

CONIGLIO, LUCIANO JORGE

LEGAJO: RHU01015

“LA GESTIÓN DE LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE CALLE EN EMPRESAS PRIVADAS DE CÓRDOBA”

LICENCIATURA EN GESTIÓN DE
RECURSOS HUMANOS

CÓRDOBA, 3 DE JUNIO DE 2016



INSERCIÓN LABORAL

Resumen

El presente trabajo final de graduación de la carrera Administración de Recursos Humanos, está centrado en explorar si las empresas privadas de la Ciudad de Córdoba aplican prácticas de inclusión laboral de jóvenes en situación de calle. Se busca investigar y analizar las perspectivas de responsabilidad social e injerencia directa que las empresas cordobesas tienen, más allá de su propósito comercial y funcional económico.

Desde la disciplina se reflexionó acerca de la gestión que tienen en la actualidad las empresas de la ciudad de Córdoba con respecto a su participación social en la generación de trabajo e inserción laboral para personas en situación de calle. Esta idea surgió a partir de conceptualizar a las organizaciones como actores sociales con una influencia concreta en la comunidad; por ello la necesidad de contrastar un estado ideal entre el accionar de las empresas por un lado, y la realidad de la ciudad de Córdoba por el otro.

Para abordar esta investigación fue necesario tomar contacto con jefes y encargados del área de Recursos Humanos, a quienes se les realizó una entrevista con preguntas abiertas, y se generó una conversación y debate sobre los temas tratados, enriqueciendo las posteriores conclusiones.

Para dicha investigación de tipo exploratorio, se tomaron un total de 14 medianas y grandes empresas privadas de la Ciudad de Córdoba, y una cantidad de 16 personas fueron entrevistadas a fines de este estudio. Se analizaron cada una de las entrevistas, y se interpretaron todos los datos revelados, permitiendo descubrir cuál es la real intención de las empresas privadas de la Ciudad de Córdoba en crear políticas inclusivas hacia este sector de la sociedad.

Palabras claves: Inserción laboral, personas en situación de calle, capacitación, reclutamiento, selección, empleabilidad, oportunidad laboral, responsabilidad social empresaria, recursos humanos.

Abstract

This final graduation work of the Human Resources Administration career is focused on exploring whether the private companies of Córdoba City apply practices of inclusion of homeless young people. It seeks to investigate and analyze the perspectives of social responsibility and direct interference that companies in Córdoba have, beyond their commercial and functional economic purpose.

From this point we asked on the management that today have the companies in Córdoba about their social participation in generation of work and insertion labor for homeless people. This idea begin from conceptualizing the organizations as a social actors with a concrete influence in the community; For this reason we are contrasting an ideal state between the actions of companies on one hand, and the real situation of the Córdoba City on the other.

In order to achieve the objectives of this research, it was necessary to make contact with CEOs and managers of the Human Resources area, who were interviewed with open questions, and a discussion and debate on the topics were generated, enriching the subsequent conclusions.

For this exploratory research, a total of 14 medium and large private companies were visited from Córdoba City, and 16 people were interviewed for the purpose of this study. We analyzed each of the interviews and interpreted all the data revealed, allowing us to discover the real intention of the private companies of the Córdoba City to create inclusive policies towards this sector of society.

Key words: Labor insertion, homeless people, training, recruitment, selection, employability, job opportunity, corporate social responsibility, human resources.

Índice

Capítulo I	Pág.: 5
1.1 Introducción	Pág.: 6
1.2 Justificación	Pág.: 7
1.3 Antecedentes	Pág.: 10
1.3 Objetivos: general y específicos	Pág.: 13
Capítulo II	Pág.: 14
2 Marco teórico	Pág.: 15
2.1 Responsabilidad Social Empresarial	Pág.: 15
2.2 Personas en situación de calle	Pág.: 16
2.3 Inserción Laboral	Pág.: 17
2.4 Reclutamiento	Pág.: 19
2.5 Capacitación	Pág.: 20
2.6 Empleabilidad	Pág.: 21
2.7 Sociabilización	Pág.: 22
Capítulo III	Pág.: 24
3 Metodología de investigación	Pág.: 25
3.1 Ficha técnica	Pág.: 25
3.2 Guía de pautas	Pág.: 26
3.3 Diagrama de Gantt	Pág.: 27
Capítulo IV	Pág.: 28
4.1 Presentación de resultados	Pág.: 29
4.2 Predisposición	Pag.:37
4.3 Percepción	Pag.:39
4.4 Intención	Pag.:40
4.4 Oportunidades laborales	Pag.:41
4.5 Sociabilización	Pag.:42
4.5 Reclutamiento y selección	Pag.:43
Capítulo V	Pág.:45



5.1 Conclusiones:	Pag.:47
Capítulo VI	Pag.:50
6.1 Bibliografía	Pág.:51
6.2 Webs consultadas	Pág.:52
6.3 Anexos.....	Pág.:53



Capítulo 1: INTRODUCCION

1.1 Introducción:

En el siguiente Trabajo Final de Graduación, se encuentra una investigación realizada para finalizar la carrera de Administración de Recursos Humanos en la Universidad Siglo 21 de la Ciudad de Córdoba. La misma es de tipo cualitativa y de perfil exploratorio, ya que se busca realizar una interpretación de los datos obtenidos de la muestra.

Se tratará una temática de interés social llevándola al ámbito empresarial: la inserción laboral de personas en situación de calle por parte de medianas y grandes empresas del sector privado de la Ciudad de Córdoba. Vincular estos conceptos es una tarea del profesional de Recursos Humanos, ya que integra el humano en su expresión social, y a la empresa como promotora de empleo. Se debe tomar en cuenta a la inserción laboral, incluyendo y desarrollando mecanismos que promuevan el reclutamiento, selección y la posterior capacitación de jóvenes en situación de calle para generar empleabilidad y socialización en este sector.

Para el desarrollo de la investigación se estructurarán los capítulos explicando los objetivos de la investigación, luego el sustento y fundamentación teórica en el marco teórico, lo que dará lugar a la metodología de investigación y los elementos pertinentes como la definición de la población de estudio, la muestra y los instrumentos de relevamiento de información a utilizar.

Se podrá observar que al finalizar la etapa anterior, se realiza un análisis e interpretación de los resultados, de los cuales se arroja una conclusión dando la respuesta a la pregunta inicial que dio origen a la reflexión de este trabajo:

¿Existen prácticas o políticas orientadas a la inclusión social de jóvenes en situación de calle a través de la responsabilidad social empresarial por parte de las empresas privadas de Córdoba? Y ¿Qué es lo que las empresas privadas de Córdoba realizan para incluir laboralmente y socialmente a jóvenes en situación de calle?

“La gestión de la inserción laboral de personas en situación de calle en empresas privadas de la ciudad de Córdoba”

1.2 Justificación:

Argentina ha sido víctima de innumerables crisis a través de los años, tanto políticas como sociales y económicas. Esto ha dejado como resultado personas excluidas del sistema, en este caso, específicamente en situación de calle. Algunas de estas personas han tomado esta decisión por voluntad propia, ya que decidieron alejarse de todo tipo de responsabilidad, pero la mayoría cayó en esta exclusión debido a la falta de empleo, estudios o herramientas para crecer laboralmente e integrarse al mercado laboral que año tras año se vuelve más demandante.

Más allá de que el principal responsable de integrar laboralmente este sector es el gobierno, en mi opinión las medianas y grandes empresas privadas de la ciudad, son actores esenciales para la resolución de esta problemática, ya que pueden aportar su estructura para hacer de soporte al mismo brindando posibilidades de inserción, herramientas propias, programas de capacitación, etc.

“El desempleo actúa como causa de exclusión, pero asimismo el trabajo remunerado se configura como uno de los instrumentos más eficaces de inclusión, prueba de ello es la prioridad de las políticas de cohesión social a través del empleo que se realiza desde instancias locales, autonómicas, nacionales y europeas.” (Fundación Gaztelan, 2015. Pp. 12).

La generación de oportunidades de empleo destinadas a colectivos desfavorecidos se constituye en una de las herramientas de incorporación más eficaces en la lucha contra la exclusión social. Si bien el acceso al empleo no es la única vía para conseguir mejorar la situación de dificultad de algunos colectivos, sí que es considerado como un instrumento valioso de integración ya que permite no sólo mejorar la estabilidad económica, sino también

la autonomía personal, la autoestima, la creación de relaciones sociales y el acceso al sistema de protección social. (Begoña, 2000)

La dificultad para la inserción laboral no es solo un problema que afecta a las personas en situación de calle, sino también a todos. Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT de ahora en adelante) (2010) muestra que América Latina se caracteriza por presentar dificultades en el mercado laboral y que cuenta con países en etapa de desarrollo. Además, teniendo en cuenta que la población económicamente activa refleja una proporción significativa de jóvenes en edad de trabajar, en el total de la población de estos países la cantidad de jóvenes desempleados suma el 44% del total de personas desempleadas en toda América Latina.

Schkolnik (1997 y 2005), afirma que existen desajustes estructurales o desencuentro entre oferta y demanda; señalando que dentro de los factores de demanda se encuentran la exigencia creciente de altos niveles de escolaridad por parte de empleadores del sector formal, las contrataciones de las empresas orientadas a trabajadores con experiencia en algún rubro, generan la discriminación a los jóvenes aunque éstos tengan buenos niveles de escolaridad, la falta de elasticidad de las retribuciones, la dureza en la asignación de salarios mínimos y por último la inflexibilidad de contratación y jornadas laborales rigurosas que provocan permanencias temporales.

Según el relevamiento de personas en situación de calle realizado por la Defensoría del Pueblo de la provincia de Córdoba en articulación con la Universidad Nacional de Córdoba, en el año 2015, se detectaron 326 personas en situación de calle en el micro centro de la ciudad, dentro de los que se identificaron 239 personas que se encuentran en albergues, hogares y refugios y 87 personas permanecen en la vía pública. (Andrada, Calandin, Cuella, Decara; 2015)

No obstante, Argentina ha atravesado innumerables crisis, las cuales han dejado a personas desfavorecidas en situación de calle y exclusión social. A partir de estas situaciones, algunos países han desarrollado numerosas iniciativas para disminuir y combatir la problemática del desempleo, incluso desde el ámbito de las empresas privadas. Tal es el caso de Chile y España, que son países pioneros en desarrollar planes tanto para la inserción laboral como en responsabilidad social empresarial. Esto ha surgido a través de diferentes

crisis que impactaron en sus sociedades, donde grandes empresas han puesto manos en el asunto desarrollando programas para ayudar a los más desfavorecidos.

Un ejemplo claro es el de la cadena de hoteles NH, quienes generaron un programa de desarrollo y formación de individuos en situación de calle para puestos que no necesitan de alta calificación. Gracias a la capacitación brindada, estas personas actualmente se encuentran trabajando en sus respectivos hoteles desarrollando tareas tales como limpieza, mantenimiento, mozos de equipaje, etc.

Otro ejemplo es la consultora Adecco, la cual ayuda a personas en situación de calle a comprarle la vestimenta adecuada para entrevistas de trabajo, entre otras prácticas.

Por otro lado, en Argentina hay Organizaciones No Gubernamentales (ONG's) que están tratando esta temática a través de cursos y capacitaciones para la posterior inserción laboral. El objetivo del proyecto en materia de recursos humanos es investigar si las empresas implementan técnicas de reclutamiento y capacitación para la posterior inserción laboral de personas en un estado de situación de calle al mercado laboral, y con esto lograr a futuro contrarrestar esta situación, que cada vez se hace más fuerte en el país.

Una de las ONG'S que ayudan a la inserción laboral, es la "fundación sí", la cual detecta personas dispuestas a trabajar y las ayuda a realizar su primer *currículum vitae* para la posterior presentación en empresas.

Como corolario, esta es la principal razón por la cual se ha realizado esta elección de temática. Es clave en estos tiempos en donde la necesidad de ayudar a la gente está latente. No sólo estas personas se verían beneficiadas por las acciones que las empresas desarrollen, sino que las mismas se verían igualmente favorecidas.

Desde este trabajo final se sostiene entonces, que la disciplina de administración de los recursos humanos es la encargada de aportar esta articulación entre la inserción laboral de personas en situaciones de calle, y la necesidad de incorporación de personal por parte de las empresas, consignando un marco de inclusión laboral, aplicando prácticas desde el área de gestión de recursos humanos.

1.3 Antecedentes:

Se puede señalar, luego de investigar, que no existen estudios concretos sobre la inserción laboral de personas en situación de calle en la Ciudad de Córdoba, sin embargo, existen actividades, programas y trabajos realizados por países, empresas u organizaciones que ayudan a fundamentar y generar antecedentes a lo previamente justificado.

Programa Incorpora de la Obra social “La Caixa”

Este programa nace en la Ciudad de Barcelona, España, fue creado por la obra social La Caixa, que mediante la Fundación Bancaria, entre otras prestaciones, cuenta con el programa Incorpora,

“(…) el cual se formó con el objetivo de potenciar la integración al mundo laboral de personas en situación o riesgo de exclusión social: personas con discapacidad física, intelectual, sensorial y/o enfermedades mentales; jóvenes con especiales dificultades para acceder al primer trabajo, personas de más de 45 años sin experiencia laboral, parados de larga duración; inmigrantes y mujeres afectadas por situaciones de violencia doméstica.”

Se nombra en el Boletín CF+S (2008), el cual es un estudio que fue publicado en una revista de la Ciudad de Barcelona, a la figura del insertor laboral, quien dice que cobra una relevancia principal en el proceso de reclutamiento, contratación y seguimiento del trabajador que ha sido beneficiado con el programa. Dicho programa interviene e intermedia entre los dos agentes que están implicados en los procesos laborales, por un lado incorpora las labores de atención, formación y acompañamiento de personas excluidas socialmente, y por otro lado, a las empresas, siendo un nexo entre ambos.

Comodoro trabaja

Este programa nace en la Ciudad de Comodoro Rivadavia, en la Provincia de Chubut, Argentina. Tiene como objetivo crear una cooperativa de capacitación, mediante la cual se ayude a chicos y jóvenes que trabajan y viven en un basural o en la calle. Se plantea como un

programa desde el municipio, implementado por la Secretaría de Desarrollo Humano y Familia.

