



Julio 2019 - ISSN: 1989-4155

ATRACCIÓN DE EMPRESAS MEXICANAS: CAPITAL HUMANO Y DOTACIÓN DE TALENTO EN INSTITUCIONES DE NIVEL SUPERIOR

ATTRACTION OF MEXICAN COMPANIES: HUMAN CAPITAL AND TALENT ENDOWMENT IN HIGHER LEVEL INSTITUTIONS

Juan Martín Flores Almendárez

Centro Universitario de Los Altos
Profesor e Investigador de Tiempo Completo
Maestría en Enseñanza de las Ciencias y
Lic. en Relaciones Industriales
jmflores@cualtos.udg.mx

Daisy Lizeth Núñez Núñez

Centro Universitario de Los Altos
7º. semestre de Licenciatura en Administración
Integrante del Proyecto Institucional Bolsa de Trabajo
nunezdaisy.9830@gmail.com

Arcelia Magaña Hernández

Centro Universitario de Los Altos
7º. semestre de Licenciatura en Administración
Integrante del Proyecto Institucional Bolsa de Trabajo
maganarcelia@hotmail.com

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Juan Martín Flores Almendárez, Daisy Lizeth Núñez Núñez y Arcelia Magaña Hernández (2019): "Atracción de empresas mexicanas: capital humano y dotación de talento en instituciones de nivel superior", Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo (julio 2019). En línea:

<https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/07/atraccion-empresas-mexico.html>

RESUMEN

Los jóvenes mexicanos tienen cada vez mayor interés en su preparación profesional, invierten recursos de todo tipo en su formación, con la expectativa de conseguir un trabajo a la altura de sus conocimientos, o bien, algunos de ellos tienen la determinación de emprender un nuevo proyecto. Durante el proceso y cumplimiento de estas metas personales, muchas veces se ve obstaculizado por distintas situaciones que el joven no visualizó a lo largo de su carrera; dificultades que se provocan por distintas causas de diversos entes y situaciones; el joven tiene una preparación sólida en el área técnica de su licenciatura, sin embargo, hay que reconocer que todavía le falta **adquirir ciertas habilidades blandas**, esenciales para la resolución de conflictos, en cualquier área de trabajo.

La mayor parte de las empresas mexicanas no cuentan con procesos de atracción y selección de personal adecuados, es decir, cubren sus vacantes a través de relaciones personales y afectivas, o por medio de procesos que carecen de objetividad y confiabilidad; al mismo tiempo, existen empresas que sí cuentan con herramientas adecuadas para la selección de personal y **aseguran no encontrar el talento que requieren para sus vacantes**, es decir, las personas atraídas no cuentan con los conocimientos y/o habilidades para desarrollarse en un área de trabajo específico.

Por eso surge la necesidad de que las instituciones de educación superior, en coordinación con las empresas generen iniciativas que favorezcan a ambas instituciones y por ende al joven involucrado en los procesos que se lleven al cabo. Un buen inicio podría estar comprendido por la **implementación de una Bolsa de Trabajo interna en las instituciones educativas**, con el objetivo de que el universitario, desde el momento de su formación, tenga la facilidad para acceder a un proceso de selección de personal que debe realizar cualquier organización, además de que se le brinde la oportunidad de ser filtrado a una empresa, iniciando un relación laboral, a través de su casa de estudios. Las iniciativas de esta índole traen beneficios tanto para los estudiantes, como para las universidades y las empresas, esto incluso **potencializa el desarrollo nacional**.

PALABRAS CLAVE

Empresas (531208) - capital humano (531104) - Instituciones (580207) - talento laboral (610906)

SUMMARY

Young Mexicans have an increasing interest in their professional preparation, invest resources of all kinds in their training, with the expectation of getting a job that matches their knowledge, or some of them are determined to undertake a new project. During the process and fulfillment of these personal goals, he is often hampered by different situations that the young person did not visualize during his career; difficulties that are caused by different causes of different entities and situations; The young man has a solid preparation in the technical area of his degree, however, it must be recognized that he still needs to acquire certain soft skills, essential for the resolution of conflicts, in any area of work.

Most of the Mexican companies do not have processes of attraction and selection of adequate personnel, that is, they cover their vacancies through personal and affective relationships, or through processes that lack objectivity and reliability; At the same time, there are companies that do have adequate tools for the selection of personnel and ensure that they do not find the talent they need for their vacancies, that is, people who are attracted do not have the knowledge and / or skills to develop in an area of specific work.

That is why the need arises for higher education institutions, in coordination with companies, to generate initiatives that favor both institutions and therefore the young person involved in the processes that are carried out. A good start could be understood by the implementation of an internal Job Exchange in educational institutions, with the aim that the university, from the moment of its formation, has the facility to access a process of personnel selection that must be carried out any organization, in addition to being offered the opportunity to be filtered to a company, initiating an employment relationship, through their house of studies. Initiatives of this nature bring benefits for students, universities and companies, and this even enhances national development.

KEYWORDS

Companies (531208) - human capital (531104) - Institutions (580207) - labor talent (610906)

1. INTRODUCCIÓN

México es un país rico en talento, pero pobre en oportunidades. Hoy en día existen diversas variantes que desgraciadamente hacen que el capital intelectual existente en México, decida emigrar y probar suerte en algún otro país donde se abran y obtengan mejores oportunidades tanto personales como profesionales.

