



Programa Juventud y
Empleo en
República Dominicana:
Análisis de la percepción
de los empleadores
acerca de las pasantías y
de las perspectivas de
inserción laboral de los
jóvenes

En base a una encuesta
cualitativa realizada en
Noviembre de 2010.

Maria Victoria Fazio

Banco
Interamericano de
Desarrollo

Unidad de Mercados
Laborales y Seguridad
Social (SCL/LMK)

NOTAS TÉCNICAS

IDB-TN-240

Marzo 2011

Programa Juventud y Empleo en República Dominicana: Análisis de la percepción de los empleadores acerca de las pasantías y de las perspectivas de inserción laboral de los jóvenes

En base a una encuesta cualitativa realizada en
Noviembre de 2010.

Maria Victoria Fazio



Banco Interamericano de Desarrollo

2011

<http://www.iadb.org>

Las “Notas técnicas” abarcan una amplia gama de prácticas óptimas, evaluaciones de proyectos, lecciones aprendidas, estudios de caso, notas metodológicas y otros documentos de carácter técnico, que no son documentos oficiales del Banco. La información y las opiniones que se presentan en estas publicaciones son exclusivamente de los autores y no expresan ni implican el aval del Banco Interamericano de Desarrollo, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representan.

Este documento puede reproducirse libremente.

1300 New York Ave, NW, 20008. Washington, DC. Stop NE 1000.

Maria Victoria Fazio: mfazio@iadb.org

Nota técnica sobre las pasantías del PROGRAMA JUVENTUD y EMPLEO en República Dominicana

Análisis de la percepción de los empleadores acerca de las pasantías y de las perspectivas de inserción laboral de los jóvenes

En base a una encuesta cualitativa realizada en Noviembre de 2010.

María Victoria Fazio^{1 2}

Primera Versión: Marzo de 2011.

Actualizada: Diciembre de 2011.

Resumen

El objetivo de estas notas es presentar un resumen de las lecciones aprendidas de un estudio cualitativo realizado en empresas que participan del Programa Juventud y Empleo (PJE), con el fin de analizar la percepción de los empleadores sobre el programa. En particular, en las consultas con los empleadores se buscó identificar por qué las tasas de ocupación de los jóvenes son bajas al terminar la pasantía en las empresas, según los resultados de las primeras evaluaciones de impacto. Las consultas realizadas a empleadores permiten extraer conclusiones claras sobre cómo ven el programa, sobre las posibilidades de empleo en los distintos tipos de empresas; y que permiten entender por qué los efectos del programa en cuanto a empleo han sido menores a lo esperado. En base a las conclusiones de este análisis se obtienen implicaciones que permiten elaborar recomendaciones tanto para el diseño del programa, como para las evaluaciones de impacto.³

¹ BID (SCL/LMK). Se agradecen la valiosa colaboración del equipo de la Unidad Coordinadora de Programas del Ministerio de Trabajo de República Dominicana, en especial los comentarios de Brígida García, Asesora de Evaluación de Impacto, y la indispensable contribución de sus asistentes para poder desarrollar el trabajo de campo. También se agradecen especialmente los valiosos comentarios sobre estas notas de Carmen Pagés (Jefe, Unidad de Mercados Laborales y Seguridad Social, SCL/LMK) y los comentarios sobre el cuestionario cualitativo de Laura Ripani (SCL/LMK), jefa de misión y jefa de Proyecto DR-L1036, Programa de Apoyo al Servicio Nacional de Empleo en República Dominicana. Todo error u omisión es responsabilidad del autor.

² Durante el trabajo de campo para este estudio cualitativo también participé en algunas de las encuestas cuantitativas a empresas que estaba realizando la empresa Gestión Moderna a pedido del MTE. Los resultados de la encuesta cualitativa que se presenta en estas notas técnicas se pueden complementar con los datos extraídos por las encuestas cuantitativas, así como también de las nuevas evaluaciones de impacto que se están realizando.

³ Las opiniones recogidas se encuentran disponibles en varios formatos: audio mp3, y transcritas en Excel y en STATA.

1. Motivación de la encuesta cualitativa en empresas

El programa Juventud y Empleo se inició en 2001 en República Dominicana con el objetivo general de *Aumentar las posibilidades de empleo de la población joven de menos ingresos, adecuando la oferta de capacitación y la demanda de mano de obra del sector productivo.*

La población objetivo de esta intervención a nivel nacional son los jóvenes de:

i) los 4 deciles más pobres de ingreso; ii) De 16 a 29 años; iii) No bachilleres; iv) Preferiblemente que hayan abandonado la escuela; v) Con deseos de trabajar; vi) Dispuestos a capacitarse; vii) Desempleados, subempleados o inactivos.

La intervención del Programa Juventud y Empleo consiste en brindar capacitación para el trabajo al grupo de jóvenes de bajos recursos que no estudian ni trabajan mediante dos tipos de capacitación:

- 1) Un curso teórico que brinda un componente de capacitación técnica en el área específica del curso (mecánica, ventas, peluquería), y/o un componente de capacitación para el desarrollo de habilidades básicas DHB (como responsabilidad, puntualidad, trabajo en equipo).⁴
- 2) Una pasantía de dos meses realizada en una de las empresas que aceptaron participar del programa Juventud y Empleo.⁵

El diseño del programa incluye un componente de evaluación de impacto. Los beneficiarios fueron seleccionados aleatoriamente entre un grupo autofocalizado de jóvenes. Se realizaron cuestionarios de base tanto para beneficiarios como para el grupo no seleccionado (control). Las principales variables sobre las que se analizó el impacto del programa son el nivel (empleo, salarios) y calidad (condiciones contractuales, permanencia, seguridad social) de la inserción laboral.

Una de las primeras evaluaciones fue realizada por Card y otros (2007) mediante un seguimiento a los dos grupos de jóvenes en 2005, luego de 10 a 14 meses de que el grupo de tratamiento realizara la pasantía en las empresas.⁶

Los resultados para esta cohorte en términos de tasas de ocupación de los jóvenes beneficiarios indican que para la muestra completa no se encuentra un impacto significativo en la tasa de empleo ni en la evolución del empleo. Sí se encontraron impactos moderados para ciertos grupos como el grupo más joven de beneficiarios (de entre 17 y 19 años) y para el municipio de Santo Domingo, donde los beneficiarios tienen una probabilidad un 10% mayor de encontrar un empleo que los jóvenes que no realizaron la capacitación. En cuanto al impacto en salarios, se encuentra que los jóvenes capacitados que encuentran trabajo reciben entre 5 y 10% más que el grupo control.

⁴ Estos cursos son desarrollados en centros de capacitación denominados COS (Centros Operativos del Sistema). Los COS son los encargados de brindar estos cursos y de ofrecer a las empresas la posibilidad de recibir pasantes.

