero se ha convertido en la opción preferida para los desarrolladores de software, y por una buena razón. Echemos un vistazo a los beneficios de la subcontratación de destinos cercanos a la costa:

### **La contratación de personal en remoto ayuda a ahorrar tiempo y energía:**

# 1

A diferencia de la contratación de candidatos internos, la subcontratación permite comenzar tus proyectos tecnológicos en tiempo récord. No tiene que perder el tiempo reclutando candidatos y realizando sesiones de incorporación/capacitación.

Cuando contrata profesionales de IT previamente evaluados, el proceso de contratación se puede realizar en tiempo récord si se tiene claro qué soluciones de codificación necesita su empresa.

### **La subcontratación permite mantener los costes bajos:**

# 2

Es una opción factible en comparación con la contratación interna. Le permitirá a tu empresa ahorrar en gastos generales, capacitación y lujosos paquetes de beneficios que, de otro modo, tendría que proporcionar a sus empleados.

Los costos de contratación son otra inversión importante debido a los anuncios de trabajo, los honorarios de las agencias de contratación, los cargos de cazatalentos y las largas horas dedicadas a entrevistar a los candidatos, realizar proyectos de prueba o ensayos y clasificar los currículos.

### **El talento deslocalizado permite acceder a un mayor grupo de talentos:**

# 3

Ir a la ruta de subcontratación con sus requisitos de contratación, es ideal para acceder a una red de talento más amplia. Ya no es impedimento visualizar una amplia lista de candidatos fuera del área local.

El desarrollo de software es una de las opciones de carrera más demandadas del mundo, y con el talento adecuado, equipado con las herramientas adecuadas, ya no es necesario limitarse a contratar. Por lo tanto, la subcontratación deslocalizada permitirá acceder al mejor talento de un espacio geográfico mucho más grande sin problemas.

# EL TRABAJO REMOTO SEGUIRÁ CRECIENDO EXPONENCIALMENTE Y PERMITIRÁ REDUCIR LA DEMANDA DE TALENTOS TECNOLÓGICOS

La mayoría de las consultoras de contratación en remoto, permiten la flexibilidad de ampliar o reducir su equipo de desarrollo según la demanda. La contratación de desarrolladores en remoto, ayuda a que tu empresa evite ralentizar las operaciones de proyectos y a escalar todos los procesos comerciales para la continuidad del negocio.

## CONCLUSIONES

Se puede concluir que el talento hispanoamericano es una alternativa excelente para las empresas españolas y europeas en general. Compartir un mismo idioma es una ventaja, además, los colaboradores latinoamericanos tienen un alto nivel de inglés que les permite trabajar en contextos multinacionales. La barrera de la distancia resulta constituyendo una ventaja debido a las nuevas tecnologías que permiten el trabajo remoto sincrónico y asincrónico. además mientras el equipo local descansa, gracias a la diferencia horaria, el equipo en remoto puede ir avanzando con los cambios, para revisarlos en la próxima junta. El talento latino es la mejor alternativa para garantizar el éxito y la continuidad de un negocio, especialmente si cuentas con un partner que se encargue de gestionar dicho talento, sin importar el tamaño de tu compañía.



- Blackfin atiende las principales necesidades del mercado digital en todas partes del mundo.
- Más de 15 años de experiencia.
- Ofrecemos soluciones que mejor convenga a tus objetivos e intereses.
- Especialistas en la atracción y retención de talentos tecnológicos destinados a unidades de trabajo.
- Proyectos exitosos en todos los sectores de la economía.

[www.blackfincorp.com](http://www.blackfincorp.com)



BlackfinCorp



@blackfincorp

[Comercial@blackfincorp.com](mailto:Comercial@blackfincorp.com)



@BlackfinCorp



Blackfin Corp



**España**

+34 919-15.73.56

Calle José Abascal 41 - Madrid.

**Costa Rica**

+506 88451818

Edif. Oficentro, Alajuela - San José.

**Venezuela**

+58 0212-258.33.92

Av. Francisco de Miranda,  
Torre Cavendes - Caracas