

Guía Empresarial

para la vinculación
al programa

EMPL ENTE





Esta publicación se realiza gracias al patrocinio de la
Compañía Nestlé Costa Rica S.A.

Asociación Empresarial para el Desarrollo, AED. 2016

TEXTOS

Miriam Córdoba, AED.

REVISIÓN

María Fernanda Pérez, Directora Dimensión Económica de AED
Wendy Fernández, Dirección Nacional de Empleo del MTSS

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN

imactus
www.imactus.com

Tabla de contenidos

GUÍA EMPRESARIAL PARA LA VINCULACIÓN AL PROGRAMA EMPLEATE

Introducción	5
Situación del Empleo Juvenil en Costa Rica	5
¿Qué es Empleado?	6
1- Empleado: Tipos de Programa	6
1.1 Empleado Inclusivo	6
1.2 Empleado A+	6
1.3 Empleado X-Mí (Noveno/Sexto Grado)	7
2- Formación Técnica	7
2.1 Centros de Formación y Carreras de Formación Técnica	7
3- Vinculación Empresarial	13
3.1 Vinculación por medio de patrocinio	13
3.2 Vinculación por medio de visitas	13
3.3 Vinculación por medio de voluntariado profesional	14
3.4 Vinculación por medio de inserción laboral	14
4- Experiencias de Inserción Laboral de Jóvenes Empleado	15
Zona Franca Coyol	16
Pizza Hut	18
La Guacamaya	20
Abbott Vascular	21
5- Iniciativa por los Jóvenes Nestlé Costa Rica	22
6- Contacto para información	23
Bibliografía	23
Anexos	24

Introducción

De acuerdo a las Naciones Unidas, aproximadamente la mitad de la población mundial vive con el equivalente a 2 dólares americanos diarios, y en muchos lugares el hecho de tener un empleo no garantiza la capacidad para escapar de la pobreza. Es por lo anterior que el Objetivo de Desarrollo Sostenible N° 8 propone como meta la promoción del crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas y todos. Además enfatiza que “la continua falta de oportunidades de trabajo decente, la insuficiente inversión y el bajo consumo producen una erosión del contrato social básico subyacente en las sociedades democráticas: el derecho de todos a compartir el progreso”.

Datos de las Naciones Unidas resaltan que el desempleo mundial aumentó de 170 millones en 2007 a casi 202 millones en 2012, de los cuales alrededor de 75 millones son mujeres y hombres jóvenes. Por lo que se cuenta con un reto para conseguir el desarrollo económico sostenible, donde las sociedades deberán crear las condiciones básicas para que las personas accedan a empleos de calidad, y a su vez estimulen la economía en armonía con el medio ambiente. Esto incluye también, que se tendrá que tener oportunidades laborales para toda la población en edad de trabajar, con condiciones de trabajo decentes. Todo lo anterior hace un llamado a reflexionar sobre el progreso económico actual, el cual es lento y desigual, y además revisar las nuestras políticas económicas y sociales destinadas a erradicar la pobreza. (Unidas, 2016).

Situación del Empleo Juvenil en Costa Rica

De acuerdo a datos publicados en octubre 2015 de la Encuesta Continua de Empleo del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) la participación en el mercado laboral de las personas jóvenes, específicamente entre 17 y 24 años de edad, se ha convertido en un problema inquietante. Esto es así porque de los aproximadamente 716 mil jóvenes que componen esta población, el 12% no estudia ni trabaja. Es decir no ha tenido las oportunidades de realizar una transición entre el ámbito educativo y laboral, situación que les coloca en una situación de desventaja, enfrentándose a una mayor tasa de desempleo y/o a empleos inestables y de baja calidad.

En el cuarto trimestre de 2014 cerca de 99 mil jóvenes desempleados representaron el 45% del total de población desempleada. La tasa de desempleo abierto juvenil fue de 24%, en ese momento, cuatro veces más que la tasa de desempleo de la población adulta. Actualmente la tasa de desempleo de la población joven más que duplica la tasa de desempleo abierto nacional, siendo 21% y 9.5% respectivamente. Adicionalmente, alrededor de 40 mil de estos jóvenes que no estudian y no trabajan, viven en situación de pobreza o pobreza extrema.

Ante esta situación el Programa Empleate creado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el año 2011 y que actualmente se enmarca en la Estrategia Nacional de Empleo y Producción de la Administración Solís Rivera (2014-2018), se ha propuesto ofrecer formación técnica y en competencias para el mundo del trabajo a la población doblemente excluida con el objetivo de potenciar sus oportunidades de optar por un empleo digno. En el marco del Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018 el Gobierno de Costa Rica se han propuesto la meta de apoyar a través de la formación profesional y la intermediación laboral a 35 mil jóvenes.

¿Qué es Empleate?

Empleate es una iniciativa Público-Privada liderada por el Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social, que inició oficialmente en octubre de 2011, con el propósito es brindar a los y las jóvenes entre los 17 y 24 años en condición de desempleo y vulnerabilidad social, la posibilidad de capacitarse con miras a su inserción en un puesto de trabajo de calidad. El Programa se fundamenta en alianzas entre Instituciones Públicas, el Sector Empresarial y Organizaciones No Gubernamentales .

La Asociación Empresarial para el Desarrollo (AED), ha facilitado el establecimiento de un puente entre la institucionalidad pública y el sector empresarial, para conectar la oferta de las y los jóvenes beneficiarios con la demanda laboral. Los programas de formación han sido definidos y continúan evaluándose a partir de la retroalimentación de diversos actores como CINDE, COMEX, Procomer, además de AED y sus empresas asociadas, que han indicado cuáles serán las carreras y oficios en los que se debe enfatizar el proceso formativo y de capacitación de las y los jóvenes. Ésto con el fin de lograr satisfacer la demanda de capital humano del sector empresarial y llenar los puestos de trabajo requeridos según las proyecciones de crecimiento de la empresa.

En el marco del convenio AED-MTSS y específicamente en el Programa Empleate, las empresas pueden sumarse de diferentes maneras, entre las que se encuentran el voluntariado profesional (brindando charlas motivacionales a las y los jóvenes beneficiarios), visitas empresariales guiadas, pasantías laborales, financiamiento de actividades e intermediación laboral. Este documento tiene el objetivo de facilitar a las empresas interesadas en contribuir a mejorar el empleo juvenil, una guía básica de cómo vincularse a Empleate y realizar una acción afirmativa en pro de uno de los desafíos más importantes de la sociedad costarricense.

