



PROYECTO NIDO: COMUNIDADES SEGURAS, IMPLEMENTADO POR GLASSWING INTERNATIONAL CON EL APOYO DE LA AGENCIA DE LOS ESTADOS UNIDOS PARA EL DESARROLLO INTERNACIONAL (USAID).

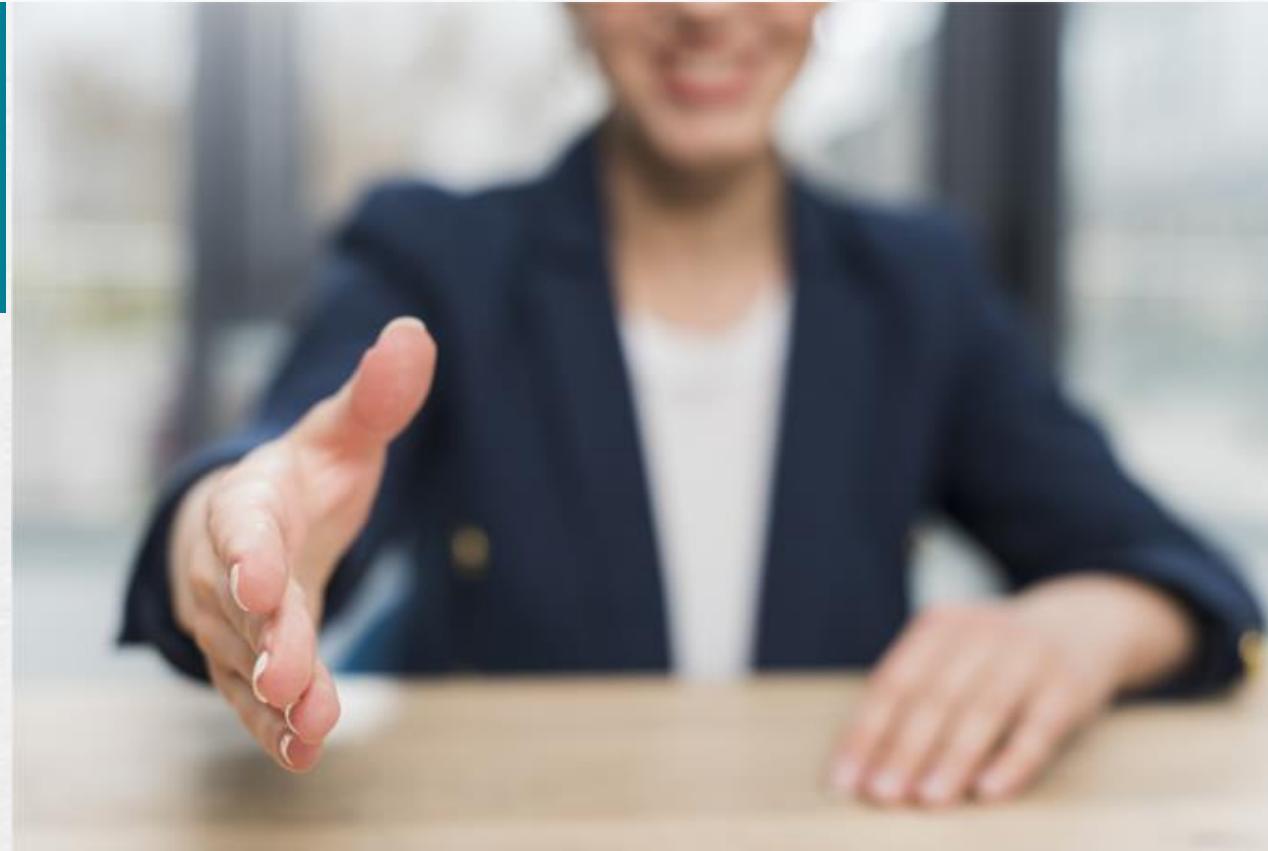


SONDEO EMPRESARIAL



INTRODUCCIÓN

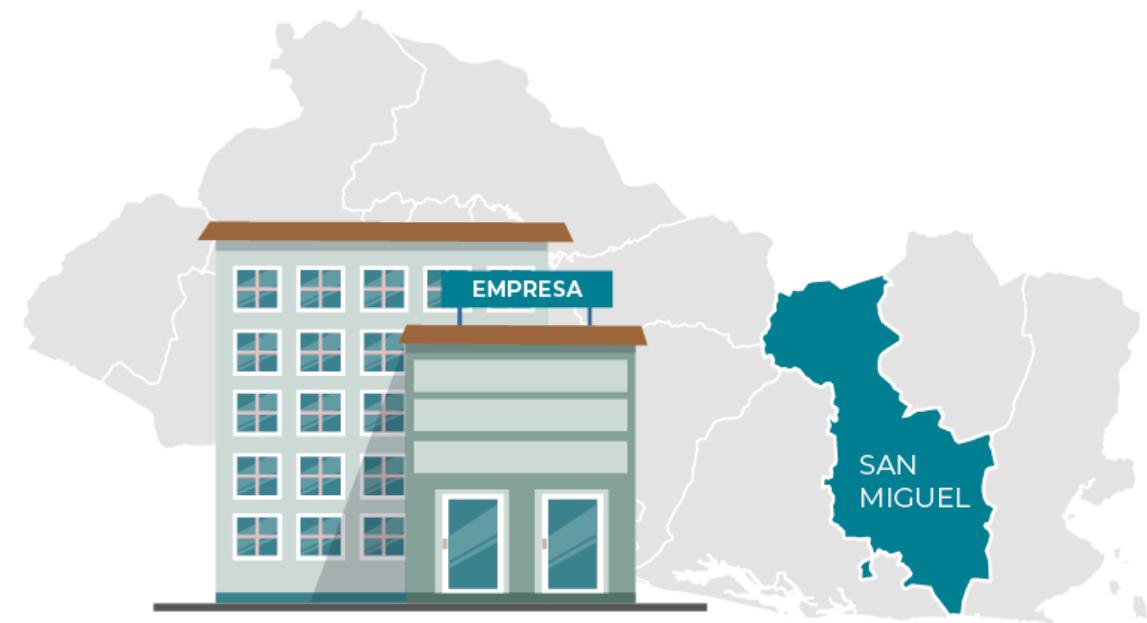
El sondeo empresarial busca identificar las necesidades que tienen las empresas para la contratación de personal, así como evaluar sus programas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), enfocados a empleabilidad y emprendimiento. Con el objetivo de identificar la oportunidad de establecer alianzas estratégicas institucionales.



OBJETIVOS

Objetivo General

Realizar un sondeo empresarial del departamento de San Miguel, con énfasis a conocer las necesidades de las empresas para contratación de personal y Responsabilidad Social Empresarial (RSE), y necesidades de los jóvenes en las áreas de autoempleo y empleabilidad.



TAMAÑO DE LA EMPRESA	TOTAL DE ENTREVISTAS
MICRO	14
PEQUEÑA	15
MEDIANA	15
GRANDE	6
Total de entrevistas a Empresas	50

Pertenecientes a los sectores comercio al por mayor, agroindustria, construcción, industria, servicio.

