

Vinculación Efectiva

10ª Feria de Posgrados Mexicanos de Calidad

Panel: La formación de recursos humanos para la innovación

5 de junio del 2009

Dr. Sergio Ulloa Lugo
Presidente de ADIAT

Dos brechas actuales a atender entre la Oferta y la Demanda de Talento:

1. Necesidades no cubiertas de los
empleadores.



k0527146 www.fotosearch.es

2. Expectativas no cubiertas de los
empleados.



57437375 www.fotosearch.es

¿Cuáles son nuestros retos?

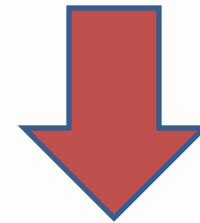
La OCDE señala que dos de los principales retos para México son:

- La creación de políticas para disminuir la desarticulación entre empresas, universidades y centros de investigación para la incorporación del conocimiento a nuevos productos y procesos (innovación).
- La mejora de la calidad del capital humano y la **pertinencia** de la educación.



**Capital
Humano**

Son las **capacidades** de los **individuos** reflejadas en:



57437379 www.fotosearch.es

- Educación
- Conocimiento
- Experiencia
- Motivación
- Intuición
- Emprendedurismo
- Experticia (Expertise)

¿Por qué es importante el CH?

1. Es crítico para la innovación, el crecimiento y el desarrollo social.
2. Las economías del conocimiento necesitan Capital Humano.
 - Las personas altamente calificadas crean y promueven la innovación.
 - También mantienen y desarrollan el conocimiento.
3. La educación es el factor clave para formar Capital Humano y para asegurar su integración al mercado de trabajo.



El Capital Humano es vital para
la innovación.

Resultados de un estudio de MANPOWER Latinoamérica

En orden de importancia, las razones que impiden a las empresas allegarse del talento que necesitan son:

- Falta de habilidades necesarias
- Carencia de competencias necesarias
- Falta de experiencia
- Educación deficiente
- Bajos salarios
- Carencia de incentivos y planes de desarrollo para empleados

¡¡¡ATENCIÓN ALUMNOS Y UNIVERSIDADES!!!!

Empleadores **con presencia internacional** consideran que las competencias más difíciles de encontrar son las siguientes (por orden de importancia):

- Liderazgo
- **Creatividad e innovación**
- Toma de decisiones
- Negociación
- Gerenciales
- Implementación
- Trabajo en equipo

CONCLUSIÓN

EN LAS EMPRESAS

1. Las empresas líderes manejan esquemas organizacionales flexibles y descentralizados para el desarrollo de sus capacidades de innovación **basadas en su capital humano.**
2. Las PYMES deben sumarse a este esfuerzo y desarrollar capacidades para la innovación.
3. Es imposible innovar si no hay Capital Humano pertinente.
4. Las empresas deben buscar aliarse con universidades para incorporar talento y tecnología a sus procesos, retenerlo y desarrollarlo (Vinculación efectiva).

CONCLUSIÓN

EN LAS UNIVERSIDADES

1. Parece que las universidades en Latinoamérica **no están desarrollando todas las competencias** que la industria (global) requiere, especialmente en el tema de innovación.
2. Se debe analizar prospectivamente la demanda de talento por parte de las empresas y posteriormente hacer ajustes a los planes de estudio.
3. Hay que establecer esquemas de vinculación efectiva que incluya la capacitación profesional de vinculadores de clase mundial para posicionar mejor a los egresados y para desarrollar procesos de transferencia de tecnología.
4. Una buena alternativa es formar los recursos humanos necesarios para alimentar las Unidades de Transferencia de Tecnología que tiendan ese puente entre empresas - universidades – centros tecnológicos.

¿QUÉ ESTAMOS HACIENDO EN ADIAT?

1. Tenemos un programa permanente de capacitación para la innovación en distintos temas para empresas, centros, universidades, etc.
2. Actualmente estamos diseñando, en conjunto con el CONACYT y el IMPI, un programa de formación de expertos de clase mundial en vinculación y transferencia de tecnología. El propósito de este programa es fomentar el desarrollo de procesos de innovación.

¡¡¡Muchas gracias!!!