

Informe de Resultado de la Encuesta a Empresas participantes del Programa NEXO. 2014.

**División Evaluación
Dirección Nacional de Evaluación y Monitoreo(DINEM)**

**Marzo 2015
Documento de trabajo N° 37**

Ministerio de Desarrollo Social

Autoridades

Daniel Olesker – Ministro

Lauro Meléndez- Subsecretario

Dirección Nacional de Evaluación y Monitoreo. Director: Juan Pablo Labat

División de Evaluación. Director: Martín Moreno

Departamento de Evaluación de Programas: Virginia Rojo

Equipo: Emilio Aguirre, Javier Chioffi, Leonardo Cosse, Cecilia De Rosa, Ana Ermida, Thomas Evans, Meliza González, Carolina Haselbeck, Lucía Olivera, Valentina Perrota, Mario Real.

Pasante: Facundo Da Rosa

Departamento de Evaluación Institucional y Dispositivos Territoriales: Federico Da Costa

Equipo: Fabricia Assandri, Andrea Fernández, Cecilia Giambruno

Pasante: Yoana Cabrera

Departamento de Trabajo de Campo Evaluación: Carolina Ortiz de Taranco

Equipo: Magdalena Aguiar, Noel Alpuin, Claudia Barboza, Karen Cuelho, Victoria D´Onofrio, Matilde Goñi, Javier Landinelli, Belén Masi, Juan Meyer, Natalia Reyes, Cecilia Reynaud, Valeria Santana, Alberto Zas

División de Monitoreo. Director: Virginia Sáenz

Departamento Sistemas y Procesos: Gonzalo Dibot

Equipo: Luciana Bonilla, Lucía del Castillo, Elina Gómez, Diego Tuzman

Pasante: Bruno Gianotti, Daniela Kaiser.

Departamento Planificación y Diseño: Ana Laura Casotti

Equipo: Paola Castillo, María del Carmen Correa, Leticia Glik, Alejandra Triñanes.

División de Estudios Sociales y Trabajo de Campo. Directora: Lorena Custodio. Adjunto: Luis

Lagaxio

Departamento Análisis y Estudios Sociales: Karina Colombo

Equipo: Natalia Caballero, Elisa Failache, Ana Victoria González, Federico González, Gabriela Mathieu, Martina Querejeta, Lucas Suárez, Laura Zacheo.

Departamento de Geografía: Federico Carve. Adjunto: Guillermo D´Angelo

Equipo: Carlos Acosta, Richard Detomasi, Martín Hahn, Gonzalo Macedo, Demian Minteguiaga, Nicolás Paz

Encargada Oficina de Búsqueda: Mercedes Rodríguez, Matías Bleier

Departamento Administración y Soporte: Diego Martínez

Supervisores: Vanesa Bogliacino, Manuela Likay, Marcelo Ruival, Gimena Zugasti

Departamento de Trabajo de Campo de Programas: Israel Falcón. Adjunto: Jorge Vera.

Coordinadores: Melissa Faggiani, Jhonny Reyes, Leonel Rivero, Valeria Unibazo

Observatorio Social. Director: Manuel Píriz

Departamento de Estadísticas Sociales: Gabriela Pedetti

Equipo: Julio Llanes, Lucia Villamil, Carolina Guidott,

Pasantes: Joaquin Cerecetto, Gastón Umpierrez

Departamento de Repertorio de Programas Sociales: Paola Castro

Equipo: Alejandro Guedes, Fanny Rudnitzky, Susana Tomé, Fabián Carracedo,

Sistema de Información Integrada del Área Social. Director: Milton Silveira

Coordinador informático: Guillermo Gelós

Equipo: Andrea Acosta, Serrana Alonso, Diego Cabrera, Marcelo Lozano, Diego Olave

Pasante: Andrea Luzuriaga

Autores:

Leonardo Cosse

Cecilia De Rosa

Ana Ermida

Martín Moreno

Virginia Rojo

Indice

I- Resumen ejecutivo.....	5
II- Introducción.....	7
III- Presentación del Programa NEXO.....	8
IV- Diseño de evaluación: Objetivo general y específicos.....	10
V- Principales resultados.....	13
VI- Consideraciones finales.....	21

I- RESUMEN EJECUTIVO

Esta evaluación se enmarca en una línea de trabajo que viene desarrollando la División de Evaluación de la DINEM, que supone el estudio del mercado laboral desde el lado de la demanda. Esta línea de trabajo se propone conocer la percepción de los empleadores sobre las competencias principales que debe poseer la población objetivo de los Programas Socio-laborales para lograr sostener el empleo.