Este fenómeno no es nuevo y tristemente los datos oficiales señalan que *“Sólo 40 de cada 100 profesionistas en México tienen un empleo relacionado con su formación universitaria”*, de

acuerdo con la Subsecretaría de Educación Superior de la SEP y la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del tercer trimestre de 2012. (HERNÁNDEZ, 2012). Éste y otros problemas son los que más aquejan y repercuten en el desarrollo de nuestro país; el esfuerzo y dedicación de miles de jóvenes estudiantes pareciera que actualmente no tiene trascendencia alguna.

Los jóvenes profesionistas van de puerta en puerta, esperando a que alguna de éstas represente el sueño que algún día tuvieron siendo estudiantes se abra, sin embargo, su ilusión se ve evaporada cuando se percatan de que la mayoría de las empresas mexicanas carecen de un buen proceso de selección de personal, por eso muchos jóvenes egresados de las universidades, ya no ven posible el momento en que el potencial que adquirieron en su trayectoria de formación académica, pueda salir a la luz para crear un país mejor de lo que era ayer.

Por ejemplo, en muchos sitios de México, aún predominan las empresas familiares, las cuales se resisten a contratar personas externas a su respectivo círculo y eso, quírase o no trae como consecuencia la fuga de talentos. A esta situación se suma el hecho que la misma empresa entra en serios problemas, cuando su selección de personal se basa exclusivamente en el lazo sanguíneo y no en la capacidad de las personas.

Todo esto genera un círculo vicioso porque las empresas, sin una buena planeación de recursos humanos, verán carencias de calidad en sus procesos productivos, administrativos e incluso en el liderazgo dentro de la misma organización.

En consecuencia los nuevos profesionistas emigrarán a otros países y/o lo más probable es que se dediquen a actividades que no tienen tal vez relación alguna con su área de preparación profesional.

Así las cosas, surgen las preguntas: ¿Qué le falta a las empresas mexicanas para poder competir con las extranjeras? ¿Qué se puede hacer para que los gerentes decidan cambiar sus métodos de contratación y se arriesguen a seleccionar y elegir personas verdaderamente capaces de brindar valor a las organizaciones que dirigen?

Se entiende y se debe dejar muy claro que la culpa no es sólo de las empresas, porque no podemos negar que México, a través de su historia, ha mostrado grandes avances en materia de capital humano, sobre todo en los últimos años. Afortunadamente la tendencia de varias empresas mexicanas, integran ya mejoras tanto en sus procesos de contratación, como en el mismo trato hacia las personas.

El problema está presente también en algunas de las instituciones educativas, ya que la mayoría de los planes de estudio tienen como objetivo que el alumno pueda adquirir conocimientos técnicos, lo cual es importante, pero no es suficiente. Las consideradas habilidades blandas como son el liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, inteligencia emocional, resolución de conflictos, etc. que corresponden a la inteligencia interpersonal, se han convertido ya en características sumamente importantes para cualquier persona que pretende desenvolverse profesional y laboralmente en el sector empresarial.

De ahí la importancia de proponer que las universidades e incluso las instituciones de educación básica, media y media-superior, se concentren más en brindar a sus estudiantes las herramientas indispensables para que puedan fortalecer su desempeño en ese ámbito, es decir, que generen un ambiente apropiado para la práctica de este tipo de habilidades y así el profesionista del futuro, logre ser capaz de estar más y mejor preparado para desenvolverse con éxito en cualquier situación personal y profesional, dentro del mundo laboral y/o empresarial.

2. DESARROLLO DE TALENTO EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Como ya se mencionó, en el mundo actual las habilidades técnicas que se tengan respecto de un área de conocimiento, tienen un papel importante para la contratación de personal, sin embargo, no asumen el papel principal en puestos ejecutivos de rango medio y alto.

Para este tipo de cargos, la esencia se encuentra en que la persona cuente además con esas habilidades blandas, que demuestren la capacidad de dirigir, de resolver problemas, de tener tolerancia a la frustración, de la disposición al cambio, de generar nuevas ideas y sensibilidad para el trabajo colaborativo o trabajar en equipo, etc.

En este escrito se propone una estrategia de mejora que puede iniciar con un proceso de análisis interno de las instituciones educativas, en el cual, se vean reflejados los principales problemas que no permiten o dificultan el desarrollo de dichas habilidades.

Nos atrevemos a proponer, un proceso similar al de reclutamiento y selección de personal, en el cual no se trate solamente de buscar contratar a alguien para desempeñar un trabajo, sino más bien se busque analizar mejor la personalidad y el perfil de los alumnos, así como su adaptabilidad en la carrera profesional que están cursando.

A este proceso le llamaremos “proceso de atracción de capital humano”. Es imprescindible usar las herramientas que propicien confiabilidad de la información obtenida, por ejemplo, se propone emplear pruebas psicométricas, análisis de documentos como el currículum vitae, la carta de exposición de motivos y para obtener una información más certera, es recomendable realizar una entrevista al alumno en cuestión para así corroborar los datos obtenidos previos a la entrevista y que propician tener un acercamiento, necesario para conocer más de acerca al alumno.

La implementación de un proceso como este en las universidades e instituciones de educación superior, permite que se tenga conocimiento de las fortalezas y debilidades en los estudiantes en distintos aspectos, además, brinda la oportunidad de generar planes de mejora que benefician tanto a los alumnos como a la institución misma en el corto, mediano y largo plazo.

Con esta actividad se pretende medir lo siguiente:

- a) *Resultados obtenidos con los planes de estudio utilizados en la preparación profesional:* Por medio de un análisis a los estudiantes, es posible saber en qué medida los planes de estudio de cada asignatura tienen un impacto positivo durante la formación del escolar.

