



Universidad
de Valparaíso
CHILE

UNIVERSIDAD DE VALPARAISO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA ADMINISTRACION PUBLICA

Estudio de Caso : Implementación de las Ferias Laborales
por Parte de la Dirección Regional del Servicio Nacional
de Capacitación y Empleo de la Región de Valparaíso

TESIS PARA OPTAR AL TITULO DE ADMINISTRADOR PUBLICO
Y AL GRADO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACION
PUBLICA

Daniela Karina Fernández Alfaro

PROFESOR GUIA:

EDUARDO MUÑOZ INCHAUSTI

VALPARAISO, DICIEMBRE 2012



UNIVERSIDAD DE VALPARAISO

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA ADMINISTRACION PUBLICA**

ESTUDIO DE CASO:

**IMPLEMENTACION DE LAS FERIAS LABORALES POR PARTE DE
LA DIRECCION REGIONAL DEL SERVICIO NACIONAL DE
CAPACITACION Y EMPLEO DE LA REGION DE VALPARAISO**

**TESIS PARA OPTAR AL TITULO DE
ADMINISTRADOR PUBLICO Y AL GRADO DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACION PUBLICA**

Alumna

DANIELA KARINA FERNANDEZ ALFARO

Profesor Guía

Eduardo Muñoz Inchausti

Valparaíso, Diciembre 2012

*“A mis padres por ser el pilar fundamental en todo lo que soy,
en toda mi educación, tanto académica como personal,
por su incondicional apoyo perfectamente
mantenido a través del tiempo”*

Todo este trabajo ha sido posible gracias a ellos.

INDICE

N° de Página

Resumen	vii
Introducción	viii
Capítulo I: Marco de Referencia.....	1
1.1. Empleo y desempleo.....	2
1.2. Mercados de trabajo	8
1.2.1. Clasificación de la población en relación al empleo.....	10
1.2.2. Indicadores del mercado de trabajo.....	18
1.2.3. Políticas del mercado de trabajo	19
1.2.3.1. Políticas activas del mercado de trabajo	24
1.2.3.1.1. Asistencia a la búsqueda de empleo y colocación.....	27
1.3. La intermediación laboral	28
1.4. Política nacional de empleo	31
1.4.1. Los servicios públicos de empleo	33
1.4.2. Rol del Servicio Nacional de Capacitación y empleo	34
1.4.3. El SENCE y la intermediación laboral.....	35
1.5. Ferias laborales	36
1.5.1. Objetivos de una feria laboral	37
1.5.2. Contribución de las ferias a los diversos actores.....	38
1.5.3. Componentes de una feria laboral.....	40
1.5.4. Procesos para realizar una feria laboral	40
Capítulo II: Metodología de la Investigación	44
2.1. Problema de investigación	45
2.2. Objetivo general.....	46
2.3. Objetivos específicos	46
2.4. Diseño de la investigación	46
2.5. Delimitación del estudio.	47
2.6. Descripción de variables.	47
2.7. Instrumentos de medición	48

2.8. Procesamiento de la información	49
Capítulo III: Análisis e interpretación de datos.....	51
3.1. Antecedentes sobre el desarrollo de las ferias laborales.....	52
3.2. Percepción de los actores institucionales respecto a las ferias de empleo.....	58
3.3. Percepción de las empresas respecto a las ferias de empleo	66
Conclusiones	71
Bibliografía.....	76
Anexos	81
Anexo 1: Resumen estratégico de las ferias a nivel nacional.....	82
Anexo 2: Modelo de informe de resultados	83
Anexo 3: Apresto laboral express	87
Anexo 4: Mapa ubicación de las empresas con sus perfiles requeridos.....	88
Anexo 5: Modelo carta de compromiso empresas	89
Anexo 6: Decreto que establece la imputación del gasto de las ferias	91
Anexo 7: Notas de campo entrevistas.....	92

RESUMEN

Ante la persistencia del problema público del desempleo y la necesidad urgente de subsanarlo, se han desarrollado diversas políticas con el fin de atenuar las fallas del mercado laboral, tales como las políticas activas, las cuales pretenden agilizar el encuentro entre la oferta y la demanda laboral mediante diversos programas acelerando el proceso de colocación. En este sentido, la asistencia a la búsqueda de empleo y la colocación se vuelve una misión insoslayable del Estado, el cual debe desarrollar acciones de intermediación laboral a través de organismos públicos como el Servicio Nacional de Capacitación y empleo, mediante estrategias novedosas como las llamadas "ferias laborales", que desde hace ya dos años se realizan en todo el país. Como es una actividad de reciente data, no existe conocimiento acerca de este fenómeno, así queda expuesto lo interesante del estudio, que es conocer el fenómeno y la experiencia en la Quinta Región.

Palabras claves: Mercado laboral, políticas activas, intermediación laboral, ferias laborales.

ABSTRACT

Given the persistence of the public problem of unemployment and the urgent need to remedy, various policies have been developed in order to reduce labor market failures, such as active policies, which aim to facilitate the encounter between supply and demand for labor through various programs to accelerate the placement process. In this meaning, assistance to job search and placement becomes an unavoidable mission of the State, which must develop job intermediation shares through public agencies such as the National Training and Employment Service, through innovative strategies such as call "job fairs", which for two years are held throughout the country. As is a recent activity, there is no knowledge about this phenomenon, exposes so the interesting study, which is to know the phenomenon and the experience in the Fifth Region.

Keywords: Labor market, active policies, job intermediation, job fairs.

INTRODUCCIÓN

La investigación que se presenta a continuación, surge de la necesidad de conocer una forma moderna de intermediación laboral como son las ferias laborales, instauradas en Chile a partir del año 2011 por parte del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

Este estudio tiene como finalidad analizar el fenómeno en cuanto a la implementación de esta actividad en el contexto de la Región de Valparaíso, de modo que contribuye a generar información sobre los procesos llevados a cabo y a generar algún tipo de retroalimentación para gestión institucional a través de la recopilación de experiencias.

El método utilizado es el estudio de caso de tipo exploratorio - descriptivo, puesto que requiere conocer las variables intervinientes en el problema y luego describir cómo es y cuáles son las características y rasgos importantes sobre el fenómeno en cuestión.

En el capítulo I, marco de referencia del estudio, se presenta en términos teóricos un conjunto de conceptos e ideas claves para entender el estudio de caso desarrollado en las siguientes páginas.

El capítulo II, presenta la metodología de la investigación, que considera un conjunto de antecedentes que dan origen a la problemática, se plantean los objetivos del estudio y el diseño utilizado como estrategia para conseguir los resultados deseados y responder a las intencionalidades investigativas señaladas.

El capítulo III, exhibe el análisis e interpretación de los resultados obtenidos a través de los diferentes medios usados para recabar información y conocer la realidad del fenómeno.

Posteriormente, se presentan las conclusiones obtenidas a partir de la investigación y se desarrollan propuestas de mejora a la gestión institucional.

Finalmente, se expone el respaldo del estudio, mediante la bibliografía acompañada de un conjunto de anexos, los cuales contienen algunos documentos a modo de ejemplo que sirvieron para el levantamiento de datos como también los instrumentos utilizados para recabar la información.

CAPITULO I:
MARCO DE REFERENCIA

CAPITULO I: MARCO DE REFERENCIA

1.1. EMPLEO Y DESEMPLEO

Combatir la pobreza ha sido uno de los principales objetivos en el mundo y es sabido que el trabajo es precisamente la clave para lograr la erradicación contundente y duradera de este fenómeno, pues gracias al trabajo la gente puede mejorar su calidad de vida y eventualmente ampliar sus perspectivas de desarrollo personal, además de permitir un mayor desarrollo productivo para el país.

La literatura indica que el trabajo se define como “una actividad realizada por el hombre para producir algo que es exterior a sí mismo, es decir, hecho en dirección de otros con el fin de obtener una utilidad” (Neffa, 1999). El concepto tiende a confundirse con el “empleo”, que por su parte, según lo expresado por Neffa (1999), se refiere a lo siguiente:

“Es una relación que vincula el trabajo de una persona con una organización dentro de un marco institucional y jurídico. Se trata de un trabajo abstracto, que es susceptible de ser dividido en unidades elementales alrededor de un puesto de trabajo que es reconocido como socialmente útil. Es una relación laboral que permanece en el tiempo y tiene un carácter mercantil, puesto que se intercambia por un salario asignado individualmente; goza de ciertas garantías jurídicas y de protección social”

Bajo esta concepción de la doctrina, se puede establecer que no todo trabajo es un empleo, y que más bien el trabajo es un término genérico y el empleo un concepto que se enmarca dentro del trabajo, pero que está asociado a otros elementos particulares como el salario y el marco jurídico.

Entonces el desempleo es considerado como la situación en que el trabajador carece de empleo y por tanto de salario. En otras palabras, se trata de la población que se encuentra en condiciones y con la disposición de trabajar, pero no puede porque carece de un puesto de trabajo.

Esta situación, entendida como desempleo, desocupación o paro en el mercado de trabajo, es parte de un panorama global que afecta a todos los países del mundo, aunque en mayor medida a los países subdesarrollados. Este no deja de ser un problema grave

para la sociedad, sobre todo considerando los costos humanos que puede llegar a causar el desempleo, ya sea por un sentimiento de rechazo, privación o fracaso personal¹. Por otro lado, la desocupación también supone una pérdida de productividad en la economía del país, ya que no se estarían utilizando todos los recursos humanos disponibles, limitando el desarrollo económico.

Entre las causas del desempleo, se pueden encontrar: la inestabilidad económica y política, la falta de inversión por parte de las industrias, la explosión demográfica, entre otras. Como señala Parkin (2004: 463) el desempleo se puede clasificar en tres tipos, de acuerdo a las causas que lo provocan, éstos son:

- Desempleo friccional: Se produce cuando se busca el primer empleo o cuando las personas cambian de trabajo y se quedan temporalmente en paro, es decir, que surge por la rotación normal del trabajo. El desempleo por fricción es un fenómeno permanente y saludable en una economía dinámica y en crecimiento; éste no supone ningún problema social.
- Desempleo estructural: Es el que surge por desajustes en la cualificación; cuando los cambios tecnológicos o la competencia internacional modifican las habilidades necesarias para desempeñar empleos. Por lo general el desempleo estructural dura más tiempo que el desempleo por fricción, porque los trabajadores deben readiestrarse y posiblemente reubicarse en un nuevo empleo. Cuando la cantidad de desempleo estructural es grande, puede convertirse en un problema serio de largo plazo.
- Desempleo cíclico: Es aquel que fluctúa durante el ciclo económico, como parte de las repercusiones de la economía a nivel laboral. Así el desempleo cíclico aumenta durante una recesión y disminuye durante una expansión económica.

Estas formas de desempleo, son las más comunmente admitidas; sin embargo, se considera relevante agregar una clasificación más al planteamiento de Parkin:

- Desempleo estacional: Se caracteriza por prácticamente predecibles épocas del año en que la demanda laboral es baja, producto de los ciclos de producción en

¹ En el contexto de la crisis económica y la situación de desempleo que atraviesa España, el suicidio ha pasado a ser la primera causa de muerte violenta, incluso superando a los accidentes de tránsito.

determinada línea productiva. Un ejemplo ilustrativo de esto es la estacionalidad agrícola y la demanda de trabajadores, en épocas de siembra y de cosecha. En épocas de mantenimiento de cultivos y cría de ganado, se reduce la demanda de operarios.

A partir de las concepciones anteriores, se supone que nunca se podría erradicar el desempleo por completo, como lo afirma Parkin (2004: 464): “siempre existe algo de desempleo”. De esta manera surge un concepto llamado: el pleno empleo. Según el Convenio número 122 de la OIT (EGIRE, 2010: 9) se entiende por pleno empleo al ideal social en el cual “hay trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo”. En el marco de una concepción más realista, el pleno empleo, es considerado como aquella situación en que no existe desempleo cíclico, es decir, cuando sólo existe desempleo friccional o estructural. En este sentido, se estima que cuando el desempleo no representa en conjunto más de un 2 a un 3% de la población activa total, se puede decir que existe un empleo pleno. Así la tasa de desempleo durante el pleno empleo se conoce como *tasa natural de desempleo*.

Más allá de las concepciones macroeconómicas, lo cierto es que para las personas que se encuentran en situación de desocupación, ya sea por fricción, desajuste económico, estructural o sobre todo estacional, el desempleo, no debe tener absolutamente nada de natural. Es un problema que los aqueja, y requiere una solución urgente por parte de los Estados.

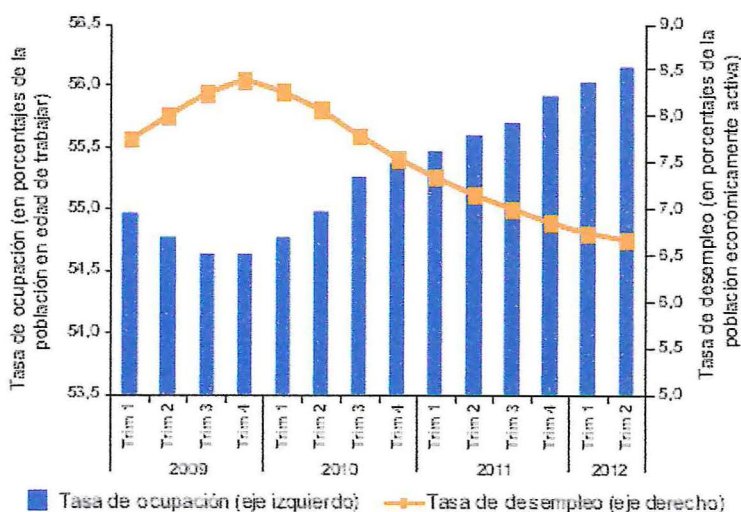
A esto se suma el problema del subempleo; el cual se produce, según la OIT (EGIRE, 2010: 10), cuando una persona es inadecuada en relación con determinadas normas u otras situaciones de empleo alternativas, teniendo en cuenta sus calificaciones profesionales de formación o experiencia laboral. Es caracterizado por un bajo nivel de ingresos y una menor cantidad de horas de trabajo respecto de lo que dispone voluntariamente un trabajador.

Según la OIT (ISTM, 2012: 2), la inestabilidad laboral es, sobre todo, una tragedia humana para los trabajadores y sus familias; pero además supone un desperdicio de la capacidad productiva, ya que hay una tendencia a perder las competencias como resultado de una rotación excesiva entre empleos y largos períodos de desempleo o inactividad. Una mayor inestabilidad laboral significa, por lo tanto, una productividad más débil en el futuro y menos oportunidades para prosperar y ascender profesionalmente.

Las investigaciones indican que el desarrollo a nivel mundial, sin duda, ha mejorado las condiciones del mercado laboral y a medida que surgen nuevos acuerdos internacionales, promovidos por organismos preocupados por esta situación, se van superando estos fallos de mercado. Sin embargo, como lo demuestran las cifras recopiladas por las investigaciones de la OIT (TME, 2011: IX), aunque la situación económica mundial ha mejorado, prevalece un déficit persistente de puestos de trabajo; en el 2010 el número de desocupados se situó en 205 millones en el mundo, cifra que incluso aumentó con respecto al año 2007. Los datos demuestran, que en contextos de crisis, los mercados de trabajo sufren los efectos relacionados con el reequilibrio mundial y esto afecta directamente la situación laboral de las personas.

Afortunadamente, los datos señalan que la región de América Latina ha experimentado una recuperación mucho más rápida y sólida en el contexto de la última crisis económica mundial; de hecho, a diferencia de los países desarrollados, en América Latina el empleo creció levemente (ver gráfico 1). No obstante, las investigaciones de la OIT (TME, 2011: 37), revelan que existe otro problema que aqueja a esta zona, el cual radica principalmente en que los beneficios de la productividad de la mano de obra, limitan la creación de oportunidades de trabajo decente, este es el principal reto de los gobiernos actualmente.

Gráfico 1: Tasa de ocupación y de desempleo urbanas en América Latina (2009 - 2012)

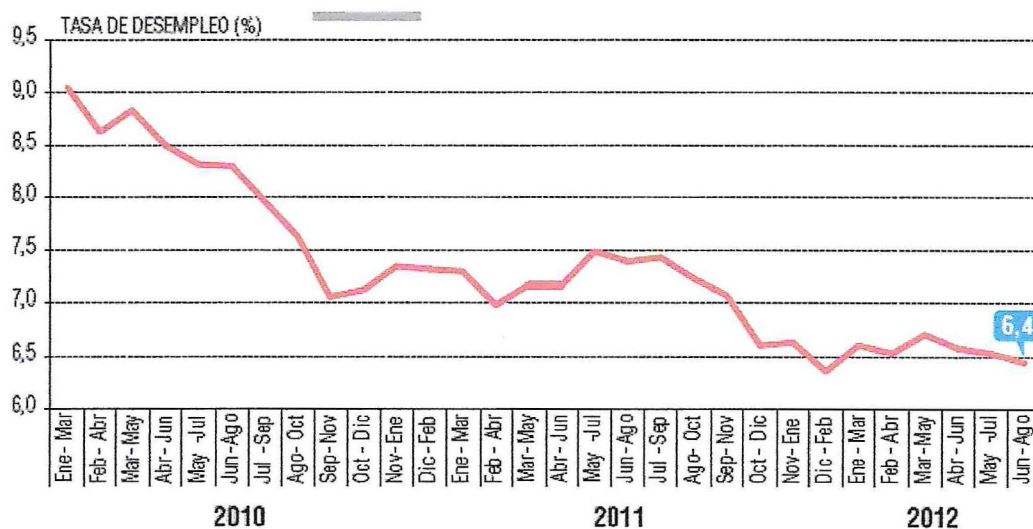


Fuente: Boletín informativo N° 7 de Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe (CEPAL/OIT), Octubre del 2012.

Otro aspecto relevante, que arrojan las investigaciones sobre el tema del desempleo, tanto a nivel mundial como local; son los obstáculos para la inserción laboral juvenil, lo que se expresa en altas tasas de desempleo con respecto a la población adulta. La participación de los jóvenes en la fuerza de trabajo, se ha visto fuertemente afectada por la crisis. Incluso, en un contexto económico normal, los jóvenes tienen bastantes problemas para incorporarse a la población ocupada y si lo logran el trabajo se caracteriza por ser precario y de bajos salarios.

Tal como se evidencia en la situación global de América Latina, Chile también se ha caracterizado por tener una economía robusta, lo que ha impedido que le afecte en mayor medida las fluctuaciones económicas mundiales. En cuanto a la tasa de desocupación, correspondiente al trimestre móvil Junio – Julio – Agosto del 2012 que fue de 6,4%, se puede constatar una disminución de exactamente 1 punto porcentual con respecto al 7,4% del mismo trimestre 2011. (Ver gráfico 2)

Gráfico 2: Evolución de la tasa de desocupación en Chile, en base a trimestres móviles desde enero 2010 a agosto 2012

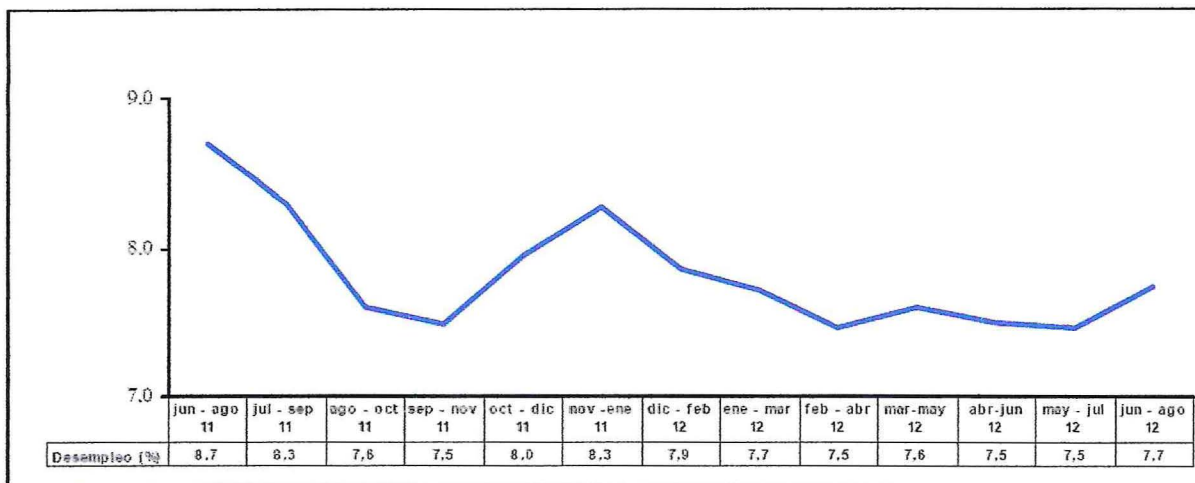


Fuente: Boletín informativo de Empleo Trimestral (INE Chile), edición N° 167 / 28 de septiembre del 2012

Si se analiza la situación a nivel regional, se puede constatar que en la Región de Valparaíso, se produce una disminución del desempleo, también consistente en 1 punto

porcentual comparando el trimestre móvil de Junio – Julio – Agosto 2011 (8,7%) con el mismo trimestre 2012 (7,7%) (Ver gráfico 3).

Gráfico 3: Tasa de desocupación de la Región de Valparaíso, en base a trimestres móviles desde junio 2011 a agosto 2012



Fuente: Boletín informativo de empleo Regional trimestre móvil Junio-Agosto 2012 (INE Valparaíso)

Las cifras demuestran que la Región de Valparaíso es la segunda región del país con mayor índice de desempleo, luego de la Región del Bío-Bío. Ambas regiones superan ampliamente la tasa de desocupación nacional, lo que perjudica la economía del país y sobre todo la calidad de vida de sus habitantes.

Considerando los estudios de la OIT (ISTM, 2012: 5) sobre el tema, debiera ser un imperativo para Chile, al igual que para los demás países, asegurar las condiciones favorables para el empleo pleno, con políticas públicas que dejen de lado la premisa de que el empleo es una consecuencia del crecimiento, y que más bien, apunten a resolver este tema de manera sustantiva centrándose en un “enfoque para el empleo”.

1.2. MERCADOS DE TRABAJO

El concepto “Mercado de Trabajo”, o también llamado “Mercado Laboral”, hace referencia a un espacio, ya sea físico o virtual, en donde se generan las condiciones necesarias para intercambiar bienes y/o servicios pertenecientes al ámbito del trabajo o a lo laboral. Se trata entonces de un espacio económico en donde convergen una oferta y una demanda, como en cualquier mercado, sólo que en este caso se negocia con recursos humanos.²

Quispeccopa (2008) explica que el mercado de trabajo es aquel en donde los oferentes, personas que buscan empleo, ofrecen sus servicios de trabajo a los demandantes, empresas o empleadores, quienes requieren contratar estos servicios para su funcionamiento. En síntesis el mercado de trabajo es donde confluye la oferta de trabajo y la demanda. Por un lado las empresas plantean una oferta de puestos de trabajo, en otras palabras una **demanda** de recursos humanos para sus puestos de trabajo con unas características específicas. En el otro lado existe un grupo de personas que demandan un puesto de trabajo, dicho de otra manera, **ofertan** sus habilidades de trabajo bajo unas condiciones concretas en un tiempo y lugar.

Si bien todos los mercados seguirían esta lógica neoclásica, el mercado de trabajo a diferencia de otros mercados, como el financiero, inmobiliario, automotriz u otro que se quiera mencionar, tiene una particularidad que se relaciona directamente con la “libertad de los trabajadores”. Que quiere decir esto. Mabel Quispeccopa (2008) lo explica a través de la reflexión del funcionamiento de la dinámica de mercado. Dice que el oferente debe ser libre, para que realmente lo que se esté negociando sea el servicio de trabajo a cambio de una remuneración o salario, puesto que de no cumplirse esto, la dinámica de mercado se arruina y se convierte en una esclavitud o tráfico de trabajadores en donde sólo el demandante saca dividendos.

Lo anterior plasma la idea de que el mercado de trabajo sea visto ahora desde un punto de vista más social, en donde el intercambio de bien y servicio sea algo más humanizado y las posibilidades de empleos de calidad sean lo más equitativas dentro de la población, como deja en claro la literatura “debemos abordar el estudio de los

² Véase MERCADO LABORAL, AUTOCONOCIMIENTO Y FACTORES DE OCUPABILIDAD. URL: http://prometeo.us.es/recursos/la_orientacion/pag2.htm

mercados de trabajo como si estos constituyeran un espacio social complejo en donde se relacionan capital y trabajo. En esta dirección, los mercados de trabajo serían la expresión de las relaciones sociales de intercambio entre empleadores y trabajadores” (Duarte y Figueroa, 2006: 8). De esta manera estos investigadores llegan a una definición más social de lo que son los mercados de trabajo en donde hay una dualidad de dimensiones, tanto económica como social, que nos deja claro que los mercados de trabajo no son solamente un mecanismo de adecuación funcional entre oferta y demanda de trabajo, sino también, un conjunto de instituciones sociales (económicas y no económicas) que tienen por objetivo traducir el complejo conjunto de principios y valores que traen consigo los actores involucrados, determinar los procesos de construcción de los salarios, la organización de los procesos productivos y la construcción de mecanismo institucionalizados que permitan enfrentar las situaciones de incertidumbre o riesgo social implícitas en el funcionamiento de los mercados de trabajo.

Cabe agregar que las características del mercado laboral son cambiantes, tanto en su aspecto económico como social. La creciente proporción de mujeres que trabajan actualmente ha sido una de las tendencias más sorprendentes del mercado laboral de los últimos tiempos. Nunca antes tantas mujeres habían formado parte de la población económicamente activa. Al mismo tiempo, los estudios demuestran que ha sido muy lento el avance en la creación de oportunidades de trabajo decente. Otra de las características que posee hoy en día el mercado laboral es la preocupante cantidad de jóvenes sin fuente laboral. La OIT, bajo los estudios de Casale y Sivananthiran (2011: 66), estima que del total de población desempleada en el mundo, es decir, sin ningún tipo de trabajo, 86 millones (aproximadamente la mitad del total en el mundo), son jóvenes de 15 a 24 años.

Entender el mercado laboral como una dualidad dinámica nos hace pensar inevitablemente en el efecto sobre el desempleo. Entiéndase entonces, que cualquier fluctuación en el ámbito económico se traduce en un despilfarro de recursos valiosos y de productividad para el país, pero por sobre todo, es una fuente enorme de sufrimientos en el aspecto social, ya que los trabajadores desempleados tienen que luchar con una renta ínfima o nula lo que obviamente afecta la economía del país en cuestión. De esta manera, el mercado de trabajo se vuelve un elemento esencial de análisis para la generación de políticas públicas que apunten a evitar el problema del desempleo.

La obtención de información clara y oportuna para el seguimiento del mercado laboral es un tema trascendental para que los estados adviertan de manera global todos los aspectos relacionados con el desempleo y elaboren una efectiva política de mercado laboral. Para esto, es necesario que cada estado cuente con un sistema de recopilación estadística sobre los asuntos laborales. En Chile, el organismo público que se encarga de suministrar los datos con respecto al empleo es el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), quien juega un papel relevante en cuanto a la provisión de información para la formulación de las políticas públicas, entre éstas las concernientes al empleo.

