

Encuesta Talento Técnico ManpowerGroup

Puestos Técnicos 2015



Índice

Antecedentes

Metodología del estudio

Objetivo del estudio

Talento Técnico

RESULTADOS

Los empleadores del Talento Técnico

Los puestos más solicitados

Formación educativa del Talento Técnico en México

Habilidades y Competencias Técnicas y Profesionales
requeridas por los empleadores

Percepción del Nivel Educativo TSU (Técnico Superior
Universitario)

Consideraciones finales

Anexos

Fuentes

Puestos Técnicos 2015

Antecedentes

Desde el inicio de este año, ManpowerGroup ha detectado a través de sus diversas áreas y unidades de negocio, una creciente demanda por entender las necesidades alrededor de los puestos técnicos.

Si bien es cierto que las dificultades de reclutamiento para puestos técnicos se han subrayado en nuestro estudio de Escasez de Talento desde hace nueve años, los requerimientos de estos perfiles empiezan a agudizarse, pues tal como se muestra en la Figura 1, las estrategias para enfrentar los obstáculos de reclutamiento no han sido del todo efectivas. No obstante, empiezan a identificarse de manera más clara sus particularidades, lo cual nos permitirá desarrollar planes de acción más efectivos al respecto.

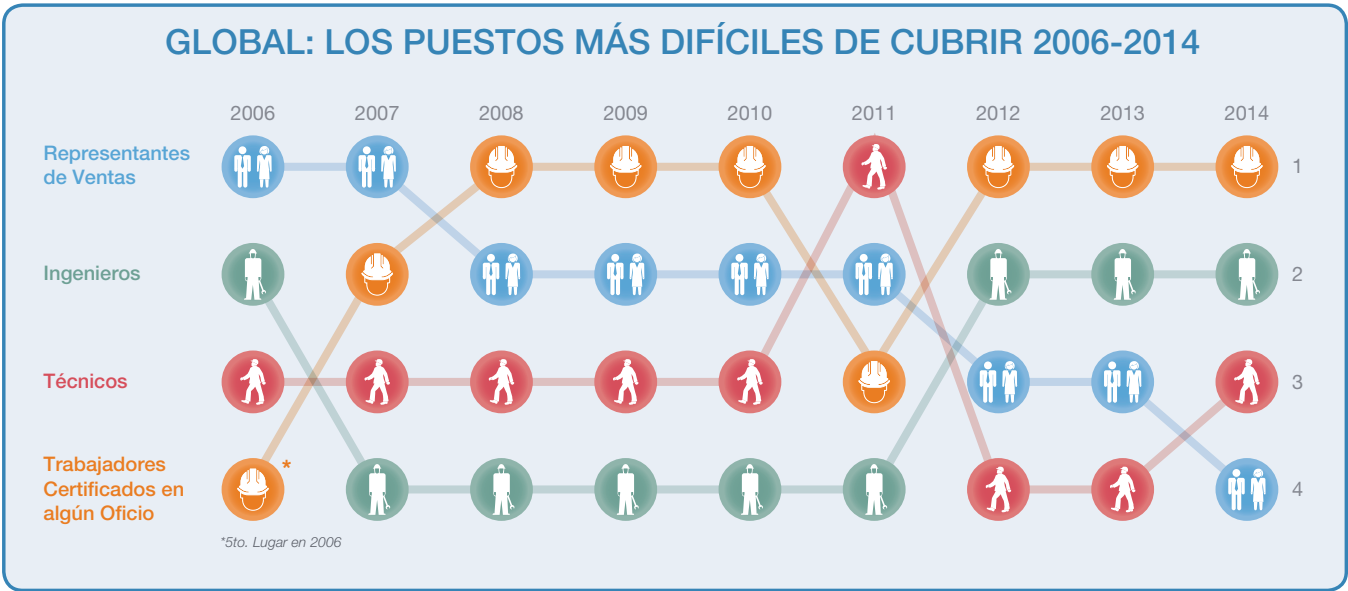


Figura 1. Fuente: Escasez de Talento ManpowerGroup 2015

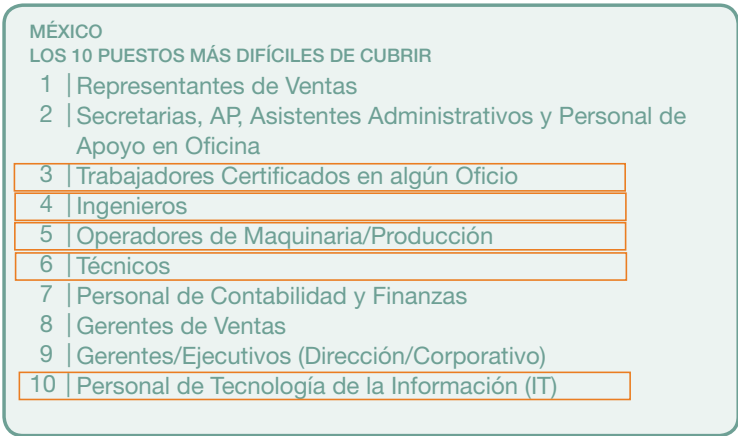


Figura 2. Fuente: Escasez de Talento ManpowerGroup 2015

Metodología del estudio

Para recabar la información necesaria se realizaron en el periodo de junio - agosto de 2015:

- 192 encuestas a empleadores en México, y
- 27 encuestas a personal ManpowerGroup México experto en el sector Industrial. (Gerentes del área industrial, Ejecutivos de cuentas, reclutadores)

Esta investigación se realizó con la colaboración de Laureate International Universities México.

Objetivo de la investigación

Entender a profundidad las necesidades de Talento Técnico actuales con el fin de implementar estrategias de reclutamiento y/o capacitación que permitan enfrentar la escasez en estos perfiles.

Entre los temas relacionados al reclutamiento de Talento Técnico que se investigaron encontramos los siguientes:

- Qué se entiende y se conoce sobre el Talento Técnico
- Localidades e Industrias de los empleadores de Talento Técnico
- Formación educativa/estudios requeridos para el perfil
- Habilidades y Competencias Técnicas y Profesionales requeridas
- Programas TSU (Técnico Superior Universitario) y TMS (Técnico Medio Superior)
- Percepción de las diferencias salariales del Talento Técnico

Talento Técnico

Es importante señalar que en la actualidad existe poca unanimidad sobre el uso del concepto “técnico”, pues dentro de los puestos técnicos se puede considerar desde los Ingenieros hasta los Trabajadores Certificados en algún Oficio (actividades manuales), Operadores de Maquinaria/Producción, Personal de Contabilidad, Personal de Tecnología de la información, etc.

En últimas fechas se hace especial énfasis en aquellos puestos de naturaleza técnica (operativos y mano de obra especializada) del sector Industrial/Manufacturero/Transformación, ya que entre las industrias de mayor crecimiento en la actualidad dentro del país encontramos: la industria automotriz, aeroespacial, el sector energético y el sector de IT (Tecnología de la Información).

En algunas ocasiones se hace énfasis en la actividad que se realiza (actividades técnicas) y en otras, al nivel educativo con el que las personas que realizan estas actividades cuentan (educación técnica / bachillerato técnico).

De igual forma, como veremos más adelante, existe desconocimiento de la variedad de niveles y opciones educativas para el talento técnico, así como de las diferencias entre los perfiles de los egresados de estas ofertas educativas.

Por ello, también pretendemos dar a conocer en específico la oferta del nivel TSU (Técnico Superior Universitario), el cual consideramos podría ayudar a disminuir la escasez de perfiles técnicos.

Resultados

Los empleadores del talento técnico

Sector de la empresa. En general, la mayoría de los empleadores del Talento Técnico de la encuesta se encuentran en el sector privado, no obstante también existe un número significativo de empleadores de Talento Técnico en el sector público.

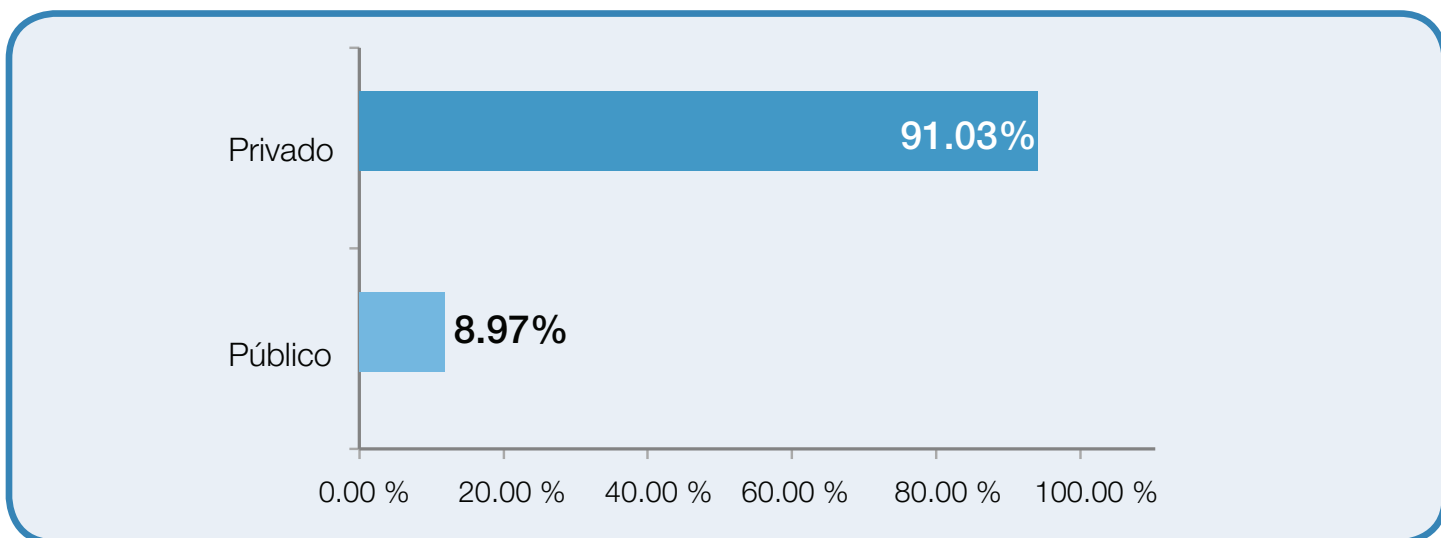


Figura 3. Base: 145

Fuente: Encuesta a empleadores México 2015

Tamaño de la empresa.

Casi la mitad de las empresas encuestadas pertenecen a empresas Grandes.

*Para efectos de esta encuesta: Micro (1-20 empleados), Pequeña (21-30 empleados), Mediana (51-250 empleados), Grandes (251 en adelante).

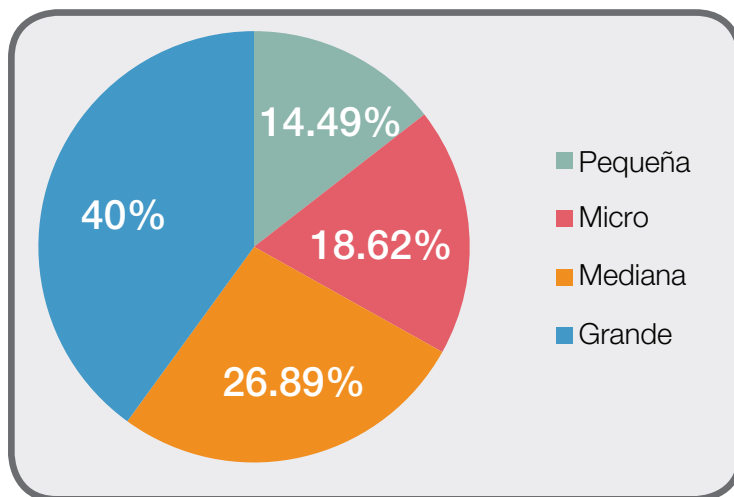


Figura 4. Base: 145

Fuente: Encuesta a empleadores México 2015

Localidad. De acuerdo a las encuestas internas (expertos) y externas (empleadores) también se observan 10 estados como los principales empleadores de Talento Técnico en México:

- 1. D.F.
- 2. Estado de México
- 3. Jalisco
- 4. Chihuahua
- 5. Querétaro
- 6. Nuevo León
- 7. Guanajuato
- 8. Baja California (principalmente en Tijuana)
- 9. Aguascalientes
- 10. San Luis Potosí

No obstante también se observan contrataciones de Talento Técnico en todos los estados, en el siguiente orden:

Coahuila, Puebla, Tamaulipas, Sinaloa, Sonora, Veracruz, Michoacán, Colima, Durango, Yucatán, Tabasco, Nayarit, Baja California Sur, Campeche, Chiapas, Quintana Roo, Hidalgo, Oaxaca, Zacatecas, Tlaxcala, Guerrero y Morelos.

- **Industria.** En cuanto al giro de las empresas encuestadas encontramos que el mayor porcentaje está representado por las empresas del sector Comercial y Manufactura.

Entre los otros sectores encuestados se encuentran: Servicios profesionales, Salud, Construcción, Comunicaciones & Transportes y Educación.

Los expertos en el sector señalan que la mayoría de los puestos técnicos son solicitados por empresas pertenecientes al sector automotriz, metal industrial, aeroespacial y tecnológico.

