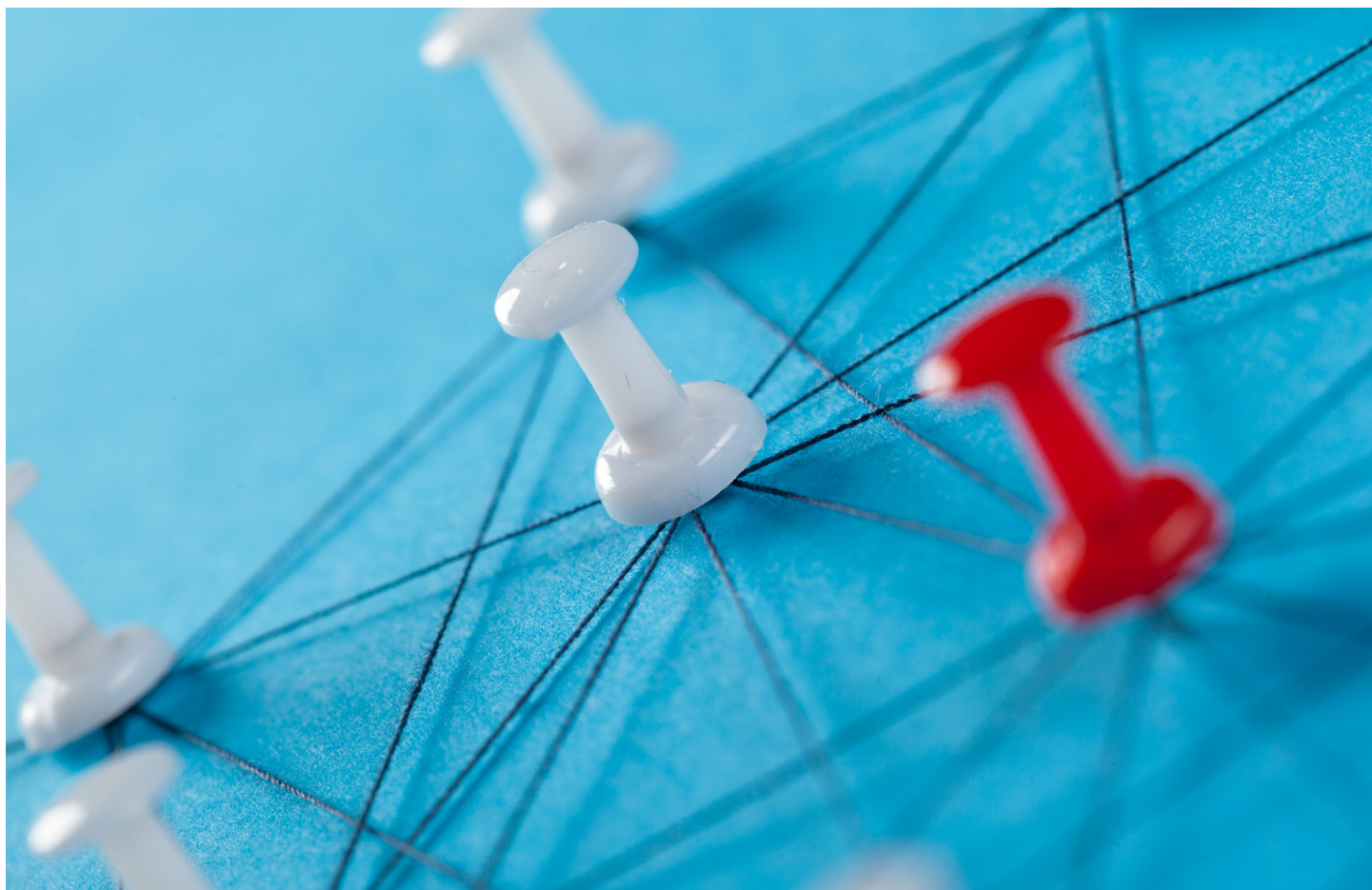


“Nearshoring y Capital Humano”

Nearshoring es la estrategia empresarial que consiste en subcontratar servicios o proyectos a proveedores ubicados en países cercanos geográficamente y con una zona horaria semejante, en contraste con la práctica común de offshoring que implica subcontratar a proveedores ubicados en países lejanos o en diferentes continentes.