1. Empleate: Tipos de Programa

1.1 Empleate Inclusivo:

Dirigido a personas con discapacidad entre 17 y 35 años, que no estudian y no trabajan. Se construyen alianzas con el sector empresarial y centros de formación públicos y privados para posibilitar el mejoramiento del perfil laboral de las personas beneficiarias y así potenciar su ingreso al mercado de trabajo, con oportunidades de calidad.

1.2 Empleate A+:

Dirigido a jóvenes que obtuvieron el bachillerato de secundaria que desean capacitarse y en el sector de las Tecnologías de Información y Comunicación. Se otorga una beca para formación en carreras técnicas que rondan los dos años de estudio e incluye cursos para el aprendizaje de inglés básico en centros de estudios reconocidos y acreditados. La selección de las y los beneficiarios se realiza conjuntamente entre Empleate y el Fondo Nacional de Becas (FONABE).

1.3 Empleate X-Mí (Noveno/Sexto Grado)

Dirigido a jóvenes que no lograron concluir el bachillerato de secundaria. Brinda conocimientos y capacidades para integrarse rápidamente al mercado laboral, en centros de estudio avalados por el INA. En el proceso de selección de beneficiarios se da prioridad a quienes se encuentran en situación de pobreza y vulnerabilidad social.

2. Formación Técnica

La oferta de formación técnica es revisada año a año para considerar las expectativas de crecimiento y demanda laboral de las empresas vinculadas a socios estratégicos del Programa. Entre ellos AED, CINDE, la organización Horizonte Positivo, etc. A julio de 2016 la oferta que contempla el Programa es la siguiente.

2.1 Centros de Formación y Carreras de Formación Técnica.

Centros de Formación Aliados a Empleate 2016						
Número	Centro de Formación	Carrera	Duración	Requisito académico	Modalidad	Teléfono
1	Academia Comercial San Marcos	Técnico especialista en Servicio al Cliente	12 meses	Noveno año	Regular	2546-2124
		Técnico especialista Asistente Administrativo	12 meses	Noveno año	Regular	
		Técnico especialista en Informática	12 meses	Noveno año	Regular	
2	Academia Líder	Técnico en Inglés Ejecutivo con énfasis en Servicio al Cliente	15 Meses	Noveno año aprobado	Regular	Sede: Heredia 2260-2931. Alajuela 2442-2931 Puntarenas 2661-0065 Cartago 2552-5006
		Técnico en Inglés para Servicios con Énfasis Recepción Hotelera	12 Meses	Bachiller	Regular	
3	Academia LODECO	Técnico en Contabilidad	12 meses	Undécimo aprobado-Bachiller	Regular	2551-1979
		Técnico en Seguros	12 meses	Undécimo aprobado-Bachiller	Regular	
		Oficinista	12 meses	Noveno/Bachiller	Inclusivo	

4	American Business Academy	Técnico en Contabilidad	12 meses	Undécimo aprobado-Bachiller	Regular	2222-4211
		Técnico en Seguros	12 meses	Undécimo aprobado-Bachiller	Regular	
		Oficinista	12 meses	Noveno/Bachiller	Inclusivo	
5	Asociación de Electricistas	Técnico en electricidad	12 meses	Bachiller	Regular	2256-7482
		Electricidad Residencial-Comercial	12 meses	Sexto grado primaria	Regular	
6	Asociación Nacional de Chefs	Principios Culinarios	11 meses	Sexto grado primaria	Regular	2222-2116
		Pastelería y Panadería	11 meses	Sexto grado primaria	Regular	
7	Centros de Estudios y Capacitación Cooperativa (CENECOOP)	Técnico especializado en alimentos y bebidas	16 meses	Noveno Año	Regular	2228-5820
		Estudios superiores en pastelería y panadería	16 meses	Noveno Año	Regular	
		Técnico Inclusivo en hotelería especializado en cocina hotelera	16 meses	Sexto Grado	Regular	
		Técnico en Inglés Conversacional	16 meses	Noveno Año	Regular	
		Guía de Turismo	19 meses	Undécimo Año	Regular	
		Técnico en hotelería con especialidad en cocina hotelera	16 meses	Sexto grado	Regular e Inclusivo	
8	Centro de Información en Tecnologías de Información y Comunicación (CENFOTEC)	Técnico en Telemática	20 meses	Bachiller	Regular	2281-1551
		Técnico en Desarrollo de Software	20 meses	Bachiller	Regular e Inclusivo	
		Técnico en Soporte a la Infraestructura Tecnológica	20 meses	Bachiller	Regular	
		Técnico en Desarrollo y Diseño Web	20 meses	Bachiller	Regular e Inclusivo	
		Técnico en Redes y Computadoras	20 meses	Bachiller	Regular	
9	Centro de Innovación para el trabajo	Supervisor de Producción	12 meses	Bachiller	Regular	2527-5146
		Supervisor de Calidad Y Mejora Continua	12 meses	Bachiller	Regular	

10	Centro de Tecnologías y Artes Visuales (CETAV)	Técnico en Diseño y Desarrollo Web	20 meses	Bachiller	Regular e Inclusivo	2276-9400 ext 2031
		Técnico en Animación 3D	20 meses	Bachiller	Regular e Inclusivo	
		Técnico en Edición y Postproducción de Imagen y Sonido	20 meses	Bachiller	Regular e Inclusivo	
11	Colegio Universitario de Cartago (CUC)	Técnico Estética y Belleza	08 meses	Sexto grado primaria	Regular	2550-6100
		Programa Técnico Soldadura	05 meses	Sexto grado primaria	Regular	
		Programa Técnico Administración de Bodegas (Gestión Operativa Empresarial)	08 meses	Noveno año aprobado	Regular	
		Programa Técnico Electricidad Residencial	05 meses	Sexto grado primaria	Regular	
12	Corporación Atec	Inglés conversacional para sector comercial/ Operador aplicaciones ofimáticas/ Servicio Cliente	12 meses	Noveno Año	Regular	Sedes: San José 2222-5180 Pérez Zeledón 2271-8169 San Vito 2773-5305 Ciudad Neily 2783-3247
13	Colegio Universitario de Limón (CUN Limón)	Operaciones portuarias		Noveno año aprobado	Regular	2798-1349/ 2798-1505
		Supervisor de Actividades Portuarias y Conexas		Bachiller	Regular	
		Logística		Bachiller	Regular	
		Inglés para todo propósito		Noveno año aprobado	Regular	
		Soporte informático		Bachiller	Regular	
14	Escuela de Capacitación Automotriz (ECAC)	Programa de formación en mecánica automotriz en vehículo liviano	12 meses	Sexto grado primaria	Regular	2592-5307
15	Escuela Social Juan XXIII	Ejecutivo en Servicio al Cliente	11 meses	Noveno año aprobado	Regular	2272-0311
		Asistente en Administración	11 meses	Bachiller	Regular	
		Auxiliar contable			Regular	
		Inglés para la Comunicación con Turistas	Pendiente	Pendiente	Regular	

