

# ENCUESTA de RECURSOS HUMANOS

by **Catch**  
Consulting®

**Ira Edición | 2023**

**Human Resources Labor Market Survey 2023 | 1<sup>st</sup> Edition**

**Guanajuato**



Descarga nuestra App disponible en  
Google Play & App Store

NOTIFICACIÓN DE PROPIEDAD



La información contenida en este documento es propiedad exclusiva de Catch Consulting S.C., por lo que no deberá ser mostrada, reproducida o publicada sin previo permiso por escrito por parte del titular que elabora. La violación a esta disposición implicará la aplicación de leyes vigentes para el uso, protección y divulgación de información confidencial.

## Contenido

<b>I. ANTECEDENTES // BACKGROUND .....</b>	<b>2</b>
INFLACIÓN EN MÉXICO 2022 .....	2
ÉSTOS SON LOS PRINCIPALES ASPECTOS DE LA AGENDA LABORAL PARA TENER EN CUENTA EN EL 2023: .....	3
<b>II. CONTEXTO Y MUESTRA // CONTEXT AND SAMPLE.....</b>	<b>5</b>
METODOLOGÍA // METHODOLOGY .....	5
LISTA DE COMPAÑÍAS PARTICIPANTES // PARTICIPATING COMPANIES .....	6
MUESTRA // SAMPLE.....	7
<b>III. RESULTADOS // RESULTS .....</b>	<b>9</b>
NECESIDAD DE MANO DE OBRA // WORKFORCE NEEDS.....	9
INCREMENTOS SALARIALES // WAGES INCREASES .....	11
BENEFICIOS // BENEFITS .....	12
SALARIOS // WAGES .....	15
SALARIOS TÉCNICOS (BASE MENSUAL) // TECHNICIAN WAGES (MONTHLY BASIS) .....	19
INDICADORES DE RRHH // KPI'S .....	20
<b>IV. MEJORES PRÁCTICAS EN RECURSOS HUMANOS // HR BEST PRACTICES .....</b>	<b>22</b>
OTROS BENEFICIOS // ADDITIONAL BENEFITS .....	22
ESTRATEGIAS DE RETENCIÓN // RETENTION STRATEGIES. ....	24
OPERACIÓN DIARIA DEL ÁREA DE RRHH // HR DAILY OPERATIONS .....	25
ASPECTOS LEGALES // LEGAL ASPECTS.....	25
ATRACCIÓN DE TALENTO // TALENT ATTRACTION .....	25
FUENTES DE RECLUTAMIENTO // RECRUITMENT SOURCES.....	27
CAPACITACIÓN Y DESARROLLO // TRAINING AND DEVELOPMENT .....	27
TURNOS Y HORARIOS // SHIFTS AND HOURS .....	28
PRACTICANTES // INTERNS .....	29
<b>V. AGRADECIMIENTOS // SPECIAL THANKS .....</b>	<b>30</b>
<b>VI. GLOSARIO // GLOSSARY .....</b>	<b>31</b>

Integración de la información y edición  
del reporte



[encuestarh@catchconsulting.com.mx](mailto:encuestarh@catchconsulting.com.mx)

Edición Enero 2023

## I. Antecedentes // Background

### Inflación en México 2022

La inflación a los consumidores cerró el 2022 en su mayor nivel reportado, para un fin de año, desde hace más de 20 años, de acuerdo con los datos divulgados por el INEGI.

El reporte del INEGI arrojó que en diciembre pasado, el Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC) que a **tasa anual se ubicó en un nivel de 7.82 por ciento**.

Lo anterior, tal como lo esperaba el mercado, representó una aceleración respecto a noviembre, cuando se ubicó en 7.80 por ciento.

De esta forma, la inflación a los consumidores cerró en su mayor nivel, para un diciembre, desde el 2000, cuando los precios incrementaron a una tasa anual de 8.96 por ciento.

### Subyacente cede terreno

Durante el 2022, los altos niveles de inflación se debieron, principalmente, al **incremento de los precios de los productos alimenticios**, lo cual se reflejó en el índice subyacente, el cual elimina de su cálculo los bienes y servicios con precios más volátiles.

Para diciembre este índice principal referente para las tomas de decisiones del Banco de México (Banxico) se desaceleró por primera vez desde noviembre del 2020, al pasar de 8.51 a 8.35% al cierre del año.

No obstante, continúan las presiones. En el rubro de mercancías, los precios aumentaron 11.09% anual, lo que se explicó principalmente por un incremento en los alimentos, bebidas y tabaco de 14.14 por ciento.

En tanto, en los servicios, el incremento de los precios promedio, a nivel nacional, fue de 5.19% al cierre del 2022.

Del lado de la inflación no subyacente, se observó una tasa anual de 6.27 por ciento. Al interior, las presiones para este índice fueron del lado de los productos agropecuarios, cuyo precio incrementó 9.52%, mientras que los energéticos y tarifas del gobierno aumentaron en 3.66 por ciento.

**La inflación esperada para el 2023 es de 5.0% a 5.6% anualizada**

### Comparación de inflación con respecto a USA y Zona Euro.

**USA La inflación desacelera.** El pico de inflación ha quedado atrás. El IPC se sitúa a noviembre en el 6.8% anualizada tras cinco meses consecutivos de retrocesos, desde el máximo de 9.1% en junio.

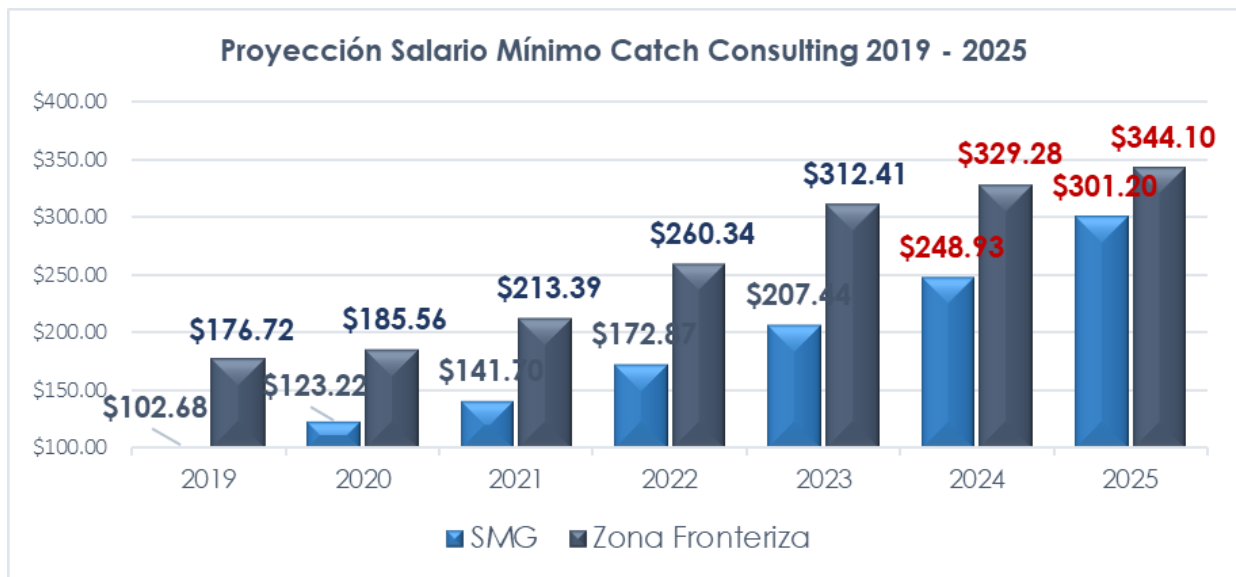
**Zona Euro,** La inflación en la zona euro cerró en 9.2% anualizado

## Éstos son los principales aspectos de la agenda laboral para tener en cuenta en el 2023:

### 1. Salarios mínimos históricos llegan al objetivo (línea del bienestar).

a) Recordemos que a partir del 1 de enero de 2023 el salario mínimo es de 207.44 pesos diarios. Éste es el quinto aumento significativo al hilo en este indicador y forma parte de la política de recuperación del poder adquisitivo del salario puesta en marcha por la presente administración. la meta para el último año del gobierno en 2024 es proyectando la línea del bienestar alrededor de 248.93 pesos diarios en tanto la frontera estará en los 329.28 pesos diarios siguiendo la proyección de la línea del bienestar (**proyección de CATCH Consulting**).

b) Con una inflación proyectada entre 5.0% a 5.6% anual, nos lleva a **elaborar nuestros presupuestos 2023 alineados a la estrategia salarial de la empresa**, va a existir mucha presión en las revisiones salariales del año, los Sindicatos tendrán mayor presión y argumentos para las negociaciones en gran medida por someter a consulta las revisiones de CCT.



### 2. Vacaciones Dignas

Confunde a empresas aplicar la reforma a las vacaciones, con la reforma a la Ley Federal del Trabajo, que entró en vigor el 1 de enero, en esencia, implica que los trabajadores disfrutarán de un periodo continuo de un mínimo de 12 días de vacaciones.

**Artículo 76.** Las personas trabajadoras que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a doce días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a veinte, por cada año subsecuente de servicios. A partir del sexto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

**Artículo 78.** Del total del periodo que le corresponda conforme a lo previsto en el artículo 76 de esta Ley, la persona trabajadora disfrutará de doce días de vacaciones continuas, por lo menos.

**Dicho periodo, a potestad de la persona trabajadora podrá ser distribuido en la forma y tiempo que así lo requiera.**

### Podemos resumir dos opiniones de Abogados Laboristas.

**Primera opinión,** quienes dan una interpretación en un sentido muy técnico: hablan que la ley y cualquier nueva ley no puede ser retroactiva, por lo que las vacaciones a las que un trabajador tendrá derecho en el 2023 no deberían considerar todos los días que marca la nueva tabla.

"Es decir, que las empresas únicamente otorguen la parte proporcional a lo que se labore en este año con la nueva tabla y que la proporción de días que laboraron el año pasado se calcule con la tabla que hasta el año pasado estuvo vigente".

**Segunda opinión**, toda vez que la ley habla de derecho generado después de un año de vacaciones, entonces todas las vacaciones de los trabajadores con aniversarios en el 2023 se tienen que pagar conforme a la reforma", esto significa No meterse en el tema de la proporción, sino a la totalidad de días (que marca la nueva tabla) para este año, independientemente de la fecha en que cumpla su antigüedad. Ahora bien, qué pasa con alguien que renuncia (o se le despide) ¿cómo procesar el pago de la parte proporcional (de vacaciones)?

Si se le despide antes de su fecha de aniversario en el 2023 se le deberá calcular la parte generada en el año 2022 con la ley vigente al mismo año y la parte proporcional 2023 con la nueva ley. Si la baja es posterior a su fecha de aniversario sus partes proporcionales serán con la nueva ley.

#### **Avisos al IMSS**

El incremento en días de vacaciones tiene un efecto en las cuotas de seguridad social, puesto que, al gozar de más días de vacaciones, los conceptos otorgados al trabajador por concepto de prima vacacional aumentarán, elevando con ello la integración del salario base de cotización (SBC), teniendo, como consecuencia, la obligación de presentar avisos de modificación de salario al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), en el que se refleje la integración de esta prestación incrementada por ley. En dicha publicación se alerta que aquellos trabajadores que ya hubieran estado gozando de un período vacacional superior al de Ley, y que la reforma no tenga impacto en sus días de vacaciones, no verán afectado su factor de integración, por lo que será necesario evaluar caso por caso para determinar cuáles trabajadores sí registrarán una variación en su SBC y, por ellos, habrá que presentar los avisos correspondientes.

#### **Nuevo Factor de Integración**

Para el caso de los trabajadores que sí ven incremento en su integración del salario base de cotización será necesario determinar el nuevo SBC e informarlo. Definiendo el nuevo factor a utilizar.

