

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit



Servicios para Buscadores de Empleo

**Taller “El Mundo de los Servicios de
Intermediación Laboral”**

Santiago de Chile, 18 de junio de 2015

Regina Konle-Seidl

**D - Institute for
Employment Research
(IAB)**

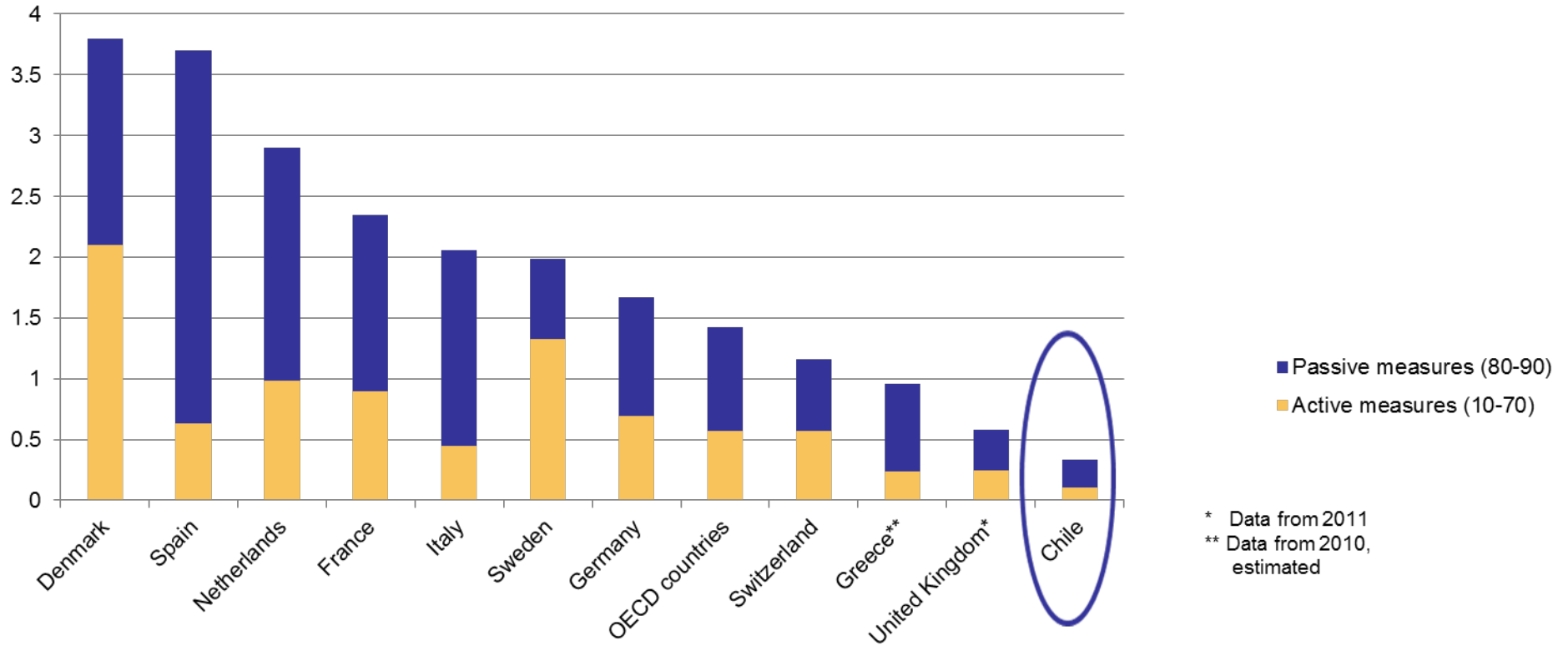
Resumen

- Intermediación laboral en el contexto de políticas de activación
- Estandarización de procesos y individualización de servicios
- Diagnóstico y segmentación para un uso más racional de recursos
- ¿Qué es lo que funciona?
- Programa para jóvenes NINI* a nivel europeo

* NINI: ni estudia ni trabaja, NEETs (en inglés)

- Servicios públicos de empleo (SPE): en Europa hay que pensar desde la lógica de la “activación”
- Estrecho vínculo entre prestaciones y servicios de integración según el principio “promover y demandar” (“derechos y responsabilidades”)
- Objetivo principal: reinserción laboral de los beneficiarios de prestaciones (“*Work first*”)