⁵ Dependiendo de la empresa, los jóvenes reciben otra capacitación en la empresa o directamente aprenden mientras trabajan desarrollando algunas de las tareas que se realizan en la empresa. La empresa no tiene la obligación de remunerar a los jóvenes, el PJE da una compensación mínima a los jóvenes para cubrir algunos gastos durante la pasantía, y algunas empresas dan algún beneficio adicional como comida o la participación en propinas, por ejemplo.

⁶ Ver SET (2006). "Programa Juventud y Empleo", presentación realizada en Cuernavaca, México y Card, D.F. Regalia, D. Rosas y Y. Soares (2007), "The Labor Market Impacts of Youth Training in the Dominican Republic: Evidence from a Randomized Evaluation", W12883, NBER.

Una evaluación muy reciente del Programa Juventud y Empleo realizada por Ibararán y otros (2011) de manera experimental, siguiendo a los jóvenes por un período más largo, entre 18 y 24 meses después de que realizaron la pasantía también encuentra que el programa no tiene un impacto estadísticamente significativo en la probabilidad de encontrar un empleo.

Es interesante destacar que esta evaluación sí encuentra luego de casi dos años de terminada la pasantía, un impacto en la probabilidad de encontrar un empleo de mejor calidad en otras empresas (encontrar un empleo con seguro de salud es 6% más probable para los hombres y un empleo de mayor ingreso es 11% más factible para las mujeres). También, quizás relacionado con el aumento en las probabilidades de encontrar un empleo de mejor calidad, los autores resaltan el impacto positivo en indicadores intermedios de éxito futuro en el mercado laboral como las capacidades básicas para el empleo o no cognitivas (en inglés, *soft skills*). En particular, los autores encuentran efectos positivos sobre la capacidad de liderazgo, la autoestima, la ambición, la persistencia en alcanzar un objetivo y el tiempo invertido en la búsqueda laboral.⁷⁸

En conclusión, de las evaluaciones se encuentran efectos positivos en el desarrollo de autoestima, y de habilidades no cognitivas y efectos positivos en indicadores no laborales, que también surgieron de las consultas en el campo con empleadores y pasantes. Sin embargo, es importante investigar por qué luego del programa no se encuentra un aumento en la probabilidad de ocupación en general ni en las empresas donde se desarrolla la pasantía. La baja tasa de ocupación luego de realizada la pasantía motiva una serie de preguntas acerca de la percepción del programa desde el punto de vista del grupo de empresas que reciben pasantes: **Por qué los jóvenes no están siendo contratados por las empresas? La escasa contratación se debe a limitaciones presupuestarias de las empresas? O se explica porque las empresas no tienen el objetivo de contratar pasantes? Es posible que las empresas no tengan incentivos a contratar, pudiendo recibir más pasantes en forma gratuita? Alternativamente, puede ser que el desempeño de los jóvenes luego de hacer la capacitación teórica y práctica no es satisfactorio para las empresas?**

1.1 Objetivo del estudio cualitativo en empresas

Con el fin de comprender la percepción de los empleadores del grupo de empresas que participan del programa, se realizó una misión del 15 al 18 de noviembre de 2010 en República Dominicana para realizar un análisis cualitativo en las empresas mediante consultas de opinión sobre el programa Juventud y Empleo. Las respuestas obtenidas permiten obtener conclusiones claras sobre el objetivo que tienen los empleadores al recibir pasantes del PJE. Los resultados también sirven para dar sugerencias sobre algunos lineamientos que podrían incorporarse en la implementación del programa con el fin de aumentar las posibilidades de ocupación y en empleos con mayor productividad para los jóvenes beneficiarios. El análisis también permite obtener implicancias para las evaluaciones de

⁷ En cuanto a impactos no laborales, el Programa tiene un impacto estadísticamente significativo en la probabilidad de embarazo adolescente (5% menor). El programa tiene un impacto estadísticamente significativo en expectativas a futuro como por ejemplo: en tener una vida mejor, mejor salud, obtener el empleo deseado, vivir en un mejor barrio, una mejor vida de aquí a 20 años, mayor reconocimiento en la sociedad.

⁸ Heckman y otros (2006) encuentran que las habilidades no cognitivas como la autoestima y el autocontrol tienen un efecto significativo y a veces mayor que el de las habilidades cognitivas sobre los resultados laborales, educacionales y sociales.

impacto. El desarrollo del análisis de las opiniones de los empleadores se encuentra en la sección 3 de estas notas.

La principal conclusión que se encuentra del análisis cualitativo es que el PJE es principalmente percibido por los empleadores como un programa de asistencia e inserción social para la población de jóvenes que está fuera del sistema educativo y del mercado laboral. En este sentido, los empleadores en su mayoría no ven al programa como una herramienta de búsqueda de capital humano capacitado, si no que lo ven como una oportunidad de responsabilidad social para ayudar a que los jóvenes tengan menos riesgos de entrar en actividades delictivas, adicciones u otros problemas.

Sin embargo, los resultados de las consultas muestran que esta visión del programa **depende mucho del tipo de actividad y del tamaño de la empresa consultada**. Por ejemplo, en los únicos sectores donde el programa es visto no solo como una forma de responsabilidad social, sino también como un instrumento de capacitación y reclutamiento de potenciales empleados es en los hoteles y restaurantes. Estas son las empresas más grandes que participan del programa y que sí han reportado que capacitan a trabajadores con posibilidades reales de contratación, mientras que el resto de las empresas que participan son muy pequeñas o pertenecen a sectores de actividad donde no se requiere una capacitación tan específica (como ventas de muebles, en kioscos y otras ventas), y donde los pasantes realizan actividades de soporte de la actividad principal. También, en estas empresas pequeñas los empleadores no tienen planeado expandir su planta de personal, en general por cuestiones presupuestarias y por bajos niveles de ganancias.

En este sentido, **una recomendación** que surge del análisis es que el programa Juventud y Empleo podría focalizar las capacitaciones en empresas con actividades para las que se requiera un entrenamiento mas específico que en sectores como ventas, y en empresas más grandes, con mayores posibilidades de capacitación y para las cuales el programa es beneficioso como forma de reclutar y entrenar capital humano específico. También en empresas con mayores posibilidades de absorción. Del análisis se entiende que empresas muy pequeñas, donde solo trabaja el dueño y un ayudante, la probabilidad de absorción es muy baja o cero, ya sea por motivos presupuestarios u otras barreras a la expansión del negocio.