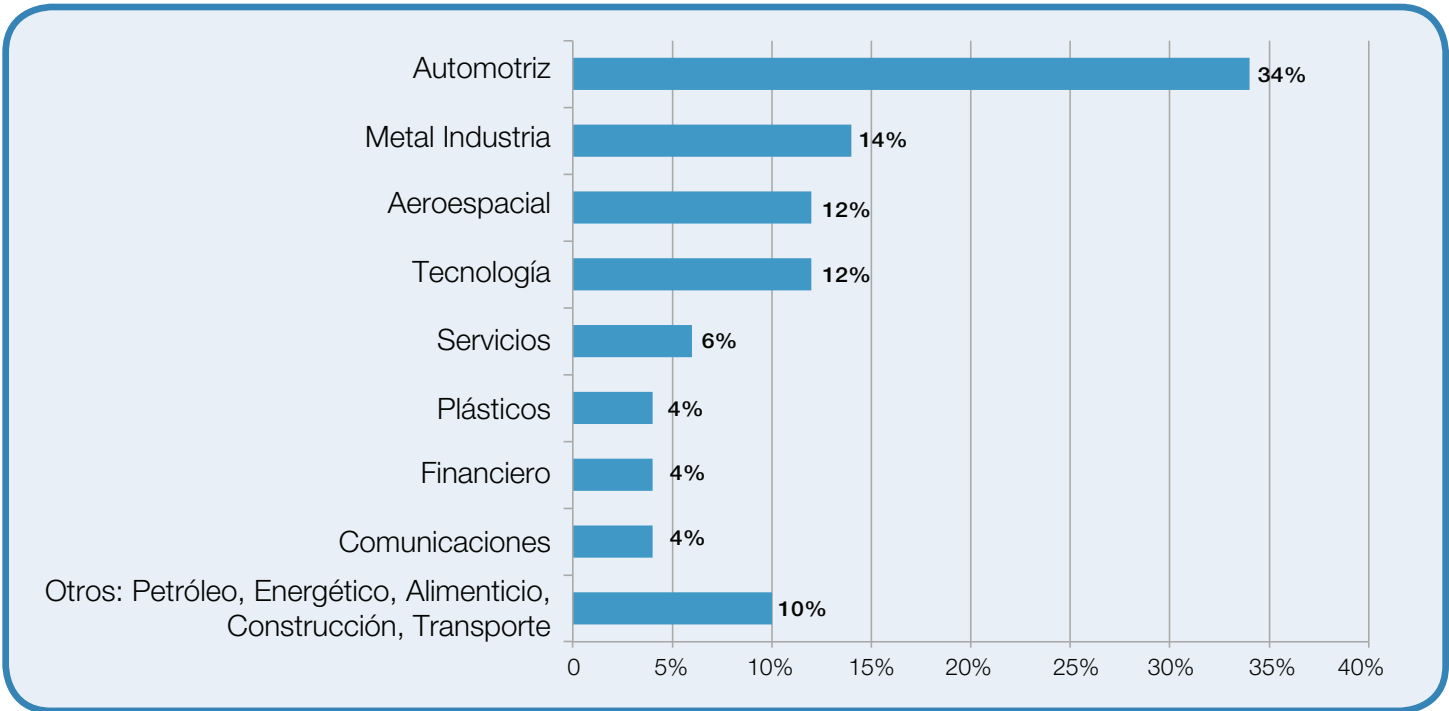


Figura 5 Base: 24
Fuente: Encuesta a Talento Experto en el sector Industrial ManpowerGroup México 2015

Los puestos más solicitados

El área en la que existe una mayor necesidad de reclutamiento de Talento Técnico es **Producción & Operaciones**, seguido por **Sistemas & Tecnología** y **Finanzas & Contabilidad**.

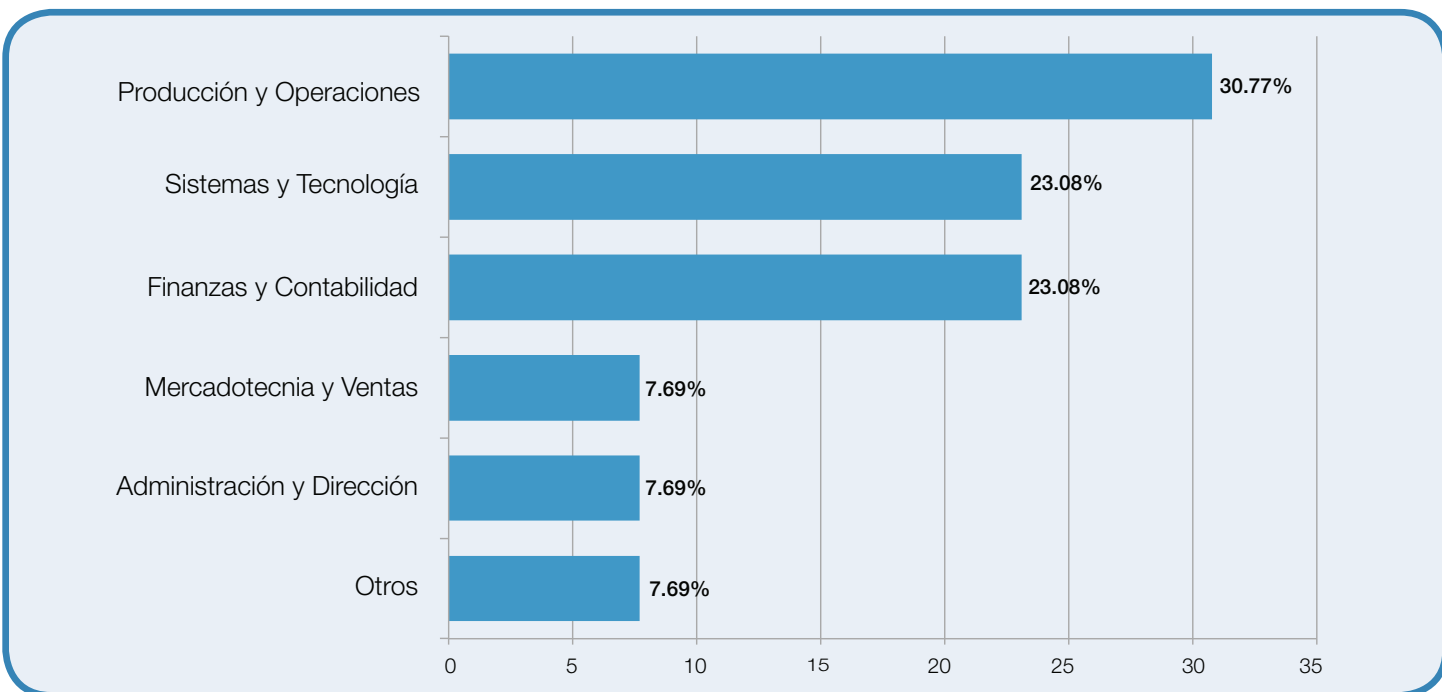


Figura 6 Base: 26

Fuente: Encuesta a Talento Experto en el sector Industrial ManpowerGroup México 2015

De igual manera nuestros expertos identifican las **especialidades técnicas y puestos** que con más frecuencia presentan dificultad para el reclutamiento, los cuales coinciden con las industrias de mayor crecimiento (Automotriz, Aeroespacial, IT).

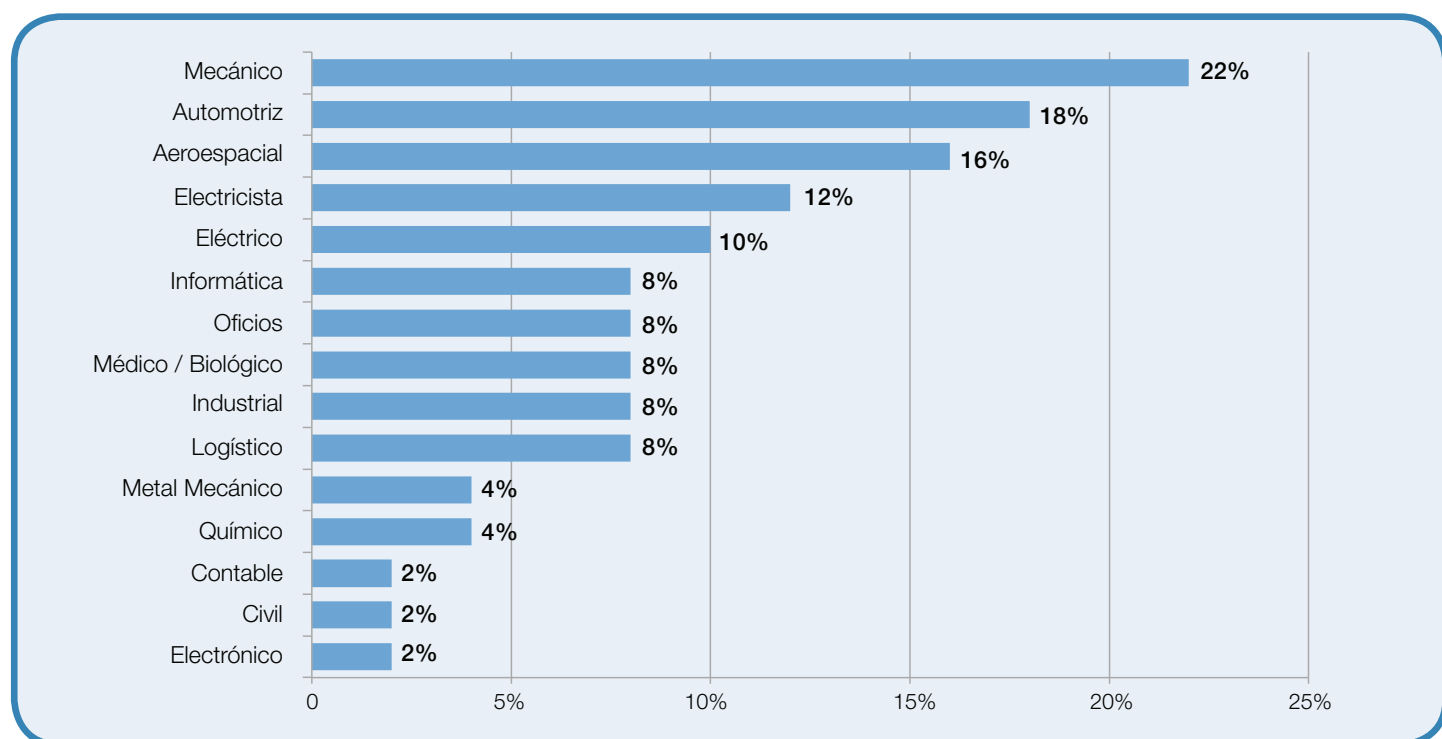


Figura 7 Base: 25

Fuente: Encuesta a Talento Experto en el sector Industrial ManpowerGroup México 2015

*Podía elegirse más de una opción por lo que el total es mayor a 100%

Entre algunos ejemplos de los puestos mencionados por los expertos en reclutamiento industrial encontramos:

- Técnicos de mantenimiento
- Operadores de ensamble
- Operadores de maquinaria pesada
- Personal para fresadoras
- Matriceros
- Personal industrial
- Logístico
- De almacén
- Producción
- Eléctrico

Como se puede observar, la mayoría de ellos requiere de alguna habilidad técnica específica o especialización.

Formación Educativa del Talento Técnico en México

a) Preferencias de los empleadores en cuanto a nivel educativo

Al preguntar a los empleadores acerca del nivel educativo que requieren para cubrir las vacantes de su empresa de manera general, se puede observar que sigue predominando la preferencia por candidatos con algún título universitario (Licenciaturas o Ingenierías) con 78.13%, 34.38% de egresados de bachillerato, 30.21% egresados de TSU (Técnico Superior Universitario) y 28.65% con bachillerato técnico o TMS (Técnico Medio Superior).

También se observa una baja demanda de talento con niveles de posgrado, lo cual corresponde de nuevo a los resultados de la encuesta de Escasez de Talento ManpowerGroup donde se menciona al “personal sobrecalificado” como una de los 10 principales obstáculos del reclutamiento, esto también se debe a la disponibilidad de un menor número de puestos directivos y expectativas salariales superiores.

En último lugar encontramos a los niveles primaria y secundaria representando sólo el 10.42% de las contrataciones, posiblemente por contar con un bajo nivel de preparación general, especialización y/o certificaciones.

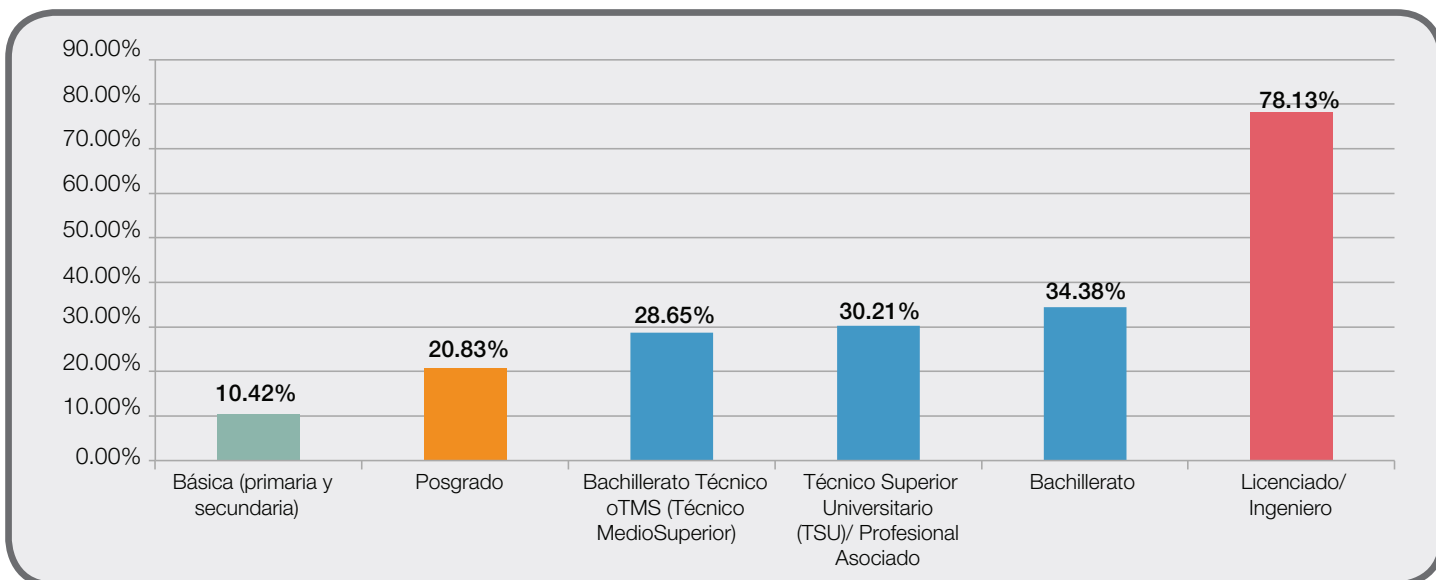


Figura 8. Base: 192

Fuente: Encuesta a empleadores México 2015

*Podían elegirse más de 1 opción, por lo que el total es mayor a 100%.

Sin embargo, existen industrias específicas en las que se observa una mayor preferencia por egresados de alguno de los grados, por ejemplo:

- **Manufactura tiene mayor inclinación hacia el TSU vs. el resto:** La preferencia es hacia la contratación de Licenciatura / Ingeniería (81%), seguida por la contratación de TSU's (41%).

b) Sobre las contrataciones de puestos Operativos o Técnicos

En términos generales, cuando se considera específicamente la contratación de **puestos técnicos**, estas tendencias muestran cambios.