ZONA DE COBERTURA





METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN

TAMAÑO DE LA EMPRESA.	TOTAL DE ENTREVISTAS.
MICRO	14
PEQUEÑA	15
MEDIANA	15
GRANDE	6
Total de entrevistas a empresas	50

Figura 1. Metodología para la realización entrevistas.

RESULTADOS



Figura 1. Porcentajes que reflejan la clasificación de las empresas entrevistadas de acuerdo a su tamaño.



Figura 2. Porcentaje de empresas por sectores económicos.

RESULTADOS

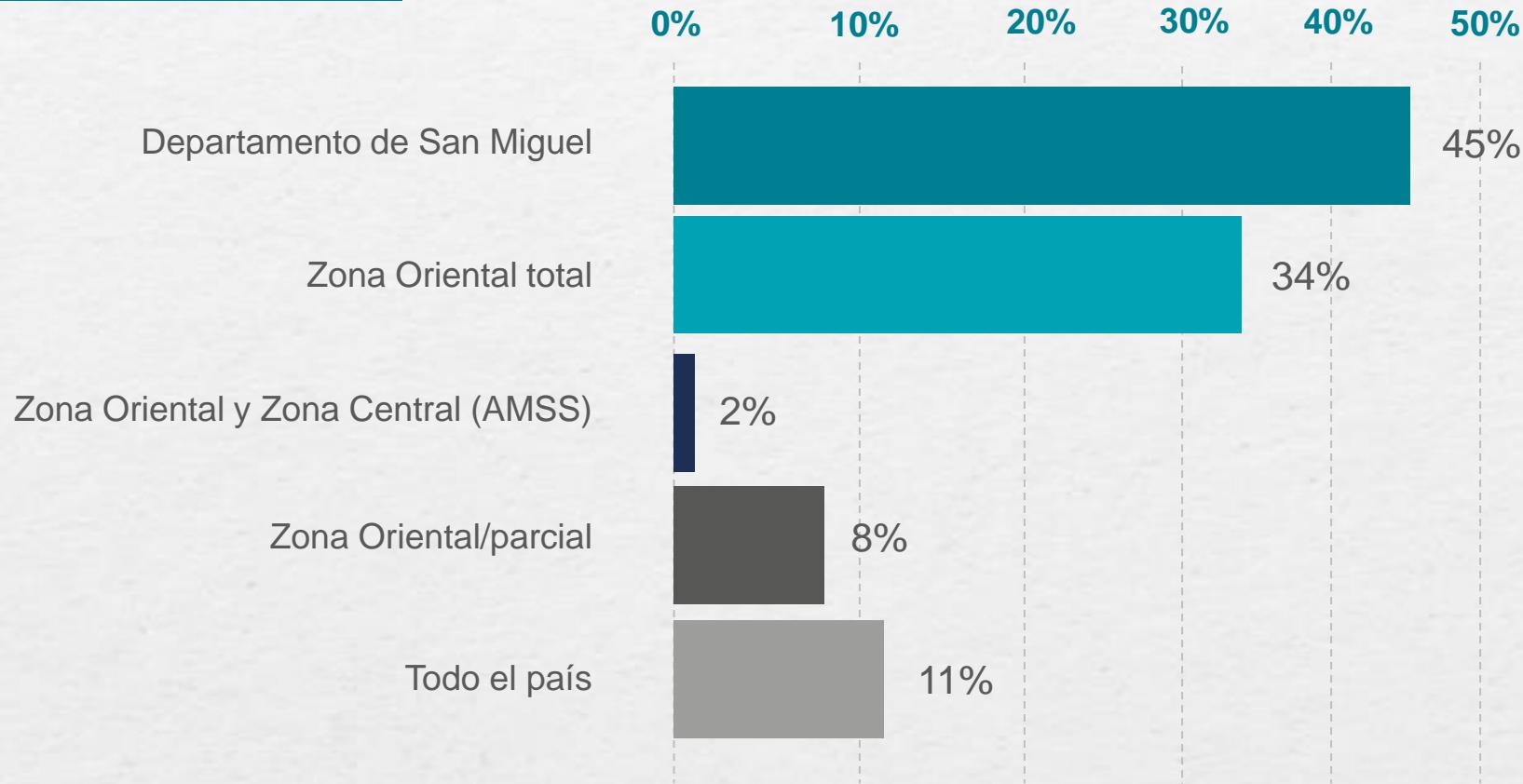


Figura 3. Porcentaje de cobertura de operación de las empresas entrevistadas.