Gasto público en PML (% PIB), 2012



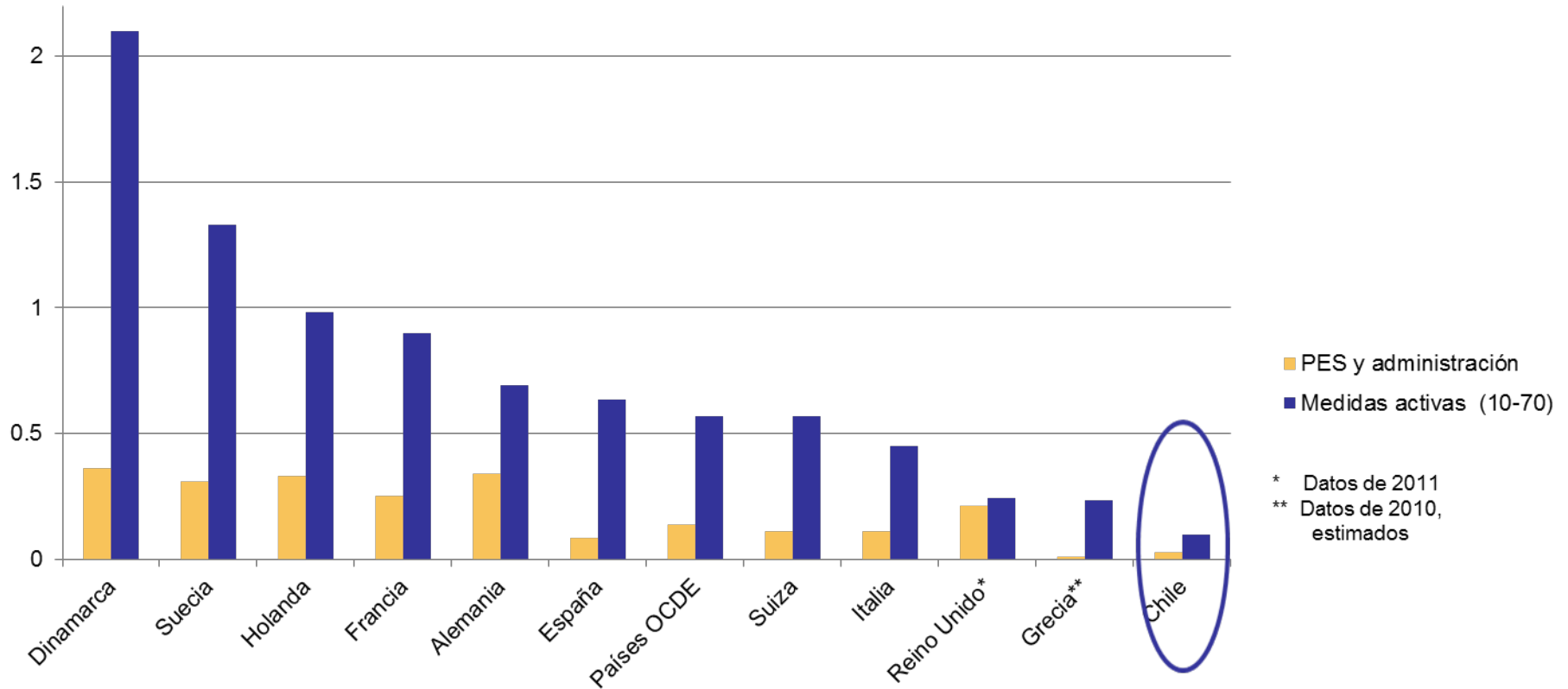
* Data from 2011
** Data from 2010, estimated

Fuente: OCDE, Eurostat

Ejemplo Suecia:

- 20 millones de contactos
- 1,07 millones de personas registradas con “Arbetsförmedlingen” en 2012
- 549,000 la mitad pasó a empleo
- 252,000 estaban desempleados antes
- 108,000 se encontraban en programas activos
- 176,000 no habían tenido un trabajo antes
- la mitad del grupo que pasó a empleo se clasifica como “vulnerable” (muy lejos del mercado de trabajo)

Medidas activas, SPE y administración (% PIB), 2012



Fuente: OECD, Eurostat

Uso del SPE como canal de contratación por las empresas

	Uso de los SPE como canal de reclutamiento (I)			Reclutamiento exitoso por medio de los SPE (II)			Tasa de éxito (II/I)		
	GB	DE	NL	GB	DE	NL	GB	DE	NL
2006	37	33	n/a	12	12	--	32	36	n/a.
2007	35	39	26	16	12	6	46	31	25
2008	n.a	34	21	n. a	16	5	n/a	46	26
2009	n.a.	36	14	n. a	18	4	n/a	50	27

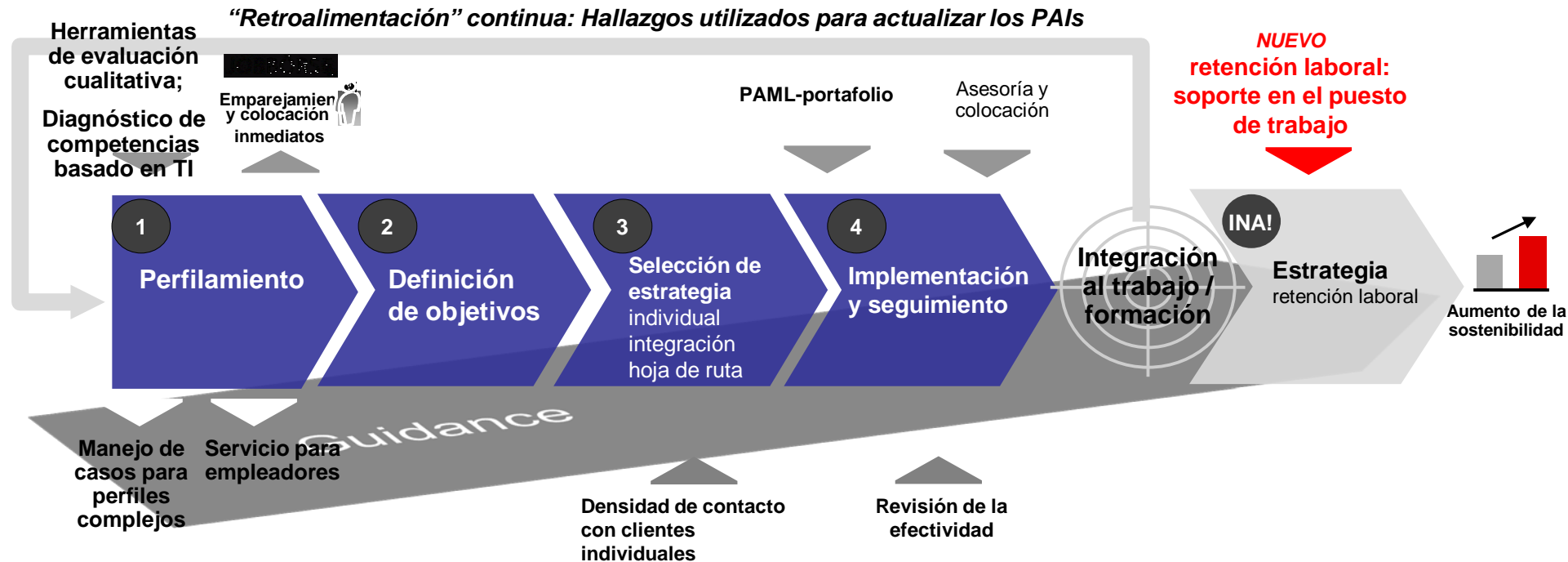
Fuente: Dinamarca (DE): IAB Job Survey; Holanda (NL): Vacatures en Nederlands (UWV); Reino Unido (GB): Jobcenter Plus Annual Employer Survey

