

Post Covid-19: Las competencias que requiere la industria de autopartes en Guanajuato en México

Dra. Heira Valdez Bocanegra¹, Ximena Cárdenas García¹

¹Universidad de Guanajuato
hg.valdez@ugto.mx

Resumen

Actualmente, Guanajuato está posicionado como el sexto productor de automóviles a nivel nacional. La mano de obra competitiva y especializada convierte al estado en uno de los principales destinos para inversión extranjera. La industria de automotriz ha generado 98,852 empleos y la industria de autopartes ha empleado a 831,906 personas en todo México.

El estado de Guanajuato cuenta con 6 armadoras y más de 100 empresas de autopartes, por ello, estudiantes próximos a egresar o recién egresados están interesados en desarrollarse en esta industria. El objetivo de esta investigación es identificar las competencias requeridas en un recién egresado de licenciatura por la industria de autopartes en Guanajuato en México.

Se realizaron entrevistas a expertos de Recursos Humanos que laboran dentro de la industria en esta región. Los hallazgos concluyen que las competencias más importantes para la industria de autopartes son el dominio del idioma inglés, el manejo del software Microsoft Excel, la capacidad de análisis y síntesis, resolución de problemas, y liderazgo. La pandemia por la Covid-19 propició que la industria contrate personal que tenga la capacidad de trabajar a distancia y cuente con habilidad de manejo de las tecnologías de la información y la comunicación. Además, se ha generado un gran interés por el cuidado de la salud de los colaboradores.

Palabras clave: capital humano, industria de autopartes, Covid-19, Guanajuato.

Introducción

Considerando la relevancia de la industria automotriz y de autopartes en la economía mexicana y la importancia que tiene que las empresas pertenecientes a este sector cuenten con el personal que tenga las competencias necesarias para desempeñar su trabajo eficientemente, el objetivo de la presente investigación es analizar las competencias requeridas por la industria de autopartes en el estado de Guanajuato en México, considerando que éstas han evolucionado como resultado del cambio en las prácticas laborales derivado de la pandemia por la Covid-19.

De igual forma, conviene destacar que la finalidad de la presente investigación es generar evidencia y hallazgos que puedan ser aplicados a la mejora y actualización de los programas educativos de las universidades que se localizan en Guanajuato en México, pues se ha detectado la falta de vinculación entre la industria de autopartes en esta región y las universidades. Así pues, esto resulta relevante para que las instituciones de educación superior puedan contar con la información que les permita generar estrategias que tengan como resultado el egreso de sus instituciones de profesionales que cuenten con las competencias que demanda la industria de autopartes en Guanajuato, considerando el entorno altamente competitivo y cambiante de la industria de autopartes en México en el contexto de la Covid-19.

La industria automotriz y de autopartes en México

La industria automotriz es de gran relevancia en la economía mexicana, ya que contribuye al 3% del Producto Interno Bruto (PIB). Asimismo, incluye un acumulado de 51.2 billones de dólares y genera al menos 900,000 empleos directos. En específico, la industria automotriz está conformada por empresas armadoras y de autopartes, se debe señalar que del año 2009 al 2016 la producción de autopartes aumentó 41.2 billones a 88.4 billones de dólares, lo anterior posiciona a México en el lugar número sexto de productor de automóviles (Garnica y Martínez, 2018).

La Figura 1 señala que la industria automotriz es el primer generador de divisas a nivel nacional, México es el quinto exportador mundial de vehículos ligeros; el 32% de las exportadoras manufactureras son productos automotrices y, por último, México cuenta con el séptimo lugar en fabricación de vehículos a nivel internacional (AMIA, 2022).



Figura 1. La industria automotriz en México tomado de AMIA (2022)

Considerando un panorama histórico, México se introduce en la industria automotriz en el año de 1925, cuando se instaló la primera planta ensambladora de la empresa Ford. Posteriormente, debido al crecimiento en los Estados Unidos de América, se instaló en México la empresa General Motors y, a finales del año 1938, comenzó a operar Automex, el cual posteriormente se convertiría en Chrysler (Robert, 2014).