RESULTADOS

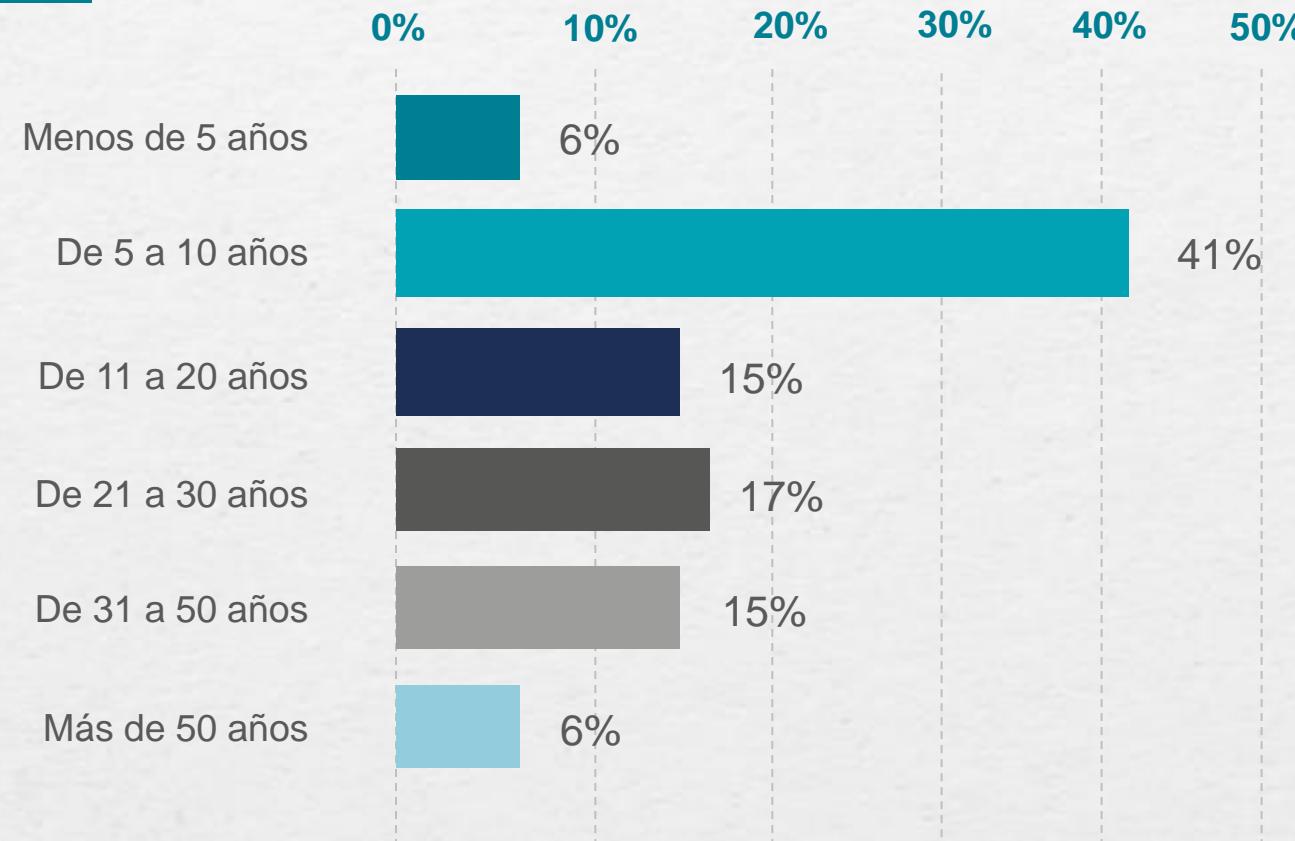


Figura 4. Porcentaje de años de funcionamiento de empresas entrevistadas.

RESULTADOS

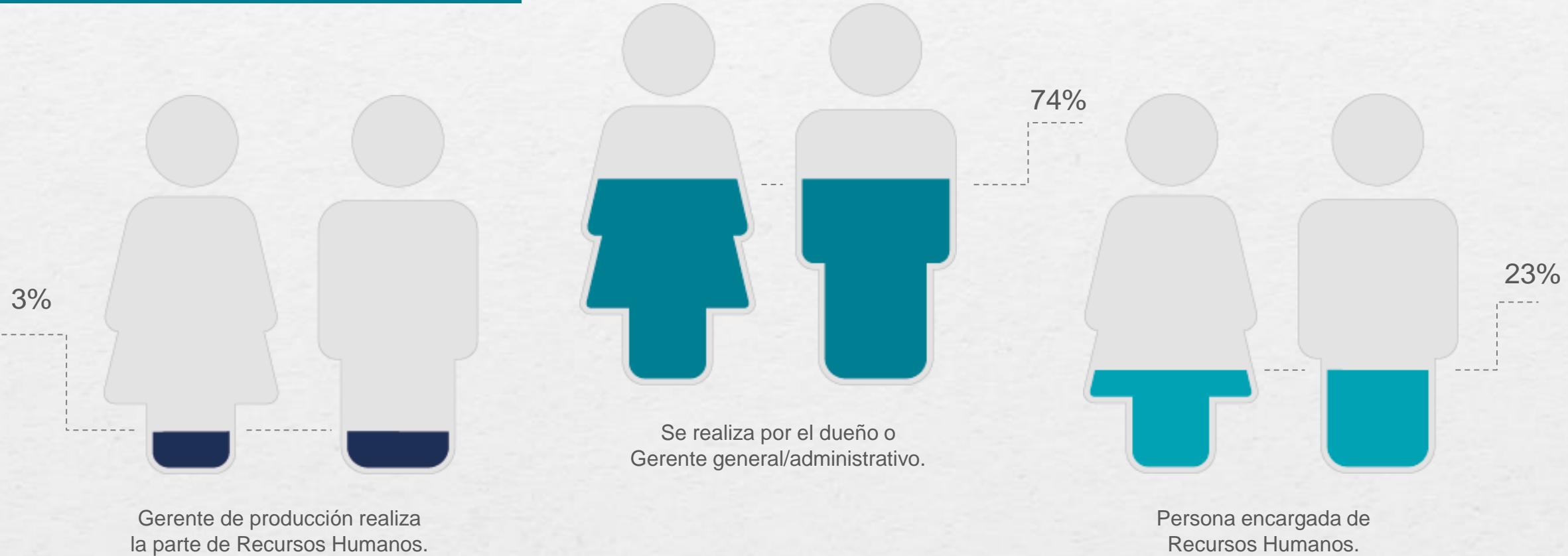


Figura 5. Porcentaje de responsables de contratación dentro de las empresas que no poseen departamentos de recursos humanos.

RESULTADOS

- Operaciones (hoteles y restaurantes)
- Atención al cliente/ventas (hoteles/restaurantes)
- Administrativos y operaciones (universidades)
- Mantenimiento y operaciones/manejo maquinaria (empresas industriales)
- Vendedores internos/ externos servicios (Empresa de servicios)
- Asistentes de jefaturas (Empresas de servicios)
- Asistentes de compras /proveeduría/bodega/inventario/distribución de productos (Empresas industriales)
- Asistentes de mercadeo y publicidad (Empresas comerciales)
- Atención al cliente/ventas (comerciales)
- Operaciones corte de materiales/soldadura/instalación de equipos - Empresas industriales
- Delivery (hoteles y restaurantes)
- Servicios de banquetes y eventos
- Motoristas (Empresas servicio)
- Operadores turísticos
- Fabricación de muebles
- Operaciones (supermercados)
- Meseros (hoteles y restaurantes)

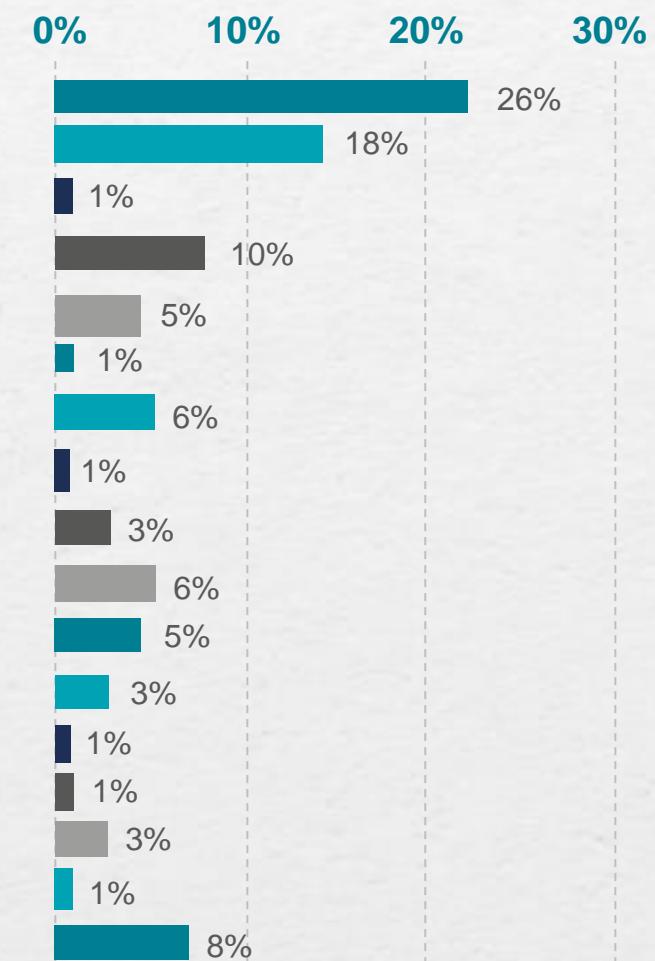


Figura 6. Tipos de trabajo en los que intervienen jóvenes de las empresas entrevistadas.