- Cadena estandarizada: información/orientación - diagnóstico (*profiling* / perfilamiento) – soporte/colocación
 - Registro del desempleado en el inicio del paro
 - Se registra como servicio básico las características del desempleado (industria / ocupación, calificaciones) como base para la búsqueda de vacantes
 - Antes o durante primera entrevista se hace un diagnóstico más a fondo (*Profiling*) utilizando registros administrativos, cuestionarios adicionales, evaluación del consejero laboral
 - Resultado del *profiling* es usado para confeccionar un plan de acción / inserción laboral individual (PAI)
 - Asistencia y monitoreo regular de los esfuerzos de búsqueda de empleo: secuenciación e intensidad de entrevistas, asignación a programas activos, control del reglamento (sanciones)

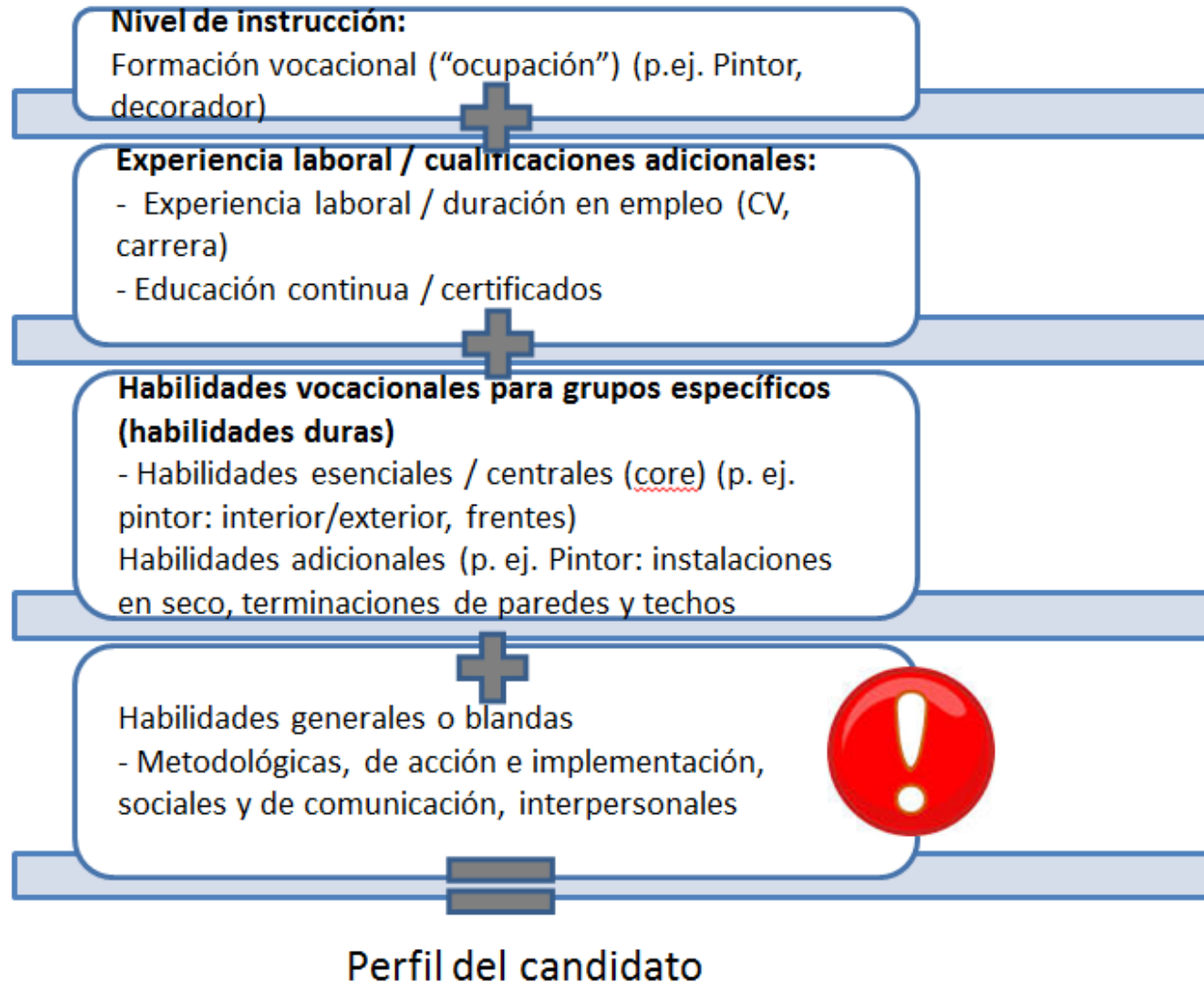
Ejemplo alemán

Perfilamiento = Primera fase en un proceso integrado de intermediación

El modelo de 4 fases (4 PM) ayuda a estructurar el proceso de intermediación



Perfilamiento basado en habilidades: Enfoque en las cualificaciones, la experiencia laboral, las habilidades vocacionales y genéricas