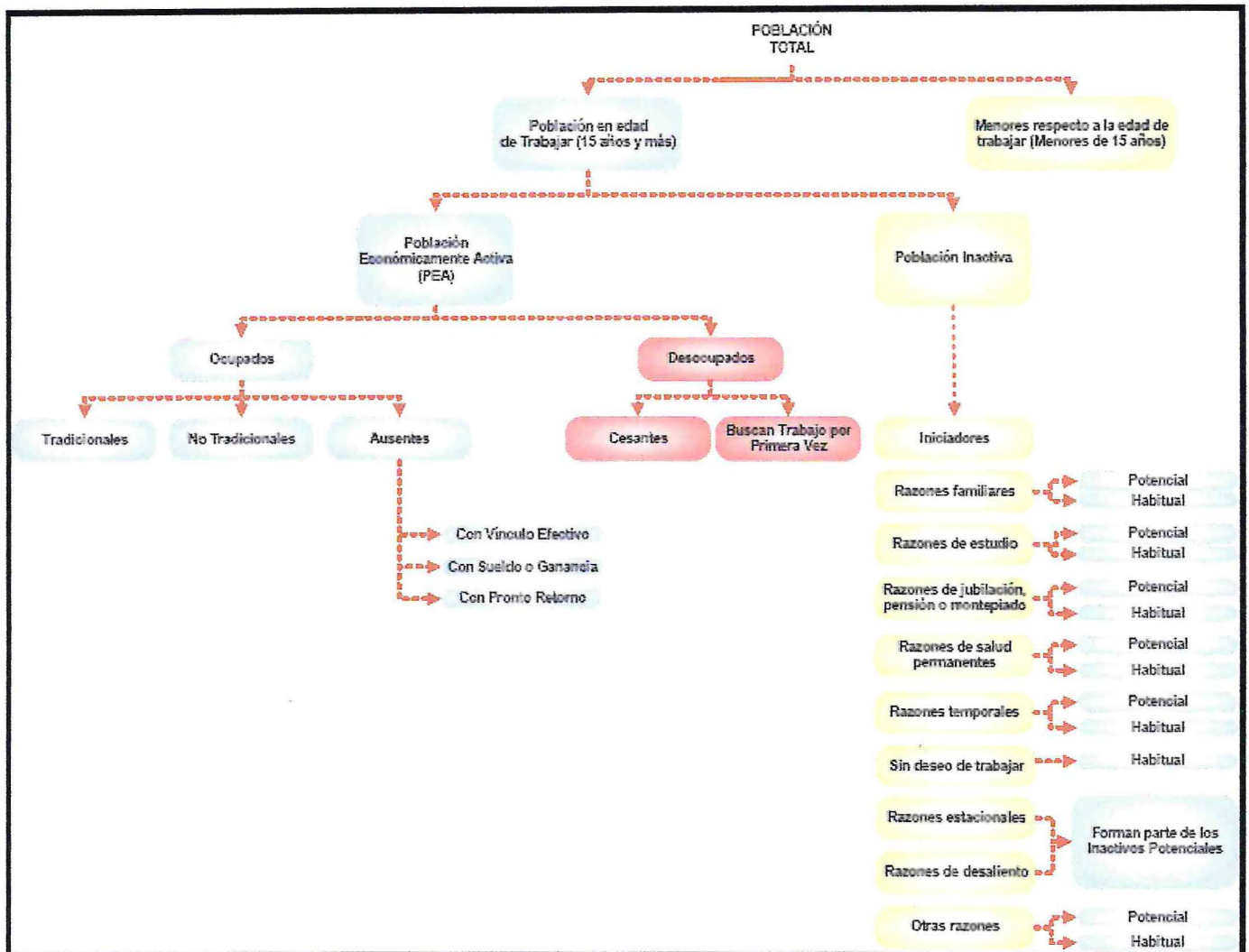
El INE, para poder otorgar información sobre la empleabilidad de la población chilena se basa, en el Código Sumario de Empleo (CSE), el cual tiene como objetivo: “clasificar a todas las personas de 15 años y más, según su situación laboral, aplicando un conjunto de reglas de prioridad, en las que se basa, a nivel internacional, el enfoque de medición del empleo y el desempleo a partir de encuestas a hogares” (MCM, 2010: 5). Así el INE, caracteriza y cuantifica la población respecto de su situación en el mercado laboral.

1.2.1. Clasificación de la población en relación al empleo

Las variables que componen el Código Sumario de empleo han sido actualizadas por organismos internacionales, por tanto, la encuesta nacional de empleo que se aplicaba desde 1966 fue desplazada por la Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE) que se ha estado implementando desde abril del año 2010 para caracterizar y cuantificar la situación del mercado laboral.

El siguiente esquema conceptual, muestra las grandes categorías en que se clasifica la población, para fines del análisis de la condición laboral.

Esquema 1: Clasificación de la población activa e inactiva en la nueva encuesta nacional de empleo (NENE)



Fuente: Manual conceptual y metodológico diseño muestral del INE

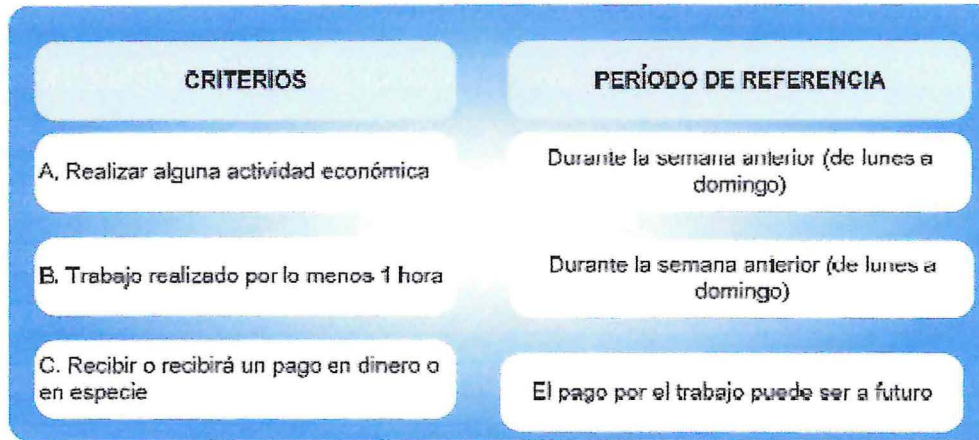
A continuación se detallan los significados de cada uno de los conceptos según el manual conceptual y metodológico del Instituto Nacional de Estadísticas de Chile (2010):

- a) **Población en Edad de Trabajar (PET):** Población actualmente residente en el país de 15 años y más.
- b) **Población Económicamente Activa (PEA) o Fuerza de Trabajo:** Personas en edad de trabajar, que durante la semana de referencia, cumplen los requisitos para ser incluidas en la categoría de ocupados o desocupados.

- c) **Ocupados:** Todas las personas en edad de trabajar que durante la semana de referencia, trabajaron al menos una hora, recibiendo un pago en dinero o en especie, o un beneficio de empleado/empleador o cuenta propia.

El siguiente esquema establece los criterios y el periodo de referencia para catalogar a una persona como “ocupada”:

Esquema 2: Criterios de clasificación de la población ocupada



Fuente: Manual conceptual y metodológico diseño muestral del INE

El trabajo se refiere a cualquier actividad que esté dentro de los límites de producción del Sistema de Cuentas Nacionales (SCN) y cubre toda la producción de mercado, así como algunos tipos de producción de no mercado (productos primarios o procesados para autoconsumo).

- i. **Ocupados Tradicionales:** Ocupados que respondieron afirmativamente desde un inicio que trabajaron la semana pasada.
- ii. **Ocupados no Tradicionales:** ocupados que al consultar inicialmente si trabajaron la semana pasada, respondieron que no lo hicieron, y luego en una serie de más inclusivas y abiertas responden que sí trabajaron.

La diferenciación entre ocupados “tradicionales” y “no tradicionales” dice relación con la concepción que cada persona tiene de la labor que desempeña. Al formular las primeras preguntas, quienes perciban su trabajo como tal, quedarán clasificados, de acuerdo a los criterios arriba especificados, como “ocupados tradicionales”. Mientras que,

aquéllos informantes que no identifiquen desde un principio su actividad como un trabajo, se clasificarán, como resultado de una mayor indagación respecto de la actividad realizada, como “ocupados no tradicionales”.

La mayor precisión en la clasificación de los ocupados, permite incluir personas que desarrollan trabajos que, por sus características, ya sea en horas trabajadas, frecuencia con que lo realizan o lugar de trabajo, no habrían sido identificadas, en principio, como una actividad económica. Esta precisión, es particularmente pertinente, en los países en vía de desarrollo, donde por razones culturales, ciertas actividades no son declaradas, pero hacen parte, en muchos casos, de la sobrevivencia y sostenibilidad económica de los hogares, ya sea en la coyuntura, la estacionalidad o el ciclo económico.

- iii. **Ocupados Ausentes:** ocupados que durante la semana de referencia, no trabajaron por diversas razones, pero que mantuvieron un vínculo estrecho con su empleo.

La definición de ocupados incluye a las personas con empleo, pero que temporalmente no trabajaron en la semana de referencia por diversas razones, mantienen su vínculo formal con el empleo, y se espera que volverán al trabajo después de su periodo de ausencia.

La definición internacional especifica ciertos principios para determinar la ausencia temporal del trabajo (“ocupados ausentes”), según se trate de trabajadores Asalariados o Independientes y de acuerdo a tres posibilidades en línea con los estándares de la OIT.

- Ocupados ausentes con vínculo efectivo: incluye como razones de no haber trabajado la semana de referencia: vacaciones o permisos, licencia médica, horario o jornada variable o flexible, huelga, conflicto laboral, asistencia a cursos de capacitación.
- Ocupados ausentes con pronto retorno: si declaran que volverán al trabajo en menos de cuatro semanas.
- Ocupados ausentes con sueldo o ganancia: si declaran que durante su ausencia siguen percibiendo ingresos por su trabajo.

La relevancia de esta clasificación, responde a que la ausencia laboral sigue patrones temporales diferenciados. Dependiendo del ciclo económico, las razones técnicas o económicas pueden determinar la duración de la ausencia y el retorno al trabajo. Nuevas formas contractuales o la temporalidad de algunas actividades pueden tener asociados periodos de ausencia, que resultan de interés analítico identificar. La ausencia temporal también exhibe un sesgo estacional. Durante el invierno por ejemplo, pueden aumentar las licencias médicas, en tanto que en verano, las “vacaciones o permisos”.

- d) **Desocupados:** todas las personas en edad de trabajar, que no tuvieron un empleo durante la semana de referencia, buscaron uno durante las últimas cuatro semanas (incluyendo la de referencia) y están disponibles para trabajar en las próximas dos semanas (posteriores a la de referencia).

El siguiente esquema establece los criterios y el periodo de referencia para catalogar a una persona como “desocupada”.

Esquema 3: Criterios de clasificación de la población desocupada

CRITERIOS	PERÍODO DE REFERENCIA
A. No haber trabajado 1 hora	Durante la semana anterior (de lunes a domingo)
B. Haber buscado empleo activamente	Durante las últimas cuatro semanas
C. Estar disponible para trabajar	Desde el fin de la semana de referencia y hasta 15 días después.

Fuente Manual conceptual y metodológico diseño muestral del INE

Las dos últimos criterios permiten precisar las “presiones de oferta” en el mercado de trabajo. Buscar trabajo, pero no estar disponible implica que, en los hechos, no se está compitiendo por un puesto de trabajo. Estar disponible, pero no buscar, supone que no se concurrió al mercado como oferente.

Dentro de los desocupados se distingue entre cesantes y los que buscan trabajo por primera vez, a partir de si el desocupado tuvo o no, anteriormente, un trabajo.

- i. **Cesantes:** es toda aquella persona que habiendo cumplido con los criterios de desocupado, tuvo anteriormente un empleo que duró por lo menos 1 mes.

ii. **Buscan trabajo por primera vez:** es toda aquella persona, que habiendo cumplido con los criterios de desocupado, que no hayan tenido un empleo que durara por lo menos 1 mes.

e) **Población Económicamente Inactiva:** La población inactiva está conformada por personas que no tuvieron un empleo y tampoco lo buscaron y/o estuvieron disponibles para trabajar. Es decir, comprende a todas las personas no clasificadas como ocupadas o desocupadas.

i. **Inactivos según razones y nuevas subcategorías**

Con la Nueva Encuesta Nacional de Empleo se ordenan los inactivos según razones de inactividad (no búsqueda o no disponibilidad, o ambas al mismo tiempo). Este es un cambio conceptual que apela a las motivaciones de las personas a no entrar al mercado laboral, que permite entender la inactividad no como una condición permanente sino como una condición que puede cambiar por determinadas razones, en periodos cortos de tiempo.

Las razones corresponden a razones familiares, razones de estudio, razones de jubilación, razones de pensión o montepío y razones de salud permanente. Adicionalmente, se distinguen los inactivos por razones de “desaliento”, por razones “estacionales”, “razones personales temporales” y los “iniciadores”.

ii. **Inactivos potencialmente activos**

Los inactivos potencialmente activos se definen como aquellos inactivos que, independiente de la razón a la que está asociada su condición de inactivo, o buscaron empleo, pero no estarían disponibles para trabajar o no buscaron, pero estarían disponibles. La potencialidad entre los inactivos tiene que ver con la declaración de una u otra actividad o disposición, respectivamente.

El término “potencial” hace referencia a una presunción de la factibilidad de que una persona que no está presionando el mercado laboral, efectivamente lo haga en algún momento.

Los inactivos que ni buscaron ni estarían disponibles, se identifican como los inactivos más típicos o habituales.

Mención especial merecen las nuevas categorías de inactivos por razones de “desaliento”, y razones “estacionales”, que han sido de creciente importancia en el análisis del comportamiento de la fuerza de trabajo a nivel internacional, por cuanto corresponden a grupos de población que, por sus características, tendrían un mayor vínculo con la fuerza de trabajo respecto del resto de los inactivos. La denominación a nivel internacional es de población “marginally vinculada a la fuerza de trabajo”. Bajo la Nueva Encuesta Nacional de Empleo, estas categorías se identifican dentro de los inactivos potencialmente activos.

ii.1 Iniciadores

Son personas que no han buscado empleo en las últimas cuatro semanas debido a que “iniciarán pronto” un trabajo y que pueden o no estar disponibles para trabajar en las dos semanas siguientes a la semana de referencia.

De estar disponibles, en los países de la OCDE, se agregan a los desocupados. En caso contrario, se les considera inactivos pues no buscaron ni estarían disponibles. En general, la disponibilidad supone una mayor disposición -en el corto plazo- de participación aunque, en esencia, ser iniciador (disponible o no) es una etapa intermedia entre la inactividad y formar parte de la fuerza de trabajo. De acuerdo a la gradación de los inactivos de acuerdo a su potencialidad de hacer parte de la fuerza de trabajo, los iniciadores son el subconjunto con mayor potencialidad.

ii. 2 Razones Estacionales

Los inactivos “por razones estacionales” están constituidos por personas que declaran esperar “la estación de mayor actividad” y que, al mismo tiempo, señalan estar disponibles.

Su grado de potencialidad es alto y, por lo mismo, en algunos países este subconjunto se suma a la población “marginally vinculada” que conforma al grupo que tiene mayor posibilidad de ingresar a la fuerza de trabajo en un breve plazo de tiempo o en cuanto cambien las condiciones en el mercado laboral.

Aunque no se trata de una población muy numerosa, pueden llegar a tener un impacto en las medidas de presión de oferta laboral.

ii.3 Razones de Desaliento

Los desalentados, son personas que no buscaron empleo en las últimas cuatro semanas, se cansaron de buscar un empleo porque creen que no lo encontrarán, pero estarían disponibles para iniciar un trabajo en las dos semanas siguientes a la semana de referencia.

Al igual que los inactivos estacionales, en algunos países, esta población se suma a los marginalmente vinculados siendo, de hecho, el grupo más numeroso entre éstos.

ii.4 Otras Razones

Es una categoría de inactivos compleja desde el punto de vista de su composición, ya que considera a todos aquéllos individuos que no califican en un cien por ciento en otra categoría de inactividad. Sin embargo, y a diferencia de los grupos que se mencionarán más abajo, entre esta población predomina la potencialidad ya sea porque se buscó empleo, o bien, debido a la declaración de disponibilidad. De hecho, hay personas que señalan que iniciarán pronto un trabajo/actividad por cuenta propia, pero que no son considerados “iniciadores” porque -paralelamente- indican que no han realizado gestiones/formalizado un acuerdo laboral que garantice, efectivamente, una condición de iniciador.

ii.5 Razones Personales Temporales

Dicen relación con motivos de no búsqueda de empleo por razones de salud, de embarazo, o de responsabilidades familiares de corta duración. En caso de declarar disponibilidad se clasifican como “potenciales”.

ii.6 Razones Familiares Permanentes

Esta es una categoría de inactivos importante, en la que predomina la “habitualidad” y en la que, mayormente se encuentran mujeres.

Se trata de un subconjunto de inactivos “típicos”, en términos de exhibir una baja propensión a la participación laboral. Sin embargo, si se declaran “disponibles para trabajar”, se clasifican como inactivos potencialmente activos.

ii.7 Razones de Estudio

Como la anterior, también es una categoría importante entre los inactivos, asociada a la condición de Estudiantes. Quienes dentro de esta población señalan tener “disponibilidad” representan una escasa proporción del total, lo que hace a este segmento, exhibir una baja potencialidad.

ii.8 Razones de Pensión o Montepiado

Son las personas que gozan de un ingreso permanente como consecuencia del trabajo realizado en su vida laboral activa, o bien por viudez. La potencialidad de este grupo es muy reducida, predominando la habitualidad en su condición.

ii.9 Razones de Jubilación

Se trata de una población con características muy similares a la anterior. En esencia, son personas que perciben un flujo de ingresos asociado a su desempeño laboral previo.

ii.10 Razones de Salud Permanentes

Se trata de personas que señalan que o no buscaron empleo, o no estuvieron disponibles para trabajar, debido a que su salud no se los permite. Esta categoría de inactivos es, en la práctica, un grupo poblacional con prácticamente nula potencialidad (existen casos de disponibilidad, pero minoritaria).

ii.11 Sin Deseo de Trabajar

Son personas que declaran no querer trabajar por lo que su potencial de participación es igual a cero. En general, se trata de individuos que no necesitan trabajar, ya que tienen garantizado un flujo de ingresos.

1.2.2. Indicadores del mercado de trabajo

A partir de las categorías de condición de actividad, el Instituto Nacional de Estadísticas construye los principales indicadores de razón (GNENE):

- a) **Tasa de desempleo:** número de personas desocupadas expresado como porcentaje de la fuerza de trabajo.

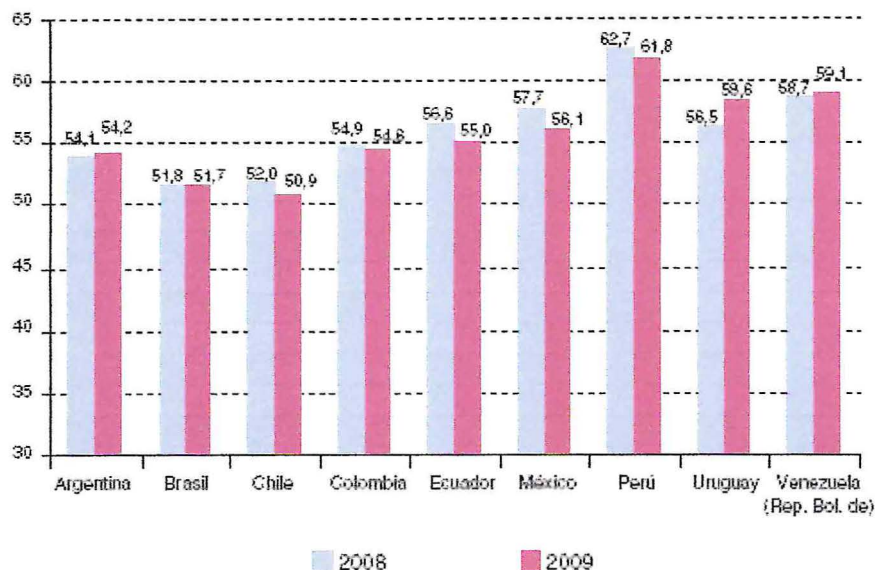
- b) **Tasa de desocupación con iniciadores disponibles:** número de personas desocupadas más los iniciadores disponibles, expresado como porcentaje de la fuerza de trabajo (incluyendo iniciadores disponibles). Es decir, se agrega tanto en el numerador como en el denominador a los iniciadores disponibles.
- c) **Tasa de participación:** número de personas en la fuerza de trabajo expresado como porcentaje de la población en edad de trabajar.
- d) **Tasa de ocupación:** número de personas ocupadas como porcentaje de la población en edad de trabajar.
- e) **Tasa de presión general:** número de personas ocupadas que buscan un empleo, más los desocupados, más los iniciadores disponibles, expresado como porcentaje de la fuerza de trabajo (incluyendo iniciadores disponibles). Es decir, se considera en el numerador a los ocupados que buscaron un empleo y se agrega tanto en el numerador como en el denominador a los iniciadores disponibles.

1.2.3. Políticas de mercado de trabajo

Las investigaciones demuestran que la existencia de brechas o desfases entre la oferta y la demanda en el mercado laboral es un problema evidente en todos los países y por supuesto Chile no es la excepción. La insuficiencia de empleo o el desacople entre la calificación que requieren los empleadores y la que poseen los trabajadores implican elevados costos económicos, asociados al tiempo transcurrido en la obtención de un nuevo empleo y al deterioro de la productividad de las empresas, pero por sobre todo, hay que tener en cuenta los efectos sociales negativos relacionados con la calidad de vida de las familias y sus comunidades.

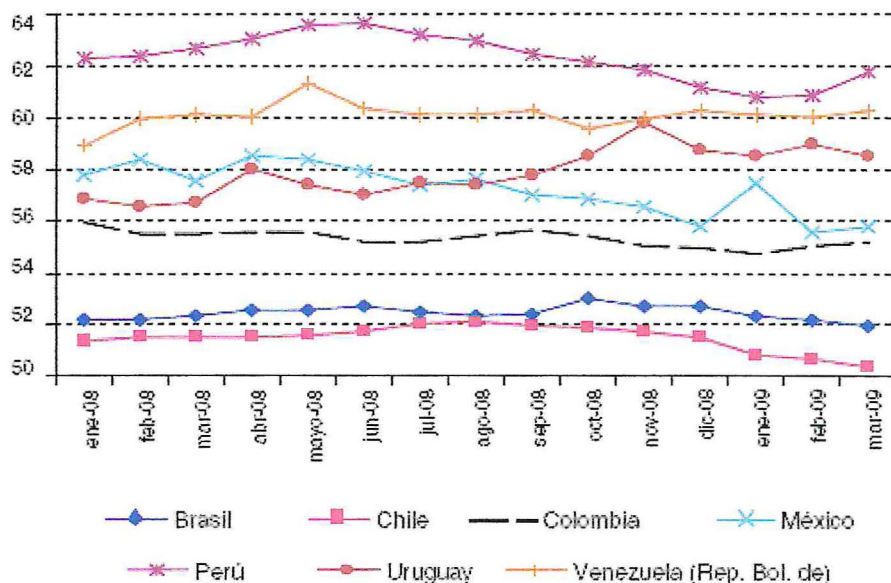
Según la CEPAL/OIT en su estudio de la coyuntura laboral en América Latina y el Caribe (2009: 4) la mayoría de los países registra una disminución de la tasa de ocupación, situación que preocupa, ante todo porque Chile aparece como el país con menor ocupación (Ver gráfico 4 y 5).

Gráfico 4: Tasa de ocupación urbana en América Latina, primer trimestre de 2008 y 2009 (en porcentajes de población en edad de trabajar)



Fuente: Boletín N° 1 de Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe (CEPAL/OIT), junio 2009.

Gráfico 5: Evolución de la tasa de ocupación urbana en América Latina, desde enero 2008 a marzo del 2009 (en porcentajes de población en edad de trabajar)



Fuente: Boletín N° 1 de Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe (CEPAL/OIT), junio 2009.

Esto demuestra, en alguna medida, que el problema de la desocupación es relevante y que debe ser enfrentado mediante una política pública de mercado de trabajo.

Para comprender de qué se tratan las políticas de mercado de trabajo, antes que todo se deben precisar sus diferencias respecto de la política de empleo y de la política laboral. Estos conceptos serán definidos a partir de las investigaciones de Samaniego (2002: 6).

Las políticas de empleo tienen que ver con todo el contexto económico y social de un país y están inmersas, implícita o explícitamente, en la conducción general de la política económica y social y en la estrategia misma de desarrollo. Comprenden una amplia gama de medidas e instrumentos de muy distinta naturaleza en los ámbitos económico, social e institucional que afectan el nivel y calidad del empleo. Estas políticas representan un enfoque comprensivo y multidisciplinario a la solución de los problemas de empleo. Su formulación no puede ser, por tanto, la responsabilidad exclusiva de los Ministerios del Trabajo o de los Servicios de Empleo, sino implica una muy amplia coordinación entre distintas instancias requiere de una buena dosis de concertación social.

Las políticas laborales, por otra parte, competen a los Ministerios del Trabajo y de la seguridad social. Comprenden un conjunto de políticas que actúan en el entorno de la relación de trabajo entre el trabajador y el empleador y que influyen en el marco y en las condiciones en que se realiza el trabajo. Comprende disposiciones relativas a la garantía de derechos como los salarios mínimos, prestaciones obligatorias, seguridad social, seguridad e higiene en el trabajo, seguridad en el empleo, no discriminación, restricciones al trabajo de menores, derecho de huelga, y todo el cúmulo de aspectos normativos e institucionales que rigen en esta materia.

Las **políticas de mercado de trabajo**, en cambio, son “un conjunto de instrumentos y programas a través de los cuales el sector público interviene en dicho mercado, con objeto de combatir o evitar el desempleo, mitigar sus efectos y apoyar a la población activa en riesgo de desocupación”. Pretenden “facilitar el enlace entre trabajadores y puestos de trabajo, ayudar a solventar los costos de búsqueda, coadyuvar al mejoramiento de las habilidades de los desempleados y de los ocupados en pequeña o micro empresa, y apoyar directa o indirectamente la creación de fuentes de trabajo o el mantenimiento de las existentes”.