Actualmente, México está posicionado en la sexta posición de productor de vehículos y como el quinto exportador de autopartes a nivel internacional. Además, es el primer país productor de vehículos y primer exportador de autopartes en América Latina (Arce, 2021). En este contexto, uno de los motivos por los cuales se explica el establecimiento de plantas ensambladoras en México es por la reducción de aranceles e impuestos, así como la obtención de crédito interno más competitivo que en los Estados Unidos de América, además, los inversionistas han tomado ventaja de la mano de obra de bajo costo y los bajos costos de transporte para el traslado de vehículos desarmados (Robert, 2014).

Así pues, una de las principales razones por la cual la industria automotriz es tan importante en México es por su contribución al PIB ya que la industria automotriz cuenta con el 3.5% del PIB nacional, asimismo, México ocupa el primer lugar en América Latina como fabricante de vehículos y es el primer proveedor de autopartes para el mercado de los Estados Unidos de América. Conviene subrayar que la industria automotriz genera alrededor de 98,852 empleos (Asociación Mexicana de la Industria Automotriz, 2022). Asimismo, Guanajuato es uno de los estados mexicanos que se han beneficiado significativamente por inversiones extranjeras de numerosas empresas automotrices y de autopartes que han llegado al estado de Guanajuato (Garnica y Martínez, 2018).

Aunado a lo anteriormente expuesto, es importante destacar que las empresas ensambladoras han invertido en México debido a las condiciones geográficas privilegiadas, la mano de obra competitiva, los bajos costos de operación y por el tratado de Libre comercio con América del Norte. Cabe señalar que la industria automotriz mexicana cuenta con altos niveles competitivos y de alta calidad comparadas con países como China, India, Corea del Sur y Brasil (Nuño, 2013).

Ahora bien, la industria automotriz está clasificada en tres segmentos: terminal, autopartes y distribución. En primera instancia, el segmento terminal se refiere a la fabricación y ensamble de vehículos; en segunda instancia, el segmento de autopartes es la producción de autopartes y componentes de los vehículos; por último, el segmento de distribución es aquel proceso de comercialización de productos pertenecientes a la industria automotriz. Se debe señalar que el segmento con mayor porcentaje de participación en México es el segmento de autopartes con un 60% de valor agregado, obtiene un 70% de remuneraciones y un 90% del capital humano ocupado dentro de la industria automotriz mexicana (Arce, 2021).

En otras palabras, la industria automotriz se ha consolidado en los últimos años; dentro de la organización industrial se destacan las empresas proveedoras, las cuales representan el 60% del valor agregado, un 70% de las remuneraciones y el 90% del personal ocupado en la industria automotriz nacional (Arce, 2021). Los empleos generados durante el 2015 fueron alrededor de 875 388 empleos directos, de los cuales 81 927 corresponden a la fabricación de automóviles y camiones asimismo 793 456 son empleos generados por la industria de autopartes (Arce, 2021).

La industria automotriz y de autopartes en Guanajuato

En los últimos años, la industria automotriz ha presentado un alto crecimiento en el estado de Guanajuato, el cual se ha posicionado como uno de los mayores productores de autos en México, además de que es uno de los principales destinos de inversión extranjera (PLUSINTEGRALCONSULTORES, 2014).

En específico, en lo que respecta a la importancia de la industria automotriz en el estado de Guanajuato en México, se encuentra reflejada en diferentes indicadores económicos: existen 380 empresas localizadas en 22 parques industriales en 19 municipios; además, solo en el año de 2014 la industria automotriz en Guanajuato creció alrededor de 71.9 por ciento mejor que en 2013 (Garnica y Martínez, 2018).

Es evidente que las empresas proveedoras pertenecientes a la industria automotriz buscan una localización cercana a las empresas armadoras, esto con el objetivo de producir justo a tiempo y es una garantía para las terminales que lo requieren. Es conveniente resaltar que uno de los clústeres más destacado en los últimos años es el Bajío Mexicano debido a que la zona del Bajío se ha especializado en estampados, componentes eléctricos, frenos y sus partes, asimismo los productos de hule, partes para motor y la transmisión para automóviles (Arce, 2021).