El propósito es que la institución detecte los puntos rojos, lo que hay que mejorar y de esta manera, adecuar los planes de estudio en función de las necesidades de los alumnos, para que éstos logren realmente competir y destacar en el mundo laboral y empresarial; es decir, que no tengan solamente conocimientos teóricos y técnicos, sino que posean habilidades de interacción interpersonal, como las mencionadas previamente.

Al mismo tiempo, se pretende que la institución o escuela involucrada pueda conocer aquello que está haciendo bien, sus fortalezas y continúe por ese camino si eso es lo más factible.

- b) *Oportunidad para el alumno de conocer sus destrezas, oportunidades y áreas de mejora:* Se le permite hacer un autoanálisis, con la intención de motivarlo a perfeccionarse, ya que encontrará un punto de partida para mejorar durante el proceso de su formación personal y profesional.

El estudiante es capaz de descubrir aspectos que tal vez no conocía de su personalidad, o no los aceptaba. Cuando el alumno está en situación de conocerse a sí mismo, permite desarrollar estrategias personales para generar un cambio y mejorar en el proceso de su formación, antes de salir al mundo laboral o de emprendimiento.

- c) *Implementación de una bolsa de trabajo estudiantil interna:* Una vez que la escuela, institución o universidad analiza a sus estudiantes y conoce acerca de sus fortalezas y debilidades, puede aprovechar la oportunidad de generar una bolsa de trabajo estudiantil, en la que los alumnos que estén próximos a egresar de la carrera, o que hayan egresado en periodos inmediatos anteriores, puedan ser canalizados a empresas que requieren de talento fresco, ya sea en calidad de práctica profesional o de una relación laboral.

Esto representa otra oportunidad para motivar a los estudiantes a participar en un proceso de autoconocimiento, que además, les brinda la posibilidad de inserción en un trabajo digno de su preparación.

De un proceso como este se puede rescatar la importancia de tener un punto de partida, un estándar para mejorar distintas variables en las organizaciones de cualquier índole. Las instituciones educativas podrán realizar una comparación entre el perfil real obtenido de sus alumnos y el perfil profesional para el que se preparan, es decir, el perfil profesional que dice tener la universidad o institución educativa para cada una de las distintas licenciaturas.

3. PROCESO Y DESARROLLO DE UN ÓPTIMO PLAN DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DENTRO DE LAS INSTITUCIONES

En este apartado se exponen consideraciones acerca del proceso propuesto para llevar a cabo la implementación de la Bolsa de Trabajo en los centros universitarios, el cual será un proceso similar al del reclutamiento y selección de cualquier empresa, sin embargo, su objetivo es distinto al de la contratación.

La idea de este proyecto es, como se mencionó, poder tener una idea más cercana al perfil que se promueve en los alumnos que están próximos a egresar de la institución educativa y algunos aspectos a mejorar en los planes educativos, con el fin de que los alumnos estén cada día mejor preparados para el momento de su salida al mundo laboral o del emprendimiento y enfrentarlo con mayores posibilidades de éxito.

Se optó por desglosar este “proceso de atracción de capital humano” de carácter interno en las universidades, en tres etapas relevantes para generar y obtener la mayor cantidad de datos acerca de cada uno de los estudiantes que tienen la oportunidad de participar en el proceso de autoconocimiento.

Dichas etapas son las siguientes:

- a) *Atracción de talento y acopio de documentos:* A través de esta primera etapa se pretende hacer una presentación formal entre el “candidato” y las personas encargadas de llevar a cabo la interpretación de la información obtenida.

La recepción de los documentos elaborados por el aspirante, consiste en tener a la mano su “currículum vitae” y carta de intención que, tiene como objetivo dar a conocer los datos esenciales del participante, así como de su formación académica, experiencia profesional, habilidades cognitivas, actualización profesional, habilidades intelectuales y filantrópicas, etc.

Además, el aspirante deja plasmado a través de la carta de intención que él mismo redactó, el motivo por el cual desea desempeñarse en la carrera profesional que cursa en este momento; qué puede ofrecer para el campo de acción concerniente a su formación y cómo lo va a representar con acciones concretas a corto, mediano y largo plazo.

Es importante que el alumno redacte un buen “currículum vitae” y una buena carta de intención, ya que a través de documentos, podrá exponerse como una persona profesional, altamente capacitada para desenvolverse en distintas tareas de distintos aspectos.

Las instituciones académicas representan un buen sitio para detectar aquellos puntos que los alumnos no son capaces de exponer o resaltar dentro de los documentos ya mencionados, necesarios para la entrada a cualquier trabajo.

Una vez que los encargados de proyectos como éste, se percaten de cuáles son esos puntos faltantes en los documentos de los participantes, es momento de brindarles las herramientas indispensables para que éstos aprendan a realizar tanto el “currículum”

como la carta de intención, con la calidad necesaria para dar una buena primera impresión en un proceso de selección.

En caso de que sea necesario la institución educativa debe tener la iniciativa para ofrecer una capacitación que enseñe a sus estudiantes cómo redactar dichos documentos y hacer de su conocimiento cuáles son los aspectos a resaltar para generar interés en los reclutadores de las distintas empresas a las que pretenden ingresar.

- b) *Aplicación de Batería Psicométrica:* La psicometría es una herramienta muy útil que nos permite, a través de un test o exámenes muy sencillos, obtener información cuantificable plasmada en gráficas, para hacer comparaciones entre perfiles y además determinar características que sean necesarias para desempeñarse en un área o vacante específica.

