RAILWAY SUPPLY INSTITUTE
Support, Connection, Advocacy

Boletín de Calidad RSI

Volumen 23, 4to Trimestre 2025

EN ESTE NÚMERO

Página 1 – ¿Despidos o Escasez de Mano de Obra?
Página 3 – Actualización del CAC de RSI
Página 4 – Fechas de Capacitación 2026 y Enlaces de Interés

¿DESPIDOS O ESCASEZ DE MANO DE OBRA?

Por Debbie Taylor – Presidente – Taylor Transportation Search Group

Últimamente he estado escuchando la misma pregunta una y otra vez, de gerentes de contratación, colegas de industria e incluso candidatos que han estado en este negocio por décadas:

"Entonces, ¿qué es? ¿Estamos lidiando con despidos o escasez de mano de obra?" Y mi respuesta es siempre la misma: son ambas cosas.

Eso puede sonar contradictorio, pero si ha pasado algún tiempo en el transporte y la logística en los últimos años, sabe que la industria está tratando desesperadamente de evolucionar. Somos una industria construida sobre viejas formas de hacer las cosas, carreras a largo plazo y un ritmo que cambia lentamente. Entonces, echemos un vistazo a lo que vemos, lo que realmente está sucediendo y, lo que es más importante, lo que significa para las personas que contratan, las personas que buscan y las personas que lideran.

Los Despidos son Reales y Están en los Titulares

Desde hace bastante tiempo, hemos estado viendo y hablando de despidos tanto en empresas grandes como pequeñas. Algunas reducciones de personal muy silenciosas y algunas reducciones de personal de gran tamaño:

- Los ferrocarriles clase 1 anunciaron despidos de personal mecánico y de reestructuración tecnológica.
- Amtrak hizo recortes de personal en todos los ámbitos en una iniciativa de reducción de costos.
- Las empresas de servicios ferroviarios continúan anunciando reestructuración de su fuerza laboral.

Estas no son pequeñas olas. Estos son realineamientos de la fuerza laboral y está impactando a profesionales exitosos en todos los niveles. Pero estos despidos no siempre tienen que ver con el rendimiento. En muchos casos, se trata de reestructuración, automatización o una sobrecorrección de la sobrecontratación de la era de la pandemia. O, honestamente, estos despidos son más a menudo una realineación estratégica de recursos a medida que nuestra industria evoluciona.

Pero Eso es Solo la Mitad de la Historia, Porque el Mercado Laboral Todavía está Apretado

Esto es lo que es confuso. Si bien algunas empresas están reduciendo su personal, la misma empresa a menudo tiene dificultades para contratar talento. El rol reducido se ha ido para siempre a medida que nuestra industria evoluciona y se necesitan nuevos talentos y habilidades. Y esas nuevas habilidades son escasas o se concentran en industrias donde enfrentamos desafíos para atraer talento.

Por ejemplo, a medida que vemos la necesidad de digitalizar la experiencia del cliente, un vendedor que ha construido el éxito principalmente en relaciones a largo plazo siente la presión de desarrollar sus habilidades. Los clientes tienen menos tiempo para pasar con los "vendedores" y esperan interactuar con los proveedores en línea. El profesional de ventas a largo plazo necesita adaptarse, o se convierte en una estadística de despidos.

O bien, a un ejecutivo de operaciones que ha estado en la cima de su juego durante décadas se le pide que use más datos para la toma de decisiones. "Saber instintivamente" cómo está rindiendo una operación no es suficiente. Para hacer crecer y/o invertir capital, se pide a los equipos de operaciones más justificación en su forma de operar. La toma de decisiones basada en datos en todos los niveles de una organización es la nueva normalidad.

Así que sí, hay despidos. Y sí, todavía hay trabajos críticos que no se pueden cubrir. Este no es un mercado de "un solo carril". Son dos (o más) moviéndose uno al lado del otro.

¿Cómo Puede Ser Eso?

Esta es la metáfora que uso con los clientes: Imagina dos carriles en una carretera.

- Un carril tiene gente que se fusiona, después de despidos, reestructuraciones o cambios en la empresa.
- El otro carril está gateando, porque las empresas no pueden encontrar a las personas adecuadas para roles específicos y de alto riesgo.