#### **Impacto en presupuestos**

Comúnmente se presupuesta el año completo de salario base bajo esa premisa solo se tendría que presupuestar la diferencia de la prima vacacional en 2023.

### **3. Legitimaciones pendientes, un volado y récord de emplazamientos.**

Se agota el tiempo para las legitimaciones en donde el actor critico que es el sindicato tendrá que acelerar los procesos para llevar a cabo este proceso, se espera que se presenten más emplazamientos de revisiones de contrato con aviso de huelga, y esto porque cada vez se genera más presión en las aprobaciones de las revisiones por parte de la asamblea de trabajadores.

### **4. Posible cambio en la duración de la jornada laboral.**

México es de los países con mayores horas laborables a la semana en el mundo.

### **5. ¿Qué más viene en el 2023?**

a) NOM Teletrabajo. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) tiene pendiente emitir la norma oficial para regular las condiciones de seguridad y salud que deben observarse en el home office. Ya se llevó a cabo el periodo de consulta pública de la Norma Oficial Mexicana. "La flexibilidad que las personas quieren no es el teletrabajo, es poder manejar sus horarios. Quieren controlar su tiempo; escoger cuándo, cómo y dónde trabajar", Adam Grant.

**b) Aumenta Nearshoring.**

**c) Se acentúa Labor shortage.**

## II. Contexto y Muestra // Context and Sample

### Metodología // Methodology

Los resultados presentados en este documento obedecen al análisis e interpretación de la información que las compañías participantes compartieron mediante de la encuesta electrónica lanzada durante el mes de **ENERO 2023**.

Toda la información contenida es 100% confidencial. Las compañías participantes compartieron información de sus prácticas, indicadores, estrategias y características particulares de las actividades relacionadas con la administración de personal y desarrollo organizacional.

La clasificación de empleados se divide de la siguiente manera:

- **PERSONAL OPERATIVO** a todo el personal que labora en piso o línea de producción; llamado también como "*personal sindicalizado*" / "*personal blue collar*".
- **PERSONAL ADMINISTRATIVO** a todo el personal que tiene un horario fijo o de oficina, también llamado "*personal Staff*" / "*White collar*". Se incluyen desde el personal técnico o posiciones de nivel supervisión; así como todo el personal administrativo en general hasta Gerentes y Direcciones.
- **OTRO TIPO DE PERSONAL**, colaboradores de medio tiempo o contratado por horas. Abarca personal de áreas como ventas, comisionistas, etc.

Para efectos estadísticos el tamaño de las compañías participantes se agrupa de acuerdo con la clasificación publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF):

- **COMPAÑÍA MICRO**, toda aquella que cuenta con menos de 10 empleados.
- **COMPAÑÍA PEQUEÑA**, las comprendidas de 11 a 50 empleados.
- **COMPAÑÍA MEDIANA**, las que tengan de 51 a 250 empleados.
- **COMPAÑÍA GRANDE**, aquellas que cuenten con 251 empleados o más.

Las respuestas fueron capturadas directamente por los niveles de **Dirección, Gerencia y/o Jefatura de Recursos Humanos**, lo cual relaciona directamente la **validez y veracidad** en los resultados reflejados.

En lo que refiere a salario de niveles operativos, la encuesta fue dividida en 4 categorías, de acuerdo con el siguiente criterio:

- **SALARIO DE INGRESO // ENTRY-LEVEL WAGES**, el cual corresponde al salario ofrecido durante el periodo de entrenamiento.
- **SALARIO INTERMEDIO-BAJO // INTERMEDIATE-LOW WAGES**, que corresponde al salario ofrecido a personal que requiere trabajar bajo supervisión.
- **SALARIO INTERMEDIO-ALTO // INTERMEDIATE-HIGH WAGES**, que corresponde al salario ofrecido a personal que puede trabajar sin necesidad de supervisión.
- **SALARIO MÁXIMO // MAXIMUM WAGES**, que es el ofrecido a personal que puede entrenar a otros o que cuenta con multihabilidad.

Dicho criterio fue utilizado como buena práctica, tratando de seguir los lineamientos de la Norma ISO/TS: IATF 16949, en el punto 6.2, referente a los requisitos de Recursos Humanos, específicamente en lo concerniente a la competencia de personal.

Cada salario se detalla de acuerdo con la cantidad mínima otorgada, el promedio de este, así como la cantidad máxima. También se ofrece información gráfica que sirva como parámetro de mercado.

## Lista de compañías participantes // Participating companies

✓ ACOUST A FIBER	✓ FAIST	✓ ROKI
✓ ADAC STRATTEC	✓ FERREBAZTAN	✓ RYOBI
✓ AISIN TAKAOKA	✓ FUNPREBA DIVISION CASTING	✓ SAGA TEKHOHSO
✓ ANAGLB TRADING	✓ GRUPO SSC	✓ SALCHICHONERÍA GUNTER
✓ ARNESES ELECTRICOS	✓ G-TEKT	✓ SARRELMEX
✓ ASPINA	✓ HARRIS MANUFACTURING	✓ SCHAEFFLER
✓ AZPIARAN	✓ HFI	✓ SCHERDEL
✓ BAUMANN SPRINGS	✓ HONDA LOCK	✓ SERVIACERO WOTHINGTON
✓ BIOKEMIA MEXICANA	✓ IK PLASTIC COMPOUND	✓ SERVICIOS VISTAMEX
✓ BOREAL METALWORKS	✓ ISOCINDU	✓ SJMFLEX
✓ BORGWARNER	✓ KEIAISHA	✓ SOVERE
✓ BOS	✓ KOBENSCHMIDT	✓ STANT
✓ CARHARTT	✓ KROMBERG & SCHUBERT	✓ SUMINOE TEXTILE
✓ CELANESE	✓ KUO MOTOR	✓ SUSAZON
✓ CEREALES Y PASTAS	✓ MABE	✓ TOLEDO MOLDING
✓ COMPAÑIA PLASTICA	✓ MAHLE	✓ TRITECH AUTOPARTS
✓ CONAGRA FOODS	✓ MITSUI KINZOKU	✓ TROPPER
✓ CORRUGADOS ESPECIALIZADOS	✓ MORIROKU TECHNOLOGY	✓ TSTECH
✓ COVEMEX	✓ NHK SPRING	✓ USUI INTERNATIONAL
✓ DEACERO ACERÍA	✓ NIPPON PAINT	✓ VCST
✓ DEACERO	✓ NOVATEC	✓ VOLKSWAGEN
✓ DEMPROM	✓ NSK	✓ VUTEQ
✓ DONALDSON	✓ OPTIMEN	✓ WALLSTABE & SCHNEIDER
✓ ECENARRO	✓ PROMEX LOGISTICS	✓ WALORMEX
✓ EMPACADORA CELAYA	✓ PROTEINAS Y OLEICOS	✓ WASION
✓ EQUINOX	✓ RELATS	✓ YAMADA-VISTAMEX
✓ F&P MFG	✓ ROCAND MOLDE Y PLASTICO	✓ YMM



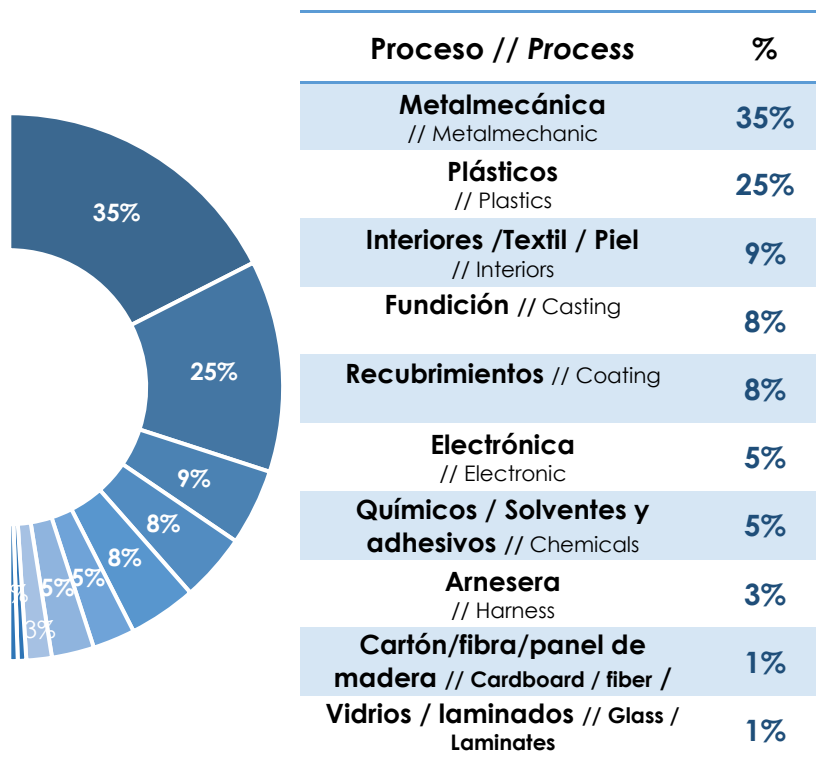
## Muestra // Sample

Compañías participantes // Participating companies

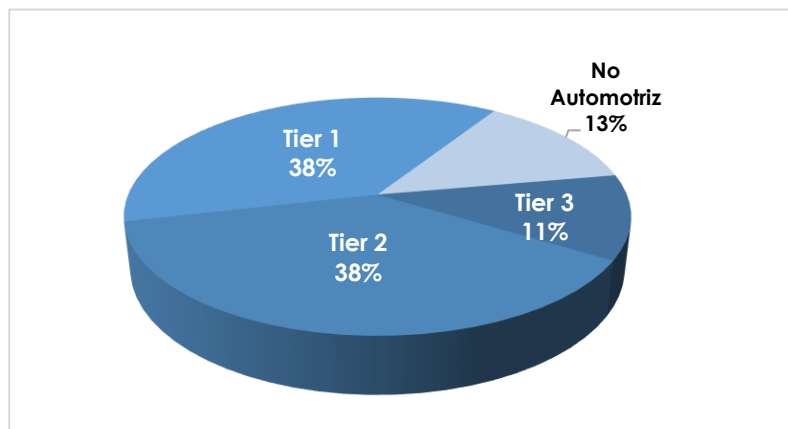
Compañías // Companies

**81**

Principales procesos // Main Process



Cadena de suministro // Supply chain



Empleos representados // Represented employees

Total de empleados // Total employees

**38,940**

Operativo // Blue Collar **29,295**

Administrativo // Staff **9,238**

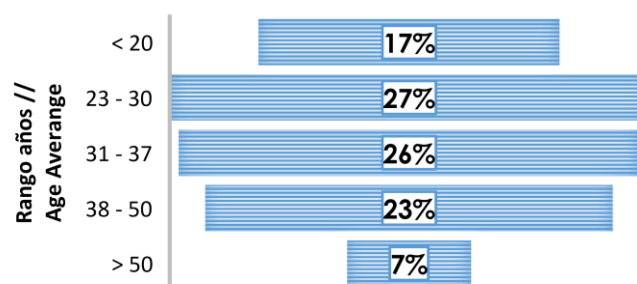
Otro // Other **407**

Géneros // Genders

Hombres // Men **60%**

Mujeres // Women **40%**

Rango de edad // Age Average



Origen de inversión // Origin of investment

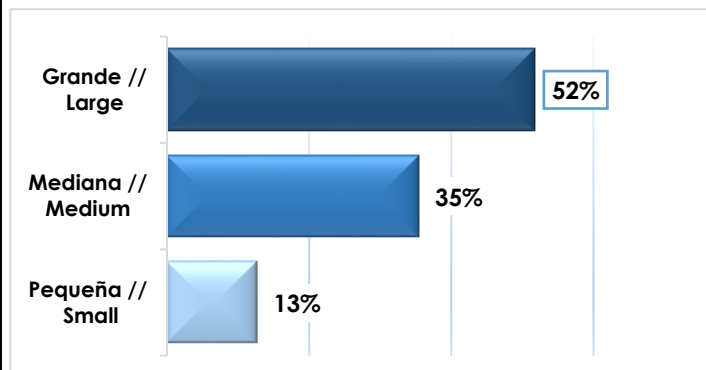
País // Country	%
<b>México</b> // Mexico	<b>30%</b>
<b>Japón</b> // Japan	<b>27%</b>
<b>Estados Unidos de América</b> // United States	<b>14%</b>
<b>Alemania</b> // Germany	<b>11%</b>
<b>España</b> // Spain	<b>5%</b>
<b>Otro</b> // Other	<b>5%</b>
<b>Italia</b> // Italy	<b>4%</b>
<b>Francia</b> // France	<b>2%</b>
<b>Canadá</b> // Canada	<b>1%</b>
<b>China</b> // China	<b>1%</b>
<b>Otro: Suizo.</b>	



