



Documentación Buenas Prácticas

Título Buena Práctica

Articulación territorial desde la empresa con organizaciones públicas, comunales y barrios

Organización que aplica esta Buena Práctica

Organización: CarSol Fruit S.A.

Ámbitos Impactados por la Buena Práctica

- Articulación con Organismos del Territorio
- Incorporación de nuevos canales
- Incorporación de nuevas herramientas

Beneficiarios de esta Buena Práctica

- Empresas y Gremios
- Buscadores de Empleo
- Organismos Territoriales

Justificación de la calificación como Buena Práctica

Efectividad de la Buena Práctica

Contar con personal de temporada con las competencias requeridas y en la cantidad necesaria para cubrir sus necesidades.

Replicabilidad de la Buena Práctica

En las comunas donde existan, además de las OMIL, organizaciones territoriales como: Juntas de Vecinos, Clubes Deportivos, Organizaciones de barrios con líderes identificables.



Descripción de la Buena Práctica

¿Cómo surgió?

CarSol Fruit requiere, para cada temporada de trabajo, un volumen cercano a las 5.000 personas en sus distintas instalaciones en la provincia de Ñuble (packing y predios). Esto les motivó a crear un sistema de redes en el territorio, con el fin de obtener la mano de obra que necesitan.

Este sistema de redes integra a la municipalidad, específicamente a la OMIL de cada comuna. En base a la información provista por la OMIL - mediante los contactos territoriales en juntas de vecinos, clubes deportivos, clubes de adulto mayor, organizaciones de iglesias y organizaciones menores de barrios- se ha ido expandiendo para generar la actual red de trabajo, que mantienen activa todo el año a través de contactos frecuentes y asistencia a actividades en el territorio.

A cada actividad que se realiza en los territorios, se invita a la OMIL para que asista y apoye, entregando orientación e información de los beneficios que ofrece.

Como paso final, el personal contactado debe pasar por la OMIL para su inscripción en la BNE y realizar talleres de apresto o entrevista psicológica antes de ser derivado a la empresa.

La red se comenzó a crear hace 5 años. Contempla a la fecha 12 comunas de la provincia y continúa en expansión mediante OMIL, Juntas de Vecinos, Clubes Deportivos y cualquier otra organización que sirva como medio para acceder a personal necesario para mantener sus actividades. Actualmente están comenzando a incursionar en las provincias de Arauco y Biobío para la expansión de sus redes.

Beneficios de su aplicación

En este caso, los beneficios se plantean desde el ejecutor, que es una empresa privada. Resulta evidente el beneficio que implica la creación de esta red para los buscadores de empleo, y para las OMIL y demás organizaciones involucradas.

- La empresa ha logrado cubrir sus necesidades crecientes de personal de temporada y personal especializado durante los últimos 5 años.
- Establece un sistema de redes y de respaldo para contar con personal de temporada en forma recurrente.
- Se aprovechan los canales de contacto que poseen las OMIL en cada territorio.
- Se promociona a la empresa como un lugar atractivo para trabajar entre las personas de los territorios.
- Se transmite la imagen de la empresa como un ente confiable e integrado a las comunidades.

Impacto

- Se ha formado una buena imagen como empresa que cumple y respeta las leyes. La empresa opera con contratos de trabajo con todo su personal.
- CarSol Fruit ha impulsado un proceso de trabajo que ha sido imitado por otras empresas en la provincia. La gente reclutada ha internalizado conceptos como: contrato, finiquito, seguro de cesantía, imposiciones y el pago a tiempo. Esto ha generado una fuente atractiva de empleo para la gente de la zona, poniendo a la vez una base en las exigencias que las personas hacen a otros empleadores.



- Se han detectado otras formas de contacto, tales como la comunicación de “boca en boca”, que aunque no es medible, es uno de los grandes medios de comunicación en territorios más rurales. Por cada cosechera (o) que reclutan, llegan dos más a postular.
- Se han logrado identificar sectores barriales de menor tamaño y zonas rurales, donde las personas muestran un mayor grado de responsabilidad ante un trabajo, aunque sea de temporada, que el que muestran personas de zonas urbanas.

Detalle de cómo se implementó

Se comenzó con la generación de redes mediante el acercamiento a las OMIL y la solicitud del listado de organizaciones comunales, con o sin personería jurídica.