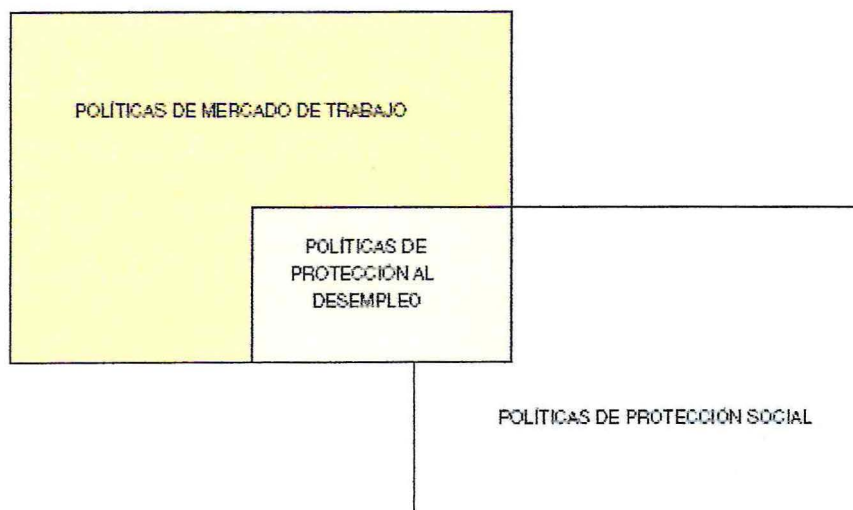
Las Políticas de mercado de trabajo adquieren importancia en América Latina durante los años noventa, cuando esta región comienza su apertura económica y compite a nivel internacional.

Según Samaniego (2002: 12), “la justificación teórica de las políticas de mercado de trabajo reside en la necesidad de *corregir fallas del mercado*, por ejemplo la carencia de opciones de crédito al financiamiento de microempresas, o asimetrías en la información, a través de los programas de intermediación que desarrollan los servicios públicos de empleo.”

Este tipo de políticas debieran ser financiadas fundamentalmente con recursos públicos con el objeto de incrementar la eficiencia en el funcionamiento del mercado, incidir en los aspectos distributivos del acceso al empleo o mitigar los efectos adversos de alguna reforma. Samaniego citando a la OCDE (2001: 13) plantea que hoy en día, las políticas de mercado de trabajo representan una proporción significativa del PIB en la mayoría de los países desarrollados y un porcentaje creciente en los países en desarrollo. De esta manera, se evidencia la importancia que han ido adquiriendo las políticas de mercado de trabajo.

Por otra parte, la doctrina señala que las políticas de mercado de trabajo se encuentran ineludiblemente ligadas a las políticas de protección social, en el sentido de que, a mayor desocupación que surja a partir de las políticas de mercado de trabajo implementadas, mayor sería la población desempleada que requerirá de políticas de protección frente al desempleo y en consecuencia también de políticas de protección social. Así, las respuestas para la protección de los desempleados necesariamente deben conjugar las políticas de mercado y las políticas de protección social. (Véase esquema 4)

Esquema 4: Vinculación entre las políticas públicas de mercado de trabajo y protección social



Fuente: Boletín informativo N° 1 de Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe (CEPAL/OIT), Junio 2009

De acuerdo a lo planteado anteriormente, la OIT clasifica las políticas de mercado de trabajo en dos grandes categorías; estas son: Las Políticas activas y las políticas pasivas del mercado de trabajo. Las primeras se enmarcan dentro de las medidas de ajuste entre oferta y demanda en el mercado de trabajo, mientras que las segundas se mantienen dentro de un enfoque asistencial y de protección ante el desempleo.

Las políticas activas básicamente pretenden ayudar a la población desempleada a encontrar empleo más rápidamente, a reducir el desempleo estructural y a evitar que quienes se encuentran empleados puedan caer en situación de desocupación, así como a alentar el crecimiento del empleo.

Las Políticas pasivas consisten en el otorgamiento directo de prestaciones a la población desempleada, con objeto de mitigar los efectos de la pérdida de su ingreso.

El siguiente esquema clasifica a grandes rasgos los diversos programas que componen la política del mercado laboral, de acuerdo a los dos tipos de políticas reconocidas anteriormente.

Esquema 5: Clasificación de las políticas de mercado de trabajo



Fuente: Elaboración propia

La literatura indica que tanto las políticas activas como las pasivas son indispensables en el mercado de trabajo. Sin embargo, los programas pasivos de otorgamiento de prestaciones por desempleo han sido objeto de persistentes críticas desde que se agudizó el tema del desempleo, puesto que se les atribuía el generar dependencia en los beneficiarios y desalentar en ellos la búsqueda activa de empleo. Así, las políticas activas han ido creciendo notoriamente en importancia y en la última década absorbieron recursos considerables. La idea de que "un trampolín podría ser más efectivo que una red de seguridad para abatir el desempleo", ha cobrado fuerza (Samaniego, 2002: 13).

1.2.3.1. Políticas activas del mercado laboral

Las investigaciones demuestran que las medidas asistencialistas creadas para mitigar el efecto del desempleo no son suficientes ni adecuadas para superar el tema de la pobreza. Mantener a la población activa empleada y coordinar instancias de encuentro entre la oferta y la demanda en el mercado de trabajo parece ser una mejor alternativa. En este sentido, la existencia de políticas activas en el mercado laboral ha sido

considerada una necesidad pública, por tanto debieran ser una función ineludible del Estado.

Pero... ¿qué se entiende por este tipo de políticas? “Las políticas activas de mercado de trabajo comprenden diversos instrumentos y programas con los que se busca alternativa o complementariamente disminuir el desempleo, aumentar el empleo y los ingresos del trabajo, mitigar las consecuencias negativas del desempleo y apoyar a los ocupados en riesgo de desocupación” (Bucheli Marisa, 2005: 13).

Así, las políticas activas se definen como una vertiente de las políticas del mercado de trabajo que permiten agilizar el encuentro entre la oferta y la demanda, mejorar la calidad del trabajo y su productividad y aumentar la probabilidad de que los desempleados consigan un empleo adecuado a sus calificaciones. Se trata entonces, de un concepto opuesto a las tradicionales medidas asistenciales basadas exclusivamente en el pago de prestaciones.

El antecedente de estas políticas se encuentra en diversos programas de la década de los sesenta, pero en ese entonces eran conocidas como “programas activos de recursos humanos” y se centraban básicamente en remover los cuellos de botella del mercado de trabajo. Su orientación ha ido cambiando con el tiempo y actualmente las recomendaciones de la OCDE plantean que las políticas activas se deben dirigir hacia *“una estrategia de más largo plazo que coadyuve a resolver los problemas de naturaleza estructural, con objeto de movilizar la oferta laboral, mejorar la calidad de la fuerza de trabajo y fortalecer el proceso de búsqueda dentro del mercado de trabajo”* (Samaniego citando a la OCDE, 2002: 14). En América Latina, la implementación de políticas activas, con esta orientación, es considerada reciente y ha sido motivada por el crecimiento del desempleo durante los años noventa.

En este sentido, debiera ser que las políticas activas, tienen como objetivo principal: “aliviar la pobreza asociada al desempleo y de esa forma mitigar las tensiones sociales que se derivan de la falta de empleo y la pobreza”.³ Antiguamente el objetivo de este tipo de políticas se expresaba sólo en términos económicos, como por ejemplo, incrementar la colocación de los desempleados o aumentar la participación en el mercado de trabajo. Hoy en día, las políticas activas suelen ser todo un paquete de programas que opera en

³ Véase: http://white.oit.org.pe/gpe/ver_definicion.php?gloCodigo=106

torno a objetivos estratégicos, ante todo de carácter social con características como la inclusión y participación de los grupos más vulnerables.

Teniendo en cuenta el objetivo principal de las políticas activas, se puede entender la importancia que han adquirido en los últimos tiempos los programas que se enmarcan dentro de estas políticas de mercado. La implementación de políticas pasivas para mitigar el efecto del desempleo, sin duda es necesaria; sin embargo, puede tener consecuencias negativas importantes para el mercado laboral cuando genera dependencia en los beneficiarios, puesto que desalienta la oferta laboral. Considerando esta situación, la literatura manifiesta que el desempleo debe ser atacado mediante mecanismos que otorguen soluciones sustantivas y no solamente con programas de índole asistencial. En apoyo a esta conjetura, los países de la OCDE subrayaron la importancia de las políticas activas y suscribieron *“una estrategia de largo plazo para reorientar progresivamente las políticas pasivas de mercado de trabajo hacia políticas activas”* (Samaniego, 2002: 13). Así mismo Bucheli (2005: 8) plantea que se debe propiciar la creación de un nexo entre políticas activas y pasivas, como por ejemplo, incorporando programas de entrenamiento laboral y asistencia en la búsqueda en los diseños de seguro de paro.

Cabe agregar también, que las políticas activas pueden tomar diferentes vías para lograr sus objetivos de acuerdo al diagnóstico del problema que motiva la intervención. Así por ejemplo, un programa de apoyo a la búsqueda de empleo es adecuado al objetivo específico de atemperar las ineficiencias provenientes de problemas de información; en cambio, un esquema de subsidios a la capacitación es más adecuado cuando se busca responder a imperfecciones del mercado de capitales que limitan el acceso de los trabajadores a la formación.

Estas vías o caminos de acción que siguen las políticas públicas, a grandes rasgos, pueden ser clasificadas en 5 tipos de programas como indica Bucheli (2005: 14)

- i) La asistencia a la búsqueda de empleo y los servicios de colocación;
- ii) Los programas de capacitación;
- iii) El apoyo a la microempresa y al autoempleo;
- iv) La creación directa de empleo por parte del Estado y
- v) Los subsidios a empresas que emplean individuos desempleados.

Este trabajo de investigación se centrará específicamente en los programas de asistencia a la búsqueda de empleo y servicios de colocación debido a la relevancia que adquiere el tema de las asimetrías de información entre la oferta y demanda laboral en los mercados de trabajo.

1.2.3.1.1. Asistencia a la búsqueda de empleo y colocación

Tanto las empresas como los trabajadores saben de la existencia de oportunidades laborales, pero como ya se ha mencionado, el mercado de trabajo no funciona de manera perfecta y la existencia de fallos de mercado es un problema permanente. De esta manera, los fallos de información específicamente, suponen un efecto indeseado que hace que los trabajadores no estén bien informados de las demandas laborales que existen y que al mismo tiempo las empresas no tengan conocimiento de los trabajadores que se encuentran disponibles para trabajar. Así, las fuerzas del mercado laboral no logran emparejarse según la lógica económica. Lo expuesto, ha sido reconocido como la teoría de búsqueda de empleo.

Bajo estas circunstancias surgen los programas de asistencia a la búsqueda de empleo y colocación, los cuales, según Bucheli (2005: 14) “buscan agilizar un encuentro de buena calidad entre demandantes y oferentes del mercado de trabajo; se espera entonces acortar la duración de los episodios de desempleo y conseguir una correcta afinidad entre los requerimientos de la vacante y las habilidades del trabajador”. Se trata de un conjunto de actividades destinadas a brindar información sobre las vacantes y el mercado de trabajo en general y apoyar el desarrollo de estrategias de búsqueda y colocación procurando reducir los periodos de cesantía, y en general, mantener a la población económicamente activa constantemente ocupada.

Si bien, “la asistencia a la búsqueda de empleo” y “la colocación” en realidad comprenden dos servicios diferentes, en la literatura se les muestra simultáneamente, puesto que existe gran integración de estas actividades en diversos países. Para efectos de este trabajo se entenderán de esta manera, como conjunto.

Los beneficios que se pueden obtener mediante la implementación de estas medidas son múltiples (reducción de la pérdida de producción, disminución de la tasa de desocupación, reducción de los costos sociales por prestaciones, entre otros), por este

motivo, durante los últimos años se ha percibido una tendencia en la mejora de estos servicios, tanto en los países pertenecientes a la OCDE como en Latinoamérica, ya sea incorporando nuevas tecnologías de información, aumentando los recursos para estos tipos de programas, o integrándolos con los seguros de desempleo. Este último punto es relevante, ya que como señala Bucheli (2005: 18), los programas de asistencia a la búsqueda de empleo y la colocación han sido motivados principalmente por los altos gastos ocasionados por los seguros de desempleo.

“En términos generales, en los países de la OCDE se enfatiza que los programas con mejores resultados son los de asistencia a la búsqueda y colocación” (Bucheli, 2005: 34), esto se debe a que su relación costo-efectividad es muy positiva en relación a otros programas que comprenden las políticas activas.

Si bien, este tipo de programas existen en casi todos los países de América Latina, no se encuentran tan desarrollados como en los países de la OCDE. De hecho, la evaluación, de los programas de asistencia a la búsqueda de empleo es muy limitada; entendiendo por evaluación no solamente el número de colocaciones efectivas, sino el efecto del programa sobre la duración del desempleo de los participantes, la calidad de empleo encontrado, el salario y la carga horaria, entre otros aspectos. Queda expuesta, por parte de la doctrina, la necesidad de profundizar en materia de evaluación, al menos, en éste tipo de programas activos.

1.3. LA INTERMEDIACIÓN LABORAL

En esta época, los cambios en el mercado laboral son cada vez más acelerados. Este dinamismo ha justificado la existencia de ciertas herramientas para mejorar la transparencia y el funcionamiento de los mercados de trabajo; así han adquirido importancia los sistemas de intermediación laboral.

La intermediación laboral responde a una de las más importantes políticas activas del mercado de trabajo y básicamente se encarga de resolver las brechas y distorsiones entre la oferta y demanda laboral ocasionadas por las asimetrías de información, por tanto, se enmarca dentro de los programas de asistencia a la búsqueda de empleo y colocación.

Según Prieto (2009: 43) la intermediación laboral es aquella que “está compuesta por entidades y procedimientos que facilitan la interacción entre trabajadores y empresas, con el objeto de proveer información sobre las características de los vacantes disponibles y la heterogeneidad de los trabajadores. Regulan el emparejamiento entre trabajadores y empleos garantizando una mayor productividad y un mejor nivel de ingresos para las firmas y los trabajadores, respectivamente”.

Prieto citando a David Autor (2009) señala que el objetivo primordial de la intermediación laboral es la reducción en los costos de búsqueda de un empleo, mitigando la presencia de selección adversa en el mercado laboral. En consecuencia, se entiende que la intermediación laboral constituye un mecanismo que permite que las empresas conozcan los atributos de productividad de los trabajadores que no necesariamente se refleja en su nivel educativo y a la vez informa a los trabajadores sobre las características principales de la empresa a la cual desea postular; de esta forma, se incrementa la eficiencia del mercado mediante la optimización de los emparejamientos de atributos entre trabajador y empresa.

Prieto (2009) distingue funciones para el servicio de intermediación laboral, entre las cuales se pueden mencionar: la asistencia en la búsqueda de empleo, localización de vacantes y candidatos, actualización de información de mercado, evaluación de habilidades, perfiles de empresas y candidatos, entrenamiento laboral para favorecer la transición al empleo en el corto plazo, estudios de mercado que incluyan análisis de la demanda y oferta laboral, generación de contactos en redes empresariales y la distribución de subsidios y servicios sociales a la fuerza laboral desempleada.

En cada país, la intermediación se lleva a cabo de diversas maneras, ya sea mediante organismos públicos como privados. En Chile, se dispone de diversos instrumentos de intermediación laboral, entre los cuales se encuentran:

- Agencias públicas de Intermediación Laboral
- Plataformas tecnológicas de Intermediación
- Incentivos a la Intermediación por colocaciones
- Servicios privados de Intermediación⁴

⁴ Véase: www.sedi.oas.org/ddse/servempleo/contenidos/.../Salas_ESP.ppt

Según Mazza (2003: 167), mientras más rápido se efectúe la colación, al menor costo posible y con mejor calidad⁵ la intermediación laboral, en la medida que se articulen exitosamente los elementos mencionados, arrojará los siguientes beneficios:

- Reducción del desempleo de corto plazo y de la rotación laboral
- Incremento de la productividad
- Flexibilización de la movilidad laboral
- Mejoramiento de la seguridad social
- Mayor transparencia del mercado laboral y de la información y menor discriminación.

Las ventajas que representan los servicios de intermediación laboral reflejan la importancia de poseer este sistema, especialmente en América Latina, puesto que en esta región, las cifras evidencian que encontrar empleo es particularmente difícil, incluso más dificultoso para la población que mantiene bajas competencias. Hoy en día, la mayoría de la población activa se encuentra en estas condiciones, por este motivo debiese ser relevante la generación de instancias efectivas de encuentro entre los trabajadores y las empresas.

Justamente, debido a la importancia que ha adquirido la intermediación laboral en estos tiempos, Samaniego (2002: 38) destaca las nuevas tendencias en cuanto a la modernización de estos servicios de mediación. En primer lugar subraya la *introducción de nuevos sistemas de información*, en Chile específicamente se ha desarrollado una bolsa nacional de trabajo electrónica; en segundo lugar menciona la *mayor participación del sector privado*, como por ejemplo el impulso de las agencias de colocación privadas o los bonos asignados por parte del sector público a estas agencias por cada colocación efectiva; y en tercer lugar *la modernización y expansión de su cobertura*, lo cual se ha manifestado en los últimos años a través de la introducción de modalidades distintas de acercamiento entre demanda y oferta tales como las “ferias de empleo” que hacen cada vez más asequible este encuentro en los mercados laborales.

⁵ Por “mejor calidad” se entiende que el empleado sea idóneo para el cargo, sea más productivo y por ende tenga mayores posibilidades de permanecer en él por más tiempo.

1.4. POLÍTICA NACIONAL DE EMPLEO

Las fluctuaciones de los ciclos económicos ponen de manifiesto la vulnerabilidad de los mercados de trabajo (OIT, Jélves y Alvarado, 2009: 11). El corregir el funcionamiento de estos mercados, como ya se ha venido adelantando en los apartados anteriores, debe ser labor del Estado porque constituye un problema público que trae consigo problemas como el desempleo, la pobreza e incluso se ha podido establecer una correlación entre la desocupación y la delincuencia.

Es por esto, que ha sido pertinente la generación de una política nacional de empleo. Como señala Jélves y Alvarado (2009: 39) su formulación responde a la necesidad de que la población cuente con un sistema integrado y sistematizado de prestaciones sociales y servicios que permitan el desarrollo de una trayectoria laboral y profesional ascendente a lo largo de la vida laboral de todos los ciudadanos y ciudadanas.

De esta forma, mediante la implementación de políticas de empleo se busca apoyar a los trabajadores en su trayectoria laboral teniendo como objetivo final aumentar la probabilidad de encontrar empleo y/o mantenerse en él, asistir a las personas más vulnerables (mediante un sistema que disminuya las asimetrías de información existentes en el mercado laboral) apoyar la creación y visualización de redes y estimular e incentivar la formación continua de las personas garantizando que esta formación responda a las necesidades del mercado.

Las investigaciones señalan que una política de empleo bien estructurada tiene el potencial de disminuir la pobreza; razón por la cual este tipo de políticas, cada vez adquieren mayor importancia en el mundo entero. Pero no sólo se trata de superar la pobreza, sino de llevar a cabo un conjunto de actividades que también potencien el crecimiento con equidad, ya sea acortando las brechas de productividad entre las pequeñas y grandes empresas como disminuyendo las disparidades en los ingresos de los trabajadores de las distintas clases sociales.

En este sentido, la política nacional de empleo se relaciona con la agenda de desarrollo productivo, con la agenda de desarrollo social y con la agenda educación, para lograr mejorar la empleabilidad de la fuerza de trabajo. Sin embargo, como señala Jélves y Alvarado (2009: 34), en Chile existen descoordinaciones institucionales, tanto dentro del

mismo ministerio del trabajo como con otros ministerios relacionados con las políticas de empleo; problema que se ha constatado, pero aún no se ha solucionado. Así estas descoordinaciones repercuten, en alguna medida, en la desarticulación de los diversos programas que componen la política nacional de empleo, por tanto, debiesen tener mayor atención.

Por su parte la OIT, mediante el pacto mundial para el empleo (OIT, PME, 2009: 2), pide a los gobiernos particularmente, tomar medidas para mantener a las personas en sus trabajos, para apoyar las empresas, y para impulsar la generación y recuperación de los empleos en combinación con sistemas de protección social, en particular para los más vulnerables, *integrando en todos los casos la preocupación por la igualdad de género*. Este organismo internacional propone a los Estados el siguiente objetivo: “formular y llevar a cabo una política activa designada a promover un empleo pleno, productivo y libremente elegido” (Casale y Sivananthiran, 2011: 67).

Así, muchos países han comprendido la importancia de adoptar una política nacional de empleo para la reducción de la pobreza y siguen iniciativas como:

- La coordinación de servicios de empleo;
- Ejecución de programas de creación y promoción del empleo;
- Implementación de programas de orientación y formación profesional, y
- Planes de prestaciones por desempleo.

En Chile, la política nacional de empleo actual “apunta a habilitar a los jóvenes en situación de pobreza para que ellos sean los protagonistas del proceso de superación de su actual situación de vulnerabilidad; a promover una mayor inserción laboral femenina, haciéndola compatible con la vida familiar; a aumentar las oportunidades de trabajo para los jóvenes en general y a perfeccionar la legislación laboral para proteger adecuadamente los derechos de todos los trabajadores”⁶.

Para lograr estos objetivos la Subsecretaría del trabajo se propone 8 políticas específicas:

- Fomentar el desarrollo de instituciones de intermediación laboral.
- Promover la modalidad del teletrabajo y de trabajo en el hogar.

⁶ Véase: http://www.subtrab.trabajo.gob.cl/?page_id=125, www.gob.cl

- Crear una nueva institucionalidad que permita que se tomen en cuenta parámetros técnicos en la fijación del salario mínimo.
- Aumentar en forma significativa la capacitación de los trabajadores.
- Subsidiar la contratación de jóvenes en situación de pobreza.
- Promover la inserción laboral de la mujer y compatibilizar su trabajo con la vida familiar.
- Perfeccionar la institucionalidad laboral creando una Dirección del Trabajo Autónoma
- Perfeccionar el Seguro de Cesantía.

1.4.1. Los servicios públicos de empleo

La política nacional de empleo no se haría efectiva si no existieran instituciones públicas que llevaran a cabo las orientaciones generales del gobierno en esta materia. Con esta misión, surgen entonces: los servicios públicos de empleo. El convenio número 88 de la OIT, los define como entidad pública específica, que “desempeña una variedad de funciones tendientes a apoyar el fomento del empleo, con arreglo a la política nacional de empleo y a sus competencias legales” (OIT, ASPMT, 2009: 3).

Alujas (sin fecha: 1), por su parte plantea, que el servicio público de empleo es aquella institución que interviene en el mercado de trabajo ofreciendo un servicio de intermediación laboral universal y gratuito. Pero sus funciones van más allá de la intermediación, porque además, implementa políticas activas (orientación y asesoramiento, formación y fomento del empleo) y gestiona prestaciones por desempleo. Ante esto, se supone que la razón de ser de este tipo de servicios públicos es mejorar la transparencia del mercado laboral y ofrecer una ayuda especial a aquellos que se encuentran en desventaja para participar en el mercado laboral. En consecuencia, se configuran como una “ayuda” a las empresas y a los trabajadores para adaptarse a la evolución de los mercados, sobre todo en contextos de crisis económica.

En general, forman parte de los ministerios del trabajo y sus funciones principales, según Casale y Sivananthiran (OIT 2011: 69), son las siguientes:

- Intermediación laboral;
- Suministro de información sobre el mercado laboral;

- Administración de programas de ajuste al mercado laboral;
- Administración de prestaciones por desempleo, y
- Asesoría y orientación profesional.

1.4.2. Rol del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

En el marco de la ratificación del convenio 2 de 1919 y 122 de 1964 de la OIT, el Estado de Chile se compromete a “mantener un sistema de agencias públicas no retribuidas de colocación, bajo el control de una autoridad central y a formular y llevar a cabo una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido” (Chanamé, 1999: 3). Así, en el año 1976, surge el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) como servicio público de empleo.

Según el artículo 82 de la ley 15.518 de 1997, el SENCE se define como un organismo técnico funcionalmente descentralizado, supervigilado por el presidente de la república por intermedio del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; cuya misión es: “Contribuir en el logro de mejores condiciones de vida para la población chilena a través de mejorar las condiciones de empleabilidad de las personas, a través de la entrega de formación de competencias técnicas y laborales que aumenten el capital humano de quienes están en el mercado laboral o buscan ingresar a él; y entendiendo las necesidades de las empresas y de los trabajadores; y a través de *proveer mejores condiciones de acceso al trabajo, generando mecanismos de encuentro efectivo entre quienes demandan trabajo y quienes ofrecen trabajo*”.⁷

Este servicio público de empleo orienta su acción a que los trabajadores de Chile obtengan empleos dignos, que les permitan aumentar sus ingresos, adquieran competencias y habilidades, y que desarrollen una carrera laboral evitando la cesantía⁸. Es resumen, se encarga de implementar programas de ajuste en el mercado de trabajo que reduzcan al mínimo las asimetrías que dificultan el encuentro de la oferta y la demanda en el mercado laboral.

Dentro de las funciones del SENCE, se distinguen las siguientes:

⁷ Véase: Ficha de definiciones estratégicas 2012-2014, pág. 1, http://www.dipres.gob.cl/574/articles-86444_doc_pdf.pdf

⁸ Véase: http://www.sence.cl/sence/?page_id=262

- Supervigilar el funcionamiento del sistema de capacitación y difundir la información pública relevante para el funcionamiento eficiente de los agentes públicos y privados que actúan en dicho sistema.
- Estimular las acciones y programas de capacitación que desarrollen las empresas, a través de la aplicación del incentivo tributario, y administrar programas sociales de capacitación.
- Promover y coordinar actividades de orientación ocupacional a las trabajadoras y trabajadores, principalmente a través de las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL)
- Fomentar la calidad de los servicios que prestan las instituciones intermedias (OTIC) y ejecutoras de capacitación (OTEC)⁹.

1.4.3. El SENCE y la intermediación laboral

Según el artículo 1 del Decreto Supremo N° 4 de 2009 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el servicio Nacional de Capacitación y Empleo tiene la responsabilidad de ejecutar programas de intermediación laboral, para grupos vulnerables, destinados a mejorar sus posibilidades de acceso al mercado laboral (SENCE, Unidad de estudios, 2012: 36).

En este sentido, SENCE debe dedicar gran parte de sus esfuerzos para lograr vincular, de la manera más eficaz, la oferta y demanda laboral, ya que la intermediación laboral, como se ha adelantado, es considerada uno de los ejes principales de las políticas activas del mercado de trabajo propuestas por el gobierno.

Dentro de sus objetivos estratégicos, este servicio público de empleo contempla el: *“Desarrollo e implementación de canales de acceso más efectivos de los trabajadores al mercado laboral mediante la consolidación de un sistema público-privado de intermediación laboral”*¹⁰. De esta manera, SENCE apunta a contribuir a disminuir las asimetrías de información, mencionadas en los apartados anteriores.

Para alcanzar este objetivo en particular, SENCE estipula en sus definiciones estratégicas, llevar a cabo los siguientes programas e iniciativas:

⁹ Véase: http://www.sence.cl/sence/?page_id=262

¹⁰ Véase: http://www.dipres.gob.cl/574/articulos-86444_doc_pdf.pdf

- Bono de intermediación laboral (APIL)
- Fortalecimiento a las Oficinas Municipales de Intermediación laboral (FOMIL)
- Implementación de la bolsa nacional de empleo (BNE)
- Realización de ferias laborales

1.5. FERIAS LABORALES

Según plantea Samaniego (2002: 38), con la modernización y expansión de la cobertura de la intermediación laboral en los últimos años, surgen nuevas modalidades de acercamiento entre las fuerzas del mercado que favorecen el acceso al mercado de trabajo: “Las Ferias Laborales” o también llamadas “Ferias de Empleo”.