El objetivo principal de esta evaluación es conocer las percepciones de las empresas que acudieron al programa de Intermediación laboral Nexo, en torno a cómo fue el proceso de intermediación que realizó el Programa, así como aspectos generales vinculados a la capacitación de los trabajadores, y entorno a su opinión sobre iniciativas de políticas sociales que fomentan la contratación de personas en situación de vulnerabilidad social.

En este caso se realizó una evaluación de tipo cuantitativa, a través de la aplicación de la técnica de encuestas al universo de empresas que manifestaron interés en contratar personas en situación de vulnerabilidad social, y por lo tanto, solicitaron la contratación de jóvenes trabajadores al programa NEXO. Por lo tanto, no se realizó una muestra, sino que se abarcó al total de empresas que se vincularon al programa Nexo.

El universo de análisis fueron las 75 empresas que se contactaron con el Programa para la contratación de jóvenes, más allá de que luego los hayan contratado o no. Las encuestas realizadas efectivamente fueron 27, la principal causa de no realización fue el Rechazo y el No contacto con la persona referente de la empresa para el Programa.

Más allá de que la cantidad de encuestas realizadas no permite hacer generalizaciones sobre los resultados, y se debe considerar durante la lectura del informe que corresponden al 36% del universo; entendemos que los resultados que surgen de la misma pueden ser tenidos en cuenta para este tipo de programas, en tanto que son una aproximación al punto de vista de la “demanda”.

Los principales resultados que surgen de la evaluación son los siguientes.

En primer lugar, respecto a la comunicación entre el programa y las empresas, en términos generales se entiende que ha sido Buena (63%); el 15% considera que ha sido “Muy buena”; el 11% que ha sido regular, y un 4% que ha sido “Mala”.

En cuanto a los plazos de intermediación, casi el 60% de las empresas manifiestan que han estado acordes a las necesidades de la empresa. Un tercio de las empresas sostiene que los resultados estuvieron por debajo de las necesidades de la empresa; y sólo un 4% sostiene que los plazos de intermediación superaron las expectativas.

Respecto a la adecuación de los perfiles a las exigencias de las empresas, más de la mitad de las empresas consultadas (52%) considera que el perfil propuesto por el Programa NEXO se encontraba “Por debajo de las necesidades de la empresa”, o que no se adecuaba a sus necesidades. Sólo un 4% de las empresas consultadas contestó que los perfiles sugeridos “Superaron la expectativa de las empresas”.

En cuanto a la importancia del acompañamiento, en una escala del 1 al 10, todas las empresas encuestadas le otorgan una puntuación mayor a 6 puntos, consideran que esta etapa es muy importante para estimular a la persona y aumentar el compromiso del trabajador.

Los principales resultados muestran que las mayores dificultades no han sido tanto por el funcionamiento del programa NEXO, sino más bien por las dificultades que implica la contratación de personas en situación de vulnerabilidad social, asociado a la falta de habilidades transversales y hábitos de trabajo. Pareciera haber una insatisfacción por parte de las empresas que solicitan la contratación de trabajadores para el desempeño de tareas sencillas y de baja remuneración, ya que el personal que se les presenta por parte del programa carecería de habilidades básicas para el trabajo

Respecto a las capacitaciones, las que más se demandan son capacitación en Ventas, en Atención al cliente, y capacitaciones genéricas como Habilidades de Comunicación, Trabajo en equipo y en Administración.

Uno de los reclamos principales es la necesidad de fomentar en las personas cuestiones básicas de comportamiento laboral, tales como el cumplimiento de horarios, y el acatamiento de normas de la organización.

Si bien casi la mitad de las empresas encuestadas ya contaban con experiencia previa en la contratación de personas en situación de vulnerabilidad social, se plantean varias dificultades o problemas, entre los que destacamos los siguientes: la mala impresión durante las entrevistas de trabajo, la falta de experiencia previa de los trabajadores, el domicilio de residencia del personal que habitualmente se encuentra lejos de la empresa. Como cuestiones generales se mencionan, la falta de actitud responsable frente al trabajo, la falta de hábitos de trabajo y la resistencia a recibir órdenes.

De las empresas que se contactaron con el programa NEXO, sólo un quinto estaban capacitadas en algunas de las temáticas relacionadas con personas en situación de vulnerabilidad social, principalmente en los temas de discapacidad, diversidad sexual y consumo de sustancias.

Al indagar sobre el interés que tienen las empresas en participar en estas instancias de sensibilización, el 40% responde “Si, en general”; un 30% contesta que “Si, en alguna temática en particular”; y el otro 30 % contesta que “No sería de interés para la empresa”. Los temas en los que les interesaría recibir capacitaciones son, en primer lugar, los vinculados al consumo problemático de sustancias psicoactivas y/o adicciones; en segundo lugar, los temas relacionados a la juventud; en tercer lugar, los temas relacionados con personas privadas de libertad; en cuarto lugar los temas de discapacidad, en quinto lugar el acoso laboral, y por último la temática de género.