Mediante este apoyo de la OMIL, se identificaron personas claves en los territorios que podían ser contactadas por la empresa para obtener apoyo en su zona geográfica de acción. Se realizaron posteriormente reuniones con estas personas claves, donde les explicaron los beneficios de esta articulación en términos de empleo para la población y comprometieron su ayuda.

Se mantuvo vigente el contacto con organizaciones de todo tipo en actividades adicionales al reclutamiento de temporada. Por ejemplo, en el territorio existen clubes deportivos o de rodeo, a los cuales se apoya con recursos para compra de camisetas o equipo deportivo, recibiendo a cambio la facilitación de contactos en sus sedes u otras instalaciones del territorio.

En cada comuna, CarSol Fruit tiene identificado y comprometido un líder territorial, que constituye un contacto fijo. Estas personas deben tener una gestión activa en el territorio y reciben una compensación no pecuniaria de parte de la empresa para sus organizaciones. No tienen contrato con la empresa, se mantienen independientes.

Durante la época de preparación de la temporada y en la temporada misma, se integran tres funcionarios a CarSol Fruit. Ellos actúan como asistentes que apoyan la articulación con los contactos comprometidos (de los cuales hay una base de datos con registro de: nombre, apellido, teléfono, dirección y comuna), gestionan la participación en reuniones, asistencia a radios, contactos con las municipalidades, y en todo lugar donde los líderes territoriales tienen acceso. En los lugares donde se inicia este proceso de articulación y generación de redes, el Gestor Territorial de CarSol Fruit da el discurso de inicio y después deja trabajando a los asistentes.

Dificultades para Implementarla

- Por el volumen de personal que se abarca y la extensión de las redes, se producen errores de gestión administrativa que se deben solucionar con apoyo de las redes territoriales o de la OMIL. Ejemplo, contratos que se van a una comuna, cuando en realidad pertenecen a trabajadores contratados en otra comuna.
- Siempre hay personas que no quieren firmar contratos, porque pierden beneficios que reciben del gobierno. Por esto se insiste en aclarar, antes de recibir a los postulantes, que el contrato es un requisito de la empresa.
- Un porcentaje de los trabajadores contratados son jóvenes estudiantes que buscan generar dinero de temporada, muchas veces no vuelven por buscar mejores opciones de trabajo.
- La empresa cuenta además con instalaciones de Packing, que requiere personal más especializado, con otros conocimientos, que son más escasos en las comunas.
- Hay que vivir un proceso de prueba para encontrar el personal apto en habilidades y que además sea responsable en sus compromisos.



Personas que debieran estar involucradas en la implementación

- Gestor Territorial de la empresa y su equipo de apoyo en territorio.
- Personal de la OMIL que se haga responsable de esta relación. Puede ser el: Encargado de la OMIL, Gestor Territorial u otra persona de la OMIL que se haga responsable.
- Líderes y secretarías(os) de cualquier organización comunitaria del territorio. Normalmente son ellas(os) quienes realizan los contactos y materializan las reuniones. El primer contacto es con la cabeza de cada organización, pero la mantención se hace con personas operativas.
- Vecinos de la comuna, líderes comunales, aunque no necesariamente tengan cargos en las organizaciones territoriales o que pertenezcan a organizaciones establecidas, pero que poseen llegada a grupos relevantes de personas en sus áreas geográficas.

Necesidades para su Implementación

- Recursos financieros para articular una red en un territorio vasto.
- Personal (en la red, dentro y fuera de la empresa) con habilidades blandas, comprometidos, pues mantener activa la red requiere contacto permanente con las personas.
- Cerrar ciclos. Este sistema maneja personas. El personal que articula a estas personas debe saber dónde empieza el contacto y dónde termina. La relación no termina en el contrato, ya que este es un ciclo que se repite año a año, por lo que requiere la construcción de una relación más integral.

Propuestas de mejora

- Mejorar el acceso a información y la comunicación, principalmente de las OMIL (a veces en las OMIL no tienen planes de comunicación con celulares que permitan un contacto permanente con los responsables).
- Contar con más presencia de SENCE en terreno; desde SENCE se argumenta que tienen limitaciones en cuanto a movilización.
- Mejorar la comunicación directa, más fluida y transparente con las personas de estas organizaciones (OMIL y SENCE).