



Documentación Buenas Prácticas

Título Buena Práctica

Manejo de Cartera de Empresas

Organización que aplica esta Buena Práctica

Organización:

OMIL de Chillán

Ámbitos Impactados por la Buena Práctica

- Articulación con Empresas y Gremios
- Mejoramiento de servicios a Empresas
- Mejoramiento de servicios a Buscadores de Empleo
- Incorporación de nuevas Herramientas

Beneficiarios de esta Buena Práctica

- Empresas y Gremios
- Buscadores de Empleo

Justificación de la calificación como Buena Práctica

Efectividad de la Buena Práctica

Un alto porcentaje de las colocaciones anuales totales de la OMIL provienen de empresas dentro de esta base de datos.

Replicabilidad de la Buena Práctica

En las comunas donde exista un sector económico relevante para la empleabilidad de la comuna.

Descripción de la Buena Práctica

¿Cómo surgió?

Se inició como una necesidad puntual de parte de un empleador, que para ahorrar tiempo envió a la OMIL una ficha con datos de la empresa y los requerimientos de la posición que necesitaba llenar, proveyendo un formato compacto y claro de trabajo. A partir de esa ficha de requerimiento de personal, el formato de contacto con empleadores se fue adaptando a las necesidades estándares de distintos empleadores o puestos de trabajo, adicionándosele datos de contacto de las jefaturas



de recursos humanos de las empresas. Este proceso lleva ya 13 años en práctica y ha permitido contar con una cartera fidelizada de empresas.

Beneficios de su aplicación

De acuerdo con la información transmitida por la OMIL, un gran porcentaje de las colocaciones de la oficina se logra a través del trabajo con estos clientes. Los datos de las empresas permiten agilizar las comunicaciones. En las fichas de contacto empresas-OMIL se incluye información que identifica a la empresa y la posición que se busca llenar.

Adicionalmente, dentro de la misma ficha de solicitud de personal, se detallan los requerimientos del empleador y los requerimientos documentales para facilitar una efectiva entrevista de trabajo con los postulantes, así como el proceso decisional con el mínimo de iteraciones posteriores. Bajo este esquema, el postulante acude a la entrevista con el set completo de información que requiere el empleador para tomar una decisión.

Impacto

Fidelización de empresas de la cartera mediante la focalización en las necesidades de las empresas de un sector económico.

Mayor conocimiento y contacto de las empresas que forman parte de esta cartera de clientes. Mejor servicio entregado en cuanto a intermediación de personas de la base de datos de buscadores de empleo que maneja la OMIL.

Detalle de cómo se implementó

A partir de la elaboración de la ficha de requerimiento de personal, la OMIL comenzó a mejorar y estandarizar el sistema de contacto con las empresas existentes en la comuna. Posteriormente, se creó una base de datos de clientes, con los contactos de las jefaturas de Recursos Humanos, la que se fue completando con las fechas de los requerimientos de parte de estas empresas y los tipos de cargos más solicitados. Finalmente, dada la realidad económica comunal, se concentró el esfuerzo de trabajo en la agroindustria.

Actualmente, el sistema de contacto con estos clientes incluye: Ficha de solicitud de requerimiento, ficha de derivación, solicitud de retroalimentación o cierre del ciclo de intermediación con la información por parte del empleador.

Las empresas que forman parte de esta base de datos son actualmente: ALIFRUT, FRUSUR, DRISCOLL, SOFT, Frutícola Olmué, Forestal Casino, Agrícola San Francisco y Sociedad Agrícola Millahue Farm Ltda. (Fundo San Benjamín).

Adicionalmente, como servicio complementario, se pone a disposición de los empleadores un espacio en la OMIL para efectuar entrevistas (lo cual no es fácilmente replicable en todas las OMIL).

Dificultades para Implementarla

Requiere un compromiso del equipo OMIL para poder entregar un servicio que incluye la gestión coordinada de parte de varios miembros del equipo, lo que incluye el manejo común de la base de datos de contactos entre: gestora territorial, psicóloga e intermediadores.

Hay algunas empresas que no cierran el ciclo de retroalimentación, entregando información posterior a la intermediación en cuanto a la idoneidad del personal intermediado por la OMIL, por lo cual se debe informar bien sobre la importancia de esta información para el servicio futuro.

Dado que la base de datos no guarda la información de las transacciones efectuadas con las empresas, se pierde esta información histórica ya que el programa FOMIL se cierra cada año y parte de cero al año siguiente. La BNE ha perdido



información también de estos contactos y colocaciones, lo que impide llevar un registro histórico simplificado, dada la magnitud del trabajo (número de intermediados y colocados) que se hace en este segmento de empresas.

La rotación de personal clave hace también difícil mantener en un adecuado nivel esta relación con empresas. Esto se complica cuando personal de la OMIL ha desarrollado un grado de conocimiento y relación con la contraparte en la empresa y es reemplazado por personal nuevo que desconoce este trabajo y debe hacerse cargo de parte de la relación desde cero.

Personas que debieran estar involucradas en la implementación

Encargado de la OMIL
Gestora Territorial
Psicólogo (a) y profesional psicossocial
Personal de atención de público o intermediadores

Necesidades para su Implementación

Compromiso del equipo, partiendo por el encargado OMIL
Contar con psicólogo (a)
Contar con una base de datos actualizada de contactos en las empresas.
Mantener una formalidad en los contactos.
Contar con tiempo y recursos (movilización o viáticos) para trabajo en terreno en las empresas
Compromiso de los empleadores, para obtener retroalimentación sobre la calidad del personal intermediado, además, para permitir el trabajo de la OMIL en sus instalaciones, especialmente en procesos masivos de contratación (en las charlas de inicio del trabajo, en donde se aprovecha de brindar aprestos laborales)

Propuestas de mejora

Entregar un servicio más efectivo y con menor deserción, esto se puede lograr al contar con más tiempo de psicólogos (as) que puedan trabajar haciendo filtro de las personas vía perfilado, mejorando el diagnóstico de las personas que se intermediarán. El tiempo de psicólogo es también importante en la gestión en terreno, en las empresas, entregando cursos de apresto y otros cursos que sean demandados por los empleadores.

Mejorar los sistemas de registro, no se trata de contar con más computadores, sino que contar con algún sistema de gestión que permita ingresar en forma fácil los datos de los servicios que se prestan a las empresas y que permitan hacer seguimiento de la evolución de sus necesidades anuales, y que entregue reportes relevantes del trabajo efectuado: qué tipo de personal requieren, en qué volumen y cuándo (época del año) lo requieren, permitiendo comparaciones entre distintos años.