
IX. MUNDO DEL TRABAJO

Rotación laboral alcanza niveles críticos en el Bajío (El Financiero)

El 30 de abril de 2018, en la sección de Economía de El Financiero versión En Línea publicó la siguiente nota titulada: “Rotación laboral alcanza niveles críticos en el Bajío”. La industria de estados del Bajío se aproxima a sus niveles más críticos en rotación de personal, coinciden empresas consultoras de recursos humanos.

Guanajuato ha tocado niveles máximos históricos de rotación de personal en la industria y San Luis Potosí podría alcanzarlos en 2018; mientras que Querétaro, aunque no ha tenido las cifras más altas, presenta fuertes problemas en esta materia, de acuerdo con un estudio de Catch Consulting, empresa consultora en recursos humanos y desarrollo.

El director general de la compañía, Rodrigo Arciniegas, mencionó que la encuesta indica que en este año y el siguiente pudieran ser más altos todavía los niveles de rotación de personal en la industria de las entidades del Bajío, principalmente automotriz y aeronáutica.

La región es la que tiene el problema más grave de rotación en comparación con otras del país, sobre todo por el volumen de vacantes que se ofertan y el crecimiento de las compañías. Y es la generación millennial la que registra el mayor porcentaje de rotación en la zona.

“La región Bajío está teniendo sus máximos históricos. Esta región tiene el reto más grande del país en rotación y retención de talento. Ya hay plantas y ciudades del

Bajío que ya alcanzaron un nivel de rotación del 70 u 80% anual, pero hay otras que tienen niveles estables que ayudan a que la media sea menor. Saltillo tiene el problema más grande, pero en conjunto, por el volumen de vacantes y el crecimiento de compañías, el reto de rotación más grande está en el Bajío”, refirió.

El panorama no era alentador hace dos años en materia de retención laboral y por eso la industria empezó a implementar acciones para generar pertenencia en los colaboradores que hasta ahora no han podido detener la rotación.

En la encuesta de Catch Consulting hecha a más de 300 empresas automotrices y aeronáuticas en 2017, en las que laboran 200 mil empleados, la industria de Coahuila tiene una rotación promedio mensual, en el periodo de julio a diciembre, de 8.86%; en San Luis Potosí es de 7.06; Puebla 6.94; Guanajuato, 5.73; Jalisco, 5.51, y Nuevo León, 4.72 por ciento.

En general, la rotación promedio anual de estas entidades es de 70% y se estima que podría llegar a 80% en el corto plazo.

Lo anterior contrasta con los niveles que se tenían de enero a junio del 2017, cuando Coahuila tenía 5.41; San Luis Potosí 5.44; Jalisco 7.63 y Nuevo León 5.1 por ciento.

Guanajuato registró una rotación promedio mensual de 6.25% en enero-junio y de 5.73% en julio diciembre. Por su parte, Querétaro reportó un 5.78% en el primer semestre y no reportó datos para la segunda mitad del año.

Causas

La atracción de inversión extranjera genera más empleos no sólo para quienes están en búsqueda de un trabajo, sino para aquellos que lo tienen y buscan mejores condiciones, refirió Rodrigo Arciniegas, director general de Catch Consulting.

Además, existe una mezcla entre empresas de muchos años de operar que implementan estrategias de retención de personal y las nuevas que ponen en marcha programas de atracción de personal.

Ambas situaciones detonan de manera constante y exponencial la rotación de personal. “Antes al buscar trabajo había dos o tres compañías en las que se podían colocar, ahora en todos los parques industriales tienen una lona que dice que buscan empleo”, refirió.

Por su parte, Julieta Manzano, directora comercial de Mercer, mencionó que otro de los retos para la industria es encontrar talento, ya que actualmente es escaso en el Bajío, lo cual provoca una competencia intensa en el mercado laboral, lo que en consecuencia incentiva la rotación.

“Hay un exceso de oferta de mano de obra, pero no calificada, por eso se tiene que fabricar y crear talento”, refirió.

Nuevos incentivos

Debido a que existe una competencia férrea entre empresas para retener y/o atraer trabajadores, es fundamental implementar nuevas estrategias de pertenencia en la organización para evitar que se presente una crisis en el mercado laboral, manifestó Jorge Servín, director de Consultoría en Retiro de Mercer.

