

Encuesta realizada a **11 empresas manufactureras** de diferentes industrias y ubicaciones con **40,335 empleados**



=13.64% del total de empleados de transformación en Ciudad Juárez

DESARROLLO PROFESIONAL

90.91%

de las empresas cuentan con un plan de desarrollo profesional para que sus empleados operativos crezcan a través de obtención de educación o entrenamiento adicional



20% creen que hacen falta esfuerzos de comunicación para que sus empleados entiendan la importancia de tales planes de desarrollo

empleado operador

4.6 niveles

o puestos en promedio a los que tiene oportunidad de ascender dentro de los puestos operativos

cualquier empleado

9.36 niveles

o puestos en promedio a los que desde su inicio tiene oportunidad de ascender dentro de la empresa basado en sus méritos de conocimiento, entrenamiento y educación

VACANTES

Promedio estimado en la industria de transformación

11,555 vacantes mensuales

-para puestos operativos-

154 vacantes mensuales

-para puestos de almacén, técnicos e ingenieros-

INVERSIÓN EN LOS EMPLEADOS

Inversión promedio estimada durante el 2017 en prestaciones en especie por parte de las empresas de la industria de transformación a sus empleados

Total **276.4 millones** de dólares al año



PRÁCTICAS LABORALES COMUNES

1. Campañas de responsabilidad social
2. Campañas de salud
3. Política de balance vida/trabajo
4. Prácticas de "engagement"
5. Departamento de trabajo social
6. Atención psicológica
7. Atención médica individual y a familiares
8. Cero tolerancia al acoso laboral y sexual
9. Programas de valores
10. Plan wellness/bienestar de factores psicosociales, emocionales y de estrés laboral
11. Consultores legales, financieros, y de nutrición
12. Programas de reconocimiento a empleados

Además de los operativos, los puestos de mayor dificultad para encontrar y/o retener talento son:



MAYORES RETOS DEL MERCADO LABORAL

ROTACIÓN

ESCASEZ DE TRABAJADORES Y EL AUSENTISMO DE LOS MISMOS



Factores externos que afectan