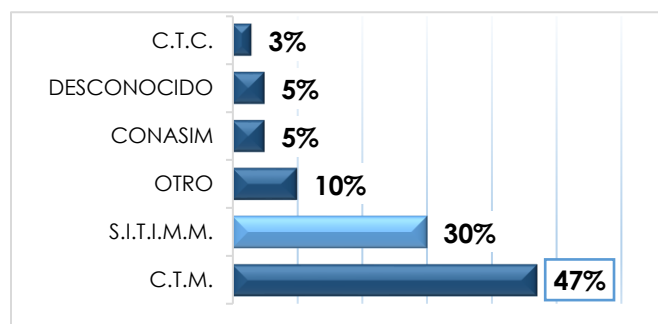
### Tiempo de operación // Time in Operation

0 - 6 meses	1%
7 - 12 meses	6%
1 - 3 años	17%
4 - 6 años	10%
7 - 10 años	7%
11 - 15 años	5%
16 - 20 años	12%
20 - 30 años	31%
más de 40 años	9%

### Tamaño de compañías // Size



### Confederación sindical // Unions



C.T.M.	47%
S.I.T.I.M.M.	30%
OTRO	10%
CONASIM	5%
DESCONOCIDO	5%
C.T.C.	3%

### Representación por Ciudades // Representation for Cities

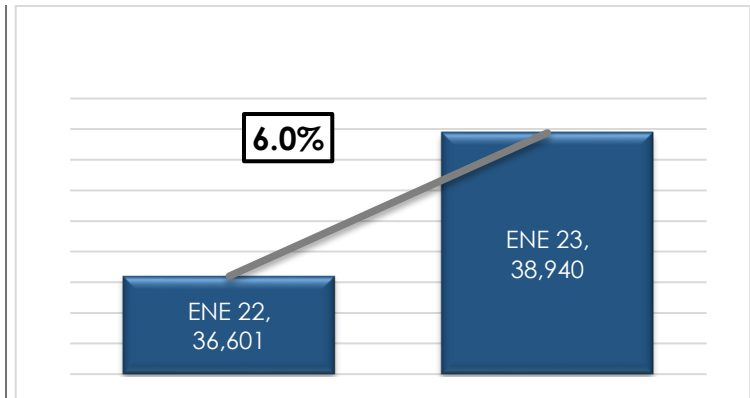
	Representación //Representation	Operativo //Blue Collar	Administrativo //Staff	Otro // Other	Total
Celaya	30.5%	8,793	3,028	46	11,867
Silao	27.0%	8,313	2,113	84	10,510
Irapuato	23.6%	6,674	2,373	140	9,187
Apaseo el Grande	6.4%	1,891	617	0	2,508
Pénjamo	5.9%	1,900	396	0	2,296
León	3.8%	897	553	46	1,496
Villagran	1.3%	457	36	0	493
San Miguel de Allende	1.1%	225	102	91	418
Romita	0.4%	145	20	0	165
	100.0%	29,295	9,238	407	38,940

### III. Resultados // Results

#### Necesidad de mano de obra // Workforce needs

##### Crecimiento reportado // Reported growth

Periodo Period	Headcount	Crecimiento Growth
Ene-22	36,601	6.0%
Ene-23	38,940	



##### Crecimiento proyectado // Projected growth

##### Periodo // Period

**ENERO 2023 – JULIO 2023 // JANUARY 2023 - JULY 2023**

#### Nuevos Empleos // New employees

**5,268**

##### Tasa de crecimiento // Growth rate

**13.4%**

Región	Nuevos Empleos // New Employees	Tasa de Crecimiento// Growth rate
Silao	2,198	20.9%
Irapuato	1,188	12.9%
Celaya	917	7.7%
León	408	27.3%
Pénjamo	354	15.4%
Apaseo el Grande	172	6.9%
Romita	24	14.5%
San Miguel de Allende	7	1.7%
<b>TOTAL</b>	<b>5,268</b>	<b>13.4%</b>

El porcentaje mostrado es calculado mediante el total de empleos a requerir para el siguiente año, entre el total de empleos actuales de cada compañía (1 x 100 para convertir a porcentaje). Entiéndase por *nueva creación* aquellas vacantes que no existían en ejercicios anteriores, comúnmente ocasionadas por incrementos en el volumen de producción, expansión de la planta o aumento en la plantilla de personal. Los porcentajes altos, normalmente representan compañías pequeñas o en desarrollo, las cuales incrementan sus plantillas y ocasionan un porcentaje elevado, pero no necesariamente representa un gran volumen en empleos directos.

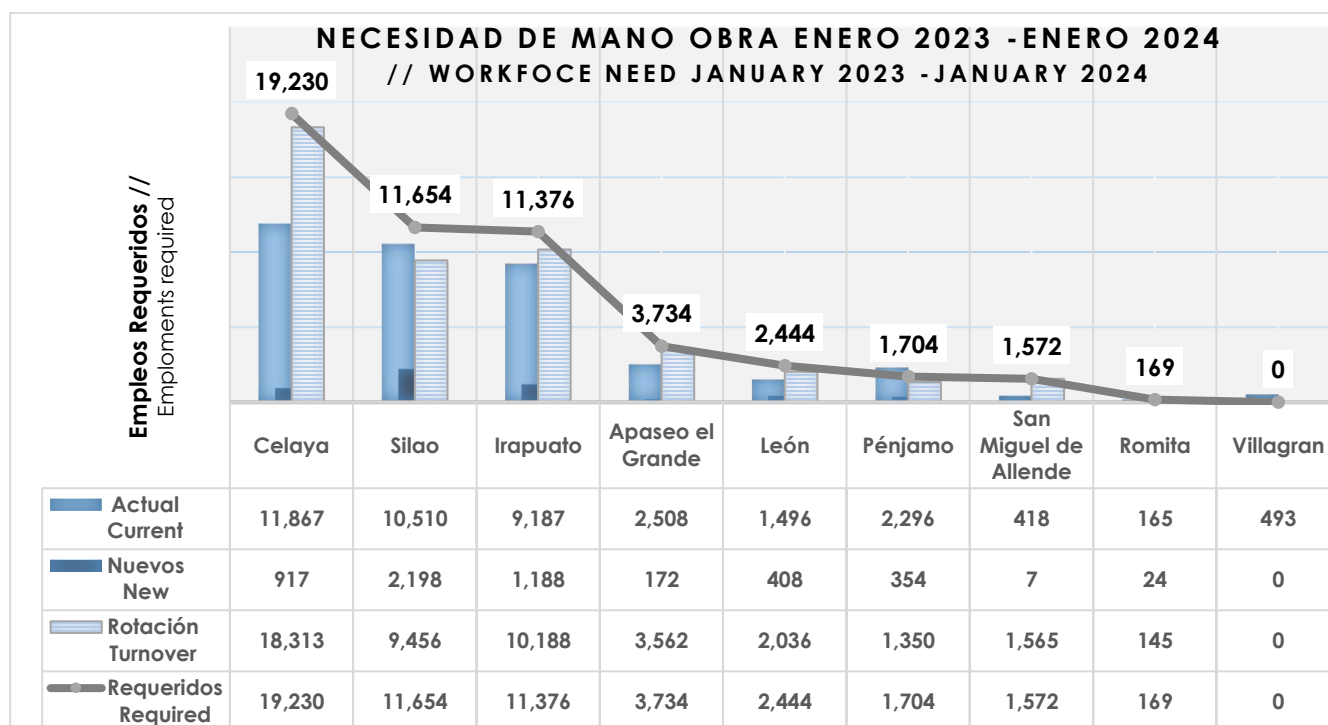
### Necesidad de mano de obra // Workforce need

Nuevos Empleos New Employees	Promedio Rotación Mensual Average Monthly Turnover	Rotación Anualizada Annualized Turnover	Empleos requeridos Employees required
5,268	12.02%	46,614	51,883

Complementando la información anterior, la cual sólo representa las nuevas posiciones, la siguiente gráfica muestra la **suma de las nuevas posiciones más la rotación promedio anualizada** que las propias compañías participantes declararon en la encuesta. Esto implica que durante el mismo periodo **Enero 2023 a Enero 2024**, las compañías participantes ofrecerán una cantidad de **51,883 empleos**.

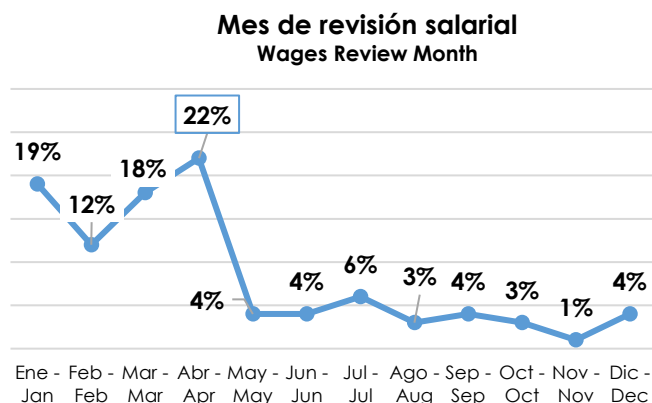
La metodología utilizada para realizar dicho cálculo se basa en el siguiente ejemplo:

“Si una compañía de **100 empleados** declara que, durante **los próximos 12 meses**, requerirá **20 nuevas posiciones**, y cuenta con una **rotación anualizada de 60%**, entonces, en total para dicha compañía **se requerirán 60 posiciones** para cubrir la rotación, **más 20 nuevas posiciones**, sumando una necesidad de mano de obra de **80 personas para dicho periodo**”.



## Incrementos salariales // Wages increases

Sobre el resultado de incrementos salariales para este año, el **79% de las empresas** participantes declararon realizar sus respectivas negociaciones de Contratos Colectivos **principalmente durante el primer semestre del año** de acuerdo con la tabla adjunta.