*Pregunta: Por favor indique, para los puestos **OPERATIVOS o TÉCNICOS** de su empresa, ¿de qué programas/grados contrata personal? (Puede marcar más de una opción)*

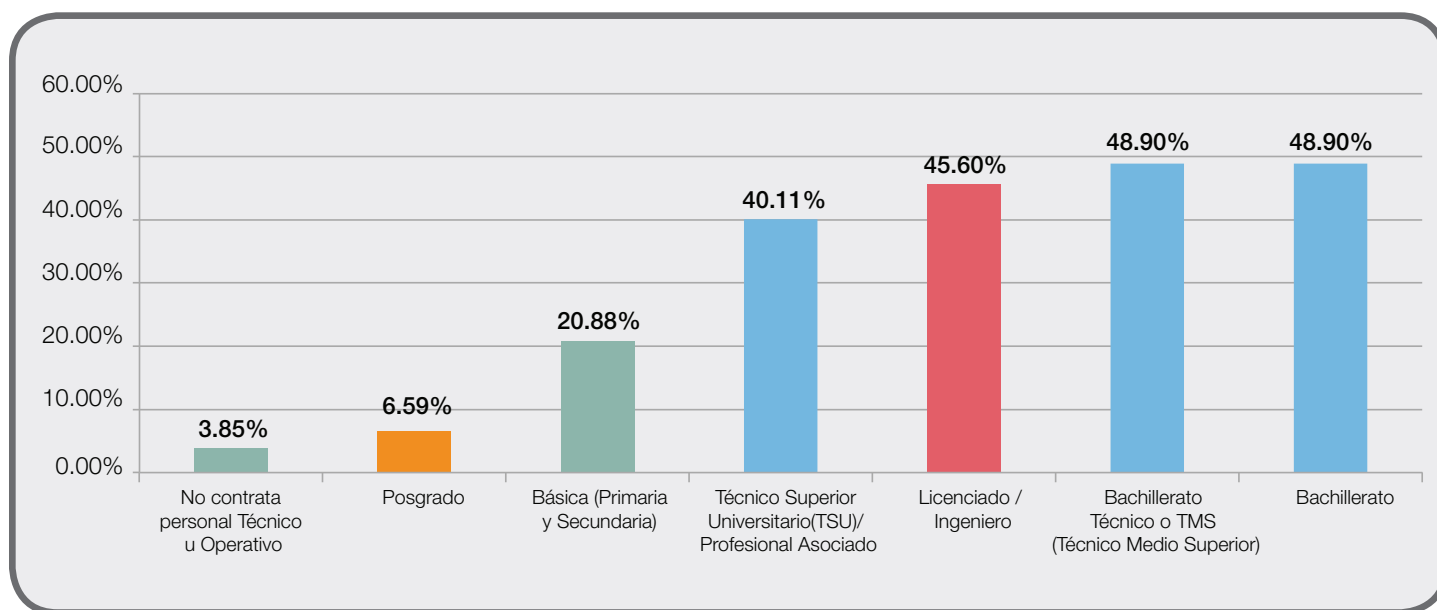


Figura 9. Base: 182

Fuente: Encuesta a empleadores México 2015

*Podían elegirse más de 1 opción, por lo que el total es mayor a 100%.

Al referirnos a puestos “operarios o técnicos” en específico, no existe un lineamiento claro del grado de especialización con el cual se busca cubrir posiciones, se contratan más egresados de Bachillerato (49%) y Bachillerato Técnico -TMS- (49%), seguido por Licenciatura / Ingeniería (46%) y después por TSU / Profesional Asociado (40%).

La encuesta de Escasez de Talento menciona a los Técnicos Certificados en algún Oficio en el tercer lugar de demanda, arriba de los puestos Técnicos en general (sexto lugar), por lo que preguntamos a nuestros expertos acerca de este tema, con el fin de conocer o corroborar la importancia de las certificaciones a nivel nacional.

Concluyendo, como se puede observar en la Figura 10, que las certificaciones en los puestos técnicos son aún más relevantes que en los niveles de Ingeniería u Oficios.

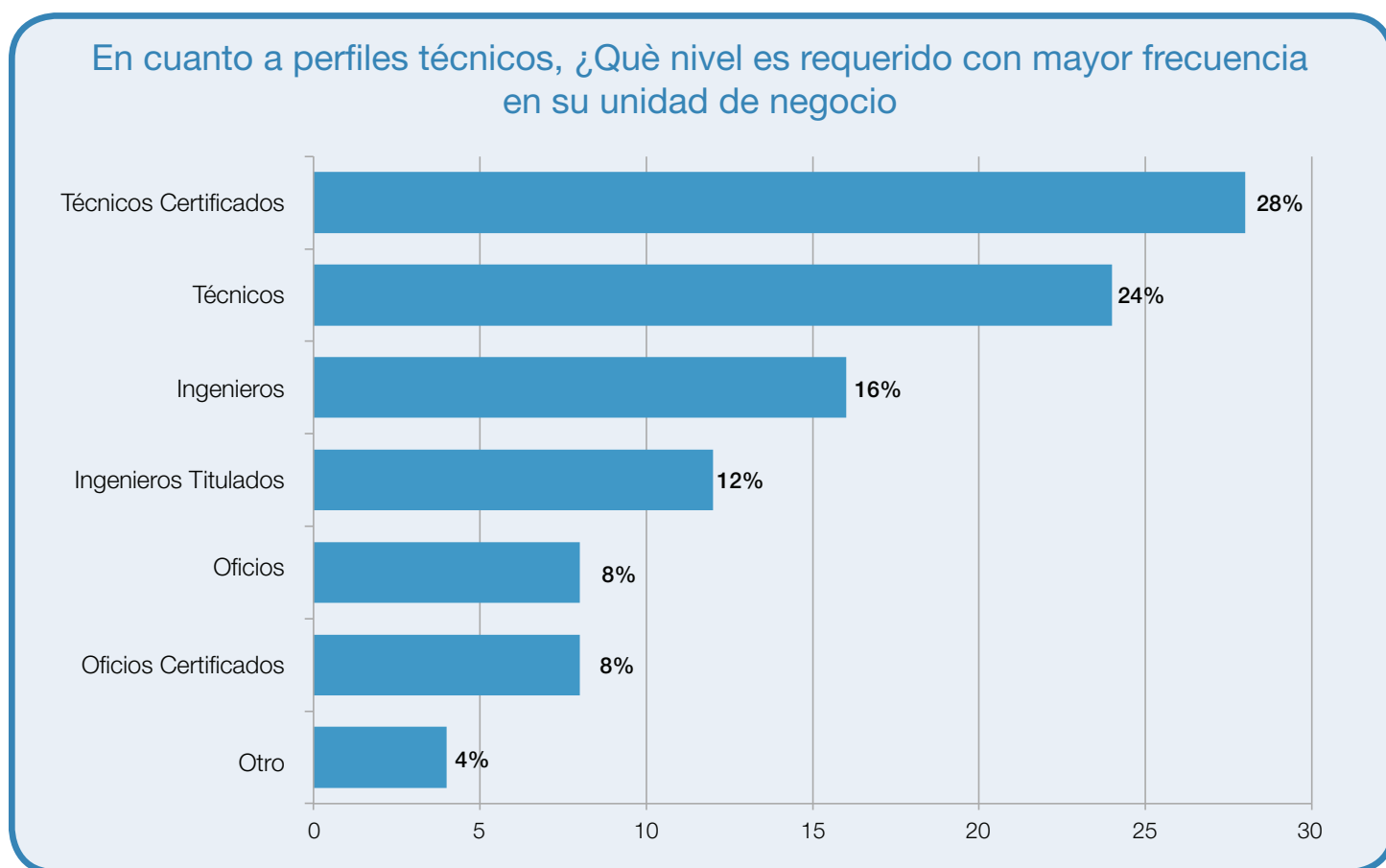


Figura 10. Base: 25

Fuente: Encuesta a Talento Experto en el sector Industrial ManpowerGroup México 2015

Con esto podemos concluir que:

- Al igual que en la encuesta de Escasez de Talento 2015, destacan los puestos de Técnicos e Ingenieros.
- No obstante los puestos Técnicos casi duplican los requerimientos de Ingenieros.
- También puede observarse que la certificación de los Técnicos resulta más importante que la titulación en los Ingenieros.
- Los oficios son requeridos con menor frecuencia y parecen no distinguirse en cuanto a certificación.
- El nivel educativo que requieren la mayoría de los empleadores de Talento Técnico, es menor al de licenciatura, es decir, nivel Medio Superior o Técnico Superior Universitario (TSU).
- Los requerimientos varían de acuerdo al sector, Manufactura sigue siendo el sector con mayor contratación de personal con estudios de Técnico Superior Universitario (TSU).

Habilidades y Competencias Técnicas y Profesionales requeridas por los empleadores

Entre las principales causas de la Escasez de Talento u obstáculos para el reclutamiento ManpowerGroup encontró las siguientes en su estudio de 2015:

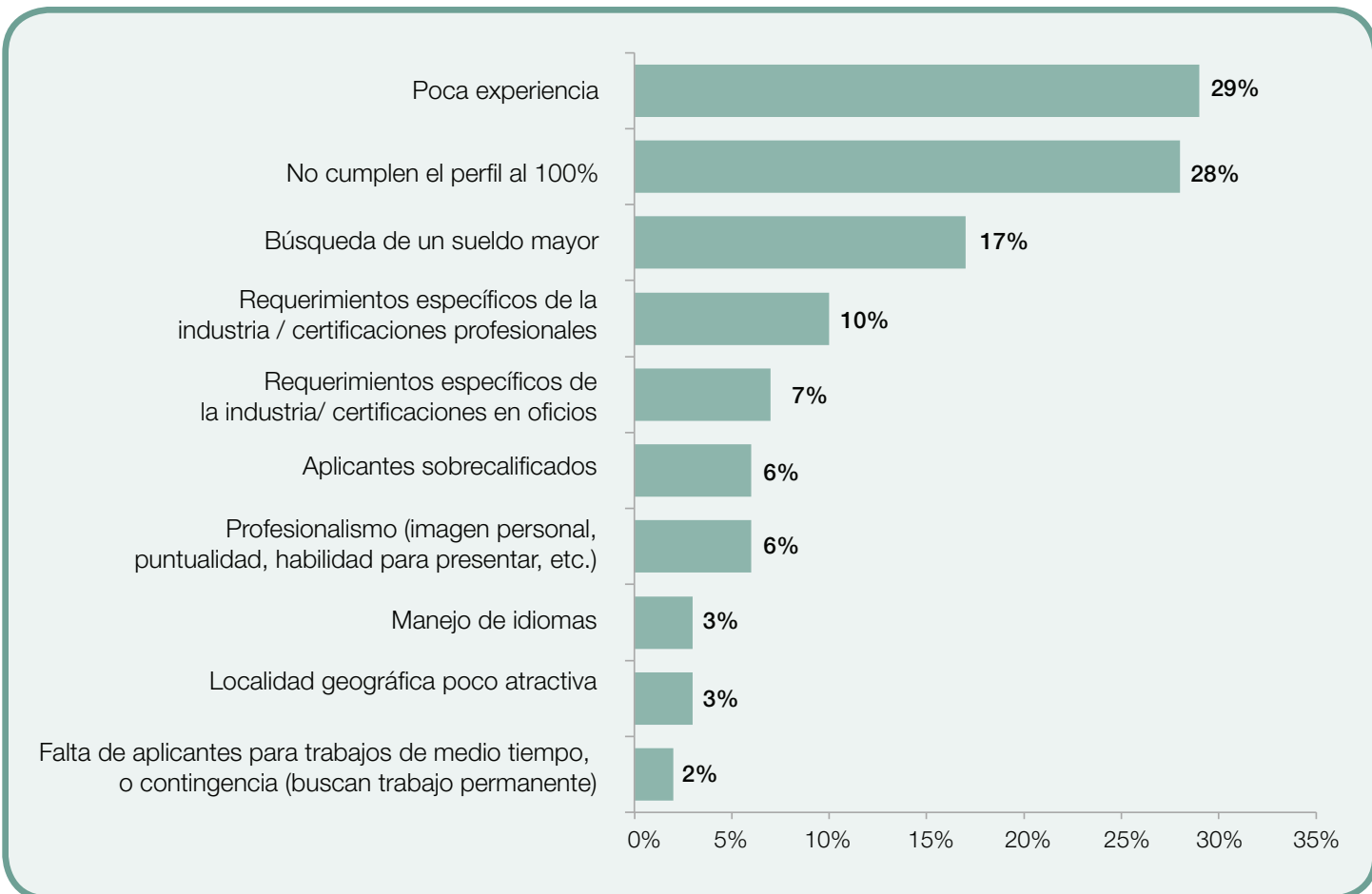


Figura 11 Fuente: Escasez de Talento ManpowerGroup 2015

Estos resultados, aunados a la lista de los puestos más demandados, parecen indicar que la Escasez de Talento se centra en la falta de perfiles técnicos especializados y certificados.

Así también observamos, que estos perfiles requieren de habilidades y competencias específicas, no sólo técnicas, sino también profesionales, pues cabe subrayar que la combinación de ambas parece aún más difícil de encontrar.

“Necesitamos un supervisor de planta para automotriz, el problema no es el aspecto técnico sino que también sepa coordinar un proyecto”. Experto ManpowerGroup.

“Nos están solicitando mucho a técnicos, pero requieren que hablen inglés porque todos los manuales y sistemas vienen en este idioma, para la especialización técnica la empresa los manda a capacitar al extranjero” Experto ManpowerGroup.

Al preguntar por el nivel de satisfacción actual de los empleadores con su personal en general, encontramos que la preparación de los egresados de las Instituciones de Educación Superior en el país aún tiene áreas de oportunidad, pues solamente el 54.69% considera que los egresados cuentan Totalmente o en Gran parte con el conocimiento correcto para desempeñar las labores del puesto para el que son contratados.

Pregunta: ¿Considera usted que, en general, los egresados de las Instituciones de Educación Superior cuentan con el conocimiento correcto para desempeñar las labores del puesto para el que son contratados?