Si bien los resultados de las evaluaciones no muestran grandes efectos términos de tasas de ocupación, del análisis cualitativo han surgido **ejemplos de efectos secundarios del programa** que pueden ser positivos en términos de inserción laboral futura. Por ejemplo, el análisis cualitativo confirma que la mayoría de los empleadores no buscan emplear a los pasantes, pero también encuentra que los empleadores sí reconocen que los pasantes egresan del programa con actitudes positivas hacia el trabajo y que los jóvenes podrían haber sido empleados si las empresas hubieran buscado aumentar su personal. Otro efecto secundario del programa es que en ciertos casos ha funcionado para generar una bolsa de trabajo de ex pasantes, ya que algunos empleadores han reportado que guardan la información de contacto del pasante para llamarlo al momento de una vacante o para recomendarlo a otro empleador. También los empleadores han reportado que los jóvenes egresan con más motivación para continuar su experiencia laboral o para seguir estudiando en algunos casos. Esta actitud de mayor confianza en la capacidad de trabajar también surgió en entrevistas con pasantes. Es importante destacar que estos efectos positivos sobre habilidades para la inserción laboral futura también fueron confirmados por la reciente evaluación de impacto de Ibarrarán y otros (2011) comentados anteriormente.

En la sección 2 se comentan las características del estudio cualitativo. Luego, en la sección 3 (3.1 a 3.9) se resumen las opiniones más escuchadas que surgieron en el diálogo a los empleadores sobre distintos aspectos del programa. En los casos donde las opiniones variaban por características de la empresa, se señalan las diferencias por tamaño y actividad de la empresa. En la sección 4 se presenta un cuadro resumen de las opiniones presentadas en los puntos 3.1 a 3.9. En la sección 5 se presentan las conclusiones y algunas recomendaciones. El apéndice, por último, incluye el cuestionario que sirvió de guía para el diálogo con los empleadores.

2. Características del estudio cualitativo a empleadores

Es importante mencionar que este trabajo de campo con cuestionarios cualitativos sobre la percepción de los empresarios se realizó para una submuestra de la muestra de empresas que habían sido seleccionadas para un estudio mucho más amplio que está realizando el MTE a través del PJE. Ese estudio incluye cuestionarios cuantitativos a empresas, centros de formación y a pasantes, y estudios cualitativos solo a centros de formación y pasantes, pero no incluía estudios cualitativos (o en profundidad) en las empresas.

De este modo, las respuestas obtenidas por el estudio cualitativo a empresas que se presenta en estas notas resultan complementarias a las encuestas que se están llevando a cabo a través del PJE, MTE. El cuestionario cualitativo a empresas fue elaborado en el BID y parte del equipo de MTE fue consultado sobre la relevancia y pertinencia del estudio y colaboro en la ejecución del trabajo de campo. Además de estas encuestas, el PJE-MTE, también está desarrollando una nueva evaluación de impacto.

Si bien el análisis de impacto es la herramienta más rigurosa para medir los efectos del programa, es también necesario complementar ese análisis con intercambios directos con la población participante del programa para extraer su percepción sobre el funcionamiento del programa y mejorar la comprensión sobre los resultados que se observan con el análisis de impacto.

i) Características de las empresas encuestadas

Se entrevistaron 17 empleadores de casi todos los tipos de actividades económicas donde se realizan las pasantías, de modo de tener opiniones de empresas de varias actividades.

- El grupo entrevistado comprende empresas de las siguientes actividades económicas:

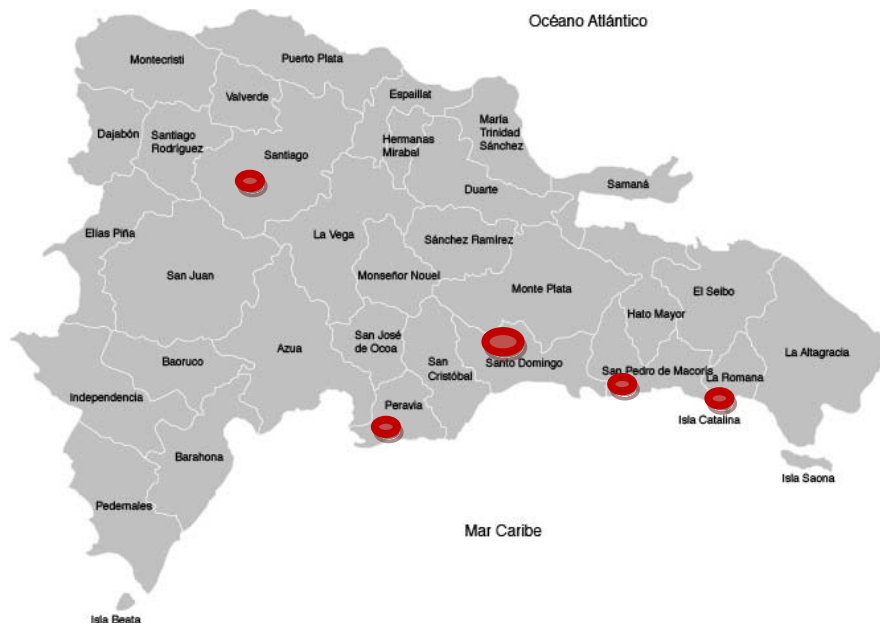
En servicios: Restaurants, hoteles, centro médico, laboratorio de análisis clínicos, peluquería, reparación de computadores y servicios de seguridad.

En comercio: venta de artículos de librería, venta de muebles, venta de artículos de plomería y electricidad, farmacia, centro de venta por departamentos.

En manufacturas: fabricación de zapatos.

- El tiempo en el programa de cada una de las empresas que dieron sus opiniones variaba entre 4 años y un año.

- El número de pasantes por empresa es bajo para la mayoría de las empresas (entre 1 y 3), excepto para los hoteles, donde se han recibido hasta 80 pasantes y los restaurantes, alrededor de 20 pasantes.
- La distribución geográfica de las entrevistas comprende diversas provincias y municipios con diferentes dinámicas en sus mercados de trabajo: Santo Domingo, Santiago, Baní, San Pedro de Macorís y La Romana)



3. Análisis de la percepción de los empleadores en base a sus opiniones sobre distintos aspectos del programa.

En el apéndice se incluye el cuestionario cualitativo sobre el cual se basó el diálogo con los empleadores que participan del programa. En esta sección se resumen las principales opiniones expresadas por los empleadores en cuanto a diversos aspectos del programa, y que permiten elaborar conclusiones sobre las posibilidades de contratación de los pasantes, según la percepción de los empleadores.

En la encuesta cualitativa a empresas se plantearon consultas sobre aspectos del programa para abrir el diálogo y dejar que los empleadores desarrollen su opinión sobre cada aspecto. En los puntos 3.1 a 3.9 se presentan los principales puntos de consulta sobre el programa y se dividen las opiniones en dos grupos: i) la opinión mayoritaria; ii) las opiniones por tipos de empresa (tamaño de establecimiento y actividad económica). También se comentan algunas opiniones en particular.