II- INTRODUCCIÓN

El presente documento presenta los principales resultados de la evaluación del programa de intermediación laboral Nexo.

La iniciativa de evaluar los resultados del programa, surge del propio equipo de trabajo de Nexo, y coincide con el fin de una etapa de trabajo del Programa, al menos con una de sus características definitorias, como es estar dirigido a población joven (menores de 30 años). En acuerdo con la DINEM, se define realizar una evaluación de tipo cuantitativa, a partir de la aplicación de formulario a las empresas que han participado del Programa mediante la solicitud y en muchos casos la contratación de jóvenes trabajadores con la intermediación de Nexo.

NEXO se trata de un programa de intermediación laboral para jóvenes que hasta el año 2013 funcionaba en la órbita del INJU, y que a partir de ese año, en el marco de la nueva organización de los programas, pasa a formar parte del Departamento de Integración Productiva de la División Socio-laboral de DINADES.

Objetivo general:

El objetivo de la evaluación es conocer la percepción de las empresas en torno a cómo fue el proceso de intermediación laboral realizado por el Programa Nexo, así como aspectos generales vinculados a la capacitación de los trabajadores, e iniciativas de políticas sociales que fomentan la contratación de personas en situación de vulnerabilidad social.

Objetivos específicos

- I. Conocer la percepción de los responsables de las empresas en torno a los procesos de intermediación laboral que realiza Nexo.
- II. En los casos en que se haya concretado la contratación de jóvenes, conocer cómo se desarrolló la integración de jóvenes a la plantilla: particularidades del proceso, posibles dificultades, y papel del Programa.
- III. Conocer las opiniones de los empresarios (o responsables de recursos humanos) en torno a inclusión de población vulnerable en las empresas.

III- PRESENTACION DEL PROGRAMA NEXO

NEXO es un programa de intermediación laboral para jóvenes que hasta el año 2013 funcionaba en la órbita del INJU, y que a partir de ese año, en el marco de la nueva organización de los programas, pasa a formar parte del Departamento de Inclusión Laboral de la División Socio-laboral de DINADES.

El objetivo general del programa es la *«disminución del desempleo de los y las jóvenes tendiendo a la igualdad de oportunidades entre los diferentes grupos de jóvenes»*.

El Programa NEXO realiza un trabajo tanto con la oferta como con la demanda del mercado laboral. A diferencia de iniciativas como Objetivo Empleo (MTSS), el programa Nexo no ofrece un incentivo económico para las empresas, sino que lo que ofrece es un servicio a las empresas de búsqueda de trabajadores con el perfil requerido (a partir de una base de postulantes) y el acompañamiento del trabajador en la empresa en los primeros meses de su inserción.

Los objetivos específicos son:

1. Ofrecer a los jóvenes un servicio de intermediación laboral de calidad.
2. Proporcionar a las empresas candidatos de acuerdo al perfil de jóvenes solicitados.
3. Identificar oportunidades de empleo para jóvenes, compensar las débiles redes sociales presentes en los grupos juveniles más vulnerados.
4. Articular, cooperar y buscar estrategias de complementación con el sistema educativo.

Población objetivo de Nexo

El programa está dirigido a jóvenes de entre 18 y 29 años que estén buscando empleo, se encuentren subempleados o trabajando en condiciones de informalidad, y prioriza a los jóvenes de contextos más vulnerables, mujeres y trans, en tanto presentan aún mayores dificultades de acceder a un empleo de calidad.

Cuadro 1. Cupos de jóvenes, contactos con empresas y contrataciones del programa Nexo.

Cupos de jóvenes, contactos con empresas y contrataciones, total país, 2011-2013.	
Cupo máximo	356
Cupo mínimo	149
Contactados	1391
Entrevistados (participantes)	817
Derivados a empresas	583
Jóvenes efectivamente contratados por una empresa	227
Cantidad de empresas inscriptas	76
Cantidad de empresas a las que fueron derivados	57
Cantidad de empresas que contrataron participantes	41

Fuente: Informe MIDES 2011-2012.

Según los últimos datos disponibles en el Informe MIDES 2011-2012 basados en los registros administrativos del programa (setiembre 2011-abril 2013), el programa contactó a 1391 jóvenes que representan el 0.5% de la población objetivo del total del país. De los jóvenes contactados se entrevistaron 817 (59% de los contactados) y fueron contratados 227 (28% de los entrevistados).