➤ 6 perfiles: cada perfil está vinculado a estrategias de servicio específicas

- *Perfil de mercado*: reciben sólo apoyo en el área de la inserción laboral
- *Perfil de activación*: medidas cortas como p.ej. apresto laboral para verificar la voluntad y disponibilidad para el trabajo
- *Perfil de promoción*: programas de formación o subsidios a la contratación que tienen como objetivo la integración directa
- *Perfiles complejos*: medidas especiales para la mejora a largo plazo de la empleabilidad

Perfil de los clientes	Perfil de mercado	Perfil de activación	Perfil de promoción	Perfil de desarrollo	Perfil de estabilización	Perfil de soporte
Información de salida	ML regular ≤ 6 meses	ML regular ≤ 6 meses	ML regular ≤ 12 meses	ML regular >12 meses	mejorar la empleabilidad >12 meses	mejorar la empleabilidad >12 meses
Diagnóstico	Cercano al mercado laboral			Perfiles complejos		



Análisis de Fortalezas

Competencias relacionadas con el trabajo y competencias holísticas **relevantes para el emparejamiento bidireccional**

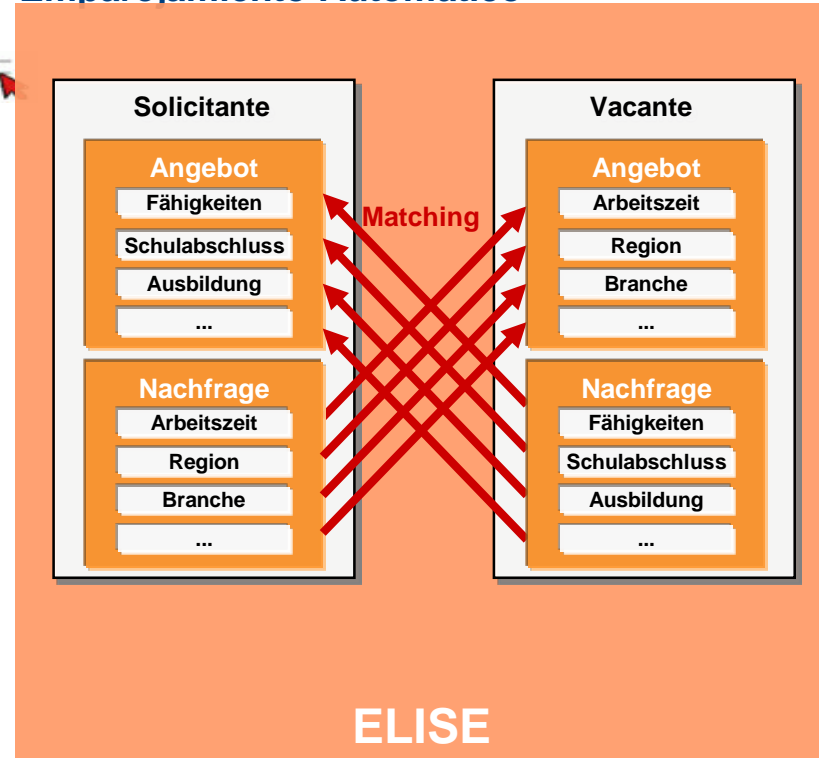
+

Análisis potencial

=

Perfil (*Perfilamiento*)

Emparejamiento Automático



- El PAI define el objetivo del proceso de orientación e integración, los pasos a seguir por el desempleado y la ayuda que ofrece el SPE
- Las dos partes firman un acuerdo que es revisado regularmente
- PAI bien definido puede ser una herramienta útil para la gestión de casos individuales
- Pero en la práctica es muchas veces solo un instrumento para controlar la voluntad de beneficiarios

- Herramientas apropiadas pueden ayudar a reducir los costos de peso muerto de una intervención temprana

Algunos ejemplos:

- Modelo estadístico del *profiling* para identificar a los que necesitan ayuda inmediata (IRL)
- Modelo estadístico para definir quién recibe servicios de re-empleo y quién no (EE.UU, Canadá)
- Cuestionario para asignar a personas o para entrevistas presenciales (face-to-face), o servicios informatizados, por ejemplo: e-coaching (“Work Profiler” - NL)

¿Qué es lo que funciona mejor?

¿Asistencia individual o participación en programas activos?