3.1 Sobre el objetivo de recibir pasantes. *Por qué creen que es importante recibir pasantes del PJE en las empresas?*

i) La opinión más escuchada:

Las empresas en general creen que es importante recibir pasantes **para ayudar a los jóvenes, dándoles una oportunidad de capacitarse, de integrarse en la sociedad y en el mercado laboral, y evitando que estén en la calle y que entren en problemas como la delincuencia.**

Esta opinión se repite en todos los casos de las empresas visitadas.

Una segunda opinión escuchada es que los pasantes ayudan también a la empresa en distintos modos:

Para la empresa es de mucha ayuda. Bajan la carga laboral a los empleados, se puede dar vacaciones a otros.

En otro caso, en una empresa de ventas de tamaño más grande, el empleador reconoce que, además de ayudar a los jóvenes, “recibir pasantes ayuda a la empresa porque es barata la mano de obra, y no hay que pagarles ni sueldo base, ni seguridad social”. Este tipo de respuesta se dio en un lugar de ventas donde se solicitan más pasantes estacionalmente, en épocas de grandes ventas, como fin de año.

Las palabras más repetidas en cuanto al objetivo de recibir pasantes entre los empleadores son: **oportunidad, ayuda, preparación, integrarlos.**

ii) Por tamaño de establecimiento y tipo de actividad económica

Por tamaño

A mayor tamaño del establecimiento, los empleadores han expresado que la capacitación en la empresa permite formar a los empleados según los estándares de la empresa. Este tipo de empresas más grandes, si parecen capacitar, identificar talentos y contratar a los jóvenes más destacados luego de la pasantía.

Entre las empresas de tamaño más pequeños (de hasta 5 empleados), prácticamente solo se menciona que la empresa recibe pasantes para ayudarlos a tener una oportunidad y evitar que caigan en problemas. En ningún caso se menciona a lo largo de la entrevista el objetivo de contratar a los pasantes luego de terminada la pasantía.

Por tipo de actividad económica

En el sector servicios, los hoteles y restaurantes mencionan que además de ayudar a los jóvenes a capacitarse con los estándares de la empresa, luego se busca contratarlos para realizar distintas tareas (como meseros, o trabajos de limpieza). Los trabajadores

para tareas más calificadas como *concierge* son reclutados en centros de formación de hotelería (nivel universitario).

En el sector ventas, prácticamente ningún empleador menciona que se busca contratar a los pasantes luego de la capacitación. Se encontró un solo caso de pasante contratado luego de la capacitación. En otros casos, o no estaba en los planes contratar a los jóvenes, o no tienen posibilidades presupuestarias, sobre todo cuando el establecimiento es pequeño.

“PARA EVITAR QUE LOS JOVENES SE PONGAN EN VICIO; Y QUE SE DEDIQUEN A ALGO UTIL Y SEPAN ENFRENTAR LA VIDA DE UNA FORMA MAS DECENTE (MUCHAS TIENEN HIJOS). PARA DARLES OPORTUNIDAD.”

“SE LE DA OPORTUNIDAD A LOS JOVENES DE INTEGRARSE EN EL MERCADO LABORAL Y APLICAR CONOCIMIENTOS EN EL CAMPO. PARA LA EMPRESA ES DE MUCHA AYUDA. BAJA LA CARGA LABORAL DE EMPLEADOS.”

“ES IMPORTANTE DAR OPORTUNIDAD A LA JUVENTUD PARA QUE SE DESARROLLEN”

“PARA PREPARAR A LOS MUCHACHOS QUE ESTAN EN LA CALLE. PARA AYUDAR A ESOS JOVENES.”

“DESDE EL PUNTO DE VISTA SOCIAL AYUDAR A JOVENES QUE VIENEN DE ESTRATO BAJO Y QUE DESERTARON LA EDUCACION. Y PARA AYUDAR A LA EMPRESA PORQUE ERA BARATA LA MANO DE OBRA. Y NO TENIAN QUE PAGARLES SUELDO BASE, NI SEGURIDAD SOCIAL.”

Fuente: Algunas de las opiniones de los empleadores a cerca del objetivo de recibir pasantes del PJE en las empresas durante la encuesta cualitativa a empleadores realizada en República Dominicana en Noviembre de 2010.

3.2 Sobre la importancia de realizar capacitación en la empresa con el programa Juventud y Empleo y antes del PJE

i) La opinión más escuchada:

Todos los empleadores coinciden en que la capacitación en el trabajo es importante para que los empleados puedan aplicar los conocimientos en el área de trabajo.

Entre las empresas consultadas, la mayoría ya realizaban algún tipo de capacitación a sus empleados.

ii) Por tamaño y tipo de actividad económica :

En general, en las empresas más grandes y en servicios, sí se hacía capacitación a los empleados contratados desde antes del ingreso al PJE. En cambio, en las empresas más pequeñas y en las empresas de ventas, no se brindaba capacitación a los empleados.

3.3 Sobre las tareas en las que se realiza la pasantía

En general, las competencias en las que se han entrenado los pasantes están relacionadas con la actividad principal de la empresa.

Sin embargo, se han encontrado casos en los que los pasantes realizan tareas de soporte, como reparación de equipos que se utilizan en la empresa, o como tareas de promoción en la calle, no relacionadas con la actividad principal.

i) Tipo de tareas:

En las empresas donde la actividad principal requiere personal con estudios universitarios, como Laboratorios o clínicas, las tareas de los pasantes incluyeron tareas de: Contabilidad, recepcionista, administrativo.

En las empresas de servicios:

Peluquería: la pasantía se realizaba en las tareas más básicas como lavado, peinado, pero no en las más avanzadas.

Restaurants: la pasantía incluía varios tipos de tareas como seguridad, servicio al cliente, preparación de alimentos, abastecimiento.

Hoteles: servicio de atención al cliente en el bar y restaurant, preparación de alimentos, o servicios de limpieza.

En las empresas de ventas:

Tanto en las más pequeñas como en las grandes, los pasantes se desarrollan en su mayoría en el área de ventas, y otros en el área de almacén.

3.4 Sobre los costos y beneficios de recibir pasantes para la empresa

i) La opinión más escuchada:

En relación con los costos: La percepción de los empleadores es que no se generan costos, o que se generan costos mínimos como el pago de transporte y comida en algunos casos.

En relación con los beneficios: Salvo en dos casos en los que se menciona que los beneficios son solo para los pasantes, casi todas las empresas opinan que recibir pasantes es beneficioso para la empresa. Principalmente porque “ayudan” en la empresa, por ejemplo, cubriendo o asistiendo al resto del personal, o trabajando en épocas de altas ventas.

ii) Por tamaño de la empresa y tipo de actividad económica

Por el lado de los costos, las empresas más grandes y de servicios tienen mayor tendencia a proveer alimentos y transportes en comparación con las empresas chicas o de ventas.

En cuanto a los beneficios, en general todas las empresas de distintos tamaño y actividad reportan beneficiarse a través de la ayuda de los pasantes.