Al programa se inscribieron 76 empresas y a 57 de ellas se derivaron jóvenes (75%). Las empresas que efectivamente contrataron jóvenes fueron 41.

IV- DISEÑO DE EVALUACIÓN.

Esta evaluación es de carácter exploratorio, y busca una primera aproximación a las percepciones de uno de los actores fundamentales del mercado laboral, en este caso, las empresas del Programa “Nexo”, indagando sobre las valoraciones que han hecho luego del paso por el programa.

La evaluación que se plantea se enmarca en una de las líneas de trabajo que viene desarrollando la DINEM de “Estudios de Demanda”¹ del mercado laboral, en la cuál se

¹ “Estudio de Demanda: Perspectiva del sector empresarial sobre las debilidades y oportunidades para el logro de la inserción laboral formal en el sector privado de participantes de Programas Socio-Laborales” (Documento de trabajo N° 25 de Evaluación, DINEM), y “Estudio de Demanda: Perspectiva de distintos actores sobre las debilidades y oportunidades para el logro de la inserción laboral formal en el sector

busca conocer el punto de vista del sector empresarial sobre los programas de inclusión socio-laboral. Las evaluaciones realizadas hasta el momento han sido de corte cualitativo, en las cuales se han aplicado la técnica de entrevista en profundidad a diferentes actores relevantes, como las cámaras empresariales, empresas que hayan contratado trabajadores a través de Objetivo Empleo, referentes de Programas de Inclusión sociolaboral, y sindicatos.

En este caso nos planteamos una evaluación de corte cuantitativo, a través de la aplicación de la técnica de encuesta a todas las empresas que solicitaron la contratación de jóvenes al Programa Nexo. La modalidad mayoritaria de las encuestas fue “cara a cara”, y en algunos casos las encuestas fueron realizadas a través de un formulario on-line.

El diseño de evaluación del programa Nexo supone una mirada parcial sobre el programa, ya que únicamente se recoge el punto de vista de las empresas, y no contempla una mirada sobre los participantes (aunque ésta se obtiene de manera indirecta a través del punto de vista de los empleadores), resulta en una evaluación de carácter exploratorio sobre las valoraciones y funcionamiento de Nexo, y no pretende arrojar un diagnóstico definitivo por sí mismo.

Según datos del Programa recogidos en el Informe MIDES² desde la puesta en funcionamiento de Nexo en 2011 se acercaron al programa 75 empresas a solicitar jóvenes, de ellas, a 57 se le derivaron jóvenes por parte del Programa Nexo; y de éstas, las empresas que efectivamente contrataron jóvenes fueron 41.

La pretensión fue encuestar al universo completo de empresas que hayan solicitado la contratación de jóvenes, sin embargo sólo se logró la realización de 27 encuestas, es decir, el 37% del universo.

En el siguiente cuadro se resumen las razones por las cuales no se lograron realizar todas las encuestas.

privado de participantes de Programas Socio-Laborales.” (Documento de Trabajo N° 18. Parte I – DINEM).

² Informe MIDES Seguimiento y evaluación de actividades y programas 2011-2012.

Cuadro 2. Causas de no realización de encuestas.

No se logró el contacto con el referente de la empresa para el Programa	16
Rechazo	22
Dato del contacto incorrecto	8
Cerró la empresa	2
TOTAL NO REALIZADAS	64

Fuente: elaboración propia

Dimensiones a evaluar.

Las dimensiones abordadas para la evaluación son las siguientes:

1. Evaluación de NEXO como Programa de Intermediación Laboral.
 - a. Comunicación Empresa-Programa
 - b. Plazos de intermediación
 - c. Adecuación de los perfiles a las exigencias de las empresas
 - d. Necesidad de otras etapas en la intermediación
2. Acompañamiento.³
 - a. Opinión en torno a diferentes modos de acompañamiento.
 - b. Talleres de competencias transversales.
3. Capacitaciones.
 - a. Características de los puestos requeridos por las empresas en cuanto a capacitación.
 - b. Capacitaciones según el rol dentro de la empresa.
 - c. Fuentes de financiamiento.
4. Vulnerabilidad.⁴
 - a. Experiencia de la empresa con trabajadores en situación de vulnerabilidad.

³ Se entiende como Acompañamiento a todas las acciones realizadas por el Programa con el fin de que la inserción laboral de la persona en la empresa sea exitosa para ambas partes. Implica un nivel de comunicación fluido y estrecho entre las tres partes: el programa, la empresa y la persona, así como un alto grado de compromiso entre las mismas.

⁴ Se definen como vulnerables en este ámbito, a aquellas personas que tienen menos posibilidades de ingresar al mercado laboral formal o de sostener el empleo, ya sea por su posición socioeconómica, sociocultural o por alguna de sus características inherentes, sea su edad, género, orientación sexual, discapacidad, etnia, lugar de procedencia, entre otros.