16	Fundación Samuel	Ejecutivo en inglés para servicios	18 meses	Noveno año aprobado	Regular	2256-6080
		Mecánica automotriz	10 meses	sexto grado	Regular	
		Auxiliar en Refrigeración y aire acondicionado	10 meses	sexto grado	Regular	
17	Fundación Omar Denngo	Técnico en soporte básico de tecnologías digitales para oficina	8 meses	Sexto grado	Inclusivo	2527-6000
18	FUNDACIÓN SOS PARA LA PAZ	Operador de Cómputo. Inglés Conversacional. Plan Negocios y Emprendedurismo	11 meses	Sexto y Noveno	Regular	2552-8908
19	FUNDEPOS	Técnico Superior en Ventas y Servicio al Cliente	16 meses	Noveno año	Regular	2231-5855
		Técnico en Informática y Telecomunicaciones	16 meses	Noveno año	Regular	
		Técnico en Administración de Restaurantes	12 meses	Noveno Año	Regular	
		Técnico en Gestión Hotelera	12 meses	Noveno Año	Regular	
		Técnico en Ventas y Servicio al cliente	12 meses	Noveno Año	Regular	
		Técnico en gestión del Ecoturismo	18 meses	Bachiller	Regular	
		Técnico en informática y telecomunicaciones	16 meses	Noveno Año	Regular	
20	Instituto Educativo Puriscaleño de Computación S.A (IEPCSA)	Contabilidad	12 meses	Bachiller		2416-4400
		Técnico Inglés	12 meses	Noveno Año	Regular	
21	Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)	Oferta Según Unidades Regionales disponibles	Se propondrán cursos con base a Protocolo de Coordinación INA-MTSS / Sexto/ Noveno/ Undécimo / Bachiller		Regular	2210-6000
22	Instituto Académico Ávila	Diplomado en Contabilidad (Contador Privado)	24 meses	Bachiller	Regular	4080-3233 2289-2253
		Técnico en Inglés Conversacional dirigido al Servicio al Cliente y Herramientas de Informática	16 meses	Noveno aprobado	Regular	
		Técnico en Cableado Estructurado y Redes Informáticas	12 meses	Noveno aprobado	Regular	

23	Instituto Politécnico Internacional	Diplomado en Telecomunicaciones	24 meses	Bachillerato	Regular	2231-5855
		Diplomado en Soporte	24 meses	Bachillerato	Regular	
		Técnico en Inglés con énfasis en servicio al cliente	16 meses	Noveno año	Regular	
24	Instituto Tecnológico Cosvic	Técnico en estética canina	3 meses	Sexto grado	Inclusivo	2223-1106
25	Instituto Técnico Vargas Matamoros	Auxiliar Servicio al Cliente en Mecánica Automotriz	8 meses	Sexto grado de primaria	Regular	2291-1515
26	Intepro- Instituto Técnico Progresivo	Técnico en etiquetado de alimentos- Manipulación	6 meses	Sexto grado	Inclusivo	7013-8371
27	Invenio	Tecnologías de Información y Comunicación	24 meses	Bachiller	Regular	2695-1300
		Tecnologías de Diseño y Fabricación	24 meses	Bachiller	Regular	
		Tecnologías de Negocios	24 meses	Bachiller	Regular	
		Operación y Mantenimiento de Plantas de Energía	24 meses	Bachiller	Regular	
		Tecnología en Desarrollo de Software	24 meses	Bachiller	Regular	
28	Instituto Parauniversitario Católico IPCA	Técnico en Cuidados Paliativos y Geriátrica	12 meses	Bachiller	Regular	2240-7272
		Técnico Auxiliar de Construcción de Obra Civil	12 meses	Bachiller	Regular	
		Técnico en Desarrollo y Cuidado de Niños	08 meses	Sexto grado	Regular	
		Técnico en Servicios de Salud con énfasis en Asistencia de Quirófano	10 meses	Bachiller	Regular	
		Técnico en atención Integral y limpieza	6 meses	Sexto grado	Inclusivo	
29	MG Capacitación	Ejecutivo en Inglés		Noveno año aprobado	Regular	2447-6151 2445-6070
		Estilismo		Sexto Grado	Regular	
		Cocina profesional		Sexto Grado	Regular	
		Pastelería Profesional		Sexto Grado	Regular	

30	Sykes	Sykes Academy Reloaded	3 semanas	Bachiller	Regular	
31	TECMEDIA	Técnico Superior en soporte TIC	24 meses	Noveno año aprobado	Regular	2235-3431
33	ULACIT	Técnico en Inglés	9 meses	Bachiller	Regular	2523-4000
		Especialización técnica en Animación Digital y Efectos Visuales	12 meses	Bachiller	Regular	
		Especialización técnica en Diseño y Programación Web	12 meses	Bachiller	Regular	
		Especialización técnica en Seguridad Informática	12 meses	Bachiller	Regular	
		Especialización Desarrollo de Videojuegos	12 meses	Bachiller	Regular	
33	Universidad Nacional	Stando informativo del curso de Habilidades Blandas conjuntamente con CPJ	Según programación CPJ		Inclusivo	2277-3000 2277-3010
34	Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)	Inglés para el trabajo	15 meses	Noveno aprobado	Regular	2527-2000
		Técnico en administración de redes informáticas	12 meses	Bachiller	Regular	
		Técnico en diseño gráfico	12 meses	Noveno Año	Regular	
		Técnico en servicios informáticos y apoyo a usuarios finales	12 meses	Bachiller	Regular	
35	Universidad Juan Pablo II	Técnico en Soporte Técnico	16 meses	Bachiller	Regular	2272-6083
		Técnico en Redes y Telecomunicaciones	16 meses	Bachiller	Regular	
		Técnico en Desarrollo de Software	16 meses	Bachiller	Regular	
36	Universidad San Isidro Labrador	Proactive English	10 meses	Bachiller	Regular	2771-6767
		Asistente Administrativo	08 meses	Bachiller	Regular	
		Auxiliar en Administración de Bodega	06 meses	Sexto Grado	Regular	