Eso es lo que hace que 2025 sea tan complicado. No es solo un excedente de talento, y no es solo una sequía de talento. Es un desajuste, en tiempo, geografía, habilidades y expectativas. Y si no sabes leer el mapa, te perderás rápidamente.

Lo que Esto Significa si Estás Contratando

Seamos honestos: contratar en este momento es difícil. Hablo con gerentes de contratación todo el tiempo que están frustrados y agotados. Publicas un trabajo y obtienes 150 solicitantes ... y tal vez valga la pena echarle un segundo vistazo a 2-3. Pierdes grandes candidatos a la mitad del proceso porque alguien se movió más rápido. O peor aún, contratas a toda prisa y te arrepientes tres meses después.

Esto es lo que les digo a mis clientes en Taylor Transportation Search Group:

- **Se requiere un pensamiento evolucionado.** Las descripciones de trabajo antiguas están desactualizadas. A medida que incorporamos nuevas habilidades y talento, ¿ha buscado fuera de la industria o fuera de su organización lo que puede esperar? Si se enfoca estrechamente en la descripción obsoleta del trabajo, continúa utilizando herramientas viejas para nuevas formas de hacer las cosas. ¡Mira más allá de tu organización para nuevas ideas!
- **La velocidad mata (en un buen sentido).** ¿Está su organización lista para hacer esto? Si su proceso interno tarda tres semanas en programar una segunda entrevista, perderá talento de primer nivel. Punto. Las decisiones rápidas ganan.
- **La claridad vende.** ¿Cuál es tu marca de contratación? ¿Por qué alguien debería venir a tu organización en tiempos inciertos? Sea claro sobre lo que realmente ofrece el puesto: desarrollo, impacto, crecimiento, no solo salario. Los candidatos quieren más que un trabajo. Quieren una carrera.
- **No intentes hacerlo todo tu solo.** Evolucionar su fuerza laboral no es fácil. Romper nuestros prejuicios sobre lo que sabemos y lograr que nuestro equipo se involucre requiere compromiso. Necesitas un socio externo que conozca tu industria, sus roles y a qué se enfrenta como catalizador del

cambio. De lo contrario, con demasiada frecuencia volvemos a caer en lo que sabemos en lugar de perseguir lo que necesitamos.

Lo que Esto Significa si Está Buscando Trabajo

Si fue afectado por los despidos este año, primero sepa esto: no está solo. Aquí el cómo recuperar el control:

- **Lidera con tu valor, no con tu historia.** Centrarse en los resultados. "Ahorré $ 200k al usar datos para revisar un proceso" es más convincente que su título. Muestra cómo piensas y qué entregas.
- **No saltes solo por un cheque de pago.** La seguridad a corto plazo a menudo se convierte en arrepentimiento a largo plazo. Si tiene el lujo, tómese el tiempo para encontrar el ajuste adecuado, el equipo adecuado y el tipo correcto de desafío.
- **Hazte visible, mantente vocal.** Actualiza tu perfil de LinkedIn. Participa en conversaciones. Comuníquese con su red. No tienes que transmitir un despido, pero sí tienes que mantenerte en movimiento.
- **Manténgase abierto.** Tal vez este sea el momento de probar una nueva vertical. Tal vez sea hora de moverse lateralmente, no hacia arriba. La mayoría de los viajes de liderazgo no son lineales.

Pensamiento Final: La Estrategia Gana en un Mercado Mixto

Entonces, ¿estamos en una economía de despidos? Sí. ¿También nos enfrentamos a una escasez de talento? Sí, de nuevo. No es una contradicción. Es un reflejo de la fuerza laboral y una industria en transición. El transporte no es estático. Nunca lo ha sido. El mercado de talentos refleja eso. Algunas áreas se están contrayendo. Otros están creciendo. Algunos profesionales son agentes libres. Otros se quedan quietos hasta que llegue el movimiento correcto. ¿Qué separa a las personas y empresas que prosperan de las que se estancan? Estrategia. Velocidad. Y la capacidad de ejecutar y pivotar a medida que cambian las circunstancias.