	Gestión de casos	Formación	Creación directa de puestos de trabajo
Gasto público	Medio	Medio / Alto	Alto
Efecto a corto plazo	Positivo	Negativo	Positivo
Efecto a largo plazo (estudio más favorable)	Ligeramente positivo	Positivo (10%)	Ligeramente positivo
Efecto a largo plazo (estudio menos favorable)	Ligeramente negativo	Ligeramente negativo	Negativo
<i>Fuente: : Card D. (2014), « L'évaluation des politiques actives du marché du travail: quels enseignements? Travail et Emploi, N°139.</i>			
Efectos de desplazamiento	Medio	Bajo	Alto

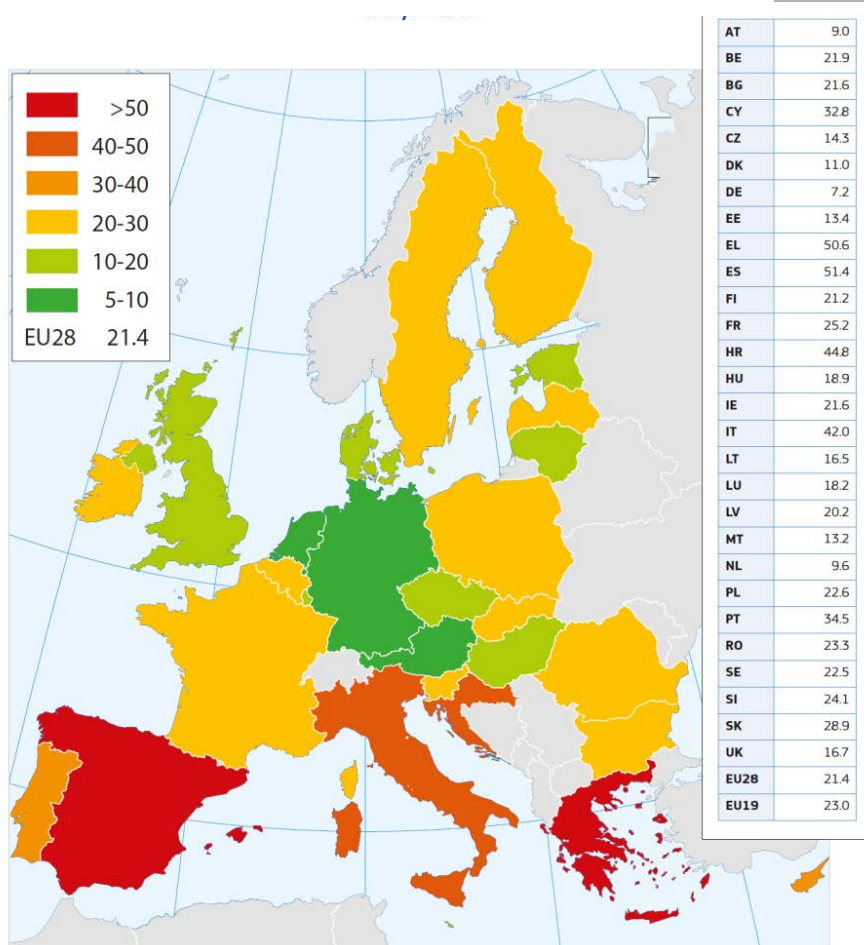
- A diferencia de conocimiento sobre medidas de políticas activas, se sabe poco acerca de la eficiencia de los procesos operativos de los SPE
- Resultados recientes de experimentos sociales en Dinamarca (DK), Alemania (DE) y Francia (FR) muestran que
 - ✓ Reuniones más frecuentes con un consejero laboral (case management) y
 - ✓ Relación consejero/clientes más favorable (Behaghel et al. 2009, Hainmüller et al. 2011, Vikström et al. 2011)

=> tienen un impacto positivo a la reinserción laboral y la calidad del trabajo encontrado
- Sin embargo los efectos son inferiores para grupos vulnerables (por ejemplo, desempleados de larga duración)

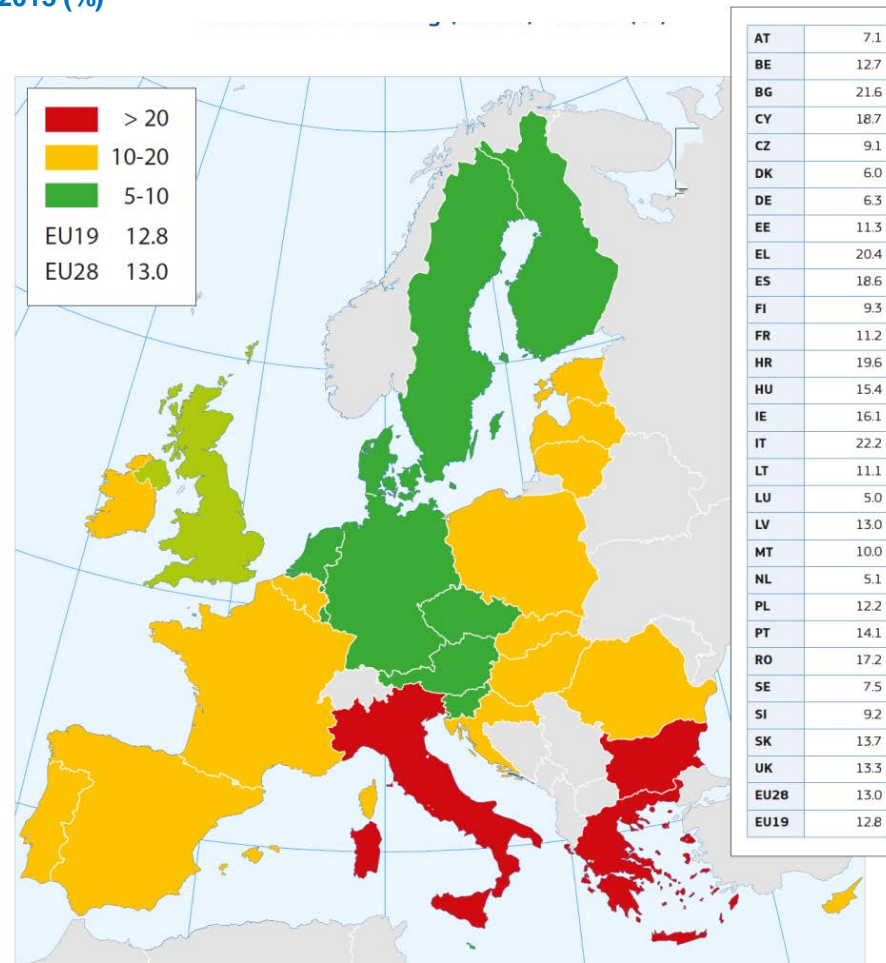
- ✓ El papel del consejero es clave; las actitudes y estrategias individuales tienen un impacto significativo para encontrar empleo
- ✓ Los profesionales exitosos son "duros" y más proactivos
- ✓ El monitoreo de las búsqueda de empleo y las sanciones aumentan las tasas de reemplazo pero pueden disminuir la calidad del empleo
- ✓ Los estudios divergen en cuanto al público más reactivo al monitoreo / sanciones (Padres, 2014).
- ✓ No olvidar la importancia de la calidad del asesoramiento y el grado de profesionalización del personal del SPE

