

¿Por qué es tan difícil reclutar personal operativo en México?

El reclutamiento a nivel operativo se ha convertido en uno de los mayores retos del mercado laboral en México. Hoy en día, encontrar y mantener talento en estos niveles se ha vuelto una tarea cada vez más compleja para las empresas. ¿Por qué está pasando esto? ¿Es cierto que “la gente ya no quiere trabajar”? En este artículo exploramos esta afirmación y la realidad que hay detrás de ella.

1.- ¿La gente no quiere trabajar o el trabajo no les alcanza?

Escuchar frases como “*nadie quiere trabajar*” se ha vuelto común en el mundo del reclutamiento. Sin embargo, esta percepción cambia cuando analizamos el contexto económico en el que se encuentran los candidatos.

Un salario promedio operativo ronda entre los **\$2,200 a \$2,500 pesos semanales**. Si hacemos una división simple, eso equivale a aproximadamente a **\$357 pesos diarios**. Ahora pensemos en lo que puede comprar una persona con esa cantidad:

- **1 kg de tortillas:** \$20
- **1 kg de carne:** \$140
- **Transporte diario (ida y vuelta):** \$30

Con solo estos tres gastos básicos, una persona ya ha utilizado más de la mitad de su ingreso diario. Si tiene hijos que van a la escuela, hay que sumar otros \$60 diarios en transporte escolar. Al final del día, al trabajador le quedan menos de **\$127 pesos** para cubrir:

- Agua
- Luz
- Teléfono
- Renta o pago de crédito de vivienda
- Desayuno, cena y lonche

- Materiales escolares
- Servicios médicos
- Internet (básico para educación y trabajo)

Nuevamente, si hacemos una división simple entre estos 8 aspectos que sobran, el trabajador dispondrá de \$15.00 pesos diarios para cada uno de estos rubros, sumando \$450.00 pesos mensuales por cada rubro, y en estas condiciones, es comprensible que muchos trabajadores no se sientan motivados a mantener un empleo que no les permite cubrir ni lo más esencial.

“No es que no quieran trabajar, **es que no pueden sostener su vida con lo que ganan**”.

Aunque las cifras oficiales y algunos empresarios afirman que el salario mínimo cubre las necesidades básicas, en la realidad esto no sucede. Los trabajadores apenas sobreviven, muchas veces apoyados por créditos o programas sociales. Una familia con ingresos combinados de \$20,000 mensuales enfrenta enormes limitaciones: casa pequeña, sin vehículo, sin ahorro, sin acceso a cultura o salud de calidad, y con dificultad incluso para alimentar a su familia.

Las condiciones de vivienda en México son inadecuadas: casas pequeñas, hacinadas y caras, inaccesibles incluso con créditos mancomunados. Si, el salario mínimo aumenta año con año pero los precios suben más rápido, el poder adquisitivo se diluye. No basta con subir salarios, se requiere frenar la inflación de productos básicos, y este es un tema que compete a todos los niveles de gobierno y al sector privado.

2. Condiciones laborales inhumanas: jornadas de 12 horas, turnos rotativos, descanso entre semana cuando mis hijos van a la escuela.

Las jornadas laborales extensas (12 horas por 4 días con pocos descansos), turnos rotativos y descansos entre semana complican la vida familiar. Aunque se paguen como horas extras, esto no compensa el impacto en la salud mental y emocional de los trabajadores, trabajan más, ganan más pero no están donde deben estar “su familia”.

Luis, un trabajador de San Luis Potosí nos decía: “hice 12 horas extras a la semana por \$1,125 pesos mas”, se cayó mi hija de 2 años y la llevaron al hospital, todo porque mi esposa también trabaja y tuvimos que dejar a la niña con un familiar, ¿sabes para que me sirvió ese dinero? !para nada, gaste más en el tratamiento de mi hija.

Historias como las de Luis, escuchamos bastantes, padres que no pueden ir a las reuniones escolares de sus hijos, madres que no van a festivales, que dejan a sus hijos enfermos en casa, que no pueden cuidar lo que los mueve a trabajar **“su familia”**. El dinero que gana una persona de nivel operativo no garantiza ni lo básico, y las empresas aún piden personal motivado y comprometido, y en muchos casos, las empresas no ofrecen inducción, seguimiento o reconocimiento a sus trabajadores, lo que genera frustración, ansiedad y deserción laboral antes del primer mes.

Incluso en el sector gubernamental, aunque los horarios parecen más favorables, el estrés, la falta de liderazgo y el “dedazo” en los puestos de confianza generan ambientes tóxicos. Esto se refleja en el trato deficiente hacia los ciudadanos: el estrés se transmite, y la deshumanización del trabajo repercute en toda la cadena social.

3. Desajuste entre educación y empleabilidad

Hoy muchos jóvenes tienen al menos la preparatoria, e incluso estudios de licenciatura o maestría. Sin embargo, el mercado laboral no les ofrece oportunidades acorde a su nivel académico. Las vacantes operativas no exigen estudios superiores, solo disposición para trabajar y condiciones físicas adecuadas.