CAMBIOS EN EL COMITÉ DE ASEGURAMIENTO DE CALIDAD DE RSI

Por Gary Alderson – AllTranstek, LLC

2025 ha demostrado ser un año desafiante para el Comité de Aseguramiento de Calidad de RSI. Margaret Zero de GATX fue presidenta del comité hasta finales de 2024, y nos gustaría agradecerle su liderazgo durante su mandato. Cuando expiró el mandato de Margaret, Michael Ruby también tuvo que alejarse de su papel como vicepresidente, y no había ningún plan para cubrir esos puestos de liderazgo. Si bien el tiempo de Michael con el comité fue breve, deseamos agradecerle por su aporte al boletín y su trabajo voluntario con el grupo. Mientras ocurría esta transición, los Grupos Asesores Técnicos (TAG) para el Boletín de RSI, AAR M-1003 y Educación siguieron avanzando con sus respectivas acciones. Jeffrey Ostander de RSI (Smithbucklin) se encargó de supervisar el comité y los TAG, y luego se fue a mediados de año.

Desde entonces, Carrie Wall se unió a RSI para continuar donde Jeffrey lo dejó, y está trabajando diligentemente con los miembros de TAG para hacer avanzar el QAC. Carrie celebró una reunión el 3 de octubre de 2025, con invitaciones a la lista actual de miembros y voluntarios. Bob Wolbert se jubiló a fines de octubre y Sanjay Varma ocupará su lugar en Progress Rail. Le deseamos lo mejor a Bob y le agradecemos su continuo compromiso con RSI, y su trabajo voluntario es muy apreciado. Sanjay Varma asumirá el cargo de Bob y ha aceptado servir como presidente del RSI QAC. Gary Alderson acordó servir como vicepresidente para ayudar a Sanjay en la transición y hacer que el comité vuelva a las reuniones regulares y se comunique con los miembros de RSI.

Con la ayuda de Carrie, esperamos organizarnos para la próxima Conferencia del Auditor de Calidad de AAR que se llevará a cabo en St. Petersburg, FL en febrero. Los miembros de RSI se ofrecen como voluntarios para proporcionar presentaciones y talleres en la conferencia, y una de nuestras primeras prioridades es informar a Don Guillén quién se presentará en la conferencia. Comuníquese con Carrie Wall, Sanjay Varma y Gary Alderson si tiene alguna pregunta o desea ser voluntario con nosotros.

PROGRAMA DE FORMACIÓN SOBRE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD AAR 2026

COURSE	DATE	LOCATION
BASIC AUDITOR TRAINING CLASS	MARCH 24-26	SAN DIEGO, CA
	APRIL 14-16	MEXICO CITY, MX (SPANISH)
	JUNE 2-4	KANSAS CITY, KS
	JULY 21-23	CALGARY, CA
	SEPTEMBER 15-17	VIRGINIA BEACH, VA
	OCTOBER 27-29	NASHVILLE, TN
ADVANCED AUDITOR TRAINING CLASS	MARCH 10-12	MIRA LOMA, CA
	MAY 19-21	KANSAS CITY, MO
	SEPTEMBER 29 – OCTOBER 1	MARMADUKE, AR
	OCTOBER 13-15	MONCLOVA, MX (SPANISH)

ENLACES ÚTILES

Railway Supply Institute

RSI QAC & Previous Newsletters

RSI Tank Car Resource Center

Registry of M-1003 Certified Companies

M-1003 Frequently Asked Questions

American Society for Quality - Training

RSI 100

AAR M-1003 Certification on-line Application

AAR M1003, Section J Specification for Quality Assurance

AAR Training Schedule

AAR Circulars

MSRP Publication Current Revision Status

AAR Online Material Nonconformance Reporting System (Chapter 7)

AAR FAQ Page includes QAPE

LOS SIGUIENTES MIEMBROS DEL EQUIPO DEL RSI QAC TRABAJARON EN ESTE BOLETÍN:

Gary Alderson – AllTranstek

Donna Jacobi – Amsted Rail

Alfredo Ricardo – AllTranstek

Bob Wolbert – Progress Rail

Ben Masters – Progress Rail

The information given in this newsletter is for informational and educational purposes only. It is not intended to provide legal advice and should not be relied upon to make business decisions about any existing, future, or prior rule, regulation, or interpretation.