La desigual distribución del desempleo juvenil en Europa

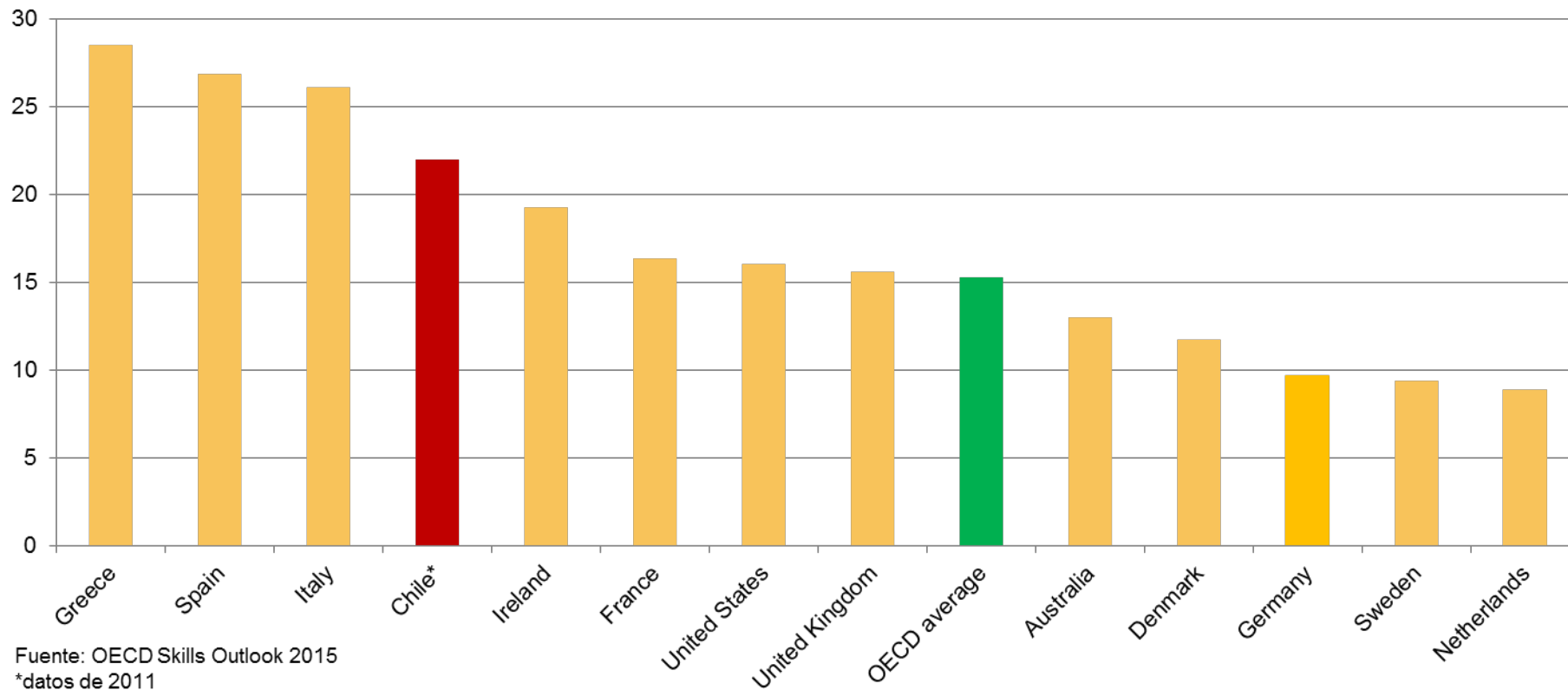
Jóvenes (<25 años, tasa de desempleo (%), Diciembre 2014. Italia: 42%



Tasa de jóvenes que no estudian ni trabajan (NINIs) – 2013 (%)