El Nearshoring se utiliza especialmente en la industria de tecnología y desarrollo de software. En el caso de México, según la agencia calificadora Fitch, más de 800 compañías se benefician del Nearshoring en los siguientes sectores: automovilístico, maquinaria y equipo, equipo médico, electrónica, logística, bienes raíces industriales, electrodomésticos, entre otros.

Este modelo de negocio es una gran **oportunidad para México** por la cercanía geográfica con Estados Unidos, por las sólidas cadenas de producción y logística desarrolladas a través del TLCAN, horarios similares, lazos culturales cercanos que permiten el habla del idioma inglés, junto con las difíciles relaciones comerciales entre USA y China, abre a México una enorme oportunidad de desarrollo económico. No obstante estas ventajas, existen inconvenientes que deben tenerse en cuenta, como son: la inestabilidad política, la violencia del crimen organizado, la necesidad de abastecimiento de recursos como la energía y el agua. Un factor determinante para el funcionamiento eficaz de un Nearshoring es la existencia de Capital Humano capacitado y competente.



Nearshoring y el Capital Humano

El Nearshoring y el Capital Humano están estrechamente relacionados puesto que implica la subcontratación de proveedores de servicios o proyectos ubicados fuera del territorio de la empresa contratante, aunque en una zona geográfica cercana, generalmente en otro país. Estas son algunas de las formas en que el Nearshoring afecta el Capital Humano de una organización:

- 1. Selección de proveedores.** La empresa contratante deberá evaluar y seleccionar a los proveedores idóneos que cuenten con las características tecnológicas, la fuerza laboral y las capacidades que se requieran.
- 2. Gestión de equipos remotos.** La gestión de equipos a distancia es esencial porque implica el uso de herramientas de colaboración en línea, comunicación remota y liderazgo a distancia.
- 3. Definición de perfiles de trabajo.** Descripción clara del conjunto de capacidades, habilidades, conocimientos, experiencia laboral, formación académica y competencias necesarias para ocupar un puesto de trabajo definido.
- 4. Selección de personal.** A través de la aplicación de herramientas de selección, se identifican las personas cuyos perfiles las hacen aptas para desempeñarse profesionalmente y encararse a las responsabilidades que demanda el puesto.
- 5. Capacitación y formación.** Habrá que capacitar a los empleados, generalmente en el país proveedor, por el que la empresa contratante necesitará contar con personal especializado y materiales de apoyo para el proceso de formación de las diferentes funciones.
- 6. Integración de equipos.** Es fundamental que los trabajadores sepan trabajar en equipos mixtos, de dos países diferentes. Necesitan contar con una declaración de misión, visión y valores que les permita compartir la misma visión de negocio y enfoque a resultados.
- 7. Cultura empresarial y comunicación.** La comunicación es crucial cuando se trata de equipos que trabajan a distancia, donde influyen aspectos como las diferencias culturales que pueden existir entre unos y otros. Los equipos de Capital Humano deben asegurarse de que haya una comprensión común de los valores de la empresa, las políticas y las expectativas, independientemente de la ubicación.
- 8. Diversidad y multiculturalismo.** El Nearshoring a menudo implica la colaboración entre personas de diferentes culturas y antecedentes. Los equipos de Capital Humano deben fomentar la diversidad y la inclusión, y evitar la discriminación de la forma como pueda manifestarse.
- 9. Cumplimiento normativo y legal.** Las regulaciones laborales, fiscales y de seguridad social pueden variar según el país. Los equipos de Capital Humano deben asegurarse de que se cumplen todas las regulaciones locales.
- 10. Evaluación del desempeño y métricas.** Es necesario establecer métricas de rendimiento, sistemas de evaluación del desempeño y un modelo de retroalimentación y seguimiento efectivo por parte de los supervisores.