Con la aplicación de una batería psicométrica es posible conocer y atraer al mejor candidato para cualquier vacante, ya sea de naturaleza operativa o directiva. A través de la psicometría es posible obtener información importante, esto de acuerdo con la batería que se determine para el proceso.

A continuación se da la propuesta de una batería psicométrica básica, sin embargo, hay que tomar en cuenta que existen muchas combinaciones en materia de psicometría, ideales para conocer a los participantes. Por el momento se expone la siguiente y se mencionan las razones de esta propuesta:

- 1) *Grafología:* Medible a través de la propia escritura del candidato, obtenida por medio de la carta de intención. La prueba se realiza para conocer más acerca de la personalidad, el tipo de carácter, temperamento y características fundamentales de quien la redacta; todo esto se obtiene solamente de la forma en que se escribe (tamaño, presión, márgenes, etc.) y no por el contenido de dicha carta, del que ya se mencionó en la fase anterior.
 - 2) *16 Factores de Personalidad:* Permiten definir los rasgos fundamentales de la personalidad, sus características, tendencias permanentes, entre otras. Su objetivo es brindar una visión global de los aspectos más generales que forman la personalidad del candidato.
 - 3) *Terman:* Esta prueba es creada para conocer el coeficiente intelectual de la persona a quien se le aplique y así medir su nivel de inteligencia en distintos aspectos. Esto permite que el intérprete o reclutador, así como el mismo candidato, en un momento posterior, pueda saber cuáles son las áreas fuertes para desempeñarse, qué habilidades lo describen mejor, y cuáles son sus áreas de oportunidad, es decir, aquellos aspectos para reforzar y mejorar.
 - 4) *Cleaver:* Mide la compatibilidad del puesto-persona, esta prueba permite descubrir si la persona cuenta con las habilidades y destrezas necesarias para el puesto que está solicitando, o en el caso de una Bolsa de Trabajo, la prueba tiene la finalidad de mostrar la compatibilidad que tiene el estudiante con la carrera en curso. *Cleaver* refleja también el carácter que posiblemente tenga el solicitante en el momento de desempeñarse en actividades correspondientes a la vacante de su aspiración.
- c) *Entrevista Laboral:* Es otra herramienta muy utilizada hoy en día, permite conocer y obtener información a través de la expresión corporal, porque no se trata únicamente en saber escuchar las palabras que el candidato emite; cualquier reclutador debe ser capaz de aprender a interpretar los movimientos y expresiones de la persona que tiene en frente e incluso tener la capacidad de “leer entre líneas” para saber qué quiere decir realmente el candidato con aquellas palabras que salieron de su boca.

La entrevista es una herramienta muy útil para poder corroborar y confirmar la información que arroja la batería psicométrica, los datos obtenidos por medio de los

documentos entregados en la primera parte del proceso y además el poder complementarlos.

La entrevista laboral es un método que permite obtener información desde el momento en que el aspirante llega y saluda. La postura y la manera en que se desenvuelve con gestos, son detalles que el entrevistador no debe perder de vista en ningún momento.

Es importante recordar que el entrevistador debe ser una persona capacitada, con el conocimiento necesario para poder identificar cada uno de estos aspectos durante el tiempo que dure el encuentro.

Durante el transcurso de dichas etapas debe ser examinada toda la información recabada, esto con la finalidad de que la respectiva casa de estudios integre un expediente formal por alumno. Al finalizar con las tres etapas del proceso, los resultados obtenidos se deberán hacer del conocimiento del participante, expuestos detalladamente por medio de un reporte general y final de resultados.

En este reporte se especifica la buena o mala elaboración de los documentos formales, el resultado de cada prueba psicométrica, sus habilidades, destrezas, sus áreas de fortaleza y de oportunidad, todo con el fin de permitirle al alumno hacerse un autoanálisis y poder reforzar dichas áreas para una mejora continua, tanto en el ámbito personal, como en el profesional.

Al final del documento se agrega también la opinión del analista; en ella se le da a conocer al alumno qué aspectos puede mejorar de sus documentos, de su presentación en general a lo largo del proceso; qué habilidades o actitudes deberá desarrollar para desenvolverse adecuadamente en la práctica de la facultad que cursa actualmente; así el universitario puede tener un punto de referencia para comenzar a evaluarse y mejorar continuamente.

Como se puede observar, la implementación de este tipo de proyectos en las universidades, exige que los estudiantes estén preparados para desarrollarse de la mejor manera en cada una de las etapas.

Un proceso así, de análisis en los alumnos en tan diversas variables de la persona, le pone a la universidad o institución educativa implementadora, como meta o como expectativa, generar ambientes que propicien el desarrollo de las habilidades blandas, mismas que como ya se indicó con anterioridad, son de vital importancia en el mundo laboral, así como en el caso de los jóvenes que se animen a emprender.

4. NECESIDAD DE IMPLEMENTAR PLANES DE ENTRENAMIENTO Y CAPACITACIÓN EN LAS INSTITUCIONES

Un proyecto de este tipo, como cualquier otro encaminado a mejorar la formación profesional, no debe llevarse al cabo a la ligera, es necesario contar con personas comprometidas y capaces de realizar de forma ética y sensata las interpretaciones necesarias de los datos obtenidos, así como el manejo responsable de éstos, y con esta suposición, se genera otra exigencia para las universidades: Personal preparado para desarrollar proyectos que aporten en materia de Capital Humano.

