



Muy interesante las exposiciones, ciertamente nosotros podemos identificar muchas brechas, ¿verdad? Puedo haber escuchado estas exposiciones. Yo quiero primero hacer algunos comerciales. Si alguien quiere hacerles preguntas a los panelistas que tenemos ahora y a los panelistas que tendremos luego de las universidades locales, la mayoría de ustedes tiene mi número de celular, me envía por WhatsApp la pregunta. Si quieren contactar a algunos de los panelistas, también me escriben y les paso con mucho gusto los contactos y si quieren las presentaciones de la misma manera, así hacemos fácil la comunicación.

Entonces, Oswaldo yo tengo la ocasión de visitar Jalisco hace unos años, tú nos atendiste muy bien. Tú nos has hecho una exposición, pero una de las cosas que yo vi en Jalisco era mucho la educación presencial. Y esa educación presencial ha mutado a una educación virtual. Y el centro del software, por ejemplo, pero no sólo el centro del software tenía la oportunidad donde tenía las empresas y en el mismo lugar estaban los bootcamp y permitía ser networking, permitía las empresas trabajar juntas, presentar ofertas juntas, permitía que los jóvenes, programadores, hacerse amigos y eventualmente socios y fundar nuevas empresas, permitía identificar nuevas habilidades para conocer eso al pasar la virtualidad, a desaparecido ¿cómo lo están supliendo ustedes?, porque estamos avanzando hace un mundo más virtual, pero la presencialidad es lo que te permite hacer redes. ¿Cuéntame cómo lo han hecho?

[Oswaldo García]

Sí, mucho de gracias a su Waldo, mira, iniciando por tu primera pregunta de la virtualidad, nuestras empresas, el 100% de la capacitación, las empresas grandes, el 100% de la capacitación es virtual, salvo a aquellos donde obligatoriamente tiene que tener alguna presencia para hacerlo presencial, pero no el 100% de la capacitación es de los grandes corporativos es virtual. Para los Pymes, bajo un poquito, el 90% es virtual y un solamente un 10% lo hacen presencial. El tema del networking, bueno, hemos entrado en diferentes tecnologías, hemos aprovechado la tecnología para tratar de resolver esta problemática, que se generó a raíz también de la pandemia, pero desarrollamos tecnologías como el Metaverso, eventos actividades que desarrollábamos de forma presencial, las pasamos al modo virtual, en el Metaverso, hacíamos nuestros centros de exposiciones, nuestros concretos, nuestras convenciones y ahí buscábamos la interrelación de los participantes. Termina la pandemia y volvemos a la presencialidad y estamos tratando de retornar nuevamente a ser las actividades que hacíamos, pero pandemia para motivar, generar y desarrollar eso, ese networking y ese desarrollo de relaciones que nos permitía generar la innovación y nuevas empresas. Entonces, ¿cómo lo estamos haciendo?, estamos desarrollando nuevos eventos, inclusive los invito, hacemos un evento en Puerto Vallarta, a sufrir un ratito a la playa, y allí juntamos a toda la industria de la tecnología, principalmente para dar temas de tendencia tecnológica, pero, sobre todo, hacer y generar ese networking con toda la industria. Y en el Inter, hacemos muchas actividades, estamos cada vez haciendo más actividades presenciales, acompañadas algunas de virtuales para tratar de una manera acercar y seguir haciendo actividades que hacíamos previo la pandemia.

[Waldo Jiménez]



Gracias, Oswaldo. Gonzalo, tú has dejado bastante claro la diferencia entre la educación, la capacitación y lo que es la educación universitaria, más adelante vamos a tener un panel con universidades locales. Tú crees que las universidades, en tu experiencia, lo que ha visto en tu país y en otros países, ¿tú crees que las universidades pueden avanzar o están avanzando en contribuir a la capacitación a la formación profesional?, a pesar de que tienen unos esquemas legales y rígidos que cumplir en la mayoría de países.

[Gonzalo]

Bueno, mucho dependen, no con los que el sistema salvadoreño, pero sí claro que pueden insertarse, ¿por qué?, porque puede dentro de dos maneras, uno dentro de su currículum, pueden dar cursos orientados a la capacitación y a la certificación. O bien, tener programas, anexos a los desarrollos curriculares regulares que les permitan la creación de programas técnicos con su propio personal.

Nosotros lo hemos tenido en experiencia, hay universidades que tienen esos cursos embebidos en sus currículums, y hay otros que lo tienen como programas adicionales, eso es posible, no hay ningún problema.

[Waldo Jiménez]

Gracias, Gonzalo, aquí pregunta el público, ¿cómo hacemos para retener talento?, tú has puesto una cifra bien dura, Oswaldo tenemos capacitaciones virtuales, Gonzalo la gente puede trabajar en cualquier país desde la virtualidad, ¿cómo hacemos para retener talento?

[Gonzalo]

Hay algo que es importante, ya las fronteras no existen, a dónde van a trabajar las personas que capacitamos en el mundo entero. Tenemos gente que puede trabajar en El Salvador, en Costa Rica, en China, en Japón, nosotros tenemos gente que se va de Costa Rica, no se van, se va a su talento, que es lo importante, ya la virtualidad nos permite que el estudiante, quede residiendo en el país, pero su talento se vaya a otros países; En India, por ejemplo, para desarrolladores de software, hay una gran, hay una gran atracción de gente. En Estados Unidos, hemos mostrado la necesidad imperiosa de técnicos que vayan a Estados Unidos. Entonces, ¿cómo lo formamos? Bueno, tenemos que darle la capacitación adecuada para que puedan llegar a insertarse a sus mercados.