Diferencias de gestión del Capital Humano en las empresas contratantes y las proveedoras de los servicios o proyectos:

La gestión del Capital Humano en **empresas de Nearshoring varía entre las empresas contratantes y las empresas proveedoras** de servicios o proyectos, debido a las diferencias en sus roles y responsabilidades. Estas son las diferencias clave en la **gestión del Capital Humano** en cada una de las partes.

Empresas contratantes (Clientes)

- 1. Selección de proveedores.** La empresa contratante es responsable de seleccionar al proveedor adecuado.
- 2. Gestión estratégica.** Los equipos de Capital Humano de las empresas contratantes de Nearshoring tienen la responsabilidad de generar las estrategias y aplicar las acciones que hagan posible el correcto funcionamiento del trabajo conjunto.
- 3. Establecimiento de políticas y procesos.** Establecerá los procedimientos a seguir y las normativas de cumplimiento que correspondan.
- 4. Definición de roles y responsabilidades.** Define los roles y responsabilidades de los empleados subcontratados. Incluye la definición de tareas específicas.
- 5. Comunicación y colaboración.** Establecerá un esquema de comunicación efectivo entre la empresa contratante y el proveedor.
- 6. Gestión de calidad y desempeño.** Es responsable de medir y supervisar el desempeño de los trabajadores, lo que implica la evaluación periódica de la calidad y la eficiencia de los servicios subcontratados.
- 7. Cultura empresarial y valores.** Para asegurar la correcta interacción entre los equipos, transmiten su cultura empresarial y valores a sus proveedores, para garantizar que haya alineación en términos de ética empresarial y objetivos.

Empresas proveedoras de Servicios

- 1. Selección y gestión de talento.** Son responsables de la selección, contratación y gestión de los empleados que trabajan en los proyectos subcontratados.
- 2. Gestión operativa.** Se centran en la gestión operativa de sus empleados y proyectos, como son: la asignación de tareas, la supervisión del trabajo diario y el cumplimiento de los plazos. Incluye la capacitación y desarrollo del personal.
- 3. Cumplimiento contractual y normativo.** Cumplir con los acuerdos contractuales y las regulaciones laborales y fiscales locales.

4. **Gestión de la productividad y eficiencia.** Se esfuerzan por mantener altos niveles de productividad y eficiencia en sus operaciones, a fin de satisfacer las expectativas de su cliente, la empresa contratante.
5. **Comunicación y colaboración.** Sistema de comunicación constante y efectiva con la empresa contratante y garantizar la colaboración y la implementación de proyectos.
6. **Gestión de cultura interna.** Cada empresa debe tener su propia definición de misión, visión y valores y un sistema de adaptación a los valores de la empresa contratante.

¿Estabas al tanto de esta práctica empresarial? Nos parece muy interesante y creemos que sería enriquecedor explorar a fondo el Nearshoring. Si estás interesado en obtener más información al respecto, por favor no dudes en contactarnos a contacto@megaron.com.mx o visita nuestra página web www.megaron.com.mx

Referencias:

NEARSHORING: OPORTUNIDAD QUE DESAFÍA A LAS ENTIDADES MEXICANAS.

https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2023/05/NearshoringEstados_Documento_20230530.pdf

NEARSHORING: LA SOLUCIÓN ACTUAL PARA EL COMERCIO EXTERIOR

<https://www.thomsonreutersmexico.com/es-mx/soluciones-de-comercio-exterior/blog-comercio-exterior/nearshoring-la-solucion-actual-para-el-comercio-exteior>

MÉXICO EN LA FÁBRICA DE AMÉRICA DEL NORTE Y EL NEARSHORING.

<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/8b789717-769f-4208-9a8b-0db8c42bc82e/content>