Los responsables de cualquier proyecto, que en este caso referido a una Bolsa de Trabajo interna en un Centro Universitario de Los Altos (CUALTOS), de la Universidad de Guadalajara (UDG), deben estar capacitados para el correcto desarrollo de cada actividad a realizar; se podría considerar que otro de los muchos beneficios que se pueden obtener, a partir de procesos como éste, es una continua preparación y capacitación en el personal de las universidades para que puedan llevar acabo las actividades de acuerdo con los requisitos que surjan en el desarrollo de cada etapa, ya que, como sabemos cada día hay una mayor cantidad de exigencia, no sólo en el ámbito empresarial, sino desde la perspectiva de la formación educativa de la persona, siendo que a ésta se le exige también de mayores y mejores conocimientos, destrezas y habilidades.

De acuerdo con diversos estudios realizados, se conoce que nuestras habilidades en el trabajo quedan obsoletas cada dos años en caso de la falta de una capacitación constante, lo que lleva a otros padecimientos y otras necesidades:

- a) *Las instituciones de educación superior se siguen guiando por el mismo plan de estudios, sin detenerse a observar qué es lo que verdaderamente se está demandando para el desarrollo del alumnado:* Cualquier institución debe darse la oportunidad de detenerse un momento a analizar y evaluar sus necesidades y determinar si las acciones que se han estado llevando a cabo hasta el momento están aportando un fruto para cubrirlas.

En caso de que las actividades no sean de ayuda alguna habrá que generar un plan de acción para modificar dichas prácticas por algunas que sí faciliten la dotación de talento al alumnado.

Es verdad que estamos en pleno siglo XXI y enfrentamos a un reto extremadamente grande para encontrar las competencias necesarias y además seguir el camino de mejora para mantener y mejorar dichas competencias, sin embargo, es posible con el compromiso de las instituciones por ofrecer lo mejor para el futuro talento de México.

- b) *Los jóvenes están desmotivados y/o tienen la creencia de que con el simple hecho de finalizar y egresar de una carrera universitaria, obtendrán todo lo que soñaron:* Hasta este momento se ha enfatizado de una forma especial en la propuesta que se plantea y propone a las instituciones de educación superior, para dotar a los jóvenes universitarios de un talento que les permita sobresalir en el campo laboral y del emprendimiento.

Sin embargo, hay que estar muy conscientes también de que la responsabilidad, no recae totalmente en las universidades, la responsabilidad de profesionalizarse está primero en el propio estudiante, después de todo, es el interesado en su futuro.

Es un problema de cultura, o tal vez incluso de época, el hecho de que a muchos de los jóvenes actualmente les da miedo el compromiso; la idea de que algo está sobre sus hombros y que en cualquier momento algo puede salir mal, seguramente también tiene que ver con el miedo al fracaso, y eso provoca la terrible limitación de querer permanecer en una zona de confort, dejando fuera oportunidades de tomar algo que en algún momento fue muy deseado, especialmente sobresalir en aquello para lo que se estuvieron preparando.

Es por ello que, por medio de este proceso de dotación de talento dentro de las instituciones de educación superior, se pretende que desde la formación académica, los jóvenes puedan experimentar en carne propia la competencia que se vive en el mundo laboral; será un buen momento para entender que estarán compitiendo entre ellos mismos, entre las personas que conocen y los rodean, justo como sucede generalmente en la realidad. Será un momento oportuno para que, por cuenta propia, surja la necesidad de prepararse lo mejor posible para cuando llegue el momento de mostrar sus talentos, conocimientos y habilidades.

- c) *“50% de las empresas no encuentra el talento que necesita para llenar sus vacantes y el 3.6% de la población en edad de trabajar no encuentra empleo.”* (Escamilla, 2019) Las instituciones educativas, así como los jóvenes en proceso de preparación, tienen la obligación de “estar al día”, es decir, las universidades deben garantizar que tienen los espacios adecuados para potencializar el talento de sus jóvenes estudiantes, y el mismo alumnado debe tener el firme compromiso de actualizar su conocimiento y dedicarse a su proceso de profesionalización.

Ya se mencionó que las habilidades adquiridas por cualquier medio, tal vez queden obsoletas en los siguientes dos años; esto para fines laborales, lo que

provoca una exigencia cada vez mayor en las personas, para prepararse y encontrarse en constante actualización y capacitación.

El mundo laboral y el empresarial demandan de personas con el talento suficiente para el cumplimiento de sus fines, parece contradictorio lo que se menciona al inicio de este párrafo, lo agregamos de nuevo para no perder el enfoque: *“50% de las empresas no encuentra el talento que necesita para llenar sus vacantes y el 3.6% de la población en edad de trabajar no encuentra empleo.”* (Escamilla, 2019).

Vaya el impacto derivado de este dato. Por una parte las empresas no encuentran talento para cubrir sus vacantes y por otra, las personas no encuentran empleo. Se vuelve un poco más claro después de hacer un pequeño análisis: Las personas que no tienen empleo no están calificadas para cubrir el perfil definido en un puesto que se encuentra vacante, ésta es nuestra teoría.

Por esta razón es que hacemos tanto énfasis en la urgencia que se tiene de implementar o mejorar procesos de preparación adecuados a las necesidades detectadas en los jóvenes estudiantes, para que éstos estén mejor preparados para superar las exigencias que seguramente vendrán cada vez con mayor velocidad y frecuencia.

Todos pueden asumir el compromiso de buscar la manera de arraigar en la cultura educativa y empresarial mexicana, las actividades de capacitación y/o entrenamiento continuo, así como una manera de arrancar con ello; es a través de la formación dentro de las instituciones académicas, que requieren de espacios y proyectos donde se les permita experimentar procesos que se viven en la realidad, así puedan conocer cómo funcionan.