Refirió que es cada vez más común que los trabajadores valoren más beneficios no económicos para mantenerse trabajando en su empresa, oportunidades de crecimiento y estabilidad en el empleo, entre otros.

Por ejemplo, en la última encuesta elaborada por Mercer el 40% de encuestados valora el salario emocional, es decir, incentivos que no son económicos, sino que

favorecen sus niveles de reconocimiento, un buen ambiente de trabajo, su crecimiento y autoestima.

Sylvia del Carmen Treviño, directora de Relaciones con Gobierno, Públicas e Institucionales de Honda México, indicó que el desarrollo y capacitación del talento es una estrategia valiosa para incentivar el sentido de pertenencia en las organizaciones.

“Nosotros trabajamos en el desarrollo del personal. En Guanajuato en nuestra planta, una de las más grande que tenemos en México, participamos en programas específicos de atracción de talento y compartimos la necesidad de talento. Procuramos tener la identidad de marca y capacitación hacia al interior, el desarrollo del talento; y nuestro centro de capacitación está en Estados Unidos de Norteamérica y Japón, por eso enviamos a nuestro personal a capacitarse”, enfatizó.

Volkswagen México se enfoca a elegir a las personas adecuadas en el puesto correcto y con las competencias acordes al puesto, implementa un programa de capacitación y de reconocimiento y, posteriormente, fortalece las competencias de los colaboradores, enfatizó Carlos Hernández, gerente de Recursos Humanos de la compañía.

“Empiezan a vivir el liderazgo y filosofía de Volkswagen y poco a poco se empiezan a enamorar de la marca y con ello hemos disminuido la rotación. Cuando seleccionamos y enamoramos correctamente tenemos buenos resultados en rotación de personal”, afirmó.

Carlos Robles, presidente de la Federación Mexicana de la Industria Aeroespacial (Femia), informó que la rotación en el sector en Querétaro va del 5 al 7% mensual.

Explicó que existe un “pacto de caballeros” en la industria aeronáutica a fin de evitar “robarse” al recurso humano para no encarecer la mano de obra. No obstante, aseguró que en la región no existe carencia de recurso humano.

**QUERÉTARO Y NUEVO LEÓN, DONDE ES MÁS DIFÍCIL
CUBRIR UNA VACANTE GERENCIAL**

Días promedio para cubrir una vacante			
Entidad	Técnico	Administrativo	Gerencial
San Luis potosí	25	33	47
Querétaro	27	28	51
Guanajuato	19	24	39
Coahuila	15	21	45
Nuevo León	17	29	51
Jalisco	16	24	48
Latinoamérica	30	40	60

FUENTE: Encuesta Catch Consulting 2018

**MILLENNIALS, UN PROBLEMA
EN BAJÍO LA ROTACIÓN LABORAL ES MAYOR ENTRE LOS TRABAJADORES
MILLENNIALS QUE EN OTROS GRUPOS DE EDADES**

ROTACIÓN POR GENERACIÓN					
> Porcentaje >					
	BabyBoomers	Gen X	Millennial	Millennial	Gen 2020
	+de 53	38-53	30-37	23-29	Menos de 23-29
Directivos	5	6	20	57	23
Staff	5	25	23	35	12

FUENTE: Encuestas internas Harman, Honda, VW.

**RANKING DE ROTACIÓN
COAHUILA ES LA ENTIDAD CON LA MAYOR ROTACIÓN LABORAL DEL PAÍS
EN SEGUNDO LUGAR, ESTÁ SAN LUIS POTOSÍ.
ROTACIÓN PROMEDIO MENSUAL (%)**

Estado	%
Coahuila	8.86
San Luis Potosí	7.06
Puebla	6.94
Querétaro	5.78
Guanajuato	5.73
Jalisco	5.51
Nuevo León	4.72
Latinoamérica	8.20

FUENTE: Encuesta Catch Consulting 2018

Fuente de información:

<http://www.elfinanciero.com.mx/bajio/rotacion-laboral-alcanza-niveles-criticos-en-el-bajio>