

Catálogo de Buenas Prácticas y Acciones 2017

Argentina



www.gan-global.org

follow us



Indice

Contenido

Prólogo	4
1. ADECCO	9
2. Asociación de Clínicas, Sanatorios y Hospitales Privados de la República Argentina (ADECRA)	12
3. Asociación de Industriales Metalúrgicos de la República Argentina (ADIMRA)	14
4. Asociación Empresaria Argentina (AEA).....	17
5. Cámara de Fabricantes de Muebles, Tapicerías y Afines (CAFYDMA)	19
6. Cámara de Industria y Comercio Argentino Alemana (AHK Argentina).....	21
7. Federación Argentina de la Industria Maderera y Afines (FAIMA)	23
8. Federación Industrial de Santa Fe (FISFE)	26
9. Fundación Gutenberg.....	28
10. Grupo Loma Negra, Ferrosur Roca y Recycomb	30
11. NESTLÉ.....	32
12. RANDSTAD.....	35
13. SAMSUNG.....	38

Lista de acrónimos

ACDI	Asociación Cultural para el Desarrollo Integral
ACYF	All China Youth Federation
	Asociación de Clínicas, Sanatorios y Hospitales Privados de la República Argentina
ADECRA	Argentina
ADIMRA	Asociación de Industriales Metalúrgicos de la República Argentina
AEA	Asociación Empresaria Argentina
CAFYDMA	Cámara de Fabricantes de Muebles, Tapicerías y Afines
CENS	Centro Educativo de Nivel Secundario
FAIMA	Federación Argentina de la Industria Maderera y Afines
FISFE	Federación Industrial de Santa Fe
FLACSO	Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales
GCUN	Global Compact United Nations
HPHA	Hábitat para la Humanidad Argentina
IAEA	Instituto de Actualización Empresarial ADIMRA
INET	Instituto Nacional de Educación Tecnológica
INTA	Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria
INTI MyM	Instituto Nacional de Tecnología Industrial Madera y Muebles
ITBA	Instituto Tecnológico de Buenos Aires
NEA	Noreste argentino
NOA	Noroeste argentino
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PyME	Pequeña y Mediana Empresa
RSE	Responsabilidad Social Empresaria
TICs	Tecnologías de la Información y Comunicación
UCAR	Unidad para el Cambio Rural
UNGS	Universidad Nacional de General Sarmiento
UNR	Universidad Nacional de Rosario
WEP	World Employment Principles

Prólogo

Cada año 40 millones de personas en el mundo se incorporan al mercado laboral, lo cual implica que de aquí a 2030 la economía mundial deberá crear más de 600 millones de puestos de trabajo en el marco de una nueva revolución tecnológica, que tendrá profundas repercusiones en los sistemas económicos, sociales y políticos¹. Esta revolución, basada en la digitalización y las tecnologías de la información, significa una profunda reorganización del mundo productivo y el mercado laboral. Aunque aún está en discusión el impacto que la automatización en los procesos productivos tendrá sobre el trabajo², lo cierto es que es muy factible que haya pérdida de empleo en el corto plazo y que la brecha se profundice entre los trabajos calificados y bien remunerados y los trabajos manuales y mecánicos, los cuales son no calificados, de baja remuneración y precarizados.

4

El futuro del trabajo es clave porque de ello va a depender que haya mejores y más empleos para los jóvenes. En América Latina hay unos 114 millones de jóvenes en edad de trabajar, de los cuales 20 millones ni estudian ni trabajan (conocidos como Ni-Ni)³. Según un estudio realizado por Adecco, esta cifra asciende en Argentina a un millón, con 700 mil jóvenes que ni siquiera buscan empleo. Esta situación afecta de manera más profunda a las mujeres, considerando que entre los Ni-Ni que ni siquiera buscan empleo, 589 mil son mujeres y 179 mil son hombres⁴. El mayor problema de los jóvenes es no contar con experiencia laboral. Casi 7 de cada 10 jóvenes no encuentra trabajo por esta carencia, mientras que el 52% de los consultados admite no trabajar de lo que estudió⁵. A su vez, la probabilidad de inserción laboral en un empleo formal aumenta entre 20% (mujeres) y 30% (hombres) cuando finalizan los estudios formales, si los jóvenes acceden a una experiencia formal y si participan en un curso de formación profesional⁶.

Mientras tanto, uno de los principales problemas para el desarrollo empresarial e industrial es el reclutamiento de recursos humanos calificados técnicos y universitarios. Este problema

¹ OIT: *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2016: Tendencia entre los Jóvenes*, Ginebra 2016.

² Una estimación del Foro Económico Mundial de Davos prevé “un impacto neto en el empleo de más de 5,1 millones de puestos de trabajo perdidos debido a cambios en el mercado de trabajo durante el período 2015-2020” (“The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution”. Disponible en: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs>)

³ OIT: *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2016: Tendencia entre los Jóvenes*, Ginebra 2016.