La literatura señala que las Ferias de empleo son: “un evento público que tiene como finalidad acercar en un mismo espacio físico a la oferta y la demanda de empleo, personas desempleadas o subempleadas, nuevas o cesantes que buscan colocarse en un puesto de trabajo del sector formal de la economía de acuerdo a sus habilidades, conocimientos, experiencias y formación académica o empírica” (GMTS, 2007).

De esta forma, las ferias laborales, debieran ser una estrategia que pretende buscar activamente las oportunidades para la inserción laboral, contribuyendo a promover acciones para disminuir los tiempos de búsqueda de empleo. En este sentido, sus propósitos serían los siguientes:

- Dar a conocer las oportunidades de empleo
- Informar los requisitos y competencias que demanda el mercado laboral
- Intermediación laboral
- Informar sobre los programas de capacitación y otras oportunidades

En el desarrollo de este instrumento de intermediación laboral, los actores relevantes serían entonces: los empleadores y las personas que buscan trabajo; los primeros ofrecen los puestos de trabajo disponibles en sus empresas, manifestando el perfil que deben poseer los interesados a través de un stand; y los segundos ofertan su fuerza de trabajo, resaltando sus destrezas, conocimientos, experiencias y formación que posean para acceder a los puestos ofrecidos por los empleadores.

Según la GMTS (2007: 8), existen cuatro tipos de ferias, entre las cuales se encuentran:

- Las ferias abiertas: Aquellas donde participan todos los empleadores y las personas desempleadas o quienes deseen cambiar de trabajo
- Las ferias según localización: Las cuales son eventos focalizados en áreas geográficas específicas del país
- Las ferias especializadas: Aquellas que se encuentran dirigidas a segmentos especiales de la población como jóvenes o adultos mayores por ejemplo
- Las ferias de empleo virtuales: Las cuales realizan a través de un sitio web.

Según la experiencia en México y Panamá, las ferias de empleo han resultado ser un mecanismo exitoso, ágil y eficaz para atender las necesidades de recursos humanos de las empresas y por ende para disminuir la tasa de desocupación (Samaniego, 2002: 38). Sin embargo, cabe destacar que la literatura y las investigaciones sobre el tema son muy reducidas en cuanto a la descripción del fenómeno en su globalidad.

Se sabe que en Chile, se ha optado por llevar a cabo este tipo de actividad de intermediación laboral y que se encuentra a cargo del SENCE, pero no existe mayor conocimiento en cuanto a su implementación.

De todas formas, pese a la poca trayectoria que tienen las ferias laborales en Chile como mecanismo de los servicios públicos de empleo, algunos medios de comunicación, declaran que ya “se han posicionado como una atractiva alternativa a la hora de buscar trabajo y conocer los diversos apoyos que ofrecen los Servicios Públicos”¹¹.

1.5.1. Objetivos de una feria laboral

Para lograr ser una instancia efectiva de intermediación laboral, las ferias de empleo debieran orientarse a objetivos. En los países en donde se desarrollan, coinciden en que su objetivo general es: **“contribuir a mejorar y dinamizar el mercado de empleo,**

¹¹ Véase: <http://www.corfo.cl/sala-de-prensa/noticias/mayo-2012/ferias-laborales-y-de-emprendimiento-se-toman-la-region-de-ohiggins>

articulando la participación de las diferentes instancias y organizaciones con el sector empresarial”

Para lograr el objetivo general, las ferias deben contemplar objetivos específicos tales como los que plantea la GMTS (2007), entre los cuales se encuentran:

- Fortalecer el mercado de trabajo a través del acercamiento entre la oferta y la demanda, a fin de incidir en los índices de colocación a nivel nacional.
- Formular y poner en práctica actividades que propicien la relación armónica entre las y los trabajadores con empleadores.
- Definir y poner en práctica un nuevo modelo de gestión, que propicie la descentralización progresiva de los servicios de intermediación laboral y tomando en consideración la capacidad local.
- Brindar a las personas que buscan empleo la oportunidad de aplicar a diferentes opciones de empleo con una sola inscripción.
- Mejorar las condiciones de participación de las y los buscadores de empleo y empresas necesitadas de recursos humanos en el mercado de trabajo.
- Facilitar el encuentro entre la oferta y la demanda de empleo.
- Facilitar a las personas desempleadas el acceso a la información sobre puestos de trabajo disponibles y servicios de capacitación.
- Proporcionar información que contribuya a superar las dificultades de inserción en el mercado laboral.
- Brindar orientación laboral.
- Contribuir a la reducción de costos en el reclutamiento y selección de personal.
- Contribuir a la integración de las funciones de empleo y capacitación.
- Brindar asesoría y orientación para el autoempleo.
- Otorgar opciones de empleo en un mismo lugar y en un mismo espacio de tiempo con una sola inscripción.

1.5.2. Contribución de las Ferias a los diversos actores

Como señala la literatura, la realización de ferias laborales otorga diversas oportunidades para las empresas, las personas que buscan empleo, para los servicios

públicos y en definitiva para el desarrollo del país, puesto que debieran incidir en la disminución de los índices de cesantía y desocupación en general.

Para las empresas, estos espacios representan un método que facilita el encuentro de una amplia cartera de candidatos en un tiempo muy reducido. En consecuencia, debiese conllevar importantes reducciones de costos por concepto de reclutamiento. Además tienen la posibilidad de acceder a una amplia gama de perfiles para cubrir sus vacantes, ya que el recurso humano que busca empleo también es variado: operarios, mandos medios, técnicos y profesionales. Finalmente también aporta a la preselección de candidatos, debido a que al tener la posibilidad de conocerlos en persona se puede establecer un filtro inmediato, lo que ayudaría bastante en el proceso de selección.

En cuanto a los desocupados, las ferias también representan una gran oportunidad, sobre todo porque pueden ofertar su fuerza de trabajo en varias empresas y en poco tiempo, sin incurrir en gastos mayores. Los desempleados debiesen poder: adherirse a charlas de orientación sin costo alguno, acceder a oportunidades de colocación mayores que si buscaran independientemente; como también genera la instancia para obtener información directa sobre los requerimientos reales del sector productivo y tener la oportunidad de conseguir cursos de capacitación técnica para adecuarse a las necesidades de producción de las empresas. Cabe agregar que además las ferias pueden constituir una oportunidad para los oferentes, porque les permite demostrar sus conocimientos, habilidades, experiencias y educación que poseen para acceder a un puesto de trabajo, lo que contribuye a disminuir las asimetrías de información existentes en el mercado de trabajo.

Por su parte, los servicios públicos de empleo también evidenciarían oportunidades a partir de la realización de estas iniciativas como por ejemplo: promocionar y difundir los servicios públicos que brindan, tal como lo señala el Instructivo general Ferias Laborales de SENCE 2011, obtener información concreta de la oferta y la demanda o también adquirir información para determinar si hay que adaptar o reorientar los contenidos y programas de capacitación.

1.5.3. Componentes de una feria laboral

Para que las ferias de empleo sean realmente efectivas, requieren ciertos componentes (GMTS, 2007:9), los cuales son:

- Orientación laboral: Orientada a preparar a las personas que buscan un empleo mediante charlas enfocadas a despejar y aclarar dudas en cuanto a la presentación de documentos, trámites legales, hojas de vida al igual que prepararse para una entrevista de trabajo, información sobre escalas salariales, puestos de trabajo del mercado entre otros. La orientación laboral también se puede brindar de manera personalizada, esto se realiza cuando las personas que buscan empleo se inscriben en la bolsa de empleo.
- Referencia a capacitación: Previo a un análisis de las necesidades de los demandantes de empleo, en términos de capacitación se les remite a programas apropiados para complementar o adquirir las calificaciones necesarias para poder llenar las vacantes existentes en el mercado de trabajo.
- Asesoría: Asesorar en el componente de la autogestión empresarial, tiene como finalidad que las personas que presentan vocación o interés por desarrollar una actividad económica tengan la orientación para ejercerla, generando su propia plaza de empleo y las que sean necesarias para el buen desempeño de su negocio. Como apoyo a los interesados en el autoempleo, se les puede remitir a aquellas instituciones que apoyan este tipo de iniciativas.

1.5.4. Procesos para realizar una feria laboral

Para la obtención de resultados concretos y exitosos en las ferias de empleo es necesario contar con un proceso definido, el cual debe ser monitoreado para lograr los resultados planificados, así se definen cuatro fases dentro de este proceso (GTZ, 2006):

a) Planificación:

Es un proceso racional que los organizadores responsables deben realizar para organizar y optimizar la utilización de los recursos para lograr objetivos y metas en

un tiempo y espacio determinados. Los organizadores deben basarse en un plan de trabajo, el cual debe establecer objetivos y procedimientos adecuados para alcanzar las metas. En definitiva la actividad de planificación de una feria de empleo implica cubrir por lo menos los siguientes pasos: Definición de los objetivos, determinar la estrategia, definir las metas, elaborar un plan de trabajo para identificar líneas de acción y monitorear el plan de acción. También se considera dentro de esta etapa la promoción y publicidad del evento.

b) Ejecución:

La ejecución del evento de las ferias laborales se inicia con las actividades que se realizan para preparar las instalaciones y el equipamiento necesario hasta el día en que se desarrolla el evento. La etapa de ejecución implica: la preparación de los recursos, la realización de una reunión de coordinación con el personal de logística, preparación de las instalaciones, inauguración, atención a los participantes y visitantes, coleccionar información de participantes y visitantes y finalmente el evento de clausura.

c) Evaluación de resultados:

Da inicio con el análisis de la información coleccionada y se realiza un balance de resultados de la feria. Es una actividad que se realiza posterior al evento que permite analizar el cumplimiento de las metas planificadas en relación a los objetivos específicos del proyecto en términos de su efectividad, evaluar el grado de éxito en la consecución de los objetivos, generando conclusiones que sirvan, tanto para la retroalimentación de la gestión del evento, como para la identificación, planificación y gestión de eventos futuros o réplicas del mismo. La actividad de evaluación de resultados se utiliza para identificar y medir las dificultades enfrentadas, los resultados, algunos aspectos del impacto y las lecciones aprendidas durante el desarrollo de la Feria. La evaluación pretende recoger los resultados de una experiencia, cuando el evento ha finalizado o hacer una constatación del avance del mismo. Se analizan los logros, las dificultades, ejecución de la planificación, el trabajo. También consiste en determinar la brecha entre los objetivos propuestos y los resultados obtenidos, de tal forma que se compruebe el grado de satisfacción de las expectativas creadas, bajo criterio de valoración establecidos con anterioridad.

d) Seguimiento:

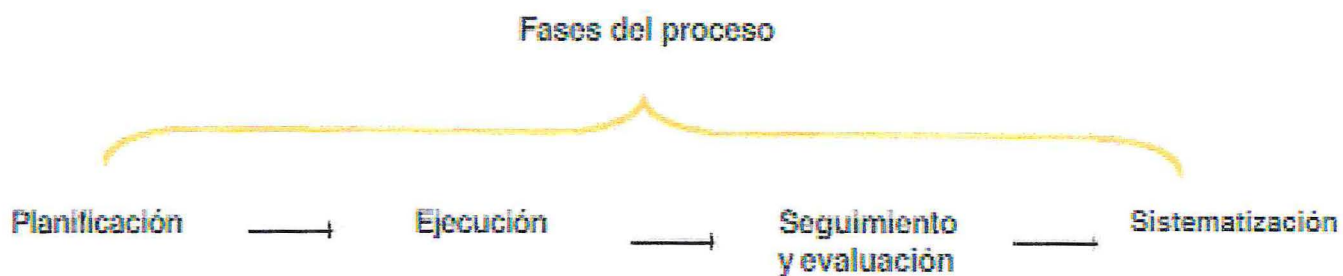
Es un conjunto estructurado de instrumentos, indicadores y reportes que tiene como función medir constantemente el avance, el logro de resultados, y en alguna medida el impacto del evento. De esta manera, consiste en las acciones de seguimiento a los acuerdos, compromisos adquiridos y contactos establecidas durante el proceso, así como también de los indicadores planificados, para garantizar la sostenibilidad de esta herramienta. En esta etapa se debieran aplicar diferentes instrumentos, al tiempo que se deben realizar contactos directos con los participantes, a fin de establecer el grado de avance en los logros durante la feria. Para realizar el seguimiento se debe monitorear los avances en el cumplimiento de los compromisos adquiridos por las empresas de contratar a cierta cantidad de personas, realizar entrevistas a empresas e instituciones para profundizar en los factores influyentes en el avance o retraso del cumplimiento de los acuerdos y además se debe conocer la opinión de los funcionarios de las instituciones que acompañaron el proceso de la feria. En definitiva se deben verificar los compromisos adquiridos, generar un balance de logros y realizar un informe de logros que debiese ser distribuido en todas las organizaciones o instituciones que proporcionaron el apoyo técnico y financiero para la realización de la feria para contar con ellos a futuro.

e) Sistematización:

Esta etapa es un proceso permanente y acumulativo de construcción de conocimientos a partir de la experiencia de acción o intervención en una realidad específica que se realiza después de concluido el proceso de la feria y lo más importante es que debe ser realizado por agentes externos a los que participaron en la feria. Se trata de un primer nivel de teorización sobre las ferias que, por un lado pretende mejorar la práctica y por el otro enriquecer las teorías existentes de proceso. Dentro de las actividades más importantes de esta etapa se encuentran: las lecciones aprendidas, levantar todo el proceso de la experiencia compartida y vivida, elaborar un documento final con la experiencia y compartir y socializar este documento.

El siguiente diagrama representa las etapas del proceso de la puesta en práctica de las ferias laborales:

Diagrama 6: Fases del proceso de las ferias de empleo



Fuente: Manual de Ferias para el Desarrollo Económico Local, GTZ, 2006.

CAPITULO II:
METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

CAPITULO II: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

Área Temática de la Investigación:

“Análisis de la implementación de Ferias Laborales, por parte de la Dirección Regional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo de la Región de Valparaíso”

2.1. Problema de Investigación

Desde el año 2011, en Chile se ha venido desarrollando una actividad relativamente nueva de intermediación laboral que se llaman: “ferias laborales”, las cuales pretenden acercar la oferta con la demanda de trabajo a través de un evento público donde confluyen empresas, servicios públicos y las personas desocupadas. Sin embargo, existe muy poca información en cuanto a su conceptualización, diseño, implementación y evaluación de los resultados que este proyecto pudiese generar.

Sin duda, es una actividad provechosa desde el punto de vista teórico, tal como ya se ha demostrado al final del capítulo anterior, pero no existe evidencia empírica que demuestre que en la práctica esta herramienta se esté desarrollando conforme a lo dispuesto por la teoría. En este sentido las preguntas de investigación que surgen a raíz de este planteamiento son:

¿Cumplirán las ferias de empleo con los componentes que se requieren para lograr la efectividad de este instrumento?

¿Cómo se implementan las ferias laborales efectuadas por la Dirección Regional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo de la Región de Valparaíso?

El problema de investigación adquiere relevancia porque contribuye a generar información en cuanto a la gestión institucional de una actividad de intermediación laboral sin estudios precedentes en la Región de Valparaíso.

Sin duda, la realización de este estudio arrojará beneficios, tanto para el Servicio como para la población que se encuentra ligada al problema del desempleo, puesto que servirá como un medio de retroalimentación acerca de la ejecución de estas actividades que hasta el momento no se encuentra desarrollado.

Por medio de este estudio se podrá “conocer el fenómeno” de las ferias de empleo y las distintas variables intervinientes en el proceso, de manera que ayude a la definición del concepto en su globalidad y que permita obtener información acerca de las posibles mejoras en cuanto a su planificación, implementación y evaluación. Este último aspecto, se fundamenta en la necesidad existente de generar métodos de control y evaluación de los instrumentos de las políticas públicas.

2.2. Objetivo General

Analizar la implementación de las ferias laborales que desarrolla la Dirección Regional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo de Valparaíso.

2.3. Objetivos Específicos

- Definir el rol que tiene SENCE en materia de intermediación laboral.
- Describir las ferias laborales en cuanto a sus objetivos y procedimientos.
- Especificar el número de desempleados participantes de cada feria, puestos y cupos de trabajo ofrecidos, empresas participantes y currículos entregados.
- Identificar la percepción de los encargados de la actividad y de los encargados de personal de las empresas participantes sobre las ferias laborales.

2.4. Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación es el estudio de caso, puesto que es un método de aprendizaje que permite conocer una situación compleja, basada en el entendimiento comprensivo de la situación a través de la descripción y el análisis de la realidad considerando todos los aspectos posibles del contexto. Así, el estudio de caso se configura como una buena estrategia para intentar responder a las preguntas de investigación planteadas anteriormente y conocer sobre la implementación de las ferias laborales en la Región de Valparaíso.

La investigación pretende observar el fenómeno tal como se da en su contexto natural, para después analizarlo. Bajo esta aclaración, el diseño de investigación se define como no experimental de tipo transeccional, puesto que los datos se recolectan en un solo momento.

El estudio se caracteriza por ser de tipo exploratorio, al menos en un comienzo, puesto que el objetivo es averiguar sobre un tema poco estudiado en Chile y servirá para entender las variables relacionadas con el tema. Una vez investigados estos aspectos, el estudio da a conocer cómo es y cómo se manifiesta el fenómeno de las ferias laborales; de esta manera el alcance de la investigación es de tipo descriptivo, ya que pretende medir y recolectar información sobre las propiedades, características y rasgos importantes sobre el fenómeno en cuestión.

En cuanto al enfoque utilizado en la metodología de estudio, se define como un modelo mixto, ya que utiliza la recolección de datos y se efectúa una medición numérica de éstos, tal como plantea el método cuantitativo; y al mismo tiempo se lleva a cabo una metodología cualitativa, lo que permite un análisis interpretativo y contextualiza el fenómeno.

2.5. Delimitación del estudio

La dimensión del estudio comprende todas las ferias laborales desarrolladas por la Dirección Regional de SENCE Valparaíso hasta el momento. Desde el primer evento, que se efectuó en marzo del 2011 en la comuna de San Antonio hasta la feria que tuvo lugar en Villa Alemana el 27 de septiembre del 2012. De manera que quedan exentas de este estudio todas las ferias realizadas por las Oficinas Municipales de Intermediación (OMIL) o de otro organismo público que haya contado con el apoyo de SENCE en la ejecución de sus propias ferias de empleo.

2.6. Descripción de variables

Las características de interés que describen el objeto de estudio a partir de los valores otorgados por los diversos sujetos u objetos, son los siguientes:

- Cuerpo legal: Mediante la investigación se pretende determinar cuál es marco legal que rige las ferias laborales, así como descubrir su origen como iniciativa.
- Características generales de las ferias: Se refiere a la descripción del fenómeno en cuanto a su rol dentro de la función de intermediación laboral, objetivos y servicios que otorga como iniciativa, además de definir el enfoque que posee la actividad.

- Competencias de los actores institucionales: Constituye las funciones que posee tanto el nivel central de SENCE como la Dirección Regional de este servicio en Valparaíso. Además se define la participación de agentes privados que intervienen en la actividad.
- Antecedentes sobre las ferias realizadas: Para estudiar el fenómeno se requiere tener conocimiento sobre los datos existentes sobre las ferias que ya se han efectuado.
- Procesos efectuados: Dice relación con las etapas llevadas a cabo para la implementación del proyecto, tales como: la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación.
- Participación de las empresas: Se trata de describir los procedimientos que realizan las empresas durante su participación.
- Beneficios y relevancia de las ferias laborales: El estudio expone la utilidad que representa esta iniciativa bajo el punto de vista de los actores institucionales involucrados como también para las empresas participantes de este evento.
- Oportunidades de mejora: Se describen las debilidades y oportunidades de mejora para el fenómeno estudiado.

2.7. Instrumentos de medición

Las técnicas utilizadas para llevar a cabo el estudio de caso son las siguientes:

- Levantamiento de datos a partir de los informes de las ferias laborales y de cualquier documento válido, con el fin de determinar la cantidad de personas asistentes, empresas y servicios públicos participantes, cantidad de vacantes y currículos recibidos por las empresas a partir de las ferias.
- Realización de una entrevista en profundidad a los encargados de personal de una selección de empresas participantes, con el fin de conocer la satisfacción y opinión de estos actores en la actividad.

- Se efectuarán entrevistas en profundidad a encargados de las ferias laborales del año 2011 y 2012 para conocer su percepción acerca de la planificación, ejecución y evaluación acerca de esta iniciativa.
- Examen de documentos relacionados con la implementación de las ferias laborales.
- Observación directa del fenómeno, mediante la participación en reuniones de coordinación y en uno de los eventos.

2.8. Procesamiento de la Información

En primer lugar, se realiza un levantamiento de información primaria sobre las ferias que incluye obtener datos sobre la cantidad de asistentes a cada feria, el número de C.V. recibidos en total por feria, la cantidad de empresas y servicios públicos participantes en cada evento y datos sobre la ubicación geográfica de las ferias con su fecha respectiva. Esto se realizó mediante el acceso a archivos (físicos y digitales) y de bases de datos propios de SENCE Valparaíso, donde se pudo revisar documentos como: informes finales de algunas ferias laborales, cartas de compromiso de las empresas participantes de cada evento, instructivo general 2011 sobre las ferias laborales, bases técnicas sobre la adjudicación de la licitación de la productora encargada de la infraestructura de las ferias, planillas Excel con base de datos sobre cada una de las empresas, entre otros documentos de menor relevancia.

A través de las bases de datos internas, se pudo conocer las empresas que participaron de cada uno de los eventos y de esta manera se logró efectuar una selección en base a criterios de representatividad y conveniencia para el estudio. Así se estableció una muestra representativa de empresas para la entrevista en profundidad que consistió en escoger dos empresas que participaran recurrentemente en las ferias (una durante el año 2011 y otra correspondiente al 2012) y por otro lado la selección de dos empresas que sólo hubiesen participado una vez en las ferias implementadas por SENCE (una del 2011 y otra del 2012) para poder obtener un conocimiento representativo y fidedigno.

En cuanto al procedimiento para seleccionar a los entrevistados del SENCE, se tomó la opinión del encargado de la actividad durante el año 2011 y del encargado actual año 2012. Además de recoger la opinión del Director Regional SENCE.

Todas las entrevistas fueron recopiladas a través de una grabadora de voz y todos los aspectos relevantes, sobre la percepción de los actores frente al objeto de estudio se encuentran transcritos en las notas de campo del investigador, y a partir de este instrumento se efectuará el análisis de datos con respecto a la percepción de los actores institucionales y empresariales.

CAPITULO III:

ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS

CAPITULO III: ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS

3.1. Antecedentes sobre el desarrollo de las ferias laborales

Las ferias de empleo, al menos en la región de Valparaíso, comienzan a efectuarse de manera constante a partir del mes de marzo del 2011 por parte del Servicio de Capacitación y Empleo.

En base a la descripción otorgada por la página web de gestión de cumplimiento del gobierno, las ferias laborales son: instancias de intermediación laboral organizadas por el SENCE, con el objetivo de contribuir a la colocación laboral de personas desempleadas o que buscan un mejor trabajo, reforzando el vínculo entre la oferta y la demanda de trabajo en el país.

Según lo establecido en las bases técnicas de producción, organización y montaje de ferias de empleo, esta actividad se encuentra contemplada dentro del Programa de Intermediación Laboral del SENCE, conforme a lo establecido en la letra a) del numeral 3 del Decreto N°04 del año 2009, en el cual se establecen las directrices asociadas al programa y se especifica lo siguiente:

“El Programa considerará el desarrollo de todas o algunas de las siguientes líneas de acción, bajo requerimiento de la Subsecretaría del Trabajo al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo:

*a) Intermediación Laboral para Grupos Vulnerables: Con cargo a esta línea **podrán financiarse acciones de intermediación laboral**, preparación para el trabajo, medición de indicadores de empleabilidad y otras acciones conexas **que se ejecuten respecto de grupos de personas vulnerables** en relación a su posibilidad de emplearse”.*

Este documento (las bases técnicas) evidencia donde se imputa justamente el gasto relacionado con la infraestructura del evento que tiene relación con la productora, pero no establece ningún tipo de referencia sobre la existencia de algún marco legal que rija las ferias. Aunque de todas formas menciona que se enmarcan dentro de la constante preocupación del gobierno de Chile por aumentar el acceso a fuentes laborales y por facilitar la inserción laboral de los trabajadores, reforzando el vínculo entre la oferta y la demanda laboral.

En cuanto a la organización de la actividad a nivel nacional, el Instructivo general de las ferias laborales 2011 de SENCE, recalca que estas actividades se deben efectuar de acuerdo a la calendarización nacional de tres giras anuales, en las cuales se programan las regiones y comunas donde se desarrollará el evento en el SENCE central; sujeto a posibles cambios que pudiesen realizar las Direcciones Regionales.

A partir de esta información se puede entender que las ferias laborales responden al tipo de clasificación "según localización", visto al final del capítulo uno, debido a que SENCE a nivel central, designa la ubicación de la feria en una provincia o comuna específica del país, en donde pueden participar cualquier persona que busque empleo, perteneciente a cualquier ciudad o provincia, pero no podría catalogarse como una feria abierta porque se considera un cierto número de empresas participantes. Para ser parte de esta actividad, las empresas no pueden poseer multas en la dirección del trabajo y además deben ofrecer un número real y consistente de vacantes a reclutar, de esta manera los encargados debiesen filtrar las empresas que participen del evento.

Por su parte, cada Dirección Regional, debe encargarse de la ejecución de la actividad, en cada una de las comunas a realizarse el evento. En cuanto a la organización interna, el instructivo señala que en cada región, el encargado de intermediación laboral, es el responsable de la puesta en práctica de las ferias de empleo, y por tanto debe encargarse de la organización, convocatoria de las empresas y servicios públicos relacionados con el objetivo de la actividad, determinar el lugar y los permisos correspondientes para el día del evento, la difusión (mayormente a cargo del encargado de comunicaciones), supervisar el desarrollo completo de la actividad además de encargarse de las actividades de seguimiento (esto hasta mediados del 2012) y de la entrega de informes de resultados que comprende datos como: el número de asistentes a la feria, cantidad de C.V. recibidos en la feria, fecha, hora y lugar específico donde se realizó el evento, empresas participantes, cantidad de servicios públicos y de empresas que participaron, listado de autoridades presentes; además de evidencia fotográfica de la actividad.

Los siguientes diagramas reflejan las ferias realizadas durante el año 2011 y 2012 por provincia, y se encuentran enumeradas de acuerdo a su orden de ejecución.