3.5 Sobre las características más valoradas en un pasante o trabajador en la empresa

i) La opinión más escuchada:

Los empleadores en todo tipo de actividad y tamaño de empresa coinciden en que las características o habilidades más valoradas en la actitud de los pasantes son la responsabilidad, puntualidad, disposición al trabajo y honestidad.

Luego, otras características menos comentadas pero que sí interesan a varios empleadores son la buena presencia y buenos modales, el comportamiento proactivo y la habilidad para aprender rápidamente.

3.6 Sobre la satisfacción con el desempeño de los pasantes.

i) La opinión más escuchada:

Todos los encuestados opinan que están muy satisfechos con el desempeño de la gran mayoría de los pasantes. Algunos reportan que con el 80% quedan muy satisfechos. También reportan casos aislados en los que los pasantes no han respondido bien o han tenido problemas de conducta.

Sobre la actitud de los pasantes reportan que ha sido muy buena, que se nota que los jóvenes tienen muchas ganas de trabajar.

En muchos casos los empleadores se lamentan de no poder contratar a los pasantes más exitosos dado el límite de vacantes que tienen, pero sí reportan que guardan la información de contacto del pasante en el caso que se abra una vacante.

En este tipo de casos se encontró que un posible efecto secundario del PJE es la generación de **bolsas de trabajo** en algunas empresas.

3.7 Sobre las posibilidades de contratación en la empresa

i) La opinión más escuchada:

En general, solo una minoría de los pasantes tiene alta probabilidad de obtener un contrato con la empresa al término de la pasantía, aún cuando su desempeño haya sido satisfactorio. En el grupo encuestado las probabilidades de ser contratado son más altas en hoteles y restaurantes que en las empresas de ventas. Aunque existen casos de pasantes contratados en comercios, la probabilidad de contratación depende mucho del nivel de ventas y del tamaño del negocio.

ii) Por tamaño y tipo de actividad económica :

Las empresas más grandes y en particular los hoteles y restaurantes reportan mayor tasa de contratación. En algunos hoteles se reporta el 80% y en un restaurant, 50% de contratación entre el grupo de pasantes.

Las empresas más pequeñas y de ventas reportan muy bajo número de pasantes contratados luego de recibir distintas cohortes de pasantes en los últimos 4 o 5 años.

Entre las empresas que nunca han contratado, ni tienen el objetivo de contratar pasantes, se observa que durante la pasantía los pasantes no han realizado tareas relacionadas con la actividad principal de la empresa.

iii) Sobre la búsqueda de los pasantes con mayor talento para ser contratados en la empresa

La mayoría de los empleadores comentan que sí buscan identificar a los mejores pasantes, aunque en pocos de esos casos se da la contratación en la empresa. En una empresa explícitamente se comenta que se buscan talentos, pero no para contratar, sino quizás eventualmente. Esto está relacionado con el ejemplo de las bolsas de trabajo, comentado en el punto anterior.

Solo en las empresas de servicios como hoteles y restaurantes se comenta que durante la capacitación se busca sistemáticamente identificar a los más talentosos para ofrecerles un contrato en la empresa.

En los únicos casos donde se respondió que no se busca talento, son casos en que las pasantías no estaban relacionadas con la actividad principal de la empresa.

En definitiva, los empleadores miden el desempeño de los jóvenes durante la capacitación, y aunque en la mayoría de los casos no se busque contratarlos, los empleadores expresan que los contrarían si tuvieran vacantes o que guardan la información de contacto de algunos pasantes que demostraron un mejor desempeño.

iv) Características del contrato de los jóvenes contratados luego de la pasantía

Entre los empleadores que reportaron haber contratado se encontró que los jóvenes contratados obtienen un salario base. En los hoteles se reporta también que además del salario mínimo y propinas, se les da seguro social.

v) Limitaciones principales a la contratación

Entre las restricciones principales para contratar pasantes los empleadores mencionan que no tienen vacantes; que ya tienen la cantidad necesaria de personal; o que las ventas no son suficientes- dada la situación del país, como para contratar más personal. En ningún caso mencionan que el desempeño de

los pasantes no era suficientemente satisfactorio para la contratación. Por el contrario, se menciona explícitamente en esta consulta y en otras consultas sobre los pasantes que el desempeño de la mayoría de los pasantes ha sido satisfactorio o mejor al esperado.

“No se necesitaba personal”; “Estamos completos en general”; “El número de vacantes”; “Porque ya estaban cubiertos con los empleados fijos”; “No hay vacantes”; “Pocas vacantes”; “No tenemos plazas, no porque no estén capacitados”.

Estas son las frases más escuchadas cuando se consulta sobre la principal restricción para la contratación de pasantes. Esta opinión se da en prácticamente todas las empresas. En particular, en las empresas pequeñas y de ventas.

Mientras que en empresas más grandes o de servicios se comenta en primer lugar que la contratación depende principalmente de la habilidad de los jóvenes, y en segundo lugar, se comenta la restricción del número de vacantes. Esto da a entender que estas empresas tienen vacantes que pueden estar disponibles a los pasantes dependiendo de sus habilidades. En cambio, en el resto de las empresas se destaca inicialmente que no hay vacantes, no hay posibilidades de contratación, aun cuando los pasantes demuestren habilidades para ser contratados.

El segundo tipo de respuestas más escuchado es que existen restricciones presupuestarias de la empresa que obliga a recortar personal. En algunos casos se argumenta que el bajo nivel de ventas depende de la situación económica del país. Estas restricciones se mencionan en negocios de ventas pequeños y grandes y en restaurantes.

En un solo caso un empleador menciona que, además de la situación económica de la empresa, la contratación no se da porque el nivel de educación formal de los jóvenes que han desertado la escuela no es suficiente como para que ocupen cargos de mayor responsabilidad.

vi) Sobre la valoración de los pasantes

Para analizar cuánto valoran a los pasantes en la empresa y qué posibilidades de contratación tienen, se realizó una pregunta hipotética: *Si para participar en el programa se estableciera que la condición para poder recibir un grupo de pasantes en la empresa es contratar al menos un número mínimo de pasantes egresados, seguiría recibiendo pasantes?*

Ante esta pregunta, todos los empleadores opinan que no, que la contratación depende del número de vacantes que tengan al finalizar el programa de pasantías y de la calidad de los pasantes, pero que no se podrían comprometer a contratar un número mínimo de pasantes a priori.