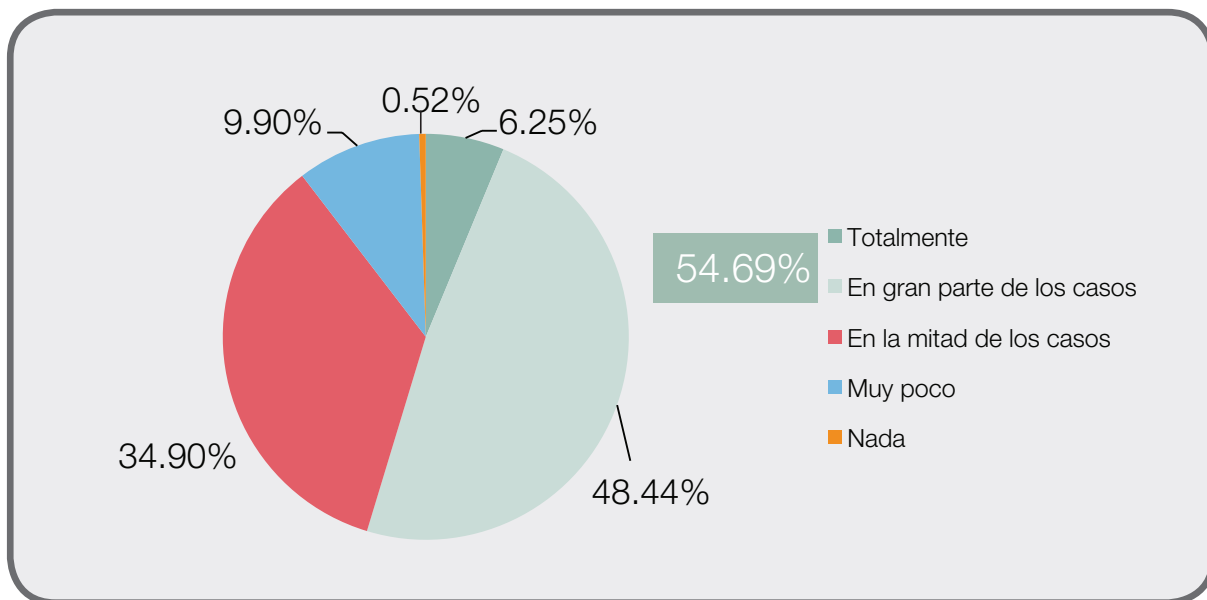


Figura 12 Base: 192

Fuente: Encuesta a empleadores México 2015

Es por ello, que el foco principal de nuestras encuestas se basa en descubrir no sólo el perfil educativo que se contrata en la actualidad, sino en descubrir aquellas competencias y habilidades que permitan a los candidatos desempeñar un mejor papel en la práctica, lo cual beneficiará a los empleadores y a la productividad de las industrias nacionales en general

Nuestros expertos en Talento Técnico destacan las **habilidades numéricas y el manejo de maquinaria** entre las competencias técnicas que los empleadores solicitan con mayor frecuencia en la actualidad.

¿Qué habilidades / competencias técnicas, se solicitan con mayor frecuencia en su unidad de negocios?

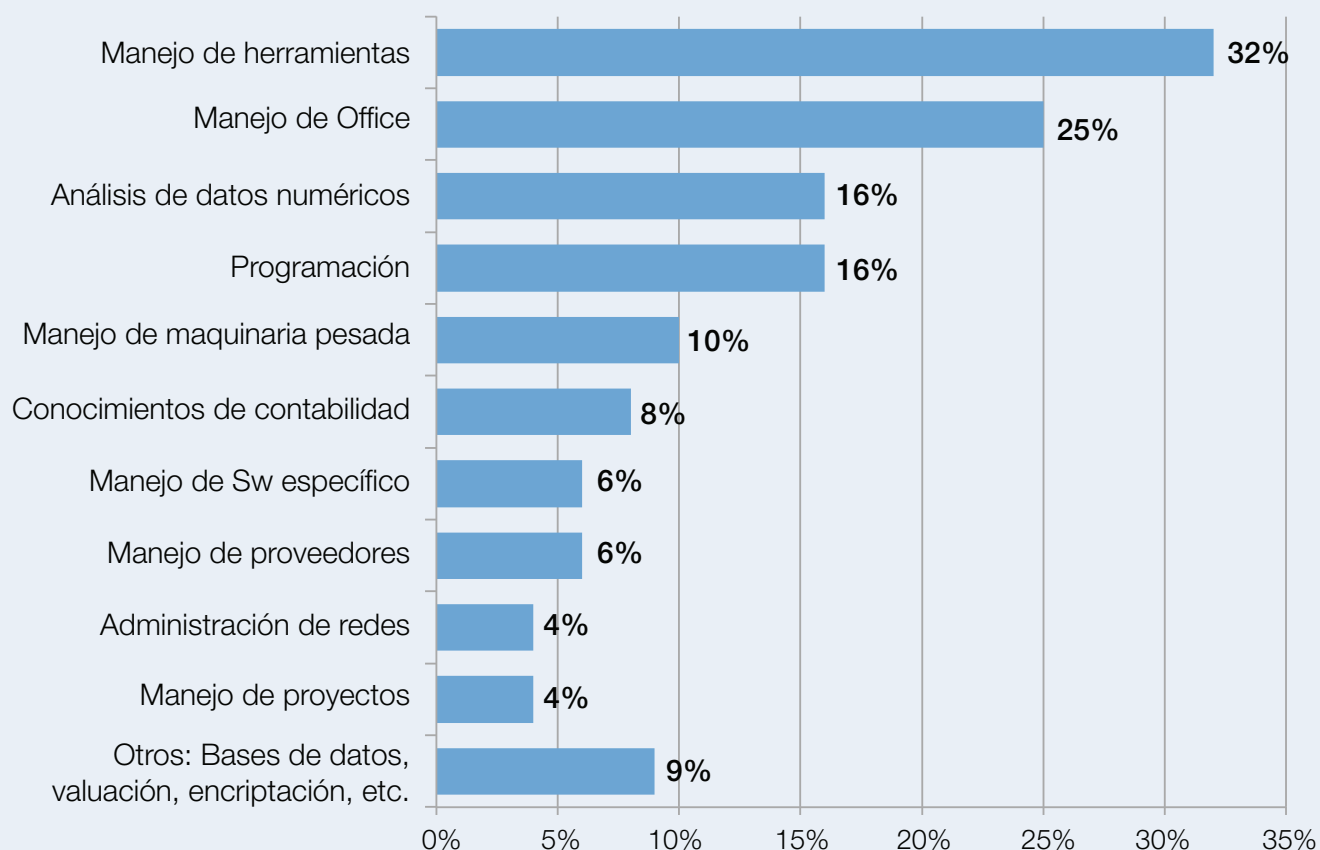


Figura 13 Base: 23

Fuente: Encuesta a Talento Experto en el sector Industrial ManpowerGroup México 2015

*Podía elegirse más de una opción por lo que el total es mayor a 100%

Al mismo tiempo, entre las **habilidades profesionales** que se requieren con mayor frecuencia para complementar los perfiles técnicos destacan aquellas relacionadas a una actitud de **disposición al trabajo**:

- Responsabilidad
- Proactividad / Iniciativa
- Toma de decisiones
- Disposición para aprender

Así como las **habilidades verbales y de servicio**:

- Manejo de inglés
- Comunicación verbal
- Trato al cliente
- Trabajo en equipo

¿Cuáles de estas habilidades / competencias profesionales (cualitativas) se requieren con mayor frecuencia en los perfiles técnicos?

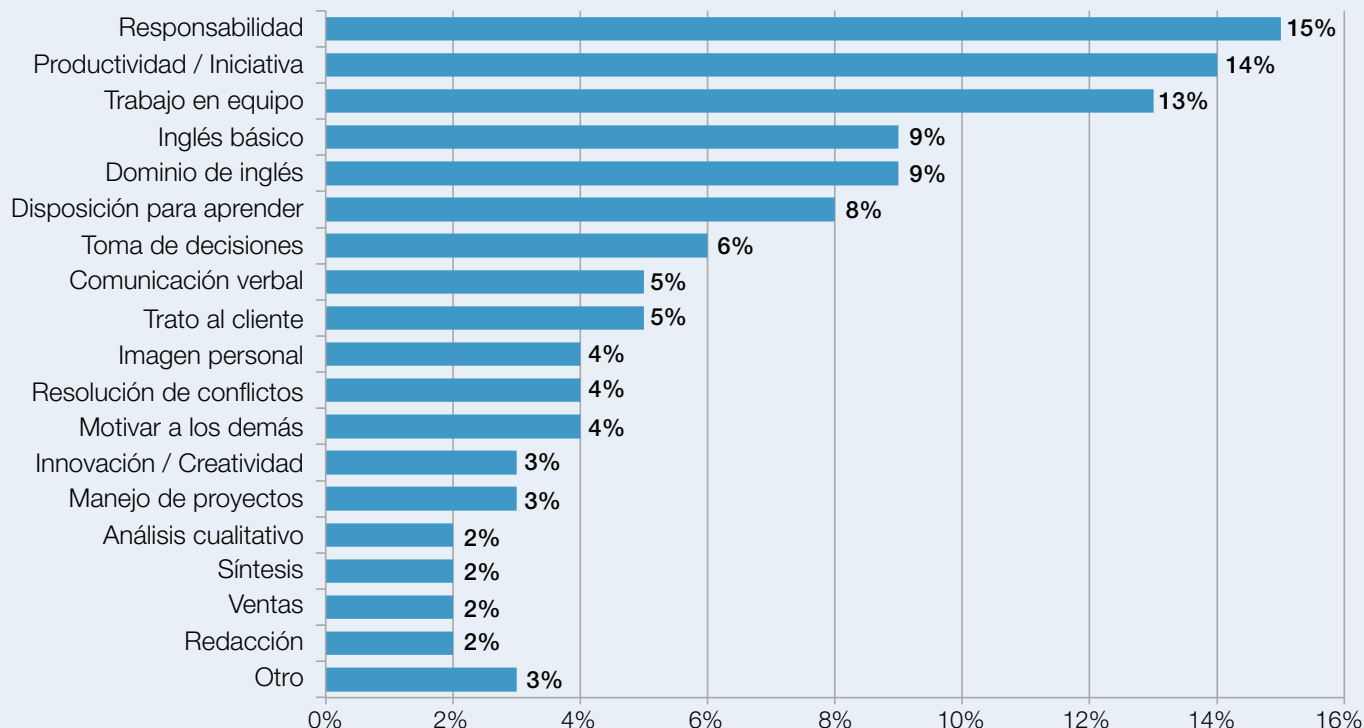


Figura 14 Base: 23

Fuente: Encuesta a Talento Experto en el sector Industrial ManpowerGroup México 2015

*Podían elegirse más de una opción por lo que el total es mayor a 100%

Entre las habilidades que mencionan los empleadores como áreas de oportunidad para el Talento Técnico (Figura 15), se observa a la capacidad de trabajar bajo presión como la principal, no obstante también destacan nuevamente aquellas que se relacionan con una buena actitud hacia el trabajo (espíritu de superación) y otras habilidades clásicas como liderazgo, responsabilidad, trabajo en equipo, compromiso, habilidades verbales.

	Habilidad Profesional	% de respuestas
1	Capacidad para trabajar bajo presión	40.11%
2	Disciplina y responsabilidad	36.26%
3	Esfuerzo y compromiso con los proyectos de la organización	34.07%
4	Habilidades de tipo gerencial como liderazgo, pensamiento analítico, negociación	32.42%
5	Espíritu de superación	29.12%
6	Habilidades para trabajar en equipo	28.57%
7	Capacidad para comunicarse adecuadamente de manera verbal y escrita	26.92%
8	Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos	22.53%
9	Habilidades para escribir y hablar otros idiomas	21.43%
10	Seguridad y confianza en sí misma	20.33%
11	Ética profesional	17.03%
12	Buen conocimiento de su área de estudios	14.84%
13	Experiencia o práctica profesional adquirida durante sus estudios	12.64%

Figura 15 Base: 172

Fuente: Encuesta a empleadores México 2015

*Podían elegirse más de 1 opción, por lo que el total es mayor a 100%.

Existen habilidades específicas en las cuales el personal técnico tiene las mayores áreas de oportunidad, como son:

- Capacidad para trabajar bajo presión
- Disciplina y responsabilidad
- Esfuerzo y compromiso con los proyectos de la organización
- Habilidades de tipo gerencial como: Liderazgo, pensamiento analítico y negociación

Sin embargo, en este cuadro podemos identificar que para los empleadores el nivel educativo/los estudios aún no generan el valor esperado, pues si bien, las habilidades técnicas pueden ser aprendidas, las habilidades profesionales parecen dejarse en manos de la “personalidad” de cada individuo y no son de alguna manera inducidas o desarrolladas por las instituciones educativas.

Esto mismo puede apreciarse cuando al considerar los principales obstáculos de contratación de Talento Técnico u Operativo, se menciona a la Falta de estudios en último lugar (Figura 16). Lo cual representa un reto importante para las Instituciones Educativas del país, quienes deben evidenciar el valor de la preparación en la práctica laboral.

Pregunta: ¿Cuáles son los principales retos a los cuales se enfrentan dentro de su industria alrededor del tema “Talento Técnico u Operativo”?