Diagrama 7: Ferias laborales efectuadas por provincia durante el año 2011 y 2012

2011



2012



Fuente: Elaboración propia

A partir de la gráfica se puede evidenciar que el total de ferias efectuadas en la quinta región durante el año 2011 es de 5, y que además la realización de las ferias durante este año no obedece a un criterio de que cada provincia cuente con una feria al año, puesto que se efectúan dos ferias en la provincia de Valparaíso y además no se contempla esta actividad para las provincias de Marga Marga, Petorca, ni San Felipe de Aconcagua.

Sin embargo, la situación en el año 2012 cambia, puesto que cada una de las provincias cuenta con una feria de empleo totalizando la actividad anual con 7 ferias, cifra que demuestra el aumento de la cantidad en 2 eventos, de un año al otro.

Es necesario aclarar, que para efectos de este análisis se contempló la última feria de Los Andes sólo para evaluar cuántas ferias se realizan en total al 2012 y en qué provincias, pero no se cuenta con los datos en detalle porque data de una reciente ejecución, por lo tanto, no se considerará de aquí en adelante.

A continuación se presentan los datos correspondientes a cada una de las ferias realizadas en el año 2011 y 2012:

	AÑO 2011				
Ciudad	San Antonio	Quillota	Viña del Mar	Los Andes	Valparaíso
Fecha de realización	03-03-2011	28-04-2011	15-06-2011	19-10-2011	07-11-2011
Puestos ofrecidos	1.063	3.529	3.433	4.028	2.215
Empresas participantes	20	22	57	23	30
SS.PP. Participantes	6	9	8	5	8
Total Stand	26	31	65	28	38
Público asistente	1.307	1.300	5.000	1.435	3.230
C.V. Recibidos	2.836	3.447	15.199	2.560	5.396

	AÑO 2012					
Ciudad	San Felipe	San Antonio	La Calera	Valparaíso	La Ligua	V. Alemana
Fecha de realización	26-01-2012	26-04-2012	31-05-2012	27-06-2012	30-08-2012	27-09-2012
Puestos ofrecidos	2.865	726	7.957	3.393	700	3.450
Empresas participantes	24	18	27	26	15	26
SS.PP. Participantes	13	14	4	4	7	4
Total Stand	37	32	31	30	22	30
Público asistente	2.063	1.500	871	1.000	1.750	700
C.V. Recibidos	2.296	5.392	800	4.402	1.162	2.365

En primer lugar, a partir de las fechas en que se realizan estas actividades de intermediación laboral, se puede comprobar que no se trata de un evento aislado, sino que trata de una estrategia que se ha venido desarrollando de manera constante durante ya dos años. Por otro lado, el hecho de que se planifiquen cada uno o dos meses demuestra que requieren de cierta organización por parte de los ejecutores de la iniciativa, por lo tanto, se trata de una inversión económica, pero también significan un costo no menor de recursos humanos para que esta herramienta funcione de manera efectiva.

En base a los datos se puede ver que el número de puestos de trabajo ofrecidos en la mayoría de las ferias, oscila entre unos 2.000 a 3.500 puestos. Sin embargo, existen casos extremos entre los cuales se encuentran las ferias de La Ligua y de San Antonio que sólo contaron con alrededor de 700 a 1.000 vacantes tomando en cuenta ambos años. Por otro lado, entre las ferias con mayor cantidad de puestos ofrecidos se encuentran La Calera con 7.057 vacantes y le sigue la feria de Los Andes con un total de 4.028 puestos ofrecidos. Estas cifras demuestran la gran cantidad de demanda laboral existente en el mercado trabajo y el interés de las empresas por cubrir sus necesidades de personal mediante este método de reclutamiento tan novedoso.

En cuanto al número de empresas participantes como regla general fluctúa entre 20 y 30. Por lo tanto, Viña del Mar escapa a la norma puesto que contempla 57 empresas participantes. Esta feria fue realizada en los salones del Hotel O'higgins, lo cual no es usual en las ferias, ya que las demás son realizadas en lugares abiertos como plazas donde se coloca una carpa en algunas ocasiones, o lugares cerrados como un centro cívico o en gimnasios municipales. Las ferias de La Ligua y San Antonio en el 2012, sólo contemplan 15 y 18 empresas participantes respectivamente, lo que en cierta medida justificaría la cantidad reducida de puestos de trabajo ofrecidos.

Por su parte, los servicios públicos que participan por lo general son entre 4 y 8, dependiendo de la capacidad del lugar y de la disponibilidad de estos organismos, puesto que nada los obliga a participar del evento. Entre éstos se encuentran: CORFO, FOSIS, SERCOTEC, PRODEMU, INJUV, ISL, Cruz Roja y por supuesto las distintas OMIL de la provincia. En el caso de la feria de San Felipe y San Antonio, los servicios públicos participantes se escapan a la cantidad habitual, con un número de 13 y 14 respectivamente.

Estos servicios públicos complementan la acción de SENCE en cuanto al acercamiento de los desocupados con el mundo laboral, ya sea inscribiendo a los desempleados en la Bolsa Nacional de Empleo, tarea que es efectuada por las OMIL (para el caso de la gente que no posee acceso a internet) o también pueden prestar algún tipo de asesoría en cuanto a emprendimiento, innovación y mejoramiento de la competitividad de las PYMES, para lo cual es determinante la participación de organismos como CORFO Y SERCOTEC. En el marco de esta función conjunta para mejorar el acceso al mercado laboral, SENCE también se encuentra presentando información sobre *capacitación*, por lo cual también posee un stand en cada evento que es netamente para este fin, a parte de su rol como organizador. Cabe recalcar que también existen otros servicios públicos que presentan información sobre el rubro de la capacitación, tales como: INJUV o PRODEMU, a modo de ejemplo.

La cantidad de stand (entre empresas y servicios públicos) comprende desde 22 a 38 por lo general, sin embargo, la feria de Viña del Mar se destaca con un total de 65 stands. La cantidad de stands que se disponga depende en parte del espacio donde se realiza el evento, de la cantidad que otorgue la productora según las bases técnicas de licitación que por lo general son 30 y de la organización que disponga SENCE, puesto que hay casos en que se logra ubicar a 2 servicios públicos en un solo stand con el fin de optimizar el espacio. Así, se puede comprender por qué la feria de Viña del Mar posee tal cantidad de stand correspondiente a 65 en total, pues no existía un problema de espacio en los salones del Hotel.

En cuanto a la cantidad de público asistente se puede comprobar que es muy variable, puesto que depende de muchos factores relacionados con la organización o difusión misma del evento o simplemente de la disposición de la gente a asistir a la actividad. Así, la cifra puede ser desde 700 personas hasta las 5.000 en el caso de Viña del Mar.

Asimismo, la cantidad de C.V. es totalmente variable y depende de la cantidad de puestos ofrecidos, de los perfiles requeridos por cada empresa, de la disposición a trabajar de la gente, la calidad de los puestos de trabajo ofrecidos, de un componente de orientación laboral y un sinfín de posibilidades. Lo que sí se puede demostrar es que, en la gran mayoría de las ferias realizadas, el número de C.V. recibidos duplica o a veces

triplica la cantidad de asistentes a las ferias, a excepción de las ferias de La Ligua, La Calera y San Felipe.

3.2. Percepción de los actores institucionales respecto a las ferias de empleo

- **Función de intermediación laboral**

Para conocer el fenómeno de las ferias laborales desde la perspectiva de los actores que propician estas instancias se hace necesario saber, a partir de su conocimiento, cómo es que surgen las ferias, así como determinar las funciones de éstas y si existe o no un marco legal que regule esta actividad de intermediación. Frente a esta temática los actores institucionales en primer lugar coinciden en que no existe o bien no conocen el marco legal que rige las ferias, por tanto, se deduce su inexistencia. Los entrevistados destacan que, más bien, las “Ferias Laborales”, se inician con el gobierno del presidente Sebastián Piñera para cumplir con el compromiso de crear 1 millón de nuevos empleos y dar solución al problema de la cesantía. Así, las ferias no son consideradas como un programa de SENCE, sino como una estrategia de intermediación laboral o como una herramienta real para que la gente tenga más opciones de acceder a un puesto de trabajo, acercando la oferta y la demanda.

En cuanto al rol de las ferias existe consenso por parte de los ejecutores en que es una actividad que permite acelerar los procesos de contratación al acercar las empresas a las personas que buscan empleo al presentar gran cantidad de opciones de trabajo en un mismo lugar. La asistencia a la búsqueda de empleo mediante el acercamiento, ante las asimetrías de información existentes en el mercado de trabajo, sería entonces el rol preponderante de las ferias, de modo que “la colocación misma es sólo un objetivo deseable”, y no representa un compromiso ni obligación alguna para el SENCE, según mencionan los entrevistados.

Se recalca que las ferias son una buena instancia tanto para que la gente desempleada obtenga un trabajo, como también para que quienes posean una fuente laboral puedan mejorarla. Esto mediante un encuentro directo con las empresas y sus encargados de personal, como también como a través de otros servicios que participan de las ferias otorgando asesoría en la búsqueda de empleo (como las OMIL) para el emprendimiento, la innovación y el mejoramiento para las PYMES, tales como: FOSIS,

CORFO y SERCOTEC, o también para adquirir información en cuanto a las capacitaciones disponibles tanto por SENCE como de otros servicios públicos como PRODEMU e INJUV. Todos estos servicios pueden ser otorgados por las ferias, ante la concurrencia de estos organismos públicos al evento, que por cierto no se encuentran obligados a participar.

Otro componente importante de las ferias, que mencionan los encargados SENCE como parte de la intermediación laboral, tiene relación con la orientación laboral que se presta para que las personas sepan cómo elaborar un C.V. y cómo presentarse ante una entrevista. Para esto realizan aprestos laborales, efectúan charlas de orientación y ayudan a elaborar C.V. a las personas que no lo llevan. La estrategia utilizada para cumplir con este elemento, es variable dependiendo del encargado de las ferias, por tanto no hay un criterio único.

- **Competencias**

Para poder desarrollar las funciones propias de planificación, ejecución y evaluación de las ferias se debe tener claro cuáles son las responsabilidades y facultades de cada uno de los actores institucionales involucrados en este proyecto. Ante esto, el estudio extrae a partir de las opiniones de los actores institucionales a nivel regional las funciones que éstos deben desarrollar y las que competen directamente a SENCE a nivel central.

Tanto los entrevistados como los documentos recabados demuestran que SENCE a nivel central se encarga de planificar las giras anualmente, otorgando una cantidad de ferias por región de acuerdo a los índices de cesantía y definiendo las comunas y fechas de ejecución considerando la opinión de las Direcciones Regionales. Para esto deben levantar y adjudicar una licitación a una productora que se haga cargo de la infraestructura de la actividad con cargo al presupuesto central. Además de estas funciones, desde hace poco se ha incorporado otra función, específicamente al departamento de comunicaciones a nivel nacional, que tiene que ver con el seguimiento a las contrataciones efectuadas a partir de cada feria; tarea que no es menor teniendo en cuenta la gran convocatoria de las ferias a nivel nacional.

Las competencias a nivel regional parecen estar claras, pues existió consenso con respecto a las funciones propias de la dirección regional por parte de los entrevistados. Entre sus labores se encuentran: la organización del evento en cuanto a su planificación y

ejecución, lo que implica invitar a las empresas y a los servicios públicos; coordinar fecha, hora y lugar donde se realiza el evento; analizar en base a los ciclos de empleabilidad y a la tasa de cesantía en qué momentos se realiza la feria y en qué provincias de acuerdo a la cantidad otorgada por la nacional, definiendo en conjunto con el nivel central estos aspectos. Antiguamente también realizaban un seguimiento a las contrataciones en base a llamadas telefónicas que les permitía saber si, las empresas que habían comprometido cierta cantidad de puestos para ofrecer en la feria, realmente habían contratado a una cantidad importante de trabajadores a partir del evento con el fin de evaluar la efectividad real de esta iniciativa. Sin embargo, ahora dejó de ser una competencia regional.

- **Proceso de planificación**

La planificación de la actividad es uno de los procesos más trascendentales en este tipo de iniciativas es por esto que se requiere el máximo de rigurosidad en cuanto a la organización del evento, la cual debe contener objetivos, estrategia, indicadores y metas para poder saber si las tareas a realizar se están ajustando a los tiempos y si los responsables se han hecho cargo de su respectiva labor.

Con respecto a este aspecto, se evidencia que la responsabilidad regional de este proceso en particular recae en el encargado de intermediación laboral y en la encargada de comunicaciones. Los actores intervinientes en la organización del evento son netamente de SENCE a excepción de algunos organismos públicos como municipios y/o gobernaciones que están participando ya sea otorgando el lugar, los servicios eléctricos y los servicios sanitarios para el desarrollo del evento. De alguna manera, éstos colaboran en el proceso, pero no existe mayor coordinación entre ellos más que la simple disposición de los elementos ya mencionados.

Con respecto al establecimiento de objetivos para la actividad, los entrevistados señalan que sólo existe un objetivo central de las ferias que consiste en acercar la oferta con la demanda laboral y para esto se realiza una planificación mediante un checklist en el cual figura cada una de las actividades con sus plazos y los responsables de cada tarea. Luego se va controlando que cada una de las actividades se cumpla. Los indicadores en cuanto al proceso de planificación sería simplemente si la tarea se encuentra cumplida o no. Más bien los indicadores están enfocados a los resultados obtenidos a partir de las ferias, de manera que sólo se miden las tareas en base al cumplimiento de éstas, sin mayores condiciones para asegurar la efectividad de cada labor. Si no existen indicadores

mayormente elaborados, quiere decir que tampoco existen metas asociadas a las tareas para llevar a cabo el proyecto.

Realizar un seguimiento a cada una de las actividades que componen las ferias en la planificación es vital para poder asegurar la efectividad del proyecto, por tanto, el éxito o fracaso que ha tenido esta actividad hasta ahora, se encuentra determinado exclusivamente por la suerte; es decir, los resultados de la feria en cuanto a difusión, total de asistentes, convocatoria de empresas, servicios públicos y autoridades no obedece a ninguna meta dispuesta previamente, por eso los resultados son meramente casuales.

Durante el proceso de planificación se debe desarrollar la difusión y publicidad del evento. Esta función, que en definitiva determina la cantidad de asistentes a una feria es ejecutada en parte, por la productora del evento, la cual debe otorgar publicidad al evento mediante diarios, radios y pasacalles (se encuentra en el contenido de las bases técnicas) y también por parte de la Dirección Regional de SENCE, que consigue espacios radiales, paletas publicitarias y difusión por intermedio de las OMIL y de las gobernaciones en algunas ocasiones. Con respecto a este punto, el antiguo encargado de las ferias recalca que tenían un apoyo importante de estos organismos, mientras que el encargado actual señala que se debería mejorarse la red de apoyo en cuanto a la difusión. Queda en evidencia entonces que el apoyo por parte de estas instituciones ha variado en el tiempo o bien el encargado actual no ha generado una estrategia apropiada para obtener ese apoyo.

En cuanto a la convocatoria de las empresas al evento, se puede decir que es realizada exclusivamente por SENCE, mediante visitas a terreno y a través de las bases de datos que se manejan de las empresas. Luego de enviar la invitación se les hace llegar una carta de compromiso en la cual las empresas determinan cuál es la cantidad de vacantes por mes, en un periodo de 6 meses (Véase anexo 5), además de definir los perfiles y el tipo de puestos a ofrecer en dicho evento. Esta carta es firmada por el encargado de personal de la empresa y es el único documento de respaldo que tiene SENCE para asegurar la participación de cada empresa.

La cantidad de empresas convocadas depende del espacio que exista y ante una gran cantidad de empresas que deciden participar el criterio de selección se basa en la cantidad de puestos que ofrecen y se dejan de lado a algunos servicios públicos para darle prioridad a las empresas.

- **Proceso de ejecución**

El nivel central de SENCE solicita que se realice un registro de las personas asistentes con el fin de poder determinar los resultados reales a partir de las ferias. Esta labor es desarrollada por la productora y en algunos casos por parte de los funcionarios del SENCE.

En cuanto al desarrollo de charlas de orientación laboral para las personas desempleadas ha venido cambiando la visión de los encargados con respecto al tema. Durante el año 2011, se desarrollaba este componente de una manera mucho más potente que actualmente, puesto que se realizaban charlas cuando se disponía de la infraestructura con sillas y data show. Ante la inexistencia de infraestructura, se optaba por otros métodos, como el apresto express a modo de resumen sobre orientación laboral que por el otro lado contenía información sobre la ubicación de cada empresa con los perfiles que requerían (Véase anexo 3 y 4). En este sentido, se puede establecer que el valor otorgado a este componente era considerable; lo que no se puede establecer como un patrón general durante la ejecución de las ferias durante el 2012, más bien este componente es concebido como una etapa previa, a cargo de las OMIL y que no tiene lugar en el evento mismo, ante la falta de motivación de la gente a participar según señala el encargado actual de las ferias. Aunque de todas formas durante el 2012 se han desarrollado actividades de este tipo, el enfoque parece ser distinto y no se considera como un objetivo de la feria.

Otro aspecto relevante durante la ejecución de las ferias, es la publicación de un listado de vacantes y los perfiles requeridos por las empresas. Al igual que en el aspecto anterior, sobre orientación laboral, no existe un criterio único en cuanto a este componente durante los dos años en que se realizan las ferias. El encargado 2011 de las ferias plantea que en cada empresa publicaba los cupos y perfiles que necesitaban en su stand, de manera que todos los participantes tuvieran acceso a esa información. Además se instalaban, en los perímetros de las ferias unos paneles que indicaban los perfiles que requería cada empresa. El encargado actual de las ferias, señala que existen distintas estrategias para publicar los puestos y perfiles, es decir, no existe un sistema formal con respecto a esto; sin embargo él cree que la publicación de esta información restringe el diálogo entre el oferente y el demandante y la idea de las ferias es justamente que puedan dialogar con respecto al tipo de trabajo que se ofrece, el perfil que se requiere,

sobre los beneficios que puede entregar la empresa además del sueldo e incluso conocer el rubro de empresas que la gente ni siquiera conoce.

- **Evaluación de resultados, seguimiento y sistematización**

Los métodos de evaluación de resultados utilizados por los actores institucionales son la medición de algunas características generales de las ferias como el número de asistentes, C.V. recibidos, cantidad de empresas y servicios públicos participantes, entre otros datos que solicitan desde Santiago mediante un informe (Véase anexo 2). De esta manera miden de manera cuantitativa, pero también recogen la percepción de las empresas mediante visitas a terreno, o la opinión de los coordinadores provinciales, lo que constituye un método cualitativo. No obstante, estas formas de recolectar información sobre el resultado de las ferias son realizadas de manera informal sin ningún tipo de estructura y lo único que hace es entregar datos dispersos con respecto a la ejecución de las ferias que no permiten un conocimiento cabal sobre la ejecución de las mismas.

Otro indicador que manifiestan los actores institucionales son los empleos que efectivamente se generaban a partir del evento. Sin duda, la mención de esta información llama la atención puesto que dentro del rol de las ferias todos los actores plantearon que si bien la colocación era un objetivo deseado, no formaba parte de sus compromisos. Sin embargo cuando se les pregunta acerca de la importancia otorgada al sistema de seguimiento a las contrataciones dos de los sujetos recalcan que es muy importante saber si están cumpliendo con el objetivo de la colocación. Queda entonces en evidencia que no existe claridad con respecto al objetivo final de las ferias.

En cuanto al procedimiento utilizado por SENCE regional para dar seguimiento a las contrataciones consistía en que, una vez terminada la feria, cada cierto tiempo se llamaba a las empresas para preguntarles cuántas personas habían contratado efectivamente a partir del evento. No obstante este procedimiento no se realizaba de manera sistemática y tampoco era fiable puesto que las empresas no presentaban ningún tipo de respaldo con respecto a los contratados, salvo algunos casos. En definitiva, no existía un procedimiento estructurado con respecto al seguimiento de los colocados.

Actualmente este seguimiento es efectuado por SENCE central, según declara el encargado actual de las ferias consiste en el cruce de datos entre los RUT de las personas asistentes al evento con los datos de las AFC para ver si se encuentran

cobrando el seguro de cesantía aún o en base a las cotizaciones de los desempleados. Además de esto realizan encuestas telefónicas, tanto a las empresas, como a los asistentes.

Aunque no existe mayor conocimiento con respecto al sistema que utilizan en Santiago para establecer la efectividad de las ferias mediante el seguimiento, plantean que el tema es complejo puesto que además se debe contemplar que no toda la gente que asiste al evento se encuentra realmente dispuesta a trabajar o si las empresas se presentan con ofertas reales de empleo, ya que no tienen ninguna obligación de efectuar contrataciones a partir de las ferias. Entonces, lo que sucede es que no se puede establecer con veracidad el compromiso real de ambas partes, para desarrollar un sistema de seguimiento.

Luego de realizado el evento de las ferias, también se llevan a cabo reuniones entre los agentes participantes de la iniciativa para determinar cuáles fueron los resultados y las falencias que pueden ser mejoradas ante una próxima feria. Esto es lo que se hace a nivel regional, pero también se realizan reuniones periódicas entre todos los directores regionales del país, en las cuales también se trata el tema de las ferias para aprender de las experiencias de otras regiones. Es todo cuanto se realiza a modo de sistematización de las experiencias y no involucra a ningún tipo de agente externo para que evalúe cómo se está realizando la actividad, por tanto, no se logra ningún nivel de teorización sobre la práctica para la adquisición de aprendizaje o mejora a partir de las experiencias generadas.

- **Utilidad de las ferias laborales**

Entre los aspectos que hacen relevante la realización de las ferias es que permiten disminuir la brecha entre la cantidad de gente que busca trabajo y los puesto de trabajo disponibles en las empresas de manera que se disminuyan las asimetrías de información contribuyendo a disminuir las tasas de desempleo. En este sentido, las ferias facilitan el diálogo entre desocupados y los encargados de personal de las empresas y facilita la búsqueda para las personas que no saben buscar trabajo, que no saben utilizar herramientas de búsqueda como el internet, o que sencillamente no se enteran de las ofertas de trabajo porque no compran el diario.

Así las ferias constituyen un aporte tanto para las personas, ya que reduce sus costos de búsqueda por concepto de movilización y también para las empresas porque ahorran recursos para captar gente y consiguen una gran cantidad de personas a partir del evento.

También a través de las ferias se puede realizar un rastreo de lo que necesitan las empresas y la gente para adecuarse al mercado de trabajo y captar las necesidades de capacitación.

Existe también en las ferias un fuerte componente de competitividad de las empresas por conseguir trabajadores, ya que como manifiestan los entrevistados son las personas ahora los que escogen dónde desean trabajar, por esto las empresas potencian el marketing y desarrollan estrategias creativas para captar más gente como por ejemplo incentivarlos mediante beneficios adicionales al sueldo, puesto que la gente ya no sólo considera el sueldo, sino que además escogen en base a la calidad de vida que les pueda otorgar cierto puesto de trabajo.

- **Oportunidades de mejora**

Uno de los aspectos que se definen para mejorar las ferias, tiene relación con la implementación de esta iniciativa de manera permanente y que se encuentren mejor sintonizadas en cuanto a los índices de cesantía o quizás hasta realizar ferias enfocadas a sectores de la población como los jóvenes, mayores de 50 años o a las mujeres.

La ejecución de ferias comunales sería una buena alternativa de mejora para que la gente tenga más posibilidades de acercamiento con las empresas.

A nivel nacional se está pensando en reducir la cantidad de ferias y mejorar la calidad de las ferias en cuanto a difusión, aumentar la cantidad de empresas participantes y que las empresas aseguren los compromisos de puestos de trabajo.

También se requiere una mayor participación de otros servicios público que se relacionen con la función de SENCE en todas las ferias y mejorar la red de apoyo en cuanto a la difusión que pueden otorgar los alcaldes y gobernadores para que más gente conozca la iniciativa y asista, de esta manera estos organismos pueden actuar de nexo entre SENCE y la gente

Otro aspecto a implementar como mejora debiera ser la realización de encuestas a la gente y a las empresas para poder determinar la brecha entre los perfiles de las personas y los requerimientos de las empresas, lo que permitiría en definitiva, obtener un perfil claro de la gente que busca trabajo y captar las necesidades de capacitación de la población desocupada.

3.3. Percepción de las empresas respecto a las ferias de empleo

El reclutamiento de personal es un proceso que para las empresas puede llegar a ser un dolor de cabeza, sobre todo cuando se trata de puestos que demandan gran número de trabajadores, por lo que el tiempo no da abasto. Optimizar las formas de selección se hace absolutamente necesario, así como buscar nuevas formas que mejoren el proceso. Según lo declarado por las empresas participantes de las ferias, principalmente se utilizan medios “poco sensibles” para seleccionar personal capacitado para puestos no gerenciales, destacando entre ellos sitios web, medios de difusión masiva (radios y periódicos), instituciones públicas que actúan como intermediarios o incluso mediante convenios con instituciones académicas, los cuales les permiten seleccionar personal con métodos en que el perfil se evalúa con menos rigurosidad.

Las estrategias adoptadas por el gobierno para solucionar el problema de la cesantía a través de ferias se ha sumado a esta amplia gama de reclutamiento. El SENCE y las OMIL se han encargado de difundir esta nueva estrategia a las empresas a través de sus coordinadores y encargados, quienes mediante diversos medios, logran coordinar la presencia y participación en dichos eventos de las compañías. Gracias a la difusión de esta nueva herramienta es que esta actividad está tomando fuerza en las empresas como un nuevo método eficaz para reclutar personal, aunque todo depende de los puestos que se busque cubrir, ya que como se ha mencionado antes, es un método “poco sensible” para determinar perfiles para puestos de mayor jerarquía. Las empresas con respecto a esto indican que mayoritariamente se ofrecen puestos con cargos operativos o de área más técnica, si se puede llamar así, como por ejemplo: operarios de caja, secretarías, ayudantes de cocina, garzones, cosecheros, seguridad y aseo, choferes y algunos cargos como el de supervisor y del ámbito administrativo. Debido a los puestos que se ofrecen, los perfiles que se buscan en estos eventos son principalmente la disponibilidad horaria, personas responsables y trabajadores, proactivas y con iniciativa, responsables para

cumplir con el trabajo y por supuesto, personas con competencias para el cargo al que postula.

Como se puede ver prácticamente, cualquier persona puede trabajar, sólo debe tener las ganas y algunos elementos transversales para el desarrollo de cualquier empleo. Se evidencia entonces que las ferias se encuentran enfocadas al encuentro entre personas con relativamente poca calificación con empresas que ofrecen puestos más bien operativos por los cuales cancelan bajos sueldos y requieren mayor cantidad de fuerza laboral. Es por esto que las empresas acuden a estas actividades. La gran cantidad de gente que se acerca a estos eventos permite a las empresas solucionar el problema de “necesidad de personal”, puesto que se consigue gente que no utiliza los medios electrónicos para la búsqueda de trabajo, como lo declaran los entrevistados, además pueden dar a conocer las empresas a la gente, en caso de que la compañía no tenga un renombre que le permita captar gente en forma masiva por sí misma y les permite posicionarse en el mercado de trabajo. Sin embargo, este proceso de reclutamiento depende mucho de la convocatoria que tenga el evento, la cantidad de personas asistentes es fundamental, y aunque las empresas están bastante conformes con el desarrollo de las ferias realizadas hasta la fecha, indicando que recibieron bastante gente, consideran que falta difundir aún más información con respecto a las ferias, como aclarar día, hora, lugar de realización y qué se ofrece en dicho evento, para lograr así aún mayor convocatoria.