RESULTADOS



Figura 7. Niveles de estudios y experiencias solicitadas por el total de empresas entrevistadas.

RESULTADOS

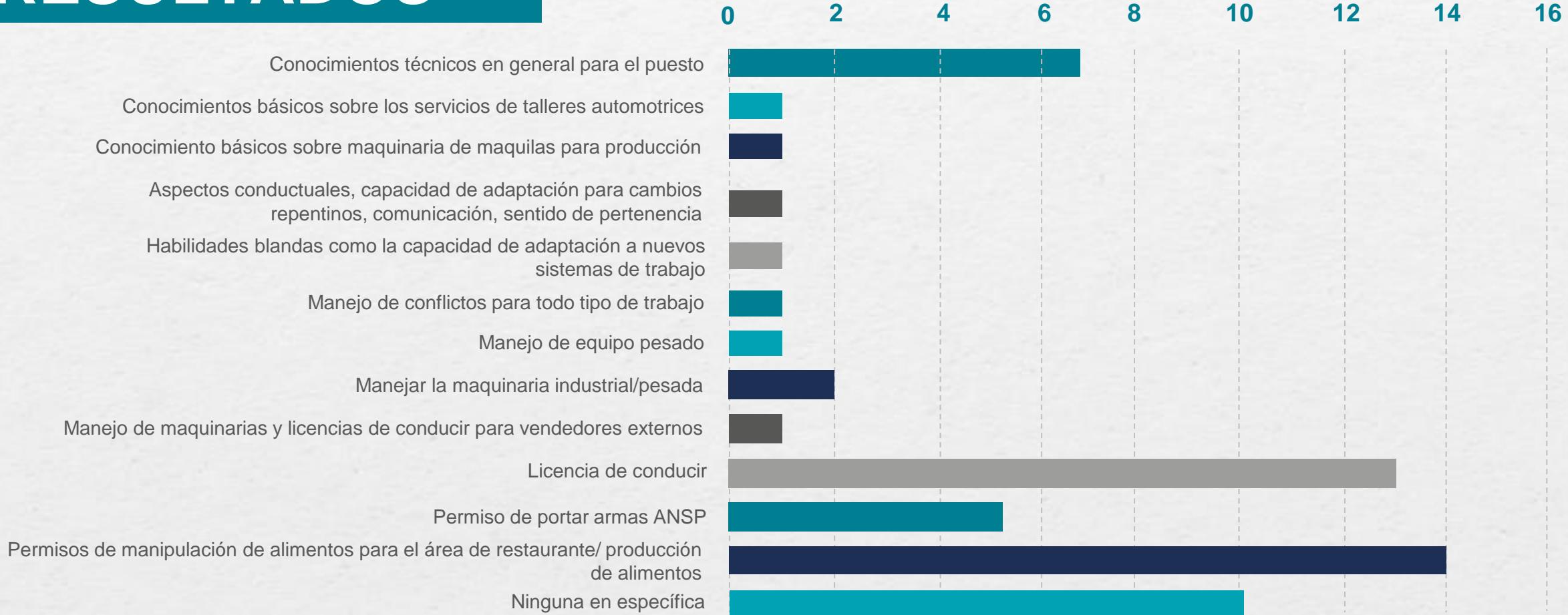


Figura 8. Otras habilidades específicas solicitadas.

RESULTADOS

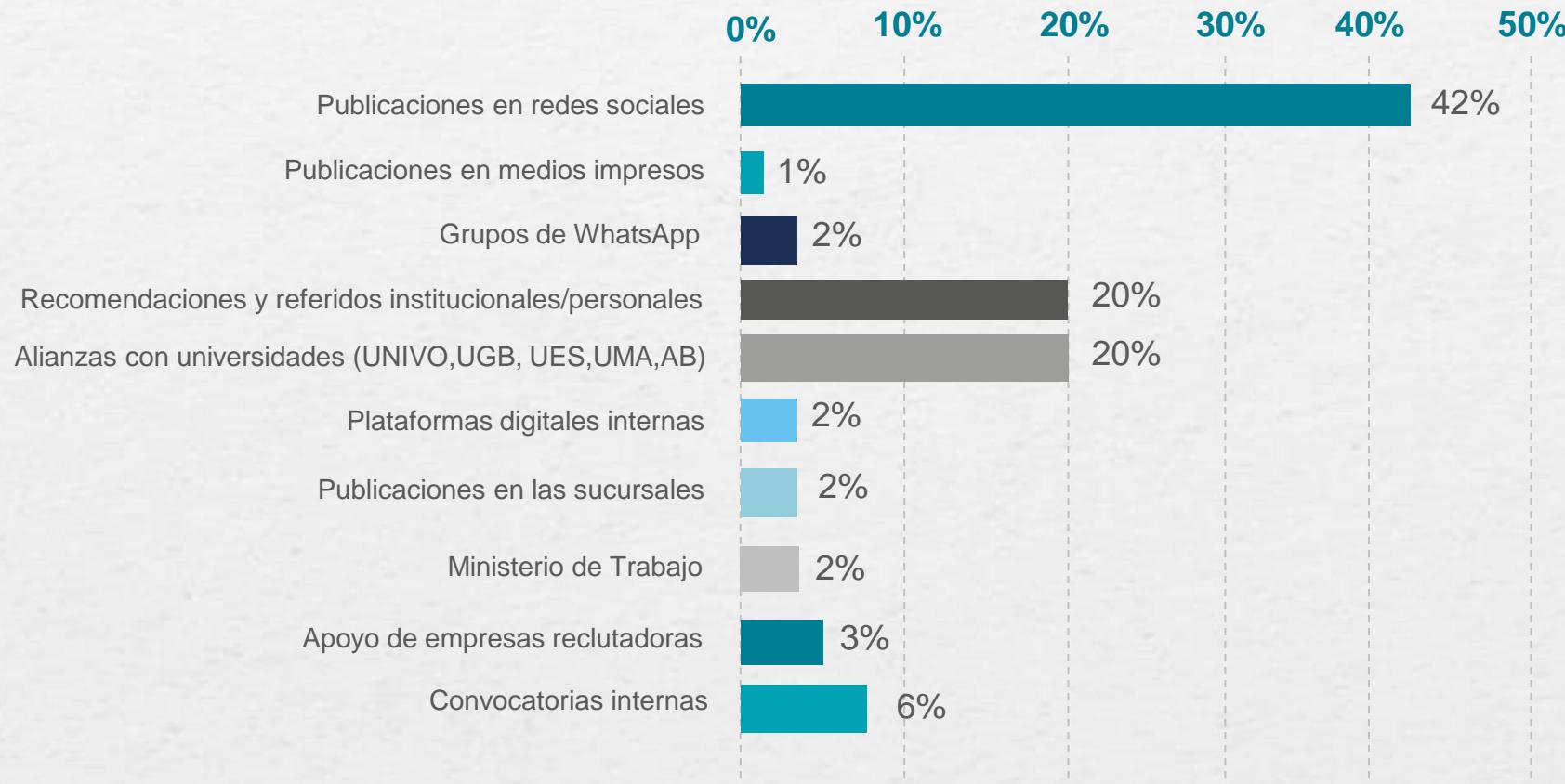
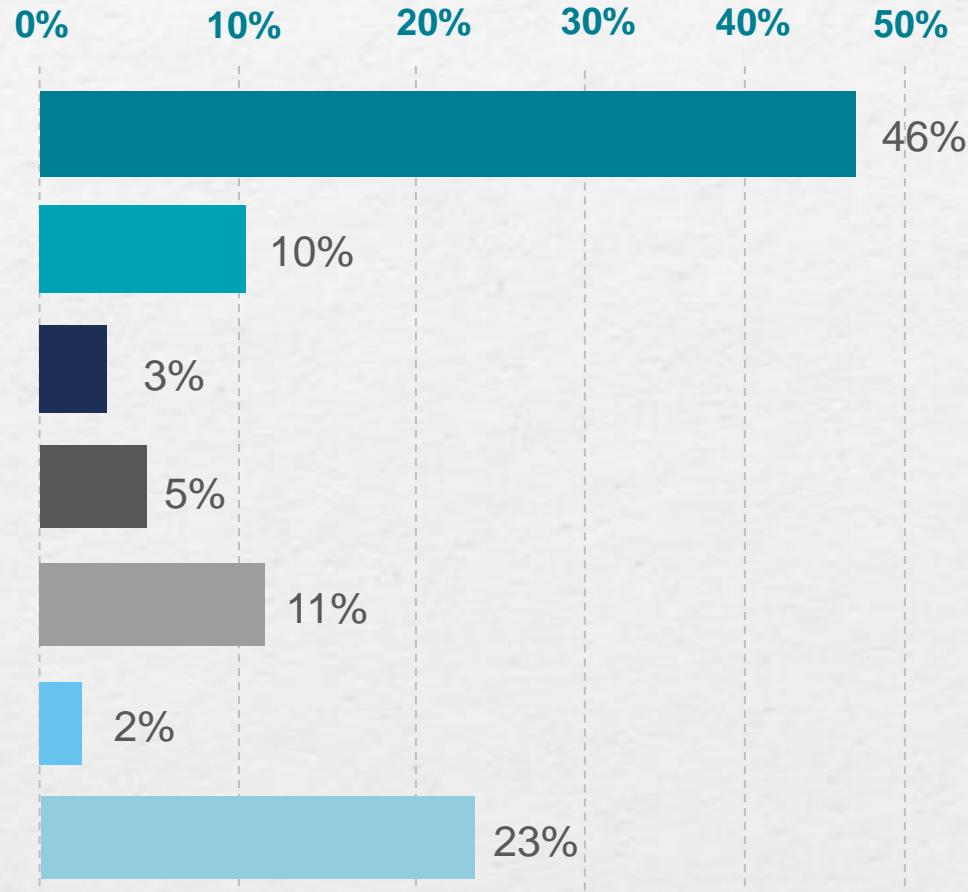