Este programa busca tener un alcance de más de 100 chicos en situaciones de riesgo, y marcan la importancia de contar con las empresas del sector privado, y que lo que están buscando desde el municipio es identificar los problemas antes de que sucedan, y “no esperar que la gente venga golpear la puerta de la Secretaría”. (Ana Llanos a Diario Jornada, Sociedad, 27/01/2012, edición digital)

Moviliza Corporación:

La corporación Moviliza Chile tiene como principal objetivo prevenir y superar la situación de calle en el país. Cuentan con un equipo de alto nivel interdisciplinario que llevan más de 15 años trabajando en pos de las personas en esta situación desfavorable. (Moviliza Corporación, web www.moviliza.cl/quienes_somos.html)

Han creado el programa Superación de Calle el cual desarrolla tres líneas de trabajo indispensables:

- Habitabilidad: busca promover el desarrollo de condiciones adecuadas de habitabilidad que permitan a las personas en situación de calle tanto protegerse de las características del entorno como proyectarse más allá de la subsistencia.

- Bienestar psicosocial: Potenciar el mejoramiento socioemocional de las personas a partir de la contención emocional, el desarrollo de habilidades personales y la consecución de metas proyectadas por las propias personas, para así generar satisfacción vital.

- Integración laboral: Fomentar la inserción laboral de las personas en situación de calle para la generación de ingresos y desarrollo personal, así como también de participación, inclusión e integración social. (Moviliza Corporación, web www.moviliza.cl/linea_superacion.html).

Las empresas de inserción

Surgen de la Confederación Empresarial Española de la Economía Social, en adelante CEPES, quien es la máxima institución representativa de la Economía Social en España, ya que integra a más de 28 organizaciones estatales o autonómicas, y grupos empresariales específicos.

Lo que se busca con el programa de empresas de inserción es luchar contra la pobreza y la exclusión social, entran a escena las empresas que además de valorar su rentabilidad económica, crecen socialmente, ya que los beneficiarios de este programa son más de 2646 personas que están en situación grave de riesgo de exclusión social. Estos beneficiarios dejan de ser personas pasivas y dependientes y comienzan a aportar a la sociedad, lo que esta le había negado.

Observando la web de CEPES (www.cep.es), se destaca que a los beneficiarios del programa se les aplica un itinerario de inserción, que implica un camino planificado en la integración en el mercado de trabajo.

Normalmente un itinerario de inserción contempla varias etapas:

- 1.- Servicio de acogida y asesoramiento: se diagnostica la situación de la persona.
- 2.- Plan de trabajo individualizado.
- 3.- Pre talleres laborales: recuperación de los aprendizajes necesarios que ya se tenían.
- 4.- Talleres de especialización laboral: perfección de conocimientos y habilidades.
- 5.- Empresa de inserción: Se pone en práctica lo aprendido en las fases anteriores.
- 6.- Entrada en el Mercado de trabajo ordinario. (CEPES, web www.cep.es/social/entidades_empresas_insercion#).

1.4. Objetivos:

1.4.1 Objetivo general:

- Explorar si las empresas privadas de la ciudad de Córdoba aplican prácticas de inclusión laboral para jóvenes en situación de calle.

1.4.2 Objetivos específicos:

- Analizar la importancia y la predisposición de las empresas privadas de Córdoba a la hora de colaborar la inserción laboral de personas en situación de calle.
- Analizar la percepción de las organizaciones respecto a su rol como promotora de inserción laboral.
- Identificar la intención de las organizaciones en capacitar y formar a personas en situación de calle.
- Detectar las oportunidades laborales que las empresas privadas de Córdoba generan para las personas en situación de calle a través de la gestión de inserción laboral que realizan.
- Indagar la postura de las empresas con respecto a la socialización de las personas en situación de calle a partir de la inserción laboral.
- Indagar sobre la existencia de metodologías de trabajo para reclutamiento y selección de personas en situación de calle.



Capítulo 2:

MARCO TEORICO

2 Marco Teórico:

Las empresas no pueden existir fuera del entramado social, necesitan del medio para poder desarrollar sus actividades, ya que es en sí misma un actor social que influye determinadamente en el contexto. De esta forma se genera una dependencia en todo momento tanto de la empresa con la sociedad, como la sociedad para con la organización y así se determina su presente y su futuro (Castro y Castro, 1999).

2.1 Responsabilidad social empresarial:

Tal como dicen, Narváez y Cota:

La responsabilidad social empresarial (RSE), también denominada responsabilidad social corporativa (RSC), es un término que hace referencia al conjunto de obligaciones y compromisos legales y éticos tanto nacionales como internacionales, que se derivan de los impactos que las actividades de las organizaciones producen en el ámbito social, laboral, medioambiental y de los derechos humanos. (Del Arco y Blömer, 2013, p. 44)

Según lo expuesto por los autores Porter y Kramer (2006) La responsabilidad social empresaria ya no es contemplada como un costo y no debe limitarse su conceptualización a simples eventos de beneficencia, por el contrario, debería ser analizado desde una perspectiva estratégica ya que puede tomarse como una oportunidad, una innovación y fomentar el desarrollo empresarial.

Es esta característica de la oportunidad, la innovación y el desarrollo, la que permite tomar en cuenta al concepto de la inserción laboral como un tópico estratégico de RSE en las empresas. Tal como se propone por parte del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en España (2014) donde se mencionan las formas de promover contratación de personas en riesgo de exclusión social o laboral, como un elemento integrante de la responsabilidad social de las organizaciones. De esta manera, la tendencia mundial es fomentar entornos de

trabajo inclusivos y no excluyentes trabajando conceptos como la diversidad y la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y la posterior gestión de los recursos humanos.

Cabe entonces preguntar ¿Cuál es el protagonismo de las empresas que tienen al alcance esta herramienta de la RSE y cómo las prácticas de los recursos humanos se acoplan al objetivo de insertar laboralmente a diversas personas con oportunidades dispares?

2.2 Personas en situación de calle.

América Latina sigue sin resolver cuestiones relativas al desarrollo, lo cual genera exclusión y vulnerabilidad social. La política social continua predominantemente caracterizándose por una preocupación por contener la pobreza con un estilo asistencialista de programación y asumiendo una función compensadora de los ajustes económicos, la política social destaca el carácter incompleto del desarrollo en América Latina al continuar esquivando el punto de lo que debería constituirse su preocupación central: la falta de equidad y la generación de empleo productivo. (Trabajo de Investigación “Niños y Adolescentes en Conflicto con la ley Penal”, en el marco del Seminario de Criminología. Escuela de Trabajo Social UNC. Año 2005)

En un estudio realizado por la defensoría del pueblo de la provincia de Córdoba, titulado Personas en situación de calle (2015), la noción de situación de calle significa por un momento determinado situacional, cambiante y diverso. El concepto de persona en situación de calle está enfocado a una condición de vida alcanzada ya que se encuentran sujetos que habitan en hogares, pensiones, no tienen residencia estable y hasta hombres y mujeres que literalmente duermen en la calle y no cuentan con ayuda social.

“La categoría "personas en situación de calle" expresa la intersección de tiempo y espacio social donde se ubica un sujeto en un momento determinado, dando cuenta de procesos sociales anteriores que se reflejan en el presente.” (Andrada, Cuella, Calandín, Decara; 2015. pp. 3)

2.3 Inserción laboral:

Por lo tanto, partiendo del trabajo realizado por las organizaciones es preciso observar a la inserción laboral como un proceso de orientación a través de un sistema de asesoramiento laboral que responde a problemas ligados a situaciones de exclusión o riesgo social. A tal punto que poseer una estrategia detalladamente diseñada es fundamental para lograr el cometido de integración de estas personas en situación de calle, partiendo de la búsqueda de información, la adaptación de los perfiles, la capacitación de las personas y la orientación laboral.

Otro aspecto determinante de la potencialidad de la inserción laboral, es la empleabilidad, que hace referencia a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se le presenten con miras a encontrar y permanecer en un trabajo decente. (OIT 2004).

La importancia de conectar a las empresas en el trabajo de orientación laboral permite entender la construcción intencional de un proceso informativo y educativo para cambiar la situación social, cambiando la programación obsoleta de formación y acompañamiento personal y profesional de las personas de situación de riesgo, ya sean por diferentes motivos de dificultad asociados a diversos problemas. Por ello la idea de aumentar la información a su alcance, fortalecer sus capacidades y preparar al participante para su integración por cuenta propia o ajena. En el mercado de trabajo y en el sistema productivo, pero siempre construyendo “proyectos profesionales y vitales” de largo alcance que evalúen la pertinencia de la formación profesional recibida: si se adapta a la realidad laboral, si presenta los medios adecuados, y si permite la capacidad emprendedora de los participantes formados (Romero citado en Sergio Riquelme y José Sánchez, 2012).

Es así que entender a las entidades como facilitadoras de la integración social es un aspecto básico a la hora de analizar la construcción de la gestión, no solamente social sino también cultural. Se entiende a la inserción laboral como un hecho que busca adaptar a los individuos a las características imperantes del mercado de trabajo, donde es preciso

establecer y conocer ciertos requerimientos de un proceso previo y luego generar en las personas una situación de cierta estabilidad y permanencia en el lugar de desarrollo laboral, de manera que sea capaz de crearse para sí misma determinada autonomía económica y una probabilidad de poder mantenerla (Vazquez y Gazo 2007).

En este sentido la idea de estudiar la participación de las empresas en la gestión de la inserción laboral obliga a analizar la relación que existe entre el concepto de inserción laboral, la sociedad y dichas organizaciones. Son los profesionales de los recursos humanos los responsables más visibles de llevar adelante el desafío de conectar las actividades cotidianas empresariales, y realizar una acción paralela para servirles de medio y conector a las personas marginadas socialmente.

Es decir, se toma la gestión de la inserción laboral como una acción de practica de responsabilidad social empresaria haciendo alusión a los compromisos sociales, culturales, éticos, legales, medio ambientales, etc. que asumen las organizaciones en beneficio del contexto que los rodea (Del Arco y Plömer, 2013).

Cabe entonces preguntar ¿Cuál es el protagonismo de las empresas que tienen al alcance esta herramienta de la inserción laboral y cómo las prácticas de los recursos humanos se acoplan al objetivo de insertar laboralmente a diversas personas con oportunidades dispares?

Hablar del ámbito laboral sin dudas trae aparejado el nivel de implicancia que las empresas tienen para con la sociedad, por lo tanto, es importante conocer de qué forma lo hacen y lo pueden lograr. Es así que desde las organizaciones lo que se hace es estandarizar una metodología de trabajo para brindar las posibilidades a las personas de ampliar sus conocimientos y sus aptitudes para adaptarse a un contexto de un sistema en permanente cambio, garantizándole una orientación de trabajo y oportunidades futuras para establecerse e integrarse socialmente.

En primera instancia para lograr entender el proceso y la metodología de la que se valen las organizaciones para incluir a diferentes personas al ámbito de trabajo tiene su inicio en el primer contacto con los potenciales trabajadores, y este momento conceptualmente se lo define como el reclutamiento.

2.4 Reclutamiento:

El reclutamiento puede ser interno o externo. Es externo cuando examina candidatos en otras empresas, en el mercado, ya sea que estén empleados y no buscando trabajo, o desempleados buscando un puesto. Opera con candidatos que no son pertenecientes a la organización, a los que se deberá atraer a través de técnicas de reclutamiento. En cambio, el reclutamiento es interno cuando sólo se promueve la selección dentro de la empresa, es decir, los candidatos posibles a ocupar el nuevo puesto vacante, son empleados en la organización en relación de dependencia.

La investigación externa, se realiza cuando la organización decide por el aprovisionamiento externo. La finalidad es conocer las características del mercado en materia de recursos humanos y esto nos sirve para proporcionar información útil para pronosticar la disponibilidad estimada de las personas que reúnan los requerimientos del perfil de cada puesto y puedan ocupar los cargos en la empresa.

El reclutamiento es externo cuando al existir determinada vacante dentro de la organización se decide llenarla con personas ajenas a la organización quienes son atraídas por medio de diferentes espacios de reclutamiento: candidatos espontáneos, banco de postulantes, referidos, universidades y otras instituciones educativas, empresas proveedoras de personal eventual, etc.

Según Chiavenatto (2000) esta primera etapa consiste en generar la posibilidad de atraer un determinado número de candidatos con perfiles acordes a lo que determinada organización está buscando, constituyendo una selección de la materia prima de colaboradores lo más filtrada posible. Conlleva un esfuerzo dedicado a la investigación, la contención y el desarrollo de fuentes pertinentes para proveerles a la organización de los individuos idóneos ajustados a sus necesidades.

La particularidad del reclutamiento bajo la circunstancia de inserción laboral para personas en situación de calle es la posibilidad de detectar a individuos a través de comedores, albergues transitorios, ONG'S, iglesias, etc., a las cuales potenciar más allá de sus carencias, y al mismo tiempo brindarles la posibilidad de tomar contacto con una realidad que los inserte en una totalmente diferente a la de sus vidas actuales.

2.5 Capacitación:

“Lo único que justifica la existencia de la capacitación es que en alguna parte hay alguien que se le requiere que haga algo que no sabe hacer” (Blake; 2006: 19).

Existen diferentes tipos de necesidades de capacitación según O.J.Blake:

La primera, necesidad de capacitación por discrepancia: Capacitaciones que ya están sabidas por parte del trabajador pero que no están empleadas de la manera adecuada porque no posee los conocimientos necesarios para realizarla. La primera dificultad que se enfrentan los profesionales de recursos humanos es hacer cambiar la forma en que los trabajadores hacen las cosas.

La segunda, necesidad de capacitación por cambio: nacen cuando existe una transformación del modo en la que se venía haciendo una tarea. Esto conlleva a que se proponga un cambio y se produzca un desequilibrio y un grado de incertidumbre por parte de las personas ya que deberán renunciar a la forma en que venían trabajando de manera eficaz.

Y, por último, la necesidad de capacitación por incorporación, surge por la derivación de un proyecto de la organización, ya que se considera la posibilidad de añadir tareas que no se estaban realizando. Implica la incorporación de conocimientos nuevos y sumar a los ya tenidos. (Blake 2006)

Una vez que se han detectado los perfiles idóneos para ocupar los puestos vacantes en la empresa, el foco de trabajo se dirige a la formación de estos individuos. En las circunstancias donde se circunscribe este trabajo de investigación es preciso entender que la capacitación estará estipulada en búsqueda de proveerles a estas personas las herramientas básicas para que puedan comenzar a generar sus propios espacios de interacción con quienes tienen la posibilidad de tomarlos en sus filas de trabajos. Formar y educar a personas en situación de calle no es lo mismo que hacerlo con profesionales o trabajadores que tienen la intención y están acostumbrados a experimentar una intervención por parte de las organizaciones.

Para llevar adelante un programa de capacitación (OIT 1998) es necesario conceptualizar cuales son las actividades claves que una empresa le suministrara al trabajador con el objetivo de impartirle conocimientos teóricos y prácticos que se convertirán en instrumentos de desarrollo óptimo de un determinado trabajo.

