



TALENTO SIN BARRERAS

Inclusión laboral para la integración social del Barrio 31

#1

Analizar la experiencia del Programa de Integración Laboral llevado a cabo en el Barrio 31 por el Centro de Desarrollo Emprendedor y Laboral (CEDEL).

#2

Contribuir a la expansión de experiencias de carácter similar desarrolladas en barrios en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica.

Brinda una reflexión holística sobre la actuación del programa integrando aspectos organizativos, estilos de participación empresarial y las perspectivas de los beneficiarios.

Indaga acerca de aspectos relativos al funcionamiento del programa, las perspectivas y las opiniones de los participantes del Barrio 31, junto con las experiencias de las empresas participantes.

INFORMACIÓN CUANTITATIVA



Análisis de los registros del programa: caracterización de los perfiles de las personas que se inscriben, que completan los módulos de formación y que son contratadas.

INFORMACIÓN CUALITATIVA



Entrevistas con:

- Funcionarios del programa
- Empresas participantes: servicios de mantenimiento y maestranza, gastronomía, alimentación y soporte prestados a empresas y plantas, cadenas de farmacias, servicios de recursos humanos y comercialización de combustibles.
- Participantes del Barrio 31 (30 personas)

El Programa de Integración Laboral despliega acciones tendientes a mejorar las posibilidades de empleo de los residentes del barrio, procurando contactarlos con empresas que ofrezcan contratarlos en condiciones de formalidad.



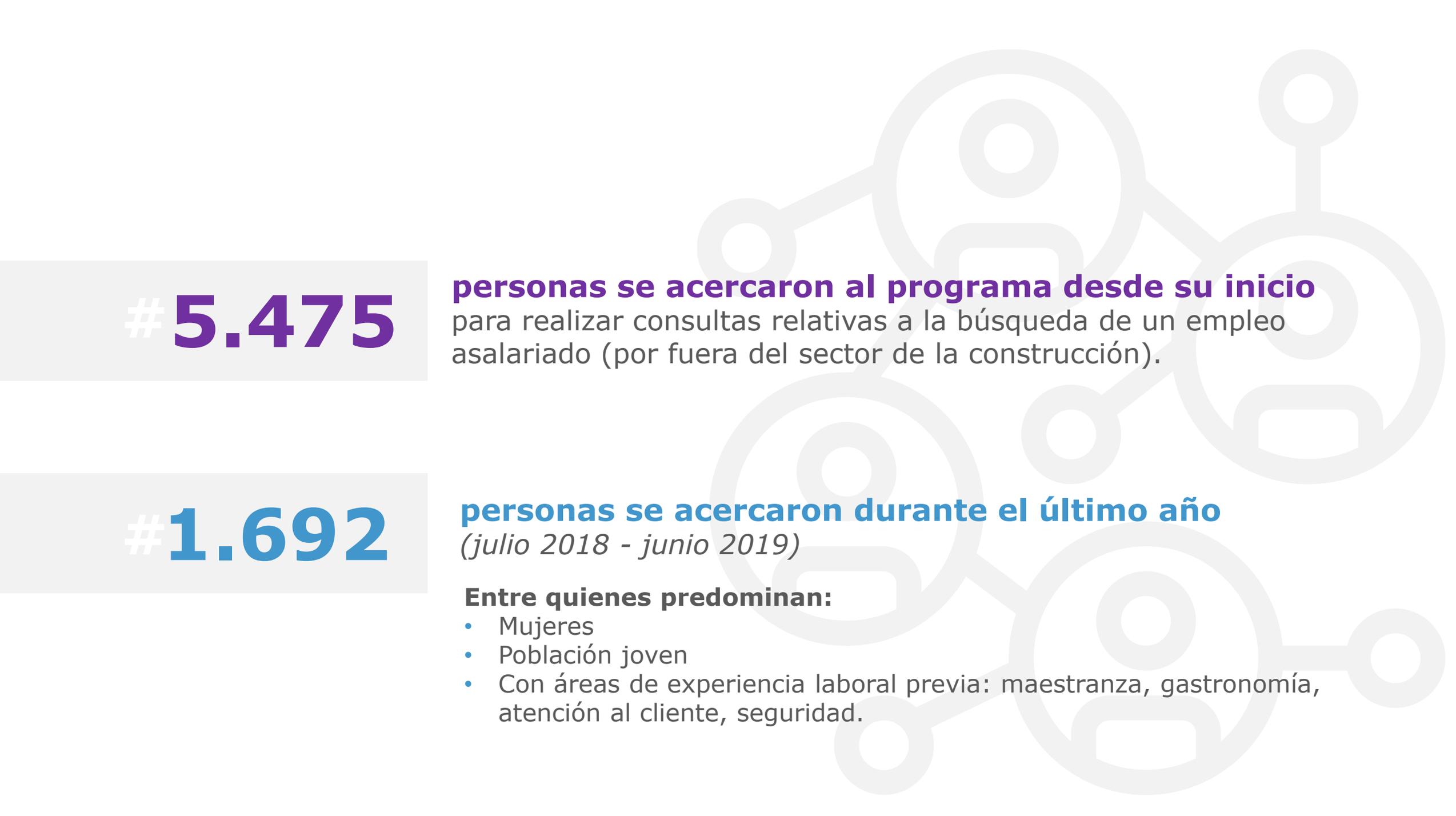
Brindar capacitaciones esenciales para el proceso de búsqueda laboral (Taller de Orientación Laboral y cursos específicos). El TOL es un requisito obligatorio para ser considerado.