Periodo Period	Incremento Increase	Promedi o Avg	Operativo Blue Collar	Administrativo Staff
2021	Salarios Wages	5.29%	5.02%	5.56%
	Beneficios Benefits	1.49%	1.47%	1.50%
2022	Salarios Wages	5.23%	5.44%	5.02%
	Beneficios Benefits	1.98%	2.38%	1.59%

## Proyección de incremento salarial 2023 // Projected salary increase 2023

**Salarios: 6.39%**

**Beneficios: 2.65%**

	Operativo // Blue Collar			Administrativo // Staff		
	Min	Avg	Max	Min	Avg	Max
Salario Wages	2.30% - 5.00%	6.93%	8.00% - 14.80%	1.00% - 4.50%	5.85%	7.08% - 11.10%
Beneficios Benefits	1.00% - 1.23%	2.58%	2.88% - 9.00%	1.00% - 1.25%	2.71%	3.00% - 10.00%

## Beneficios // Benefits

Beneficios	Lo otorgan // Grant it	Operativo // Blue Collar			Administrativos // Staff			Gerencial // Managerial		
		Min	Avg	Max	Min	Avg	Max	Min	Avg	Max
<b>Vales de Despensa //</b> <i>Food coupons</i>	<b>83%</b>	1.0%	<b>9.3%</b>	20.0%	1.0%	<b>8.3%</b>	13.0%	1.0%	<b>8.6%</b>	20.0%
<b>Fondo de Ahorro //</b> <i>Savings Fund.</i>	<b>82%</b>	3.0%	<b>6.7%</b>	13.5%	0.5%	<b>7.3%</b>	13.0%	0.5%	<b>7.5%</b>	13.0%
<b>Bono de Asistencia //</b> <i>Attendance Bonus.</i>	<b>64%</b>	1.0%	<b>6.7%</b>	12.0%	/	/	/	/	/	/
<b>Bono de Puntualidad //</b> <i>Punctuality Bonus</i>	<b>52%</b>	0.5%	<b>6.1%</b>	12.5%	/	/	/	/	/	/
<b>Bono de Productividad //</b> <i>Productivity Bonus.</i>	<b>54%</b>	1.0%	<b>8.3%</b>	20.0%	/	/	/	/	/	/
<b>Ayuda por nacimiento //</b> <i>Maternity Financial</i>	<b>28%</b>	\$300	<b>\$1,857</b>	\$6,000	/	/	/	/	/	/
<b>Ayuda por defunción //</b> <i>Burial Financial Assistance.</i>	<b>43%</b>	\$300	<b>\$3,274</b>	\$8,000	/	/	/	/	/	/

## Vacaciones // Holidays

Antigüedad años // Seniority years	Operativo // Blue Collar			Administrativo // Staff			Gerentes // Managerial		
	Mode	Avg	Max	Mode	Avg	Max	Mode	Avg	Max
<b>1</b>	12	<b>12</b>	14	12	<b>13</b>	18	12	<b>14</b>	28
<b>2</b>	14	<b>13</b>	16	14	<b>14</b>	20	14	<b>15</b>	28
<b>3</b>	16	<b>14</b>	18	16	<b>15</b>	22	16	<b>16</b>	30
<b>4</b>	18	<b>15</b>	20	18	<b>16</b>	24	18	<b>17</b>	30
<b>5-9</b>	14	<b>17</b>	23	20	<b>18</b>	25	20	<b>19</b>	40
<b>10-14</b>	16	<b>20</b>	26	22	<b>20</b>	27	22	<b>21</b>	32

*Las vacaciones otorgadas por las empresas se alinean de manera general a lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo // The vacations granted by the companies are aligned in a general way to what is stipulated in the Federal Labor Law.*

## Prima vacacional // Vacation prime

Operativo // Blue Collar			Administrativo // Staff			Gerentes // Managerial		
Mode	Avg	Max	Mode	Avg	Max	Mode	Avg	Max
25%	<b>37%</b>	130%	25%	<b>42%</b>	150%	25%	<b>46%</b>	150%

**Aguinaldo // Christmas bonus**

Antigüedad años // Seniority years	Operativo // Blue Collar			Administrativo // Staff			Gerentes // Managerial		
	Mode	Avg	Max	Mode	Avg	Max	Mode	Avg	Max
<b>1</b>	15	<b>18</b>	40	15	<b>21</b>	35	15	<b>22</b>	35
<b>2</b>	15	<b>19</b>	40	15	<b>21</b>	35	15	<b>22</b>	35
<b>3</b>	15	<b>20</b>	40	15	<b>22</b>	40	30	<b>23</b>	40
<b>4</b>	15	<b>20</b>	40	15	<b>22</b>	40	30	<b>23</b>	40
<b>5 – 9</b>	15	<b>21</b>	40	15	<b>22</b>	40	30	<b>23</b>	40
<b>10 – 14</b>	15	<b>21</b>	40	15	<b>23</b>	40	30	<b>24</b>	40

**Uniformes // Uniforms**

	Piezas promedio por empleado // Avg piece per employee			
	Lo otorgan // Grant it	Operativo // Blue Collar	Lo otorgan // Grant it	Administrativo // Staff
<b>Playera // T-shirt</b>	59%	<b>3</b>	32%	<b>2</b>
<b>Polo // Polo</b>	63%	<b>3</b>	63%	<b>2</b>
<b>Camisa // Shirt</b>	31%	<b>3</b>	63%	<b>3</b>
<b>Pantalón // Pants</b>	65%	<b>3</b>	41%	<b>3</b>
<b>Calzado // Footwear</b>	88%	<b>1</b>	74%	<b>1</b>

**PTU 2022: Reparto De Utilidades // PTU 2022: Profit Sharing**

Ejercicio fiscal 2022 // Fiscal year 2022

	Lo otorgan // Grant it	Monto promedio // Avg amount	Máximo // Max
<b>Utilidades // Profit</b>	<b>61%</b>	<b>\$15,153</b>	<b>\$80,000</b>
<b>Bono sustituto // Substitute bonus</b>	<b>18%</b>	<b>\$5,157</b>	<b>\$18,000</b>
<b>Ambos // Both included</b>	<b>6%</b>	<b>\$13,410</b>	<b>\$35,000</b>
<b>Nada // None</b>	<b>15%</b>	-	-

**Promedio general // General Average \$11,240.14 pesos**

## Rutas de Transporte // Transportation Routes

Lo otorgan // Grant it	Personal que lo recibe			
	Dirección Directors	Gerencia Managerial	Administrativo Staff	Operativo Blue Collar
77%	No Aplica	No Aplica	Pocos	Todos

**77% de las compañías** ofrecen servicio de transporte para su personal. La mayoría, **solo lo otorga a su personal operativo**.

En promedio, las compañías cuentan **con 15 rutas de transporte**;

El costo promedio mensual por persona que invierten es de **\$1,736.74 pesos**. De los colaboradores que reciben esta prestación, el **80% hacen uso efectivo del servicio**.

La siguiente tabla define la **distancia promedio aproximada (en Kilómetros)** de las rutas de transporte, es decir, la distancia promedio de donde las compañías traen a su personal a planta. Esta tabla nos permite determinar el rango que una persona tiene que recorrer todos los días para ir a centro de trabajo.

Región	Prom KM // Avg KM	Promedio rutas // Avg Routes
Pénjamo	80	12
Irapuato	56	20
Silao	54	15
Apaseo el Grande	50	11
Celaya	49	15
León	40	14
San Miguel de Allende	35	13
Romita	30	15

## Servicio de comedor // Canteen

Lo otorgan // Grant it	Personal que lo recibe			
	Dirección Directors	Gerencia Managerial	Administrativo Staff	Operativo Blue Collar
68%	La mayoría	La mayoría	La mayoría	La mayoría

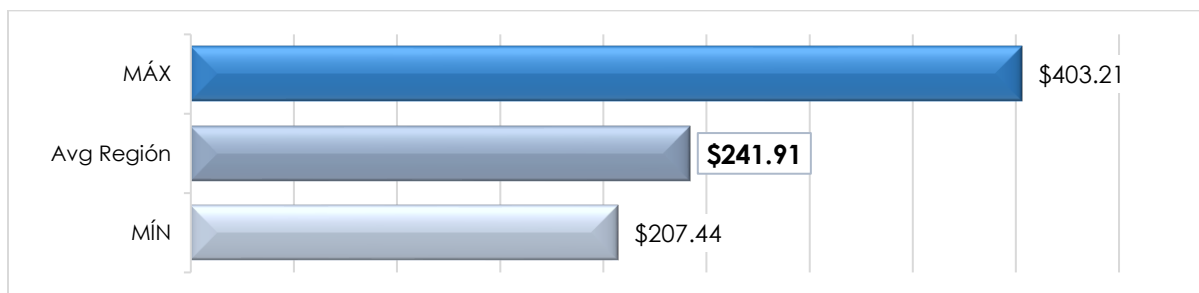
**68% de las compañías** ofrecen el servicio de comedor de personal. La mayoría **lo ofrece a todo el personal**. El servicio de comedor tiene un costo promedio por platillo de **\$52.87 pesos** por persona, el cual las empresas subsidian con **\$36.36 pesos**.



## Salarios // Wages

### Salario de ingreso // Entry – Level Wages

Salario diario de ingreso para su personal operativo de **\$ 241.91 MXN**



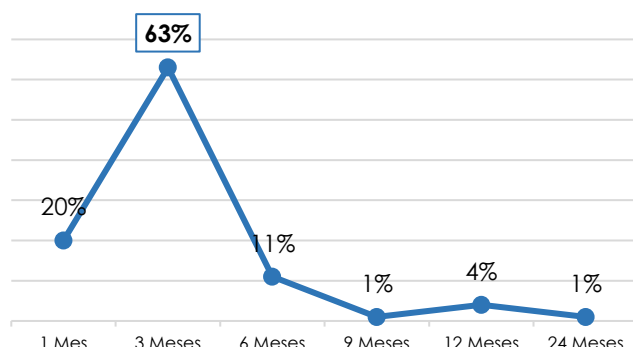
	Salario diario – MXN Daily quota - MXN	Proceso / Actividad Process / Activity	Origen de inversión Origin of investment
Rango mínimo	\$207.44 - \$216.63	Alimentos	México
Rango máximo	\$251.42 - \$403.21	Metalmecánica	México

### El salario diario promedio otros Estados // Avg Daily Wages

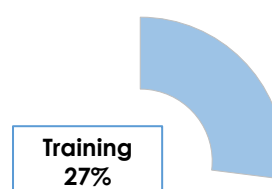
Nuevo León	\$282.44	NACIONAL	\$246.61
Coahuila	\$279.81	Puebla	\$226.71
Sonora	\$262.25	Aguascalientes	\$220.41
Querétaro	\$261.01	Durango	\$215.71
San Luis Potosí	\$257.85	Tlaxcala	\$208.49
Estado de México	\$256.69	Chihuahua	\$207.47
Jalisco	\$256.28		

### Tiempo en la categoría

En promedio, una persona recibe este salario durante **3 meses en la compañía.**



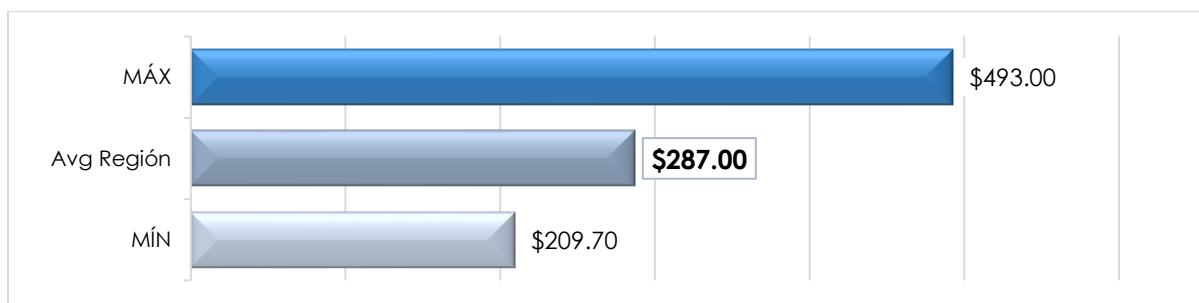
### Tasa de personal dentro de la categoría