En varios ámbitos se plantea la reflexión sobre qué tan necesarias y eficaces son las tareas de invertir en capacitación para los empleados, y la respuesta más concreta es que dichas inversiones se justifican en la medida que la capacitación impulse un conjunto de habilidades para el desarrollo de bienes y servicios y permite acrecentar las probabilidades de tener un empleo y de esta manera generar ingresos a los individuos; la capacitación no es solo un beneficio encerrado en la burbuja organizacional/empresarial sino también una herramienta social (Chung 1995)

Es por ello que es tan importante la capacitación en términos de brindar a la persona de las herramientas esenciales para el desarrollo de actividades, provocar y generar la empleabilidad de la persona en términos de conocimientos teóricos y prácticos.

2.6 La Empleabilidad

Reflexionar y definir el concepto de empleabilidad implica darle un cierre a todo un ciclo de trabajo que se realiza, ya sea desde las instituciones sociales o de las mismas organizaciones con el objetivo de haber creado los espacios para que los trabajadores tengan probabilidades concretas de encontrar trabajo y mantenerlo. Aprovechando sus capacidades y habilidades formadas en instancias previas como el de la capacitación y el de la experimentación. El índice de empleabilidad marca la orientación laboral en una sociedad, y es por ello la importancia de tener programas que detecten tanto los lugares propicios para ser ocupados por trabajadores como así también los individuos idóneos para insertarse en dichos lugares. En este sentido el acompañamiento hacia el encuentro de estos elementos es fundamental para garantizar la concreción de la ocupabilidad. Desde la perspectiva que encara esta investigación son las empresas quienes deben tener un rol protagónico en el momento de contener y acompañar a personas en situación de calle hacia la oportunidad de generarse su propio medio de ingresos.

Según Orgemer la empleabilidad es “la oportunidad del trabajador a acceder a un empleo que cumpla con sus expectativas, con su formación y con su trayectoria profesional” (2002, p. 65).

Hablar de oportunidad es un factor clave ya que estos individuos no tienen la capacidad como para generársela por medios propios y es ahí donde se precisa estudiar la intervención de algún tipo de organización en este proceso de intervención social

Por otra parte, la ocupabilidad hace referencia a la posibilidad de inserción dependiendo de las oportunidades en el mundo laboral. En resumen, la empleabilidad está enfocada en la persona y su aprendizaje y la ocupabilidad está enfocada al contexto (Blanco, 2005, p. 207).

Alles (2003) opina que la alta o baja empleabilidad de las personas depende de cuatro factores: los conocimientos técnicos, destrezas o un oficio, las habilidades que se tienen para el trabajo, la actitud en la búsqueda ante lo que ofrece el mercado y las demandas laborales.

Esta nueva acepción de la empleabilidad, que supone un acercamiento al concepto de competencia, tal y como propusieran Brunner (2001) y Goleman (1998), y una mayor riqueza de contenido respecto a lo que significa e implica conseguir un empleo (Rentarías, 2004), ponía el énfasis en la empleabilidad como un asunto individual, una habilidad que permitía al sujeto entrar y permanecer en el mercado de trabajo. Además de no ser considerada todavía una competencia en esos primeros momentos, hasta hace sólo unos años la responsabilidad social en relación a la empleabilidad no era una preocupación real, o estaba referida casi exclusivamente a los asuntos vinculados con el encaje entre oferta y demanda de trabajo, como hemos mencionado.

2.7 La Sociabilización

Tal como plantean Peiró y Prieto (1996), la sociabilización puede ser entendida como un proceso de aprendizaje constante, con el que, a través de la adquisición de actitudes, habilidades y conductas, se logra el óptimo desempeño en el trabajo. Haciendo hincapié en que el debate se centra en cómo se aprende (el proceso), que se aprende (los contenidos) y cuáles son las consecuencias de dicho aprendizaje (sus efectos).

Esta es la última etapa a la que se llega luego de atravesar todo el proceso reclutamiento, capacitación que va gestionando la inserción laboral. Lograr la socialización implica que el individuo interiorice normas, costumbres, creencias y valores que le permitirán relacionarse con otros miembros de la sociedad, y aprender a desarrollar nuevos recursos y a utilizar otros ya existentes. (Sonia Sescovich Rojas, 2009).

Es el ámbito del trabajo un medio para poner a prueba los elementos que permiten la sociabilización, allí el individuo aprende a respetar y a convivir con las normas impuestas explícitas e implícitamente y también con las demandas y expectativas de otras personas con las cuales deberá relacionarse para sentirse miembro activo en dicho espacio. A partir de la idea conceptualizadora de este trabajo es que se le pone atención a la forma en que las organizaciones colaboran en el aspecto de integración, y qué herramientas le brindan a una persona que no contiene las mismas oportunidades y formas de decodificar la realidad.

Según Rocher "El proceso por cuyo medio la persona humana aprende e interioriza, en el transcurso de su vida, los elementos socioculturales de su medio ambiente, los integra a la estructura de su personalidad, bajo la influencia de experiencias y de agentes sociales significativos, y se adapta así al entorno social en cuyo seno debe vivir"

La sociabilización sin embargo puede ser considerada también como un conjunto de procesos que incluyen el entrenamiento, la formación y la educación (es por tanto un proceso de aprendizaje) y en consecuencia, podemos definirla además como un conjunto de procesos por los cuales se aprende los valores, las normas, los patrones conductuales y las formas de percibir cual es el funcionamiento óptimo (en determinados campos como el trabajo, un grupo social o institución) de la sociedad (Wisley, 1987, Feij, 1987)



Capítulo 3:

MARCO METODOLÓGICO

3 Metodología de investigación:

En este proyecto de investigación el carácter del estudio tendrá un perfil exploratorio debido a la intención de realizar una interpretación profunda a partir de la elección de casos particulares de estudio. Además, es una temática que no está abordada desde la perspectiva que aquí se va a trabajar. (Vieytes, 2004).

Otros aspectos a relevar serán los conceptos relacionados a las prácticas de recursos humanos que colaboran en los programas de RSE de dichas empresas, como ser: reclutamiento, capacitación, empleabilidad y sociabilización.

3.1 Ficha Técnica

Tipo de estudio	Exploratorio
Metodología de investigación	Cualitativo
Técnica	Entrevistas
Instrumentos	Guía de pautas
Población	Responsable de empresas que practiquen RSE
Criterio muestral	No probabilístico - Intencional
Muestra	16 casos

3.2 Justificación de elección de la metodología de investigación

La metodología será de tipo cualitativa ya que lo que se intentará será clasificar e interpretar la información relevada a través de técnicas e instrumentos que no buscan la medición exacta sino el análisis profundo de dicha información. Es por ello que se desarrollara la entrevista como técnica principal y la guía de pautas como su respectivo instrumento. (Vieytes, 2004).

La población estará constituida por los responsables de recursos humanos y comunicación institucional de empresas privadas de Córdoba que practiquen responsabilidad social empresaria.

Para formar la muestra se utilizaría un criterio muestral no probabilístico intencional, siendo no probabilístico por la razón que no todos los miembros de la población tendrán las mismas posibilidades de caer en la formación de dicha muestra, y será intencional con el propósito de encontrar aquellos casos de estudio típicos acordes al criterio desarrollado por el investigador, en búsqueda de trabajar con información que este crea pertinente logrando de esa forma la profundidad en el análisis.(Vieytes 2004).

3.3 Guía de pautas:

Área 1: Responsabilidades y funciones de su puesto.

- 1.1 – Actividades y responsabilidades que demanda el puesto de trabajo
- 1.2 – Metodología de desempeñar el trabajo
- 1.3 – Actividades claves del área.
- 1.4 – Descripción de acciones extra laborales con la comunidad
- 1.5 – Reflexión sobre la problemática social de personas en situación de calle en la ciudad.
- 1.6 – Política organizacional de trabajo con problemáticas sociales.

Área 2: Reclutamiento de potenciales empleados.

- 2.1 – Tipos de reclutamiento que realizan – perfil de profesionales con los que se vinculan.
- 2.2 – Importancia de colaborar con el reclutamiento y la formación de personas en situación de calle.
- 2.3 – Descripción de la inserción laboral que se genera a partir de la intervención de la empresa.
- 2.4 – Importancia de la capacidad y habilidades de un trabajador en situación de calle.

Área 3: Gestión de la capacitación de la persona

- 3.1 - Metodología de capacitación y aprendizaje para el reclutado

- 3.2 – Relevamiento de las necesidades de la capacitación.
- 3.3 – Programación de las temáticas a transmitir en la capacitación.
- 3.4 – Objetivos del trabajo de capacitación.

Área 4: Creación de espacios de trabajo.

- 4.1 – Descripción de actividades de espacios de trabajo
- 4.2 – Definición de oportunidad laboral
- 4.3 – Propósitos de los programas de inserción hacia la empleabilidad.
- 4.4 – Evaluación de las acciones realizadas para lograr la empleabilidad.
- 4.5 – RSE: acciones de reclutamiento de personas en situación de calle.

3.4 Diagrama de Gantt:

	Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Diseño y construcción de instrumentos		■																		
Planificación de muestreo			■																	
Delimitación de la muestra				■																
Prueba de instrumento				■																
Corrección y ajuste del instrumento					■															
Salida al campo - relevamiento							■	■	■	■										
Tabulación de información											■	■								
Procesamiento de información													■							
Análisis y cruce informativo														■	■	■				
Interpretación																	■	■		
Conclusiones parciales																			■	
Conclusiones finales																				■



Capítulo 4:

LECTURA, ANALISIS E

INTERPRETACION DE

RESULTADOS

Presentación de resultados

A continuación, se desarrolla un esquema donde se pueden visualizar las diferentes manifestaciones relevadas a partir de las entrevistas realizadas siguiendo los conceptos centrales que dan inicio a la reflexión de esta investigación, es decir que se podrán apreciar las variables e indicadores y las respectivas manifestaciones correspondientes a los mismos.

Luego esta información es utilizada en el apartado de análisis e interpretación, para realizar las conjeturas pertinentes siguiendo los objetivos de indagación.

Variables	Indicadores	Manifestaciones
<p>Importancia y predisposición en colaborar con la inserción de personas en situación de calle</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Perspectiva de trabajo para este contingente • Nivel de preparación necesaria • Articulación de las empresas con la realidad social 	<ul style="list-style-type: none"> ○ “Dependiendo de la tarea para la cual los quieras insertar. Hay que pensar en la persona no lo vas a introducir en un ámbito en el cual se va a sentir incomodo por no tener el nivel de preparación porque en ese caso no lo estarías ayudando” ○ “Creo que es una responsabilidad de gobierno, pero las empresas pueden adoptar ciertos planes desarrollados nacionalmente. No es fácil como empresa privada desarrollar esos

		<p>tipos de planes sociales sin una previa regulación y ordenamiento. Pero si pueden implementar ciertos planes para ayudar a estas personas, capacitarlos y luego ver si se los puede incorporar.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ “Me llama la atención pensando en la vorágine de las empresas privadas, como llegar a conseguir sus datos y contactarlos. Me parece que se podría hacer el mismo proceso de selección que otro tipo de personas” ○ En Córdoba la veo muy difícil ya que es una provincia muy cultural que le cuesta mucho adaptarse a situación que se desarrollan afuera. Quizás lo haga en algún momento, pero no creo que de manera pronta.
<p>Promoción de inserción laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Política organizacional de trabajo social • Rol social como empresa 	<ul style="list-style-type: none"> ○ “La política de trabajo social se determina de acuerdo a los estándares

	<ul style="list-style-type: none"> • Tipos de actividades realizadas para promover la inserción laboral • Agentes o actores que participan en la inserción laboral 	<p>internacionales de RSE que implementa la compañía en todas las plantas del mundo, los cuáles se deben respetar. Hemos realizado actividades relacionadas a merenderos, actividades civiles y de mantenimiento en ciertas escuelas carenciadas y donación de alfombras para aulas de lectura y recreativa en un colegio primario.”</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ “Es un problema social y cultural, lamentablemente nos involucra a todos más allá de lo que hace bien o mal tanto el gobierno como los empresarios, la sociedad y su cultura esta errada, se piensa en uno mismo y no en ayudar a los demás. El gobierno debe focalizar los recursos en colaborar para que todo el mundo pueda tener un trabajo en vez de brindar planes sociales los cuales no
--	--	--

		<p>enseñan a las nuevas generaciones el hábito de trabajar. Considero que trabajo hay y mucho para hacer de nuestro país un lugar mejor pero no se está buscando colaborar a través del mismo.”</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ “Si trabajamos el año pasado con PPP y Confiamos en Vos, y pensamos trabajar con PPP este año nuevamente. En las otras sucursales hacen programas con otros institutos o universidades por la práctica profesional.”
<p>Intención en capacitar y formar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Perspectiva a futuro del involucramiento de la empresa en la formación de personas en situación de calle ○ Acciones que realizarían para acompañar a la persona en situación de calle a la inserción laboral ○ Capacidades y condiciones que posee la organización para abordar la problemática de 	<ul style="list-style-type: none"> ○ “Las empresas privadas tienen puestos de trabajo para todos, no sé si para puestos medios o altos, pero si para puestos básicos, por ej.: en mi empresa contratamos una empresa de limpieza y yo tranquilamente podría tomar a una persona en situación de calle para que haga el trabajo y gane un sueldo. Las empresas

	<p>personas en situación de calle.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Posibles capacitaciones a realizarles a las personas en situación de calle. ○ Razones por las que no se concreta la intención de colaborar. 	<p>privadas pueden estar preparadas para darle un puesto a alguien, no lo están psicológicamente para tomarlo y el país no está preparando a esta gente para civilizarse para volverlas a insertar en el mercado.”</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ “La capacitación la apuntaría a estas cuestiones actitudinales y de adaptación a este entorno laboral y social diferente al que están acostumbrados, luego ver cuestiones más técnicas. Las herramientas que deben poseer están relacionadas al tipo de actividad que van a desarrollar, si son cuestiones administrativas será el manejo de ciertas herramientas de computación o si son cuestiones productivas el manejo de ciertas máquinas y/o procesos.” ○ No, no hay perspectiva a futuro para insertar a
--	---	---

		<p>estas personas, no tenemos los recursos ni el tiempo, y la situación económica del país no acompaña para tomar ese tipo de desafíos.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ En este momento la empresa no se encuentra en condiciones para poder colaborar porque el esquema organizacional no es estable.
<p>Oportunidades laborales</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Destinatarios de las nuevas oportunidades de trabajo generadas por la empresa. ○ Actores que deberían generar trabajo para las personas en situación de calle. ○ Tipo de actividades o trabajo que podrían realizar este tipo de personas. ○ Existencia de programa de RSE que brinde nuevas oportunidades de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ “Creo que nosotros como empresas privadas tenemos la posibilidad de abrirles la puerta a este tipo de personas que viven en esta situación, pero sí me parece que debería venir de la mano de políticas del gobierno. El gobierno debería realizar políticas de reinserción, políticas de outplacement. que tratan de recapacitar para volver al mercado laboral. A partir de una política de gobierno yo creo que muchas empresas aceptarían este tipo de personas fácilmente. Yo creo que estamos