Dentro de este marco, la localización geográfica en Guanajuato es una de las principales ventajas competitivas que tiene el estado en comparación con otros estados en México. En particular, a este espacio geográfico se le denomina el Corredor de Bajío, el cual se muestra en la Figura 2, donde se exponen los municipios que conforman el corredor del Bajío (León, Silao, Irapuato, Salamanca, Villagrán, Celaya y Apaseo El Grande). A continuación, se presenta la Figura 2, que detalla gráficamente los empleados por municipio en El Corredor Industrial del Bajío.

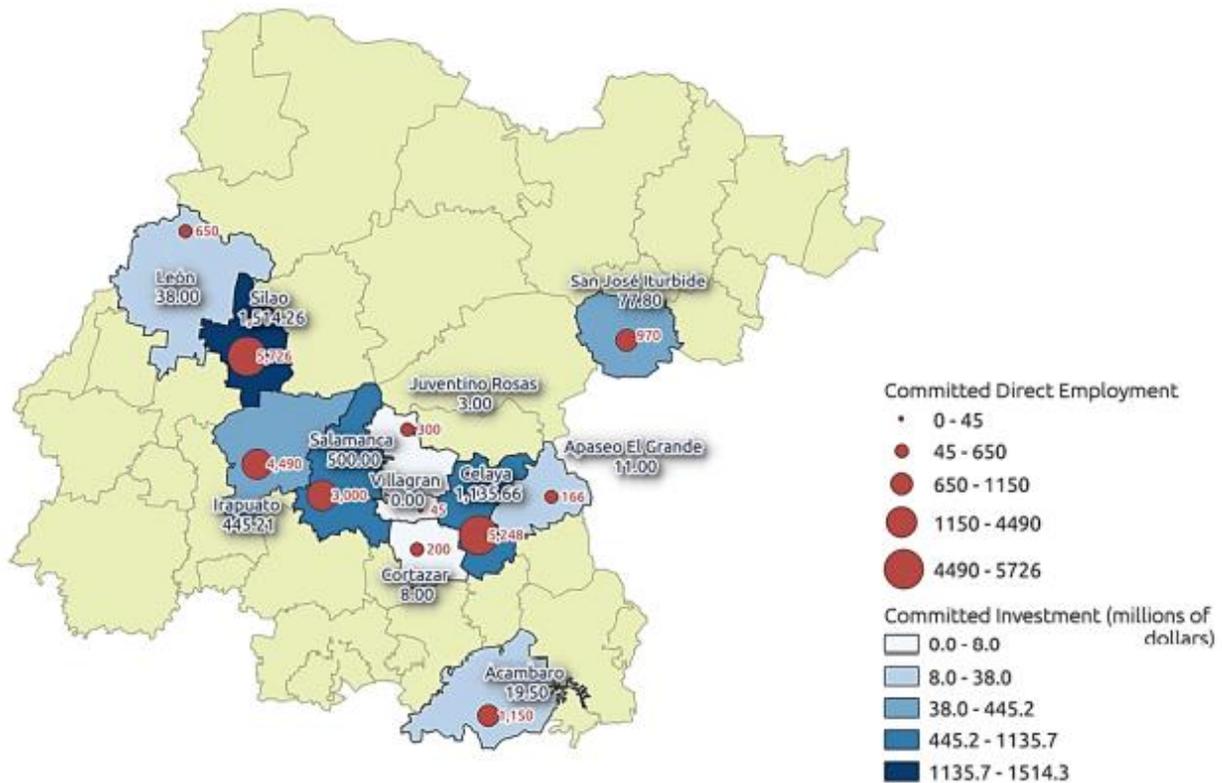


Figura 2. El Corredor Industrial del Bajío
Fuente: Tomada de Martínez (2019)