Del 100% del personal operativo el **27% se encuentra en esta categoría.**

### Salario medio bajo // Intermediate Low Wages

Salario diario medio bajo para su personal operativo **\$ 287.00 MXN**



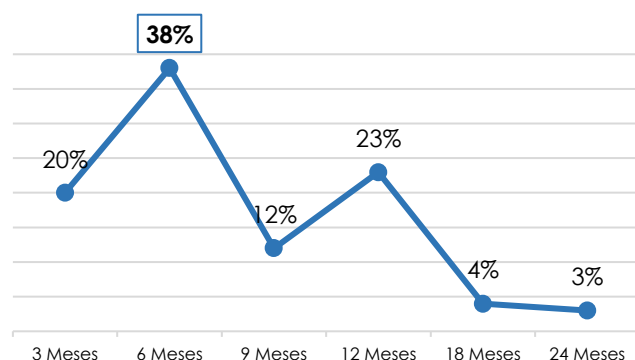
	Salario diario – MXN Daily quota - MXN	Proceso / Actividad Process / Activity	Origen de inversión Origin of investment
Rango mínimo	<b>\$209.70 - \$241.86</b>	Plásticos	México
Rango máximo	<b>\$306.73 - \$493.00</b>	Servicios	México

### El salario diario promedio otros Estados // Avg Daily Wages

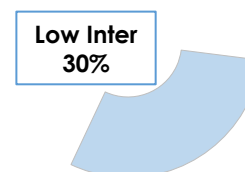
Estado de México	<b>\$370.58</b>	NACIONAL	<b>\$302.53</b>
Nuevo León	<b>\$342.51</b>	Aguascalientes	<b>\$285.72</b>
Coahuila	<b>\$341.13</b>	Sonora	<b>\$279.00</b>
Jalisco	<b>\$334.07</b>	Durango	<b>\$261.06</b>
Querétaro	<b>\$328.50</b>	Tlaxcala	<b>\$252.41</b>
Puebla	<b>\$318.12</b>	Chihuahua	<b>\$243.27</b>
San Luis Potosí	<b>\$306.77</b>		

### Tiempo en la categoría

En promedio, una persona recibe este salario durante **6 meses en la compañía.**



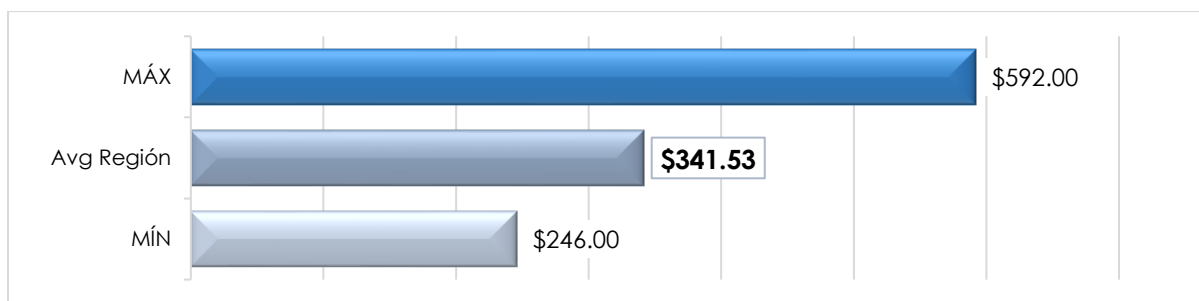
### Tasa de personal dentro de la categoría



Del 100% del personal operativo el **30% se encuentra en esta categoría.**

## Salario medio alto // Intermediate High Wages

Salario diario medio alto para su personal operativo **\$ 341.53 MXN**



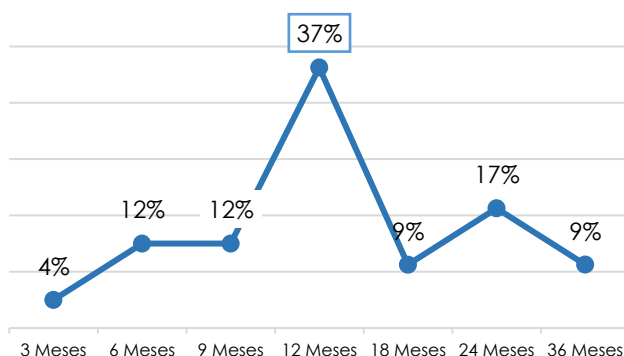
	Salario diario – MXN Daily quota - MXN	Proceso / Actividad Process / Activity	Origen de inversión Origin of investment
Rango mínimo	<b>\$246.00 - \$277.85</b>	Interiores - Textil	Japón
Rango máximo	<b>\$378.17 - \$592.00</b>	Servicios	México

### El salario diario promedio otros Estados // Avg Daily Wages

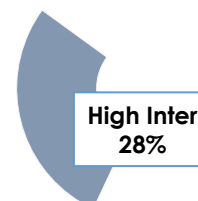
Estado de México	<b>\$497.39</b>	NACIONAL	<b>\$377.85</b>
Nuevo León	<b>\$438.47</b>	Aguascalientes	<b>\$366.42</b>
Puebla	<b>\$419.65</b>	Sonora	<b>\$330.50</b>
Jalisco	<b>\$411.93</b>	Tlaxcala	<b>\$322.57</b>
Coahuila	<b>\$405.66</b>	Durango	<b>\$312.60</b>
Querétaro	<b>\$397.51</b>	Chihuahua	<b>\$286.44</b>
San Luis Potosí	<b>\$378.26</b>		

### Tiempo en la categoría

En promedio, una persona recibe este salario durante **12 meses en la compañía.**



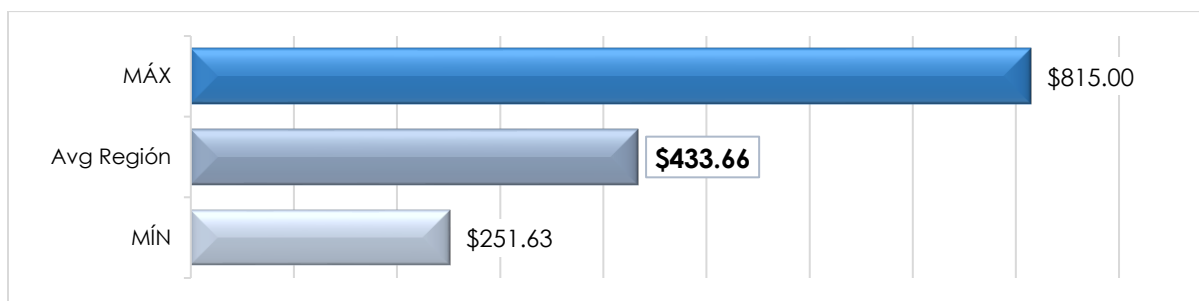
### Tasa de personal dentro de la categoría



Del 100% del personal operativo el **28% se encuentra en esta categoría.**

## Salario máximo // Maximum Wages

Salario diario máximo para su personal operativo **\$ 433.66 MXN**



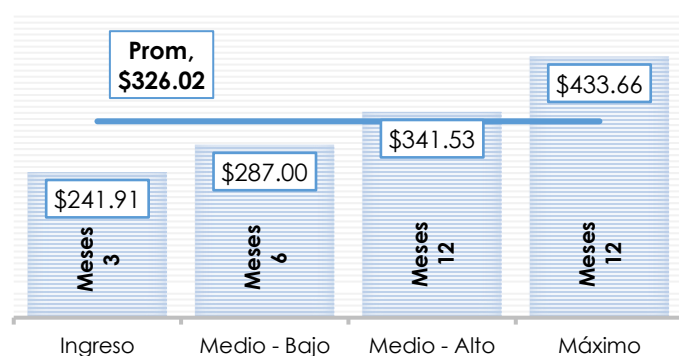
	Salario diario – MXN Daily quota – MXN	Proceso / Actividad Process / Activity	Origen de inversión Origin of investment
Rango mínimo	\$251.63 - \$327.58	Plásticos	México
Rango máximo	\$485.32 - \$815.00	Metalmecánica	Estados Unidos

### El salario diario promedio otros Estados // Avg Daily Wages

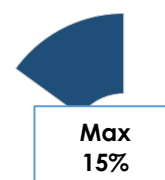
Estado de México	\$658.91	Querétaro	\$471.95
Jalisco	\$577.10	San Luis Potosí	\$463.30
Nuevo León	\$555.33	Tlaxcala	\$411.17
Puebla	\$515.50	Durango	\$411.03
Coahuila	\$484.40	Sonora	\$362.20
Aguascalientes	\$474.29	Chihuahua	\$338.01
<b>NACIONAL</b>	<b>\$474.21</b>		

## Salario promedio y tiempo de antigüedad

En promedio, una persona recibe este salario durante **45 meses / 3.75 años en la compañía.**