- b. Dificultades para la integración de población vulnerable al trabajo.
- c. Condiciones que mejorarían la posibilidad de contratar población vulnerable.

5. Sensibilizaciones.⁵

- a. Participación de la empresa en instancias de sensibilización.
- b. Importancia de diferentes tópicos.
- c. Disposición a participar en instancias de sensibilización.

IV- PRINCIPALES RESULTADOS

Es necesario tener en cuenta que la cantidad de encuestas realizadas no nos permite hacer generalizaciones sobre los resultados de esta evaluación, ya que se logró encuestar al 36% del universo planteado. Pese a esto, entendemos que los resultados que aquí describiremos pueden ser tenidos en cuenta por este tipo de programas de inclusión socio laboral, en tanto que son una aproximación al punto de vista de la “demanda”.

Algunos datos de contexto

Del total de empresas encuestadas, el 22% de las encuestas pertenecen al sector del Comercio; otro 22% al rubro Servicios comunitarios y personales; un 7% pertenece a Alimentos y bebidas y un 7% al rubro Textil. Un porcentaje marginal de las empresas encuestadas corresponden al sector metalúrgico, al sector del Transporte y al sector de la Enseñanza.

Mecanismos de inducción para el personal

Sólo la mitad de las empresas consultadas cuentan con mecanismos establecidos de inducción para el personal que ingresa a la empresa.

Tamaño de la empresa:

⁵ Se entiende por sensibilizaciones a instancias de talleres o charlas con el objetivo de brindar información sobre distintos colectivos minoritarios y/o en situación de vulnerabilidad social, para tener en cuenta a la hora de realizar la selección del personal de la empresa y lograr afrontar situaciones cotidianas del trabajo de la mejor manera para la empresa y para los trabajadores. En particular, se trata de sensibilizaciones en temáticas de género, diversidad sexual, discapacidad, personas con consumo problemático de sustancias psicoactivas, personas que han estado privadas de libertad, entre otras.

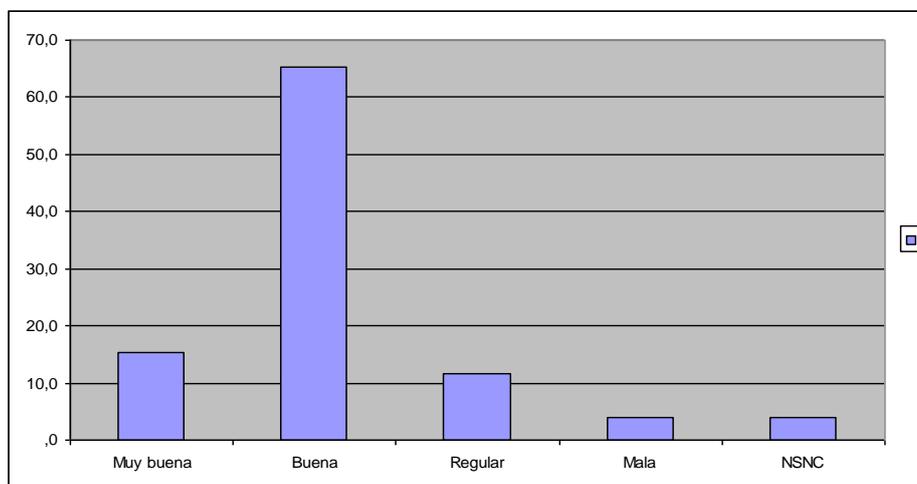
Para poder tener una aproximación al tamaño de las empresas, utilizaremos la cantidad de sucursales de las mismas. Más de la mitad (63%) de las empresas encuestadas cuentan con una sola sucursal; el 17% cuenta con 2 sucursales; el 13% tiene 3 sucursales. Sólo el 7% de las empresas encuestadas tienen más de 3 sucursales.

El 63% de las empresas encuestadas no cuenta con un departamento de Recursos Humanos.

Dimensión 1. Evaluación de NEXO como Programa de Intermediación Laboral.

Ante la pregunta sobre cómo evalúan los empresarios la comunicación entre las empresas y el Programa Nexa, más de la mitad de las empresas (65%) consideran que la comunicación con el programa fue “Buena”, el 15% la considera “Muy buena”, el 11.5% “Regular” y el 4% “Mala”.

Gráfico 1. ¿Cómo considera que ha sido la comunicación entre la empresa y el programa de intermediación laboral Nexa?



Fuente: elaboración propia.

