

There are no translations available.

Circular 2611-2024

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre la fuga de talentos en las manufactureras.

El artículo fue escrito por Gerardo Hernández, el 11 marzo del 2024, publicado en el diario “El Economista”.

Fuga de talento, realidad en aumento en 59% de las empresas de manufactura

Sólo 7% de las empresas reporta una disminución en sus niveles de rotación laboral. Las renuncias podrían seguir creciendo con un 33% de los trabajadores decididos a cambiar de empleo en el corto plazo, según datos de OCC.

En el último año, [la rotación de personal](#) aumento a nivel general en el sector de manufactura en México. El **59% de las empresas** en esta industria en el país reporta una mayor tasa de fuga de talento, la cual es atribuible a aspectos como desarrollo de carrera, bajos salarios o liderazgos negativos.

El estudio *Talento humano en la industria manufacturera* de OCC, muestra que el reto permanente de [retener a los colaboradores](#) en el sector se hizo más desafiante en 2023. Sólo 7% de las empresas reporta que su **rotación de personal** disminuyó en el último año.

“En las **empresas pequeñas** hay bajos niveles de rotación, sin embargo, algunos empleados comienzan a buscar otras opciones por la baja motivación que sienten”, destaca la plataforma de búsqueda de empleo en su informe.

¿Quiénes son los que más rotan? De acuerdo con la investigación, los empleados en manufactura con más posibilidad de dejar una empresa son los que están **en puestos operativos**, con una edad de entre 18 y 20 años. En algunos casos son foráneos y laboran de manera temporal, principalmente se emplean en el norte del país, y el cambio generalmente está motivado por mínimas mejoras, especialmente en beneficios.

La rotación en este sector podría seguir creciendo en 2024. El **33% de los trabajadores** encuestados asegura que sí ha pensado en renunciar y pronto dejará su empresa; otro 14% reconoce que ha valorado la posibilidad de irse, pero por ahora permanecerá en la compañía.

Las empresas están conscientes que [la fuga de talento](#) está asociada con temas internos. El personal de Recursos Humanos consultado por OCC Mundial indica que las renuncias han crecido por los siguientes factores:

- Falta de oportunidades de desarrollo profesional
- Sueldos poco competitivos

Mal liderazgo

- Agotamiento laboral
- Falta de motivación y nuevos retos
- Pocos incrementos salariales
- Baja capacitación

“Los representantes de las empresas dijeron que la principal causa de renuncia son **los bajos salarios**

, mismos que se relacionan con el desempeño y crecimiento del personal y la empresa, por lo que es fundamental dar un buen seguimiento al desarrollo profesional de todos los colaboradores y establecer diversas acciones para medir su evolución y satisfacción”, afirmó David Centeno, subdirector de Planeación Estratégica de OCC.

Las áreas de oportunidad que perciben las compañías están alineadas con las reportadas por los propios trabajadores, especialmente en puestos operativos y de analistas, quienes demandan **sueldos justos y competitivos**, capacitación continua y certificaciones, prestaciones superiores a la Ley y un buen ambiente de trabajo.

Entre **las acciones concretas** que los empleados esperan de las empresas de manufactura destacan la aplicación de la NOM-035, políticas enfocadas en disminuir el estrés laboral, sueldos justos y equitativos, fondos de ahorro, seguros de gastos médicos, programas para monitorear la salud, chequeos médicos periódicos y acceso a servicios de nutrición.

Uso de la tecnología en la manufactura

De acuerdo con el estudio de OCC, en la mayoría de **las empresas de manufactura** hay un

nivel medio en el uso de la tecnología, lo que representa un reto tanto para el incremento de la productividad como para el desarrollo de talento.

“La inversión extranjera directa asociada al *nearshoring* conlleva la necesidad de adoptar nuevas tecnologías y desarrollar en el talento humano una mezcla de habilidades que contribuya a satisfacer la creciente

[de](#)
[manda industrial del país](#)

”, afirmó Sergio Porragas, director de Operaciones de OCC.

En las áreas operativas aún se percibe una baja **adopción de nuevas tecnologías**. Por ejemplo, en Recursos Humanos todavía hay una mezcla entre documentos digitales y físicos, estos últimos se deben al rezago en la transición a procesos digitales en el caso de inspecciones, firmas y expedientes, entre otros aspectos.

Sólo el **9% de las compañías** tiene un nivel avanzado en el uso de tecnología y un 43% reporta algunos cambios en los procesos, pero el resto reconoce que la empresa no ha evolucionado en los últimos años como se debería o bien, que prácticamente la tecnología no se aprovecha.

En tanto, cuando se trata de **automatización y digitalización** para mejorar procesos y desarrollar al talento, las empresas tienen un área de oportunidad, ya que una buena parte de las personas no las percibe como amenaza. Por ejemplo, el 61% del personal operativo opina que la tecnología no le preocupa, al contrario, puede beneficiarles en su trabajo.

Además, la fuerza laboral en la manufactura está interesada en desarrollar **nuevas competencias**

Específicamente en habilidades tecnológicas, sólo el 45% de los empleados se siente sumamente capacitado.

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”