37	Universidad Técnica Nacional (UTN)	Programa de Administración de Bodegas	12 meses	Sexto grado primaria	Regular	Sedes: Central 2495-5000 Atenas 2455-1000 Guanacaste 2668-7789 Pacífico 2630-0700 San Carlos 2460-6115
		Programa Redes Cisco / Inglés	12 meses	Bachiller	Regular	
		Programa Gestión Bancaria	12 meses	Bachiller	Regular	
		Logística y Compras	12 meses	Bachiller	Regular	
		Auxiliar en Contabilidad	9 meses	Noveno	Regular	
		Técnico en inglés con servicio al cliente	9 meses	Noveno	Regular	
		Técnico en Gestión de Recursos Informáticos	12 meses	Bachiller	Regular	
		Técnico Superior. Transporte Internacional y logística	12 meses	Bachiller	Regular	
38	Viresco	Técnico Animación Sociocultural	9 meses	Sexto grado primaria	Regular	2410-0611

3. Vinculación Empresarial

AED promueve que sus empresas asociadas se vinculen al Programa Empleate, porque ello implica fortalecer la institucionalidad pública y en definitiva, contribuir a mejorar las oportunidades de empleo de calidad e inclusivo para la población joven. Actualmente las empresas pueden vincularse de las siguientes maneras¹:

3.1 Vinculación por medio de patrocinio

Consiste en aportar recursos financieros o en especie, para apoyar las actividades de promoción en las que se convoca a la población beneficiaria. Actualmente el principal socio de patrocinio es el Banco Popular y de Desarrollo Comunal, que financia todos los Retos, materiales de información y eventos dirigidos a los jóvenes.

3.2 Vinculación por medio de visitas

Durante el proceso de formación de las personas jóvenes, se promueven visitas a empresas afines con su formación técnica, de esta forma puedan conocer la realidad del mercado laboral en el que se insertarán. Por medio de esta iniciativa, las empresas pueden ofrecer visitas guiadas a grupos de estudiantes, con el objetivo de explicarle de qué tratan los perfiles de puestos que contrata la empresa, así como el funcionamiento de la misma y otros temas que puedan dar una idea más clara, de cómo va ser el ingreso al mundo laboral.

¹ La empresa debe completar el Formulario de Vinculación a Empleate que encuentra en el Anexo 1 de este documento y en el link <https://goo.gl/forms/r9ESc2GIW92UtY6q1>.

Si la empresa no tiene la posibilidad de recibir a los jóvenes en sus instalaciones, puede visitar los centros de formación para dar una charla sobre su organización y de esta forma, aporta al el desarrollo de las y los jóvenes.

3.3 Vinculación por medio de voluntariado profesional

Este tipo de vinculación consiste en impartir charlas, cursos y/o talleres que complementen la formación técnica que reciben las y los jóvenes en los centros de formación. Las empresas posibilitan que profesionales de diferentes áreas expongan temas relevantes para para el desarrollo profesional en las carreras afines a sus perfiles de contratación. Estas actividades pueden realizarse en la empresa o bien en los centros de formación. Una forma alternativa de realizar voluntariado profesional, es participar con presentaciones técnicas y/o motivacionales en las actividades programadas anualmente, entre ellas los Retos y la Graduación.

3.4 Vinculación por medio de inserción laboral

Finalmente la vinculación más significativa del sector empresarial, consiste en realizar una acción afirmativa y considerar en sus procesos de reclutamiento y selección a las y los jóvenes de Empleate. Se trata de una acción afirmativa, porque implica romper barreras y paradigmas al abrir oportunidades a jóvenes que no tienen o tienen poca experiencia laboral previa, que se gradúan de una carrera técnica y en su mayoría no concluyeron la secundaria. Reconociendo que se trata de una decisión de suma importancia, se recomienda a las empresas seguir los siguientes pasos:

- **Identificar de la demanda laboral:**

La primera acción que debe hacer la empresa es identificar la demanda de puestos vacantes de la organización, para esto una práctica común es definir periodos de tiempo y realizar un análisis de necesidades actuales, o sí se tienen datos históricos del comportamiento de la rotación del personal, hacer un estudio de los puestos vacantes en un plazo de tiempo cercano. Esto permitirá crear nuevos vínculos con el Programa y anticipar la necesidad de reclutamiento. Ya que la empresa que determina la necesidad de personal, puede solicitar al Programa Empleate, que forme jóvenes según las competencias que requiere o puede buscar opciones de la oferta ya existente. Si la empresa no suele realizar la acción acá descrita, puede definir los puestos que necesita en el momento para continuar con el paso dos.

- **Comparar demanda con la formación del estudiante:**

Una vez que la empresa define la demanda de contratación puede comparar el perfil de los puestos requeridos, con la formación técnica de los jóvenes de Empleate y definir cuáles que opciones de carrera son compatibles con los puestos requeridos. Para relizarlo la empresa puede apoyarse en la tabla 1 de la sección 2 “Información sobre Formación Técnica”.

- **Modificación de políticas de contratación (opcional):**

Algunas empresas que se vinculan al Programa para la inserción laboral, han modificado sus políticas facilitar la inclusión de la población Empleate. Esto quiere decir que han incorporado dentro de su política de reclutamiento y selección, un compromiso con el desafío país de crear empleo de calidad e inclusivo para población en riesgo y vulnerabilidad social.