Plazos de intermediación

En cuanto a los plazos de intermediación, casi el 60% de las empresas manifiestan que han estado acordes a las necesidades de la empresa. Un tercio de las empresas sostiene

que los resultados estuvieron por debajo de las necesidades de la empresa; y sólo un 4% sostiene que los plazos de intermediación superaron las expectativas.

Este punto es uno en los que parece haber más dificultades, ya que varios de los encuestados manifestaron que los jóvenes no eran enviados a las empresas en los plazos establecidos.

De las empresas que contestan que los plazos no fueron adecuados, los dos rubros principales a los que pertenecen son el rubro de Servicios comunitarios y personales, y el rubro textil.

Adecuación de los perfiles a las exigencias de las empresas

La adecuación de los perfiles enviados por el programa a los requerimientos de las empresas es otro de los puntos en los que se manifestaron dificultades.

Más de la mitad de las empresas consultadas (52%) considera que el perfil propuesto por el Programa NEXO se encontraba “Por debajo de las necesidades de la empresa”, o que no se adecuaba a sus necesidades. En uno de los casos la empresa había aclarado oportunamente que necesitaban empleados para el horario de la tarde, y ninguno de los candidatos enviados podía trabajar en ese horario, por lo que no pudieron efectuar el contrato.

De las empresas que entienden que los perfiles propuestos están por debajo de las necesidades de la empresa, la mayoría corresponde al rubro Comercio. Estas empresas en su mayoría (60%) son muy pequeñas, ya que sólo cuentan con una sucursal.

Sólo un 4% de las empresas consultadas contestó que los perfiles sugeridos “Superaron la expectativa de las empresas”.

Información recibida sobre la capacidad de las personas

Relacionado a lo anterior, se les consultó a las empresas “¿Cómo considera que es la información enviada a la empresa en relación las capacidades de las personas?”

El 60% de las empresas consideró que la información que le envió el Programa ha sido correcta o adecuada; y un 30% consideró que la información fue insuficiente.

Necesidad de otras etapas en la intermediación

Las etapas de intermediación del Programa Nexa incluyeron la búsqueda de un perfil en una base de datos, el contacto con la persona, una entrevista, y el envío de la persona que cuente con el perfil adecuado para el puesto de trabajo que ofrece la empresa.

En este sentido, se le consultó a las empresas sobre la necesidad de incluir o no otras etapas en el proceso de intermediación o de preselección de los candidatos. Las opiniones están repartidas en dos mitades, una de ellas considera que “Sí es necesaria”; mientras que la otra mitad considera que si bien esto es necesario, se correría el riesgo de entretener el proceso de contratación, lo que es visto como algo negativo.

A las empresas que manifestaron la necesidad de incluir más etapas de intermediación se les preguntó qué tipo de instancias consideraban que hacían falta para mejorar el proceso de intermediación laboral. Las más mencionadas fueron la realización de más cantidad de Entrevistas, más Capacitaciones específicas, y la aplicación de Test psicotécnicos.

Dimensión 2. Acompañamiento a la persona.

Un segundo bloque de preguntas buscó profundizar en la etapa del acompañamiento del trabajador por parte del programa de intermediación, que busca que la inserción sea exitosa para todas las partes. Según lo define el Programa, esto implica un nivel de comunicación fluido y estrecho entre las tres partes: el programa, la empresa y la persona, así como un alto grado de compromiso entre las mismas.

En primer lugar, se les consultó a las empresas qué grado de relevancia le otorgan a que la persona contratada reciba un acompañamiento durante el proceso de inserción laboral.

Todas las empresas encuestadas le otorgan una puntuación mayor a 6 puntos (en una escala de 1 a 10, donde 1 es “Ninguna relevancia”, y 10 es la “Máxima relevancia”) a la necesidad de acompañamiento al trabajador. La mediana es de 8.36, el valor mínimo es 6 y el máximo es 10.

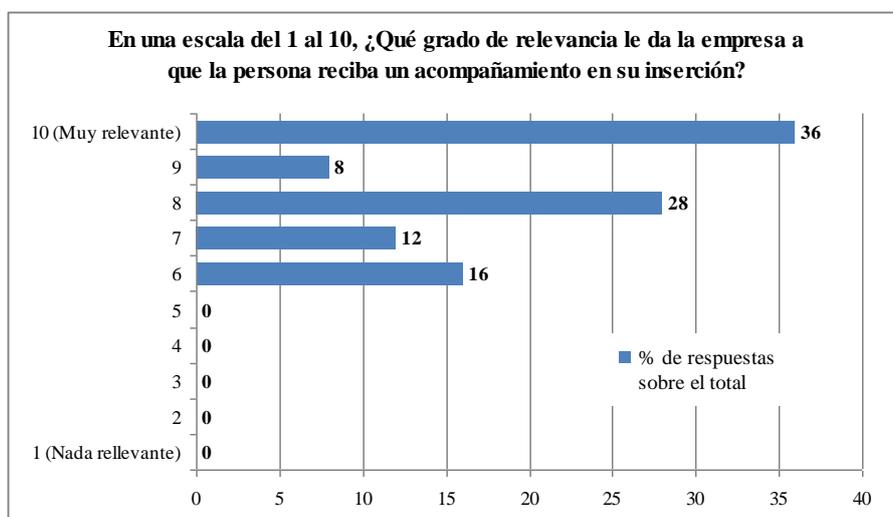
Tabla 1. Escala de puntuación otorgada por las empresas a la importancia del acompañamiento en la inserción laboral.