Acercar demandas de empleo de empresas que operan en zonas relativamente cercanas al barrio.



Efectuar un seguimiento de la situación de los participantes a lo largo del tiempo (mediante un registro continuo y el contacto personal).



5.475

personas se acercaron al programa desde su inicio
para realizar consultas relativas a la búsqueda de un empleo
asalariado (por fuera del sector de la construcción).

1.692

personas se acercaron durante el último año
(julio 2018 - junio 2019)

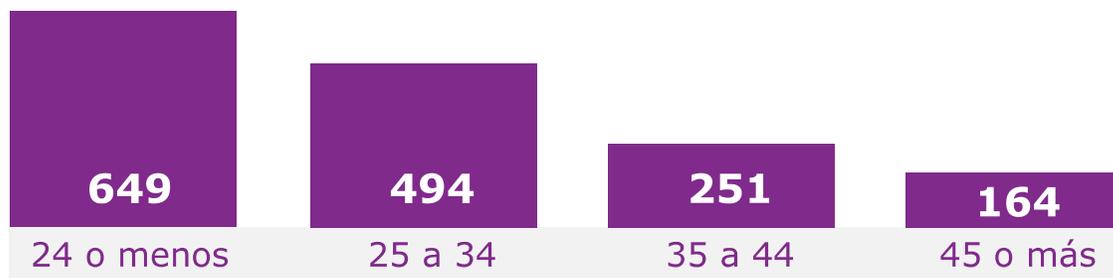
Entre quienes predominan:

- Mujeres
- Población joven
- Con áreas de experiencia laboral previa: maestranza, gastronomía, atención al cliente, seguridad.