Ahora bien, a continuación, en la Figura 3, se muestra la importancia de la industria automotriz en El Bajío. Además, dentro de la figura se desglosan los retos del capital humano dentro de la industria, tales como la alta rotación del talento y poca lealtad hacia el lugar donde se trabaja, la falta capacitación y entrenamiento, la falta de planes de carrera y poco fomento a la formación de líderes, los procesos de reclutamiento tradicionales, poco efectivos y sin creatividad (ONAlia, 2018; Quintero, 2016; Leyva, s.f; PLUSINTEGRALCONSULTORES, 2014). Por último, la falta de visión compartida entre los colaboradores. Asimismo, se mencionan las plataformas más populares para la búsqueda de empleo en línea: OCC Mundial, CompuTrabajo, Bumeran, El portal del empleo, LinkedIn y Facebook.

Por otro lado, se exponen las competencias transversales requeridas en el sector automotriz de acuerdo a la literatura, tales como, la resolución de problemas, el liderazgo y/o supervisión, la computación, el dominio del idioma inglés y las habilidades de comunicación oral y escrita. El último factor descrito dentro de la Figura 3 es referente a las competencias específicas demandadas por la industria automotriz, las cuales incluyen la gestión económica y comercial; la gestión de proyectos; maquinaria, instalaciones y obra; asimismo, la tecnología de la producción, el conocimiento teórico básico, la administración de procesos y la elaboración y ejecución de proyectos, estudios técnicos y trabajos de investigación, así como la gestión de control y calidad y, por último, la gestión de sistemas (ONAlia, 2018; Quintero, 2016; Leyva, s.f; PLUSINTEGRALCONSULTORES, 2014).

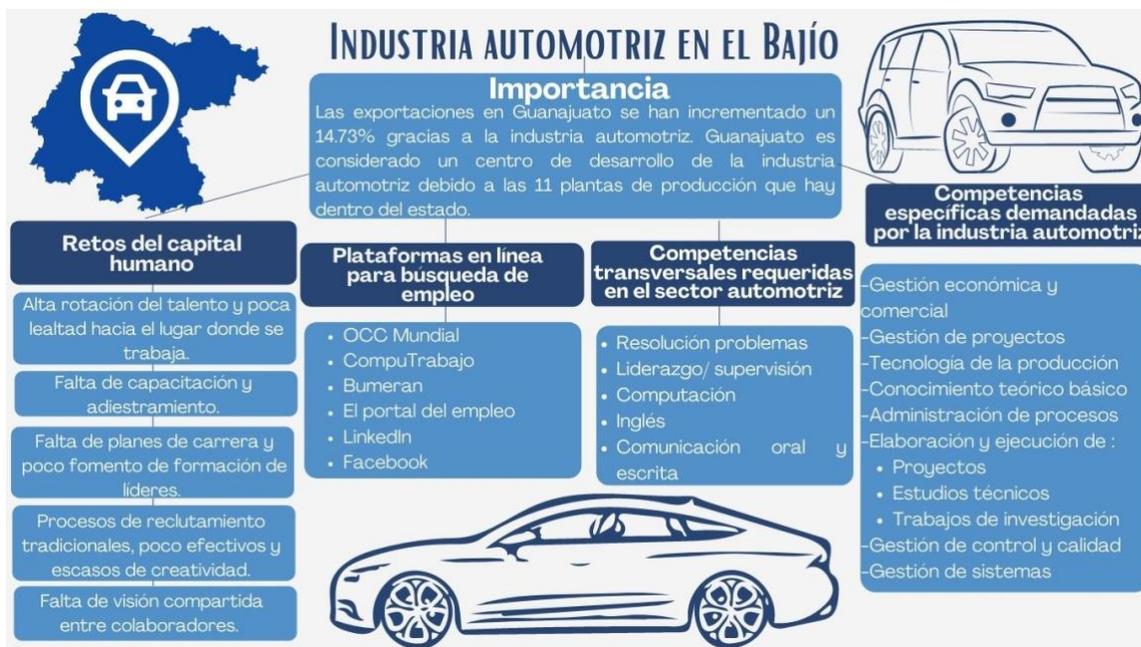


Figura 3. La industria automotriz en el Bajío
Fuente: Elaboración propia con datos de ONAliaT (2018), Quintero (2016), Leyva (s.f), PLUSINTEGRALCONSULTORES (2014)