Con esta pregunta se buscaba analizar si las empresas recibirían pasantes aun cuando se debería cumplir con una condición, o si solo se reciben cuando la empresa no incurre en ningún costo ni compromiso. Si bien la pregunta plantea un caso extremo, queda claro que la mayoría de las empresas no tienen incentivos a contratar pasantes al finalizar el programa y solo lo harían en las empresas intensivas en mano de obra (como en hoteles) o cuando se debiera cubrir una vacante específica. También, siempre tienen la posibilidad de recibir una nueva cohorte de pasantes en otro momento, y eso disminuye aún más los incentivos a contratar a los pasantes egresados.

vii) Sobre la situación laboral de los jóvenes que no son contratados en la empresa que realizaron la pasantía

Si bien en este estudio no se hizo un seguimiento de todos los pasantes. Se obtuvo evidencia heurística de parte de las empresas y de algunos pasantes sobre la situación de empleo de los jóvenes que no fueron contratados en la empresa donde hicieron la pasantía.

Algunos empleadores conocen casos de jóvenes que luego encontraron trabajo en otras empresas, y que les sirvió lo aprendido en la pasantía.

Otros conocen casos de jóvenes que salen de la pasantía con planes de retomar sus estudios.

Una pasante también reporta que si bien ya sabe que no va a poder ser contratada por el bajo nivel de ventas en la farmacia donde trabaja, agradece al curso de formación por haberle enseñado a “clasificar los medicamentos y a conocer el contenido y la función de los medicamentos, no solo a ordenar cajitas”.

En general, se observa en los jóvenes un sentido de mayor autoestima y de confianza en lo que pueden llegar a ofrecer en el mercado de trabajo, aún cuando no consigan trabajo directamente en la empresa donde realizaron la pasantía.

3.8 Sobre el modelo de formación teórico en COS y práctico en la empresa

i) La opinión más escuchada:

Todos los empleadores consultados opinan que el modelo de formación que consiste primero en formación teórica en los centros de formación y luego práctica en la empresa es bueno y que están de acuerdo en que se realice en ese orden porque los jóvenes ingresan a la pasantía con una base teórica.

En ningún caso los empleadores expresaron que la formación teórica fuera insuficiente o poco adecuada, pero todos creen en la utilidad de la formación práctica en las empresas.

Sin embargo, dos empleadores (uno de restaurant y uno de hotel) expresaron una sugerencia sobre cómo diseñar la currícula del componente teórico. La idea sería que para garantizar que la formación cumpla con los estándares de calidad que se utilizan en el sector restaurant u hotelero, los centros de formación deberían interactuar con las asociaciones de empresarios que fijan los estándares mínimos de calidad.

Otra sugerencia de un hotel es que los cursos podrían incluir la enseñanza de idiomas.

3.9 Sobre el PJE en general y sugerencias para mejorar los resultados de las pasantías

i) La opinión más escuchada:

Los empleadores consultados hablan del programa en general como un programa excelente, muy bueno y bueno. La mayoría lo califica como excelente o muy bueno. Cuando expresan esta opinión agregan los siguientes comentarios:

- “ES UN BUEN PROGRAMA. ES UNA MANERA DE PODER AYUDAR EN SU COMUNIDAD A QUE HAYA MENOS JOVENES EN LA CALLE, DELINCUENTES. SE LES DA UNA FORMACION DE TRABAJO, DE COMO SE GANA EL DINERO. QUE NO ES EN LA CALLE.”
- “MUY BIEN. ES UN PROGRAMA SOLIDARIO. PARA AYUDAR A QUE ESTOS JOVENES DE CLASE BAJA NO SE PIERDAN.”
- “EXCELENTE. DAR CAPACITACIÓN ES MUY IMPORTANTE PARA QUE SEAN AUTOSUFICIENTES Y AUTOPRODUCTIVOS.”
- “MUY BUENO. LOS AYUDA MUCHO A LOS COMERCIANTES. Y ES UNA FORMA DE AYUDAR A LOS JOVENES QUE NO TIENEN POSIBILIDAD DE CONSEGUIR TRABAJO NI DE ESTUDIAR.”
- “EXCELENTE. JÓVENES DE BAJOS RECURSOS APRENDEN.”
- “MUY BUENO, PERO FUENTES DE TRABAJO SON POCAS, SE PREPARAN MUCHO PARA TRABAJAR, PERO DONDE? EL PAIS NECESITA FUENTES DE EMPLEO.”
- “MUY BUENA Y EXCELENTE. HA AYUDADO A CONSEGUIR MANO DE OBRA IDONEA PARA LA ACTIVIDAD. GENTE QUE TIENE POTENCIAL”
- “MUY BIEN. ES UN PROGRAMA SOLIDARIO. PARA AYUDAR A QUE ESTOS JOVENES DE CLASE BAJA NO SE PIERDAN.”

También, todos los empleadores expresan que seguirían recibiendo pasantes.

4. Resumen

4.1 Matriz resumen de la consulta con los empleadores

Resumen sección 3	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Opinión sobre:	Objetivo de pasantía	Importancia de capacitación en el trabajo	Tareas entrenadas en la pasantía	Costos y beneficios de recibir pasantes	Características más valoradas en un pasante o trabajador	Satisfacción con el desempeño de los pasantes	Posibilidades de contratación en la empresa post pasantía. Ver sección 3.7	Sobre modelo de formación	Sobre el PIE en general
Opinión más escuchada	Para ayudar a los jóvenes, dándoles una oportunidad de capacitarse, de integrarse en la sociedad y en el mercado laboral. Y evitando que estén en la calle y entren en problemas.	Todos los empleadores coinciden en que la capacitación en el trabajo es importante para que los empleados puedan aplicar los conocimientos en el área de trabajo.	En general, las competencias en las que se han entrenado los pasantes están relacionadas con la actividad principal de la empresa. Sin embargo, se han encontrado casos en los que los pasantes realizan tareas de soporte, diferentes a la actividad principal.	Costos: no se generan costos, o costos mínimos. Beneficios: ayuda de los pasantes en las tareas de la empresa.	1) Responsabilidad, puntualidad, disposición al trabajo y honestidad. 2) Proactividad y rapidez para aprender	Todos los encuestados opinan que están muy satisfechos con el desempeño de la gran mayoría de los pasantes. Algunos reportan que con el 80% quedan muy satisfechos.	En general, solo una minoría de los pasantes tiene alta probabilidad de obtener un contrato con la empresa al término de la pasantía, aún cuando su desempeño haya sido satisfactorio.	Todos los empleadores de acuerdo con la formación teórico y práctica	En general comentan que el programa es excelente o muy bueno.
Empresas grandes	Comentan las ventajas de la capacitación en el trabajo	Ya brindaban capacitación, antes de las pasantías del PJE		Costos: transporte y comida. Beneficios: ayuda de los pasantes.			Se buscan talentos para contratar. Las posibilidades de contratar son mas altas en relación con otras		Destacan mas la posibilidad de capacitar para su empresa
Empresas chicas	Destacan que el objetivo es ayudar a los jóvenes	No brindaban capacitación		Costos: ninguno. Beneficios: ayuda de los pasantes.			No se buscan talentos para contratar. Las posibilidades de contratar son mas bajas en relación con otras empresas.	De acuerdo.	Destacan mas la ayuda brindada a los jóvenes
Empresas de Servicio	Buscan capacitar y contratar	Ya brindaban capacitación, antes de las pasantías del PJE	Peluquería: tareas más básicas como lavado, peinado. Hoteles y Restaurants: seguridad, servicio al cliente, preparación de alimentos, abastecimiento, o servicios de limpieza.	Costos: transporte y comida. Beneficios: ayuda de los pasantes.			Se buscan talentos para contratar. Las posibilidades de contratar son mas altas en relación con otras empresas.	De acuerdo. Aunque dieron la sugerencia de consultar con las asociaciones de Restaurants y hoteles para fijar estándares del servicio en la capacitación.	Destacan mas la posibilidad de capacitar para su empresa
Empresas de venta	No buscan contratar	No brindaban capacitación	Ventas o almacén.	Costo: ninguno. Beneficios: ayuda de los pasantes.			No se buscan talentos para contratar. Las posibilidades de contratar son mas bajas en relación con otras empresas.	De acuerdo	Destacan mas la ayuda brindada a los jóvenes