Pero si tenemos tanta gente asistente se viene a la mente rápidamente el cuestionamiento ¿Cómo se escoge al candidato adecuado? Puesto que los procesos de reclutamiento suelen tomar tiempo, las empresas en su mayoría toman la decisión de enviar al personal más idóneo para la selección de personal, cumpliendo esta labor por lo general los reclutadores de las empresas, supervisores del aérea en que se contratará, relacionadores públicos e incluso los mismos jefes de RR.HH., es más, una de las empresas declaró incluso llevar una psicóloga que apoya en el proceso de reclutamiento y selección. Así las empresas participantes escogen al candidato adecuado siguiendo el siguiente proceso: se realiza en primera instancia una recepción y clasificación de los C.V. de acuerdo a los cargos que se ofrecen durante la feria, para luego después del evento pasar a seleccionar a los postulantes más idóneos de acuerdo al perfil de los candidatos analizando sus fortalezas y capacidades que pudiesen haber demostrado las personas durante la feria. Este es el proceso que siguen todas las empresas, sin embargo se vuelve

interesante ver como las compañías además de recibir C.V. y seleccionar, están comenzando a generar, a partir de las ferias, sus propias bases de datos sobre las personas para disponer de ellas cuando estimen conveniente.

Como podemos darnos cuenta, a partir de lo señalado en las últimas líneas, las empresas a la hora de evaluar los resultados sacan cuentas alegres, no solo reciben a gran cantidad de candidatos y C.V. en un solo lugar y de manera inmediata, ahorrando tiempo en procesos de selección, sino que además les permiten ahorrar en términos económicos al reducir los costos en el proceso de reclutamiento, indicando por ejemplo que al ser invitados a participar de las ferias no existe un gasto adicional para la empresa en términos de inscripción, además reduce los gastos que implica publicar en internet, periódicos u otro medio de difusión para promocionar los puestos de trabajo que ofrecen. En resumidas cuentas, como indican las empresas, se reduce significativamente el tiempo de reclutamiento y las asimetrías de información al tener un contacto directo con los postulantes. Las empresas aclaran que cuando se trata de los puestos más bajos, los perfiles de los postulante se alinean muy bien con los perfiles que solicitan, por lo que el proceso se vuelve muy económico en términos de tiempo, pues de esta manera se puede aceptar prácticamente a toda persona, y aún no existiendo esta concordancia entre el perfil ideal y el presentado, éstos se pueden adecuar en mayor o menor medida dependiendo del cargo o especialización requerida.

Dada la gran alineación entre los perfiles, las empresas pueden contratar a las personas como ellos indican, dependiendo siempre del cargo, del tipo de contratación, las horas y turnos laborales y por supuesto, de los cupos que estén disponibles por cada cargo. Así, se puede encontrar empresas que contratan al 100% de la gente que se encuentra dispuesta a trabajar, en el caso del trabajo por faenas donde se requiere de gran cantidad de mano de obra o por otro lado encontramos empresas que realizan contrataciones de entre 8-10 puestos, según los requerimientos de la empresa, por tanto, el tema de las colocaciones es absolutamente relativo, ya que depende del tipo de cargos ofrecidos, del perfil de las personas que asistan al evento, de la temporada en la que se requiere de personal, entre otros aspectos. En lo que si existe gran concordancia entre compañías, es el tipo de contrataciones que ofrecen. Todos comienzan con contrataciones a plazo fijo con una extensión máxima de 3 meses, la cual luego de cumplido el periodo se analiza individualmente para decidir si se extiende el contrato con un nuevo plazo fijo o definitivamente pasar a un contrato indefinido. Este sistema está

dado de acuerdo a las características del cargo y está sujeto a la evaluación de cada trabajador para analizar si está capacitado para desarrollar el trabajo y si tiene las condiciones. Por ejemplo, hay empresas en que el personal no permanece mucho tiempo y hay una gran rotación durante las faenas principalmente debido a la modalidad de trabajo, como lo son los temporeros. En otros casos la rotación se produce por el hecho de que algunas empresas son subcontratistas o simplemente por salarios que no se ajustan a las necesidades de los empleados. Sin embargo esta el otro lado de la moneda, que afirma que las personas contratadas a partir de las ferias aún trabaja en la empresa, y otros que aseguran que los beneficios entregados a los empleados motivan a éstos a quedarse en los puestos que han adquirido a partir de las ferias. Por lo tanto, el tema de la permanencia a partir de las colocaciones causadas por las ferias es un tema sumamente relativo.

Sin duda teóricamente hablando, las ferias laborales tienen un potencial increíble. Desde donde se mire, se pueden visualizar gran cantidad de fortalezas en este método de reclutamiento, sin embargo en la realidad ¿cómo podemos saber si realmente es efectivo este sistema? La respuesta la tienen las mismas empresas, son ellos los que pueden otorgar los datos de quién ha sido contratado a partir de las ferias, pero en su mayoría, afirman no contar con un sistema propio que les permita recabar información pertinente para establecer el grado de efectividad de este método de reclutamiento. Tan sólo una empresa expresó haber comenzado en este segundo semestre con un sistema propio que le permite identificar cuál de todos los métodos de reclutamiento que están utilizando es el más óptimo. Lo importante a destacar, es que las empresas tienen la disposición de generar sistemas de seguimiento y evaluación, y además declaran que estarían dispuestos a entregar a organismos como el SENCE reportes de la información recabada, para generar una retroalimentación del proceso, lo cual llevaría también a mejorar y generar mayores contactos y oportunidades tanto para las personas como para las mismas empresas, agregando también que el tema de la transparencia también se vería favorecido con la implementación de estos sistemas.

Está claro que las empresas tienen una opinión muy positiva con respecto a este proyecto, sin embargo, siempre hay aspectos que mejorar o fortalecer, así las empresas sugieren por ejemplo; mejorar la difusión de ciertos eventos para lograr una mayor convocatoria porque la idea es que le gente se informe y se motive a participar en las ferias laborales y a buscar empleo. Ya se ha mencionado la gran cantidad de gente que

se convoca, pero hace falta mencionar que esto también puede transformarse en un problema, como declaran las empresas: las aglomeraciones no permiten realizar en todos los casos buenas atenciones, por lo que el orden en estos eventos es un tema a mejorar, el tránsito de las personas al interior se vuelve caótico en ciertos momentos y las personas se aglomeran en los stands preguntando todos al mismo tiempo y para qué hablar de las personas que visitan el mismo stand una y otra vez por un tema de que no recuerdan cuáles son las empresas que han visitado. Para dar solución a algunos de estos problemas las empresas proponen ideas como pueden ser: mejorar los stand con sillas para personalizar la atención de la gente y entregar fichas gráficas a las personas, en las cuales ellos puedan marcar las empresas que ya han visitado, o simplemente obviar las que no son de su interés, lo cual reduciría las aglomeraciones y permitiría mejores atenciones y un flujo de gente más expedito.

En resumen, todo este trabajo conjunto que se desarrolla entre el SENCE y las empresas ha permitido estrechar los lazos entre los servicios públicos y las compañías privadas lo que favorece la realización futura de nuevos eventos como éste. Las empresas expresan bastante conformidad y satisfacción con respecto a la gestión de estas ferias, y recalcan la buena coordinación y organización del proceso. Hacen mención también a que las relaciones entre ambas partes son bastante cercanas, ante lo que plantean que “tienen una buena llegada con los encargados de SENCE”, lo cual favorece enormemente que las empresas participen en futuras ferias. A partir de esto la empresas mencionan que esta actividad ha sido una gran experiencia que debiera ser aprovechada por otras empresas y que sin duda tienen las ganas de participar nuevamente.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

El primer resultado que la investigación reveló es que las ferias laborales en sí, no constituyen un programa del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, sino más bien son una estrategia del actual gobierno para disminuir las tasas de cesantía del país y cumplir con el compromiso presidencial de generar 1 millón de nuevos empleos al término del mandato. A nuestro parecer, la actividad se ha desarrollado de manera constante desde que se instauró y ha presentado gran convocatoria por parte de las empresas y de las personas que buscan trabajo, por lo menos en esta región. Sin embargo, creemos que no existe una estructura legal que rija esta iniciativa con un criterio uniforme para asegurar su correcta implementación, sólo existe un instructivo, que establece vagamente parte de las responsabilidades del servicio tanto a nivel nacional como regional; así como también se pudo determinar que los gastos por concepto de la feria se imputan al programa de intermediación laboral. Es todo lo que existe en cuanto a reglamentación.

Se pudo determinar que las ferias cumplen con gran parte de los componentes que se requieren, según lo que señala la teoría, pero no hay claridad con respecto al objetivo final de las ferias, pues el gobierno plantea que su objetivo es colaborar en la colocación de los desempleados, en tanto que la Dirección Regional de SENCE Valparaíso, plantea que no es un compromiso la colocación, sino que la iniciativa apunta sólo a acercar las fuerzas del mercado. Ante la carencia de una visión estratégica por parte de SENCE, se produce una incoherencia entre los objetivos planteados y las acciones que se ejecutan. A nuestro juicio, se requiere con urgencia un consenso en la determinación del objetivo final de las ferias. Así, el rol que cumplen las ferias, es el acercamiento entre la oferta y la demanda, pero no podemos asegurar que contribuyan a la colocación misma.

En cuanto al enfoque de las ferias, el estudio demostró que la iniciativa trata de asistir en la búsqueda de empleo a los grupos vulnerables de la sociedad. Esto se verifica mediante la normativa que autoriza el gasto en estas acciones y por el tipo de puestos que se ofrecen en las ferias, ya que la mayoría de las empresas declaró ofrecer puestos más bien operativos, que por lo general, requieren bajas competencias y se asocian a sueldos inferiores. A través de esta iniciativa las empresas pueden captar gran cantidad de fuerza laboral y reducir en gran medida sus costos por concepto de reclutamiento.

Las competencias entre el SENCE a nivel central y regional, se encuentran bien definidas. Sin embargo, a nuestro parecer, no existen criterios claros respecto a la implementación de la actividad. De esta manera los componentes que se requieren en la feria, tales como la orientación laboral, asesoría y la entrega de información en cuanto a capacitación, no se encuentra regulada, de modo que pueden estar presentes en algunas ferias, como en otras no, al igual que el tema de la publicación de los perfiles. Asimismo, la participación de otros servicios que brinden asesoría para el emprendimiento depende exclusivamente de su disposición. Bajo esta perspectiva se hace necesario reforzar las alianzas con este tipo de servicios para que no fallen en ningún evento y se contemple siempre este componente.

En relación a los procesos llevados a cabo para la implementación, se observó que efectivamente se cumplen, pero de una manera bastante rudimentaria. Analizando el proceso de planificación, el estudio arrojó que se realizan las actividades propias de la organización previa a una feria de empleo, pero estas actividades no se encuentran asociadas a un plan de trabajo lo suficientemente elaborado; con objetivos específicos, metas asociadas, responsables y con indicadores que permitan medir el estado de avance en cuanto a cada tarea para lograr los objetivos. Durante esta etapa sólo se considera un checklist, donde se especifican las tareas a realizar con sus respectivos responsables que en ocasiones se asocian a plazos. Para asegurar el éxito del proyecto en cuanto a su organización, creemos que se requiere disponer de una planificación acabada sobre las tareas que se deben ejecutar y el conjunto de acciones que harán posible el cumplimiento de tal objetivo, de manera que ningún aspecto quede fuera de lo contemplado previamente.

Otra forma de perfeccionar el proceso de planificación sería mejorar la red de apoyo e incorporar otros servicios públicos que se encuentren relacionados con el objetivo central de las ferias en la planificación de la iniciativa, de modo que se refuerce el compromiso con la actividad en cuanto a la organización, participación y sobre todo difusión de esta iniciativa para que se mejore la convocatoria, ya que este fue un aspecto recurrente de crítica, ya sea por parte de las empresas como de los actores institucionales. Otra manera de potenciar la difusión de las ferias sería desarrollar instrumentos de comunicación enfocados a la población objetivo de este proyecto, tales como: pegar afiches en los medios de transporte o directamente en la vía pública.

La utilidad y la relevancia que tienen las ferias es un aspecto indiscutible planteado por las empresas y los actores institucionales, los cuales incluso se fundamentan con la teoría; sin embargo, consideramos que hasta el momento no hay evidencia que indique con veracidad los resultados en términos de colocación para poder afirmar su utilidad, puesto que si la mayoría de las empresas declaran no poseer un sistema de información para determinar las colocaciones a partir de la feria, es lógico pensar que la información que otorgaron mediante la llamada telefónica que le hacían los encargados del programa, en base al antiguo método de seguimiento a las contrataciones, no es verídico. Así, los resultados de las ferias, hasta el momento, sólo se fundan en datos sobre su ejecución como el número de asistentes, empresas y servicios públicos participantes y el número de C.V. recibidos por las empresas. Evidentemente, esta información no es suficiente para establecer la contribución de esta estrategia en términos de colocación, que es el objetivo según el gobierno. Se espera que el método desarrollado actualmente por SENCE central contribuya a generar una estructura sólida en cuanto a la medición de los resultados reales en términos de colocación.

En la evaluación de resultados también se debe analizar las experiencias para generar retroalimentación a eventos posteriores, en este sentido, SENCE efectúa reuniones con los funcionarios que participaron de la actividad, como asimismo recaban información a partir de la opinión de las empresas con respecto al evento. Estos procedimientos, a nuestro juicio, se realizan de manera informal, por tanto se requiere algún instrumento que permita medir todas las opiniones y captar las necesidades de mejora, y quizás una alternativa sería realizar una encuesta a través de un medio electrónico, puesto que mediante la conversación telefónica o a través de visitas a terreno, no se cubren todas las empresas y además es posible que éstas no mencionen ningún tipo de problema a mejorar para mantener una buena relación con el SENCE, considerando todos los beneficios que les puede otorgar este servicio, los cuales no sólo se relacionan con su participación en las ferias, sino también con diversos programas de bonificación y capacitación.

Sobre la ejecución misma del evento, cabe destacar las actividades realizadas por las empresas mediante su encargado de personal o la persona especializada en reclutamiento. Entre las funciones que realizan estas personas se encuentra el reclutamiento, y además se realiza una primera instancia de selección en base a los criterios o perfiles que ellos definen con anterioridad. La investigación también arrojó que

las empresas, además de realizar estas funciones propias de las ferias, desarrollan una estrategia que les permita posicionarse en el mercado de trabajo; se produce entonces una especie de competencia en términos de marketing para que las personas conozcan la empresa y a la vez, también hay empresas que declaran crear bases de datos para disponer de la gente desocupada cuando ellos estimen conveniente.

Las empresas coinciden en tener una relación muy cercana y positiva con el SENCE, por tanto, se debería aprovechar esta fortaleza, sobre todo para el tema del seguimiento a las colocaciones, puesto que si bien la mayoría de las empresas dicen no contar con un sistema que les permita saber exactamente la cantidad de personas contratadas a partir de las ferias, se encuentran dispuestos a colaborar en ese sentido generando la herramienta o demostrando su colocación.

Finalmente, se debe destacar la importancia de aprovechar la oportunidad de las ferias para rastrear las necesidades de capacitación, por lo tanto, la estrategia de las ferias debiera generar instrumentos que midan la adecuación entre los perfiles de las personas con los solicitados por las empresas, de manera que también contribuya a generar información para otro tipo de programas.

BIBLIOGRAFIA

SITIOS WEB CONSULTADOS

1. ALUJAS RUIZ, Joan Antoni. *El servicio público de empleo y la intermediación laboral*. [En línea; Formato: PDF] Universidad de Barcelona, España. [sin año] [consultado 20 octubre 2012] URL: http://www.congresos.ulpgc.es/aeet_aede/Descargas/Sesion1Sala1/Alujas.pdf
2. BUCHELI, Marisa. *Las políticas activas del mercado de trabajo: Un panorama internacional de experiencias y evaluaciones*. [En línea; Formato: PDF] Serie 2, Estudios y perspectivas. Oficina de la CEPAL en Montevideo. 2005. [consultado 27 septiembre 2012] URL: <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/2/22422/lcl2260e.pdf>
3. CASALE, Giuseppe y SIVANANTHIRAN, Alagandram. *Los fundamentos de la administración del trabajo*. [En línea; Formato: PDF] OIT. 2011. [consultado 29 septiembre 2012] URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_155146.pdf
4. CEPAL/OIT. *Coyuntura laboral en América latina y el Caribe. Crisis y mercado laboral*. [En línea; Formato: PDF] Boletín N°1. Junio 2009. (consultado 28 septiembre 2012) URL: <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/7/36147/2009-298-Boletin CEPAL-OIT-WEB.pdf>
5. CHANAMÉ ZAPATA, César. *El sistema de intermediación laboral y los servicios públicos de empleo en Chile: Diagnóstico, evaluación y propuesta para mejorar su gestión*. [En línea; Formato: PDF] Universidad de Chile. Estudio de caso N° 40. Septiembre 1999. [consultado 21 octubre 2012] URL: <http://www.mgpp.cl/wp-content/uploads/2011/04/CASO40.pdf>
6. CORFO. *Ferías laborales y de emprendimiento se toman la región de O'Higgins*. [En línea] 28 de mayo 2012. [consultado 19 octubre 2012] URL: <http://www.corfo.cl/sala-de-prensa/noticias/mayo-2012/ferias-laborales-y-de-emprendimiento-se-toman-la-region-de-ohiggins>
7. DUARTE Q., Claudio y FIGUEROA V., Rodrigo. *Estudio de buenas prácticas en orientación vocacional, laboral e intermediación laboral con jóvenes*. [En línea; Formato: PDF] Chile Califica. Gobierno de Chile. 2006. [consultado 30 septiembre 2012] URL: <http://www.orientachile.cl/images/stories/Libro Buenas Practicas en OVL.pdf>

8. FERNÁNDEZ-PACHECO, Janina. *Glosario de términos básicos para comprender y analizar el mercado de trabajo desde la perspectiva de la equidad de género*. [En línea] [consultado 20 septiembre 2012] URL: <http://white.oit.org.pe/gpe/ver_definicion.php?gloCodigo=106>
9. GTZ. *Manual de ferias para el desarrollo económico local*. [En línea; Formato: PDF] Programa FORTALECE (MINEC/GTZ) El Salvador. [consultado 22 octubre 2012] URL: <<http://www.negociosgt.com/archivos/1225235667.pdf>>
10. INE Chile. *Glosario nueva encuesta nacional de empleo (GNENE)*. [En línea; Formato: PDF] [consultado 13 septiembre 2012] URL: <http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/mercado_del_trabajo/empleo/metodologia/pdf/glosarioNENE.pdf>
11. INE Chile. *Nueva encuesta nacional de empleo. Manual conceptual y metodológico (MCM). Diseño muestral*. [En línea; Formato: PDF] Abril 2010. [consultado 29 septiembre 2012] URL: <http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/mercado_del_trabajo/empleo/metodologia/pdf/031110/manual_metodologico031110.pdf>
12. JÉLVEZ M., Mauricio y ALVARADO M., Macarena. *¿Cómo continuar avanzando hacia el desarrollo? Propuestas para una política nacional de empleo*. [En línea; Formato: PDF] 2009. [consultado 25 septiembre 2012] URL: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_178080.pdf>
13. MAZZA, Jacqueline. *Servicios de intermediación laboral: enseñanzas para América latina y el Caribe*. [En línea; Formato: PDF] Revista N° 80 CEPAL. 2003. [consultado 24 septiembre 2012] URL: <<http://www.eclac.org/publicaciones/xml/9/19369/lcg2204e-Mazza.pdf>>
14. MINTRAB. *Ficha de definiciones estratégicas año 2012-2014*. [En línea; Formato: PDF] Formulario A1 [consultado 21 octubre 2012] URL: <http://www.dipres.gob.cl/574/articles-86444_doc_pdf.pdf>
15. MORELOS, Cocoyoc. *La intermediación laboral en el marco de las políticas de empleo en Chile*. [En línea; Formato: PDF] Gobierno de Chile Ministerio del Trabajo y Previsión Social. 2006. (consultado 30 septiembre 2012) URL: <www.sedi.oas.org/ddse/servempleo/contenidos/.../Salas_ESP.ppt>
16. *Mercado laboral, autoconocimiento y factores de ocupabilidad*. [En línea] [consultado 07 octubre 2012] URL: <http://prometeo.us.es/recursos/la_orientacion/pag2.htm>

17. NEFFA, Julio César. *Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate*. [En línea; Formato: PDF] Orientación y sociedad, vol. 1 La Plata. Argentina. 1999. [consultado 13 octubre 2012] URL: <http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1851-88931999000100007&script=sci_arttext>
18. OIT. *Pacto mundial para el empleo (PME)*. [En línea; Formato: PDF] 2009. [consultado 07 octubre 2012] URL: <http://www.oit.org.ar/WDMS/bib/publ/libros/pme_2009.pdf>
19. OIT. *Apoyo de la OIT al papel que desempeñan los servicios públicos de empleo en el mercado de trabajo (ASPMT)*. [En línea; Formato: PDF] Consejo de administración, comisión de empleo y política social. 306° reunión, Ginebra, noviembre 2009. [consultado 20 octubre 2012] URL: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_115450.pdf>
20. OIT. *Estudio general sobre los instrumentos relativos al empleo. (EGIRE)* [En Línea] Ginebra, Suiza. Primera edición. 2010. [consultado 15 octubre 2012] URL: <http://books.google.cl/books?id=3-TIKGem-EsC&pg=PA10&dq=definici%C3%B3n+subempleo&hl=en&sa=X&ei=epCgUMqoKJSp0AHa_YDgAQ&ved=0CEMQ6AEwCA#v=onepage&q&f=false>
21. OIT. *Tendencias mundiales del empleo 2011 (TME)*. [En Línea; Formato: PDF] Ginebra, Suiza. Primera edición. 2011. [consultado 15 octubre 2012] URL: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---trends/documents/publication/wcms_150442.pdf>
22. OIT y IILE. *Informe sobre el trabajo en el mundo 2012 (ISTM). Mejores empleos para una economía mejor*. [En línea; Formato: PDF] 2012. [consultado 15 octubre 2012] URL: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_179553.pdf>
23. PARKIN, Michael. *Economía*. [En línea] Ed. Pearson Education, México. Sexta edición. 2004. [consultado 10 octubre 2012] URL: <http://books.google.cl/books?id=0_LjTUnAJe8C&pg=PA463&dq=tipos+de+desempleo&hl=en&sa=X&ei=tXqgULeiNuLg0gGcwlHwDg&ved=0CCsQ6AEwAA#v=onepage&q=tipos%20de%20desempleo&f=false>
24. PRIETO BUSTOS, William Orlando. *Intermediación laboral*. [en línea; Formato: PDF] Universidad de Medellín, Colombia. 2009. [consultado 8 octubre 2012] URL:

- <http://www.udem.edu.co/NR/rdonlyres/4EAECFE6-9E71-4F46-AE16-0CF26A2ED7C0/10549/IntermediacionLaboral1.pdf>>
25. SAMANIEGO, Norma. *Las políticas de mercado de trabajo y su evaluación en América latina*. [En línea; Formato: PDF] División de desarrollo económico de la CEPAL. Serie 19. Macroeconomía del desarrollo. 2002. [consultado 25 septiembre 2012] URL: <<http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/0/11650/lcl1836e.pdf>>
 26. SENCE. *Misión. Servicio nacional de capacitación y empleo*. [En línea] 10 septiembre 2012 [consultado 25 septiembre 2012] URL: <http://www.sence.cl/sence/?page_id=262>
 27. SENCE. *Programa bono intermediación laboral*. [En línea; Formato: PDF] Unidad de estudios SENCE. 2012. [consultado 15 octubre 2012] URL <<http://www.sence.cl/sence/wp-content/uploads/2012/08/Ficha-de-dise%C3%B1o-Programa-Bono-Intermediaci%C3%B3n-Laboral-2012.pdf>>
 28. SOMAVIA, Juan. *Superar la pobreza mediante el trabajo*. [En línea: Formato: PDF] Memorias del director general. Conferencia internacional del trabajo. 91° Reunión. OIT Ginebra. Abril 2003. [consultado 22 octubre 2012] URL: <<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-i-a.pdf>>
 29. SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO. *Política nacional de empleo*. [En línea] www.gob.cl, 04 octubre 2010. [consultado 14 octubre 2012] URL: <http://www.subtrab.trabajo.gob.cl/?page_id=125>
 30. QUISPECCOPA, Karin Mabel. *Mercado de trabajo*. [En línea] Universidad de San Martín de Porres, Perú. 2008. [consultado 07 octubre 2012] URL: <<http://www.monografias.com/trabajos59/mercado-trabajo/mercado-trabajo.shtml>>

ANEXOS

ANEXO 1: Resumen estratégico de las ferias laborales a nivel nacional

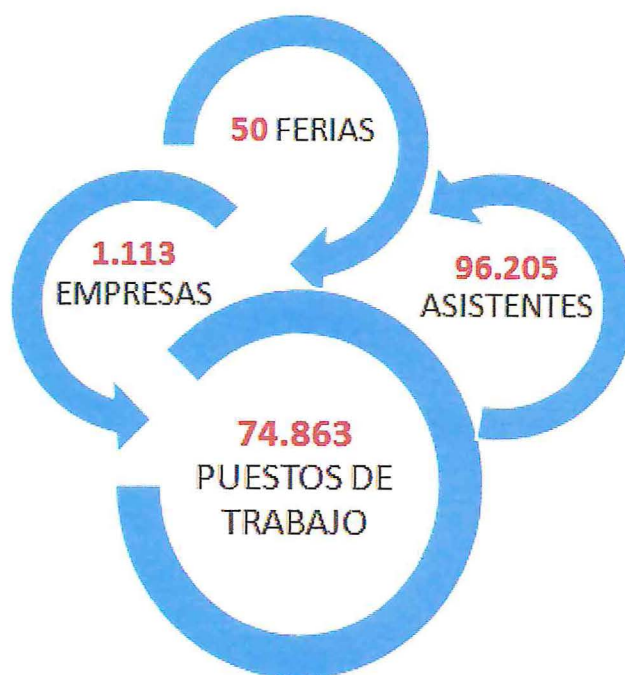
REALIZAR FERIAS LABORALES

- > Descripción: Las Ferias Laborales son instancias de intermediación laboral organizadas por el Sence con el objetivo de contribuir a la colocación laboral de personas desempleadas o que buscan un mejor trabajo, reforzando el vínculo entre la oferta y la demanda de trabajo en el país.
- > Avance: Durante 2011 se realizaron 50 Ferias Laborales en 43 ciudades o comunas a lo largo del territorio nacional. A ellas asistieron más de 96.205 personas, quienes pudieron postular a los 74.863 puestos de trabajo ofrecidos por 1.113 empresas. Debido al éxito de esta iniciativa, en 2012 el Sence organizará 70 Ferias Laborales a lo largo del país.
- > Responsable: Sence, Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

FERIAS LABORALES



Resumen Estratégico



ANEXO 2: Modelo de informe de resultados



INFORME FERIAS LABORALES

03/03/2011

REGION DE VALPARAISO

1. REGIÓN	VALPARAÍSO
2. CIUDAD	SAN ANTONIO
3. DÍA	3 DE MARZO
4. HORA	10:00 A 14:00 HRS
5. LUGAR	PLAZA LLO LLEO
6. DIRECCIÓN	CENTRO DE LLO LLEO
7. N° PUESTOS DE TRABAJO OFRECIDOS:	1.063 PUESTOS
8. N° TOTAL DE STAND:	26
- N° EMPRESAS:	20
- N° S.S.P.P.	6
9. N° ASISTENTES APROX.	1.307 PERSONAS
10. LISTADO EMPRESAS PARTICIPANTES	
- CASINO DEL PACIFICO	
- CÁMARA DE COMERCIO CCISA AG	
- CONTAINER OPERATORS SA	

- ALMACENES PARÍS
- CORESA SA
- ANAGRA SA
- TRANSPORTES OLIVARES SA
- PROYECTA CONSULTORES
- AGRÍCOLA ARIZTIA
- SEGURICORP
- ARAMARK
- CENTRAL RESTAURANTES
- LA POLAR
- CAMARENA
- DESARROLLO INMOBILIARIO SAN ANTONIO S.A.
- JAVER MULTITIENDAS
- HOSPITAL SAN ANTONIO
- TRANSPORTES CARGO AMERICA
- MADERAS LOTITO
- PANADERIAS KELLY

S.S.P.P.