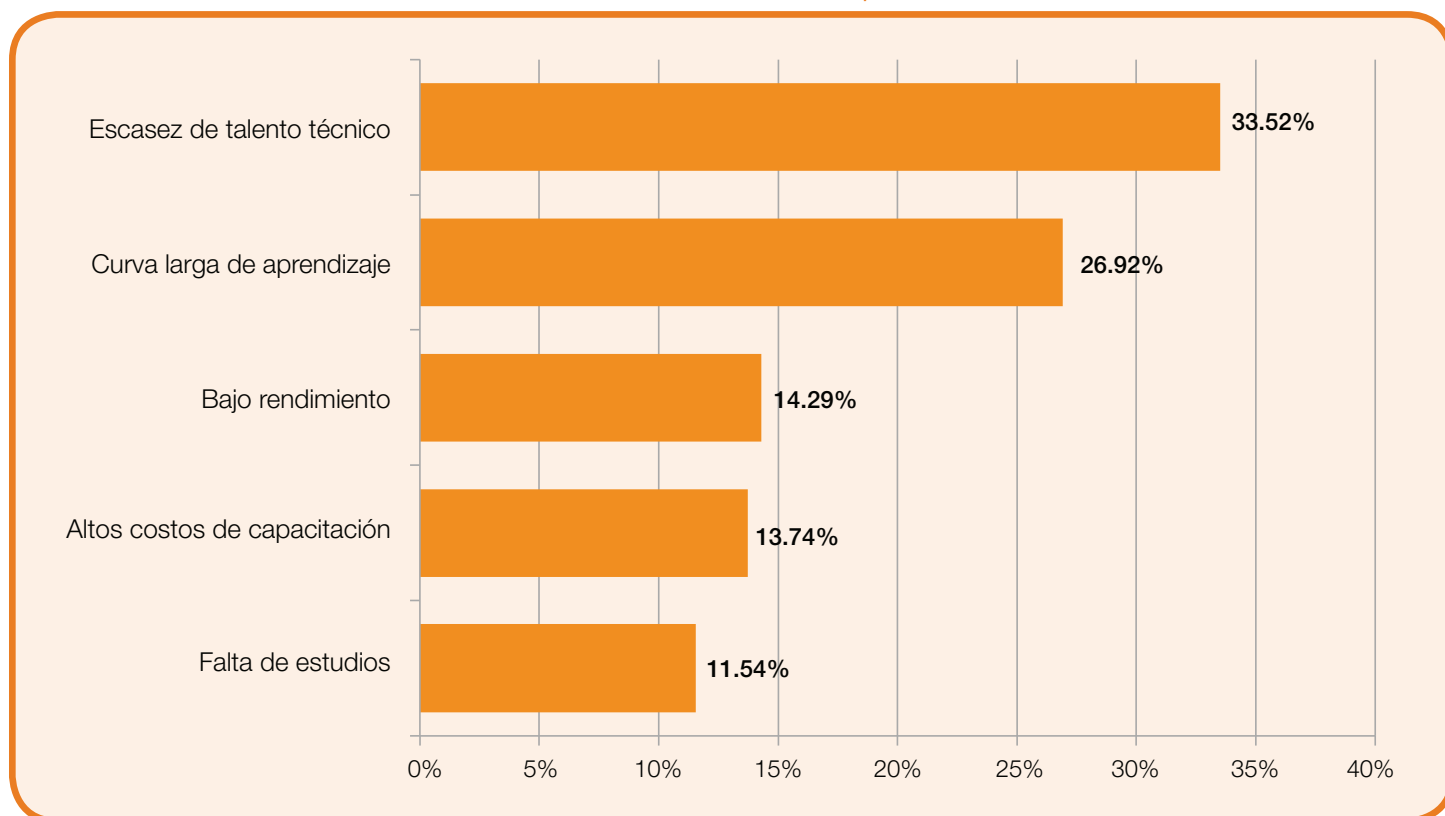


Figura 16 Base: 172

Fuente: Encuesta a empleadores México 2015

De acuerdo a la Figura 16, hoy en día, los empleadores consideran que el talento técnico / operativo dentro de las empresas se enfrenta a importantes retos que hay que superar.

• Escasez	33.52%
• Curva larga de aprendizaje	26.92%
• Bajo rendimiento del personal	14.29%

Para las distintas industrias prevalecen estos mismos retos, con algunas características puntuales:

- En las áreas de Comercio y Servicios adquiere mayor relevancia la “Curva larga de aprendizaje” (Comercio 45% y Servicios 28%).
- Para la industria Manufacturera, la “falta de estudios” obtiene un 11% de respuestas, sector en el que de acuerdo a los resultados, parece empezarse a observar el valor del nivel educativo y las certificaciones.

Percepción del Nivel Educativo TSU (Técnico Superior Universitario)

En México, tradicionalmente podemos encontrar la educación técnica para el trabajo tanto en el nivel medio superior como en el nivel superior de nuestro sistema educativo.

Debido a que es mucho mayor la penetración y la oferta de sistemas de formación técnica de nivel medio superior (TMS), sobre todo en el ámbito de la educación pública, este nivel de formación es el más conocido y correctamente identificado por la sociedad en general y por los diferentes sectores productivos en lo particular. El Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP), los Centros de Bachillerato Tecnológico Agropecuarios (CBTA), los Centros de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios (CBETIS), los Colegios de Estudios Científicos y Tecnológicos (CECyTE), así como los Centros de Estudios Tecnológicos Industrial y de Servicios (CETIS) son los principales representantes de este nivel educativo en nuestro país.

No obstante, al igual que en la mayor parte de los sistemas educativos en el mundo, México cuenta con formación técnica de nivel superior. La Secretaría de Educación Pública reconoce el grado de Técnico Superior Universitario (TSU) como parte de la estructura del sistema educativo nacional en el nivel de Educación Superior, así mismo en el acuerdo secretarial 279 define a este nivel formativo en su artículo 4 como:

“la opción educativa posterior al bachillerato y previa a la licenciatura, orientada fundamentalmente a la práctica, que conduce a la obtención del título profesional correspondiente”.

Podríamos resumir que los programas TMS (Técnico Medio Superior) se refieren a programas a nivel bachillerato / educación media superior, los cuales adicionalmente proveen al estudiante de alguna habilidad o especialidad técnica.

Los programas TSU (Técnico Superior Universitario), a diferencia de estos, se refieren a estudios técnicos a nivel universitario, es decir, desarrollando habilidades profesionales adicionales y un grado mayor de expertise técnico, lo cual como puede deducirse, responde de mejor manera a las necesidades de los empleadores expuestas anteriormente. (Mayor información en Anexo II de este documento).

Sistema Educativo de los Estados Unidos Mexicanos: Principales Cifras 2013-2014; Diciembre de 2014; Dirección General de Planeación y Estadística Educativa, Secretaría de Educación Pública, Pag. 7-11 y 181.

Acuerdo Secretarial 279, Secretaría de Educación Pública publicado en el Diario Oficial de la Federación el día Lunes 10 de Julio de 2000, Primera Sección Pag., 19 a 30.

A pesar de ello, el conocimiento del grado TSU/Profesional Asociado es aún bajo en general, como se puede observar en la Figura 17, solamente el 48.44% de los empleadores están familiarizados con el mismo, nuevamente es en el área de Manufactura donde se destaca un mayor conocimiento de este nivel educativo (56%).

Por favor indique con cuál de los siguientes programas/grados está familiarizado/ conoce o ha oído nombrar. (Puede marcar más de una opción)

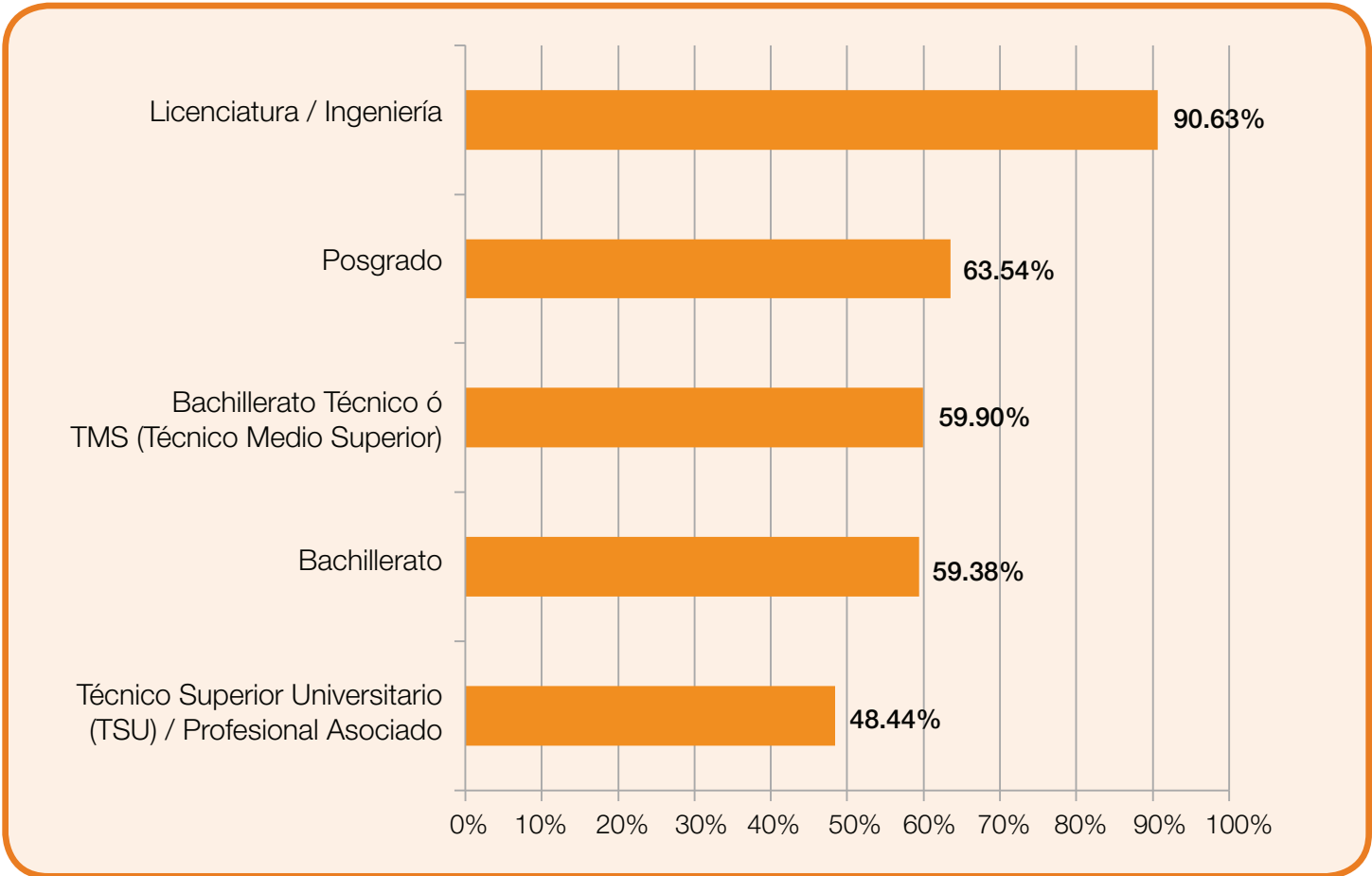


Figura 17. Base: 192
Fuente: Encuesta a empleadores México 2015
Podía elegirse más de una opción, por lo que el total es mayor a 100%

Aún en aquellos casos en que se ha escuchado acerca del grado TSU, existe poca claridad entre los empleadores acerca de las características específicas del grado TSU / Profesional Asociado, pues 43% no consideran que existan diferencias entre este grado y el de TMS.

¿Consideras que existe alguna diferencia importante entre los programas de Bachillerato Técnico (TMS) y los de Técnico Superior Universitario (TSU) / Profesional Asociado?

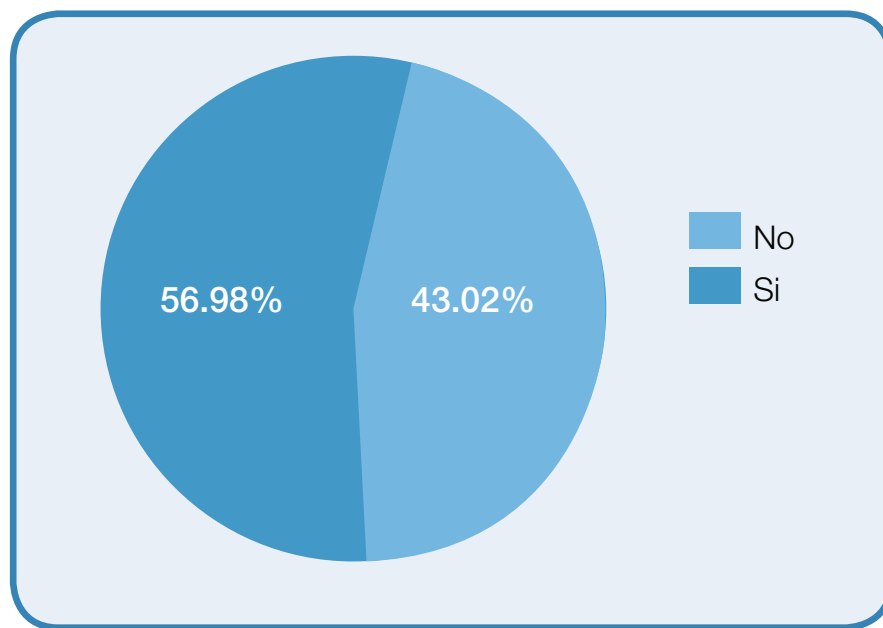


Figura 18. Base: 172
Fuente: Encuesta a empleadores México 2015

Actualmente, la contratación en general de egresados TSU / Profesional Asociado en las empresas es solamente del 30%.

Incluso para los puestos técnicos y operativos en específico, para los cuales es idóneo este tipo de grado, solamente el 40% contrata egresados de TSU / Profesional Asociado.

El sector de manufactura es el que tiende a contratar mayor proporción de TSU para puestos operarios:

- La industria Manufacturera contrata para puestos operarios a 57% de TSU, seguidos por 37% de los empleados con grado de Licenciatura.

Así pues, aquellos empleadores que han trabajado con egresados de TMS y TSU, muestran cierto grado de satisfacción con este tipo de Talento como se muestra en las siguientes gráficas (Figura 19 y 20), no obstante este es menor al obtenido con egresados de Ingenierías y Licenciaturas y Bachillerato, pues oscila entre Regular y En gran parte de los casos.

En el caso de que en su empresa contrate egresados de Bachillerato Técnico (TMS), ¿diría usted que los egresados de TMS cuentan con el conocimiento técnico requerido para el puesto que desempeñan?