## Tasa de personal dentro de la categoría

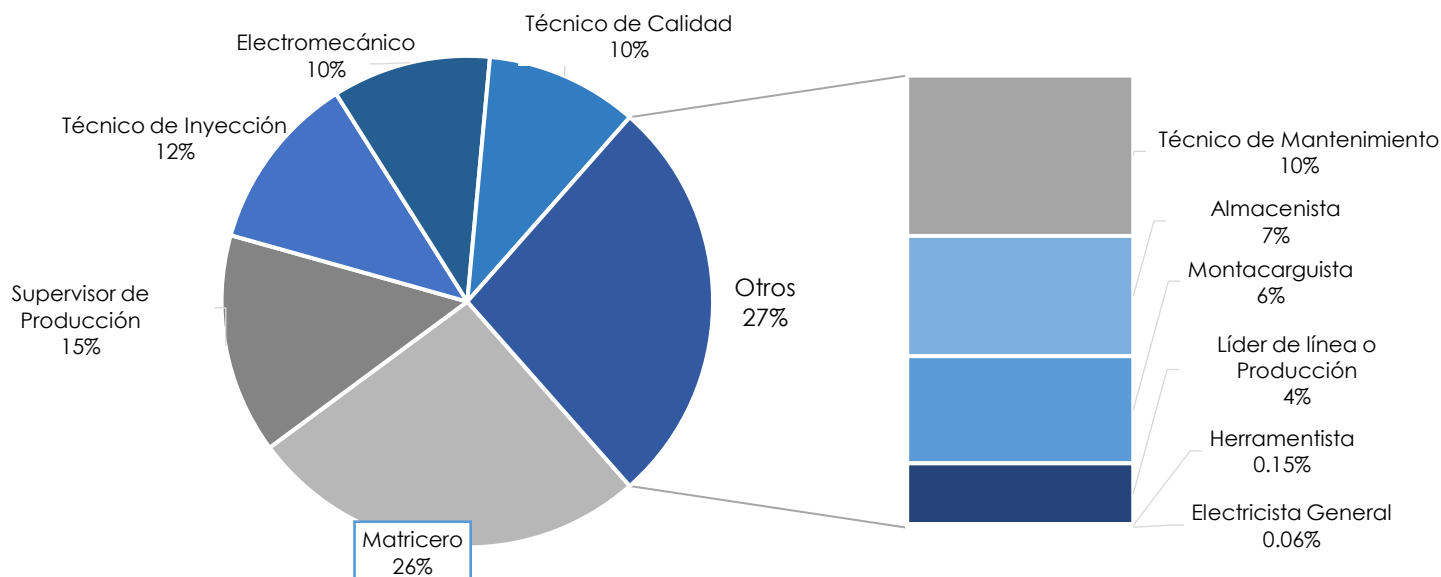


Del 100% del personal operativo el **15% se encuentra en esta categoría.**

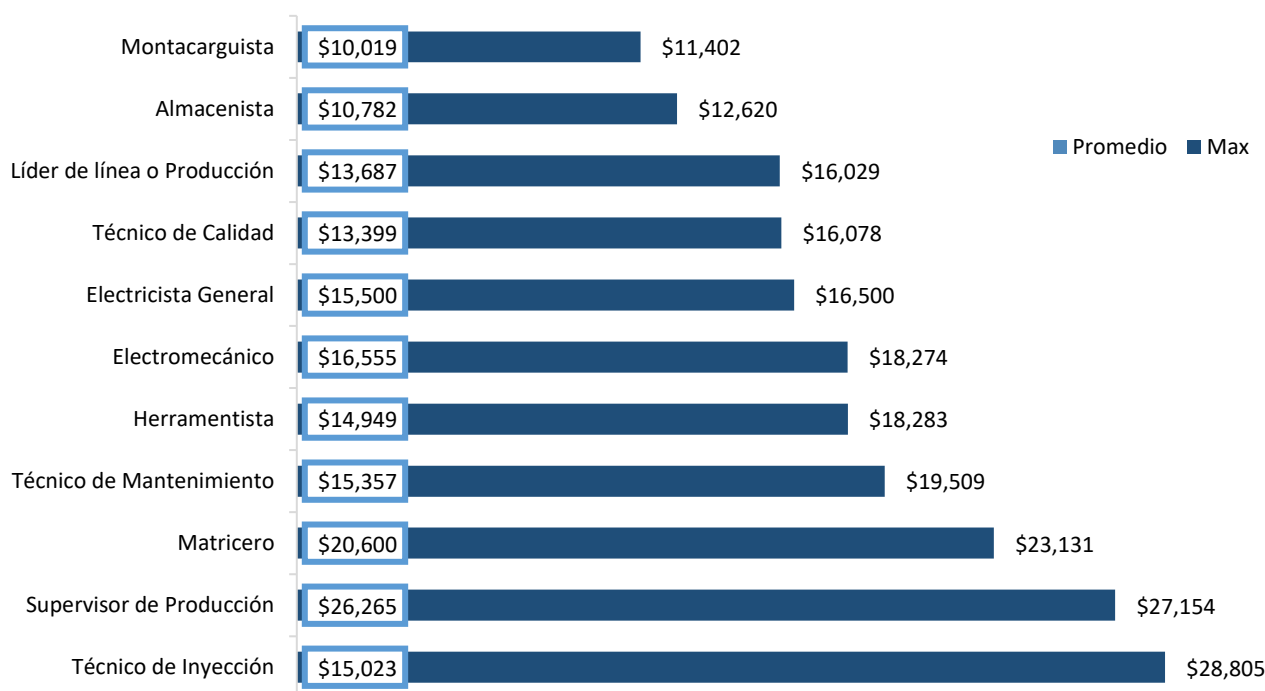
## Salarios Técnicos (Base mensual) // Technician Wages (Monthly basis)

Ante la creciente demanda de personal para cubrir posiciones técnicas en la región; siendo la posición de **Matricero y Supervisor de Producción** las principales plazas con mayor número de personas, contrastando las posiciones de **Electricista General y Herramentista** con menor población. La información se desglosa en la siguiente gráfica:

### Posiciones Técnicas // Technician Positions



### Rango salarial técnicos // Range Wages for technicians



## Indicadores de RRHH // KPI's

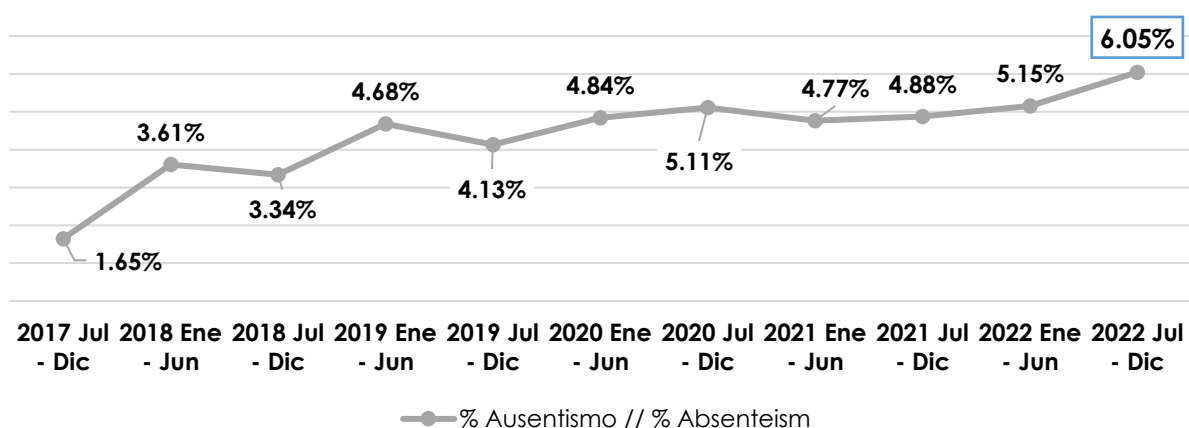
Las compañías de la región en la encuesta declararon en promedio los siguientes indicadores. La información está basada en el promedio mensual del **periodo Julio 2022 - Enero 2023** de cada compañía participante, considerando en el total de su personal e incluyendo posiciones tanto administrativas como operativas.

### Ausentismo // Absenteeism

Entiéndase como **Ausentismo Justificado**, los permisos otorgados, incluyendo tanto los que son con goce de sueldo como sin goce de sueldo. Como **Ausentismo Injustificado** se hace referencia a las inasistencias registradas sin anticipación por parte del personal.

Región	Justificado <i>Justified</i>	Injustificado <i>Unjustified</i>	Ausentismo Mensual <i>Monthly Absenteeism</i>
Aguascalientes	5.28%	2.62%	7.90%
Baja California	2.60%	9.15%	11.75%
Chihuahua	5.65%	3.17%	8.82%
Coahuila	2.93%	2.23%	5.16%
Colima	0.53%	1.25%	1.78%
Durango	4.56%	5.20%	9.75%
Estado de México	4.92%	1.02%	5.94%
<b>Guanajuato</b>	<b>3.37%</b>	<b>2.68%</b>	<b>6.05%</b>
Jalisco	3.29%	6.16%	9.45%
Nuevo León	4.46%	3.97%	8.43%
Puebla	1.00%	1.07%	2.07%
Querétaro	4.03%	3.06%	7.09%
San Luis Potosí	3.22%	2.62%	5.84%
Sonora	0.90%	0.41%	1.31%
Tamaulipas	2.90%	2.64%	5.54%
Tlaxcala	1.70%	2.49%	4.20%
Zacatecas	1.60%	1.05%	2.65%

### Ausentismo comparación // Absenteeism comparison

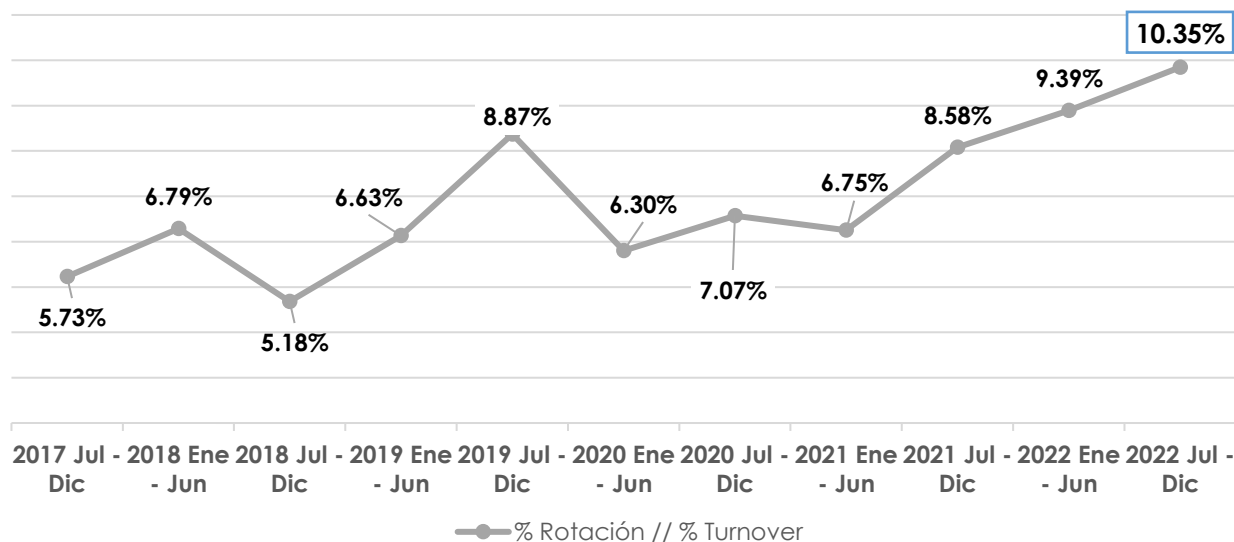


## Rotación // Turnover

Considerando como **Rotación No Controlada**, aquellas bajas que son decisión del empleado para retirarse de la compañía mediante la firma de su renuncia. Como **Rotación Controlada**, hace referencia a aquellas bajas son decisión de la compañía.

Región	No Controlada <i>No controlled</i>	Controlada <i>Controlled</i>	Rotación Mensual <i>Monthly turnover</i>
Aguascalientes	7.64%	2.82%	10.46%
Baja California	9.70%	1.00%	10.70%
Chihuahua	3.98%	3.63%	7.62%
Coahuila	4.65%	2.27%	6.93%
Colima	0.73%	0.63%	1.36%
Durango	8.37%	3.22%	11.59%
Estado de México	5.75%	3.03%	8.78%
<b>Guanajuato</b>	<b>6.33%</b>	<b>4.02%</b>	<b>10.35%</b>
Jalisco	8.11%	5.81%	13.92%
Nuevo León	7.00%	4.24%	11.24%
Puebla	2.11%	3.27%	5.38%
Querétaro	5.71%	3.45%	9.16%
San Luis Potosí	5.21%	2.53%	7.74%
Sonora	4.67%	2.70%	7.37%
Tamaulipas	4.91%	3.65%	8.56%
Tlaxcala	4.50%	0.94%	5.44%
Zacatecas	4.85%	1.10%	5.95%

## Rotación comparación // Turnover comparison





## IV. Mejores prácticas en Recursos Humanos // HR Best Practices

### Otros beneficios // Additional Benefits

Para esta edición, se les solicitó información a las empresas de la región acerca de algunos otros beneficios que ofertan a sus empleados como parte de su paquete de prestaciones, enfocados en la retención y desarrollo organizacional de sus colaboradores.

La siguiente tabla integra la información sobre las empresas que lo otorgan y el tipo de colaborador que lo recibe:

Otros beneficios // Additional Benefits	Lo otorgan // Grant it	Beneficiarios // Beneficiaries			
		Dirección // Directors	Gerencia // Managerial	Administrativo // Staff	Operativo // Blue Collar
<b>Gastos médicos mayores //</b> Major Medical Insurance	<b>74%</b>	La mayoría	La mayoría	La mayoría	No Aplica
<b>Seguro de Vida //</b> Life Insurance	<b>79%</b>	La mayoría	La mayoría	La mayoría	La mayoría
<b>Asignación de automóvil //</b> Vehicle	<b>64%</b>	La mayoría	La mayoría	No Aplica	No Aplica
<b>Gasolina //</b> Gasoline	<b>63%</b>	La mayoría	La mayoría	Pocos	No Aplica
<b>Mantenimiento automóvil //</b> Vehicle Maintenance	<b>23%</b>	Pocos	La mayoría	Pocos	No Aplica

El **76%** de las empresas que otorga **SEGURO DE GASTOS MÉDICOS MAYORES** incluye dentro de la póliza a la familia del colaborador.