La modificación de la política no es un paso obligatorio, sin embargo, el manifiesto del compromiso contribuye a facilitar los cambios en procesos de reclutamiento, con la intención de adecuarlos al perfil de los jóvenes que posiblemente puedan contratar. Para conocer más de acciones como ésta puede revisar la sección de Recopilación de Experiencias, en la que distintas empresas comentan cuál ha sido su vinculación a Empleate. En el caso de la empresa Pizza Hut se menciona el cambio del nivel académico requerido como parte de las acciones realizadas para facilitar la incorporación de la población Empleate.

- **Inducción al puesto de trabajo y capacitaciones:**

Algunas de las empresas también han tenido que modificar sus sistemas de inducción y capacitación, principalmente para la población de Empleate Inclusivo. La experiencia ha arrojado que es recomendable modificar la metodología de las inducciones y capacitaciones, por ejemplo aumentando el tiempo destinado para la inducción/capacitación, adecuando materiales al nivel de aprendizaje de las y los jóvenes, entre otros

Una vez que la empresa ha definido la o las formas en que se vinculara al Programa, debe completar la Carta de Compromiso que encontrará en el Anexo 2 de este documento y debe enviarla a AED para formalizar el mismo.

4. Experiencias de Inserción Laboral de Jóvenes Empleate

Con el objetivo de motivar a más empresas a vincularse al Programa Empleate, se presentan a continuación los casos de cuatro empresas pioneras en la inserción laboral. De cada caso el o la lectora podrá extraer lecciones aprendidas que le permitirán disminuir la curva de aprendizaje en la vinculación con el Programa.

Zona Franca Coyol²

Zona Franca Coyol es un parque industrial especializado en el suministro de soluciones a medida para las empresas de fabricación y de alta tecnología. La empresa conoció el programa a través de Garnier & Garnier Desarrollos Inmobiliarios, que facilitaba el proceso de capacitación de jóvenes con la Municipalidad de Alajuela, de acuerdo a la necesidades de contratación de las empresas de Zona Franca Coyol. El principal factor que captó la atención de la empresa fue el énfasis en población joven en riesgo social, ya que el parque industrial cuenta con 107 hectáreas, 7000 trabajadores y 21 empresas; y los jóvenes pueden generar valor a las empresas que se encuentran allí.

Zona Franca Coyol no considera la vinculación al Programa Empleate como una obra de caridad, porque no existen tratos diferenciados entre los trabajadores y el nuevo personal proveniente del Programa. Aún no han alcanzado el 100% del personal requerido, porque Empleate presenta la oportunidad de mejorar los tiempos de respuesta de capacitación de jóvenes para la contratación de la empresa. Adicionalmente, existe burocracia y se debe mejorar la comunicación entre las contrapartes de empresas y las personas a cargo del Programa. Sin embargo, la motivación principal se mantiene, pues se trata de la acción afirmativa de contratar a jóvenes en riesgo social.

El proceso de reclutamiento lo realiza Zona Franca Coyol directamente con Empleate, y la contratación la hace cada empresa. Zona Franca Coyol solicita y admite en el proceso la cantidad de jóvenes de acuerdo a las necesidades de las empresas del parque industrial. Según el conocimiento de la persona entrevistada, los procedimientos de reclutamiento y contratación han sido modificados en aspectos mínimos. Por ejemplo, en relación al requisito de nivel académico. Además se han modificado los filtros o pruebas internas previas a la contratación, pero esto ha sido principalmente para adaptarse a las necesidades de personas con discapacidad.

A finales de 2015 se habían contratado 15 jóvenes. En el proceso de reclutamiento han participado más pero no han pasado las pruebas internas. La información producto de estos resultados es de suma importancia para el Programa Empleate porque permite mejorar la oferta de capacitación. En algunos casos se evidenciaron problemas de conducta y vandalismo, situación que refuerza la necesidad de que la formación técnica se complemente con habilidades para el mundo del trabajo.

Zona Franca Coyol lleva un registro de los jóvenes de Empleate que han ingresado a los procesos de contratación de las empresas y se les da acompañamiento mediante llamadas periódicas durante el reclutamiento. También existe la posibilidad de participar de un plan de rotación por diferentes puestos para aumentar las posibilidades de ser ubicados en el puesto correcto según sus capacidades e intereses.

² Persona entrevistada: Mayela Viquez, Administración ZFC.

En este proceso de vinculación a Empleado, se han identificado oportunidades de mejora del Programa. Entre ellas, una de las más importantes es que haya una mejor comunicación entre las empresas y el MTSS para lograr emparejar a las personas correctas con los puestos que requieren las empresas. Esta oportunidad se relaciona con la necesidad de desarrollar filtros enfocados a la orientación vocacional de las personas beneficiarias, de manera que se decidan por una carrera técnica en la que cuentan con habilidades y además motivación. Factores cruciales para facilitar el proceso de intermediación laboral. En cuanto a la experiencia con la contratación, Zona Franca Coyol asegura que no existe diferencia entre el personal ya contratado y los jóvenes de Empleado. No existen tratos diferenciados entre ellos, por lo que, internamente solamente los Departamentos de Recursos Humanos conocen la procedencia del personal.

En relación a Empleado Inclusivo, se ha contratado únicamente a una persona con discapacidad física y la experiencia ha sido muy positiva. El joven contratado, desde el inicio estaba sobre calificado para el puesto y la empresa facilitó que continuara sus estudios, ambas circunstancias le han permitido aprovechar las capacitaciones y oportunidades de desarrollo y crecimiento interno.

Como lecciones aprendidas del proceso y según las experiencias vividas, se concluye que se necesita alguien que de seguimiento a las y los jóvenes antes, durante y después de la contratación. Principalmente para estar claros de que se sigue el procedimiento adecuado y para motivar a las y los jóvenes a romper paradigmas de sus grupos de pares. Además recomiendan a otras empresas, revisar sus políticas y procesos de reclutamiento, fundamentalmente en relación al requisito de nivel académico.

Comidas Centroamericanas S.A. es un franquiciatario de Pizza Hut que opera restaurantes Pizza Hut bajo una licencia en Costa Rica. La empresa cuenta con 44 años de operación y más de 55 restaurantes en el país. Pizza Hut conoció del Programa Empleate, durante su participación en la actividad del Reto Empleate 2012 en la realizó charlas para mostrar la labor de la empresa y conocer la disponibilidad de contratación de personal.