5. Conclusiones y recomendaciones

De este análisis cualitativo en consulta con los empleadores de las empresas que participan del programa se extrajeron conclusiones muy interesantes sobre la percepción del programa desde el punto de vista del sector productivo.

El análisis sirvió para aclarar ciertos puntos en relación con la baja contratación de pasantes:

1. De todos los diálogos con los empleadores se percibe que la baja contratación no se debe a bajos niveles de desempeño de los jóvenes, ni a la insuficiencia de los contenidos del programa de formación teórico. Al contrario, los empleadores destacan la actitud positiva de la mayoría de los jóvenes, su disposición a aprender, la rapidez con la que aprenden, su sentido de responsabilidad y colaboración con las tareas de la empresa.
2. En general los empleadores participan del programa con un objetivo de compromiso social, como una forma de ayudar a la inserción social de los jóvenes, más que con el objetivo de capacitación para cubrir vacantes en su empresa.
3. Solo en las empresas grandes y de servicios como restaurants y hoteles, con mayores posibilidades de contratación se reporta que las pasantías se desarrollan para formar pasantes con los estándares de la empresa y para reclutar a los pasantes más hábiles con el fin de contratarlos en la empresa.
4. En cambio, en las empresas más pequeñas o de ventas, las probabilidades de contratación son muy bajas, la empresa no cuenta con vacantes, no planea expandirse y tienen una demanda de pasantes muy estacional, dependiendo de la estacionalidad de las ventas.
5. En el sector ventas y en especial en las empresas pequeñas se identifica que la capacitación teórica y práctica no aporta conocimientos específicos con alta valoración en el mercado de trabajo, y es donde la contratación de pasantes egresados es más baja. Es decir, los jóvenes entrenados en ventas aprenden reglas de conducta y presencia, pero pocos conocimientos específicos o técnicos en relación a otras pasantías. En este sentido la capacitación en ventas no agrega muchos elementos para la diferenciación de los jóvenes pasantes en comparación con otros jóvenes que buscan trabajo. Y las empresas de ventas por lo general no se comprometen a absorber a estos pasantes porque las tareas que requieren siempre pueden ser realizadas por una nueva cohorte de pasantes.
6. En los casos en que los jóvenes realizan actividades de soporte de la actividad principal de la empresa durante la pasantía, la posibilidad de contratación parece aún más baja.
7. Si bien luego del programa de pasantías la mayoría de los jóvenes no obtiene un empleo en la misma empresa, de los comentarios de los empleadores y de algunos jóvenes se encuentra que la pasantía aumenta la autoestima de los jóvenes y el sentido de confianza en las capacidades que pueden ofrecer en el mercado de trabajo, aun cuando no consigan trabajo directamente en la empresa donde realizaron la pasantía.
8. Otro efecto secundario del programa que puede ser positivo en términos de inserción laboral futura es que en ciertos casos ha funcionado para generar una bolsa de trabajo

de ex pasantes, ya que algunos empleadores han reportado que guardan la información de contacto del pasante para llamarlo al momento de una vacante o para recomendarlo a otro empleador.

En definitiva, el programa de pasantías del PJE se considera en general un programa de asistencia social a los jóvenes excluidos del mercado de trabajo y sin educación completa, más que un programa de capacitación laboral para aumentar los conocimientos específicos y la probabilidad de obtener un empleo formal y productivo.

En este sentido, el programa cumple con el objetivo de insertar en la sociedad a los jóvenes, y de aumentar su motivación para continuar su búsqueda de trabajo y otras capacitaciones. Sin embargo, de las evaluaciones de impacto y de las percepciones de los empleadores no se encuentra que el programa aumente sustancialmente la probabilidad de conseguir un empleo en el corto plazo - sobre todo en sectores como ventas-, ni de encontrar un empleo formal con mejores condiciones laborales.

Algunas recomendaciones

A partir del análisis cualitativo surgen recomendaciones que podrían mejorar el impacto en las tasas de ocupación de los jóvenes que participan del programa Juventud y Empleo, sin alterar sustancialmente las características del diseño del programa. Es importante resaltar que el análisis de las percepciones de los empleadores debería ser complementado con otras variables de resultados de las encuestas cuantitativas para muestras representativas y con las nuevas evaluaciones de impacto que se están realizando.

El conjunto de recomendaciones se puede dividir en opciones para: 1) las evaluaciones de impacto; y 2) para el diseño del programa.

1) Recomendaciones para las evaluaciones de impacto

De análisis cualitativo surgen hipótesis que sería interesante analizar con métodos de evaluación de impacto para corroborar su significancia estadística:

1. Uno de los tests que podrían realizarse con los datos para la evaluación de impacto es verificar si existe una diferencia significativa en las tasas de retención entre los jóvenes que realizan su pasantía en empresas grandes en comparación con los jóvenes que realizan la pasantía en empresas pequeñas
2. Otro test que se podría considerar es analizar si existe un impacto significativo en tasas de reinserción en la escuela, luego de finalizada la pasantía.
3. Testear si la evaluación a partir de los grupos de control y tratamiento de selección aleatoria produce los mismos resultados que una evaluación cuasi experimental, con un grupo de control hecho a partir de un apareamiento en características observables.

2) Recomendaciones para el diseño del programa Juventud y Empleo

Las recomendaciones están relacionadas principalmente con la focalización de las pasantías en distintos tipos de empresas, con la selección de los cursos y el contenido de los cursos. También se podría pensar en un componente de capacitación posterior a la pasantía que diera seguimiento a los pasantes y que brinde conocimientos más específicos que permitan aumentar las probabilidades de encontrar empleos productivos.