- SENCE
- SERCOTEC
- SENADIS
- OMIL PROVINCIA
- CARABINEROS DE CHILE

11. NOMBRE Y CARGO DE AUTORIDADES PRESENTES:

- MINISTRA DEL TRABAJO: EVELYN MATTHEI F.
- INTENDENTE REGIONAL: RAUL CELIS M.
- GOBERNADOR PROVINCIA DE SAN ANTONIO: MAURICIO ARANEDA A.
- DIPUTADA: MARÍA JOSÉ HOFFMANN
- DIRECTOR NACIONAL SENCE: JOSÉ MIGUEL BERGUÑO C.
- SEREMI DEL TRABAJO: LAVINIA CEBALLOS D.
- DIRECTORA SENCE: ANA AUGER V.
- DIRECTORA REGIONAL DIRECCIÓN DEL TRABAJO: DENISSE FREDES Q.
- ALCALDE SAN ANTONIO: OMAR VERA C.
- CONCEJALES

12. FERIA ACCESO 2011

13. FOTOS:





ANEXO 3: Apresto laboral express

CURRICULUM VITAE

El CV, generalmente, posee información de Datos Personales, Nivel y Formación Educacional. La Trayectoria Laboral y las Capacitaciones.

Ojo, es importante que:

Tenga buena redacción y ortografía, **REVÍSALO** antes de imprimir o entregar.

Debe ser claro y bien presentado. **ORDENADO Y AGRADABLE DE LEER.**

Sea Honesto con la información entregada.

ENTREVISTA PERSONAL

La entrevista, es una conversación en donde el empleador busca saber si la persona que postula, reúne las características deseadas para ese puesto de trabajo.

El entrevistador le pedirá que hable de usted (fortalezas y debilidades), de su trayectoria laboral, en su interés en el puesto ofrecido.

Escuche con atención las preguntas del entrevistador. Mantenga siempre contacto visual y preocúpese de su voz (es decir, hable sin gritar, pero tampoco baja que no se logre comunicación deseada). **Preocúpese de su Presentación Personal.**

Repase antes su Currículo y llegue, al menos, **15 minutos** antes de la hora indicada por la empresa. Preocúpese, también, de: Saber cómo llegar al lugar de la entrevista con tiempo suficiente. Cuánto demora, en tiempo, el traslado completo que utilizará para cumplir con su cita. **Averigüe todo lo que es importante para usted.**

¿DÓNDE PUEDO BUSCAR TRABAJO?

Acuda a la **OMIL** de su comuna. **INSCRÍBETE** en la **bolsa nacional de empleo**, ellos saben de ofertas de empleo. **VISÍTALAS** para que te enteres de lo que sucede en el mundo laboral. Accede a la **BOLSA NACIONAL DE EMPLEO - BNE - www.bne.cl**. Puedes ingresar tu currículum para que distintas empresas lo vean. Podrás ver ofertas de empleo publicadas y puedes postular vía internet y en forma directa.

REDES DE CONTACTO: Escribe en una lista, todas las personas conocidas, tales como **AMIGOS, VECINOS, COMPAÑEROS DE CURSO, EX-COLEGAS**. Así, tendrás un gran número de personas donde buscar información de nuevos trabajos ofrecidos.

Lee los **DIARIOS** locales y nacionales.

Busca, también, contactar si puedes a alguna **AGENCIA DE EMPLEO**.

Para comunicarse con Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE, tome una de las siguientes opciones:

Dirección Regional: Calle Prat 732. Of. de Partes, 2° piso y Plataforma Servicios, 4° piso. Fono: 2154000

Para contactar con:

Área de Programas de Empleo: FPT: Ana Campos, Fono directo: 2154019 y correo electrónico: acampos@sence.cl

Sandra González Verdugo, Fono directo: 2154002 y correo electrónico: sgonzalezv@sence.cl

Atención directa Omil: Patricia Arriagada, Fono: 2154009, correo electrónico: parriagadam@sence.cl

Área Intermediación Laboral: Macarena Zapico, Fono: 2154047: mzapico@sence.cl

Capacitación a las personas: Adriana Canales, Fono: 2154005, correo electrónico: acanales@sence.cl

Prog. Oficios: Paula Munizaga y Veronica Zapata, Fonos 2154074 y 2154008 correos electrónicos: pmunizaga@sence.cl y vzapata@sence.cl

Franquicia Tributaria: Daniela Gallardo, Fono: 2154026 y correo electrónico: dgallardo@sence.cl

Atención Empresas: Marco Matta J., Fono: 2154018 y correo electrónico: mmatta@sence.cl

Área Bonos: Walter Rosenkranz, Fono: 2154090 y correos: wrosenkranz@sence.cl y bonosvregion@gmail.com

Área Sub-Unidad de Pagos: Oscar Barrientos, Fono: 2154033 obarrientos@sence.cl

Oficina Información, Reclamos y Sugerencias **OIRS**, Rodrigo Aldana, Fono: 2154029, correo: raldana@sence.cl

Atención Ciudadana: www.sence.cl (Buzón) - Línea Central: 800 80 10 30

ANEXO 5: Modelo carta de compromiso empresas

COMPROMISO DE PARTICIPACIÓN EN FERIA LABORAL

PROVINCIA DE PETORCA

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a través del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), con la colaboración de las OMIL de la Provincia, están organizando una Feria de Empleo en la ciudad de La Ligua para el día 30 de Agosto del 2012, a contar de las 08:30 y hasta las 17 horas. El objetivo del citado del evento es conectar la oferta laboral de las empresas con la demanda de puestos de trabajo. En el encuentro se pretende que las personas que asistan hagan entrega de sus currículos a las empresas expositoras, con el objetivo que éstas puedan cubrir las vacantes que oferten en el corto plazo.

Datos de Empresa:

Nombre Empresa :
Rut :
Responsable del Stand:
Número de teléfono:
Correo electrónico:

Datos para de Feria de Empleo:

Oferta de puestos de trabajo (estimados próximos 6 meses):

Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero

- Perfiles requeridos para cubrir oferta de trabajo:
 - 1.-
 - 2.-
 - 3.-
 - 4.-
 - 5.-
 - 6.-
- Nombre de contacto para seguimiento de colocados:
- Fonos de contacto:
- e-mail de contacto:

Nombre y Firma Representante Empresa

Notas:

- El evento no implica costo para la empresa expositora
- Se habilitarán un Stand para cada empresa
- La empresa tendrá que llevar un registro de currículos recibidos
- La empresa podrá llevar imagen corporativa (Pendón u otros)
- La empresa podrá entregar información publicitaria de ella y/u obsequios de promoción
- La empresa se compromete a informar sobre contrataciones efectuadas a contar de la feria de empleo.



Tipo Norma : Decreto 4
 Fecha Publicación : 24-04-2009
 Fecha Promulgación : 02-01-2009
 Organismo : MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO
 Título : ESTABLECE OBJETIVOS, LÍNEAS DE ACCIÓN Y PROCEDIMIENTOS DEL PROGRAMA DE INTERMEDIACIÓN LABORAL 2009
 Tipo Versión : Única De : 24-04-2009
 Título Ciudadano :
 Inicio Vigencia : 24-04-2009
 Id Norma : 1001429
 URL : <http://www.leychile.cl/N?i=1001429&f=2009-04-24sp->

ESTABLECE OBJETIVOS, LÍNEAS DE ACCIÓN Y PROCEDIMIENTOS DEL PROGRAMA DE INTERMEDIACIÓN LABORAL 2009

Mim. 4.- Santiago, 2 de enero de 2009.- Vistos: Lo dispuesto en el artículo 32 N°s de la Constitución Política de la República y la glosa 9 asociada a la partida 15-05-01-24-01-264 de la Ley N°20.314 de Presupuestos del Sector Público para el año 2009, y la resolución N°1.633, del año 2008, de la Contraloría General de la República.

Considerando:

- 1.- La ley N°20.314 de Presupuestos del Sector Público para el año 2009 ha contemplado la asignación 15-05-01-24-01-264, que tiene por objetivo financiar el Programa de Intermediación Laboral en atención a la necesidad de políticas de empleo especiales para sectores de la población con dificultad de inserción laboral.
- 2.- Que estas políticas de empleo especiales destinadas a los grupos vulnerables deben considerar en forma especial estrategias de acceso al empleo modernas y efectivas.
- 3.- Que la ejecución y administración del Programa de Intermediación Laboral ha sido encomendada al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.
- 4.- Que la glosa N°9 de la asignación indicada establece que "los componentes y líneas de acción del programa se establecerán mediante uno o más decretos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, visados por la Dirección de Presupuestos, los que podrán ser dictados bajo la fórmula "Por orden del Presidente de la República" a contar de la fecha de publicación de esta Ley."

Decreto:

- 1.- El Programa de Intermediación Laboral tendrá como finalidad el financiamiento de iniciativas tendientes al desarrollo y fortalecimiento de instrumentos, procesos y acciones de intermediación laboral para grupos vulnerables en cuanto a sus posibilidades de acceso al mercado laboral.
- 2.- La asignación de recursos del Programa considerará la selección de regiones y comunas en base a las tasas de desempleo, así como complementariedad con otros programas públicos.
- 3.- El Programa considerará el desarrollo de todas o algunas de las siguientes líneas de acción, bajo requerimiento de la Subsecretaría del Trabajo al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo:
 - a) Intermediación Laboral para Grupos Vulnerables: Con cargo a esta línea podrán financiarse acciones de intermediación laboral, preparación para el trabajo, medición de indicadores de empleabilidad y otras acciones conexas que se ejecuten respecto de grupos de personas vulnerables en relación a su posibilidad de emplearse. Se considerarán vulnerables, sin que la enumeración sea taxativa, los siguientes grupos: mujeres jefas de hogar y aquellos sectores de población que clasificados por edad, sexo, educación, discapacidad o ingreso que, consistentemente ostenten altas tasas de desempleo, conforme a estadísticas emitidas por organismos

ANEXO 7: Notas de campo entrevistas

Entrevistado N° 1: Encargado de las ferias laborales SENCE 2011

TEMAS	TÓPICOS	NOTAS
FUNCIÓN DE INTERMEDIACIÓN LABORAL	Marco legal de las ferias/ cómo surgen	<ul style="list-style-type: none"> - No hay un marco legal que rija las ferias de empleo - Surgen como una necesidad de bajar los índices de cesantía de la región - Es una actividad que surge de este gobierno (la primera feria fue realizada en marzo del 2011)
	Rol de las ferias	<ul style="list-style-type: none"> - Juntar la oferta con la demanda - Acelerar los procesos de contratación dado que hay muchas personas cesantes que no tiene las competencias y el conocimiento adecuado para la búsqueda de empleo - Acercamos a las empresas a las personas buscan trabajo - Su finalidad es solamente reunir C.V. y posterior a la feria cada empresa realiza su proceso de selección - El objetivo central de la feria es acercar la oferta con la demanda y ojalá se cubran todos los cupos de trabajo
	Servicios que otorgan las ferias	<ul style="list-style-type: none"> - Instalación de otros SS.PP. que entreguen información de tipo general que pueda ser útil para las personas que van, por ejemplo: las OMIL, PRODEMU, CORFO, INJUV, quienes dentro de su presupuesto también tienen actividades relacionadas con la capacitación, con intermediación laboral, beneficios o prestación de asesoría - Además, a las empresas que participaban, les daban charlas respecto a los programas de empleo, que significaba que podían tener un menor costo en la medida que contrataban gente (programas de bonificación a la contratación)
COMPETENCIAS	Participación SENCE a nivel central en las ferias	<ul style="list-style-type: none"> - Articulan el tema de la licitación del servicio de una productora, que se encarga de la instalación de los stand, servicios eléctricos, refrigerios - Ponen el presupuesto y adjudican la licitación a la productora - Actualmente realizan el seguimiento a las contrataciones - En un comienzo establecieron un calendario nacional de acuerdo a la disponibilidad de la

		productora
	Rol de SENCE Valparaíso en cuanto a las ferias	<ul style="list-style-type: none"> - Se encarga de todo lo que es la organización de la feria: invitar empresas, SS.PP., coordinar el lugar donde se va a ejecutar, coordinar fecha y hora y la supervisión en el proceso mismo - El año 2011 realizaban el seguimiento, ahora no - Se intentaba sintonizar las fechas del calendario regional de ferias (establecidas en el calendario nacional) con los ciclos de empleabilidad. - Intentaban hacer las ferias cuando la curva de cesantía iba subiendo en alguna provincia o lo enfocaban la según el sector económico que requería fuerza laboral - En cuanto a recursos económicos sólo otorgaban folletería confeccionada por ellos mismos
PROCESO DE PLANIFICACIÓN	Coordinación con otros SS.PP.	<ul style="list-style-type: none"> - Intervienen instituciones que están cumpliendo algún rol en la organización - SENCE los invita y ellos asisten a reuniones - Una de las labores que ellos realizan es entregar el lugar, preocuparse de la disponibilidad de energía eléctrica, servicios higiénicos, seguridad (funciones propias de un municipio o de una gobernación) - Otros servicios públicos que podrían participar serían PRODEMU o INJUV, quienes colaboraban con el registro de los asistentes
	Existencia y monitoreo de un plan de trabajo, objetivos, estrategia, indicadores y metas	<ul style="list-style-type: none"> - En la planificación de una feria se realiza un checklist con todas las actividades que se tienen que realizar en detalle, se definen los tiempos en que tiene que estar ejecutadas y el responsable. - Después semana a semana se va haciendo un control sobre la ejecución de las actividades para ir midiendo los tiempos - Básicamente en esta etapa, se definen tareas y plazos - No se definían objetivos ni metas, porque en el fondo el objetivo central de la feria es acercar la oferta con la demanda - El indicador de la planificación era si la tarea estaba cumplida - Los indicadores estaban asociados a los resultados de la feria (ejemplo: número de asistentes)

	<p>Establecimiento de un sistema de seguimiento a los resultados de la feria</p>	<p>- Los indicadores para el seguimiento se establecían antes de la feria, porque el buen o mal resultado iba a depender de los indicadores que iban a medir después de la feria</p>
<p>EJECUCIÓN</p>	<p>Registro de asistentes</p>	<p>- Se realiza un registro de los asistentes, ya sea por parte de la productora, SENCE regional o de un SS.PP. que se encuentre colaborando</p>
	<p>Desarrollo de charlas de orientación laboral</p>	<p>- En algunas ferias se desarrollaron aprestos laborales, que consistía en entregarles información a la gente sobre cómo buscar trabajo, como diseñar un C.V., como ocupar internet para subir su C.V., como desenvolverse en una entrevista de trabajo, como presentarse. - Cuando tenían la disponibilidad de infraestructura, en un stand armaban como una salita. Cuando era bajo techo habían sectores de salas donde estaban dispuestas unas sillas, data. En otros casos podía ser en la sala de un colegio. - Donde no disponían de infraestructura, entregaban un folleto que era un apresto expres (como un resumen sobre orientación laboral)</p>
	<p>Listado de vacantes por empresa (público)</p>	<p>- Cada empresa publicaba los cupos y perfiles que necesitaban en su stand - Además se instalaban en los perímetros de la feria unos paneles con los perfiles que requería cada empresa</p>
<p>EVALUACIÓN DE RESULTADOS, SEGUIMIENTO y SISTEMATIZACIÓN</p>	<p>Método de evaluación de resultados (cuali-cuanti)</p>	<p>- Medían algunas de las características generales de la realización de las ferias como el número de asistentes - Medían algún tipo de observación que pudieran hacer las empresas mediante visitas a terreno</p>
	<p>Actividades de seguimiento de las contrataciones</p>	<p>- El año 2011 consistía en que, una vez finalizada la feria, se llamaba a las empresas todos los meses preguntándole cuanta gente habían contratado producto de la feria de acuerdo a los cargos que ellos ofrecían y ahí llevaban un indicador de acuerdo a las cifras de contratación de cada una de las empresas. Se llamaba por los meses de oferta de empleo - A veces se demoraba un poco, por el tema de que el responsable de la empresa no estaba, pero al final</p>

		<p>daban con las cifras</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le consta la cifra de contratados sólo porque las empresas le decían telefónicamente o por correo electrónico; desconoce si tenían un sistema que les permitiera saber la cantidad exacta
	Indicadores del seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - La cantidad de asistentes a la feria, los C.V. que recibió cada una de las empresas, los puestos de trabajo que ofrecían las empresas y de qué actividad económica pertenece cada una, los empleo que se generaban producto de las ferias.
	Efectividad del método de monitoreo	<ul style="list-style-type: none"> - Siempre se puede mejorar - Si que quiere saber la efectividad de las ferias, tendría que ser con copia del contrato de trabajo, pero normalmente las empresas son un poco reticentes a entregar esa información - Otra manera sería a través de las AFC, cuantas personas están cotizando, pero también es complejo por el hecho de obtener datos personales - Plantea que no les queda más que confiar en el dato que les da la empresa - Sería lo ideal establecer un sistema formal mediante el cual las empresas tuvieran que entregar un informe de cuánta gente ha quedado contratada, porque eso permitiría medir la efectividad de las ferias, en términos reales
	Importancia otorgada al seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Es fundamental porque eso les permite saber si están cumpliendo el objetivo de la colocación
	Realización de una sistematización (recopilación de experiencias)	<ul style="list-style-type: none"> - Normalmente, a nivel regional, se hacían reuniones en donde se evaluaba todo lo que se había hecho y muchas veces se identificaron aspectos que podían ser mejorados; por ejemplo el control de asistencia, acotar más los perfiles que andaban buscando las empresas, poder sintonizarse mejor con los ciclos de empleabilidad donde se iba a realizar la feria
	Agentes involucrados en la sistematización	<ul style="list-style-type: none"> - Sólo participaba SENCE regional
INFORMACIÓN	Convocatoria de empresas a las ferias	<ul style="list-style-type: none"> - Normalmente son invitadas por SENCE, para eso se les mandaba un formato de compromiso de participación, donde éstas colocaban sus datos, sus ofertas de empleo, cantidad de personas por mes y los perfiles que necesitaban

		<ul style="list-style-type: none"> - Si el número de empresas excedía su capacidad dejaban a las empresas que tuvieran mayores ofertas de trabajo
	Difusión y publicidad de las ferias	<ul style="list-style-type: none"> - Se realizaba mediante espacios radiales y diarios locales (por parte de SENCE regional). Además de pasacalles que se ponían en lugares céntricos y de publicidad pagada que se incluía en los servicios de la productora (otorgados desde el nivel central) - Conseguían prensa a través de los municipios y de los gobernadores de la provincia, por lo tanto, "usábamos todos los medios posibles" - Difusión que realizaban las OMIL - Normalmente la difusión resultaba porque la asistencia era importante
UTILIDAD	Relevancia del evento	<ul style="list-style-type: none"> - La conexión de la oferta con la demanda. - Facilitar la búsqueda de empleo a aquellas personas que no saben buscar trabajo, que no conocen las herramientas de búsqueda por internet o que no se enteran de ofrecimientos de trabajo porque no compran el diario - Las ferias permiten disminuir la brecha entre los que no andan buscando o que no saben buscar empleo con los puestos que ofrecen las empresas - Poder acercar a las empresas - Generan un menor costo, para las personas en cuanto a movilización - Es un aporte para las empresas ,en cuanto a la búsqueda de personal
	Aspectos a mejorar	<ul style="list-style-type: none"> - Implementar estas ferias de manera permanente - Que las feria estén siempre en sintonía con el índice de cesantía por época del año o por sector de la población; ejemplo: una feria enfocada a las mujeres o para jóvenes o para mayores de 50 - Idealmente, realizar ferias comunales y que se orienten a la estacionalidad de la empleabilidad - Levantar encuestas (a la gente y a las empresas) donde se pueden ver las necesidades de capacitación de la gente, por tanto, determinar brechas entre los perfiles de las personas con los requerimientos de las empresas. Esto permitiría tener un perfil claro de la gente que está desempleada

TEMAS	TÓPICOS	NOTAS
FUNCIÓN DE INTERMEDIACIÓN LABORAL	Marco legal de las ferias/ cómo surgen	<ul style="list-style-type: none"> - Las ferias se rigen bajo el estatuto del Ministerio del trabajo y quién lo administra es el SENCE - Más que una ley, es una estrategia que se hace para intermediar laboralmente - Es un proyecto parte de un compromiso presidencial de crear 1 millón de nuevos empleos
	Rol de las ferias	<ul style="list-style-type: none"> - Su rol es intermediar a la gente que busca trabajo y acercar éstos a las empresas - El objetivo es acercar y facilitar el acceso al trabajo, ahora "que queden o no; no es un compromiso de nosotros"
	Servicios que otorgan las ferias	<ul style="list-style-type: none"> - Principalmente la intermediación laboral - También está enfocado al emprendimiento. A veces participan servicios relacionados con esto como: FOSIS, SERCOTEC, CORFO, las OMIL - Todo lo que sea capacitación, emprendimiento y empleo pueden participar de las ferias - También tiene un componente de orientación
COMPETENCIAS	Participación SENCE a nivel central en las ferias	<ul style="list-style-type: none"> - Programan las ferias anualmente por región - Evalúan si se requieren más ferias - Realizan el llamado a licitación de la productora para las ferias - Organizan las ferias por giras (el 2011 fueron 2 y este año 3) - Últimamente realizan el seguimiento - Otorga los recursos para la realización de las ferias
	Rol de SENCE Valparaíso en cuanto a las ferias	<ul style="list-style-type: none"> - Analiza en qué momento se realizan las ferias en cada provincia de acuerdo a la cantidad asignada por la nacional - Definen en conjunto con el nivel central las provincias donde se realizan las ferias y la comuna en específico - Invitan a las empresas, proponen los lugares a realizar las ferias, las organizan y convocan a la gente - Antiguamente realizaban el seguimiento - En cuanto a los recursos económicos, solo otorgan folletos y formatos de C.V., lo demás está a cargo de la productora

PROCESO DE PLANIFICACIÓN	Coordinación con otros SS.PP.	<ul style="list-style-type: none"> - No existe coordinación con otros SS.PP. - Sólo participan con un stand
	Existencia y monitoreo de un plan de trabajo, objetivos, estrategia, indicadores y metas	<ul style="list-style-type: none"> - La planificación es realizada por el dpto. de intermediación en conjunto con comunicaciones - Existe sólo un objetivo nacional acerca de las ferias
	Establecimiento de un sistema de seguimiento a los resultados de la feria	<ul style="list-style-type: none"> - Se tiene que cumplir con los requisitos que son enviar: el total de C.V. recibidos, de personas participantes, entre otros. - Antiguamente lo hacía la regional, y como era un programa nacional, luego se vio que los métodos que se ocupaban para realizar el seguimiento eran distintos en cada región, por lo tanto ahora lo ve central. Ellos piden los datos
EJECUCIÓN	Registro de asistentes	<ul style="list-style-type: none"> - Es parte del contrato de la productora (les pasan una copia a SENCE) y lo puede realizar SENCE también. - También toman registro con fotografías
	Desarrollo de charlas de orientación laboral	<ul style="list-style-type: none"> - No viene como objetivo pero sí puede ser considerada dentro de la planificación de modo previo con las OMIL - Nosotros tuvimos que bajar esa actividad porque la gente no quería participar - En el momento mismo de la feria, la gente sólo va a dejar C.V., no le interesa participar de charlas, por eso lo hacen antes con las OMIL
	Listado de vacantes por empresa (público)	<ul style="list-style-type: none"> - Debiese ser una estrategia, pero lo que se maneja más en las ferias laborales son los perfiles - El público sólo tiene acceso a los perfiles, no la cantidad - Hay distintas estrategias según como se organiza la feria. Los perfiles pueden estar a la entrada de la feria, en cada stand, o simplemente la gente tiene que preguntar. También pueden entregarse mapas con las empresas que están participando y los perfiles que requieren. - La publicación de los perfiles a veces restringe el diálogo entre oferente y demandante y la idea es las ferias contribuyan al tema del acceso - No existe un sistema formal con respecto a esto

EVALUACIÓN DE RESULTADOS, SEGUIMIENTO y SISTEMATIZACIÓN	Método de evaluación de resultados (cuali-cuanti)	<ul style="list-style-type: none"> - Cuantitativo en base a las cifras que se obtienen de la cantidad de asistentes, C.V. recibidos, etc. - Cualitativo en base a la atención a las personas, a través de una reunión con los coordinadores provinciales y con el director de SENCE regional - Ni a los asistentes, ni a las empresas se les aplica un instrumento de percepción sobre las ferias
	Actividades de seguimiento de las contrataciones	<ul style="list-style-type: none"> - Lo realiza SENCE central a través de una muestra para tener un porcentaje de efectividad de las ferias; para luego a final de año concluir el programa - Hacen un seguimiento a una muestra (con el RUT de las personas) para ver si están en la AFC, para ver si están cobrando seguro de cesantía o no, o a través de sus cotizaciones para cruzar la información con el RUT de las empresas participantes de la empresa. - También a través de encuestas telefónicas (tanto a las empresas como a los asistentes; son 2 tipos de muestras)
	Indicadores del seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Asistentes a las ferias y C.V. recibidos en la feria (se hace telefónicamente) - Lo otro es por las cotizaciones
	Efectividad del método de monitoreo	<ul style="list-style-type: none"> - Plantea que es muy amplio el tema de la feria laboral, es mucha la gente, por lo tanto, para ver la efectividad de las ferias hay que ver la gente que realmente busca trabajo y que quiere trabajar; porque mucha gente deja C.V. en todos lados, pero porsiacaso. - No se sabe si realmente la gente quiere trabajar y si la empresa realmente se encuentra comprometida a contratar o porque quiere cumplir con el Ministerio del trabajo (para no quedar mal) - Falta ver el real compromiso de ambas partes
	Importancia otorgada al seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - A nivel nacional se ve realmente la efectividad - El seguimiento no sólo es importante después de la feria, porque eso va a depender de muchos factores; y nosotros tenemos como objetivo acercar y facilitar el acceso al trabajo, ahora que queden o no, no es nuestra responsabilidad - Es importante porque aquí hay muchos recursos que está invirtiendo el Ministerio, pero "no es el fin último" - El hecho de que la gente tenga acceso a informaciones, capacitaciones, ¡ya es importante!