		<p>acostumbrados a políticas del asistencialismo, y yo soy más de las políticas de "enseñar a pescar y no darle el pescado". y las políticas de lo que venimos nos encontramos con que es más difícil encontrar personas con ganas de trabajar. El problema con el asistencialismo es que el hijo ve al padre que no trabaja y copia eso.”</p> <ul style="list-style-type: none">○ “Cualquier puesto, en la calle hay muchísimas personas capaces y hasta con títulos que pueden ocupar cualquier tipo de puesto. Por ejemplo, nuestro puesto de vendedor es básico y creo que cualquier persona puede ocuparlo”○ Considero que podrían efectuar cualquier tipo de actividad siempre y cuando estén dispuestas a capacitarse, aprender y poner de su persona para hacer lo mejor posible.
--	--	--

		<p>Muchas personas que están en situación de calle no es por no tener capacidades es por mala suerte, porque los desvincularon, porque no pudieron conseguir un trabajo nuevo o por algún problema personal. Entiendo que toda persona tiene capacidad si quiere tenerla, es más una cuestión de actitud.</p>
<p>Socialización a partir de la inserción laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conciencia de las empresas en colaborar con la sociabilización e integración social. • Protagonismo de las empresas privadas de Córdoba en la formación y educación de la sociedad. • Crítica al paradigma social actual de las empresas. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ “Las empresas pueden colaborar con la formación y educación de su personal, pero no es a me parecer quien debe de hacerse cargo ni ser protagonista, ya que tenemos un gobierno el cual debería de hacerse cargo y una sociedad que debería de dejar atrás el facilismo y buscar evolucionar para ser mejores.” ○ En estos momentos se fomenta el facilismo, plan social, y el gobierno quien debería de

		<p>controlarlo y evolucionar positivamente, no ayuda porque es más fácil manejar masas sin conocimiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ “Si creo que somos responsables como te digo de la inserción laboral de este tipo de personas, pero debe venir acompañado de políticas de inserción por parte del gobierno, y que ellos nos propongan a nosotros las personas que estén dispuestas a trabajar para luego nosotros hacernos cargo”
--	--	--

La importancia y la predisposición de las empresas privadas de Córdoba a la hora de colaborar en la inserción laboral de personas en situación de calle

Las organizaciones a la hora de orientar su trabajo hacia el reclutamiento fijan las bases a partir de objetivos muy marcados y no están flexibilizando la posibilidad de tomar personas para su equipo que no les entreguen un beneficio a priori, por lo que se observa que no realizan un reclutamiento para un futuro fin formativo sino más bien lo ejecutan abocado al resultado exclusivo de rendimiento, es decir: toman personas para su total beneficio y no concierne la perspectiva de inserción laboral como aporte a la sociedad. Tienen una perspectiva puertas adentro y por el momento no desarrollan acciones que le permitan integrarse a la sociedad de una forma funcional y generando beneficios mutuos. Por otro

lado, si de responsabilidad social empresaria se habla, es pertinente poder decir que, si bien tienen una política de responsabilidad, esta es gestionada desde una mirada superficial en la mayoría de las empresas entrevistadas.

“No sé si en un futuro inmediato Córdoba y sus empresas estarán preparados para tomar conciencia de estos planes porque se requiere ciertas regularidades por parte del gobierno para que haya un mayor control y regulación de los mismos, lo cual lleva un poco más de tiempo y conciencia social”. (Entrevista: entrevistado 2)

“No se crean puestos de trabajo según la persona, mientras se va necesitando más gente, se analiza en qué área y qué es lo que puede hacer y ahí recién se recluta. No creo que a corto plazo a las empresas les nazca comenzar a reclutar este tipo de perfiles”. (Entrevista: entrevistado 7)

En este año 2016, aún no se comienza a ver que desde la cúpula directiva se empiece a bajar una línea de aceptación e inclusión hacia los sectores desfavorecidos. No se observa que en la cultura empresarial se definan conceptos claves en lo que a responsabilidad social se refiere, como, por ejemplo, incluir valores que permitan la inserción de todas las personas que conforman el mercado de trabajadores, y más aún, aquellos que se encuentran en situación de riesgo o de exclusión.

Es posible expresar la falta de programación y planificación en las que se encuentran desarrollándose las organizaciones en relación a esta temática ya que la mayoría manifiesta no prestarle atención a un reclutamiento diferente al que ya se ha diseñado para el día a día. Actualmente, como toda empresa busca, están focalizadas en el trabajo rutinario y aún no llegan a prestarle atención a, por ejemplo, nuevas bolsas de trabajo, y tampoco a las cuestiones sociales que hacen a la importancia de su contexto actual.

Es por esto que no cuentan con un nivel de preparación que las vuelva adaptables a la realidad social que atraviesa Argentina, es decir, no están capacitados para poder generar valor y colaborar como organismo con la problemática social de la comunidad.

Más allá de que son conscientes que su rol como actor social es mínimo, se destaca que, por la vorágine de la cotidianeidad y el apuro de estar inmersas en este mercado cambiante, no les permiten desarrollar políticas o procedimientos que le permitan facilitar la

intención que las guíe hacia una mayor proactividad y colaboración social hacia sectores perjudicados.

Percepción de las organizaciones respecto a su rol como promotora de inserción laboral

Hay una clara desresponsabilización de su rol como facilitadora social; piensan que el protagonismo completo lo debe tener el gobierno quien es el responsable de sus propias carencias como empresas y de la falta de preparación que demuestran para atender este tipo de problemáticas, al mismo tiempo creen que las entidades gubernamentales son quienes deben proveer las plataformas necesarias para que puedan generar el conocimiento y la preparación necesarias.

“Yo creo que el gobierno debería ser una especie de consultora que reclute a las personas dispuestas a trabajar y presentarnos a nosotros los candidatos” (Entrevista: entrevistado 3).

“Nosotros filtramos los currículums que nos llega, no tenemos la herramienta para buscar personas en situación de calle, entonces entiendo que el gobierno gestione de una manera tal que a las empresas les lleguen una base de personas dispuestas a trabajar” (Entrevista: entrevistado 4).

“Yo creo que ninguna empresa va a salir a buscar personas en situación de calle, creo que el gobierno es el responsable de suministrarle este tipo de personas las capacitaciones y el reclutamiento para ofrecérselo a las personas. (Entrevista: entrevistado 4).

Toman una posición cómoda, no por falta de conciencia sino más bien por oportunismo, y porque están acostumbradas a que la inercia de las circunstancias y conflictos sociales se estanquen o se desenvuelvan sin el acompañamiento social de todas sus partes. Es

decir, indirectamente se están autodefiniendo como actores que no tienen protagonismo e impacto social, se ven a sí mismas como simples productoras de un bien o un servicio a comercializar. Esto se aprecia puntualmente, cuando se analizan sus posturas para gestionar la responsabilidad social empresarial, donde generalmente se las trabajan como un medio para promocionarse, como un atributo para su beneficio que luego les sirva de diferenciación con la competencia y no como una acción genuina de impacto social. Son acciones más bien de Marketing para mostrar sus beneficios comerciales, promover sus atributos como también su imagen empresarial y llegar al cliente para generar cada vez más ingresos.

“No tenemos ninguna política de trabajo social, no se comunican las acciones de RSE que realizamos, lo emplea el área de Marketing. Pero no lo mostramos al exterior”
(Entrevista: entrevistado 3)

“No tenemos políticas de trabajo social solamente trabajamos en fechas especiales como el día del niño y fechas particulares”. (Entrevista: entrevistado 6)

La intención de las organizaciones en capacitar y formar a personas en situación de calle

En cuanto a la intencionalidad se la puede analizar desde dos perspectivas: teniendo en cuenta las manifestaciones, se observan que discursivamente la intención aparece latente, los responsables del área de recursos humanos de las empresas en estudio manifestaron tener muchas ideas y la intención de querer concretarlas en algún momento, pero sin embargo a la hora de indagar sobre acciones concretas que están diagramando para futuro, se pudo apreciar que hay falta de programaciones y planificaciones en relación a estas, como así también no existen acciones que más allá de su trabajo cotidiano, estén direccionadas en aplicar estas temáticas referidas a la inserción laboral de personas en situación de calle. Además se observa que nuevamente aparece la des responsabilización como figura de empleador, adjudicándole dicha responsabilidad a un tercer actor, como por ejemplo al gobierno, o una empresa madrina.

“Haría mucho foco en lo emocional con este tipo de personas y en generarles una percepción de autovaloración.” (Entrevistado 1)

“Lo principal que apuntaría una capacitación para este tipo de personas es a la adaptación de una cultura de trabajo, de una rutina y de los compromisos que tiene que asumir en un corto periodo”. (Entrevistado 2)

Al mismo tiempo muchos de estos responsables perciben que desde la política general de la propia empresa no se advierte una clara intención de involucrarse en estos programas a futuro o largo plazo ya que no generarían un beneficio económico al menos en el corto periodo. De esta forma, las organizaciones temen perder el foco en sus actividades principales por comenzar a realizar políticas inclusivas.

Oportunidades laborales que las empresas privadas de Córdoba generan para las personas en situación de calle a través de la gestión de inserción laboral que realizan.

Las empresas poseen una interpretación de la gestión de la generación de empleo solamente relacionada a aquellas actividades que tienen estrecha vinculación a sus necesidades como empresa o a la de sus clientes. De igual forma otros espacios que articulan para generar oportunidades de empleo son aquellos programas promovidos por terceros, como por ejemplo el P.P.P, el “Confiamos En Vos” y las prácticas profesionales que dictan las universidades mayormente privadas. Es decir, confunden la idea de generación de empleo en beneficio de la comunidad con la generación de empleo generadas a partir de la demanda de ocupación de un puesto de trabajo interno que deberá ser ocupada por un profesional del ámbito.

“Si trabajamos el año pasado con PPP y confiamos en vos, y pensamos trabajar con PPP este año nuevamente. En las otras sucursales hacen programas con otros institutos como universidades por la práctica profesional.” (Entrevistado 5)

Nada es generado o promovido desde la empresa, si no hay un beneficio particular a su favor no les interesa participar ya que lo ven como una pérdida de tiempo o simplemente no se animan a aventurarse en estas cuestiones con la excusa de que la situación del país no acompaña.

“No, no hay perspectiva a futuro para insertar a estas personas, no tenemos los recursos ni el tiempo, y la situación económica del país no acompaña para tomar ese tipo de desafíos.” (Entrevistado 9)

Indagar la postura de las empresas con respecto a la socialización de las personas en situación de calle a partir de la inserción laboral

Luego de analizar las manifestaciones en relación la gestión que las empresas realizan para colaborar en las socialización de las personas en situación de calle, se puede decir que la gran mayoría de los responsables describe una situación particular caracterizada por un estado cultural al que ellos denominan como factor trascendental, que hace que las empresas no estén abocadas a generar espacios para este conjunto de personas, vuelven a insistir sobre la responsabilidad de terceros, específicamente del gobierno, y que en lo único que se piensa es en transformar el espacio para que la propia empresa se desarrolle.

“No sé si en un futuro inmediato Córdoba y sus empresas estarán preparados para tomar conciencia de estos planes porque se requiere ciertas regularidades por parte del gobierno para que haya un mayor control y regulación de los mismos, lo cual lleva un poco más de tiempo y conciencia social” (entrevistado 2)

No mencionan su carácter de ayuda social a nivel de inserción laboral, pero si desde esta investigación se aprecia que toman a la responsabilidad social empresarial como un elemento en el cual ellos decidirán el momento en el cual impartirlo, o no hacerlo; es decir si

de inserción y solidaridad se habla, se puede expresar que hay una incongruencia en su manera de entender las formas de implementar su rol como actor social privado en la comunidad, ya que la intención de generar circunstancias favorables a estas personas no debe verse como una oportunidad estratégica sino como una manifestación de colaboración y comprensión por lo que le sucede al contexto en el cual se encuentran inmersas.

“No se crean puestos de trabajo según la persona, mientras se va necesitando más gente, se analiza en qué área y qué es lo que puede hacer y ahí recién se recluta. No creo que a corto plazo a las empresas les nazca comenzar a reclutar este tipo de perfiles, y menos si no se tiene un apoyo desde el gobierno.” (Entrevistado 3)

Siguiendo con la idea de lo cultural, según lo que expresaron los responsables, este concepto toma aún más fuerza ya que Córdoba, es una provincia con empresas que se adaptan a las modas y tendencias con respecto a la colaboración y solidaridad a nivel social. Y según algunos de los entrevistados en la ciudad aún no se ha puesto de moda el gestionar la inserción para personas en situación de calle.

No, actualmente no estamos realizando la inserción de este contingente de personas, pero sinceramente creo que lamentablemente la sociedad se moviliza a través de las modas y no se ha puesto de moda integrar personas en situación de calle. (Entrevistado 9)

Sin embargo, discursivamente y en cuanto a lo que estarían dispuestos a realizar, los responsables manifiestan tener una percepción positiva en relación a lo que una persona en situación de calle podría desarrollar dentro de una empresa, observan con buenos ojos que sin dudas podrían ocupar un puesto de trabajo que no implique demasiadas complejidades.

“Cualquier puesto, en la calle hay muchísimas personas capaces y hasta con títulos que pueden ocupar cualquier tipo de puesto. Por ejemplo, nuestro puesto de vendedor es básico y creo que cualquier persona puede ocuparlo” (entrevistado 3)

Indagar sobre la existencia de metodologías de trabajo para reclutamiento y selección de personas en situación de calle

Respecto a esta dimensión las respuestas obtenidas no fueron positivas, cuando se les preguntaba por las metodologías los responsables manifestaban tener distintos programas de empleabilidad, caracterizada por la constancia de su puesta en práctica, pero en realidad son acciones destinadas al común de las personas y no a las de situación de calle. Se apreció una clara indiferencia en algunos aspectos; si bien cuando se los indago directamente sobre las problemáticas de las personas en situación de calle, expresaron una intencionalidad positiva y una perspectiva favorable, la realidad marca una situación totalmente diferente, las respuestas parecían esquivar en concreto la problemática planteada por el investigador, se mencionan intervenciones, pero que nada tienen que ver con el concepto planteado. En esta última dimensión se hace muy evidente la falta de responsabilidad y protagonismo asumido por las empresas privadas en la ciudad de Córdoba Capital.