Esto es una ventaja enorme para el alumno: Él puede saber cómo prepararse y le da un valor agregado sobre otros estudiantes que no tienen la mínima idea de cómo avanzar. Todo esto trae como consecuencia tener personas más preparadas y capacitadas.

El informe Brechas de Habilidades 2018, elaborado por el Marketplace de enseñanza en línea UdeMy, (Escárcega, 2019) confirma que existe una carencia de habilidades para el trabajo en el país y asegura que en el transcurso de los años, dichas habilidades se irán transformando, lo que conlleva a la creación de nuevos empleos o a la modificación de los perfiles de puestos ya existentes, los cuales demandarán nuevas tareas y de personas más calificadas para llevarlas a cabo; personas con habilidades ya adquiridas pero que además estén dispuestas por descubrir más de ellas y desarrollarlas.

Para los empleadores de las organizaciones, según el mismo estudio, entre las habilidades más importantes se encuentran las de liderazgo y las de gestión, seguidas de las habilidades técnico-digitales y las habilidades blandas. (Escárcega, 2019). A través de lo anterior, se confirma la importancia de preparar y de implementar ambientes que propicien el desarrollo de dichas habilidades, así como brindar herramientas que permitan una preparación adecuada conforme la demanda laboral y empresarial.

Se debe resaltar que esto resulta un camino hacia la satisfacción profesional y personal de los jóvenes, así como de un mejor bienestar nacional. El proceso de profesionalización debe convertirse en un ciclo continuo y permanente y/o como un beneficio a largo plazo se debe pensar en el mejor futuro de todo un país; no limitarlo sólo al beneficio de la persona en desarrollo o de las empresas en las que está involucrada, sino tener en cuenta el hecho de que un mexicano esté preparado a generar más oportunidades para lograr que cada uno de los mexicanos se comprometan a seguir ese camino.

5. CARENCIA DE PROCESOS DE SELECCIÓN ADECUADOS EN LAS EMPRESAS MEXICANAS Y SU CONSECUENCIA A NIVEL NACIONAL

A pesar de que las universidades invierten recursos en el desarrollo de talento de sus estudiantes, y por más que éstos últimos pongan su mayor esfuerzo para prepararse hasta el extremo, la estrategia no tendrá resultados, si muchas de las empresas de México no se comprometen a implementar procesos de selección más confiables y al mismo tiempo se reusan a darle un plan de seguimiento y promoción a sus empleados.

¿Qué pasa con nuestro entorno en el que las empresas no se detienen un momento a ver el talento que hay a su alrededor? Gran parte de los departamentos de recursos humanos poseen vacantes mal estructuradas, perfiles de puestos mal definidos o incluso inexistentes; sus procesos de contratación no son los más factibles, puesto que las personas casi siempre son electas para el puesto de trabajo en oferta, en la mayoría de los casos, porque fueron seleccionadas no por ser las personas más aptas y calificadas, sino porque fueron aquellas que por alguna razón, se mostraron más accesibles a la vacante.

Los jóvenes se ven decepcionados al percatarse de que al terminar su preparación, las oportunidades de desarrollo son escasas y aquí es cuando surge otro gran problema: La fuga de talentos. Este término hace referencia a *“profesionales que han desarrollado una carrera universitaria en su país y emigran a otros sitios para continuar con su educación, desarrollar investigaciones o encontrar mejores oportunidades de trabajo. A esta categoría pertenecen más de medio millón de profesionistas mexicanos”*, según datos publicados en 2008 por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y la Secretaría de Educación Pública. (Maltos, 2013)

En México ya es común que personas con un bajo nivel de preparación emigren hacia otros países, sobre todo hacia Estados Unidos, sin embargo, actualmente se está dando la situación de que personas con un alto nivel de educación deje nuestro país, *“3,5% de mexicanos con un nivel de posgrado se encuentra en Estados Unidos, según las investigaciones de la profesora Luciana Gandini, del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Autónoma de México (UNAM)”* (Della Colleta, 2018).

Se reitera que es triste saber que muchos mexicanos luego de dedicar una vida entera a su educación, con el posible fin de mejorar algo en su país, tengan que salir por el hecho de que éste no les ofrece un sitio en el cual puedan desarrollarse. Es razonable que cualquier persona decida irse de su nación si está consciente de que en otros países su conocimiento tiene un valor mayor que de aquel que le puedan ofrecer en el sitio en que reside.

Con la migración, México no solamente se queda sin ciudadanos, se queda sin talento, ese talento que la misma nación costó en el proceso de formación de éste. Cuando un profesional decide y emigra de su país de origen y de crecimiento, se le hace un muy generoso regalo a la nación que lo recibe, puesto que ésta no tuvo que invertir un sólo recurso en la formación de su nuevo residente y lo tiene en la palma de su mano, dispuesto a explotar todo su potencial en una nación que, aunque no sea suya, es la que sí le permitió tener una mejor calidad de vida y/o la que le representa un ambiente favorable donde puede demostrar sus conocimientos que en algún momento fueron obtenidos a costa de un esfuerzo constante.

Así las cosas, no sólo se trata de la fuga de una persona como tal, se trata del escape de dinero invertido en el pasado para la formación escolar de un ciudadano e incluso el costo de oportunidad, ya que las personas que se van dejaron de generar beneficios, tanto materiales como intangibles, para el país en el que pudieron haber residido, si hubieran visto y tenido a su alcance un camino atractivo para desarrollarse.

