EL ECONOMISTA

Fecha	Sección	Página
02.01.2024	Urbes y Estados	PP-31

Escasez laboral en Jalisco limita *nearshoring*

• La falta de personal calificado y de mano de obra son un desafío: Coparmex.

> "Los colaboradores buscan espacios con teletrabajo y las empresas tienen que ir evolucionando".
>
> **Guadalupe Medrano,**
> DIR. DEL SINDICATO PATRONAL.

Cámara de Comercio estima merma de 600,000 trabajadores

Escasez de mano de obra, reto para aprovechar *nearshoring* en Jalisco

• Según Coparmex, 85% de las empresas afiliadas en el estado reporta problemas para atraer y retener personal

Patricia Romo
estados@eleconomista.mx

Guadalajara, Jal. La insuficiencia de personal calificado y de mano de obra en general para cubrir las vacantes de las empresas establecidas en Jalisco, será uno de los principales retos para aprovechar las oportunidades del *nearshoring* y, por ende, para el crecimiento económico de la entidad durante el 2024, coincidieron en señalar dirigentes empresariales en el estado.

La Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex) en Jalisco afirma que 85% de las empresas afiliadas reporta problemas para atraer y retener talento, mientras la Cámara de Comercio de Guadalajara menciona "una merma" de 600,000 empleos en la entidad.

"Un tema que va a ser crucial para el crecimiento económico va a ser cómo aprovechamos el tema del *nearshoring* para la atracción de Inversión Extranjera Directa (IED). Es indispensable que los organismos estatales pongan énfasis en revertir los problemas estructurales que limitan el crecimiento, como poder tener el número suficiente de colaboradores", indicó el presidente de la Cámara de Comercio, Servicios y Turismo de Guadalajara, Raúl Uranga Lamadrid.

Con base en una encuesta levantada entre sus afiliados, las plantillas laborales se encuentran cubiertas al 67% promedio, "y es la principal preocupación real que tiene el empresario o el comerciante".

El dirigente refirió que la tasa de desempleo en Jalisco hoy está por abajo del 2% "y eso habla mucho del gran problema que tenemos para tener las plantillas completas".

Por su parte, el presidente de la Coparmex, Raúl Flores López, indicó que "esta falta de colaboradores y de mano de obra calificada para ciertas posiciones, sigue siendo un gran reto que necesitaremos trabajar en 2024 junto con las universidades, junto con entidades de gobierno para poder hacer esta mancuerna y que realmente puedan encontrar las empresas las personas calificadas para cubrir estos puestos que están surgiendo".

Añadió que aun cuando se trata de un problema global, en Jalisco se ha visto acentuado debido al crecimiento acelerado que ha tenido la economía en la entidad.

La directora del sindicato patronal, Guadalupe Medrano, precisó que "el 85% de nuestras empresas socias siguen reportando problemas y dificultades para retener y atraer talento; las causas son multifactoriales, una de ellas es que los colaboradores buscan espacios con teletrabajo y las empresas tienen que ir evolucionando y avanzando a dar respuesta a estas demandas".

El presidente de Coparmex advirtió que las

Continúa en siguiente hoja


EL ECONOMISTA
Un tercio de los campos petroleros licitados con EPN han sido devueltos

$ 88814.00
Tam: 367 cm2

reformas a la Ley Federal del Trabajo (LFT), como la reducción de la jornada laboral de 48 a 40 horas semanales, podría agudizar el problema de escasez de colaboradores, toda vez que las empresas se verían obligadas a contratar personal para cubrir las horas faltantes.

"Cerca del 60% de la población económicamente activa trabaja más de 48 horas. Si en Jalisco es de cuatro millones, tendrías que contratar cerca de dos millones de colaboradores que si lo sumamos al tema de las complicaciones que están teniendo las empresas, eso generaría un problema aún más grave para las empresas", detalló el coordinador de Análisis Estratégico de Coparmex Jalisco, Darío Loria.

Desarrollan estrategias

Los presidentes de la Cámara de Comercio, Raúl Uranga, y de Coparmex Jalisco, Raúl Flores, coincidieron en que empresarios, gobierno y academia, ya trabajan de forma coordinada en desarrollar estrategias para revertir la insuficiencia de talento para cubrir las vacantes en el estado.

"Sobre todo en generar carreras técnicas, carreras de más corto plazo. Una carrera técnica te puede tomar dos años y estamos trabajando con la Secretaría de Educación en generar trabajo y estudio al mismo tiempo; es decir, estudiantes que vayan a la escuela en la mañana y trabajen en la tarde y que vayan conociendo ciertos puestos. Hay empresas, inclusive trasnacionales, que ya están tomando generaciones", compartió Uranga Lamadrid.

Añadió que para la industria de alta tecnología que requiere talento especializado, se desarrolla un programa de reconversión de profesiones ya que hay profesionales de otras áreas que pueden adquirir en menor tiempo los conocimientos que demandan las industrias.



El déficit de personal se acentúa por el crecimiento económico. FOTO: REUTERS