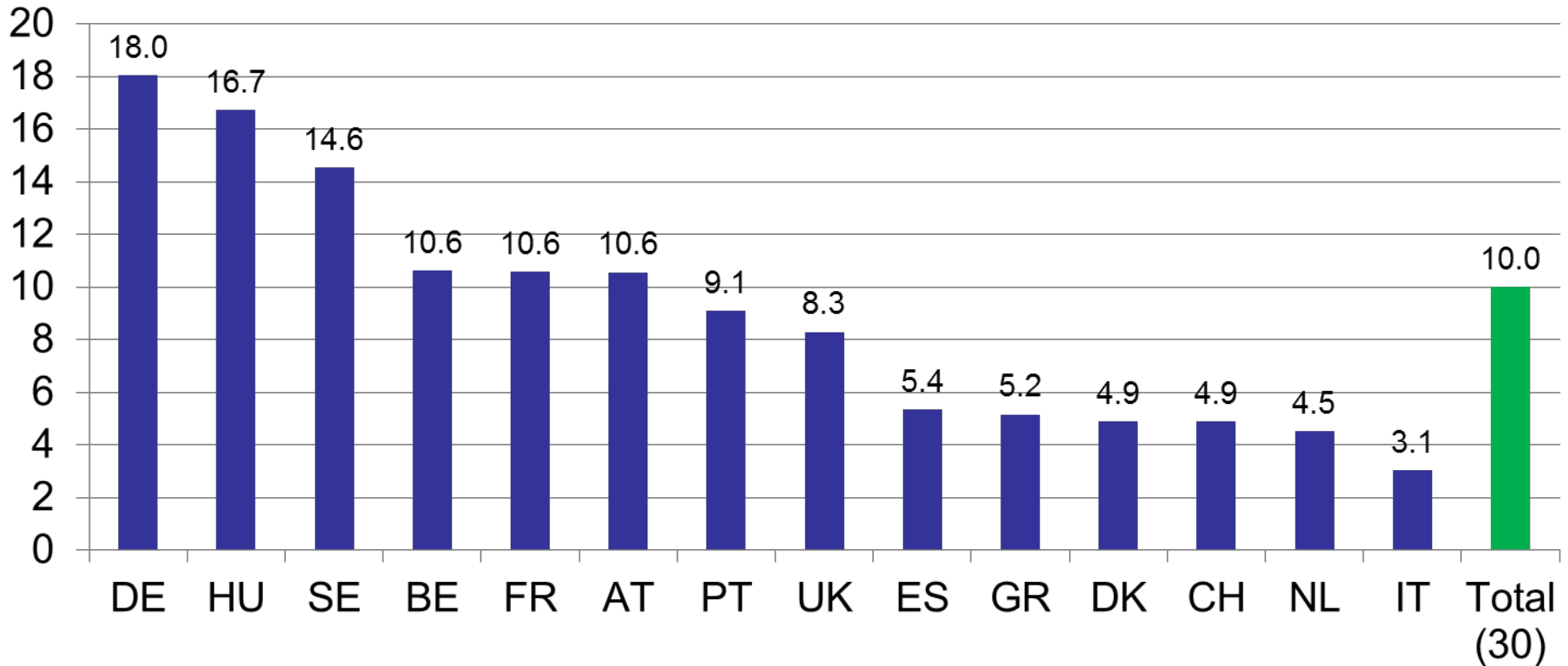
Jóvenes que no están en empleo, educación ni formación (NEET) Porcentaje de población entre 15 y 29 años, 2013



- La crisis económica ha tenido un impacto desproporcionado sobre los jóvenes
- Fuerte aumento del No. de jóvenes que se desacoplan del empleo y el sistema de cualificaciones (NINIs), sobre todo en los países del Sur de Europa
- “Garantía Juvenil” (2013) es una respuesta a nivel europeo del creciente número de jóvenes NINIs
- Todos los NINIs hasta 25 años recibirían dentro de 4 meses una oferta calificada del empleo, de la educación, de la formación o aprendizaje
- Programa es conductor de reformas en el sistema de intermediación laboral en muchos países
- Los primeros resultados son alentadores – ¿un modelo para Chile?