“No tenemos programas, pero la empresa tiene tal constancia de crecimiento que emplea permanentemente y por año emplea 60 personas, no necesita programa ya que es la propia demanda de la empresa.” (Entrevistado 1)

“Los planes que tenemos son los del PPP que antes del finalizar el año si la persona nos rindió la efectivizamos y lo mismo pasa con la universidad siglo 21 que hemos tenido muy buenos perfiles” (entrevistado 3)

“La empresa aporta servicios a un comedor de un barrio carenciado y estamos pensando en tomar gente que concurre al comedor a través del P.P.P o el programa Confiamos en Vos” (entrevistado 10)

Nuevamente, y en reiteradas ocasiones a lo largo del análisis y el proceso de investigación, el denominador común que prevalece en las ideas formadas por las empresas es su sentido de incapacidad porque se auto conceptualizan como organizaciones que sin dudas tienen responsabilidad pero que no pueden hacerlos solas, entonces aparece esta

expresión común del gobierno como agente promotor del cambio; sin la base estipulada por el sector público, las empresas privadas no pueden asumir esta responsabilidad de inserción laboral de personas en situación de calle, u otro aspecto es el de describirse a sí mismas como empresas que no tienen la infraestructura o envergadura idónea para apalancar este tipo de movilizaciones, y expresan que tal vez las multinacionales si podían dar el ejemplo.

“Si creo que como empresas multinacionales deben dar el ejemplo y comenzar a implementar planes así para realizar un impacto positivo en la sociedad” (entrevistado 2)

“Si creo que somos responsables como te digo de la inserción laboral de este tipo de personas, pero debe venir acompañado de políticas de inserción por parte del gobierno, y que ellos nos propongan a nosotros las personas que estén dispuestas a trabajar para luego nosotros hacernos cargo” (entrevistado 3)



Capítulo V: CONCLUSIONES

A partir de la investigación realizada, con una posición crítica a través de la disciplina de los recursos humanos, intento comprender el comportamiento de las empresas privadas de la ciudad de Córdoba Capital en relación a una problemática social que se vincula directamente a la producción de puestos de trabajo y al desarrollo social y comunitario: la inserción laboral de personas en situación de calle.

La primera conclusión que es preciso destacar, es la falta de responsabilidad por parte de estas organizaciones, y la falta de iniciativa y protagonismo en esta problemática, ya que toman una perspectiva indiferente en donde las observo tratando de justificar que no es una responsabilidad de la cual deberían hacerse cargo, y transfieren dicha responsabilidad a cualquier otro sector, donde concuerdan como punto en común al sector público, es decir al gobierno.

Pude apreciar un interés y una toma de conciencia de parte de las empresas con respecto a esta problemática social, ya que a medida que íbamos avanzando en la conversación, comenzaron a conjeturar posibles actividades y acciones que serían necesarias para cooperar en este movimiento de trabajar en beneficio de las personas en situación de calle.

Es por esto que denoto una discrepancia entre el pensar y el hacer de dichas empresas, ya que surgen una gran magnitud de ideas y acciones posibles a realizar, pero por diferentes motivos, tales como la falta de preparación, un casi nulo apoyo del gobierno, poco apoyo de los mandos altos por la poca rentabilidad, y no sentirse responsables por este sector marginado, deciden no llevarlo a cabo en este momento.

Es importante decir que las personas a las que se contactó para desarrollar la investigación, son en su gran mayoría profesionales de recursos humanos, lo que me llama profundamente la atención, y me lleva a reflexionar sobre los valores y acciones de los departamentos de recursos humanos dentro de las organizaciones.

Me gustaría poder decir que en la Ciudad de Córdoba las empresas privadas se encuentran en un estado de transición respecto al reclutamiento y la selección e inserción de personas en situación de calle, debido a la conciencia y a la característica humanitaria que muchas de las personas que se encuentran desarrollando el rol de directivos o responsables

de dichas empresas poseen, pero no puedo hacer tal afirmación, ya que no encontré tal manifestación alentadora.

Por lo tanto, observo que aún no existe estado de transición hacia la total toma de conciencia, sino que se está en una situación estancada, donde el beneficio económico y el rendimiento organizacional pesa más en la balanza que la conformación y transformación empresarial en pos del perfeccionamiento y la mejora social, en este caso puntual, refiriendo a la integración social y laboral de las personas en esta situación desfavorable.

Más allá del propósito fundamental de mi trabajo final de grado, se logró cristalizar la deficiencia con la que se gestionan las empresas quienes trabajan desde un rol obsoleto y tradicional, sin abrir las puertas a una conceptualización más socio estratégica y de beneficio social. He observado indicadores que evidencian el punto antes mencionado, como por ejemplo la falta de políticas organizacionales en las que se comiencen a apostar a la formación de personas en situación de calle, pero estas políticas no se definen ya que las empresas invertirían tiempo productivo en estas actividades temiendo dejar de lado su principal actividad y acarreado poca rentabilidad.

Observo, además, que tienen una perspectiva tradicionalista de puertas adentro y no se permiten visualizar su impacto social y, aunque por momentos expresen ser conocedores de la realidad en la cual se encuentran inmersas, no realizan ninguna actividad para contrarrestarla. Esto no es responsabilidad exclusiva de los profesionales de recursos humanos, sino que debería conducir a un cambio más profundo en conjunto con los directivos de la organización.

En la vorágine y urgencia de desarrollarse en el menor tiempo posible y estar constantemente tratando de mejorar y perfeccionar lo hecho en el período o temporada anterior, las empresas no realizan demasiadas acciones relacionadas hacia un impacto social, sino que sólo intentan acercarse a la sociedad desde una perspectiva de marketing y superficial, desde donde buscan promover su imagen en un contexto de colaboración hacia sectores que actualmente ya se están abarcando por otros medios y otras empresas.

Es por ello que, desde el presente trabajo final de graduación, se demostró que actualmente no se realiza una gestión hacia la inserción laboral de personas en situación de calle por lo que desde mi postura como futuro Licenciado en Gestión de Recursos Humanos se intenta generar una conciencia en la que se asuma la responsabilidad de las empresas como principales actores y colaboradores en esta problemática.



Y por ello termino preguntando ¿se estará dispuesto desde las empresas privadas, en un futuro cercano, a crear políticas y programas de incorporación laboral para personas en situación de calle? ¿Lograremos hacer visible lo invisible?



BIBLIOGRAFÍA

- Aganzo A, Gavella A, Felix J, Sanchez M, Inserción Laboral de las personas en situación de pobreza y/o de exclusión social. Educación Social núm. 41 p 48-69.
- Chung. EXCLUSIÓN Y OPORTUNIDAD Jóvenes Urbanos y su Inserción en el Mercado de Trabajo y en el Mercado de Capacitación. (2005).
- Daniel Goleman, La práctica de la inteligencia emocional, 1998.
- Donoso Vazquez y Figuera Gazo, Análisis previo de la inserción laboral. (2007).
- Eva Ansensio Del Arco, Beatriz Vazquez Blömer. (2013). Simulación Empresarial
 - Fundación UN SOL MÓN (2007), Las empresas de inserción en España.
 - Idalverto Chiavenatto (2000). Administración de recursos humanos, quinta edición.
 - Jon Altuna, Análisis del desarrollo de las Competencias Transversales para la empleabilidad en centros de Formación Profesional de la Comunidad Autónoma del País Vasco.
 - José Joaquín Brunner, Competencias de Empleabilidad, 2001.
 - Josep Ribas, Maria Tomás. Carolina Durán, Antonio Artiles. Teoría de las relaciones laborales, Fundamentos. – 1º ed.- editorial UOC, 2003.
 - Mariana Betzabeth Pelayo Perez, (2012), Capital social y competencias profesionales
 - Martha Alles. Elija al mejor. Cómo entrevistar por competencias (1999, y nueva edición revisada y ampliada 2003)
 - Martínez González, J.: "La empleabilidad: una competencia personal y una responsabilidad social", en Contribuciones a las Ciencias Sociales, noviembre 2011,
 - Porter y Kramer. Estrategia y sociedad. (2006).
 - Rut Vieytes (2004) Metodología de la investigación en organizaciones, mercado y sociedad: epistemología y técnicas. – 1º. ed.- Buenos Aires: De las ciencias, 2004.

- Sergio Fernández Riquelme, José M^a Sánchez Sánchez. (2012). La Orientación laboral como instrumento político-social en contextos de crisis. La respuesta ante la incertidumbre del empleo. LA RAZON HISTORIA.
- Sonia Rojas, (2009), La gestión de personas: un instrumento para humanizar el trabajo.

Webs Consultadas:

- http://www.empleo.gob.es/uafse_2000-2006/equal/descargas/responsabilidad-social-insercion-sociolab.pdf
- (<http://www.compromisoempresarial.com/carrusel/2014/12/las-empresas-se-implican-en-la-insercion-laboral>).
- (http://diariojornada.com.ar/35089/Sociedad/Buscan_insertar_en_el_mercado_laboral_a_jovenes_en_situacion_de_riesgo)
- [www.cepes.es/social/entidades empresas insercion](http://www.cepes.es/social/entidades_empresas_insercion)
- http://diariojornada.com.ar/35089/Sociedad/Buscan_insertar_en_el_mercado_laboral_a_jovenes_en_situacion_de_riesgo
- <http://bancosol.info/bancosol-alimentos-y-nh-hoteles-firman-un-acuerdo-de-colaboracion-para-la-insercion-laboral-de-personas-en-riesgo-de-exclusion-social/>
- www.eumed.net/rev/cccss/15/



ANEXOS

ANEXO 1 - Entrevistas, procesamiento de respuestas:

- ✓ Eje 1: Responsabilidades y funciones de su puesto

1.1 Actividades y responsabilidades que demanda el puesto de trabajo

“Mis responsabilidades son llevar a cabo los procesos de reclutamiento y selección de todas las empresas del grupo en Argentina, Uruguay, Chile y Paraguay y las tareas diarias, con respecto a selección todo lo que es el relevamiento de perfil, el reclutamiento por el medio que se defina y la programación de las entrevistas y la ejecución de las mismas”. (Entrevistado 1)

“Las actividades que realizo habitualmente durante mi jornada laboral, varían en forma diaria dependiendo del momento del mes y las prioridades respecto a determinados temas, ej.: liquidación de sueldos, cierre de novedades, etc. Pero a modo general realizo actividades relacionadas al control de ausentismo diario, carpetas médicas y licencias, carga de novedades, liquidación de horas extras e indicadores de ausentismo; esas actividades relacionadas a la parte “hard” de RRHH, en cuanto a las actividades “soft” se encuentran, llevar a cabo determinadas selecciones de personal, contrato de personal eventual, contacto con consultoras, implementar actividades para llevar adelante el plan anual de clima y motivación, capacitación, comunicación y RSE e inducción cuando ingresa alguien a la empresa.” (Entrevistado 2)

“Puesto de gerente gestión talentos, realiza todas las actividades de los subsistemas de recursos humanos, planificar como desarrollar a la gente, la gestión de talentos con la mirada de que "todos somos un talento" hay que descubrir el talento de cada uno y ponerlo en el lugar indicado" en un lugar de 200 personas. Planificar y evaluar acciones de cómo mejorar.” (Entrevistado 3)

“Me encargo toda la pre liquidación de sueldo de la empresa en la planta Fiat, diariamente realizo el control diario de ausentismo en el sistema redwin, control de mails de encargados, llevamos al día la nómina de personal, validación de certificados. Carga de

vacaciones en el sistema calipso, la emisión de los recibos de sueldo, atención de consultas de los operarios.” (Entrevistado 4)

“Me divido en dos partes del área de recursos humanos, hago reclutamiento y selección e inducciones, y después tengo una parte de desarrollo que en este momento estoy coordinando una capacitación para líderes en las 15 sucursales de libertad.” (Entrevistado 5)

“Hago toda la parte de RR.HH. desde la parte hard de administración de personal, y también toda la parte soft de motivación, capacitaciones, comunicación interna y eventos.” (Entrevistado 6)

“Realizo dos partes del depto. de RRHH: hard y soft. Me encargo del reclutamiento y selección de personal, de la detección de necesidades de capacitación, motivación interna, organización de eventos internos.” (Entrevistado 7)

“Estoy en la parte soft del área de RRHH, me encargo principalmente del ambiente laboral, coordinación de eventos y a veces ayudo al reclutamiento” (entrevistado 8)

1.2 Metodología de desempeñar el trabajo

“Hay varias técnicas y se van adaptando al puesto que se busque, cuando se busca gente en Uruguay es todo a través de internet y por ahí tercerizamos el parte del proceso como el reclutamiento, acá en Córdoba no hace falta porque muchos existen candidatos espontáneos.” (Entrevistado 1)

“No, no implica una metodología en particular, sí llevar adelante dichas actividades de forma muy planificada y ordenada, teniendo presente las fechas de cada mes para llegar a tiempo con la liquidación de sueldos primordialmente. También hay que tener flexibilidad para ciertas actividades, pero no mucho más que eso.” (Entrevistado 2)

“Aplicamos test, evaluamos competencias como la dinámica.” (Entrevistado 3)

“Siempre todo que ver al uso de los sistemas.” (Entrevistado 4)

“En reclutamiento usamos un sistema que se llama hiring room y trabajamos con nexus que es nuestra base de colaboradores con la cual trabajamos para capacitaciones.” (Entrevistado 5)

“Trato de ser ordenada, de organizarme las tareas por día semana y mes porque si no sos ordenada y se te paso una cosa el primero que perjudicas es el empleado, por ej. Si te olvidas el cumpleaños de un empelado esa persona se te desmotiva.” (Entrevistado 6)

“El procedimiento de reclutamiento y selección se lleva a cabo a partir de una serie de pasos ya estipulados con anterioridad. Intento organizar las actividades por día de la semana, y siempre tengo que tener tiempo para ir haciendo lo que surja en el momento.” (Entrevistado 7)

1.3 Descripción de acciones extra laborales con la comunidad

“No ahora, lo que se va a empezar a realizar es una práctica similar a la de phonebet que es una ONG que en la que vos te convertís en padrino de un niño en situación de crisis socio económica, y que vos lo apadrinas y lo ayudas siempre y cuando tenga un buen rendimiento escolar. La idea es replicar esa estructura en lo que son los hijos de los colaboradores, interesados en el desarrollo social.” (Entrevistado 1)

“Sí, tenemos un plan anual de RSE con determinadas actividades que debemos cumplir en términos de RSE, relacionadas a la educación a lo social y al medio ambiente. Ej.: Visitas educativas a la planta: desarrollar visitas guiadas por los supervisores de la compañía con el objetivo de promover a los estudiantes de escuelas técnicas la comprensión de los procesos que las empresas locales desarrollan; Bosque de estudiantes: Participar en escuelas carenciadas a través de la plantación de árboles. Se organizarán grupos de niños que tendrá a cargo uno o dos voluntarios de la empresa y el fin será plantar un árbol por cada grupo fomentando la concientización por el medio ambiente; Jornada de alegría: Donación de

juguetes, libros de cuentos, películas infantiles, show de títeres para los hijos de nuestros colaboradores con el objetivo de festejar el día del niño o ayudar a escuelas carenciadas.” (Entrevistado 2)