Materiales y Métodos

La presente investigación es de carácter exploratorio con un enfoque cualitativo. Como parte del trabajo de campo se aplicaron entrevistas a profundidad a expertos en recursos humanos pertenecientes a las empresas de la industria de autopartes localizadas en el estado de Guanajuato en México.

En primera instancia, se elaboró una base de datos de cien de las empresas pertenecientes a la industria de autopartes en el estado de Guanajuato en México. La base de datos incluye el nombre de la empresa, el municipio donde se localiza, el tipo de autopartes que manufactura, y el teléfono y correo electrónico de contacto del personal de recursos humanos.

En este contexto, es pertinente especificar que el método de muestreo fue no probabilístico de conveniencia, siendo el entrevistador quien eligió las empresas seleccionadas para llevar a cabo las entrevistas a profundidad. En específico, el total de entrevistas aplicadas fueron 24, las cuales se llevaron a cabo durante los meses de febrero, abril y junio de 2022. Los medios por los cuales se realizaron las entrevistas fueron el correo electrónico y la llamada telefónica, esto, dependiendo de la disponibilidad de agenda de los expertos en recursos humanos de las empresas. Lo anteriormente descrito, se resume en la Tabla 1, mostrada a continuación.

Tabla 1. Ficha de investigación

Ficha de investigación	
Tipo de investigación	Cualitativa, exploratoria
Instrumento de investigación	Entrevista a profundidad
Periodo de trabajo de campo	Febrero, abril y junio de 2022
Medios	Llamada telefónica y correo electrónico
Lugar de investigación	Estado de Guanajuato en México
Muestra	No probabilística de conveniencia

Fuente: Elaboración propia

Resultados

A continuación, se exponen los resultados obtenidos a partir del trabajo de campo, el cual consistió en la aplicación de entrevistas a profundidad a expertos del departamento de recursos humanos pertenecientes a empresas de la industria de autopartes en el estado de Guanajuato en México.

Competencias para un perfil de egreso

Los expertos en recursos humanos mencionaron que las principales competencias requeridas en un perfil de egreso son el conocimiento teórico, considerando el puesto al que se están postulando; el idioma inglés, como competencia fundamental para la comunicación; la competencia de liderazgo, donde el líder debe crear estrategias para que todo el equipo realice sus actividades en tiempo y forma. Todo ello, con el objetivo de que el departamento cumpla con los objetivos estratégicos de la empresa en el corto y largo plazo.

Por otra parte, se mencionó la proactividad, que se refiere a tomar la iniciativa dentro de la empresa para el logro de los objetivos organizacionales. Por último, la resolución de problemas, que se enfoca en crear soluciones y buscar oportunidades ante los retos que se presentan día a día en la organización.

Lo anteriormente descrito, se presenta en la Figura 4, donde se resaltan las principales competencias que buscan los expertos en recursos humanos en un perfil de egreso, siendo las más importantes el conocimiento teórico, el idioma inglés, la proactividad, la resolución de problemas y el liderazgo.



Figura 4. Competencias para un perfil de egreso
Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos en el trabajo de campo

Proceso de selección

Se les preguntó a los expertos en recursos humanos sobre el proceso de selección dentro de las empresas de autopartes localizadas en el estado de Guanajuato en México. Ellos externaron que el primer paso es la creación de solicitud de la vacante y el segundo paso es publicar la vacante. Posteriormente, se reciben los Currículum Vitae de los aspirantes, después, se realiza la selección de los solicitantes que cuentan con el perfil deseado.

Seguido, se programa la entrevista con el departamento de recursos humanos, y después se realiza la entrevista con el jefe del área. Finalmente, el proceso concluye con la aplicación de exámenes médicos y psicométricos, y, por último, se realiza la cita para la firma de documentos con el encargado de recursos humanos. La Figura 5 resume lo anteriormente descrito.