1. El programa Juventud y Empleo podría aumentar la focalización de pasantías en empresas con actividades para las que se requiera un entrenamiento más específico que en sectores como el de ventas. La focalización debería aumentar también en empresas más grandes, con mayores posibilidades de capacitación y para las cuales el programa es beneficioso como forma de reclutar y entrenar capital humano específico. Del análisis se entiende que empresas muy pequeñas, donde solo trabaja el dueño y un ayudante, la probabilidad de absorción es muy baja o cero, ya sea por motivos presupuestarios u otras barreras a la expansión del negocio.
2. Una forma alternativa de generar más incentivos a la contratación es cambiar la estructura del subsidio que reciben las empresas cuando toman pasantes sin costos para la empresa. Un ejemplo que podría explorarse es dar el subsidio a las empresas por un mayor número de meses, pero que se reduzca de forma escalonada en el tiempo. En vez de 100% de subsidio del salario los primeros dos meses, podría reestructurarse en 100% el primer mes, 70% el segundo, y secuencialmente 50%, 40%, 20%, 20%. Esto equivaldría a un subsidio de tres meses de pasantía. La diferencia es que implica un copago por parte de la empresa, la cual se comprometería entonces a dar mayor calidad en el entrenamiento y estabilidad al pasante, dado que invirtió en los pasantes. Este copago también tiene la ventaja de atraer al programa a las empresas que buscan una relación de largo plazo y desestimular a las que buscan aprovechar dos meses de trabajo gratuito. Las implementaciones pueden ser varias, pero la idea principal es generar un sistema de incentivos que permitiera la autofocalización de empresas con vacantes.
3. De igual modo, se recomienda que las pasantías se correspondan en lo posible con la actividad principal de la empresa. En los casos en que los jóvenes se desarrollan en otras actividades no se observa menos seguimiento de los pasantes por parte de los empleadores y aún menores posibilidades de contratación del joven.
4. Se recomienda que los temas en los que se dictan los cursos teóricos se actualicen según las necesidades de capacitación de las empresas que desarrollan las actividades más productivas en el país y que generan mayor empleo. En estas empresas habrá más posibilidades de inserción laboral, y la capacitación es fundamental para desarrollar las tareas de la empresa.
5. Sería conveniente que el programa pudiera ayudar a que se generen incentivos a terminar la educación secundaria, con el objetivo de aumentar las posibilidades de absorción futura, en empleos con mejores condiciones laborales y mayor productividad.
6. Con un objetivo de más largo plazo, sería recomendable que los jóvenes egresados que no hayan encontrado empleo pudieran realizar capacitaciones con un nivel más avanzado y específico, que aumenten la probabilidad de ser empleados y de encontrar empleos con mejores condiciones laborales. De este modo, se evitaría también la desmotivación de los jóvenes pasantes que no hayan encontrado empleo y la depreciación del capital humano adquirido en la primera capacitación.

6. Apéndice: cuestionario cualitativo utilizado como guía para el diálogo con los empleadores

ESTUDIO SOBRE LOS VINCULOS ENTRE BENEFICIARIOS, CENTROS OPERATIVOS DEL SISTEMA (COS), y EMPRESAS de pasantías del programa Juventud y Empleo.

ENCUESTA CUALITATIVA A LAS EMPRESAS QUE RECIBIERON PASANTES DEL PROGRAMA JUVENTUD Y EMPLEO

Aclaración: Este diálogo nos permitirá tener la opinión del sector empresarial acerca del programa de pasantías del PJE, con el fin de recoger información para mejorar los beneficios para todos los actores. Es CONFIDENCIAL. La información solo se utilizara para fines de investigación en el BID y para elaborar recomendaciones al programa PJE. En ningún caso se utilizara la información individual con otros fines.

Motivación para explicarle al empresario, o persona de Recursos Humanos:

Como investigadores, queremos saber que elementos del programa deben reforzarse, modificarse para que este programa de pasantías sea útil tanto para las empresas, como para los pasantes que buscan tener conocimientos que les permita encontrar mejores oportunidades de trabajo.

ANOTAR: Nombre de la Empresa, tal como aparece en el cuestionario cuantitativo a la empresa.

Sobre las pasantías en la empresa

1. Cómo fue que conoció la posibilidad de recibir pasantes del PJE?
2. Por qué cree que es importante recibir pasantes en su empresa? Esto es, Que lo motivo a recibir a estos jóvenes para practicar el trabajo que se realiza en su empresa?
3. Ud. cree que es importante la formación en el lugar de trabajo?
4. Antes de recibir pasantes por primera vez, en su empresa ya se realizaban actividades de capacitación para los empleados que ingresan?
5. Cuáles son las competencias que deberían adquirir los pasantes del PJE, una vez que finalizan la pasantía en esta empresa? Esto es, Qué conocimientos se requieren y qué tareas deberían saber realizar para cumplir con los objetivos de producción/ventas de la empresa?
6. Usted cree que al finalizar la pasantía, los pasantes logran adquirir conocimientos suficientes como para trabajar en la empresa?
7. Cuáles son las características que la empresa más valora de un trabajador ?
8. Durante la pasantía, la empresa busca identificar a los mejores alumnos para incorporarlos a

la empresa como empleados?

9.Cuál es su principal preocupación/duda/restricción al decidir si contratar a los pasantes como empleados de la empresa, al término de la pasantía?

10. Si tuviera menos restricciones en su empresa contrataría más pasantes?

11. Hablemos de la actitud de los jóvenes en el trabajo durante la pasantía (responsabilidad, atención, ...). Considera que los pasantes cumplieron las expectativas de la empresa?

12. Qué opinión tiene sobre el PJE?

13. Es beneficioso recibir pasantes para la empresa? Por qué?

14. Qué tipo de costos tiene recibir pasantes para la empresa?

15. Si el programa le sugiriera contratar un número mínimo de pasantes luego de la pasantía, usted seguiría aceptando pasantes, o ya no los aceptaría?

16. Qué opinión tiene sobre el modelo de formación (primero en el COS -TEORICO, y luego en la FIRMA-practico). Cambiaria en algo este tipo de modelo de formación?

17. Seguiría recibiendo pasantes, por qué?

MUCHAS GRACIAS.

Referencias

SET (2006). "Programa Juventud y Empleo", presentación realizada en Cuernavaca, México

Card, D., P. Ibarrraran, F. Regalia, D. Rosas y Y. Soares (2007), "The Labor Market Impacts of Youth Training in the Dominican Republic: Evidence from a Randomized Evaluation", W12883, NBER.

Heckman, J., J. Stixrud y S. Urzua, 2006. "The Effects of Cognitive and Non cognitive Abilities on Labor Market Outcomes and Social Behavior," Journal of Labor Economics, University of Chicago Press, vol. 24(3), pages 411-482, July.

Ibarrraran, P., L. Ripani, B. Taboada y J.M. Villa (2011), "Youth Training in the Dominican Republic: New Evidence from a Randomized Evaluation Design", Mimeo