Encontrar empleo por medio de la Oficina Pública de Empleo

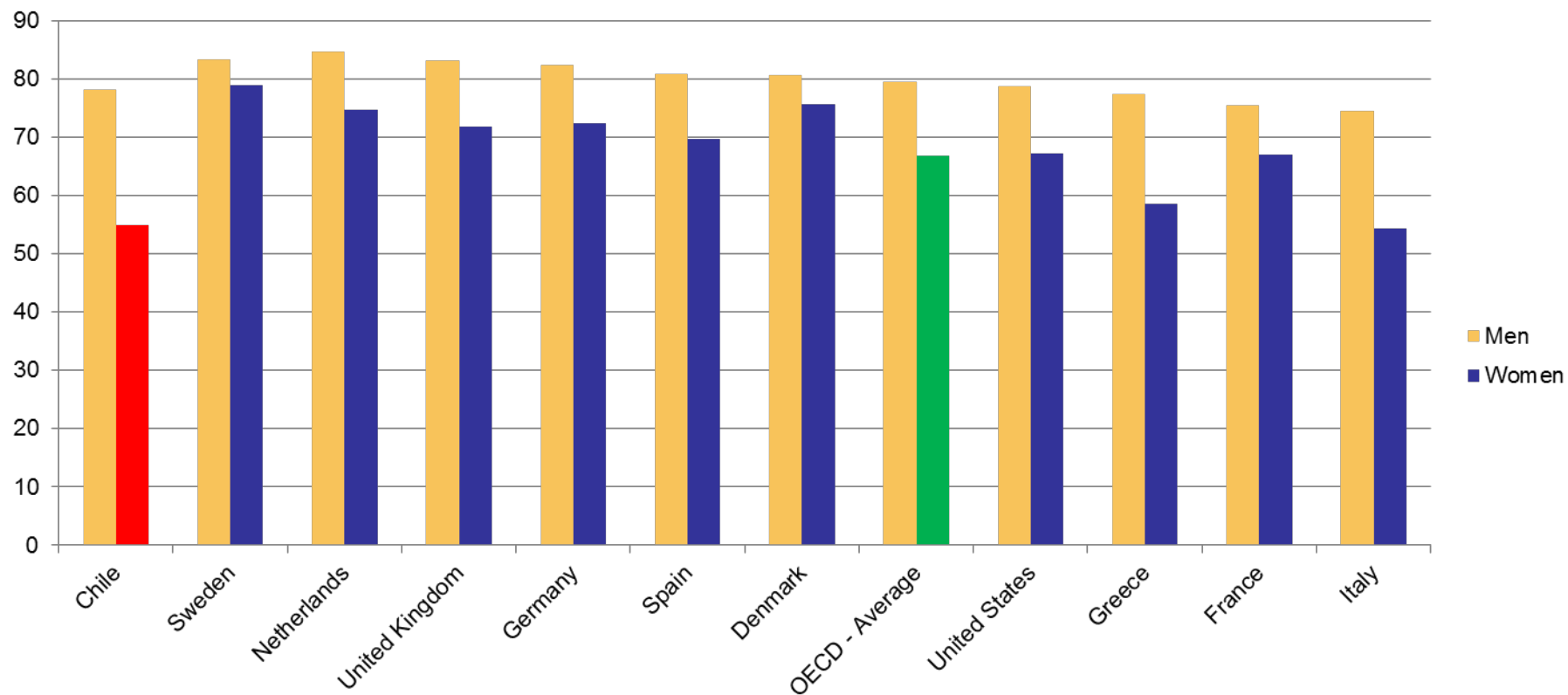
Porcentaje de empleados que comenzaron a trabajar en su empleo actual durante los últimos doce meses, que mencionan que la oficina pública de empleo, en cualquier momento, estuvo involucrada en el hallazgo de este nuevo empleo



Fuente: Labour Force Survey, 2010, cálculos propios

Tasa de participación femenina

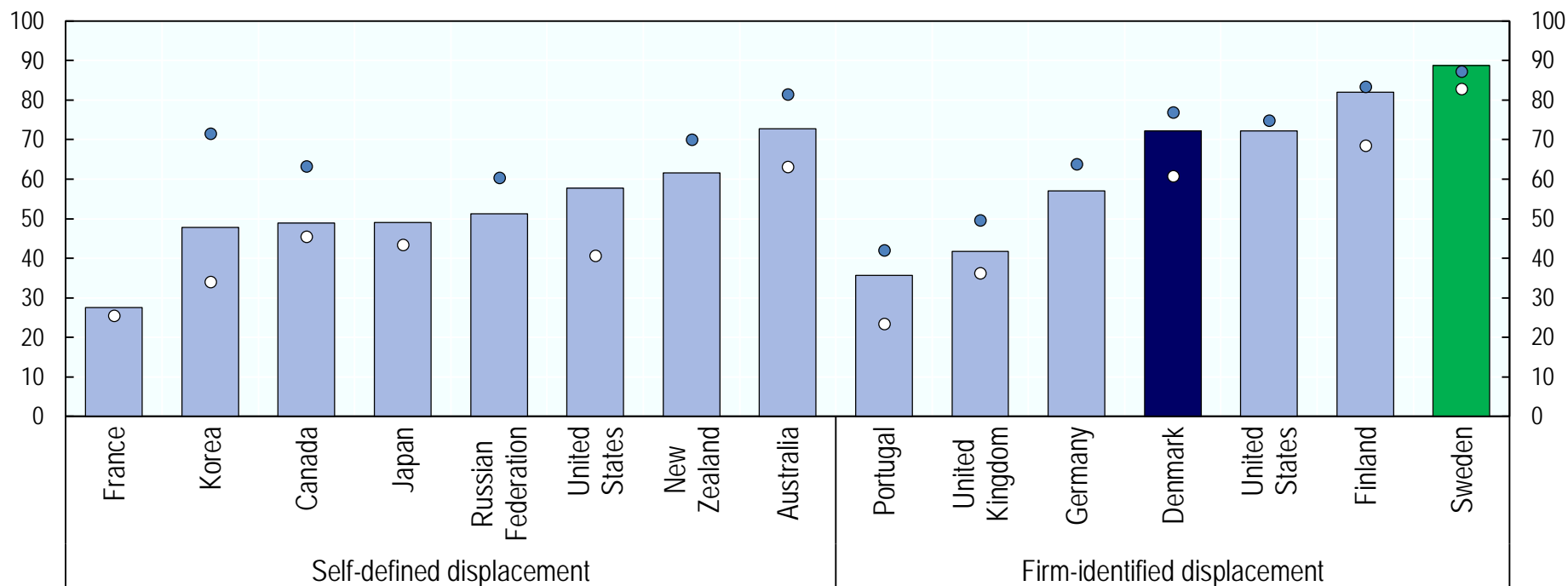
Tasa de participación de la fuerza laboral
Grupo de edad: 15-64



Fuente: OCDE

Retorno al trabajo de trabajadores desplazados – diferencias entre países

- Re-employed within one year (2000-08)
- Re-employed within two years (2000-08)
- Re-employed within one year (2009-10)



Fuente: OCDE 2015: Back to work- Denmark