Figura 5. Proceso de selección en empresas de autopartes del Bajío Mexicano
Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos en el trabajo de campo

Elementos más importantes dentro de un Currículum Vitae

Los hallazgos de la presente investigación concluyen que los elementos más importantes que se deben de incluir dentro de un Currículum Vitae son, en primera instancia, aspectos personales claros y precisos; es fundamental señalar disponibilidad de transporte debido a que la mayoría de las empresas de autopartes están alejadas de la ciudad. El segundo elemento, es la formación académica. Por último, la experiencia. En este rubro, conviene destacar que los expertos en recursos humanos recomiendan que además de especificar el puesto de trabajo en el que se tiene experiencia, se detalle de manera sucinta las actividades específicas que se realizaron en dicho puesto.

Elementos que no influyen en el proceso de selección

Los expertos en recursos humanos pertenecientes a la industria de autopartes localizadas en el estado de Guanajuato en México coincidieron que no se considera dentro del proceso de selección la imagen, solamente se recomienda una imagen limpia y decente. Tampoco consideran la edad, el género o si la universidad es pública o privada. Lo anterior se debe a que las empresas del sector de autopartes de la región Bajío en México tienen políticas de inclusión y favorecen la diversidad e igualdad de género dentro de la organización.

Experiencia laboral

Ahora bien, un tema que a los recién y futuros egresados les causa incertidumbre cuando buscan un empleo es la experiencia laboral. Una ventaja que tienen los estudiantes universitarios hoy en día son los programas de prácticas profesionales previo a su egreso, que la mayoría de las empresas de autopartes dentro de la zona del Bajío en México ofrece.

Los expertos en recursos humanos de la industria de autopartes del estado de Guanajuato hacen énfasis en que es altamente recomendable que los estudiantes próximos a egresar desarrollen su talento desde las prácticas profesionales dentro de la industria de autopartes, ya que actualmente se requiere no solo experiencia en la vacante a solicitar, sino que específicamente sea en la industria de autopartes o industria automotriz, según sea el caso.

Puestos con mayor experiencia

En este apartado, los expertos en recursos humanos concluyeron que antes de contratar a una persona externa, las oportunidades de puestos con mayor jerarquía organizacional se otorgan principalmente al personal interno de la empresa. En otras palabras y representado en porcentaje, se contrata para los puestos de mayor experiencia 40% personal externo y 60% colaboradores que tienen trayectoria dentro de la organización.

Nuevas competencias requeridas en el capital humano en el contexto de la pandemia por la Covid-19

El año del 2020, en el contexto por la pandemia por la Covid-19, representó un gran desafío tanto para la industria automotriz y de autopartes, como para sus colaboradores; se puso a prueba la competencia de resolución de problemas y la capacidad de adaptación de cada uno de los colaboradores de cualquier organización. Llegado a este punto, los expertos en recursos humanos recomiendan ampliamente tener un mayor cuidado en la salud y la disponibilidad de trabajar a distancia, dado que se busca que los candidatos de nuevo ingreso a las empresas sean personas que gocen de buena salud y tengan la capacidad para desempeñar sus funciones trabajando desde casa, si el puesto lo permite.

Por otro lado, algunos expertos en recursos humanos señalaron que es fundamental que los estudiantes próximos a egresar o recién egresados tengan la capacidad de trabajar a distancia, por lo que se concluye que otra competencia que requiere la industria de autopartes en Guanajuato es la adaptabilidad al cambio y que el personal cuente con habilidad de manejo de las tecnologías de la información y la comunicación, incluyendo la competencia del manejo de diversas plataformas digitales, tales como Zoom Video Communications o Microsoft Teams. Por último, mencionaron que es vital que los colaboradores tengan alta habilidad en la gestión del tiempo y/o organización del tiempo, dado que esto uno de los principales pilares de la productividad en las empresas de autopartes, especialmente para aumentar la eficacia, la eficiencia o la productividad.

