

**Salarios y talento, retos en ramo automotriz**

• Kelly y el clúster de Querétaro realizan diagnóstico del sector.

**85%**

de las firmas del sector tienen dificultades para atraer talento.

**8.7%**

es el porcentaje de rotación laboral en la industria en Qro.

**Los retos van desde salario hasta sentimiento de pertenencia**

# Atracción de talento, la principal dificultad del sector automotriz

• Para 85% de las empresas automotrices ha sido difícil atraer el talento adecuado, revela el estudio realizado por el Clúster Automotriz de Querétaro y Kelly

Viviana Estrella  
estados@eleconomista.mx

**Q**uerétaro, Qro. Para 85% de las empresas automotrices ha sido difícil atraer el talento adecuado, revela el estudio

Tendencias del entorno laboral en la industria automotriz, México 2023, que realizaron el Clúster Automotriz de Querétaro y Kelly, firma especializada en servicios de recursos humanos.

El estudio, basado en una encuesta que se aplicó a trabajadores y líderes de la industria automotriz del país, destaca que en un mercado laboral tan competitivo, para las compañías del sector es un reto atraer y retener al talento.

La directora de Recursos Humanos de Kelly México, Norma Godínez, ahondó que entre los principales retos está el de brindar a los colaboradores aquellas cosas que los hacen estar en las empresas: que van desde aspectos salariales hasta generar un sentimiento de pertenencia.

“Hoy no sólo buscan un salario, sino

que al tener un significado en mi trabajo me permite ir desarrollando mi carrera profesional con conocimiento, porque eso también le está dando valor a mi organización”, apuntó.

La experta en capital humano expuso que hay una crisis de talento en el mercado laboral a nivel nacional que impacta a diversas industrias; además, está siendo difícil atraer a perfiles especializados.

Con base en la encuesta, uno de los principales retos para retener al talento en las empresas es: ofrecer salarios competitivos (para 51% de los entrevistados), retención de talento clave (también para 51%), así como mejorar la experiencia del trabajador (44%), desarrollar el sentimiento de pertenencia del personal (38%), no contar con

planes de crecimiento profesional para la fuerza laboral (32%), entre otros. Los encuestados eligieron hasta cinco opciones.

Al talento de la industria, los factores que más le importan de un nuevo empleador, cuando busca trabajo, son: paquete de prestaciones (56%), una bue-

na compensación económica (56%), plan de desarrollo y crecimiento (54%), flexibilidad laboral (37%), entre otros puntos.

Fuera de lo que buscan las empresas en el colaborador, señala el estudio, es necesario detectar las preferencias del talento para que los corporativos definan estrategias y sistemas de trabajo que sean atractivos.

**Trabajadores priorizan el bienestar**

El estudio, en el apartado de bienestar y balance vida-trabajo, reveló que 59% dijo que es muy probable renunciar a un aumento salarial o promoción profesional por obtener un mayor equilibrio de su trabajo y vida personal.

Además, 33.8% refirió tener problemas de salud física y emocional a causa de su trabajo, factores que repercuten en el ausentismo y productividad. Por tanto, Norma Godínez subrayó la necesidad de que los líderes sean empáticos y tengan acercamiento con los colaboradores.

La discriminación en el entorno laboral, agregó, ha cobrado relevancia.



debido a que hasta 39% señaló haber sufrido discriminación a la hora de buscar un empleo o dentro de la organización. Y para 91.2% es importante que realicen acciones que promuevan la diversidad e inclusión. Además, 54.4% mencionó que en sus empresas se vive una cultura de diversidad, equidad e inclusión.

### Flexibilidad laboral

En materia de flexibilidad laboral, 80% de los trabajadores de la industria automotriz mencionó que sus empresas ofrecen algún tipo de flexibilidad (trabajo remoto, híbrido). Más de 20% de los encuestados trabaja desde casa.

Los líderes identifican que trabajar en casa mejora la calidad de vida de los trabajadores, pero 48% piensa que el trabajo flexible puede afectar la productividad y resultados de la organización.

Respecto al futuro del trabajo en la industria automotriz: más de 66% confía en que su carrera profesional avanzará y que la industria cambiará en los siguientes cinco años; 99.6% considera necesario aprender nuevas habilidades, principalmente tecnológicas. Y 78.5% de los líderes manifestó que los trabajadores que serán esenciales para la industria automotriz son los perfiles especializados.

El estudio está clasificado en seis categorías: bienestar y balance vida-trabajo; diversidad, equidad e inclusión; flexibilidad laboral; el futuro del trabajo en la industria automotriz; felicidad y lealtad en el trabajo; desafíos para la atracción y retención de talento en la industria automotriz. La mayoría de los encuestados son hombres (61.76%) y *millennials* (62.03 por ciento).

**Los líderes** identifican que trabajar en casa mejora la calidad de vida de los trabajadores, pero 48% piensa que el trabajo flexible puede afectar la productividad y resultados de la organización.



**Hay una crisis de talento en el mercado laboral que impacta a diversas industrias; además, está siendo difícil atraer a perfiles especializados.** FOTOF: REUTERS