“Hacemos donaciones, por ejemplo pinturas a ONGS, que vincula carreros para pintar la casona central del paseo de las pulgas. Trabajamos bastante con un techo para mi país, el domingo hicimos una maratón con techo, Trabajamos con el club de empresas comprometidas, que trabajan con personas con alguna discapacidad. Ahora vamos a empezar a aplicar RSE interno, para trabajar con nuestros trabajadores y sus problemas.” (Entrevistado 3)

“No se hace demasiado, es una empresa que está muy abocado al parte operativo, se hacen actividades con los operarios que son bastante esporádicas, por ejemplo, el sponsor Day que consta que los operarios vayan a pasar el día con los jugadores de básquet de Atenas ya que somos su sponsor.” (Entrevistado 4)

“Desde recursos humanos no, ya que el área de responsabilidad social está dentro del departamento de la dirección, que trabajan con recolección de tapitas, papeles, participar en algún encuentro de ecología. Si hay por ejemplo chicos de secundario que vienen a pasar el día con algún profesional dentro de la empresa para que conozcan sus tareas. También trabajamos con colegios técnicos para que conozcan nuestro proceso de administración.” (Entrevistado 5)

“Si tenemos como RSE, el cuidado del medio ambiente, reciclado de papel, campañas de reciclado, y hacemos campañas para donaciones por ejemplo para el día del niño.” (Entrevistado 6)

“Lo que hacemos como RSE es totalmente sin intención de figurar en algún lado, y no colaboramos directamente con ninguna ONG, lo que sí hacemos es separar los residuos en papel y plástico, por lo que sólo tiramos lo que no se puede reciclar. Además, participamos de la semana del papel en el hospital infantil.” (Entrevistado 7)

1.4 Reflexión sobre la problemática social de personas en situación de calle en la ciudad

“Creo que tendríamos que poder darle soporte a esta problemática, por supuesto que el estado tiene que hacerse cargo, tiene que fomentar este tipo de proyectos, planes, pero si podríamos tomarnos el tiempo y los recursos y generar esta inversión. Nosotros si realizamos hoy si hacemos cosas sociales, pero por un verdadero interés de la empresa en brindar soporte a esa gente (colaboradores) pero hay que darle más marco, Pero un selector que trabaja a mil salga a buscar un tipo en situación de calle, en cambio si el gobierno les diera una base de datos en la que las empresas recurran, le diera los recursos básicos de higiene y ropa para entrevista, le de soporte de transporte. Creo que algo el gobierno debería darle soporte. Pero darle mínima una estructura.” (Entrevistado 1)

“Creo que es una responsabilidad de gobierno, pero las empresas pueden adoptar ciertos planes desarrollados nacionalmente. No es fácil como empresa privada desarrollar esos tipos de planes sociales sin una previa regulación y ordenamiento. Pero si pueden implementar ciertos planes para ayudar a estas personas, capacitarlos y luego ver si se los puede incorporar.

El gobierno puede implementar ciertos planes sociales para estas personas y luego entablar convenios con las empresas para llevar a cabo estas actividades en forma conjunta.” (Entrevistado 2)

“Creo que nosotros como empresas privadas tenemos la posibilidad de abrirles la puerta a este tipo de personas que viven en esta situación, pero si me parece que debería venir de la mano de políticas del gobierno. El gobierno debería realizar políticas de reinserción, políticas de outplacement. Que tratan de recapacitar para volver al mercado laboral. A partir de una política de gobierno yo creo que muchas empresas aceptarían este tipo de personas fácilmente. Nosotros tenemos políticas de secundario completo para fomentar la finalización del secundario. Yo creo que estamos acostumbrados a políticas del asistencialismo, y yo soy más de las políticas de "enseñar a pescar y no darle el pescado". Y las políticas de lo que venimos nos encontramos con que es más difícil encontrar personas con ganas de trabajar. El problema con el asistencialismo es que el hijo ve al padre que no trabaja y copia eso.” (Entrevistado 3)

“Creo que en realidad es una actuación conjunta con el gobierno, creo que la persona en esa situación debe tener un entorno que les permita abordar un compromiso como el trabajar en una empresa. Creo que desde el gobierno se debería trabajar con el PPP y con las empresas privadas y abocarse en esta situación de personas.” (Entrevistado 4)

“Yo creo que el gobierno debería comenzar a tirar propuestas como hace con el PPP como en confiamos en vos, que considero que fueron muy buenos en el cual nosotros utilizamos en la organización y nos salió muy bien, primero por la mano de obra barata y sé que han quedado chicos de ese plan trabajando fijos para nosotros que si no hubiese sido por ese plan no hubiesen llegado por otro lado. Pero si creo que también es parte de la organización el ponerse en foco de trabajar con ese contingente de gente que a veces quedan excluidas, Creo que de alguna forma este gobierno está fomentando el hábito del trabajo, pero ya para las personas de situación de calle es muy extremo ya que necesitan una vestimenta, que estén limpios, y en empresas que tienen que ver con el servicio tiene mucho que ver con la imagen.” (Entrevistado 5)

“Yo creo que es un poco de las dos partes (empresas y gobiernos) porque hay que ver si el gobierno capacita y le da una mano a este tipo de personas y las empresas lo van a tomar y considerar. Pero Principalmente es un problema del estado, el gobierno no está dando herramientas para esas personas en situación de calle puedan mejorar esa calidad de vida y personalmente creo que no es dar planes, sino que es más por poner escuelas de oficios para formar a estas personas y creo que es lo más importante. Considero que estamos en un país donde la educación es libre, pero tardas el doble que en una empresa privada y estas personas necesitan oficios y aprender rápido para salir adelante. Después si entra un poco la empresa en sentido de no tener prejuicioso de miedos a que va a robar o que no tiene experiencia. Hay que ayudar entre todos para sacar a delante el país y creo que el trabajo es lo esencial para que el país salga adelante.” (Entrevistado 6)

“Opino que, desde el departamento de RR.HH., no tenemos las herramientas necesarias para realizar un trabajo de esta magnitud. Es verdad que el gobierno tiene diferentes planes como el PPP o el confiamos en vos, pero no conozco cuáles son específicamente las acciones que realiza para esta muestra de personas. Sé que se realiza el

dictado de cursos desde algunas ONG, como un techo para mi país o surcos, donde se intentan de encargar de estas personas que no tienen donde vivir, ni donde aprender un oficio. Desde las empresas privadas debería existir un programa como el de las empresas comprometidas que es para discapacitados, pero para estas personas. Lo primero para que una persona pueda insertarse en el mercado laboral, es contar con una vivienda, un lugar donde asearse y poder conocerse a uno mismo. Y esto no puede nacer de una empresa privada.” (Entrevistado 7)

“El problema de inserción laboral es una cuestión más social y cultural que empresarial, las empresas tienen una meta, brindan fuentes de trabajo debido a que necesitan mano de obra para poder producir, pero no tienen que ser quienes indiquen las capacitaciones básicas, toda persona tiene que tener derecho a ir a un colegio y aprender tanto nivel primario como secundario, poder estudiar en la universidad y brindar sus conocimientos, como puede ser que en otros países los deportistas puedan estudiar y ser olímpicos al mismo tiempo y en Argentina no, es una cuestión cultural se fomenta. En estos momentos se fomenta el facilismo, plan social, y el gobierno quien debería de controlarlo y evolucionar positivamente, no ayuda porque es más fácil manejar masas sin conocimiento.” (Entrevistado 8)

“Es un problema social y cultural, lamentablemente nos involucra a todos más allá de lo que hace bien o mal tanto el gobierno como los empresarios, la sociedad y su cultura está errada, se piensa en uno mismo y no en ayudar a los demás.

El gobierno, focalizar los recursos en colaborar para que todo el mundo pueda tener un trabajo en vez de brindar planes sociales los cuales no enseñan a las nuevas generaciones el hábito de trabajar. Considero que trabajo hay y mucho para hacer de nuestro país un lugar mejor pero no se está buscando colaborar a través del mismo.

Los empresarios quienes tienen las herramientas para poder brindar trabajo pero es más fácil explotar al personal que se tiene en vez de capacitar y hacer lugar a que otras personas ingresen a brindar sus conocimientos o mano de obra.” (Entrevistado 9)

“Actualmente creo que no es posible realizar la inserción de personas en situación de calle al mercado laboral, puede ser por prejuicios, pero creo que nunca han tenido responsabilidades en su vida y lo que han hecho hasta ahora es subsistir, sobrevivir más que

vivir, y no sé cómo reaccionarían ante una responsabilidad o quizás no tienen inculcado lo mismo que nosotros.

1.5 Política organizacional de trabajo con problemáticas sociales

“La política de trabajo social se determina de acuerdo a los estándares internacionales de RSE que implementa la compañía en todas las plantas del mundo, los cuáles se deben respetar.” (Entrevistado 1)

“Hemos realizado actividades relacionadas a merenderos, actividades civiles y de mantenimiento en ciertas escuelas carenciadas y donación de alfombras para aulas de lectura y recreativa en un colegio primario.” (Entrevistado 2)

“No tenemos ninguna política, no se comunican las acciones de RSE que realizamos, lo emplea el área de Marketing. Pero no lo mostramos al exterior.” (Entrevistado 3)

“No tenemos políticas de trabajo social.” (Entrevistado 4)

“Somos partes de una organización mundial que trabaja con políticas de RSE que tienen 3 enfoques, una es la niñez otra es la educación y otra es el fomento de la educación en adolescentes. Actualmente hoy no estamos haciendo nada de eso” (entrevistado 5)

“No tenemos políticas de trabajo social solamente trabajamos en fechas especiales como el día del niño y fechas particulares.” (Entrevistado 6)

“No tenemos política de trabajo social, no se comunican las actividades de RSE porque como dije antes, no lo hacemos con un fin o a una ONG en particular, sino como una iniciativa propia.” (Entrevistado 7)

“No creo que la empresa deba ser responsable, me parece que la sociedad es el responsable porque es un problema social, en donde si las personas dejaran de pensar constantemente en ellos mismos podrían hacerse un minuto para ayudar a quien lo necesite.

Obviamente las empresas y el gobierno deben colaborar, pero no creo que sea la responsabilidad solamente de ellos.” (Entrevistado 8)

“Actualmente nosotros de las ganancias que obtenemos por mes, debitamos lo que queda de ganancias a fundaciones y no lo vemos como RSE porque no está comunicado, solamente nosotros sabemos que ese dinero va a las fundaciones. Fundaciones que propone cada empleado de la empresa para que se puedan hacer aportes” (entrevistado 9)

✓ Eje 2: Reclutamiento de posibles empleados

2.1 Tipos de reclutamiento que realizan – perfil de profesionales con los que se vinculan

“Nunca hicimos reclutamiento en este tipo de personas, inclusive creo que me podría dar un poco de duda.” (Entrevistado 1)

“No era específicamente con personas en situación de calle pero una vez intenté implementar un plan contactando una persona que trabajaba en una ONG que se encargaba de promover la inserción de chicos graduados con especialidad en oficios y en una situación carenciada a ciertas organizaciones. Pero políticamente no lo implementamos porque las personas que ingresan a la compañía deben cumplir con ciertos requisitos de exámenes médicos y certificados de buena conducta.” (Entrevistado 2)

“La gente que trabajamos es de un nivel económico muy bajo, pero sinceramente no hemos trabajado con este tipo de perfiles ni se ha reclutado.” (Entrevistado 3)

“En la administración trabajamos 100% con perfiles profesionales y si no son profesionales es porque están trabajando hace muchísimo tiempo en la empresa, dentro de las sucursales las personas que trabajan tienen que tener el secundario completo y si no lo tienen nosotros promovemos que finalicen los estudios y se les pregunta si le interesa seguir con alguna carrera. Ya que creemos que una política de la empresa es el crecimiento profesional de los empleados.” (Entrevistado 4)

“El reclutamiento es más que nada virtual, a través de portales de internet y de referidos. Nos vinculamos con personas graduadas o formadas en capacidades de ventas sobre todo.” (Entrevistado 5)

2.2 Importancia de colaborar con el reclutamiento y la formación de personas en situación de calle.

“Me llama la atención pensando en la vorágine de las empresas privadas, como llegar a conseguir sus datos y contactarlos. Me parece que se podría hacer el mismo proceso de selección que otro tipo de personas. No sé si los mezclaría, porque a lo mejor hay otro tipo de necesidades de por medio, otras formas de atenderlo. Pero si mantendríamos el mismo sistema de selección.” (Entrevistado 1)

“No hemos generado como empresa puestos de trabajo pensando en esta problemática.” (Entrevistado 2)

“Yo creo que el gobierno debería hacer una especie de consultora que reclute a las personas dispuestas a trabajar y presentarnos a nosotros los candidatos.” (Entrevistado 3)

“Nosotros filtramos los currículums que nos llega, no tenemos las herramientas para buscar personas en situación de calle, entonces entiendo que el gobierno gestione de una manera tal que a las empresas les lleguen una base de personas dispuestas a trabajar.” (Entrevistado 4)

“Si, no sé si reclutamiento, pero la inducción, yo creo que las personas que están en situación de calle algunas tuvieron experiencia y otras no pero hay que volver a insertarlos porque la cultura empresarial y laboral cambio constantemente y si creo que habría que poner más enfoque en la inducción.” (Entrevistado 5)

“Yo creo que para hacer un reclutamiento hay que tener en cuenta el tipo de puesto que estamos buscando y más allá que no vas a buscar a la experiencia o los títulos ya que no estamos buscando una persona en situación de calle que sea licenciado en marketing vamos a

buscar una persona que para limpieza, portería. Buscar la predisposición de la persona, y analizar u poco también si tuvo otros trabajos el tiempo de duración, muchas de estas personas no tuvieron nunca responsabilidades y hay que ver si esa persona puede aprender a asumir responsabilidades y compromisos.” (Entrevistado 6)

“Conociendo el proceso de reclutamiento y selección que se realiza con las personas discapacitadas, creo que se debería llevar a cabo de manera similar, ya que es un proceso que existe y no sería tan difícil intentar implementarlo. Lo que se hace es desde el gobierno realizar una base de datos de personas en esta situación, que estén dispuestas a trabajar, sobre todo, y saber cuáles son las habilidades y competencias de cada uno, así como también cuáles son sus aspiraciones e intereses, porque lo que sería importante es que esa persona que se quiere insertar, quiera continuar con su trabajo y sobre todo formándose, o que pueda terminar el secundario por ejemplo si es que no lo ha hecho. Desde ese momento que el estado tiene esa base de datos, se las puede ofrecer a las empresas que estén dispuestas a insertarlos con un fuerte soporte desde el ministerio de desarrollo social. Y a partir de ahí ver en qué puesto de la empresa se lo puede insertar.” (Entrevistado 7)