Figura 9. Estrategias que utilizan para las vinculaciones con el personal (énfasis jóvenes).

RESULTADOS

Apertura de nuevas plazas (no por temporadas específicas)



Deserciones de personal actual

Ascensos de los empleados (políticas de crecimiento)

Temporadas de producción (pronosticadas)

Incremento de producción (en función del incremento de ventas, no pronosticadas)

Personal que aporte nuevos conocimientos

Personal eventual temporadas específicas (incremento de las ventas por temporada)

Figura 10. Factores que influyen en la contratación de personal (énfasis en jóvenes).

RESULTADOS

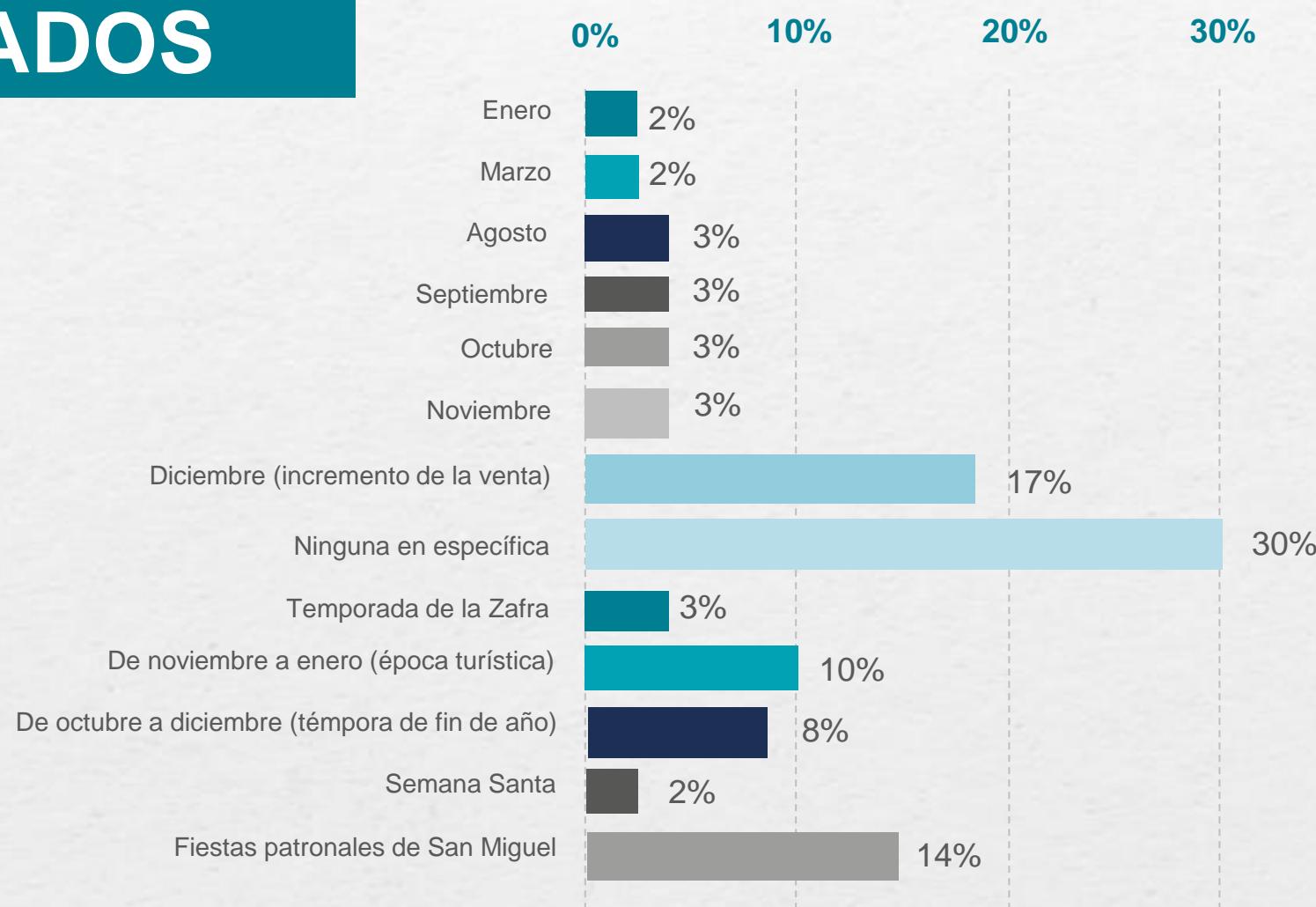


Figura 11. Temporadas para contratación de personal dentro de su empresa.