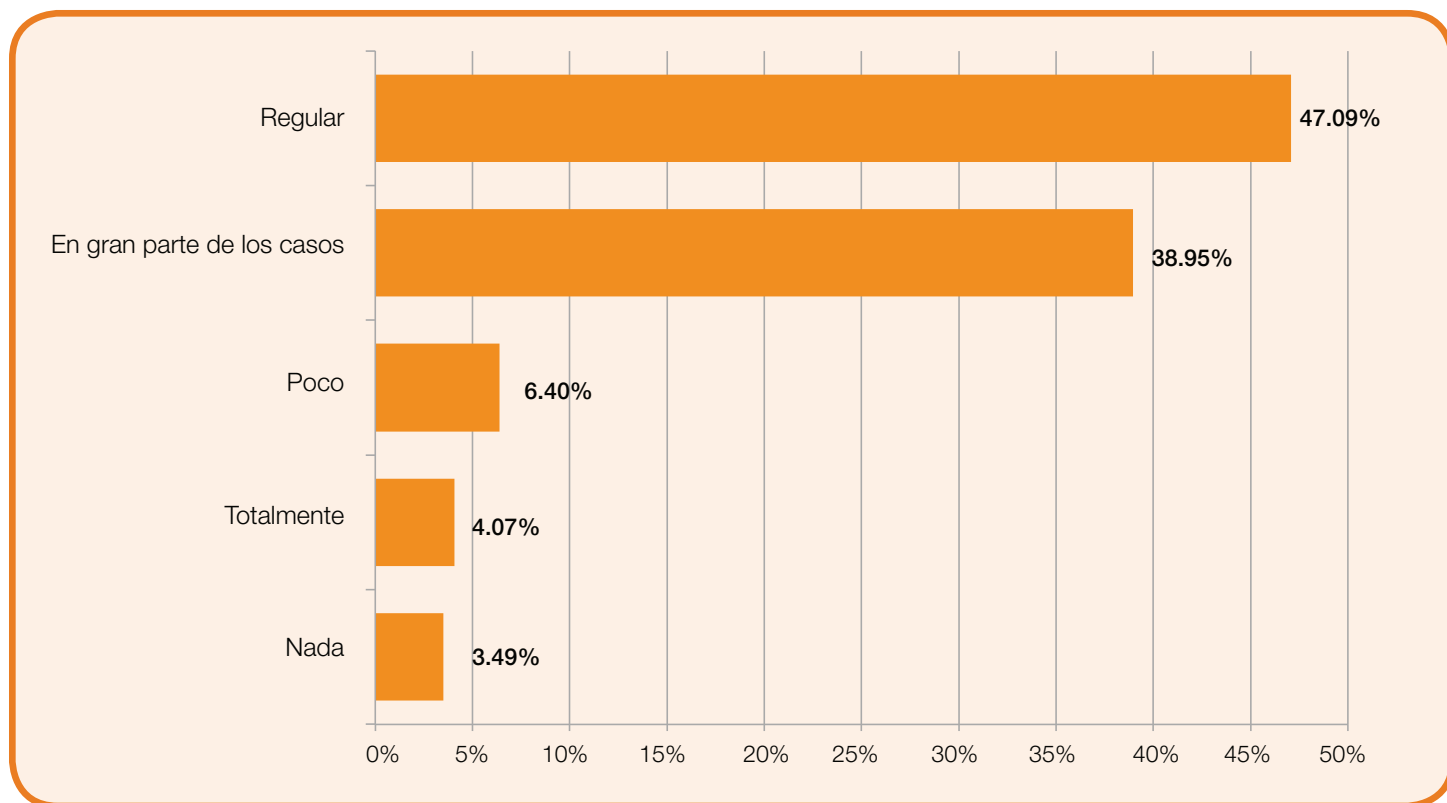


Figura 19 Base: 172

Fuente: Encuesta a empleadores México 2015

En el caso de que en su empresa contrate egresados de TSU (Técnico Superior Universitario), ¿diría usted que los egresados de TSU cuentan con el conocimiento técnico requerido para el puesto que desempeñan?

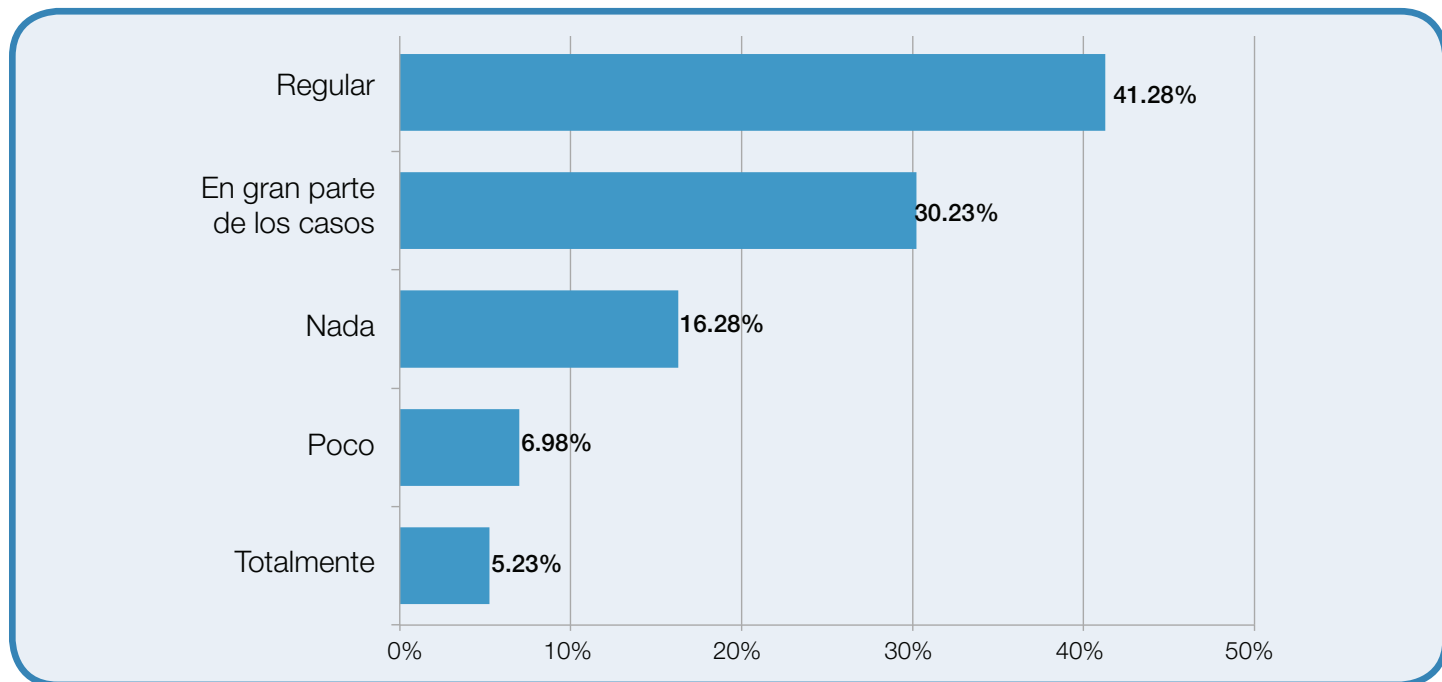


Figura 20 Base: 172

Fuente: Encuesta a empleadores México 2015

Los programas de TSU representan una oportunidad importante tanto para Instituciones Educativas, como para empleadores, pues pretenden desarrollar el talento adecuado para las vacantes técnicas que presentan gran escasez en la actualidad, no sólo a nivel nacional, sino mundial. Siempre y cuando estos programas cumplan con los requerimientos específicos en cuanto a las habilidades y competencias tanto técnicas como profesionales que los empleadores y los candidatos requerirán en la práctica.

Una vez que los empleadores conocen los perfiles de los egresados TSU muestran gran interés por ellos con casi el 77.85% de los empleadores presentando intenciones de contratación.

Suponiendo que existieran ya egresados de éstos programas TSU / Profesional Asociado, ¿qué tan interesados estarían en su empresa en contratar a egresados de esta clase de programas?

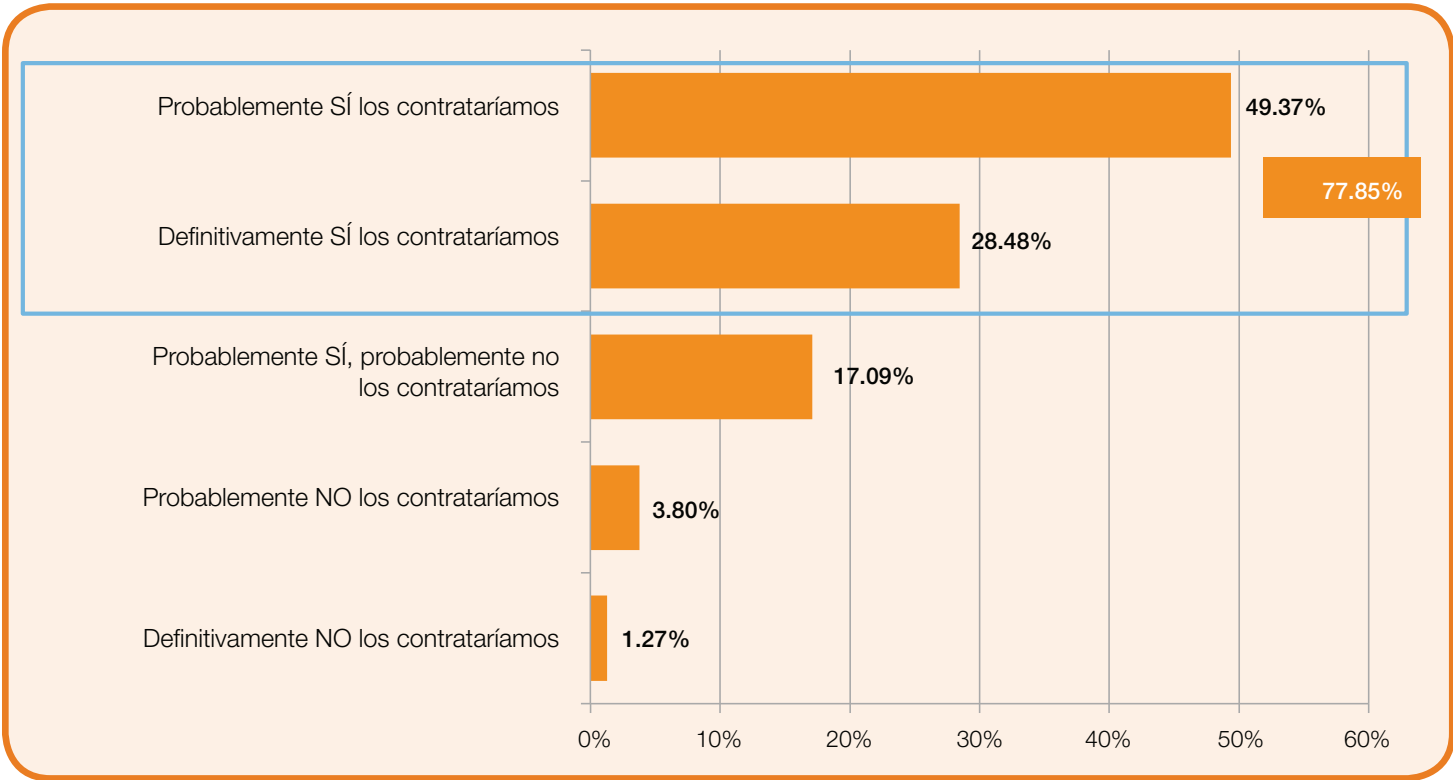


Figura 21 Base: 172
Fuente: Encuesta a empleadores México 2015

Comparativos salariales

Una vez entendido este grado (TSU), los empleadores externan una percepción de sueldo TSU con un promedio de entre 25% y 50% menor al de una Licenciatura.

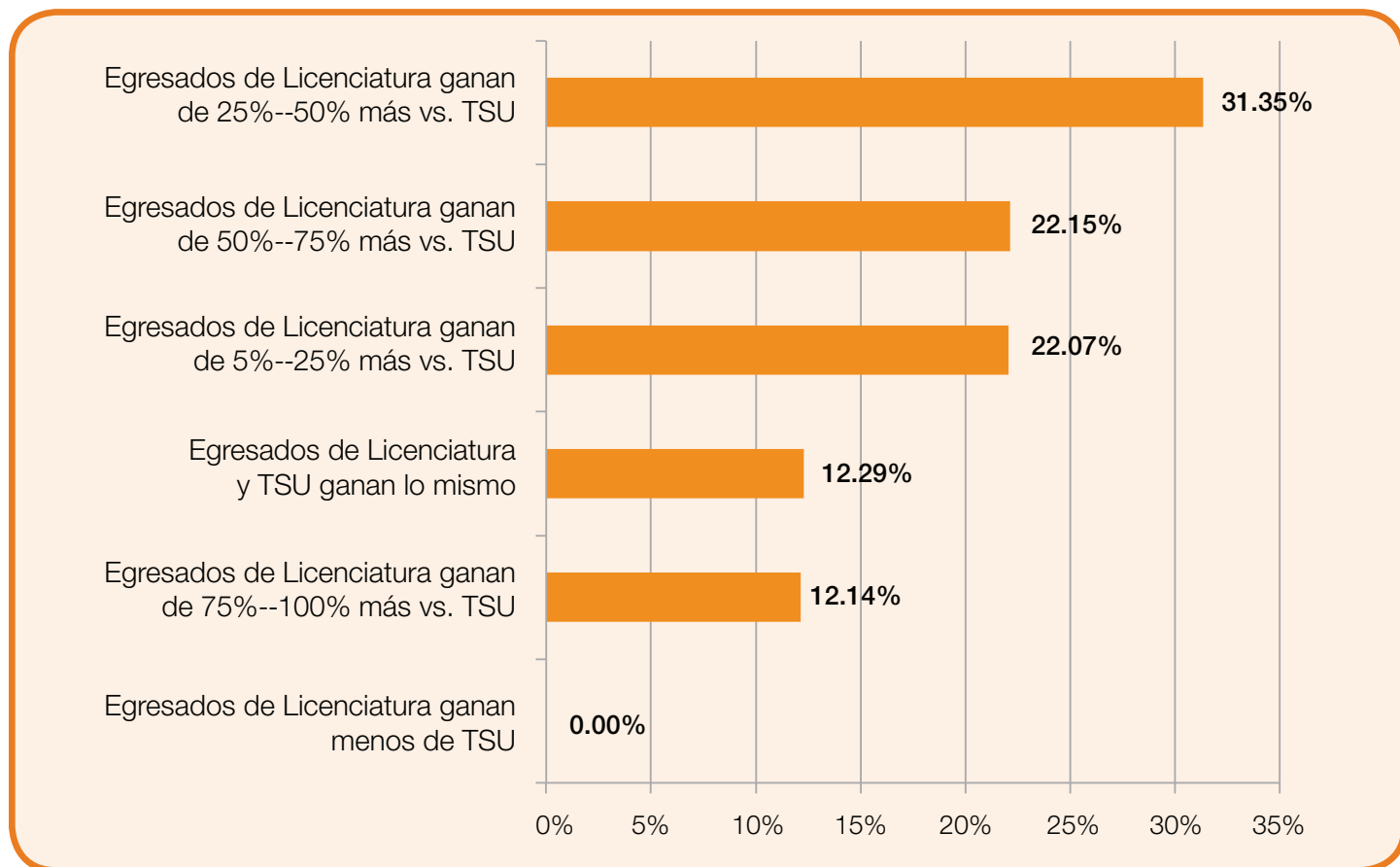


Figura 22 Base: 172

Fuente: Encuesta a empleadores México 2015

Aunque inclusive la encuesta Compara Carreras 2015 del IMCO, no considera este nivel educativo “intermedio” (TSU), si refleja las oportunidades salariales del mismo como se puede observar en las Figuras 23 y 24.