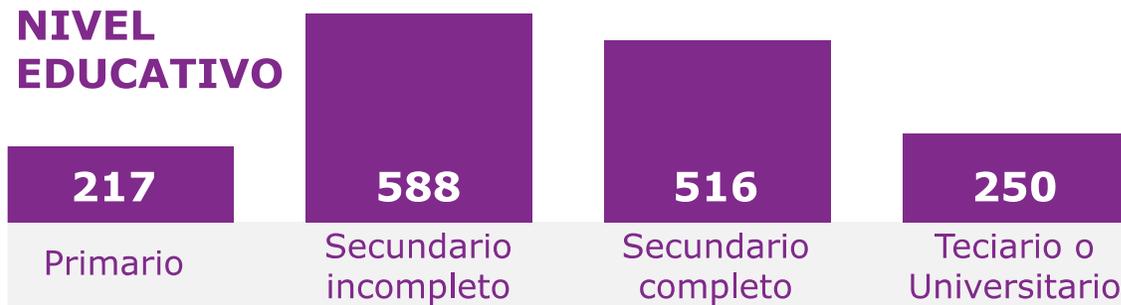
GÉNERO



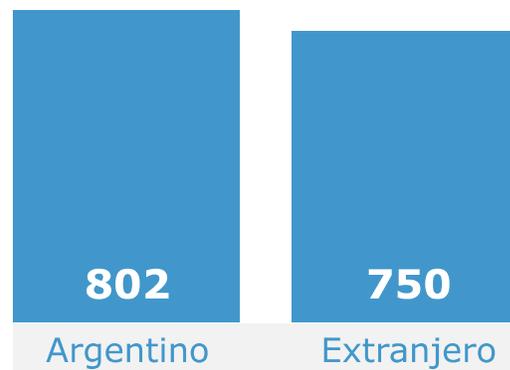
EDAD



NIVEL EDUCATIVO



NACIONALIDAD

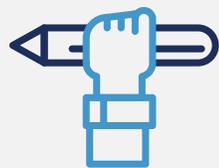




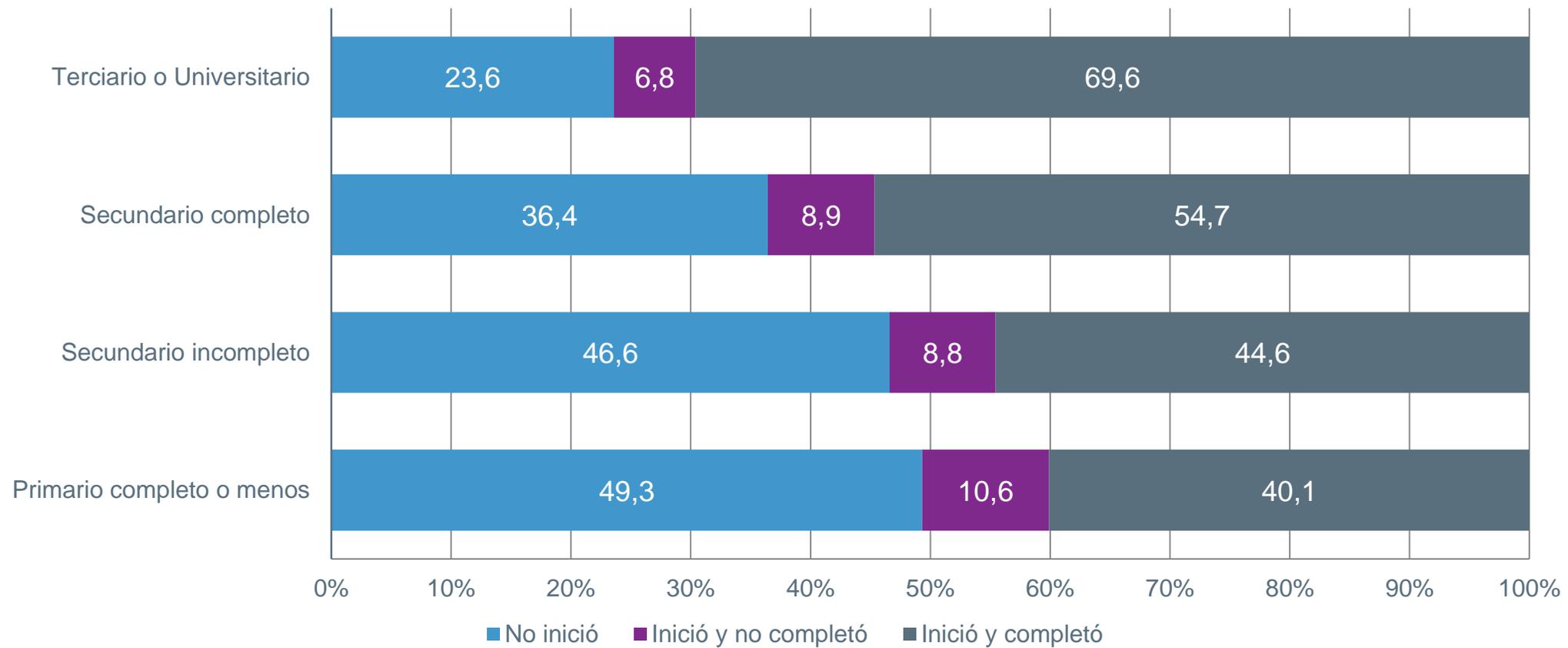
1 de cada 2 personas que se acerca completa el Taller de Orientación Laboral.



La probabilidad de completarlo es similar entre varones y mujeres, entre personas de distintas edades, y entre migrantes y nativos.