Para la empresa el principal interés en apoyar el Programa, es el tipo de población objetivo, pues se trata de jóvenes en riesgo social o personas con discapacidad que cumplen el perfil de contratación de la empresa, principalmente porque trabajar en Pizza Hut es una oportunidad de primer empleo. Esta población por lo general busca opciones de trabajo de medio tiempo, para poder continuar con sus estudios y los horarios de trabajo de la empresa facilitan esta combinación. Además son personas que por su condición de riesgo social, valoran el ingreso para continuar con sus estudios y han mostrado ser leales con la empresa, lo que ha significado reducir la tasa de rotación de personal.

El proceso de reclutamiento ha sufrido cambios, como por ejemplo volver a aceptar currículos de forma impresa, ya que habían establecido hacerlo únicamente a través de la plataforma digital. Además, se cambió el requisito de nivel académico, inicialmente se solicitaba bachillerato y actualmente noveno año o sexto grado según el puesto de trabajo. Para que las y los jóvenes conozcan el perfil de los puestos, la empresa realiza visitas guiadas que posibiliten interesarlos en aplicar. Una de las modificaciones más importantes, fue sensibilizar al personal de la empresa, desde la Alta Gerencia, para vencer prejuicios y tener actitud más abierta hacia la contratación de jóvenes de zonas marginales, sin experiencia, con tatuajes, piercings, etc.

En el proceso de reclutamiento han surgido obstáculos como las convocatorias, ya que llegan menos jóvenes de los esperados por la empresa. Por otro lado existen oportunidades de mejora en la coordinación entre la empresa y el personal a cargo de Empleate para el reclutamiento de personas, principalmente para efectos de comunicación y divulgación de las oportunidades de empleo.

La empresa no ha cuantificado la cantidad exacta de jóvenes contratados, es una tarea pendiente. Cada vez que necesita personal, el proceso inicial de reclutamiento se realiza a través el MTSS, al que se solicita la cantidad de personas que se requieren y las características de los puestos disponibles. Posteriormente es la empresa la que realiza las pruebas necesarias para la contratación definitiva.

La experiencia de contratación de población Empleate ha sido positiva. Aunque resaltan que han tenido momentos difíciles y que han aprendido de ellos. La empresa también a contratado población Empleate Inclusivo y la experiencia también ha sido positiva, con esta población, uno de los principales cambios ha sido modificar los procedimientos de inducción, extendiéndolas a más días.

³ Persona entrevistada: Ericka Masís, RRHH Pizza Hut.

Una de las principales retroalimentaciones de Pizza Hut a Empleate, es que debe fortalecer la formación en competencias para el mundo del trabajo. Estas habilidades son fundamentales para mantenerse crecer en las empresas. La empresa ha resuelto esta necesidad con los programas que ofrece la Universidad Interna de Pizza Hut, que brinda capacitaciones especializadas según el puesto de trabajo y refuerzan estas habilidades.

Una de las principales lecciones aprendidas, es formar a los jóvenes en diferentes temas para que puedan rotar en diferentes puestos de trabajo. Esto trae beneficios a las y los beneficiarios, ya que les permite adquirir distintos conocimientos y para la empresa, en la medida en que pueden llegar a desempeñarse en diversos puestos.

Finalmente, la empresa resalta que la lección más importante, ha sido no etiquetar a los jóvenes que provienen del Programa. Una vez que ingresan a la empresa, éstos compiten en igualdad de condiciones con todo el personal. Vencer este paradigma se da desde inicio del proceso, cuando la empresa decide aperturar el reclutamiento y selección a jóvenes que son tradicionalmente etiquetados, por esta razón el programa de contratación de la empresa se llama Sin Etiquetas.



La Guacamaya⁴

La Guacamaya es una empresa de capital costarricense fundada en 1977 dedicada a la venta profesional de repuestos usados para vehículos. La vinculación de la empresa con Empleate inicia con la contratación de dos jóvenes que recomendados por el Director de uno de los centros de formación del Programa. Si bien los jóvenes no tenían experiencia laboral, tenían la formación teórica requerida, por lo que la empresa decidió realizar la acción afirmativa y en un corto tiempo les contrató.

Para La Guacamaya, la experiencia de contratar a estos dos jóvenes, ha sido muy positiva. Resaltan que habilidades estratégicas como la disciplina, valores y modales les han permitido permanecer en la compañía. Además que son estas las actitudes que les permitirán ascender, por ejemplo llegar a ser parte del equipo que realiza la compra de repuestos en otros países.

La empresa destaca la importancia del involucramiento de los centros de formación, en el conocimiento de sus estudiantes y en el proceso de intermediación laboral. Pues tuvo la experiencia de contratar a otro joven Empleate, que no contaba con recomendación del centro de formación y su desempeño fue deficiente en relación al de las dos personas recomendadas. Esta lección aprendida es de suma importancia para Empleate, en la medida en que puede y debe requerir mayor involucramiento de los centros en los procesos de intermediación y además por que refuerza la importancia de que la formación técnica debe complementarse con las competencias para el mundo del trabajo.

En el caso de La Guacamaya no se han tenido que hacer cambios en el proceso de reclutamiento para la población Empleate. Los cambios se han hecho por el reconocimiento de brecha de empleabilidad del país, ya que existe una gran diferencia entre las oportunidades para quienes concluyen el bachillerato de secundaria y para quienes no. La empresa por lo tanto solicita como requisito de nivel académico la aprobación de noveno (tercer) año de secundaria. Sin embargo aclara que el nivel académico no es determinante, pues son más importantes las cualidades y conocimiento de la persona sobre el tema en interés.

Al igual que en otras empresas, una vez contratados los jóvenes, éstos no son etiquetados como población Empleate, compiten en desempeño en igualdad de condiciones que las personas contratadas por otros medios. La principal lección que destaca la empresa, es el acompañamiento que debe dar a los jóvenes, ya que es una población que a pesar de vencer paradigmas sigue expuesta a riesgos sociales propios de su situación y grupo de pares, que podrían comprometer su permanencia en el trabajo. La labor que realice la empresa para motivarles a seguir superando obstáculos es fundamental para su desarrollo en la organización.

⁴ Persona entrevistada: Iván Marín, RRHH La Guacamaya.