Tomando la importancia sobre las actividades y estrategias para facilitar el traslado de los colaboradores a hacia los sitios de trabajo, las empresas que otorgan:

- **APOYO DE GASOLINA** para sus colaboradores, tiene un presupuesto mensual de **\$2,735.71 pesos**.
- **APOYO AL MANTENIMIENTO DE AUTOMÓVIL** cuentan con un límite por kilómetro recorrido de **\$12.34 pesos en promedio**.
- **ASIGNACIÓN DE AUTOMÓVIL**, para sus empleados de posiciones de **Dirección**, el tipo de automóvil es de características de **AUTOS DE LUJO** y para **Gerencias** se asignan **AUTOS TIPO GRANDE O MEDIANO**. Principalmente se adquieren estos vehículos bajo el plan de **"LEASING" (ALQUILER CON DERECHO DE COMPRA) LA COMPAÑÍA CONTRATA ESTE SERVICIO Y LO PAGA DURANTE UN PLAZO**.

El **SERVICIO MÉDICO EN PLANTA** lo otorga el **74% de las compañías**.

Los **DÍAS ADICIONALES DE DESCANSO** que las empresas reportaron son de **3 a 7 días extra en promedio**, siendo principalmente: Defunción de algún familiar, Matrimonio, Viernes Santo, Nacimiento, 24 de Diciembre, 31 de Diciembre y 12 de Diciembre.

Las empresas proporcionaron información referente a prácticas y programas que ofrezcan a sus empleados. Entre las prácticas más recurrentes que se les permite a sus colaboradores, se encuentran:

Práctica // Practice	Permitido // Allowed	
	Operativo // Blue Collar	Administrativo // Staff
<b>Seleccionar su periodo vacacional //</b> Opportunity to choose vacation period	<b>Todos</b>	<b>La mayoría</b>
<b>Seleccionar su turno //</b> Opportunity to choose shift	<b>Más de la mitad</b>	<b>Muy pocos</b>
<b>Seleccionar su jornada laboral //</b> Opportunity to choose schedule	<b>Muy pocos</b>	<b>Muy pocos</b>
<b>Teletrabajo //</b> Home Office	<b>Muy pocos</b>	<b>Muy pocos</b>
<b>Permisos para asistir a eventos escolares //</b> Permits to attend school events.	<b>Menos de la mitad</b>	<b>Más de la mitad</b>

Como complemento a los beneficios que se le otorga al colaborador, **el 59% de las compañías participantes** cuentan con algún tipo de **convenio con terceros**:

<b>Descuentos con ópticas (lentes) //</b> Discounts with opticians (glasses)	<b>79%</b>	<b>Descuentos con servicios funerarios //</b> Discounts with funeral services	<b>17%</b>
<b>Descuentos en atención médica //</b> Discounts on medical care	<b>48%</b>	<b>Convenios con Restaurantes //</b> Agreements with Restaurants	<b>13%</b>
<b>Convenios con Hoteles //</b> Agreements with Hotels	<b>44%</b>	<b>Descuentos en tiendas de conveniencia //</b> Discounts in convenience stores	<b>10%</b>
<b>Descuentos con escuelas de idiomas //</b> Discounts with language schools	<b>42%</b>	<b>Convenios con Agencias de Viajes //</b> Agreements with Travel Agencies	<b>8%</b>
<b>Descuentos con universidades //</b> Discounts with universities	<b>35%</b>	<b>Descuentos en tiendas de ropa //</b> Clothing store discounts	<b>4%</b>
<b>Descuentos para adquirir un vehículo //</b> Discounts to acquire a vehicle	<b>33%</b>	<b>Descuentos para adquirir una casa //</b> Discounts to buy a house	<b>4%</b>
<b>Asesoría para problemas personales //</b> Advice for personal problems	<b>33%</b>	<b>Lavado de Automóvil //</b> Car Wash	<b>4%</b>
<b>Descuento en gimnasios //</b> Discounts in gyms	<b>23%</b>	<b>Servicios de guardería //</b> Childcare services	<b>4%</b>
<b>Asesoría para demandas personales //</b> Advice for lawsuits	<b>19%</b>		

Dentro del marco de **EVENTOS GRATUITOS** que se brindan a los colaboradores, las empresas reportan como sus principales:

- **Festejo Día Madre //** Mother's Day Celebration
- **Festejo Día del padre //** Father's Day Celebration
- **Cumpleaños //** Birthday
- **Reconocimiento por antigüedad //** Seniority Recognition
- **Cena de fin de año - Posada //** New Year's Eve dinner
- **Festejo día del niño //** Children's Day Celebration
- **Open Day / convivio trabajador con familia //** Open Day / worker with family
- **Torneos deportivos //** Sports tournaments

El **79% de las compañías participantes** otorgan algún tipo de premios o incentivos a sus equipos de ideas de mejora. Las principales opciones para estos premios son:

- **Souvenirs, artículos promocionales //** Souvenirs, promotional items
- **Bonos extra en efectivo //** Extra-cash bonuses
- **Incentivo económico entre \$500.00 y \$1,000.00 //** Economic incentive between \$ 500.00 and \$ 1,000.00
- **Artículos electrónicos //** Electronic items

## Estrategias de retención // Retention strategies.

### Bono de permanencia // Permanence bonus

El **31% de los participantes** ofrecen un bono adicional por los años de antigüedad en la compañía; principalmente aplicable a niveles operativos, **a partir del PRIMER MES cumplido dentro de la compañía.**

El monto oscila entre **\$100.00 a \$500.00** o a manera proporcional de un **10% de su salario.**

Las compañías que otorgan este bono en “**especie**” lo hacen ofreciendo:

- **Días adicionales de vacaciones** // Additional vacation days
- **Vales de despensa** // Food coupons
- **Monederos electrónicos o tarjetas de regalo** // Gift cards
- **Descuento en alguna tienda o centro comercial** // Discount in a store or mall
- **Viajes** // Travels
- **Reconocimiento** // Recognition
- **Regalos varios** // Various
- **Artículos electrodomésticos o electrónicos** // Household or electronic items

### Responsabilidad social // Social responsibility

La responsabilidad social se define como la contribución activa y voluntaria al mejoramiento social, económico y ambiental por parte de las empresas, generalmente con el objetivo de mejorar su situación competitiva, valorativa y su valor añadido.

El **90% de las compañías participantes** cuenta con alguna campaña, política o actividades con un enfoque *Socialmente Responsable*. La siguiente tabla enlista las principales:

- **Campañas de salud** // Health campaigns
- **Campañas / Políticas de ahorro de energía** // Campaigns / Energy Saving Policies
- **Donaciones a escuelas** // Donations to schools
- **Vinculación con la comunidad** // Linking with the community
- **Campañas / Políticas de reciclaje** // Campaigns / Recycling Policies
- **Campañas / Políticas de seguridad para el personal** // Campaigns / Security policies for personnel
- **Centro de acopio de desechos** // Pantry Collection Center
- **Campañas / Políticas de igualdad de género** // Campaigns / Gender equality policies
- **Donaciones a personas de escasos recursos** // Donations to poor people
- **Campañas / Políticas anticorrupción** // Anti-corruption campaigns / policies
- **Campañas / Políticas de prevención de violencia** // Campaigns / Violence Prevention Policies
- **Campañas / Políticas de reforestación** // Campaigns / Reforestation Policies
- **Campañas / Políticas de inserción laboral** // Campaigns / Labor Insertion Policies
- **Apoyo en desastres naturales** // Natural disaster support
- **Horarios de entrada flexibles para padres de familia** // Flexible entry times for parents
- **Política de contratación de personas en situación de vulnerabilidad** // Hiring policy for people invulnerable situations
- **Reconstrucción de escuelas** // School reconstruction
- **Voluntariado / Servicio Social para limpieza de espacios públicos** // Volunteering / Social Service for cleaning public spaces
- **Donaciones de medicamentos** // Donations of medications
- **Política de Contratación de Proveedores Locales** // Hiring Policy for Local Suppliers
- **Servicio social de recolección de basura** // Social garbage collection service

## Operación diaria del área de RRHH // HR daily operations

### Outsourcing // Outsourcing

Del total de las empresas de la región en la encuesta, aquellas que cuentan con servicios de subcontratación en sus plantas, sólo **el 0% de ellas utilizan este servicio con personal que interfiera en el proceso productivo**. Esto representa que, de manera general, los servicios son utilizados para contratar personal especializado, como actividades de limpieza, servicios alimenticios, transporte, servicios médicos, vigilancia. En cuanto al nivel de satisfacción de estos servicios subcontratados, las compañías califican de acuerdo con la siguiente tabla:

Servicio	Nivel de Satisfacción
<b>Recepción</b> // Front desk	<b>10.0</b>
<b>Servicio médico</b> // Medical service	<b>8.4</b>
<b>Limpieza</b> // Cleaning service	<b>8.1</b>
<b>Transporte</b> // Transporting	<b>8.0</b>
<b>Comedor</b> // Canteen	<b>7.5</b>
<b>Sorteadores</b> // Sorting	<b>7.5</b>
<b>Vigilancia</b> // Security guards	<b>7.4</b>

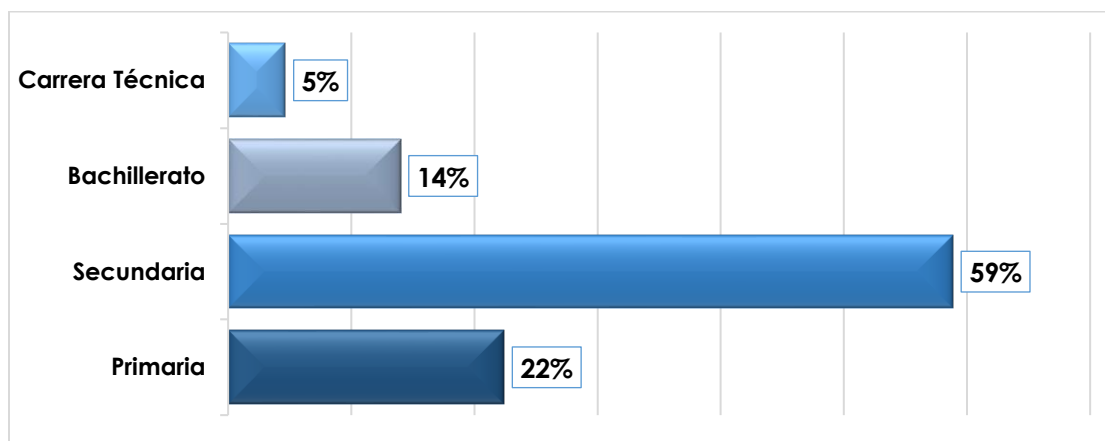
### Aspectos legales // Legal aspects

En cuanto a las **DEMANDAS** presentadas por los trabajadores ante la autoridad competente, las empresas de la región declararon tener un promedio de **2 citatorios ante la PROFEDET, 2 demandas ante el tribunal local y 2 demanda ante el tribunal federal en el último periodo**.

## Atracción de talento // Talent attraction

### Escolaridad de contratación // Level education of new hires

De manera general, el perfil de contratación para personal operativo atiende a un nivel de escolaridad **secundaria**. Se nota que en este periodo hay nuevas contrataciones para personal con bachillerato.



También se indagó sobre la dificultad que tienen las empresas para **CONTRATAR PERSONAL OPERATIVO, TÉCNICO, ADMINISTRATIVO Y GERENCIAL**, ahondando en el **número de días promedio** que les toma cubrir una vacante.