Esto genera una enorme frustración: se estudia más, pero no se gana más. Además, el acceso limitado a cultura, salud, transporte y educación perpetúa un ciclo de baja movilidad social.

4. Tres factores que influyen en la falta de permanencia laboral

Desde mi experiencia y conversaciones con otros reclutadores, considero que hay tres grandes factores que influyen en la baja permanencia laboral del personal operativo:

1. El nivel de preparación académica.

Muchas personas cuentan únicamente con educación básica o preparatoria terminada, lo cual limita su acceso a mejores oportunidades laborales por lo tanto solo pueden permanecer en el nivel operativo, además de que las empresas no cuentan con plan de carrera y desarrollo para sus empleados, algunas cuentan con categorías salariales pero no una oportunidad real de que la persona mejore sus

habilidades laborales-

2. **La situación económica del país.**

La inflación, el costo de vida y la precariedad salarial afectan directamente la motivación y la posibilidad de mantenerse en un empleo formal, ya que el poder adquisitivo con el salario mínimo es nulo.

3. **La falta de motivación para trabajar.**

Este último punto suele ser el más polémico. Muchos reclutadores expresan que “**la gente no quiere trabajar**”, pero es necesario profundizar en lo que realmente significa esa afirmación.

5. El desfase entre lo que piden las empresas y lo que pueden ofrecer los candidatos

A esto se suma otro fenómeno: **las exigencias crecientes de las empresas**. Actualmente, los reclutadores reciben solicitudes de perfiles operativos con requisitos que, más allá de las habilidades técnicas, exigen:

- Buen estado físico
- Peso saludable
- Estilo de vida libre de sustancias
- Actitud proactiva y resiliente

Pero desde una perspectiva psicológica, esto genera una enorme contradicción. ¿Cómo puede alguien mantener un estilo de vida saludable, sin acceso a una alimentación adecuada, atención médica ni un entorno libre de estrés? Es totalmente contradictorio pedirle a una persona que percibe \$2,500 pesos a la semana y trabaja 8 horas diarias más tiempo de traslado, un promedio de 11 horas fuera de casa, que mantenga un estilo de vida saludable, que tenga salud emocional, salud física, que no pase tiempo con su familia y que al mismo tiempo mantenga una actitud proactiva y resiliente.

6. Consecuencias psicológicas y el aumento en el consumo de drogas

Cuando las necesidades básicas no están cubiertas, la estabilidad emocional se vuelve frágil. Muchas personas recurren a mecanismos de escape para lidiar con la frustración y el estrés. En años recientes, hemos observado un **aumento significativo en el consumo de drogas** entre la población trabajadora.

En nuestro seguimiento interno, de cada 10 candidatos contactados, **7 refieren algún tipo de consumo**. Esto representa un serio problema tanto para los procesos de selección como para la salud pública.

La marihuana, por ejemplo, se ha popularizado como una forma de reducir el estrés y la ansiedad, pero no es la única. Cada vez más personas buscan sustancias más fuertes que les permitan desconectarse de una realidad que sienten asfixiante.

7. Reflexión final

El problema del reclutamiento operativo no es solo de actitud o voluntad. Es un reflejo de una **estructura socioeconómica que está fallando**. Pedimos compromiso, estabilidad y salud emocional a personas que apenas sobreviven. ***Antes de señalar que “la gente no quiere trabajar”, necesitamos preguntarnos:***

¿Qué condiciones reales estamos ofreciendo para que alguien quiera y pueda permanecer en un empleo?

Nos enfrentamos a una realidad compleja. Por un lado, el trabajador promedio no ve un futuro mejor trabajando. Por el otro, el sistema productivo necesita urgentemente mano de obra. Si las empresas y gobiernos no transforman las condiciones laborales y económicas, el fenómeno de **“rechazo al trabajo”** seguirá creciendo, especialmente entre quienes han aprendido a sobrevivir con lo mínimo, gracias a apoyos sociales o redes familiares.

Este fenómeno necesita atención urgente desde las empresas, el gobierno y la sociedad civil. De lo contrario, los retos de reclutamiento seguirán creciendo... y las soluciones seguirán fuera de nuestro alcance.

Autor: Fidel Hernandez Tovar

Esp. En Admon. de Personal, M. en Ed. y Lic. En Psicología.

Contacto: fidel@hreclutamiento.com

Profesional con más de 14 años de experiencia en **reclutamiento y selección de personal, evaluación psicométrica, evaluación del desempeño y desarrollo organizacional**.

Es **autor del TEST PREDICE**, una herramienta diseñada para evaluar la **predicción, disposición y compromiso de los candidatos para emplearse**, así como del libro *“Test de la Figura Humana con uso para selección de personal: Casos prácticos”*, una guía aplicada basada en más de 450 evaluaciones reales en contextos laborales.

Ha colaborado como **consultor** en la creación y estructuración de **departamentos de recursos humanos** para diversas organizaciones, y también se desempeña como **terapeuta con enfoque narrativo**, brindando acompañamiento psicológico especializado a **emprendedores y empresarios**.

Actualmente es **Gerente de Selección de Personal y Consultor Senior en HR Agencia de Reclutamiento**, firma especializada en la **selección de personal operativo**, fundada en noviembre de 2023.