RESULTADOS

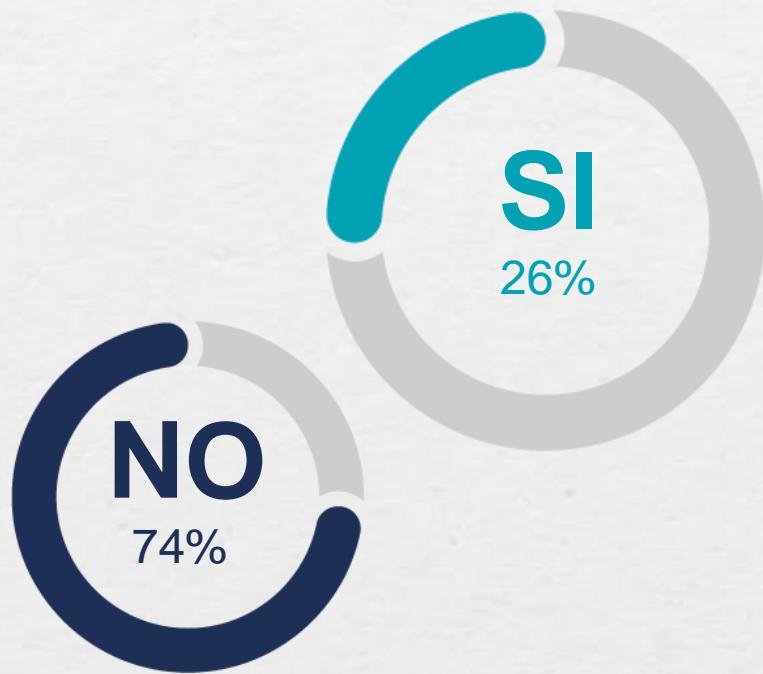


Figura 12. Cuenta con programas de RSE enfocados a la empleabilidad y autoempleo; programas emprendedores.

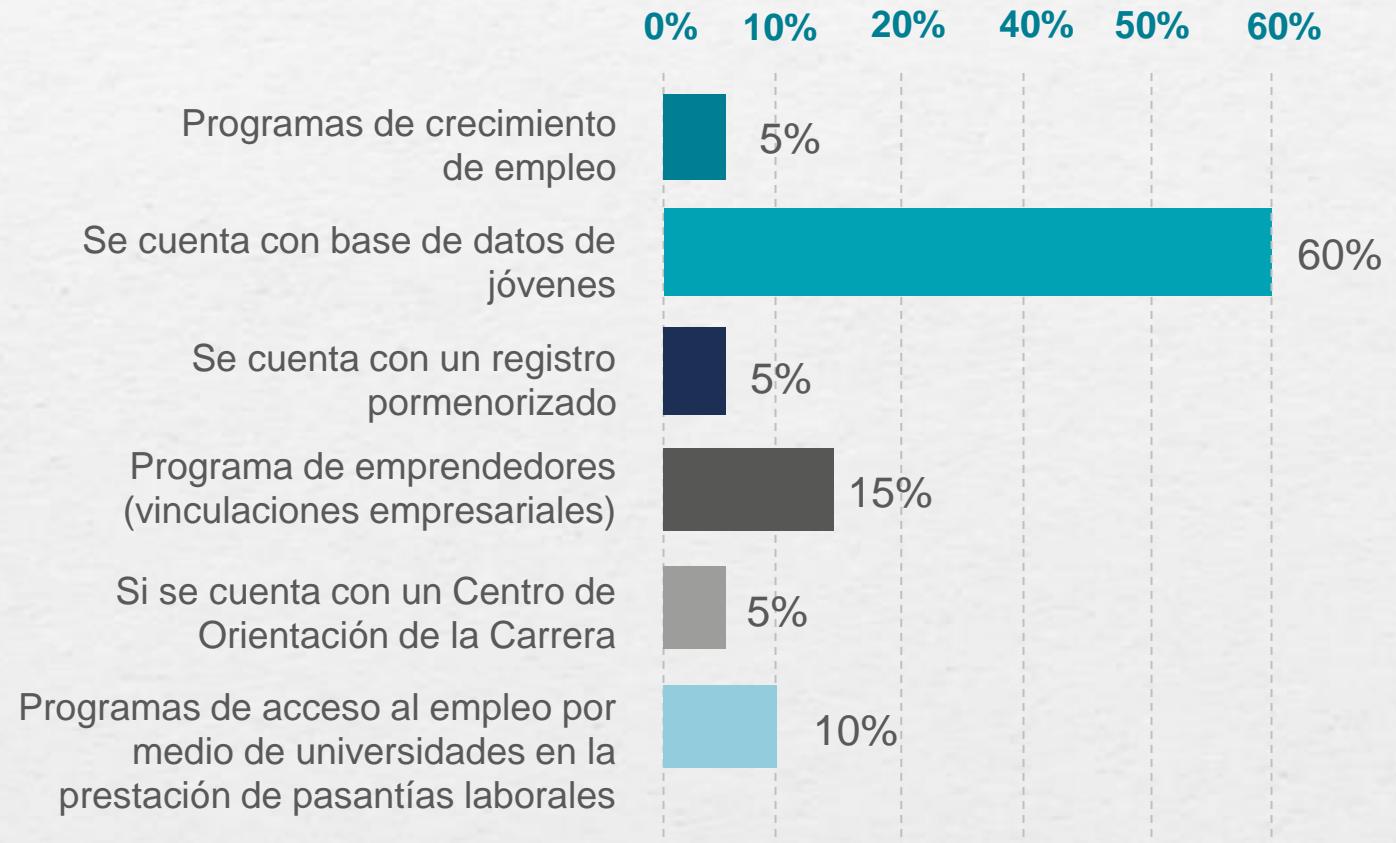


Figura 13. Programas de RSE enfocados a la empleabilidad y autoempleo; programas emprendedores.