Otra realidad que enfrentamos aún en este siglo XXI, cosa que ya se mencionaba anteriormente, radica en que la mayoría de las empresas regionales pertenecen a una sola familia y se limitan a eso, a contratar miembros del mismo parentesco, o con una amistad cercana, dejando fuera la oportunidad de fortalecer y mejorar sus procesos con talento calificado proveniente de tantos jóvenes que no han tenido la oportunidad de dejar ver y realizar su potencial.

Es aquí cuando las bolsas de trabajo pertenecientes a las instituciones de educación superior y universidades, pueden intervenir en favor de la promoción de sus egresados para que sean dotados de talento y ganas de generar valor en las empresas.

Si las empresas no están dispuestas a invertir en buenos procesos de selección de personal, las bolsas de trabajo de las universidades que sí implementen las herramientas de análisis adecuadas, resultarán una muy buena opción para las organizaciones, ya que esto les ahorra el tiempo y dinero que trae consigo un buen proceso de contratación. Así las instituciones educativas serían las responsables de desarrollar el análisis de las fortalezas y debilidades de sus egresados y entregar al mejor candidato para las organizaciones empresariales que requieran de estos servicios.

De esta manera es posible apoyar al sector público y privado y se evita la fuga de talentos, que como se mencionó anteriormente, corresponde a una cantidad importante de profesionistas preparados que salen de México para mejorar su calidad de vida. Se trata entonces de buscar la manera para que los profesionistas se sientan motivados a sobresalir en su país de origen y que existan oportunidades verdaderamente buenas para competir por ellas.

6. BENEFICIOS DE LA DOTACIÓN DE TALENTO, EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR, POR MEDIO DE UNA BOLSA DE TRABAJO INTERNA

Se puede concluir que un proceso como el que se ha expuesto y detallado a lo largo de todo este texto, no trae beneficios únicamente para los estudiantes y para las instituciones o universidades involucradas, sino que tiene una intención mucho más trascendente.

Un proyecto como este aporta una gran contribución al entorno en el que se desarrolla, pues el hecho de que las universidades se comprometan a ofrecer profesionistas de calidad y que al mismo tiempo las empresas se permitan contratar a personas con el potencial verdaderamente requerido para sus vacantes, no sólo trae beneficios para este tipo de instituciones, sino que el producto de esta relación tiene un resultado mucho más grande.

Entre algunos de estos beneficios adicionales se pueden enumerar los siguientes:

- a) *Motivación a jóvenes y adolescentes para prepararse y luchar por mejores oportunidades:* Somos conscientes de que muchos adolescentes no se sienten impulsados para continuar con sus estudios ya sea de educación media-superior o superior. Hay muchas causas para ello, una de ellas reside en que el joven se percata de personas que ya han pasado por un proceso de profesionalización, no ha obtenido un beneficio directo con su preparación.

Si como sociedad mexicana, se logra avanzar en el aspecto de una buena formación y del buen proceso de contratación de personal, así como el seguimiento y promoción de talento interno dentro de las empresas, los estudiantes de educación básica se sentirán motivados por avanzar, conscientes de que su esfuerzo tendrá un resultado favorable tangible.

- b) *Reducción de la fuga de talento:* Relacionado con el punto anterior. La oferta de mejores oportunidades laborales y de emprendimiento trae consigo la disminución de la fuga de talento. Los jóvenes y adultos mexicanos no se verían ya en la necesidad de emigrar, sino que tendrían la oportunidad de utilizar el potencial adquirido a lo largo de la etapa de preparación en su país de origen.
- c) *Profesionistas mexicanos con una mejor preparación, capaces de estar a la altura de capital intelectual del extranjero:* Cuando las instituciones ofrezcan a los estudiantes un ambiente que propicie el desarrollo de las habilidades blandas y las empresas tengan programas de seguimiento para su capital intelectual, los profesionistas mexicanos tendrán la oportunidad de destacar a nivel nacional e incluso internacional pues serán capaces de realizar diversas tareas con una dificultad considerable, los profesionistas verán la importancia del trabajo en equipo y de la preparación constante.

México ofrecería un mayor cúmulo de personas creativas, que tengan la habilidad de generar soluciones a diferentes problemáticas que aquejan a la nación en general. El profesionista mexicano comprendería el verdadero significado de dirigir y liderar, y al mismo tiempo, tendría un compromiso por crear una mejor sociedad para todos.

- d) *Preparación de profesionales con las capacidades y habilidades requeridas, adaptables al entorno actual:* Como se estableció anteriormente, día tras día se van generando nuevas exigencias en materia de habilidades a desarrollar para desempeñarse en cualquier área de trabajo, destrezas que se vuelven indispensables para laborar.

Procesos como este permiten preparar a los jóvenes de acuerdo con la obtención de dichas habilidades, además de que ofrece un punto de partida para conocer en qué medida los jóvenes son aptos para desenvolverse en un ambiente laboral y así, por consecuencia, dar la pauta para que los procesos de aprendizaje se vean mejorados.

- e) *Elevar la competitividad entre los jóvenes:* Cualquier persona siente el deseo de convertirse en alguien mejor de lo que era antes, si tiene el sentido de competencia, la necesidad de sobresalir ante los demás. La alta competitividad permite que las personas se vuelvan más eficientes y eficaces en las tareas que se tienen como meta realizar; indirectamente exige estar mejor preparados.