[Oswaldo García]

Sí, sobre esta pregunta, Waldo, con nosotros hay muchas empresas que están trabajando, hídole, en dos estrategias, ya son menos, y son pocas, ya las que ha billetazos, están intentando retener el talento, o sea.

[Waldo Jiménez]

Mejorando el salario

[Oswaldo García]



Mejorando los salarios. Sí, digo que son pocas, porque en una mesa de trabajo, de trabajo en conjunto en la industria, lo único que estamos provocando es en carecimiento de la industria, el carecimiento de la mente de obra de allí de Jalisco. Entonces, ¿qué estrategia estamos siguiendo para ello? Pues bueno, estamos trabajando en ese engagement con los colaboradores ofreciéndoles mejores condiciones de trabajo, no necesariamente económicas, pero hay empresas que ya están transitando el modelo muy parecido de Estados Unidos, donde las empresas ya les ponen gimnasios, clases fuera de trabajo.

[Waldo Jiménez]
Extracurriculares

[Oswaldo García]
Extracurriculares completamente, inclusive, lo esta motivando a que permanezcan en la empresa. Entonces, con este tipo de actividades, están viendo qué cosas les gusta hacer a los colaboradores para tenerlo dentro de la misma empresa, para que no le cueste trabajo, inclusive no sea un gasto adicional ir y desplazarse a un gimnasio, regresar a su casa o regresar al trabajo, sino que hay mismo el trabajo, trabaja unas horas, se va al gimnasio, regresa y si quiere completar su jornada de gimnasio, pues, para hacerlo, tantos veces ellos lo quieren hacer, ¿no?

[Waldo Jiménez]
Gracias. Oswaldo aquí, preguntan ¿el tener capacitación 100% virtual en las grandes empresas ha resultado, han medido el resultado, el rendimiento de las personas en la capacitación es similar?

[Oswaldo García]
Sí, inclusive, las mismas tecnologías nos permite evaluar y llevar un control muy estricto de las capacitaciones que va haciendo cada uno de los colaboradores. Si funciona, inclusive las empresas lo han visto como un mecanismo de capacitar cada vez más a sus colaboradores, y es un poquito más, porque se facilita muchísimo, en cuanto a tiempo, mucho más práctico y es otra de las condiciones de ese engagement que están haciendo las empresas, no te vayas estudió otro lado, aquí te traemos la escuela a la empresa.

[Waldo Jiménez]
Gracias, Oswaldo, una última pregunta para ambos, porque nosotros estamos buscando constituir, crear un nuevo sistema de formación profesional porque las circunstancias nos están obligando. ¿Quién pagan? En la experiencia de ustedes que tanto aportan las empresas en la formación en la capacitación, en los entrenamientos para financiarlo, que tanto deberían pagar los jóvenes o el personal sujeto de la capacitación.

[Gonzalo]
Nosotros tenemos una teoría, lo regalado, no sirve. Si a mí me regalan algo, no le voy a dar importancia. Y esa es la mentalidad desafortunadamente de muchos de los jóvenes que hoy estamos en que está en el mercado. Entonces tenemos que lograr de ellos un compromiso, y ese



compromiso es voy a pagar una parte de esa capacitación o hay mecanismos para que el estudiante se vea ha obligado a estar. Ahora, la empresa pública puede pagar, bueno, aquí él es de el

[Waldo Jiménez]
Insaforp.

[Gonzalo]
Insaforp desapareció desafortunadamente que era una buena fuente, pero bueno, la empresa privada tiene una obligación. ¿Quién es son los que van a requerir, de que sus empleados estén capacitados? la empresa Y si la empresa no pone su granito de arena en el proceso de formación, va a empezar a tener mayores debilidades, mayor de necesidades. Entonces, creo que hay una mezcla, vamos a sacar el gobierno del juego

[Waldo Jiménez]
De la ecuación.

[Gonzalo]
De la ecuación y vamos a dejar empresa privada y que el mismo estudiante que recibe la capacitación tenga que aportar algo dentro del proceso.

[Waldo Jiménez]
¿Tu coincides Oswaldo?

[Oswaldo García]
Sí, totalmente de acuerdo, mira, cuando le cuenta al estudiante, se aprovecha a menos. Siempre cuando, bueno, voy a contestar la pregunta, ¿quién paga?, tiene que pagar la empresa. Sí, o sea, tiene que pagar la empresa. Cuando son requerimientos específicos de la empresa, si una empresa quiere desarrollar su talento en tales de tecnologías, la empresa en la que debe de pagar. Cuando está fuera de esos requerimientos de la empresa, generalmente las empresas les ayudan a los estudiantes, pagándoles un porcentaje de la capacitación y el otro porcentaje lo pagan ellos, precisamente esto que comentaba Gonzalo, si no lo valoran. En el caso particular, nosotros hemos hecho muchos proyectos con gobierno y el gobierno nos apoyado hasta con el 80% del costo de la capacitación y las empresas únicamente pagan el 20% o ese 20% lo dividen, dependiendo de las empresas, hay empresas que pagan el 20% completo ellos o hay otras que dicen, te pago el 15% yo y el 5% lo va a pagar el estudiante y si aprueba, le retorno ese 5% que el pago.

[Waldo Jiménez]
Gracias, gracias, Gonzalo, gracias, los baldo, le damos un aplauso, Charlie, pasamos contigo.