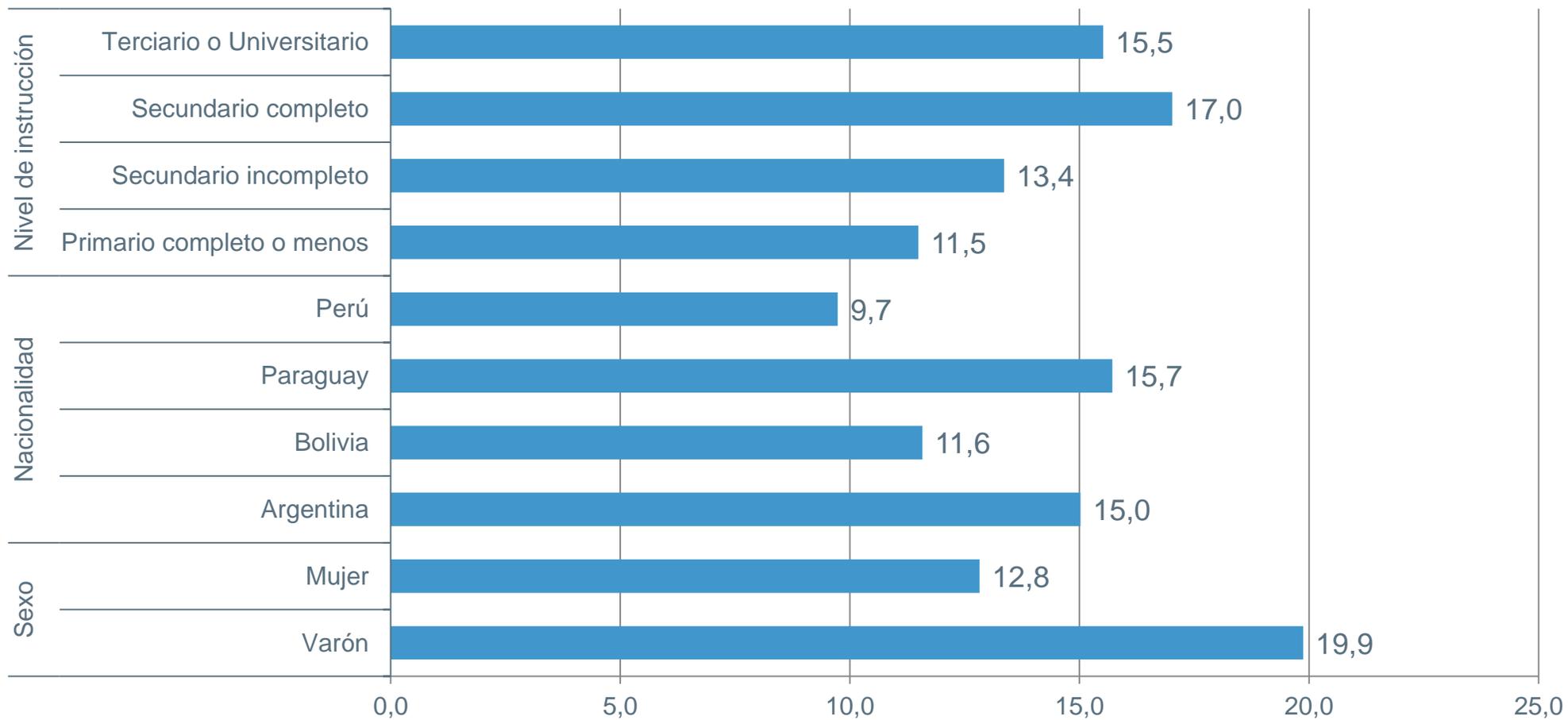


Sin embargo, el **nivel educativo** sí influye.



Entre quienes terminaron el TOL el 18% fue contratado formalmente.

- La mitad de ellos obtuvo el empleo vía CEDEL y el resto a través de una búsqueda de trabajo independiente.
- Hay diferencias en las posibilidades de haber sido contratado de acuerdo al género, nacionalidad y educación.





Dos de cada tres personas que se acercan al Cedel son **mujeres**. La mitad es argentina, y una proporción similar al menos completó el secundario. Es una población joven (40% menor de 25 años).



Una de cada dos personas completa el TOL. Las personas con mayores niveles de **instrucción formal** lo completan con mayor frecuencia.



El 18% de los que completan el TOL son contratados de manera formal. El porcentaje es más alto entre los **varones** que entre las mujeres (20% vs. 13%), y entre quienes han completado al menos la educación secundaria (16% vs. 10%).



El contexto recesivo y de escaso dinamismo del mercado de trabajo dificulta evaluar el impacto de la experiencia CEDEL en la efectiva obtención de empleo entre los participantes. Una evaluación de impacto requeriría de un plazo de tiempo más prolongado y de una evaluación en distintos momentos del ciclo económico.



A pesar de ello, las áreas vinculadas a contratación de personal de las 10 empresas que participaron del estudio brindaron información sobre los aspectos más valorados de programa así como algunos temas que podrían ser reforzados para mejorar su efectividad.