“A los mismos se los capacitaría para que efectúen sus tareas cómodas, sabiendo que lo que están haciendo lo hacen bien, además de escucharlos e intentar colaborar con sus inconvenientes personales lo más que se pueda, sabemos que es una época complicada e intentamos brindar el mayor apoyo dentro de los límites lógicos que tenemos. Se les brindara todas las herramientas necesarias, para que puedan sentirse bien en su ámbito laboral.” (Entrevistado 8)

“Creo que debería desarrollarse un programa por parte del gobierno, para que genere la menor incertidumbre, e incentivar a las empresas privadas para que se sumen a este plan. Porque esto genera un desafío, si el trabajador no funciona es un costo para la empresa, ya que estas personas o pueden resultar problemáticas. Ya que no tienen satisfechas las necesidades básicas que por ahí podemos tener nosotros” (entrevistado 9)

2.3 Descripción de la inserción laboral que se genera a partir de la intervención de la empresa.

“Tiene que ver un poco con la desconexión que tienen con las empresas privadas. Deberíamos poder vincularnos de alguna manera que sirva a los tiempos de la empresa y ayude a esta persona.” (Entrevistado 1)

“No sé si en un futuro inmediato Córdoba y sus empresas estarán preparados para tomar conciencia de estos planes porque se requiere ciertas regularidades por parte del gobierno para que haya un mayor control y regulación de los mismos, lo cual lleva un poco más de tiempo y conciencia social.” (Entrevistado 2)

“no comparto es crear puesto para una persona. Yo creo que la persona se tiene que adaptar a los puestos de la persona. Y creo que con este contingente de persona sería lo mismo” (entrevistado 3)

“Yo creo que ninguna empresa va a salir a buscar personas en situación de calle, creo que el gobierno es el responsable de suministrarle este tipo de personas las capacitaciones y el reclutamiento para ofrecérselo a las personas.” (Entrevistado 4)

“En Córdoba la veo muy difícil ya que es una provincia muy cultural que le cuesta mucho adaptarse a situación que se desarrollan afuera. Quizás lo haga en algún momento, pero no creo que de manera pronta.” (Entrevistado 5)

“Las empresas privadas tienen puestos de trabajo para todos, no sé si para puestos medios o altos, pero si para puestos básicos, por ej. En mi empresa contratamos una empresa de limpieza y yo tranquilamente podría tomar a una persona en situación de calle para que haga el trabajo y gane un sueldo. Las empresas privadas pueden estar preparadas para darle un puesto a alguien, no lo están psicológicamente para tomarlo y el país no está preparando a esta gente para civilizarse para volverlas a insertar en el mercado.” (Entrevistado 6)

“No se crean puestos de trabajo según la persona, mientras se va necesitando más gente, se analiza en qué área y qué es lo que puede hacer y ahí recién se recluta. No creo que a corto plazo a las empresas les nazca comenzar a reclutar este tipo de perfiles, y menos si no se tiene un apoyo desde el gobierno.” (Entrevistado 7)

2.4 Importancia de la capacidad y habilidades de un trabajador en situación de calle.

“Haría mucho foco en lo emocional con este tipo de personas y en generarles una percepción de autovaloración, que la empresa los valora, todo desde lo emocional, para reforzar su autoestima su confianza y poder adquirir conocimientos.” (Entrevistado 1)

“Si es posible, lo haría a través de un equipo interdisciplinario que permita un acompañamiento psicológico por un lado y desarrollar un plan de capacitación especial para ir desarrollando habilidades adaptadas a cada persona y con cierta metodología especial.” (Entrevistado 2)

“Con un acompañamiento psicológico y una buena planificación podríamos desarrollar las habilidades y capacidades básicas para un puesto como el de vendedor u operario.” (Entrevistado 3)

“Creo que nuestra empresa hay puestos básicos que puede aprender” (entrevistado 4)

“Quizás con paciencia, pero creo que es posible el aprendizaje de este tipo de personas, pero en principio hay que ir a lo básico que es el alimento y que estén cumplidas las necesidades básicas como es la casa y comida. Después si explicarle el contexto en el cual está ubicado, como la economía y el contexto de la organización y de Córdoba.” (Entrevistado 5)

“Me basaría en una capacitación súper sencilla y clara para entender, por ahí gente que vive en la calle no entiende algunas palabras técnicas y después la facilidad y la didáctica de dicar el curso, No es lo mismo la concentración de las personas que están estudiando y las personas que están viviendo en la calle.” (Entrevistado 6)

“Igual que con cualquier otra persona, pero creo que como dije antes, las necesidades básicas deben estar cubiertas. Y es sumamente necesario realizarles una buena inducción y un seguimiento exhaustivo para que se pongan la camiseta de la empresa por así decirlo y quieran seguir creciendo y conozcan su aporte.” (Entrevistado 7)

“Dependiendo de la tarea para la cual los quieras insertar. Hay que pensar en la persona no lo vas a introducir en un ámbito en el cual se va a sentir incomodo por no tener el nivel de preparación porque en ese caso no lo estarías ayudando.” (entrevistado 8)

✓ Eje 3: Gestión de capacitación de la persona

3.1 Metodología de capacitación y aprendizaje para el reclutado

“Cuestiones actitudinales, hacerse cargo de un puesto exigente de horarios demandantes, de un jefe exigente. Después esta ya habilidades y cuestiones más específica dependiendo el puesto.” (Entrevistado 1)

“El acompañamiento psicológico, la socialización de estas personas son los puntos claves para desarrollar un plan de capacitación para estas personas. No, no es lo mismo para profesionales habituales porque se debe realizar todo un acompañamiento y conocimiento de la persona previo a implementar estos planes de capacitación.” (Entrevistado 2)

“Yo realizaría un test para ver en qué punto está e ir desarrollando evaluando la posibilidad de aprendizaje.” (Entrevistado 3)

“Dependiendo la persona y analizándola basaría la capacitación para aprender las habilidades básicas, porque creo que cada persona es distinta al ahora de aprender.” (Entrevistado 4)

“Creo que lo principal que apuntaría es a una capacitación para este tipo de personas es a la adaptación de una cultura de trabajo, de una rutina y de los compromisos que tiene que

asumir en un corto periodo. Asumo que estas personas no están acostumbradas a cumplir horarios ni a respetar a un jefe. Y es en lo que haría foco. (Entrevistado 5)

“Si lo creo, hay personas que como me comentaste, lo decidieron por sí mismos porque no quieren ser esclavos del sistema, y hay otras personas que, por situaciones o malas decisiones, terminaron ahí y realmente quieren salir. Hay que poner énfasis en las habilidades propias y trabajar desde ahí como con cualquier otro perfil dentro de la empresa.” (Entrevistado 6)

3.2 Relevamiento de las necesidades de la capacitación

“Me hace ruido o me pregunto si es gente que es está en condiciones de afrontar la responsabilidad y demandas de un puesto en relación de dependencias.” (Entrevistado 1).

“La capacitación la apuntaría a estas cuestiones actitudinales y de adaptación a este entorno laboral y social diferente al que están acostumbrados, luego ver cuestiones más técnicas. Las herramientas que deben poseer están relacionadas al tipo de actividad que van a desarrollar, si son cuestiones administrativas será el manejo de ciertas herramientas de computación o si son cuestiones productivas el manejo de ciertas máquinas y/o procesos.” (Entrevistado 2)

“Desde el lado de la empresa, nosotros tenemos que formar a las personas técnicamente 6 meses, ninguna persona nos es rentable hasta pasados los 6 meses. Pero creo que debería ver persona por persona.” (Entrevistado 3)

“Dependiendo siempre de las personas y si es hombre o mujer vamos a enfocarnos en que habilidades o capacitaciones brindarle para un determinado puesto.” (Entrevistado 4)

“Creo que previamente antes de nada le preguntaría que puesto le gustaría ocupar o que le interesa más e identificaría si tiene las condiciones para afrontarlo.” (Entrevistado 5)

“Haría hincapié en que la persona se dé cuenta del cambio que está haciendo en su vida, de cómo va a cambiar su calidad de vida, entonces tratar de darle la capacitación y generar a la

persona una motivación para que se dé cuenta lo que puede llegar a tener. También ver que ayuda puede darle el gobierno en sentido de un hogar o una vivienda ya que si la persona sigue viviendo en la calle el aspecto no va a ser correcto para venir a trabajar en una empresa privada” (entrevistado 6).

“Como dije anteriormente, hay que hacer hincapié en lo que la persona posee como habilidad o competencia, que eso se puede ver en un test psicológico, como con cualquier otra persona. Y a partir de ahí preguntarle qué es lo que hizo querer salir de esa situación e insertarse, y por qué quieren trabajar en mi empresa, en intentar ayudarlos y capacitarlos desde un lado más soft primeramente, con el quererse a sí mismo, conocerse, saber de qué se es capaz, y luego recién con cuestiones más duras.” (Entrevistado 7)

“Las empresas pueden colaborar con la formación y educación de su personal, pero no es a me parecer quien debe de hacerse cargo ni ser protagonista, ya que tenemos un gobierno el cual debería de hacerse cargo y una sociedad que debería de dejar atrás el facilismo y buscar evolucionar para ser mejores.” (Entrevistado 8)

3.3 Programación de las temáticas a transmitir en la capacitación.

“Un poco de cultura y aquellas normativas, entiendo que aquellas personas que están afuera del sistema y que tienen que incorporarse en una empresa como la mía que tienen que marcar tarjeta y si no marcan se los echan, trabajaría mucho con consignas que deberían respetar, perfiles que deberían seguir. Dependiendo el puesto, Cuestiones operativas, transmitirle metodologías de trabajo y los lineamientos que deben cumplir” (entrevistado 1)

“Las temáticas básicas a transmitir son los valores como empresa, la forma de trabajar, la cultura de cada organización, las reglas y exigencias, la disciplina y lo que se espera de esa persona actitudinal mente más allá de los conocimientos técnicos.” (Entrevistado 2)

“Ahondaría en los modos de tratar, en la forma de hablar y realizar un apoyo psicológico.” (Entrevistado 3)

“Lo más importante focalizar en el compromiso y la disciplina de trabajo, la rutina diaria, más cuestiones que por ahí tienen olvidadas a partir de su situación. Y más allá de eso, darle las herramientas y la confianza a esa persona para desarrollarse en un puesto.” (Entrevistado 4)

“Todas las personas son un mundo, pero creo que lo principal que se pide por la empresa es enseñarle los valores de la empresa y los valores que se espera como persona” (entrevistado 5)

“Realizarle una buena inducción sobre qué es lo que la empresa espera de él, y de ahí preguntarle que espera el de la empresa y hacerlo sentir parte.” (Entrevistado 7)

3.4 Objetivos del trabajo de capacitación.

“Los objetivos de la capacitación los apuntaría dependiendo la persona y el puesto a desarrollar” (entrevistado 1)

“Es importante hacerlos creer en ellos mismos, su autovaloración, motivación y la confianza de que ellos pueden ocupar el puesto.” (Entrevistado 2)

“Por lo menos deben saber leer, escribir, hablar en sentido de transmitir sus ideas en forma concreta y preguntar sus dudas. Habilidades básicas ya que después lo demás en referido al puesto se aprende.” (Entrevistado 3)

“El respeto, la forma de hablar y dirigirse estés en el puesto que este, la presencia física ya que en cualquier puesto sos visible y es necesario la buena presencia. (Entrevistado 4)

“Dependiendo el puesto a desarrollar son las habilidades que va a necesitar desarrollar o mejorar.” (Entrevistado 5)

✓ Eje 4: Creación de espacios de trabajo

4.1 Descripción de actividades de espacios de trabajo

“Todo puesto operativo seguramente, atención al cliente, limpieza, producción, recepción, mantenimiento, inclusive en recursos humanos relevando necesidades, aprendiendo sistemas en administración. Hay que ver si esa persona tuviera alguna carrera y se puede refrescar conocimientos.” (Entrevistado 1)

“Actividades en los puestos de producción, actividades relacionadas a ciertos oficios o actividades de mantenimiento y matricería. También pueden ser ciertas actividades administrativas.” (Entrevistado 2)

“Cualquier puesto, en la calle hay muchísimas personas capaces y hasta con títulos que pueden ocupar cualquier tipo de puesto. Por ejemplo, nuestro puesto de vendedor es básico y creo que cualquier persona puede ocuparlo” (entrevistado 3)

“Dentro de nuestra empresa existen puestos básicos, operativos de limpieza que puede desempeñar cualquier persona.” (Entrevistado 4)

“En sucursal puede estar en cualquier puesto por ej.: cartelería, repositor de góndolas, ya que tienen lineamientos básicos y fáciles y rápidos de aprender. Puestos de limpieza, seguridad, atención al cliente.” (Entrevistado 5)

“Acá en la empresa puestos de mantenimiento, puestos de portería, limpieza, puestos de organizaciones de evento (más que nada de logística o insumos)” (entrevistado 6)

“Cualquier puesto, pero deberían comenzar con uno operativo, de mantenimiento, cortador de pasto, ayuda en las obras de infraestructura de los emprendimientos. Lo que pasa es que en este momento todo eso lo tercerizamos (entrevistado 7)

“Considero que podrían efectuar cualquier tipo de actividad siempre y cuando estén dispuestas a capacitarse, aprender y poner de su persona para hacer lo mejor posible. Muchas personas que están en situación de calle no es por no tener capacidades es por mala suerte, porque los desvincularon, porque no pudieron conseguir un trabajo nuevo o por algún

problema personal. Entiendo que toda persona tiene capacidad si quiere tenerla, es más una cuestión de actitud.” (Entrevistado 8)

4.2 Definición de oportunidad laboral

“Para este tipo de personas no tenemos planes de oportunidades, pero en general, es una empresa fanática de emplear gente.” (Entrevistado 1)

“Si deben tener contacto con personas que se encarguen de organizar y llevar a cabo este tipo de planes sociales.” (Entrevistado 2)

“Si la verdad que sí, se crean oportunidades a partir de que abrimos nuevas sucursales. Nuestra selección es bastante inclusiva, por ejemplo, contratamos a una persona tartamuda que con nosotros tartamudea, pero a la hora de hablar con el cliente no lo hace. Entonces no hacemos discriminación en la selección. Lo que no tenemos son planes de oportunidades laborales para este tipo de personas en específico.” (Entrevistado 3)