En una escala del 1 al 10, ¿Qué grado de relevancia le da la empresa a que la persona reciba un acompañamiento en su inserción?	
	Puntos
Mínimo	6
Máximo	10
Media	8,4
Mediana	10

Fuente: elaboración propia.

En el siguiente gráfico se observan las puntuaciones otorgadas por las empresas. Como se aprecia, todas las empresas puntuaron con 6 o más puntos, lo que supone una buena evaluación. El 16% le otorga 6 puntos, el 12% 7 puntos, el 28% le otorga 8 puntos, el 8% 9 puntos, y el 36% le otorga 10 puntos.

Gráfico 1. Grado de relevancia que otorga la empresa a que la persona reciba acompañamiento en la inserción laboral.



Fuente: elaboración propia.

Sin embargo, cuando se les pregunta cuál sería la mejor modalidad para lograr mejores resultados en el acompañamiento, la mitad de las empresas contestan que el acompañamiento debería ser “Presencial pero fuera de la empresa”. Un 20% contesta

que el acompañamiento debe ser “Telefónico mientras la persona está en la empresa”, y sólo un 15% que el acompañamiento debe ser “Presencial en la empresa”.

Algunos señalan que las razones que se mencionan para argumentar la importancia del acompañamiento es que esta etapa es importante para estimular a la persona y aumentar el compromiso del trabajador.

Dimensión 3. Capacitaciones

Capacitaciones requeridas por parte de las empresas

En cuanto a las capacitaciones para el desarrollo de actividades en la empresa, las que más se mencionan como necesarias son, por un lado, las capacitaciones que tienen que ver con habilidades genéricas, como capacitación en procedimientos de trabajo, Comunicación y Trabajo en equipo. Por otro lado, las capacitaciones específicas como Administración, Ventas, Construcción, Albañilería y Mecánica.

Un denominador común a todas las empresas es la necesidad de fomentar la adquisición de competencias básicas de comportamiento laboral, tales como el cumplimiento de horarios, y el acatamiento de normas de la organización.

Financiamiento de las capacitaciones

La mayor parte de las capacitaciones desarrolladas por las empresas fueron con financiación propia. Sólo en un caso la empresa recurrió al INEFOP para financiar las capacitaciones para los trabajadores.

Dimensión 4. Vulnerabilidad.

En este bloque se busca profundizar en el conocimiento de las empresas sobre los temas relacionados a la vulnerabilidad. Se entiende como socialmente vulnerables a aquellas personas que tienen menos posibilidades de ingresar al mercado laboral formal o de sostener el empleo, ya sea por su posición socioeconómica, sociocultural o por alguna de sus características inherentes, sea su edad, género, orientación sexual, discapacidad, etnia, lugar de procedencia, entre otros.

Experiencia de la empresa con trabajadores en situación de vulnerabilidad.

Casi la mitad de las empresas encuestadas ya contaban con la experiencia de haber contratado a personas en situación de vulnerabilidad social.

Principales dificultades detectadas

Las principales dificultades que manifiestan las empresas para contratar a este tipo de población son, -de la más mencionada a la menos mencionada-, las siguientes: haber tenido una mala impresión durante la entrevista, la falta de experiencia previa del personal, el domicilio de residencia que habitualmente se encuentra lejos de la empresa. Otros puntos que mencionan como problemáticos son: falta de actitud responsable frente al trabajo, falta de hábitos de trabajo y resistencia a recibir órdenes.

Posibles soluciones

Ante estas dificultades, se le preguntó a las empresas cuáles son las opciones que les permitirían aumentar la contratación de población en situación de vulnerabilidad social, de manera de mejorar la relación entre ambas partes, y que se pueda sostener en el tiempo la contratación. Las más mencionadas son, en primer lugar, la necesidad de un adecuado sistema de acompañamiento, tanto a la persona como a la empresa. En segundo lugar, la importancia de contar con talleres de capacitación en competencias básicas y transversales. En tercer lugar, contar con apoyos tendientes a la estabilidad de las personas, una vez que se insertan en la empresa. Sólo un tercio de las empresas menciona que sería conveniente contar con exoneraciones fiscales al contratar los trabajadores.