Se cree que la mayoría de los jóvenes tienen el sueño del reconocimiento por su esfuerzo, y qué mejor que éste se vea impulsado desde el momento en que todavía el joven es estudiante. La competencia siempre tendrá como consecuencia el surgimiento de un talento humano altamente capacitado.

- f) *Acceso a un nivel elevado de creatividad e innovación:* Uno de los temas que predominan hoy en día, prácticamente en la mente de todos, es el de la creatividad e innovación. Por medio de procesos de atracción de talento en las universidades se pueden descubrir diferentes formas de pensar, se da el espacio para escuchar diferentes puntos de vista, lo que enriquece el proceso y obtención de un mayor cúmulo de información; la oportunidad de conocer acerca de ideas nuevas y mejoradas que pueden traer beneficios micro y macro-económicos, ideas provenientes de los jóvenes estudiantes.

- g) *Elevar la velocidad de contratación de capital humano altamente capacitado a partir de la Bolsa de Trabajo internada en las instituciones educativas:* En la actualidad existe una brecha muy grande entre los jóvenes que buscan trabajo y las vacantes que se ofertan en cualquier empresa.

A través de esto se busca disminuir el tiempo en el que una empresa tarda en encontrar a la persona adecuada, aquella con las características especificadas en los perfiles de puesto y, al mismo tiempo, llevar a la baja el tiempo en que los jóvenes egresados de algún tipo de preparación esperan para obtener un puesto de trabajo a su altura. Con esta propuesta se contrarresta la falta de talento en las empresas y la falta de trabajo entre los jóvenes.

- h) *Que los jóvenes sean capaces de generar su propio cúmulo de oportunidades:* Cuando una persona ha dedicado gran parte de su tiempo y otros recursos a prepararse, esta persona, quizá sin darse cuenta, genera sus propias oportunidades; éstas no siempre deben provenir del exterior.

Gracias a las Bolsas de Trabajo y a los proyectos de atracción de talento en las universidades, los jóvenes probablemente se sentirán impulsados a recibir una capacitación constante, buscada desde una iniciativa propia, esto con el fin de que la Bolsa de Trabajo de su escuela o institución, lo elija para colocarlo en la oportunidad que ha estado buscando, esa que le acercará a su satisfacción personal y profesional.

El joven será consciente de que con una mejor preparación estará presto a ser candidato a acceder a mejores y exitosos ofrecimientos laborales. La misma institución educativa se verá beneficiada, puesto que a largo plazo obtendrá reconocimiento y prestigio, por el alto grado de efectividad que traen sus actividades en materia de dotación de capital humano a partir de la formación.

“Solo hay algo más caro que formar a las personas y que se marchen: No formarlos y que se queden.” Henry Ford (1863-1947).

El beneficio mayor debe estar ligado en el crecimiento intelectual del país, este es uno de los recursos más indispensables para lograr que un país vea impulsada su economía, no sólo a partir de recursos materiales, como normalmente se percibe de la macroeconomía, sino a través de personas altamente capacitadas que logran generar nuevas ideas y mayor avance en materia de innovación. Sí, una persona y su preparación crean mayores beneficios económicos.

Con los procesos de dotación de talento en las instituciones de educación superior, las buenas medidas en contratación por parte de las empresas mexicanas, así como el seguimiento del capital humano dentro de éstas, la competitividad de todo un país puede ir hacia arriba. Las personas preparadas, dispuestas a explotar sus conocimientos y habilidades serán las que permitan que México se convierta en un país altamente competitivo. Por medio del talento humano, el país será capaz de enfrentar cualquier reto, y por qué no, la nación puede convertirse en el reto a vencer para los ojos de otras naciones.

Las instituciones educativas y empresariales deben perder el miedo a generar y apoyar estrategias en las que a los jóvenes se les permita cumplir con sus expectativas, en espacios donde logren la satisfacción personal y profesional y así, puedan cumplir sus sueños. Los jóvenes son la representación del futuro avance en materia de conocimiento, innovación, creatividad, etc. La inversión se verá recuperada cuando se evite la fuga de talento en nuestro país y seamos realmente capaces de aprovechar y saber utilizar al máximo el potencial que los jóvenes mexicanos tienen para ofrecer.

Como se ve, el beneficio de un buen seguimiento del capital humano desde su formación básica hasta su vida laboral, va mucho más allá de la adquisición de conocimientos técnicos para el desarrollo de un puesto de trabajo. El resultado se ve reflejado en el actuar, en los valores y el comportamiento de ciudadanos que sientan el impulso de generar valor en su país de origen. Las inversiones en materia de dotación y desarrollo del talento humano, traen a largo plazo, grandes beneficios para las naciones que se animan a apostarle a procesos de profesionalización para su gente.

Referencias Bibliográficas

Escamilla, V. M. (2019). Tus habilidades en el trabajo quedan obsoletas cada dos años . *Forbes México* , 1.

Escárcega, O. G. (2019). 7 de cada 10 profesionales creen que hay crisis de carencia de habilidades. *Forbes México* , 1.

HERNÁNDEZ, L. (30 de 07 de 2012). *Sin ejercer, 60% de profesionistas; egresan con conocimientos obsoletos*. Obtenido de Sin ejercer, 60% de profesionistas; egresan con conocimientos obsoletos: <https://www.excelsior.com.mx/2012/07/30/nacional/850633>

Maltos, M. (07 de 01 de 2013). *Fuga de cerebros, la diáspora del conocimiento*. Obtenido de Fuga de cerebros, la diáspora del conocimiento: http://ciencia.unam.mx/leer/150/Fuga_de_cerebros_la_diaspora_del_conocimiento