	Realización de una sistematización (recopilación de experiencias)	<ul style="list-style-type: none"> - Se hace con las personas que participaron y mediante un análisis con el director del SENCE Valparaíso - Donde se entregan todos esos resultados, es a nivel central, generalmente a finales de año
	Agentes involucrados en la sistematización	- Solamente se realiza en SENCE
INFORMACIÓN	Convocatoria de empresas a las ferias	<ul style="list-style-type: none"> - Se realiza mediante visitas a terreno y con las bases de datos que se manejan por estas mismas - Participan empresas que ofrecen una cantidad importante de puestos (de 10/15 hacia arriba) - La cantidad de empresas convocadas depende del lugar, de cuántos stand quepan - Si hay mucha demanda, se dejan de lado a los SS.PP. para darle espacio a más empresas
	Difusión y publicidad de las ferias	<ul style="list-style-type: none"> - Generalmente va a cargo de la productora, - Tiene que ver también con la estrategia que se desarrolle en las comunas con las autoridades locales, se debería mejorar la red de apoyo - Tiene que mejorar porque cuando llega gente que dice que nunca se enteró de la feria es porque la publicidad no es completa
UTILIDAD	Relevancia del evento	<ul style="list-style-type: none"> - La relevancia es el acercamiento entre la oferta laboral a las personas, “mejorar el acceso” - La idea de las ferias es que la gente comparta y converse con las empresas, de lo contrario, mejor postula por internet - En las ferias se genera diálogo y acceso - También a través de las ferias se hace un rastreo de lo que necesitan la gente y las empresas - Motiva la creatividad del empresario por el tema de la competencia por adquirir fuerza laboral - Las empresas realizan marketing para conseguir trabajadores - Hay empresas que se acercan preguntando cuándo van a hacer otra feria - Declara que hay mucho trabajo, ahora la gente es quién decide donde quiere trabajar, y ya no escogen en base a la plata, sino a la calidad de vida. - Por lo tanto esto de las ferias se hace con el fin de que les sea más fácil a las empresas, porque la gente decide ahora. Por eso en todas las ferias se ofrecen muchos trabajos

	<p>Aspectos a mejorar</p>	<ul style="list-style-type: none">- A nivel central y regional están de acuerdo en disminuir la cantidad de ferias para el próximo año, porque se están haciendo muchas ferias por parte de otras instituciones y se están gastando muchos recursos- La idea es hacer menos ferias, pero con mayor calidad, con puestos reales, con más empresas- Asegurar los compromisos de puestos de trabajo ofrecidos por parte de las empresas- Mejorar la comunicación y difusión de las ferias, porque a veces la gente no se entera de las ferias- Mejorar la red de apoyo en cuanto a difusión; con los alcaldes, gobernadores. Necesitamos contar con ellos y eso el programa no lo estipula
--	---------------------------	---

TEMAS	TÓPICOS	NOTAS
FUNCIÓN DE INTERMEDIACIÓN LABORAL	Marco legal de las ferias/ cómo surgen	<ul style="list-style-type: none"> - Nace del SENCE central, buscando una herramienta real para que la gente tenga opción a un puesto de trabajo - Esto está respaldado por el Ministerio del Trabajo - Este gobierno le ha hecho mucho hincapié a esta actividad - Sí, efectivamente esto está bajo un marco legal, ¡De todas maneras! El dato habría que verlo con Santiago para poder confirmarlo. <i>Al término de la entrevista el sujeto declara no tener conocimiento sobre un marco legal que rija las ferias, pero no lo manifiesta en la entrevista por la grabadora.</i>
	Rol de las ferias	<ul style="list-style-type: none"> - Es ser puente entre la oferta y la demanda - Lo que hacemos nosotros es presentar opciones a través de distintas empresas que se ofrecen para acceder a un puesto de trabajo - Es un medio importante para buscar trabajo o mejorarlo - El objetivo es solamente el acercamiento y no la colocación misma
	Servicios que otorgan las ferias	<ul style="list-style-type: none"> - Damos la posibilidad de presentar C.V. - Les ayudamos en la confección de los C.V. y en la presentación que deben tener las personas - Siempre tenemos un stand de SENCE entregando información sobre los programas que tenemos
COMPETENCIAS	Participación SENCE a nivel central en las ferias	<ul style="list-style-type: none"> - Otorgan los recursos - Realizan actividades de seguimiento a las contrataciones (lo hace el dpto. de comunicaciones)
	Rol de SENCE Valparaíso en cuanto a las ferias	<ul style="list-style-type: none"> - Estamos abocados a nuestras propias necesidades: buscamos las mejores formas para aprovechar bien los recursos - Buscamos el lugar más adecuado, las empresas que más pueden colaborar, hacemos un seguimiento posterior para establecer el cumplimiento de las empresas con respecto al ofrecimiento de los puestos de trabajo

PROCESO DE PLANIFICACIÓN	Coordinación con otros SS.PP.	<ul style="list-style-type: none"> - Avisamos a los servicios públicos más cercanos nuestros para poder trabajar de la mano con ellos (FOSIS, SERCOTEC, ISL, Dirección del trabajo) para hacer una red de comunicaciones con la gente - Participan solamente con stand, todo el proceso de organización lo hace SENCE
	Existencia y monitoreo de un plan de trabajo, objetivos, estrategia, indicadores y metas	<ul style="list-style-type: none"> - Tenemos un equipo que se dedica exclusivamente a la preparación de cada feria. - Un equipo que planifica, se organiza y presenta resultados
	Establecimiento de un sistema de seguimiento a los resultados de la feria	<ul style="list-style-type: none"> - Hacemos un seguimiento y establecemos la veracidad de aquello
EJECUCIÓN	Registro de asistentes	<ul style="list-style-type: none"> - Efectivamente, llevamos un listado donde ingresamos a las personas que están participando para poder establecer cuánta gente asistió, cuánta gente dejó su C.V. y cuánta gente quedó trabajando
	Desarrollo de charlas de orientación laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Efectivamente, de alguna manera SENCE participa en cómo podemos entregarle orientación a la gente para que participe activamente - Se desarrolla en el stand de SENCE, la gente se acerca y preguntan a los funcionarios
	Listado de vacantes por empresa (público)	<ul style="list-style-type: none"> - Cada empresa presenta a SENCE cuáles son los cargos ofrecidos y la cantidad - No se presenta de manera pública, porque a nosotros nos interesa el producto final (cuántos quedaron trabajando)
EVALUACIÓN DE RESULTADOS, SEGUIMIENTO Y SISTEMATIZACIÓN	Método de evaluación de resultados (cuali-cuanti)	<ul style="list-style-type: none"> - El equipo de trabajo presenta resultados posteriores de acuerdo a las ofertas que las empresas dieron antes de adjudicarse - Siempre estamos en contacto con las empresas, antes - durante – después para establecer el cumplimiento de lo que habían ofrecido - Solicitamos también su opinión respecto a cómo estuvo la feria, cómo la ven y se van siempre muy conformes - Nos juntamos con las empresas para establecer cuáles son sus opiniones con respecto al tema de las ferias laborales

	Actividades de seguimiento de las contrataciones	<ul style="list-style-type: none"> - Exigimos a las empresas un resultado con datos duros, de acuerdo a la oferta que ellos hicieron antes de adjudicarse su lugar de presentación en los stand - Contempla el cumplimiento de los puestos de trabajo ofrecidos en los compromisos - Nos juntamos con las empresas para establecer cuáles son realmente los puestos que ellos ofrecieron y si están de acuerdo con la oferta que nos habían dado antes de la feria - Lo hacen a nivel central (dpto. de comunicaciones) - Hacen un seguimiento en base a consultas telefónicas, documento de soporte, con contratos, reuniones, entrevistas. - Estamos buscando cualquier dato fiable que nos sirva para poder establecer veracidad del tema
	Indicadores del seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Cuánta gente asistió, cuánta gente dejó su C.V. y lo más importante: cuánta gente quedó después en un puesto de trabajo
	Efectividad del método de monitoreo	<ul style="list-style-type: none"> - Me parece muy bien, justamente lo que a nosotros nos interesa es establecer la efectividad del tipo de contratos y la cantidad de contratos que nos habían ofrecido
	Importancia otorgada al seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Para nosotros es muy importante, lo que más nos interesa es poder llegar a una empleabilidad real de acuerdo a los puestos ofrecidos por cada empresa
	Realización de una sistematización (recopilación de experiencias)	<ul style="list-style-type: none"> - Siempre tenemos algo que aprender y mejorar - A nivel regional hacemos una autocrítica para poder ver cómo estuvo el resultado - Hemos sido un ejemplo para muchas regiones - Nos juntamos en Santiago con los todos los directores SENCE para aprender uno del otro
	Agentes involucrados en la sistematización	<ul style="list-style-type: none"> - Participan agentes regionales, de nivel central y las empresas
INFORMACIÓN	Convocatoria de empresas a las ferias	<ul style="list-style-type: none"> - Nosotros convocamos a las empresas a nivel de visitas, confirmamos a través de cartas su participación de manera formal y finalmente reiteramos el acercamiento a través de correos electrónicos, entre otros.

	Difusión y publicidad de las ferias	- Bastante buena, hay un apoyo importante de parte de los medios publicitarios (radio y televisión)
UTILIDAD	Relevancia del evento	<ul style="list-style-type: none"> - El poder cumplir con nuestro objetivo: disminuir las tasas de cesantía y eso lo hemos logrado aquí en la quinta región - Uno de esos aportes está dado por las ferias - Creemos que es un tremendo aporte
	Aspectos a mejorar	<ul style="list-style-type: none"> - Hacer más ferias podría ser una buena alternativa - Podemos abarcar más SS.PP. que hagan de nexos con las ferias laborales del SENCE - Es importante la participación de los servicios que tengan alguna relación con nuestra institución para que de alguna forma, la persona tenga otro tipo de solución a sus problemas. Ejemplo: Emprendedores

TEMAS	TÓPICOS	NOTAS
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN	Forma de reclutamiento y selección de personal	<ul style="list-style-type: none"> - Su principal fuente de reclutamiento es trabajando.com - Participan mucho con la OMIL de Viña y Valparaíso - Con todos los portales de trabajo - En radios - Tienen alianzas importantes y convenios con instituciones como el Duoc, Inacap, universidades y liceos técnicos
INFORMACIÓN	Conocimiento de la realización de las ferias	- Se comunica con SENCE, mediante la coordinadora provincial de Marga-marga o con la persona encargada de las ferias.
	Motivo de participación / o porqué dejaron de participar	<ul style="list-style-type: none"> - Porque necesitan personas - Han participado en todas las ferias a las cuales los invita SENCE
	Difusión y publicidad de las ferias	<ul style="list-style-type: none"> - Ha sido bastante importante la difusión - Ha llegado mucha gente - La última feria de Valparaíso tuvo poca convocatoria
PROCESOS QUE SIGUEN EN LA FERIA	Personal enviado a reclutar	- Generalmente va la reclutadora con una psicóloga
	Actividades llevadas a cabo en el día del evento	<ul style="list-style-type: none"> - Se recluta y depende de la disponibilidad de las psicólogas si se lleva a cabo la selección - La reclutadora va seleccionando dentro de lo que puede, si no se encuentra la psicóloga - Clasifican los C.V. de acuerdo al cargo
SOBRE SU PARTICIPACIÓN EN LAS FERIAS	Colocaciones a partir de las ferias	- Depende del cargo, del tipo de contratación, el tema de las horas, los turnos; porque son todos diferentes
	Sistema de información sobre las colocaciones / disposición para su implementación	<ul style="list-style-type: none"> - Desde el segundo semestre comenzó con una planilla para sacar todo el tema del porcentaje y mediciones de si realmente están funcionando estas fuentes de reclutamiento - Esto va lanzando en gráficos y en tablas dinámicas cuantas personas han sido contratadas y por qué

		<p>fuelle</p> <ul style="list-style-type: none"> - Perfectamente podría ir retroalimentando al SENCE - Ya lo ha hecho con otras instituciones por iniciativa propia - Del SENCE, no me han pedido información exacta, quizás de algunas personas en específico sí, pero no así en porcentajes, como lo estoy sacando yo
	Perfil de los candidatos que buscan	<ul style="list-style-type: none"> - Los perfiles transversales es la disponibilidad de tiempo para trabajar en turnos rotativos (90 % de los cargos son por turnos rotativos) - Personas muy despiertas, proactivas porque acá estamos siempre sobre la marcha - Orientación al cliente - A todos les pedimos cuarto medio
	Tipo de puestos ofrecidos	Cargos operativos: como el área de caja, ayudantes de cocina, garzones, bar tender y también anfitriones de tragamonedas y vajilleros
	Extensión de los contratos ofrecidos	<ul style="list-style-type: none"> - El contrato de temporada es de 3 meses a plazo fijo (para temporada alta) - El clásico para todos los cargos es de 1 mes, luego una prórroga de 2 meses y luego planta
RESULTADOS DE ESTE MÉTODO DE RECLUTAMIENTO	En términos económicos	<ul style="list-style-type: none"> - Igual esto implica presupuesto: el transfer, estar todo el día generalmente, merchandaising - Nos ayudan considerablemente porque nosotros no pagamos para ir a las ferias, por ese lado nos conviene bastante participar
	En términos de tiempo	<ul style="list-style-type: none"> - Es un día entero, sin embargo, ha sido provechoso, no lo veo como una limitante - Siempre sacamos un número importante de personas para trabajar con nosotros
	Adecuación entre perfiles de asistentes y perfil solicitado	<ul style="list-style-type: none"> - Obviamente no falta la persona que no se ajusta al perfil o que quería más lucas - Es súper variable, dependiendo del cargo y la especialización que requiera - En los cargos más básicos que tenemos, los perfiles se alinean
	Permanencia de los colocados	<ul style="list-style-type: none"> - Hay de todo, pero la mayoría se queda por los beneficios que tenemos para la familia, estudiantes

		y por el clima laboral
UTILIDAD	Relevancia de las ferias para la empresa	<ul style="list-style-type: none"> - El número de personas que llegan y los C.V. que conseguimos - Conseguimos personas que generalmente no se meten al trabajando o no andan buscando en las páginas de internet - Necesitamos acudir a estas instancias
	Evaluación de la gestión SENCE	<ul style="list-style-type: none"> - Bien, no tengo nada que decir sobre el SENCE, no he tenido ningún problema - La relación es súper cercana
	Aspectos a mejorar	<ul style="list-style-type: none"> - Difusión en ciertas ferias para que llegue más gente - Difusión para que la gente se informe y se motive a buscar pega porque hay gente que está esperando que los vayan a buscar a la casa, ¡y pega hay! - Sería súper bueno de que exista algún tipo de anfitrión que nos permita pararnos del stand y para optimizar esto.

TEMAS	TÓPICOS	NOTAS
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN	Forma de reclutamiento y selección de personal	<ul style="list-style-type: none"> - Se recluta por faena, en septiembre comienzan a buscar personal. - Se recluta mediante las OMIL de Quilpué y de Villa Alemana - También mediante avisos radiales, carteles o lienzos - Para cosecha, la gente se inscribe y queda trabajando inmediatamente, no se selecciona - Para packing se realiza un proceso de selección.
INFORMACIÓN	Conocimiento de la realización de las ferias	<ul style="list-style-type: none"> - Mediante las OMIL de Quilpué y Villa Alemana - A través de la coordinadora provincial de Marga-marga del SENCE
	Motivo de participación / o porqué dejaron de participar	<ul style="list-style-type: none"> - Dar a conocer la empresa porque está a tras mano - Para captar más gente, puesto que esta empresa es una de las que capta más gente en la Quinta Región
	Difusión y publicidad de las ferias	<ul style="list-style-type: none"> - Hasta el momento es buena, no hemos tenido ningún problema
PROCESOS QUE SIGUEN EN LA FERIA	Personal enviado a reclutar	<ul style="list-style-type: none"> - Asiste la secretaria de administración, que a la vez se encarga del proceso de reclutamiento o su ayudante.
	Actividades llevadas a cabo en el día del evento	<ul style="list-style-type: none"> - Se realiza solamente el reclutamiento y después toda esa gente se llama a cosecha, y a partir de los C.V. el jefe de administración selecciona a la gente que sirve para packing.
SOBRE SU PARTICIPACIÓN EN LAS FERIAS	Colocaciones a partir de las ferias	<ul style="list-style-type: none"> - Todas las personas que quieran trabajar, sólo depende de su disposición. De todos los C.V. recibidos, aproximadamente se contrata al 50%
	Sistema de información sobre las colocaciones / disposición para su implementación	<ul style="list-style-type: none"> - Se realiza a través de las OMIL de Villa Alemana y de Quilpué. Se manda un listado de los contratos que se han realizado a las OMIL, para el tema de su gestión. - Estarían dispuestos a entregar un reporte sobre

		cuánta gente contrataron a partir de las ferias si es que SENCE lo pide para tener buenas relaciones con este servicio.
	Perfil de los candidatos que buscan	- Que sean trabajadores y que les guste la cosecha - No se les pide ningún tipo de documentos
	Tipo de puestos ofrecidos	- Cosecha y packing (selección y embalado de los frutos)
	Extensión de los contratos ofrecidos	- La extensión de los contratos es por faena y cada faena dura cerca de dos meses.
RESULTADOS DE ESTE MÉTODO DE RECLUTAMIENTO	En términos económicos	- Sí les otorga resultados en este sentido.
	En términos de tiempo	- Sí porque llega harta gente en un solo día que se invierte para reclutar.
	Adecuación entre perfiles de asistentes y perfil solicitado	- Sí, en todos los casos porque se acepta a todo tipo de gente.
	Permanencia de los colocados	- No permanecen mucho tiempo porque se trabaja por temporada. Además existe alta rotación durante la faena.
UTILIDAD	Relevancia de las ferias para la empresa	- La ayuda en cuanto a la captación de gente
	Evaluación de la gestión SENCE	- Es buena, no han tenido ningún tipo de problema - Tienen una buena llegada con los encargados de SENCE.
	Aspectos a mejorar	- No ve ninguna falencia porque no ha tenido ningún tipo de problema.

TEMAS	TÓPICOS	NOTAS
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN	Forma de reclutamiento y selección de personal	<ul style="list-style-type: none"> - La empresa tiene dos sistemas de reclutamiento: La línea de perfil profesional: el cual funciona mediante un cazatalentos para cargos gerenciales La línea de reclutamiento: en la cual se buscan cargos de aseo, seguridad, caja, entre otros. Este tipo de reclutamiento se realiza cara a cara con la gente, es menos riguroso que la línea de perfil profesional y dependiendo del cargo se opta por un método más o menos sensible para la selección. Este tipo de reclutamiento es el que se lleva a cabo en las ferias. - También realizan reclutamiento mediante: laborum.
INFORMACIÓN	Conocimiento de la realización de las ferias	- El SENCE los convoca a través de la coordinadora provincial de Marga-marga
	Motivo de participación / o porqué dejaron de participar	<ul style="list-style-type: none"> - Reclutamiento de personas - Generar bases de datos para la empresa - Seleccionar para los puestos que tienen vacantes
	Difusión y publicidad de las ferias	- Falta un poco de difusión con respecto a la realización de las ferias (día, hora y lo que se va a ofrecer en la feria)
PROCESOS QUE SIGUEN EN LA FERIA	Personal enviado a reclutar	- Coordinador de personas de cliente Caja los Andes, relacionadora pública y un supervisor
	Actividades llevadas a cabo en el día del evento	<ul style="list-style-type: none"> - Generan una base de datos - En las ferias se recluta y también se genera una primera instancia de selección, definiendo las características de las personas en sus bases de datos para después seleccionar en base a esa información - No publican los puestos vacantes que tienen
SOBRE SU PARTICIPACIÓN EN LAS FERIAS	Colocaciones a partir de las ferias	- Se obtiene gran cantidad de C.V. (entre 150-400), pero se realizan aproximadamente 10 contrataciones a plazo fijo

	Sistema de información sobre las colocaciones / disposición para su implementación	- No tienen un sistema que les permita saber cuánta gente quedó contratada a partir de las ferias, pero si tienen la disposición de generarlo, tanto por recabar información para la empresa, como para otorgarlo al SENCE porque esto generaría mayor contacto y oportunidades con este servicio, además de mejorar la transparencia en lo que se está realizando.
	Perfil de los candidatos que buscan	- Compromiso, responsabilidad, como también las competencias para el cargo al cual se postula
	Tipo de puestos ofrecidos	- Supervisores, administrativos, administrativos operacionales, guardias de seguridad, aseo, choferes, entre otros.
	Extensión de los contratos ofrecidos	- Contratos a plazo fijo, luego otro contrato a plazo fijo y luego se evalúa si pasa a indefinido. El periodo del plazo fijo depende del cargo.
RESULTADOS DE ESTE MÉTODO DE RECLUTAMIENTO	En términos económicos	- Bastante bueno en cuanto a la obtención de bases de datos para el reclutamiento - No les genera reducción de costos en el reclutamiento
	En términos de tiempo	- Si genera resultados positivos en cuanto a tiempo
	Adecuación entre perfiles de asistentes y perfil solicitado	- No en un 100%, pero de todas maneras se alinean en algo
	Permanencia de los colocados	- Dentro de esta empresa no dura mucho la gente, por ser subcontratista y por los bajos sueldos
UTILIDAD	Relevancia de las ferias para la empresa	- No tiene ninguna relevancia, más que nada asisten por un tema de imagen de participación y como una método de obtener bases de datos - No genera un aporte real al reclutamiento
	Evaluación de la gestión SENCE	- Muy buena
	Aspectos a mejorar	- La difusión de las ferias, quizás poniendo carteles en las micros y más avisos radiales - El orden de las personas que asisten a la feria

		<p>puesto que a veces se aglomeran. Podría mejorarse poniendo unas sillas que permitan una atención más personalizada por stand porque preguntan todos al mismo tiempo.</p>
--	--	---



TEMAS	TÓPICOS	NOTAS
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN	Forma de reclutamiento y selección de personal	<ul style="list-style-type: none"> - Avisos vía internet y por diarios - Páginas web: laborum, bumeran (están pensando en acondicionar una más).
INFORMACIÓN	Conocimiento de la realización de las ferias	- Se enteran mediante correo electrónico de parte del encargado de las ferias SENCE y por la municipalidad.
	Motivo de participación / o porqué dejaron de participar	<ul style="list-style-type: none"> - Necesidad de contratación - Este año no participaron por circunstancias internas de la empresa (no tenían personal para que fueran al evento y topaba con la fecha de pago de remuneraciones) - Tienen todas las ganas de volver a participar en las ferias laborales.
	Difusión y publicidad de las ferias	- Manifiesta que es excelente, no tiene queja alguna, porque llegó mucha gente incluso proveniente de zonas alejadas del lugar del evento.
PROCESOS QUE SIGUEN EN LA FERIA	Personal enviado a reclutar	- Jefa de RR.HH, la asistente del área de RR.HH y la asistente comercial de Centromed, quien se encarga de las comunicaciones y marketing.
	Actividades llevadas a cabo en el día del evento	<ul style="list-style-type: none"> - Se llevó a cabo el reclutamiento y la selección, porque iban clasificando los C.V. de acuerdo a los puestos vacantes e iban marcando las fortalezas que pudiesen demostrar las personas - Publican los puestos que tienen para ofrecer.
SOBRE SU PARTICIPACIÓN EN LAS FERIAS	Colocaciones a partir de las ferias	- Se contrató a ocho personas en total, de las cuales seis siguen trabajando en la empresa y dos optaron por otros trabajos mejores en otro lugar.
	Sistema de información sobre las colocaciones / disposición para su implementación	<ul style="list-style-type: none"> - Realizan el conteo de cuánta gente quedó contratada sólo para efectos administrativos suyos, pero no individualizan a los colocados. - Se encuentra dispuesta a buscar quiénes son las personas que quedaron contratadas y a informarlo a SENCE si es que lo solicitan.

	Perfil de los candidatos que buscan	- Gente proactiva, responsable, de buena presencia y que tenga las competencias de acuerdo al cargo vacante
	Tipo de puestos ofrecidos	- Contadores, secretarias, administrativos, servicios generales, mantención, auxiliar paramédico
	Extensión de los contratos ofrecidos	- Plazo fijo por tres meses y luego se evalúa, por parte de la jefatura, si sigue con contrato indefinido
RESULTADOS DE ESTE MÉTODO DE RECLUTAMIENTO	En términos económicos	- Reduce gastos adicionales por concepto de reclutamiento (ya sea en publicar las vacantes por internet o poner avisos en el diario)
	En términos de tiempo	- Declara que es excelente porque ahorran tiempo (ya sea en publicar las vacantes por internet o poner avisos en el diario) - Se consiguen una gran cantidad de C.V. de manera inmediata - Se reduce el tiempo que requiere el proceso de selección, puesto que se tiene un contacto directo con la gente y ésta se puede informar en mayor medida sobre la empresa y los puestos que ofrece.
	Adecuación entre perfiles de asistentes y perfil solicitado	- Se adecúan los perfiles, por eso la gente que se contrató a partir de las ferias sigue trabajando en la empresa.
	Permanencia de los colocados	- Las personas que fueron contratadas a partir de la feria en la cual participó la empresa, aún se encuentran trabajando ahí; a excepción de dos personas que optaron por cambiar de trabajo.
UTILIDAD	Relevancia de las ferias para la empresa	- Declara que su empresa se hace conocida a través de las ferias (posicionamiento de la empresa) - Acerca la empresa a las personas - Son una ayuda porque facilita el proceso de reclutamiento
	Evaluación de la gestión SENCE	- Bastante organizado, coordinado y supervisado - Se realizó una reunión de coordinación previa al día del evento para informarles sobre el objetivo de

		las ferias e instruirlos con respecto al tema - Menciona que es una muy buena experiencia que debiera ser aprovechada por todas las empresas.
	Aspectos a mejorar	- Orden en cuanto al tránsito de las personas al interior del lugar, porque muchas veces la gente repetía su visita al stand. Se le podría entregar una ficha a cada persona para que vaya anotando las empresas en las cuales dejó su C.V. - Podría durar menos tiempo y comenzar a la hora acordada.