PARA LAS EMPRESAS:



- La ruptura con los propios prejuicios,
- Que los trabajadores residan cerca de los lugares de trabajo,
- La formación con la que llegan los trabajadores,
- La política de seguimiento que realiza el CEDEL,
- El contacto directo y fluido con las personas a cargo del programa, así como su buena predisposición.

PARA LOS PARTICIPANTES:



- La experiencia de intermediación brinda un respaldo y la posibilidad de acceder a empresas formales,
- Los aprendizajes del TOL - incluyendo la preparación para las entrevistas laborales,
- La oferta de cursos de capacitación específicos,
- La información recibida para la búsqueda independiente de empleo,
- El acompañamiento y apoyo por parte del equipo técnico.

PARA LAS EMPRESAS:



"El que viene de donde venga... Es una persona más que de a poco se va integrando, por personalidad se integra más o menos rápido".

"Y, ¿por qué no? ¿Qué diferencia [tiene] alguien del Barrio 31 con otro barrio? Si el perfil es el correcto debería ser indistinto de donde viene. Competencia o incompetencia, no depende del barrio".

"Al principio, súper prejuiciosa, pensaba, qué vamos a hacer, pero me encontré con la grata sorpresa de encontrarme con perfiles de distintos".

LOS PARTICIPANTES:



"Ya con solo decir que sos de la villa nos miran de pie a cabeza; piensan que son todos chorros".

"Se asocia con malos hábitos... con droga y delincuencia".

"Hay una idea de que la gente del barrio es poco trabajadora... o que no están dispuestos a hacer ningún esfuerzo (que viven de planes y subsidios)".

"Me sentí beneficiada por tener la dirección de la casa de mi mamá en el DNI... y la mayoría de la gente del barrio intenta tener una dirección externa ya que si no, no los contratan".

PARA LAS EMPRESAS, LOS PARTICIPANTES:



- Demuestran buena preparación durante las entrevistas laborales.
- Exhiben igual o mejor desempeño que otros trabajadores en lo que respecta a ausentismo y responsabilidad con la tarea.
- Si se presentan inconvenientes, la intermediación con CEDEL facilita su resolución.

LOS PARTICIPANTES:



- Sostienen que durante las entrevistas se sintieron, en general, cómodos, tratados con amabilidad y respeto (aún cuando no fueron contratados).
- Tampoco consideran ser discriminados en lo que respecta a condiciones de trabajo, aunque algunos consideraron a las condiciones laborales deficientes (en términos de carga de trabajo, descansos u horarios).

1

La necesidad de **romper con preconceptos y prejuicios** sobre la relación entre el lugar de residencia y las características de las personas que allí residen.

2

La **variedad de perfiles** socioedemográficos y de calificación.