“Se generan oportunidades en cuanto a que en las entrevistas se tiene en cuenta la gente que quiere progresar y están comprometidas en mejorar su situación.” (Entrevistado 4)

“Si, dentro de la organización hay una política de búsqueda interna que donde muchas de las personas de sucursales tuvieron la posibilidad de ascender a administrativos. En el último año y medio asumieron 10 cajeras como personal de administración.” (Entrevistado 5)

“Si, hemos vuelto a contratar a muchas personas que se ha ido por ej. Un chico que se fue a ser médico sin fronteras y volvió al país con todas las pestes y casi en la calle y la hemos vuelto a tomar porque priorizamos en nuestra empresa que por más que sea mediana tenemos la cultura del amiguismo.” (Entrevistado 6)

“La organización genera oportunidades laborales, pero solamente las que necesita. No hemos trabajado con el gobierno ni ninguna ONG.” (Entrevistado 7)

“En este momento considero que los destinatarios de las nuevas oportunidades de trabajo que brindan las empresas son las personas capacitadas con niveles como mínimo terciarios y posibilidades de seguir actualizándose.” (Entrevistado 8)

4.3 Propósitos de los programas de inserción hacia la empleabilidad.

“Estamos ahora viendo si Phonbet si su estructura administrativa nos sirve para nuestros empleados, porque tiene algunos requisitos relevar la situación del niño, pero como te digo entiendo que el gobierno debería generar una plataforma que permita al as empresas tener en cuenta a este tipo de personas.” (Entrevistado 1)

“Si he trabajado con una persona de una ONG que se encargaba de insertar a jóvenes carenciados con conocimientos de oficios. El gobierno también debe participar y regular estos planes.” (Entrevistado 2)

“Trabajamos con el PPP y con la universidad siglo 21 para promover la empleabilidad.” (Entrevistado 3)

“Trabajamos con el PPP y las pasantías de la Universidad Siglo 21”. (Entrevistado 4)

“Si trabajamos el año pasado con PPP y confiamos en vos, y pensamos trabajar con PPP este año nuevamente. En las otras sucursales hacen programas con otros institutos como universidades por la práctica profesional.” (Entrevistado 5)

4.4 Evaluación de las acciones realizadas para lograr la empleabilidad.

“No tenemos programas de empleabilidad, pero la empresa tiene tal constancia de crecimiento que emplea permanentemente y por año emplea 60 personas, y no necesita programa es la propia demanda de la empresa.” (Entrevistado 1)

“Los planes que tenemos son los del PPP que antes del finalizar el año si la persona nos rindió la efectivizamos y lo mismo pasa con la universidad siglo 21 que hemos tenido muy buenos perfiles que aún siguen trabajando con nosotros” (Entrevistado 3)

“Siempre se intenta generar empleabilidad dictando cursas, pero la gente nos e toma muy en serio los cursos, ya que se realizan por sorteos por turno y muchas veces las personas firman la hoja y se van. Ya que no les interesa mucho quizás por el tipo de persona con la cual trabajamos.” (Entrevistado 4)

“No sé si conscientes de generar empleabilidad, pero sí de generar laburo con poco pago, no sé si busca generar empleabilidad y darle trabajo a la gente," más que quiero que trabajen sin que yo pague." (Entrevistado 5)

“En la empresa no pasa una semana en la cual no se capacita un área o una persona, todas las semanas tenemos un gerente de alguna aerolínea que viene a capacitar a áreas de producto capacitación y ventas. Mandamos a personas a realizar cursos a la asociación de viajes turismo y ventas, como por ej. Cursos de amadeu que es un sistema para turismo y a mí me han pagado cursos de selección de persona en la nacional. Sabemos que plantilla que tenemos es joven y somos conscientes de que al no tener tanta experiencia es genial que nos capaciten.” (Entrevistado 6)

4.5 RSE: acciones de reclutamiento de personas en situación de calle

“Sin duda el impacto en la sociedad es el desarrollo de modo global, la empresa se preocupa en eso, tiene la mirada macro. Pero actualmente no disponemos de planes de RSE para ese contingente.” (Entrevistado 1)

“Si creo que como empresas multinacionales debemos dar el ejemplo y comenzar a implementar planes así para realizar un impacto positivo en la sociedad.” (Entrevistado 2)

“Si creo que somos responsables como te digo de la inserción laboral de este tipo de personas, pero debe venir acompañado de políticas de inserción por parte del gobierno, y que ellos nos propongan a nosotros las personas que estén dispuestas a trabajar para luego nosotros hacernos cargo.” (Entrevistado 3)



“Considero que gracias a muchas herramientas del gobierno como el PPP se creó un impacto en la sociedad brindando la posibilidad a las personas que antes no las tenían en encontrar un lugar de trabajo. Creo que también como empresa privada debemos ser protagonistas desde políticas inclusivas de RSE.” (Entrevistado 4)

“No desarrollamos acciones de inserción laboral a través de RSE. Pero se debería cambiar el paradigma social, y sólo puede hacerse desde el Estado.” (Entrevistado 5)

“En este momento se está considerando tomar dentro del programa PPP que ofrece el gobierno un grupo de jóvenes que se encuentran en situación de calle y van a comer a un establecimiento que brinda alimento a personas en dicha situación.” (Entrevistado 6)

ANEXO 2 – Análisis del informe “Relevamiento y diagnóstico de las personas en situación de calle en la Ciudad de Córdoba”, realizado por el “Instituto de Género y Promoción de Igualdad”, la “Escuela de Trabajo Social – Facultad de Derecho y Cs. Sociales de la UNC” y la “Defensoría del Pueblo de la Provincia de Córdoba” en su conjunto.

WEB: http://www.defensorcordoba.org.ar/archivos/publicaciones/2015-11-9-15.56.11.913_GaleriaArchivo.pdf

✓ “Relevamiento de personas en situación de calle”

Según el estudio realizado se encontraron un total de 326 personas en situación de calle, de los cuales, 239 personas pernoctan en albergues y/o refugios estatales o privados, y el restante de 87 personas, se encuentran en la vía pública.

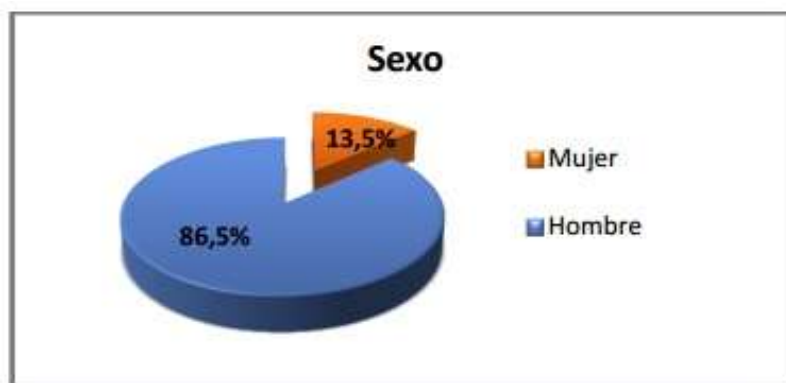
Total de población en situación de calle	Subtotal de población en albergues, refugios	Subtotal de población en la vía pública
326 personas	239 personas (73,3%) - 114 en instituciones estatales - 125 en instituciones de la SC	87 personas (26,7%)
16,1 % mujeres 83,9 % varones	20,5 % mujeres 79,5 % varones	5 % mujeres 95 % varones

FUENTE: INFORME GENERAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE CALLE

✓ “Lectura general de datos de las personas en situación de calle”:

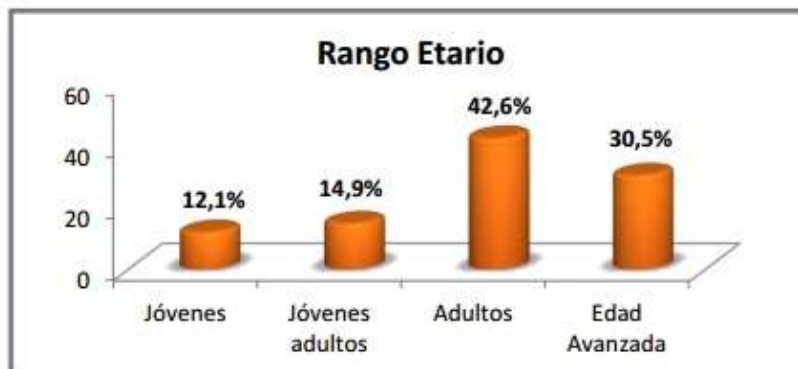
✓ Descripción de las personas en situación de calle:

Se observa que el 13,5% de la cantidad de personas en esta situación son de sexo femenino, mientras que el 86,5% restante, son de sexo masculino.



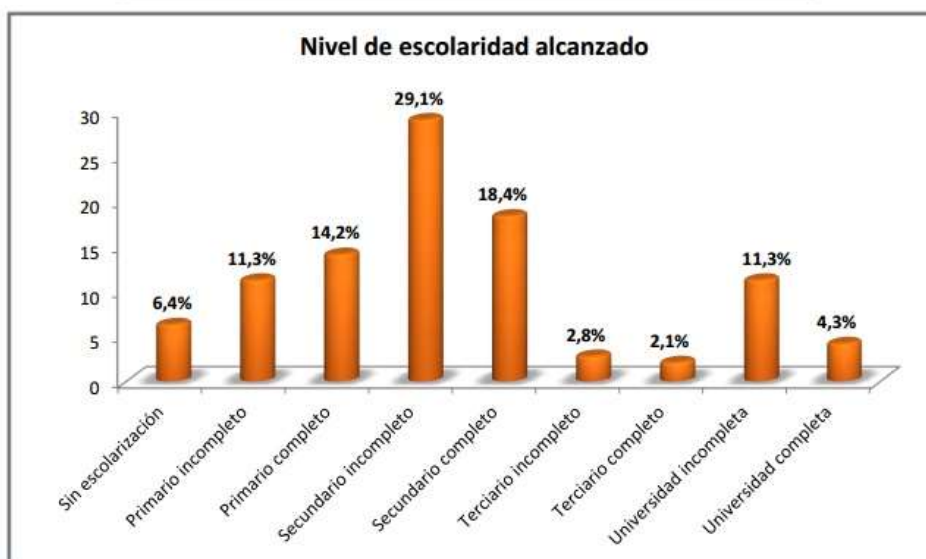
FUENTE: INFORME GENERAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE CALLE

- ✓ Edad de las personas en situación de calle:
 - Según el estudio, las personas entre 26 y más de 60 años, suman más del 73% del total, siendo los jóvenes entre 18 a 25 años una menor proporción, un 12,1%.



FUENTE: INFORME GENERAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE CALLE

- ✓ Trayectorias educativas:
 - Se evidencia que el porcentaje de población analfabeta es significativamente bajo, un 5,7%.



FUENTE: INFORME GENERAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE CALLE

- ✓ Conocimientos y oficios aprendidos en la vida cotidiana y laboral:
 - En el gráfico se puede observar los distintos conocimientos que han ido aprendiendo en la vida diaria.
 - Hace referencia a el aprendizaje de servicios de mantenimiento del hogar (electricidad, pintura, plomería, gasista, carpintería, lustrado de muebles, jardinería, herrería) y oficios relacionados a la construcción (albañilería, maestro mayor de obra, encargado y supervisor de obra, pintor de obra), en un 42,4% de la población.

Conocimientos y Oficios Aprendidos	Porcentaje
Servicio de mantenimiento	27,6%
Construcción	14,8%
Trabajo callejero	8,8%
Gastronomía	8,0%
Automotor	7,2%
Artesanías	6,0%
Otros Oficios	8,8%
Comercio	4,8%
Trabajo doméstico y de cuidado	3,6%
Profesional	3,6%
Manejo de vehiculos	2,8%
Trabajo Rural	2,4%
Seguridad	1,6%

FUENTE: INFORME GENERAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE CALLE

- ✓ Tenencia de documentación de acreditación de identidad:
 - La mayoría de las personas cuentan con DNI, pero existe un 16,3% que no tiene documentación.
 - Es preciso remarcar que la gestión de DNI se complejiza para las personas en situación de calle, al no contar con domicilio estable.



FUENTE: INFORME GENERAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE CALLE

- ✓ Tiempo de inestabilidad habitacional y el lugar donde duermen:
- Un 63,8% busca estabilidad en el lugar donde dormir.



FUENTE: INFORME GENERAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE CALLE

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR Y DIFUNDIR TESIS DE POSGRADO O GRADO A LA UNIVERSIDAD SIGLO 21

Por la presente, autorizo a la Universidad Siglo21 a difundir en su página web o bien a través de su campus virtual mi trabajo de Tesis según los datos que detallo a continuación, a los fines que la misma pueda ser leída por los visitantes de dicha página web y/o el cuerpo docente y/o alumnos de la Institución:

Autor-tesista (apellido/s y nombre/s completos)	Coniglio Luciano Jorge
DNI (del autor-tesista)	35572908
Título y subtítulo (completos de la Tesis)	“La gestión de la inserción laboral de personas en situación de calle en empresas privadas de la ciudad de Córdoba”
Correo electrónico (del autor-tesista)	lucho.coniglio@gmail.com
Unidad Académica (donde se presentó la obra)	Universidad Siglo 21
Datos de edición: Lugar, editor, fecha e ISBN (para el caso de tesis ya publicadas), depósito en el Registro Nacional de Propiedad Intelectual y autorización de la Editorial (en el caso que corresponda).	Córdoba, 2017, CONIGLIO, Luciano

Otorgo expreso consentimiento para que la copia electrónica de mi Tesis sea publicada en la página web y/o el campus virtual de la Universidad Siglo 21 según el siguiente detalle:

Texto completo de la Tesis (Marcar SI/NO) [1]	Si
Publicación parcial (Informar que capítulos se publicarán)	

Otorgo expreso consentimiento para que la versión electrónica de este libro sea publicada en la en la página web y/o el campus virtual de la Universidad Siglo 21.

Lugar y fecha: Córdoba, febrero 2017

Firma autor-tesista

Aclaración autor-tesista

Esta Secretaría/Departamento de Grado/Posgrado de la Unidad Académica:
_____certifica que la tesis adjunta es la aprobada y registrada en esta dependencia.

Firma Autoridad

Aclaración Autoridad

Sello de la Secretaría/Departamento de Posgrado

[1] Advertencia: Se informa al autor/tesista que es conveniente publicar en la Biblioteca Digital las obras intelectuales editadas e inscriptas en el INPI para asegurar la plena protección de sus derechos intelectuales (Ley 11.723) y propiedad industrial (Ley 22.362 y Dec. 6673/63. Se recomienda la NO publicación de aquellas tesis que desarrollan un invento patentable, modelo de utilidad y diseño industrial que no ha sido registrado en el INPI, a los fines de preservar la novedad de la creación.



2017