

“ANÁLISIS ESTRUCTURAL DEL EMPLEO EN CIUDAD JUÁREZ, CHIH.”

**TIPO DE DOCUMENTO:** ANÁLISIS

**FECHA DE ELABORACIÓN:** 2006

**COORDINACIÓN RESPONSABLE:** GEOESTADÍSTICA E INFORMÁTICA

**ESTATUS DEL DOCUMENTO:** CONCLUIDO

**CONTENIDO:**



## RESUMEN EJECUTIVO DEL ANÁLISIS ESTRUCTURAL DEL EMPLEO EN CIUDAD JUÁREZ



### ÍNDICE

Introducción

Metodología

I. Resumen de las entrevistas a profundidad llevadas a cabo en la industria maquiladora de exportación con el fin de conocer la percepción en cuanto a la demanda y oferta del empleo en Ciudad Juárez.

II. Entrevistas a profundidad llevadas a cabo con el sector educativo de nivel superior, medio superior y técnico con el fin de conocer la vinculación con el sector productivo.

III. Anexos

### INTRODUCCIÓN

La industria maquiladora de exportación es y ha sido un detonante en Ciudad Juárez en cuanto a la generación de empleo y crecimiento económico, es por ello que resulta importante conocer la estructura del empleo en la ciudad para obtener parámetros que nos permitan ver que carreras son más demandadas, que conocimientos y habilidades deben tener los futuros profesionistas, origen de las empresas, entre otros más.

### RESUMEN

Este trabajo se dividió en tres grandes áreas, la primera es el resumen de las entrevistas a profundidad llevadas a cabo en la industria maquiladora de exportación con el fin de conocer la percepción en cuanto a la demanda y oferta del empleo en Ciudad Juárez; la segunda es la que contiene los resultados de las entrevistas a profundidad llevadas a cabo con el sector educativo de nivel superior, medio superior y técnico con el fin de conocer la vinculación con el sector productivo. Por último se puso un apartado de anexos.

### OBJETIVOS

Definir lo que necesitan las empresas que les enseñen los centros de educación superior a los nuevos profesionistas. Ver las carreras con mayor demanda laboral y, a su vez, el perfil de los puestos que se deben de llenar.

### METODOLOGÍA

De las Industrias Maquiladoras de Exportación (IME) de la ciudad donde acuden a trabajar en diferentes turnos, ya sea matutino, vespertino o nocturno se hizo una selección de 51 de ellas, teniendo como referencia para la muestra tres clasificaciones, tomando como base la cantidad de sus empleados y se utilizaron los rangos siguientes: las que tenían menos de 500, de 500 a 1000 y finalmente más de 1000 empleados.

Las entrevistas realizadas se orientaron hacia los Gerentes de Recursos Humanos de las plantas, por ser quienes manejan los datos y la profesional relacionada con el personal, profesional a las preguntas de la encuesta semi estructurada, la cual enriquecieron con sus experiencias profesionales y personales, originando éste resumen sobre los comentarios en general que hicieron durante las entrevistas.

El enlace entre el sector social, empresarial y educativo se hizo por medio de los departamentos, direcciones y secretarías de vinculación existentes en todos y cada uno de los centros académicos que se relacionan directamente con la formación de empleados hacia el sector productivo. Es el esfuerzo conjunto entre el sector educativo y el productivo que tiene también como finalidad abrir canales de comunicación y que los egresados contribuyan al desarrollo económico de la región. El proceso se inicia a través de un diagnóstico por parte de aquellas instituciones académicas de nivel superior o técnico, que vayan a abrir sus instalaciones en la ciudad para conocer las necesidades de profesionistas y técnicos, así como el perfil requerido por las empresas y organizaciones para la formación de los educandos o por aquellas instituciones que una vez establecidas perciben por medio de la sociedad o la demanda y modificar su modelo educativo.

Se llevaron a cabo entrevistas (13) en las instituciones académicas entre universidades, institutos tecnológicos y centros educativos de nivel técnico que son prácticamente los que están orientados a la misión mencionada anteriormente, entrevistando al personal encargado de las áreas de vinculación que trabajan para los objetivos siguientes:

- Adaptar los programas y métodos educativos con las capacidades que las empresas requieran de sus profesionales y técnicos.
- Planear coordinadamente la transformación de las necesidades del sector privado y los estudiantes.
- Intercambiar conocimientos y avances técnicos entre instituciones académicas y las empresas.
- Prever conjuntamente las posibles confrontaciones para la evolución del sector privado y académico.
- Coordinar criterios y métodos para evaluar conocimientos y habilidades para fines laborales y sociales.
- Facilitar la comprensión del paso de la escuela al trabajo para los estudiantes por medio de servicio social, práctica y estadías.
- Atender, con el costo mínimo, las necesidades de actualización y educación continua de los cuadros profesionales y técnicos de las empresas y de los académicos de las universidades.

### RESULTADOS

Las preferencias para ubicarse en Ciudad Juárez por parte de los inversionistas del sector maquilador han obedecido a varios motivos, inicialmente fue El Programa de Industrialización Fronteriza creado en 1965, posteriormente en 1971 las facilidades que otorgó el gobierno mexicano para inversiones extranjeras, la posición geográfica ya que el ahorro en tiempos y costos de transportación tanto de insumos como de producto terminado es significativo (como factor muy importante es la localización por ser centro de distribución ideal para el mercado actual más grande del mundo con el cual se comparte la vecindad fronteriza: Estados Unidos), mano de obra barata calificada; así como calidad y experiencia de los recursos humanos en el conocimiento y habilidades en la evolución de los procesos de producción. Estos atractivos y alentadores elementos son importantes en una operación rentable para tomar la decisión de instalarse en nuestra ciudad.

En las entrevistas con las maquiladoras, varios gerentes externaron que sería de gran ayuda para la productividad, que hubiera una motivación palpable en los modelos educativos para que mas alumnos se prepararan en ciencias exactas y que el avance de la tecnología fuera a la par en la pedagogía y en la necesidad real de las empresas.

Predomina la necesidad de contratar gente preparada con conocimientos en electrónica, computación, electricidad, mecatrónica, que hablen inglés para el caso de los mandos medios (mínimo 70% lectura, escritura y hablarlo), para interpretar los instructivos de las máquinas o el entrenamiento que reciben de los técnicos extranjeros que les enseñan a operarlas.

En mandos superiores este idioma es indispensable, las áreas de ingeniería y administración están desempeñadas por empleados que han cursado ya sus estudios profesionales en esas ramas y un gran porcentaje de ellos cuentan con niveles de maestría, cursos de entrenamiento especializado, capacitación, seminarios, diplomados, etc. El perfil para contratar a técnicos y profesionales se define por el puesto a ocupar en la empresa solicitante, generalmente es requisito que cuenten por los menos con un año ó dos de experiencia en puestos similares dentro de la industria maquiladora.

Otro factor importante es contar con empleados de usos múltiples (en su área), para la sustitución de uno por otro, según casos que se presenten como: bajas, ausentismo, promoción a otros puestos o cambios colaterales, por lo cual el entrenamiento diversificado es para el personal una herramienta más en la prevención de posibles implicaciones que pudieran afectar la producción de la empresa.

### REFERENCIAS

Algunas de las fuentes de información que se utilizaron para la elaboración de este estudio fueron:

- Instituto Mexicano del Seguro Social
- Censo Económico 2004, INEGI
- US Department of Energy