3

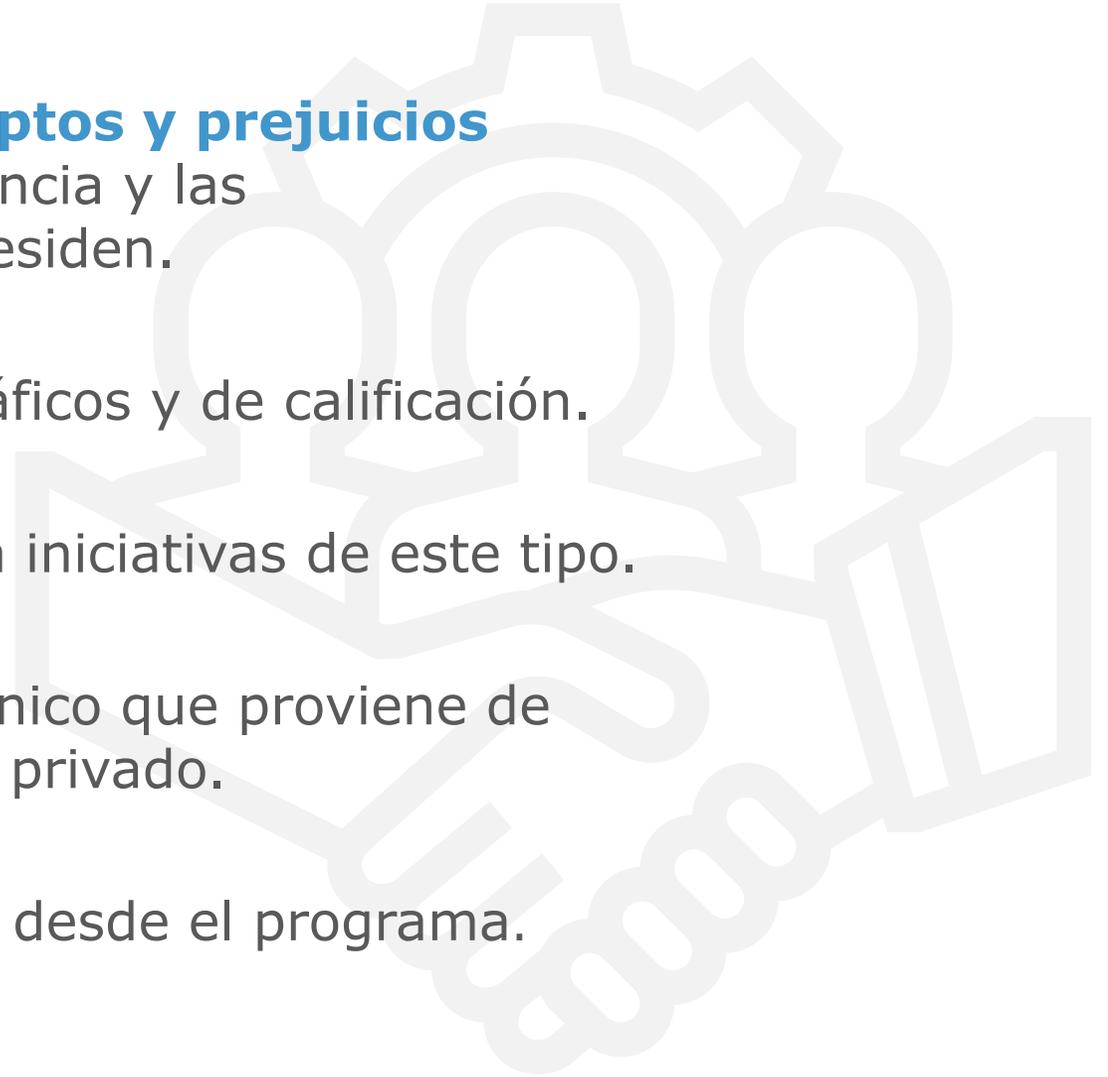
La aceptación y buena predisposición a iniciativas de este tipo.

4

La relevancia de contar con personal técnico que proviene de áreas de **recursos humanos** del sector privado.

5

La tarea de **seguimiento** que se realiza desde el programa.



#1 Ampliar el **número de empresas** participantes:

- Estudio diagnóstico sobre el tejido empresarial, oportunidades de empleo a nivel local y perfiles de la demanda.
- Destinar recursos humanos exclusivamente a la labor de sumar más empresas al proyecto.
- Calibrar oferta de capacitaciones específicas.

#2 **Mejorar el *matching*** entre los perfiles solicitados y los puestos ofrecidos.

#3 **Adecuar la oferta de TOL** a la diversidad de perfiles de participantes (períodos formativos más prolongados en habilidades blandas).

#4 Mantener un único registro, ágil y dinámico, de participantes y actividades que permita el **monitoreo continuo** de la marcha del programa.

#5 **Ofrecer información** clara y exhaustiva, por parte de las empresas, sobre las condiciones de trabajo ofertadas y las duraciones esperadas de los contratos ofrecidos.

#1

El programa cuenta con pocos años de experiencia. A su vez, el contexto de escaso dinamismo del mercado de trabajo dificulta evaluar el impacto del programa en la efectiva obtención de empleo entre los participantes.

#2

Por otra parte, estudios típicos de retorno a la inversión requieren de un registro de información que las empresas no siempre realizan, vinculando el origen de la contratación (CEDEL, fundaciones, y otros medios de llegada, como por ejemplo una página web, etc.) con ausentismo, retrasos, productividad, horas extras, informes de supervisores y jefes en contacto directo con los trabajadores.





PUNTOS DE PARTIDA: Los procesos de integración social en barrios con alto grado de vulnerabilidad deben contar con un enfoque comprensivo. Se debe invertir en infraestructura y servicios, pero también en que la población alcance empleos formales.



Reconocimiento de que existe un capital humano muy valioso desaprovechado en el barrio, y que en base a acciones puntuales este capital puede potenciarse y resultar atractivo a segmentos formales del mercado de trabajo. El rol del programa consiste en **facilitar la conexión entre los recursos humanos disponibles y la demanda de empresas.**