Región	Operativos (30 candidatos) <i>Blue Collar</i>	Técnico <i>Technicians</i>	Administrativo <i>Staff</i>	Gerencial <i>Managerial</i>
Aguascalientes	10	12	21	35
Chihuahua	22	12	11	23
Coahuila	12	13	22	33
Durango	9	13	18	27
EDO MEX	15	15	20	38
<b>Guanajuato</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>23</b>	<b>34</b>
Jalisco	11	11	15	30
Nuevo León	12	17	27	35
Puebla	7	15	15	15
Querétaro	16	18	23	36
San Luis Potosí	17	20	27	39
Tlaxcala	14	45	45	60

Para posiciones sindicalizadas, **5 de cada 10 candidatos** cubren las características necesarias para ser contratables, aquellos que no superan los filtros, se debe principalmente a las siguientes razones:

Región	Antidoping	Escolaridad <i>Schooling</i>	Examen Visual <i>Visual Exam</i>	Examen Lumbar <i>Lumbar Exam</i>	Audio-metría <i>Audio-metry</i>	Experiencia <i>Experience</i>	Lugar de residencia <i>Place of residence</i>	Habilidad Numérica <i>Numerical Skill</i>	Psicometría <i>Psychometry</i>
Aguascalientes	12%	11%	5%	7%	6%	22%	14%	11%	11%
Chihuahua	17%	7%	5%	7%	3%	24%	9%	16%	12%
Coahuila	13%	8%	10%	14%	9%	17%	12%	8%	10%
Durango	15%	16%	6%	8%	6%	25%	10%	7%	6%
EDO MEX	7%	10%	7%	12%	9%	17%	16%	13%	9%
<b>Guanajuato</b>	<b>17%</b>	<b>8%</b>	<b>13%</b>	<b>11%</b>	<b>6%</b>	<b>12%</b>	<b>11%</b>	<b>12%</b>	<b>10%</b>
Jalisco	17%	9%	9%	11%	3%	16%	11%	12%	12%
Nuevo León	15%	11%	7%	10%	8%	19%	12%	9%	9%
Puebla	5%	14%	10%	9%	5%	20%	15%	12%	11%
Querétaro	13%	9%	9%	9%	9%	17%	13%	12%	9%
San Luis Potosí	16%	9%	8%	16%	8%	15%	11%	7%	8%
Tamaulipas	13%	4%	8%	9%	12%	18%	10%	15%	11%
Tlaxcala	11%	8%	11%	8%	11%	9%	18%	8%	15%
Zacatecas	22%	2%	7%	16%	4%	20%	12%	12%	6%

## Fuentes de Reclutamiento // Recruitment sources

Ante la alta demanda de personal, las compañías de la región declararon utilizar diferentes estrategias para reclutar a su personal; la siguiente tabla muestra las tendencias según la fuente de reclutamiento utilizada y la posición requerida:

	Operativos <i>Blue Collar</i>	Técnico <i>Technicians</i>	Administrativo <i>Staff</i>	Gerencial <i>Managerial</i>
Promociones Internas	12%	15%	13%	15%
Referencias de Empleados Internos	15%	12%	10%	5%
Bolsas de Empleo	11%	9%	6%	1%
Reclutamiento de Campo	13%	3%	1%	0%
Anuncios propios	13%	5%	2%	0%
Portal OCC / CompuTrabajo	8%	<b>23%</b>	<b>31%</b>	<b>31%</b>
LinkedIn	4%	8%	15%	<b>19%</b>
Facebook	<b>17%</b>	15%	9%	4%
Otro Portal Internet	2%	5%	6%	4%
Headhunter / Outsourcing	5%	5%	7%	<b>21%</b>

## Capacitación y desarrollo // Training and development

Dentro de la encuesta se preguntó sobre los principales perfiles o posiciones que cuentan con algún plan de capacitación y desarrollo para sus actividades.

La siguiente tabla muestra la relación entre las empresas que desarrollan cada posición, así como el tipo de plan o metodología que utilizan para desarrollarlos:

Compañías que los desarrollan // <i>Companies that develop them</i>		Interno // <i>Internal</i>	Externo // <i>External</i>	Pendiente // <i>Pending</i>	No requerido // <i>Not required</i>
Personal operativo en general	<b>88%</b>	<b>87%</b>	<b>10%</b>	<b>3%</b>	<b>0%</b>
Líderes de producción	<b>86%</b>	<b>78%</b>	<b>10%</b>	<b>12%</b>	<b>0%</b>
Supervisores de producción	<b>80%</b>	<b>55%</b>	<b>23%</b>	<b>22%</b>	<b>0%</b>
Coordinadores de área	<b>81%</b>	<b>43%</b>	<b>27%</b>	<b>28%</b>	<b>2%</b>
Gerentes de área	<b>80%</b>	<b>33%</b>	<b>24%</b>	<b>31%</b>	<b>12%</b>
Técnicos de mantenimiento	<b>79%</b>	<b>51%</b>	<b>23%</b>	<b>26%</b>	<b>0%</b>
Técnicos en general	<b>77%</b>	<b>55%</b>	<b>22%</b>	<b>24%</b>	<b>0%</b>
Personal administrativo en general	<b>85%</b>	<b>45%</b>	<b>27%</b>	<b>23%</b>	<b>5%</b>

## Turnos y horarios // Shifts and Hours

### Turnos Operativos // Blue Collar shift

Inicio 1er Turno // Start 1st Shift		Inicio 2do Turno // Start 2nd Shift		Inicio 3er Turno // Start 3rd Shift	
06:00 a. m.	32%	02:00 p. m.	25%	12:00 a. m.	11%
06:30 a. m.	17%	02:30 p. m.	10%	9:30 p. m.	26%
07:00 a. m.	34%	03:00 p. m.	29%	10:00 p. m.	15%
07:30 a. m.	3%	03:30 p. m.	13%	10:30 p. m.	26%
08:00 a. m.	13%	04:00 p. m.	10%	11:00 p. m.	15%
09:00 a. m.	1%	07:00 p. m.	13%	11:30 p. m.	7%

Inicio Turno Mixto // Start Mixed Shift	
6:30 a. m.	4%
7:00 a. m.	19%
7:30 a. m.	9%
8:00 a. m.	56%
8:30 a. m.	9%
9:30 a. m.	3%

### Cambio de turno // Shift role

Frecuencia // Frequency	
Cada catorcena // Biweekly	51%
Cada semana // Weekly	42%
Cada mes // Every month	7%

### Jornada laboral // Workdays

Jornada laboral // Workdays	
Inicio 1er Turno // Start 1st Shift	Lunes a sábado Monday to Saturday
Inicio 2do Turno // Start 2nd Shift	Lunes a sábado Monday to Saturday
Inicio 3er Turno // Start 3rd Shift	Lunes a Viernes Monday to Friday
Turno mixto // Mixed Shift	Lunes a Viernes Monday to Friday



## Turnos Administrativos // Staff shift

### Días de Trabajo // Workdays:

- **Lunes a Viernes // Monday to Friday**

Horario de entrada // Check intimes	
6:30 a. m.	2%
7:00 a. m.	13%
7:30 a. m.	14%
8:00 a. m.	51%
8:30 a. m.	17%
9:00 a. m.	3%

## Practicantes // Interns

**75%** de las compañías contratan practicantes, contando **entre 2 a 4 practicantes por planta en promedio, alcanzando en algunos casos hasta 6** y a los cuales se les ofrece un apoyo económico promedio de **\$4,923.12 MXN** mensuales. Las principales áreas que cuentan a practicantes son: **Recursos Humanos, Ingeniería y Calidad.**

## V. Agradecimientos // *Special thanks*

A las **compañías participantes** del estado de **Guanajuato** por darnos la confianza en la elaboración del presente reporte.

A los directores, gerentes, y personal de recursos humanos de las compañías de la región, por haber participado de manera voluntaria en la encuesta implementada.

A **Paloma Ramos, Miguel Flores, Luis Castanedo, Sergio Pérez, Juan Manuel Jiménez y Rodrigo Arciniegas**; integrantes de la firma **Catch Consulting**, por la integración y análisis estadístico de la información.

En caso de tener alguna duda o comentario adicional sobre la información presentada en este reporte por favor contactarnos vía correo electrónico **[encuestarh@catchconsulting.com.mx](mailto:encuestarh@catchconsulting.com.mx)** - o al teléfono **(477) 558 05 21**.

**Febrero 2023**

## VI. Glosario // Glossary

- Total de empleados // *Headcount*
- Total de empleados en la compañía, incluye los niveles de Personal Administrativo, Personal Operativo y otros. // *Total employees in the company, includes the levels of Staff Personnel, Blue Collar Personnel and others.*
- Personal Administrativo // *Staff Personnel* Personal cuyo trabajo está relacionado con tareas administrativas; por ejemplo, Dirección, gerencia, administración, finanzas, etc. // *Staff whose work is related to Staff tasks; for example, management, administration, finance, etc.*
- Personal Operativo // *Blue Collar Personner*: Personal cuyo trabajo está relacionado directamente con los procesos de abastecimiento, producción y distribución, excepto aquél cuyas labores son de dirección o supervisión técnica y administrativa. // *Personnel whose work is directly related to the processes of supply, production and distribution, except for those whose tasks are management or technical and Staff supervision.*
- Otro personal // *Other personnel* Personal variado. // *Diverse staff*
- Rotación Controlada // *Voluntary turnover*: Aquellas bajas son decisión de la compañía. // *Those losses are the company's decision.*
- Rotación No Controlada // *No controlled turnover* : Aquellas bajas que son decisión del empleado para retirarse de la compañía mediante la firma de su renuncia. // *Those losses that are the employee's decision to withdraw from the company by signing his resignation.*
- Ausentismo Justificado // *Justified absenteeism*.: Aquellas inasistencias con permisos otorgados, incluyendo tanto los que son con goce de sueldo como sin goce de sueldo. // *Those absences with permissions granted, including those who are paid or without pay.*
- Ausentismo injustificado // *Unjustified absenteeism*: Aquellas inasistencias registradas sin permiso o autorización. // *Those absences recorded without permission or authorization.*
- Zona Libre de la Frontera Norte // *Free Zone of the Northern Border*:
  - Integrada por los municipios: Ensenada, Playas de Rosarito, Mexicali, Tecate y Tijuana, en el Estado de Baja California; San Luis Río, Colorado, Puerto Peñasco, General Plutarco Elías Calles, Caborca, Altar, Sáric, Nogales, Santa Cruz, Cananea, Naco y Agua Prieta, en el Estado de Sonora; Janos, Ascensión, Juárez, Práxedes G. Guerrero, Guadalupe, Coyame del Sotol, Ojinaga y Manuel Benavides, en el Estado de Chihuahua; Ocampo, Acuña, Zaragoza, Jiménez, Piedras Negras, Nava, Guerrero e Hidalgo, en el Estado de Coahuila de Zaragoza; Anáhuac, en el Estado de Nuevo León; y Nuevo Laredo, Guerrero, Mier, Miguel Alemán, Camargo, Gustavo Díaz Ordaz, Reynosa, Río Bravo, Valle Hermoso y Matamoros, en el Estado de Tamaulipas.

# Catch

Consulting®



## 📍 GUANAJUATO

G100 Business District, Suite 706,  
Puerto Interior  
(477) 318 1600



## 📍 QUEBEC

Sherbrooke, J1G 3B2  
Quebec, Canada  
+1 (819) 446 1811



## 📍 QUERÉTARO

Torre Corporativo 2, piso 00,  
Central Park  
(442) 290 24 48



## 📍 SAN LUIS POTOSÍ

Plaza Covalia, Int. 302,  
Av. Real de Lomas 350  
(444) 476 01 22



## 📍 MONTERREY

Torre Micrópolis Piso 8,  
Eugenio Garza Sada 3820  
(812) 142 69 58



Catch Consulting, S. C.

[informacion@catchconsulting.com.mx](mailto:informacion@catchconsulting.com.mx)



[www.catchconsulting.com.mx](http://www.catchconsulting.com.mx)

NOTIFICACIÓN DE PROPIEDAD



La información contenida en este documento es propiedad exclusiva de Catch Consulting S.C., por lo que no deberá ser mostrada, reproducida o publicada sin previo permiso por escrito por parte del titular que elabora. La violación a esta disposición implicará la aplicación de leyes vigentes para el uso, protección y divulgación de información confidencial.