Dimensión 5. Sensibilizaciones.

En esta dimensión se indaga sobre el interés que puedan tener las empresas en mejorar su conocimiento de las temáticas relacionadas a la población en situación de vulnerabilidad. Se entiende por sensibilizaciones a instancias de talleres o charlas con el objetivo de brindar información sobre distintos colectivos minoritarios y/o en situación de vulnerabilidad social, para tener en cuenta a la hora de realizar la selección del personal de la empresa y lograr afrontar situaciones cotidianas del trabajo de la mejor

manera para la empresa y para los trabajadores. En particular, se trata de sensibilizaciones en temáticas de género, diversidad sexual, discapacidad, personas con consumo problemático de sustancias psicoactivas, personas que han estado privadas de libertad, entre otras.

Participación de las empresas en instancias de sensibilización.

Sólo un quinto de las empresas encuestadas cuentan con personal capacitado en algunas de las temáticas relacionadas con personas en situación de vulnerabilidad social. Las principales áreas en las que se han capacitado son: discapacidad, diversidad sexual y consumo problemático de sustancias psicoactivas

Al indagar sobre el interés que tienen las empresas en capacitar personal en estas instancias de sensibilización, el 40% considera responde “Si, en general”; un 30% contesta que “Si, en alguna temática en particular”; y el otro 30 % contesta que “No sería de interés para la empresa”.

Los temas que mencionan como de interés para recibir capacitaciones son, en primer lugar, los vinculados al consumo problemático de sustancias psicoactivas y/o adicciones. En segundo lugar, los temas de juventud; en tercer lugar, los temas relacionados con personas privadas de libertad; en cuarto lugar los temas de discapacidad, en quinto lugar el acoso laboral, y por último la temática de género.

Disposición a participar en instancias de sensibilización.

Por último, en este módulo se indagó sobre la disposición a participar en instancias de capacitación, en caso de que el MIDES pudiera brindarlas. La mitad de las empresas responde que “Si está dispuesta a recibir capacitación”; el 10% contesta que “No le interesa”, y un 33% de las empresas responde “Tal vez”. Dentro de las empresas a las que si les interesa recibir estas capacitaciones, la mayor parte corresponden al sector de Servicios comunitarios y personales, y al Comercio; siendo en su mayoría empresas con solo una sucursal.

VI- CONSIDERACIONES FINALES

Como se dijo anteriormente, este informe pretende sumar a la línea de investigación de la demanda del mercado laboral que viene desarrollando la DINEM, con el objetivo de conocer más sobre los procesos de inserción laboral de los trabajadores en situación de vulnerabilidad social. En este sentido aportamos aquí la percepción de las empresas que acudieron al programa Nexo, respecto a cómo deberían ser los procesos de intermediación laboral para que sean más eficientes, tanto para las empresas como para los trabajadores.

La mayor parte de las empresas consultadas consideran que la experiencia de haber participado del programa NEXO ha sido buena en términos generales, pero no ha estado libre de dificultades.

Uno de los aspectos en los que surgen las mayores dificultades según las empresas es lo que tiene que ver con los procesos de selección de los trabajadores, señalándose que se debe mejorar la comunicación entre lo demandado por las empresas y lo que ofrecen los programas de intermediación.

Uno de los temas que aparece recurrentemente en el discurso de los empresarios, es la falta de competencias esenciales o genéricas por parte de los trabajadores, tales como el apego a las normas, a horarios y reglamentos; el relacionamiento entre pares y con jerarquías. Este argumento debe ser relativizado, en el sentido de que hay un trade-off por parte de las empresas entre lo que les exigen a los trabajadores (en cuanto a competencias, habilidades, etc), y la calidad de los puestos de trabajo que se les ofrece.

Estos hallazgos van en la misma línea de los resultados del Estudio de Demanda⁶, en el cual los empresarios reclaman un mayor acercamiento con los ministerios y los organismos encargados de la ejecución de las políticas de empleo, de manera de generar una mayor participación en los ámbitos de discusión política, sobre todo en las etapas del diseño de las mismas, de modo de mejorar los mecanismos de intermediación entre las empresas y los trabajadores.

⁶ “Estudio de Demanda: Perspectiva del sector empresarial sobre las debilidades y oportunidades para el logro de la inserción laboral formal en el sector privado de participantes de Programas Socio-Laborales”, Documento de trabajo N° 25 de Evaluación, DINEM.