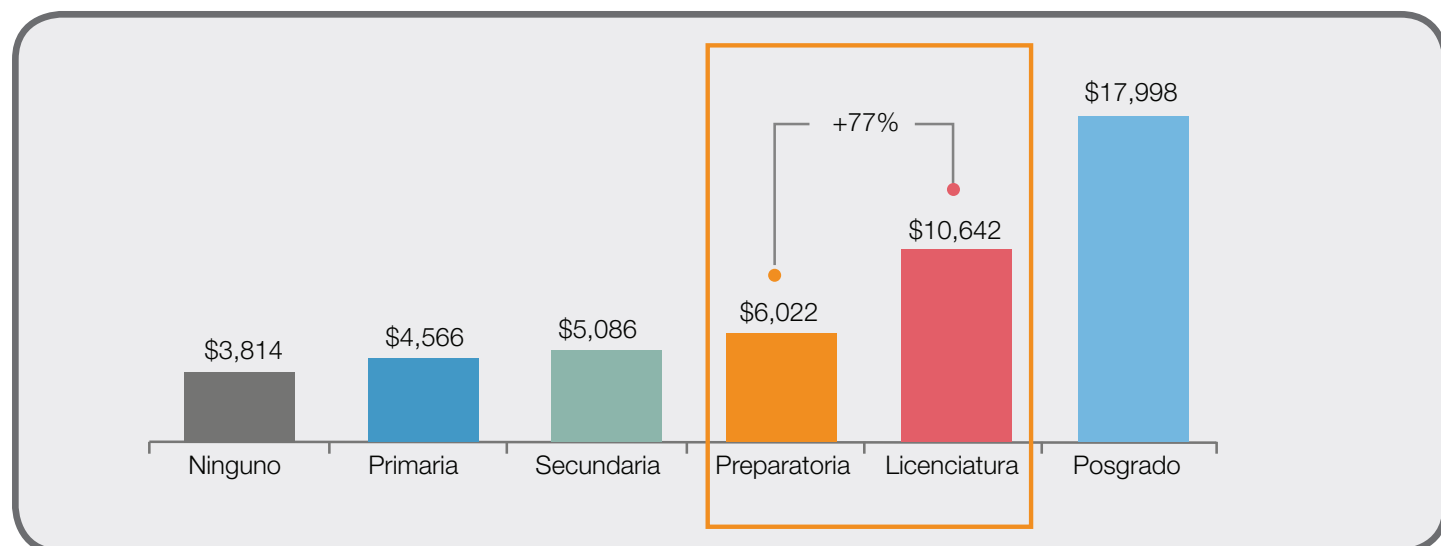


Figura 23

Fuente: IMCO/INEGI-ENOE 2015-I

10 con mayor salario

Salario promedio



10 con menor salario

Salario promedio

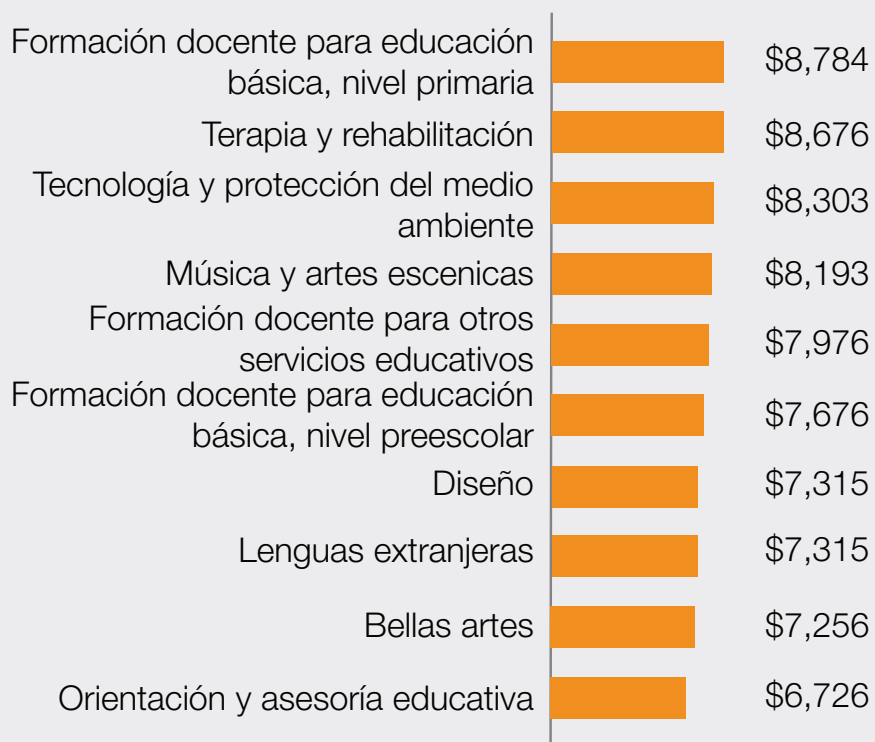


Figura 24

Fuente: IMCO/INEGI-ENOE 2015- I

Como se puede observar en las figuras anteriores, existen puestos técnicos con salarios mayores a los de algunas licenciaturas, pues son de gran valía en las organizaciones.

Salarios para Puestos Técnicos de acuerdo a la Encuesta de Sueldos American Chambers 2015

Encuesta de sueldos 2015

SUELDOS PARA PUESTOS

TÉCNICOS*

SALARIES FOR TECHNIC

*AL POSITIONS **

Puesto Position	Mínimo Minimum	Máximo Maximum	Promedio Average
1. Técnico en Computación / Informática Computer / IT Technician	6,000	13,250	8,813
2. Técnico en Sistemas de Control Eléctrico Electrical Control Systems Technician	5,000	12,000	8,867
3. Técnico en Sistemas Mecánicos Industriales Industrial Mechanical Technician	5,000	14,938	10,813
4. Técnico en Automatización y Control Eléctrico Industrial Electrical -Industrial Automation and Control Technician	5,000	16,600	12,913
5. Técnico en Máquinas con Sistemas Automatizados Automated Machines Systems Technician	6,000	16,600	11,925
6. Técnico en Redes de Cómputo Computer Networks Technician	8,000	9,828	8,386
7. Técnico en Soldadura Industrial Industrial Welding Technician	6,000	9,000	7,667
8. Técnico en Dibujo Asistido por Computadora Computer-Aided Design Technician	7,000	12,640	11,230
9. Técnico en Procesos Industriales Industrial Processes	12,000	16,000	13,716
10. Técnico de Servicio Service Technician	6,500	8,000	6,875
11. Técnico en Inyección de Plásticos Plastics Injection Technician	12,000	15,913	12,983
12. Técnico de Moldes Mould Technician	10,000	18,000	14,000
13. Técnico Automotriz Automotive Technician	8,000	16,000	13,000
14. Técnico en Motores de Combustión Interna Internal Combustion Engines Technician	8,000	18,247	12,749
15. Técnico en Alimentos / Food Technician	6,000	9,150	7,788

** Los puestos incluidos en esta tabla no tuvieron una cantidad de respuestas estadísticamente significativa para elaborar un mayor análisis, por lo que se presentan como una referencia para cada puesto.

Positions included in this table did not have a statistically significant number of responses to develop further analysis, so data are presented as a reference for each position.

Figura 25

Fuente: American Chambers

CONSIDERACIONES FINALES

La necesidad de talento en áreas técnicas ha ido en aumento y por lo tanto, su escasez.

Esto, posiblemente se deba a que actualmente existe un desajuste entre los perfiles laborales ofertados, generalmente enfocados a las ciencias sociales, y los perfiles demandados, frecuentemente de tipo técnico.

Como se ha podido apreciar en este estudio, la escasez de talento técnico aumenta a medida que los empleadores buscan perfiles especializados y expertos que combinen habilidades técnicas y profesionales. Por ejemplo, una de las habilidades profesionales requeridas con mayor frecuencia en los perfiles técnicos es el manejo del idioma inglés, con sistemas, instructivos y capacitaciones en el extranjero que se llevan a cabo en este idioma u otros (alemán, chino, japonés, italiano, portugués, etc.). El contar con este requisito, no sólo ayudaría a reducir la escasez de talento técnico, sino que además convertiría a éste en talento competitivo, no sólo a nivel nacional, sino también a nivel internacional.

Los programas TSU (Técnico Superior Universitario) son entonces una oportunidad para la generación del talento adecuado para crear proyectos de gran magnitud en la industria manufacturera mexicana, en especial si estos se conjugan con otros entes sociales que permitan un entendimiento profundo de las necesidades técnicas del país.

Al reto de la escasez de talento técnico, se enfrentan tanto las instituciones educativas, como los jóvenes y los trabajadores en sí, no obstante, son los empleadores quienes requieren de las mejores prácticas de recursos humanos para atraer, desarrollar y retener a este talento.

Ejemplos de estas prácticas se observan en la sinergia desarrollada por el clúster aeroespacial de Querétaro, donde manufactureros, proveedores (pintura, metales, asientos), instituciones educativas, gobierno federal y estatal, así como empresas tales como ManpowerGroup, han aportado sus áreas de expertise para fortalecer esta industria en crecimiento y hacer frente a esta escasez de talento, generando el crecimiento de empleos en el sector, la industria, el estado y el país en general.

Algunas instituciones educativas y gubernamentales han mostrado gran interés por desarrollar este talento y por dignificar el término “técnico”. En este sentido una cuestión importante se refiere a los salarios y beneficios de estas posiciones, así como a las prácticas de recursos humanos para generar mayor compromiso, motivación y planes de carrera, puesto que los empleadores expresan altas cifras de rotación, con trabajadores que no distinguen entre una empresa u otra y suelen moverse aún por un sueldo ligeramente mayor. Esto a su vez provoca que los empleadores sean renuentes a invertir en capacitación, desarrollo y prestaciones mayores para su talento, pues esta inversión no parece ser redituable.

Aún queda un largo camino por recorrer ya que si bien existe una gran demanda de puestos técnicos en el país debido a: su ubicación geográfica, el nivel de desarrollo de las diferentes industrias y sus costos competitivos, es necesario re-valorizar el trabajo técnico, pues entre los jóvenes mexicanos parece prevalecer la preferencia por licenciaturas como Administración, Psicología, Comunicación, Derecho, Medicina; ya sea por razones culturales, históricas, familiares o incluso por cuestiones de género (pocas mujeres en carreras técnicas) o percepciones conceptuales erróneas (las matemáticas son aburridas, difíciles, sólo para algunos; los puestos técnicos equivalen a poco salario, horarios largos, menor rango).

El presente estudio es también un ejemplo del trabajo en conjunto de una empresa experta en Recursos Humanos como ManpowerGroup en conjunto con una institución educativa, en este caso Laureate México -Universidad del Valle de México (UVM) y la Universidad Tecnológica de México (UNITEC)-, así como de empleadores, expertos y el mismo talento joven mexicano que cada vez se interesa más en las carreras técnicas (tecnología, robótica, telecomunicaciones, sistemas), inclusive ganando o calificando con excelencia en competencias mundiales (como en el caso de algunos estudiantes del Instituto Politécnico Nacional), creando un mejor panorama de oportunidades de empleo en el país, que le permita seguir destacando y compitiendo a nivel global.

ANEXOS

ANEXO I ESCASEZ DE TALENTO- PUESTOS

ESCASEZ DE TALENTO 2015 MANPOWERGROUP AMÉRICA PUESTOS MÁS DEMANDADOS 2015

1. Técnicos y Oficios Certificados

Chefs/Cocineros/Ayudantes/Carniceros (Preparación de comida y bebidas)

Mecánicos

Electricistas

Soldadores

Herramientas y Maquinaria

Albañiles

Pintores

Plomeros

Trabajadores del acero

Techador

Impresores

Técnicos en general

Otros no especificados

2. Representantes de ventas

Gerentes de venta

Business-Consumer

Business- Business

Contactos centro de ventas

Otros sin especificar

3. Personal Administrativo

Recepcionistas, asistentes, personal de oficina, soporte

4. Choferes/Transportistas

Transporte pesado

Logística

Autobuses/ Escolar

Taxi/limo

Tren/marítimo/aviación

Otros sin especificar

5. Ingenieros

Mecánicos

Civil

Eléctrico

Software

Químico

Biológico/Médico

Aeroespacial

Ingenieros en general

6. Personal de Contabilidad y Finanzas

Libros

Auditores

Controladores

Analistas Financieros

Cuentas por cobrar/pagar

Especialistas en impuestos

7. Personal de IT

Desarrolladores y programadores

administradores de bases de datos

Ayuda y soporte técnico

Analistas en sistemas

Administradores y líderes

Ingenieros de redes

Administradores de redes

Gerentes de proyecto

Arquitectos de redes

Analista de calidad

Administración de datos

8. Maestros

9. Personal de restaurantes y hoteles

10. Enfermeras

11. Personal de limpieza

12. Servicio al cliente

13. Relaciones Públicas/Comunicación

14. Guardias de seguridad

15. Coordinadores de proyectos

16. Personal área legal

17. Diseñadores gráficos

18. Operadores de Call Center

19. Agentes de seguros

20. Control de calidad

21. Personal de compras

22. Investigadores

Otros sin especificar

ANEXO II LA EDUCACIÓN TÉCNICA (versión amplia)

En México, la educación técnica para el trabajo, tradicionalmente la podemos encontrar tanto en el nivel medio superior como en el nivel superior de nuestro sistema educativo. Debido a que es mucho mayor la penetración y la oferta de sistemas de formación técnica de nivel medio superior (TMS) sobre todo en el ámbito de la educación pública, este nivel de formación es el más conocido y correctamente identificado por la sociedad en general y por los diferentes sectores productivos en lo particular. El Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP), los Centros de Bachillerato Tecnológico Agropecuarios (CBTA), los Centros de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios (CBETIS), los Colegios de Estudios Científicos y Tecnológicos (CECyTE), así como los Centros de Estudios Tecnológicos Industrial y de Servicios (CETIS) son los principales representantes de este nivel educativo en nuestro país.

No obstante, al igual que en la mayor parte de los sistemas educativos en el mundo, México cuenta con formación técnica de nivel superior. La Secretaría de Educación Pública reconoce el grado de Técnico Superior Universitario (TSU) como parte de la estructura del sistema educativo nacional en el nivel de Educación Superior, así mismo en el acuerdo secretarial 279 define a este nivel formativo en su artículo 4 como:

“la opción educativa posterior al bachillerato y previa a la licenciatura, orientada fundamentalmente a la práctica, que conduce a la obtención del título profesional correspondiente”.

Este mismo acuerdo menciona en su artículo 13 que un programa de estudios de este nivel “estará orientado fundamentalmente a desarrollar habilidades y destrezas relativas a una actividad profesional específica” y contar con “un mínimo de 180 créditos”

El sistemas de Universidades Tecnológicas es el máximo oferente de este sistema en el país, 96 de cada 100 mexicanos que estudio el nivel Técnico Superior Universitario lo hace en alguno de los planteles que existen en todos los estados de la República.