RESULTADOS

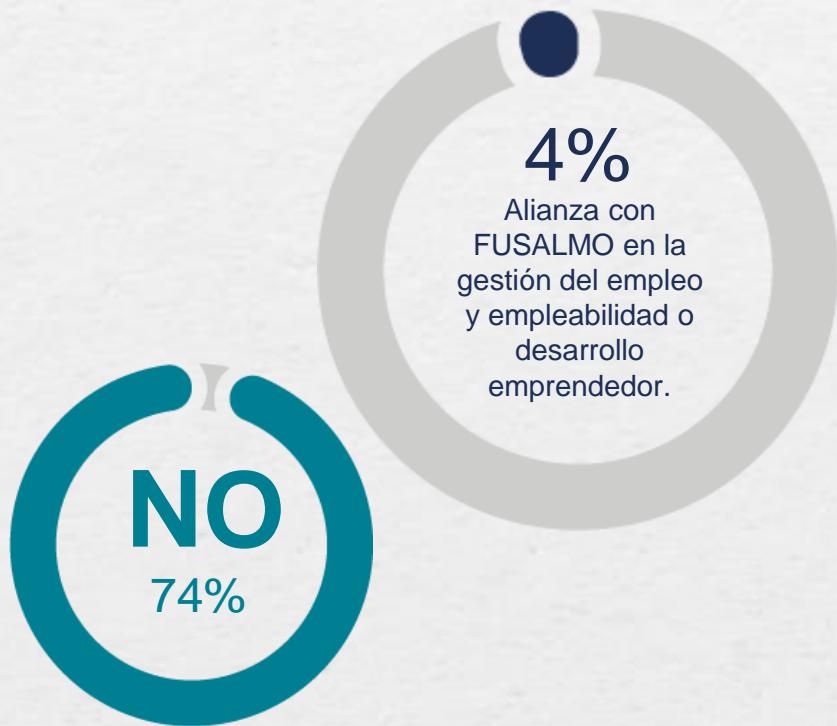


Figura 14. Programas de RSE enfocados a la empleabilidad y autoempleo, programas emprendedores (FUSALMO).

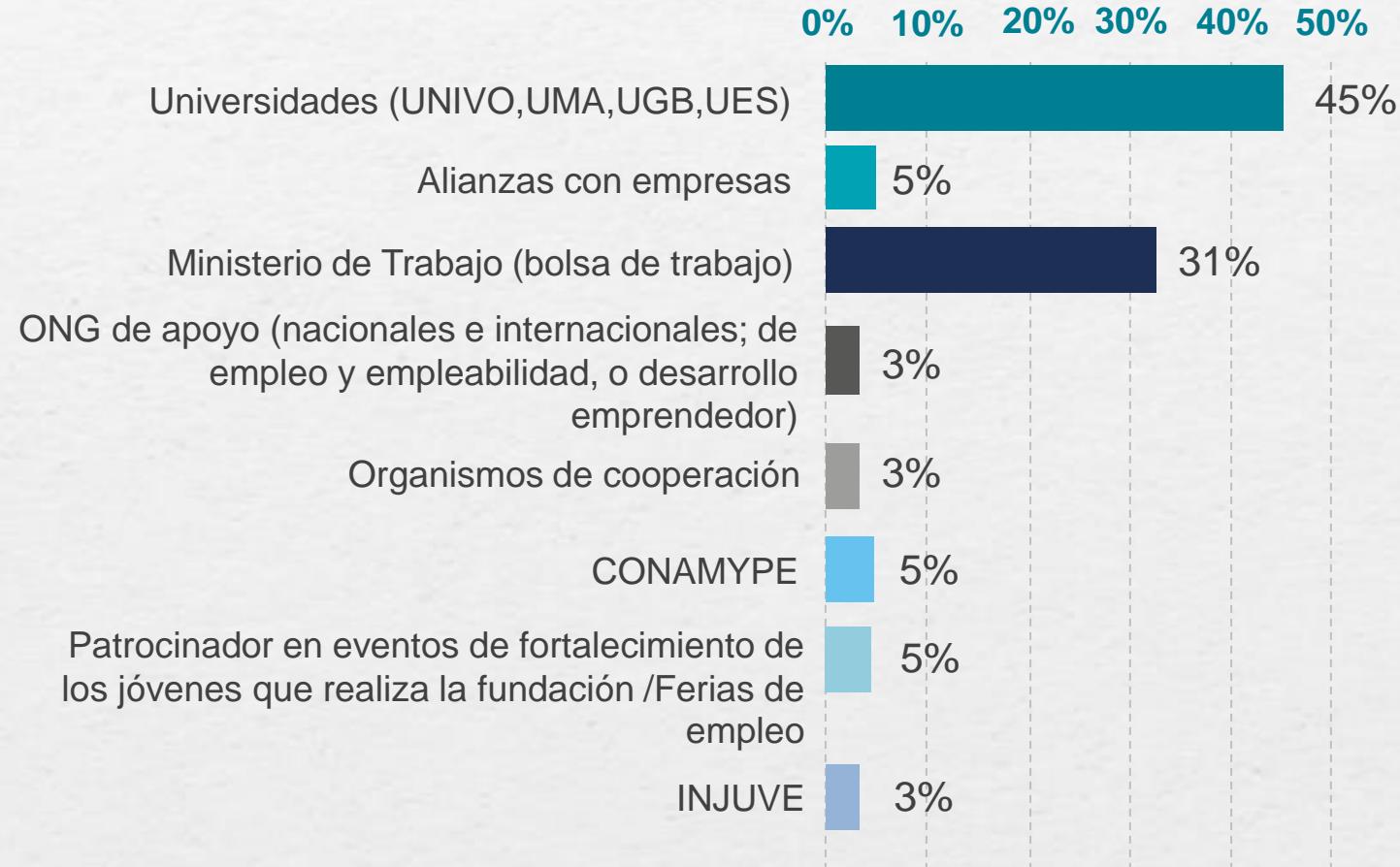


Figura 15. Programas de RSE enfocados a la empleabilidad y autoempleo, programas emprendedores (Otras Instituciones).