Sugerencias para los futuros egresados

El último punto que se les preguntó a los expertos en recursos humanos fueron las sugerencias para los futuros egresados. En primera instancia, los expertos sugieren que se domine el idioma inglés. Se recomienda que los estudiantes próximos a egresar de la educación superior realicen prácticas profesionales dentro de la industria automotriz para adquirir experiencia y con ello favorecer su inserción al mercado laboral. Asimismo, se recomienda la búsqueda de crecimiento profesional y personal mediante cursos, talleres, diplomados, asistencia a congresos, y en general actividades que complementen su formación.

Conclusiones

A manera de conclusión se destaca que Guanajuato tiene múltiples ventajas competitivas que lo hacen un estado atractivo para inversiones extranjeras; la conectividad, la mano de obra competitiva y la logística, son solo algunas de esas ventajas. En este contexto, debido a la alta importancia que representa la industria automotriz y de autopartes para México y específicamente para el estado de Guanajuato, se recomienda la realización de distintas investigaciones enfocadas en el capital humano y sus áreas de mejora.

Es conveniente sugerir que los hallazgos de la presente investigación se tomen en consideración para que las universidades mejoren sus programas educativos con el objetivo de que los futuros egresados cuenten con las competencias que requiere la industria de autopartes en el estado de Guanajuato en México. En concreto, las competencias más destacadas con que deben contar los recién egresados universitarios son el idioma inglés, el manejo del software Microsoft Excel (para puestos administrativos), el liderazgo y la solución de problemas.

En cuanto al tema de la experiencia es un tema destacado en esta investigación ya que hoy en día la industria automotriz y de autopartes está solicitando no solo la propia experiencia que requiere la vacante, sino que esa experiencia haya sido en otra empresa perteneciente a la industria automotriz o de autopartes. Es por lo anterior que se recomienda ampliamente a los futuros egresados universitarios que pretendan laborar en esta industria, que realicen sus prácticas profesionales en una empresa automotriz de prestigio con la finalidad de que en el futuro facilite su inserción al mercado laboral en este sector.

Para finalizar, los expertos en recursos humanos señalaron que existe un gran interés en la salud de los colaboradores, por lo que se recomienda que las personas tengan un mejor estilo de vida que propicie el mantenimiento y/o mejoramiento de su salud física y mental. Además, algunas empresas coincidieron que los futuros egresados deben tener competencias para trabajar a distancia, para ello es fundamental que cuenten con habilidad de manejo de las tecnologías de la información y la comunicación. Por último, otra competencia requerida es la adaptabilidad al cambio.

Bibliografía/Referencias

AMIA. (junio de 2022). AMIA. Obtenido de AMIA: <https://www.amia.com.mx>

Arce, R. S. (2021). Nueva Forma de Organización de la Producción en la Industria Automotriz en México: Modelo Flexible y Redes de Empresas. *Espacio y Desarrollo*, 33.

Garnica, A. G., & Martínez, A. (2018). Tendencias de la Inversión Extranjera Directa en Guanajuato, México. *Análisis Económico*, 99-122.

Nuño, E. H. (2013 de marzo de 2013). LJA.MX. Obtenido de LJA.MX: <https://www.lja.mx/2013/03/la-industria-automotriz-el-apunte/>

ON Aliat. (9 de marzo de 2018). ON Aliat. Obtenido de ON Aliat: <https://onaliat.mx/blog/index.php/las-5-mejores-plataformas-buscar-trabajo/>

PLUSINTEGRALCONSULTORES. (3 de noviembre de 2014). PLUSINTEGRALCONSULTORES. Obtenido de <https://plusintegralconsultores.wordpress.com/2014/11/03/importancia-del-sector-automotriz-en-guanajuato/>

Robert, V. R. (diciembre de 2014). Universidad Nacional Autónoma de México. Obtenido de Universidad Nacional Autónoma de México: <http://132.248.9.195/ptd2014/noviembre/0723337/0723337.pdf>