En México este nivel educativo también conocido como Profesional Asociado, normalmente se imparte en 2 años, no permite la continuidad de estudios al nivel postgrado ya sea especialidad o maestría pero sí la articulación al nivel licenciatura. De acuerdo con la UNESCO y su Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE/ISCDE) podemos enmarcar al Técnico Superior Universitario en el nivel 5B.

De acuerdo a Laureate International Universities México, estos programas de estudio son populares a nivel internacional y han tenido éxito al lograr mayor productividad para los países, como en el caso Latinoamericano de Chile.

* Descripción del programa TSU / Profesional Asociado:

- Son programas cortos de educación superior (2 años) enfocados en competencias.
- Formación en competencias técnicas específicas de la industria.
- Adicionalmente, formación en habilidades como trabajo en equipo, comunicación, idioma y orientación a resultados. Contenido del programa enfocado 70% a la práctica y 30% a la teoría con laboratorios y equipos adecuados.
- Programas de estudio desarrollados en conjunto con los empleadores.
- Los egresados de estos programas salen listos para entrar integrarse, impactar y ser productivos inmediatamente.
- Programas en un esquema modular, esto es, en 2 años obtiene el grado de TSU y en caso de que el alumno desee continuar sus estudios, con educación complementaria el estudiante podría obtener el grado de Licenciado o Ingeniero.

ANEXO III EMPLEO TÉCNICO FORMAL (IMSS)

Actualmente la industria manufacturera muestra un gran crecimiento en el país y se prevé que ésta seguirá siendo una industria fuerte principalmente los estados de la región norte y la región Bajío del país.

El empleo técnico, ha tenido mayor crecimiento que el empleo formal en sectores no técnicos de acuerdo a cifras del IMSS.

TRABAJADORES ASEGURADOS IMSS POR SUBRAMA DE LA ACTIVIDAD ECONOMICA									
AÑO	MES	Total TA	OTRAS INDUSTRIAS (NO TÉCNICOS)	TOTAL INDUSTRIAS CON PUESTOS TÉCNICOS	INDUSTRIA DE LA TRANSFORMACIÓN	INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN	INDUSTRIA ELÉCTRICA Y CAPTACIÓN Y SUMINISTRO DE AGUA POTABLE	TRANSPORTES Y COMUNICACIONES
2013	Julio	16,362,732	9,602,065	6,760,667	4,308,287	136,157	1,296,815	151,085	868,323
2014	Julio	16,965,972	9,892,048	7,073,924	4,477,491	133,129	1,402,689	149,186	911,429
2015	Julio	17,718,986	10,225,584	7,493,402	4,729,297	129,924	1,536,386	146,742	951,053
Crecimiento 2013-2015		1,356,254 (8.29%)	623,519 (.06%)	732,735 (2.02%)	421,010	6,233	239,571	4,343	82,730
		100%	46%	54%					

- IMSS julio 2015.

ANEXO IV DATOS DEL IMCO

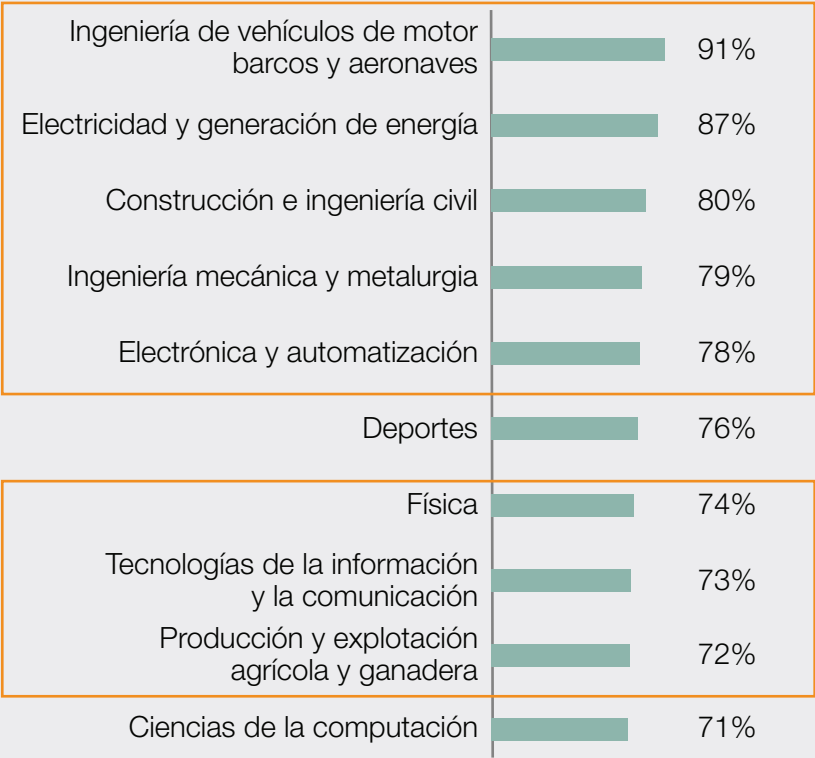
+70%de los profesionales de educación básica son mujeres.

+80%de los ingenieros son hombres.

Nuevos ingresos: Hombres

10 carreras con más hombres

Estudiantes masculinos de nuevo ingreso / sobre el total
estudiantes de nuevo ingreso



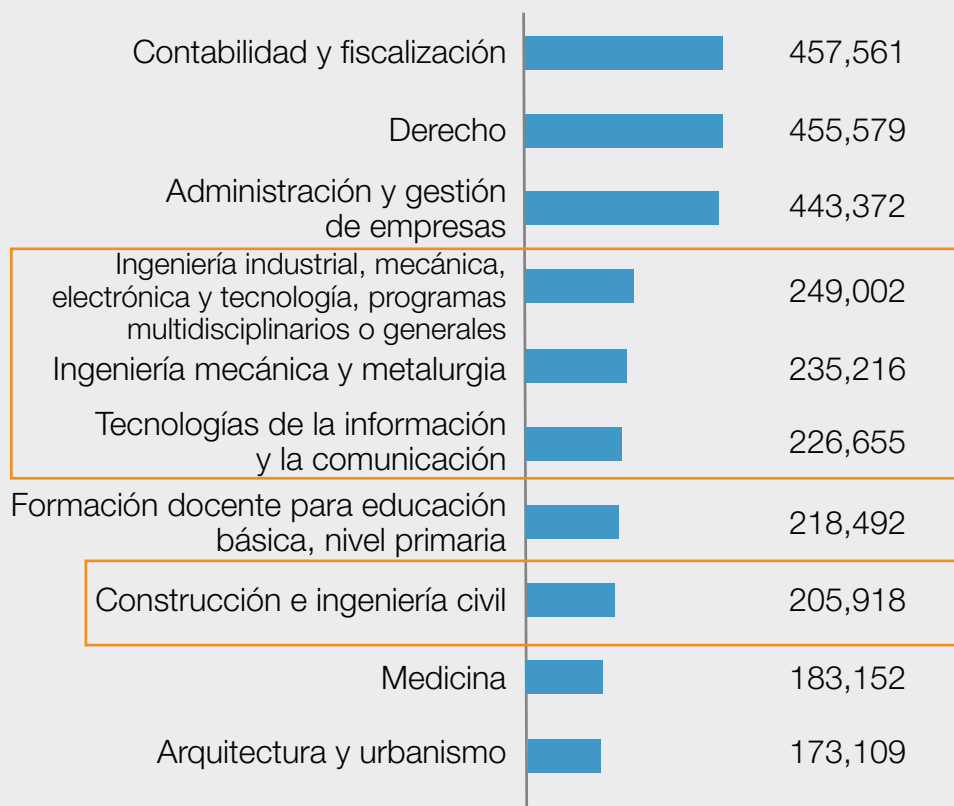
10 con más mujeres

Número de profesionistas

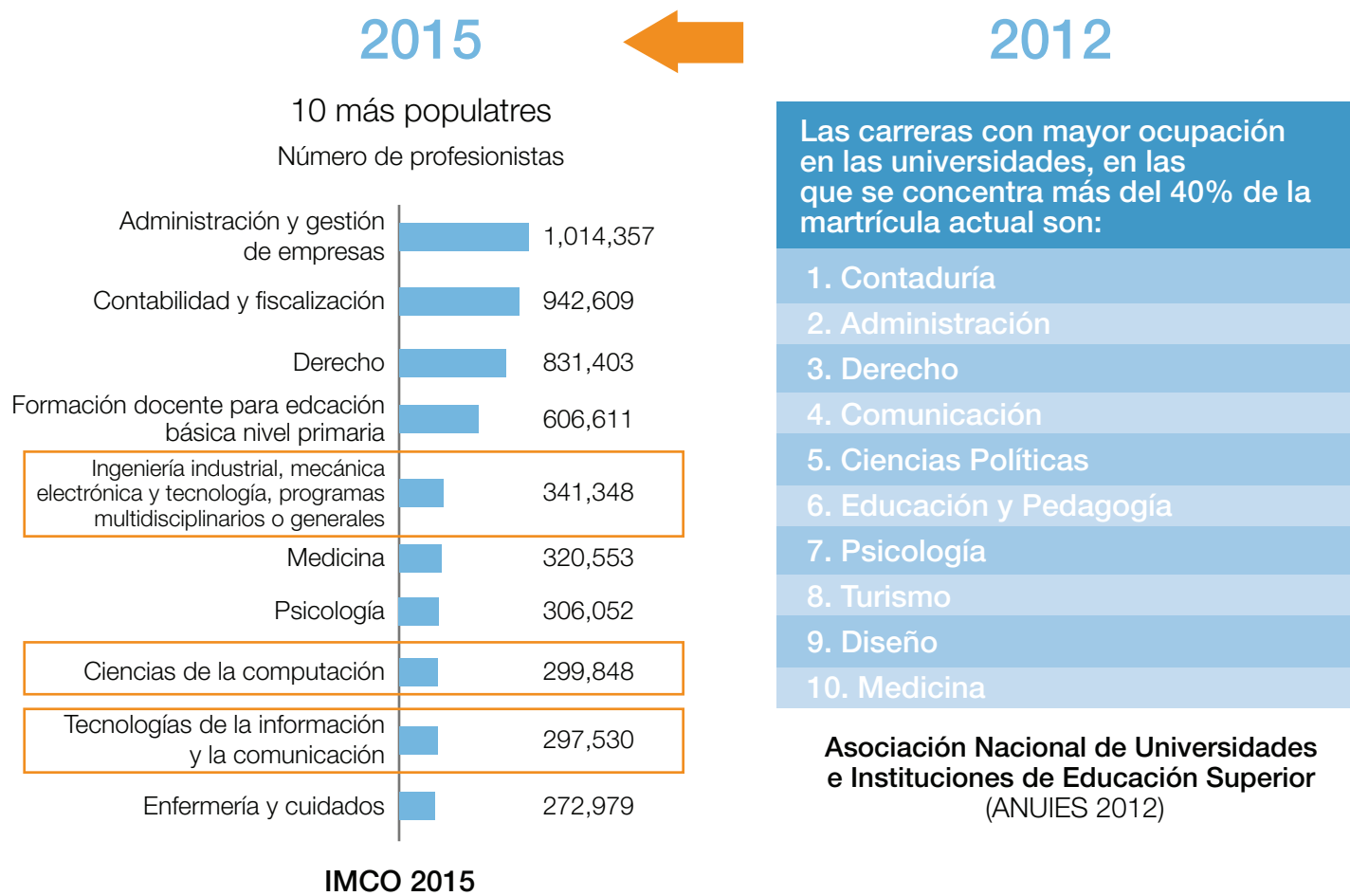


10 con más hombres

Número de profesionistas



Según los datos del IMCO también podemos observar cada vez una mayor demanda por carreras con perfiles técnicos:



Fuentes:

- Encuestas a empleadores y expertos en talento técnico, y Análisis realizados por:
 - [ManpowerGroup México](#)
 - [Laureate International Universities](#)
- Escasez de Talento 2015 ManpowerGroup
- Encuesta de Expectativas de Empleo 4T 2015 Manpower Group
- Datos de asegurados IMSS 2015
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES 2014)
- UNESCO y su Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE/ISCDE) podemos enmarcar al Técnico Superior Universitario en el nivel 5B.
- Sistema Educativo de los Estados Unidos Mexicanos: Principales Cifras 2013-2014; Diciembre de 2014; Dirección General de Planeación y Estadística Educativa, Secretaría de Educación Pública, Pag. 7-11 y 181.
- Acuerdo Secretarial 279, Secretaría de Educación Pública publicado en el Diario Oficial de la Federación el día Lunes 10 de Julio de 2000, Primera Sección Pág, 19 a 30.
- Encuesta de sueldos American Chamber 2015.
- IMCO Compara Carreras 2015
- Datos Laureate International Universities

Acerca de ManpowerGroup™

ManpowerGroup™ (NYSE: MAN) ha sido el líder mundial en capital humano, creando soluciones innovadoras durante más de 65 años. Como expertos, todos los días conectamos a más de 600,000 hombres y mujeres con empleos significativos a través de diferentes industrias. A través de nuestra familia de marcas — Manpower®, Experis™, Right Management® and ManpowerGroup™ Solutions — ayudamos a más de 400,000 clientes en 80 países y territorios a enfrentar sus necesidades de talento, con soluciones efectivas para proveer, administrar y desarrollar talento. En 2015, ManpowerGroup fue nombrada una de Las Empresas más Éticas del Mundo por quinto año consecutivo y una de Las Empresas más Admiradas por la Revista Fortune, confirmando nuestra posición como la marca más confiable y admirada de la industria. Entérate de cómo ManpowerGroup impulsa el mundo del trabajo humanamente posible en:

www.manpowergroup.com

ManpowerGroup™ México y Centroamérica

La región inicia operaciones en México hace más de 45 años. Actualmente cuenta con más de 100 oficinas regionalmente en donde ofrece servicios a un promedio mensual de 2,000 clientes y más de 155,000 empleados anuales permanentes y temporales. Cuenta también con oficinas en Centroamérica que reportan a la casa matriz en la Ciudad de México (El Salvador, Costa Rica, Guatemala, Honduras, Panamá, Nicaragua y República Dominicana). Puede encontrar más información sobre ManpowerGroup México y Centroamérica en la página regional:

www.manpowergroup.com.mx

Manpower, Insurgentes Sur. 688 piso 3,
Col. del Valle. México D.F. 03100

Tel: (52 55) 54 48 14 67

Tel: 01 800 451 1400

www.manpower.com.mx