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- ▶ Se resalta en la investigación el sector servicio con el porcentaje más importante correspondiente al 59% de la actividad económica existente en San Miguel, dentro del análisis más específico de los tipos de negocios el 23% pertenece a la elaboración de productos alimenticios, el 36% hoteles restaurantes y servicios turísticos.
- ▶ Para identificar la estabilidad que las empresas poseen en función del tiempo de operación, se identificó que el 32% de las empresas corresponden a la mediana y pequeña empresas, poseen entre 11 a 30 años de operación, el 100% de las microempresas se encuentran entre 5 a 10 años operación, factor que es importante poder evaluar crecimiento empresarial con los niveles de empleo.
- ▶ Otro de los elementos de importancia relacionadas a la proyecciones de empleabilidad en el tiempo son las capacidades de crecimiento empresarial, el 11% de empresas entrevistadas posee una cobertura en todo el país, un 45% posee operaciones solo en el departamento de San Miguel, un 2% de estas posee operaciones en la zona oriental y el AMSS, el 34% tiene cobertura de operaciones en toda la zona oriental del país, y un 8% tiene operaciones parciales en la zona oriental.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- ▶ Las empresas de la zona Oriental de El Salvador, énfasis en las Micro y Pequeñas por ser en base a la investigación el mayor porcentaje de empresas que operan en San Miguel, estas deben de fortalecer los mecanismos de apoyo gubernamentales y no gubernamentales, para mejorar procesos de selección y contratación de personal joven, mediante asesorías de recursos humanos especializados en jóvenes, en los procesos de vinculación de perfiles, contrataciones, periodos de prueba y capacitaciones complementarias, así como la incorporación manuales de puestos definidos sobre los cuales se deben de basar los procesos de entrenamientos, herramientas digitales que describan los puestos y perfilen de mejor manera los candidatos mas idóneos, así como el incremento de la visualización de puestos bajo medios digitales, que brinda mayores oportunidades de encontrar los mejores candidatos.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- ▶ El 55% de las empresas entrevistadas pertenecen al sector comercio y sector servicios, factor que es muy importante dentro de los procesos de selección, contratación, y retención de talento joven, enfocados en la generación de valor por parte del servicio y atención tomando en consideración el tipo de empresas.
- ▶ Las empresas deben enfocar mayores esfuerzos en las estrategias tecnológicas orientadas al servicio y atención bajo los modelos modernos que requieren utilización de herramientas tecnológicas, factor que debe ir acompañado de procesos de adaptación por parte de las empresas y requerimientos de personal, énfasis en personal joven que tiene mayor énfasis en las tecnologías, por lo que deben fortalecerse los programas en formación tecnológica en gestión del servicio y atención de avanzada.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- ▶ El 74% de las contrataciones son efectuados por los dueños y administradores por parte de las empresas entrevistadas, es importante dentro de la base de datos de las instituciones de apoyo en los procesos de contratación, existan procesos de pre selección, a donde logren identificar perfiles de jóvenes comprometidos en trabajar y que sus habilidades blandas estén fortalecidas principalmente, sin olvidar habilidades y requerimientos técnicos que son exigidos por diferentes tipos de empresas, además es importante fortalecer por parte de las instituciones de apoyo gubernamentales y no gubernamentales, los programas para mejorar la infraestructura de atracción de nuevos empleos, dentro de las empresas que no cuentan con estructuras formales para estos procesos.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- ▶ Los procesos de contratación, demanda de empleos, estrategias de vinculación de jóvenes con el sector empresarial, programas de responsabilidad social empresarial, vinculaciones con mayor dinamismo, las medianas empresas entrevistadas el 33% posee departamentos de recursos humanos, la pequeña empresa solo el 8% tiene departamentos de recursos humanos, y el 100% de las micro empresas no poseen un departamento de recursos humanos.
- ▶ Al no existir unidades especializadas en los procesos de recursos humanos, los resultados reflejaron que en la micro, pequeña y mediana empresa, el 23% posee una persona encargada de actividades de contratación, y el 74% la realiza el dueño o administradores de las empresas, lo que refleja dificultades en los procesos de selección, identificación de perfiles más idóneos, procesos formales acordes a estándares de contratación.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- ▶ Deben de fortalecerse los requerimientos exigidos por el ministerio de trabajo, vinculaciones estratégicas con mayor dinamismo al sector empresarial en San Miguel, identificar en que época del año generan más fuentes de empleo por tipo de actividad económica lo que brindaría una herramienta estratégica a las actores del ecosistema de apoyo, dificultad para establecer y vincular programas de responsabilidad social empresarial, con alianzas adecuadas para fortalecer este factor.
- ▶ Los principales factores identificados que incrementan la demanda de empleos en jóvenes resaltan, en un 46% por la apertura de nuevas plazas, en función del crecimiento del modelo de negocios empresarial, en un 23% se manifestó que se contrata personal eventual en función del incremento de la demanda de ventas por temporadas específicas propias del tipo de negocios, un 11% manifestó contratar personal joven por incremento de la producción sin que tengan niveles de predicción establecidas, un 5% contratan personal joven durante el año por incremento de la producción ya pronosticada, propia de las características del giro de las empresas, y un 10% por deserciones de empleados jóvenes.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- ▶ Se identificaron los requisitos académicos, tiempos mínimos requeridos, habilidades específicas y complementarias, en función del tipo de empresas y el sector al que pertenece, para poder fortalecer los requerimientos más solicitados, y habilidades que son muy importantes para establecer programas de formación orientados a suplir necesidades de mayor frecuencia en el sector empresarial de San Miguel, así como requisitos y habilidades blandas que son necesarios fortalecer a través de capacitaciones, pasantías, vinculaciones y otras formas de incrementar las competencias de los jóvenes con el sector empresarial.
- ▶ Se evaluó el nivel de procesos estandarizados para contratación de personal y cuales estrategias se utilizan para las vinculaciones con el personal, el 61% de empresas entrevistadas manifestó que si posee procesos estandarizados para contratación de personal, además dentro de las estrategias se resalta con un 42% la publicaciones para contrataciones a través de redes sociales, un 20% alianzas con universidades dentro de la zona Oriental, referidos institucionales y personales con 20%.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- ▶ Dentro de las principales expectativas de las jóvenes para generar mayores intereses de trabajar en determinado tipo de empresas, se puede evaluar la capacidad de cobertura de las empresas de San Miguel, el 11% de empresas entrevistadas posee una cobertura en todo el país, un 45% posee operaciones solo en el departamento de San Miguel, un 2% de estas posee operaciones en la zona oriental y el AMSS, el 34% tiene cobertura de operaciones en toda la zona oriental del país, y un 8% tiene operaciones parciales en la zona oriental, lo que está vinculado directamente a las oportunidades de crecimiento y de poder trabajar fuera de San Miguel con opciones que brinden escalabilidad laboral y crecimiento, los jóvenes consideran muy importante poder desarrollarse fuera de la zona oriental porque consideran que existen mayores oportunidades en la zona central del país, pero las limitaciones de bajos salarios limitan el riesgo de buscar trabajo fuera de San Miguel y la zona oriental del país.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- ▶ Es importante poder darle predictibilidad a la estacionalidad de las contrataciones, del cual exige mayor involucramiento de las instituciones del ecosistema de apoyo sobre este factor, se resalta el incremento de demanda de contrataciones de jóvenes dentro de las empresas entrevistadas, debido a factores relacionados con las fiestas patronales, temporadas de fin de año para las empresas comerciales principalmente, periodos de octubre a enero para las empresas de turismo, hoteles y restaurantes, debido a factores de mayor afluencia de turistas, algunas otras empresas manifestaron otros meses del año en función de sus características de negocio dentro del cual resalta los meses de agosto, septiembre, octubre, noviembre, algunas empresas como las empresas educativas los meses de enero y agosto, y temporada de la zafra para producción de azúcares y melaza.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- Deben de existir mayores esfuerzos de vinculación con el sector empresarial, de las empresas entrevistadas el 4% manifestó que si ha tenido alianzas con la institución FUSALMO, en actividades que han desarrollado referente al empleo y empleabilidad, y un 32% manifestó haber tenido algún tipo de vinculación con otras instituciones permanentes o eventuales, en la gestión del empleo y empleabilidad. Lo que requiere mayores niveles de vinculaciones con las universidades de San Miguel, dentro de sus programas de apoyo al empleo y programas emprendedores en algunos de los casos, vínculos con ONG nacionales o internacionales, programas de desarrollo empresarial como la CONAMYPE enfocadas a la empleabilidad, autoempleo y programas emprendedores, ministerio de trabajo dentro de sus programas de empleo, y otro tipo de alianzas institucionales, lo que refleja que todavía existen esfuerzos que se pueden fortalecer con el sector empresarial de San Miguel.