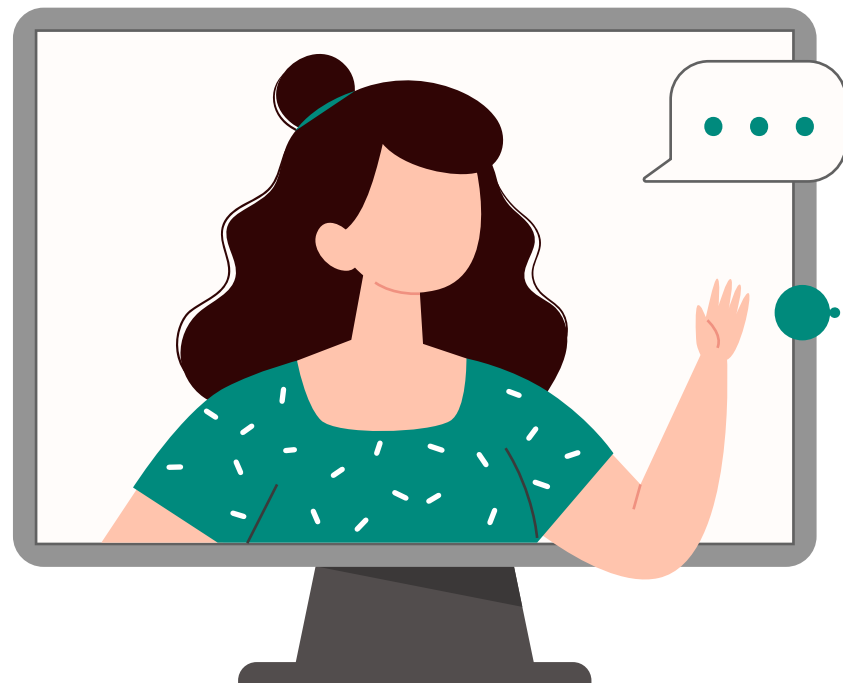


- Ingeniero en Alimentos por la Universidad de las Américas Puebla.
- Maestro en Sistemas de Calidad y Productividad por el ITESM.
- Cuenta con 37 años de experiencia trabajando en la industria de los alimentos en las áreas de calidad, investigación y desarrollo, producción y desarrollo de operaciones.

# IMPORTACIÓN DE TALENTO

**M**e gustaría compartirles mi experiencia sobre cómo los cambios tecnológicos están incidiendo en algunas formas de trabajar que se relacionan con la migración de talento. En mi caso yo tuve la oportunidad de trabajar por diez años para el área de calidad de una compañía transnacional que estaba conformada por un grupo de personas localizadas en toda Latinoamérica y que brindábamos apoyo técnico a las plantas de toda la región.

Una particularidad de este modo de trabajo era que este grupo está formado por personas ubicadas en diferentes países, incluso en algunos donde no hay plantas pertenecientes a la organización. Bajo este esquema de trabajo ocurren cosas curiosas como que uno tenga un jefe directo al que se le podía conocer personalmente hasta varios meses después de estar trabajando con ella o él.



Como actualmente mucha de la información se encuentra en formato digital y puede estar disponible desde cualquier ubicación física, esto permite a dichas personas dar el apoyo a una planta productiva en la cual nunca hubieran estado.

¿Qué es lo que pasa, entonces?, que actualmente es más fácil para este tipo de empresas captar talento de países de cualquier región, ya que, por una parte, ahora lo pueden hacer con una inversión mínima al no requerir gastos de reubicación o altos salarios que generalmente eran ofrecidos a estos talentos para hacerles atractiva la migración; mientras que por otra parte, facilitan a estos mismos talentos la decisión de incorporarse a estas organizaciones, una vez que no tienen que abandonar a su familia, amistades o rutinas que llevan a cabo en la ciudad donde viven.

Y más aún, si la organización en un momento decidiera «importar» ese talento, en caso de que la persona muestre un desempeño sobresaliente, ya lo estaría haciendo con dos grandes ganancias, la primera es que estaría invirtiendo en una persona de probada efec-

tividad, y la segunda, contaría desde el inicio con una persona plenamente identificada con la empresa.

Otro aspecto que no deja de ser relevante es que mientras en los países más desarrollados la gente es muy estricta con su horario laboral y difícilmente está dispuesta a prestar lo que considera su tiempo personal, para los latinoamericanos en particular y para la gente de países en desarrollo en general, no les molesta trabajar horas adicionales o fines de semana para cumplir tiempos de proyectos u otras asignaciones. No por algo con frecuencia los reconocimientos para los mejores equipos de trabajo son dirigidos a grupos de este tipo de países.

Si desde tiempo atrás ya se daba la migración de talento, considero que bajo este nuevo entorno ahora esta migración va en aumento y seguramente seguirá incrementándose en el futuro cercano. **C**