Abbott Vascular es una firma de origen estadounidense que instaló una planta de manufactura en el parque industrial Zona Franca Coyol en el año 2012. La planta fabrica y exporta catéteres especializados para uso cardiovascular. La empresa conoció el Programa por medio de la Administración de Zona Franca Coyol y se interesó en el mismo, porque lo considera una oportunidad para retribuir a la comunidad e impactar en la sociedad, considerando el alto porcentaje de jóvenes sin empleo en el país.

El proceso de reclutamiento no ha sufrido cambios, ya que el requerimiento de nivel académico en puestos operativos es tener aprobado el sexto grado de primaria y éste se ha cumplido en todos los casos. La empresa manifiesta además que es difícil realizar cambios en corto plazo, debido a que se necesita autorización de la casa matriz. En el caso de contratación de personas con discapacidad, tampoco se han realizado cambios en procesos.

El primer proceso de reclutamiento de jóvenes Empleate, se hizo con intermediación de la Administración de Zona Franca Coyol. Se consideraron 10 personas, sin embargo solamente 3 de ellos fueron contratados. El proceso evidenció que el 60% pasó la prueba médica, pero solamente el 50% aprobó la prueba manual. La empresa abrió un proceso extraordinario para brindar nuevas oportunidades a más jóvenes.

La experiencia con la contratación ha tenido altibajos. Entre los aspectos por mejorar, resaltan que uno de los jóvenes ha tenido problemas de ausentismo y ha tenido que ser amonestado por esta razón, situación que refuerza la importancia de la formación en competencias para el mundo del trabajo. En los aspectos positivos, mencionan que el desempeño de la población Empleate es igual al promedio de las personas contratadas por otras vías, por lo que se justifica la acción afirmativa de la empresa.

Abbott Vascular considera fundamental que no se coloquen etiquetas. La empresa está comprometida con procurar la equidad entre el personal. Su principal recomendación para el mejoramiento de Empleate es procurar más espacios de retroalimentación de las empresas, no solo para la prospección de puestos de trabajo, sino también para la mejora de las carreras técnicas a partir de los resultados de los procesos de reclutamiento y de la evaluación desempeño de la población contratada.

Nestlé Costa Rica⁶

5. Iniciativa por los Jóvenes

Esta Guía tiene el objetivo de motivar a más empresas a comprometerse con la solución de la problemática de empleo juvenil. Para ello facilita recomendaciones sobre cómo vincularse al Programa Empleate del MTSS y además detalla la experiencia de empresas pioneras en la contratación de jóvenes Empleate. Sin embargo la publicación de la Guía no sería posible sin el compromiso de Nestlé Costa Rica con el empleo joven; compromiso que se pone en evidencia en la Iniciativa por los Jóvenes, que se presenta a continuación.

Iniciativa por los Jóvenes, es un movimiento de Nestlé iniciado en Europa y liderado por el Vicepresidente de la Zona América, Laurent Freixe. Comprende programas, proyectos y actividades enfocadas en apoyar a la juventud centroamericana para la construcción de un mejor futuro. Lo anterior a través de la facilitación de herramientas de formación que les permitan optar por empleos de mayor calidad, en un mercado laboral cada vez más competitivo, cambiante y diverso.

El movimiento se articula alrededor de los siguientes 4 pilares:

1. **Empléate:** la empresa abrirá oportunidades de reclutamiento y selección para jóvenes entre los 16 y 25 años, que se preparan para su primera experiencia laboral.
2. **Entrénate:** promoverá la vinculación de las y los jóvenes en la empresa a partir de prácticas profesionales en las áreas de mercadeo y ventas, logística y finanzas. El objetivo de las prácticas es dar a conocer funcionamiento de la empresa desde el interior, adquirir habilidades y valores para el desarrollo profesional. Además de que se convierten en su primer paso para la inserción laboral.
3. **Oriéntate:** por medio del voluntariado profesional, se brindarán capacitaciones de orientación vocacional y de preparación para el ingreso al mercado laboral, a jóvenes que estudian en centros de formación públicos y privados. La empresa ha desarrollado el Módulo Listos para Trabajar, en el que se entregan herramientas pertinentes para la búsqueda de empleo como la construcción de un currículum atractivo, consejos para la realización de entrevistas asertivas, la importancia de la marca personal y de las habilidades estratégicas para el trabajo.
4. **Más Oportunidades:** finalmente este pilar tiene el objetivo de motivar a más empresas a involucrarse en la Iniciativa por los Jóvenes. Nestlé Costa Rica ofrecerá la transferencia del Módulo Listos para Trabajar a las empresas interesadas en replicarlo con la población joven con la que se relacionan. Adicionalmente la empresa firmará un convenio con el MTSS con el objetivo de transferir esta capacitación a los centros de formación Empleate y a desarrollar un plan piloto de contratación de jóvenes del Programa.

Tal como lo manifiesta Marina Ripper, Gerente País de Nestlé Costa Rica *“Nuestro enfoque además de apoyar a la juventud en su efectiva inserción en el mercado laboral, es también motivar a nuestros proveedores y a otras empresas para que se unan a este tipo de iniciativas y comprendan el valor que las nuevas generaciones tienen y que descubran, así como lo ha hecho Nestlé, todo el potencial que tiene la juventud”*.

⁶ Información provista por la empresa a través de Marién Roldán, Especialista de RRHH.

6. Contacto para información

Si desea mayor información sobre las formas de vincularse al programa Empleate puede comunicarse con María Fernanda Pérez, Directora de la Dimensión Económica de la Asociación Empresarial para el Desarrollo, al teléfono: 2231-2081 ext 280 o al correo electrónico: mariafernandaperez@aedcr.com.

También puede contactar a Wendy Fernández de la Dirección Nacional de Empleo al teléfono: 2258-0704 o al correo electrónico: wendy.fernandez@mtss.go.cr.

Bibliografía

Instituto de Estadística y Censos, INEC. *Situación del Empleo Juvenil en Costa Rica*, Encuesta Continua de Empleo. Octubre 2015.

Matarrita Bacá, Rosaura. *Informe Transición Escuela-Trabajo: propuesta de plan de acción para mejorar el nivel de instrucción y de inserción laboral de la población objetivo identificada por el Programa Empleate-MTSS*. Septiembre 2015.

Organización de Naciones Unidas. <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>. Julio 2016

Anexos

Anexo 1. Estrategias de Vinculación al Programa Empleate⁷

Estrategias de Vinculación- Empleate 2016	
Datos de la empresa	
Nombre de la empresa	
Sector de actividad económica	
Datos del contacto	
Nombre del contacto	
Puesto que desempeña	
Correo electrónico	
Número de teléfono	
Oferta de vinculación	
Marcar con “x” la opción que se ajusta a sus necesidades	
Tipo de vinculación	
<input type="checkbox"/>	Patrocinio
<input type="checkbox"/>	Visitas guiadas a la empresa
<input type="checkbox"/>	Voluntariado profesional
<input type="checkbox"/>	Inserción laboral

⁷ Puede encontrar este formulario en el link <https://goo.gl/forms/r9ESc2GIW9zUtY6q1>

Anexo 2. Carta de Compromiso

CARTA DE COMPROMISO RED DE EMPRESAS EMPLEATE

PRIMERO: Que según cifras del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), la tasa de desempleo en la población joven es 21% y existen aproximadamente 200,000 muchachos y muchachas entre 17 y 24 años, en condiciones de pobreza que no estudian ni trabajan y que, dejadas a su suerte, es muy probable que se perpetúe y reproduzca el círculo de la pobreza.

SEGUNDO: Que el Gobierno de la República, a través del MTSS ha presentado la Estrategia Nacional de Empleo 2014-2018 y en la misma establece como prioritario la promoción del empleo juvenil.

TERCERO: Que el objetivo general de EMPLEATE es promover la inserción laboral de las personas jóvenes en situación de vulnerabilidad mediante servicios especializados de capacitación dirigida, intermediación, orientación e información para el empleo a partir de las demandas del mercado laboral.

CUARTO: Que los objetivos específicos de EMPLEATE son los siguientes:

1. Determinar la demanda ocupacional insatisfecha a partir del establecimiento de alianzas con el sector empresarial.
2. Brindar servicios de información de calidad dirigidos al sector poblacional meta, que les permita direccionar un proyecto de desarrollo laboral en consideración con las tendencias del mercado de trabajo.
3. Mejorar la empleabilidad de las personas jóvenes en situación de vulnerabilidad mediante procesos de capacitación dirigida (técnica y capacitación para el trabajo), así como del desarrollo de competencias sociales vinculadas al mundo laboral: tolerancia a la frustración, motivación, valores, trabajo en equipo, entre otros.
4. Desarrollar acciones de intermediación laboral enfocadas con la inserción laboral de la población atendida, con previo conocimiento de la demanda ocupacional insatisfecha.
5. Establecer mecanismos efectivos para la divulgación, monitoreo y evaluación del programa.
6. Promover servicios integrales de empleo mediante el concurso de los Gobiernos Locales, Sector Productivo, Organizaciones No Gubernamentales, Organismos Internacionales y la Sociedad Civil en general.
7. Establecer alianzas público-privadas estratégicas en un marco de Responsabilidad Social con el Sector Productivo del país.

QUINTO: Que debido al papel fundamental que puede jugar el sector empresarial en el Programa EMPLEATE, el MTSS ha buscado establecer alianzas público-privadas en el tema de la promoción del empleo juvenil.

SEXTO: Que el MTSS y la Asociación Empresarial para el Desarrollo (AED) han suscrito un convenio marco de cooperación con el objeto de establecer una relación efectiva de cooperación y colaboración entre el MTSS y AED mediante el desarrollo de proyectos de interés para ambas partes.

SÉTIMO: Que con el apoyo de AED, se establece la Red de Empresas EMPLEATE con el objeto de reunir empresas interesadas en apoyar al MTSS y otras instituciones en el programa EMPLEATE.

OCTAVO: Que las empresas integrantes de la Red comparten una preocupación por la problemática del desempleo juvenil en Costa Rica y a través de esta carta de compromiso, manifiestan su intención de apoyar el Programa EMPLEATE para promover la empleabilidad entre personas jóvenes en condición de desempleo y condiciones de vulnerabilidad y así contribuir al desarrollo y la justicia social.

NOVENO: Que en todas las actividades de esta Red se hará mención de las empresas miembro y se incorporará su logo.

POR TANTO:

- La empresa se integra con este acto a la Red de Empresas EMPLEATE, en coordinación con el MTSS, la AED y otras instituciones públicas y organizaciones de la sociedad civil.
- La empresa expresa así su compromiso de apoyar el programa EMPLEATE según las prioridades y posibilidades propias, incluyendo acciones y proyectos como los siguientes:
 - Trabajar con el MTSS, el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) y otras instituciones según defina el MTSS para determinar la demanda ocupacional insatisfecha y apoyar en la definición de perfiles para ocupaciones y oficios.
 - Apoyar al MTSS y otras instituciones y organizaciones en las iniciativas para fortalecer las capacidades de empleabilidad entre las personas jóvenes integrantes de EMPLEATE.
 - Incentivar a sus colaboradores y colaboradoras a participar en el programa de mentoría para las personas jóvenes de EMPLEATE.
 - Promover el uso de prácticas tales como pasantías, mentorías, visitas a la empresa y otras condiciones y oportunidades para las personas jóvenes integrantes de EMPLEATE que cumplan con los requisitos específicos que defina la empresa.
 - Apoyar las acciones de difusión de los distintos componentes del programa EMPLEATE.
 - Participar en los procesos de aprendizaje y de intercambio de experiencias y buenas prácticas entre las empresas miembros de la Red, así como participar en espacios de seguimiento y retroalimentación de la Red y del programa EMPLEATE.
- La empresa confirma su disposición a participar en las actividades, reuniones, capacitaciones y procesos de inter-aprendizaje que la Red convoque.

Sobre la persona de contacto en la empresa:

Nombre de la empresa	
Cédula jurídica	
Dirección física	
Persona de contacto:	
Cargo que desempeña	
Correo electrónico	
Teléfono	
Fax	

Se firma en la ciudad de _____ el día _____ del mes de _____ del año 2016⁸.

8 **Nota:** Favor enviar la carta firmada y con los datos requeridos a María Fernanda Pérez de AED, teléfono 2231-2081 Ext. 280, correo electrónico: mariafernandaperez@aedcr.com

**EMPL
EATE**
EL BRETE PAGA