⁴ Adecco, 2016.

⁵ Relevamiento sobre desempleo juvenil realizados entre 6.700 casos. Adecco, 2016.

⁶ Adecco, 2016.

se acentúa entre las PyMEs industriales y, particularmente, en las regiones menos desarrolladas. Por ejemplo, en el Noroeste argentino (NOA) el 73% de las PyMEs que demanda trabajadores con formación técnica reporta dificultad alta para reclutarlos y se observa una situación similar en el la región del Noreste (NEA) (58%). Este problema no se circunscribe únicamente a dificultades para reclutar técnicos, sino también trabajadores con formación universitaria (recurso demandado por el 9% de las PyMEs), cuya dificultad de reclutamiento pasó de afectar al 41% de las empresas en 2005 al 68% en 2015⁷.

La principal dificultad para reclutar trabajadores con formación universitaria y técnica no universitaria se asocia a que la oferta académica no responde a la demanda del mercado del trabajo local. Existe una profunda desconexión entre el sistema educativo y el sistema productivo local. Las políticas de empleo, educación y producción no suelen estar estrechamente coordinadas entre sí, y los sectores empresarios y de los trabajadores suelen quedar ajenos a la planificación y ejecución de las mismas. Si bien en la última década se han realizado avances en cuanto a la inclusión de sectores postergados al sistema educativo, todavía queda un largo camino por recorrer, en términos de mejora de calidad y de gestión educativa.

Frente a esta situación resulta indispensable un abordaje sistémico de la problemática que incluya el diálogo entre las instituciones educativas, los organismos públicos, los sindicatos y el sector privado para la planificación y ejecución de políticas tendientes a reducir el desempleo, fomentar la capacitación laboral y promover ocupaciones más productivas a personas en puestos de escasa productividad. En este sentido, no basta con reunir las habilidades técnicas tradicionales. El nuevo paradigma productivo requiere de trabajadores creativos, con capacidad de trabajo en equipo y liderazgo (habilidades blandas) y con conocimientos tecnológicos.

El fomento de políticas integrales de digitalización es clave en este escenario. Deben definirse las nuevas habilidades de acuerdo a las necesidades del país y en conjunto con la comunidad empresaria. Esta estrategia necesita ser equitativa y justa, para asegurar que maximicen las oportunidades de empleabilidad y mantenimiento del empleo por todos los miembros de la sociedad, preparando a los jóvenes para adaptarse al cambio tecnológico y desarrollando capacidades para la innovación y resolución de problemas. La comunidad

⁷ Fundación Observatorio Pyme: *Informe especial evolución del empleo y perfil de la demanda de recursos humanos calificados*, Buenos Aires, 2016.

educativa es protagonista de este cambio, incorporando en las currículas los conocimientos requeridos frente a los cambios del mercado laboral.

El objetivo de esta publicación es reunir un conjunto de experiencias del sector privado - cámaras empresarias y empresas- de políticas o programas vigentes en materia de aprendizajes y transición de la educación al mundo del trabajo. Se analizan las modalidades y dinámicas de aprendizaje de cada una de estas iniciativas, algunos de sus resultados y las complejidades en la implementación práctica.

El relevamiento enfatiza el rol del sector productivo en la formación para la inserción laboral de los jóvenes partiendo de la siguiente tipología de instrumentos:

1. Formación profesional: cursos y carreras de formación profesional.
2. Aprendizaje en el trabajo: pasantías y prácticas profesionalizantes.
3. Generación de micro-emprendimientos productivos y/o formación para promover el desarrollo del emprendedurismo y la generación del propio empleo.
4. Otras prácticas de Responsabilidad Social Empresaria (RSE) asociadas.

Existe un amplio abanico de propuestas de formación para la empleabilidad que el mundo empresario lleva adelante en colaboración con organismos públicos, instituciones educativas y organizaciones no gubernamentales.

Un primer conjunto de instrumentos son los de *formación profesional*, con centros especializados que ofrecen cursos, carreras cortas y talleres de formación para el trabajo. Suele instrumentarse en convenio con sindicatos, empresas y cámaras empresarias, así como con organizaciones educativas especializadas y organizaciones sociales o de base territorial. Contempla también formación inicial, continua y especializada.

Dentro de las herramientas de *aprendizaje en el trabajo*, las pasantías educativas, los contratos de aprendizaje y las prácticas profesionalizantes son algunas de las modalidades de implementación. Las primeras dos suponen una experiencia de trabajo formadora, acotada en el tiempo y con una carga horaria reducida⁸. En el caso particular de las pasantías

⁸ Los contratos de aprendizaje están regulados por la Ley 26.390 que modifica la Ley de Contrato de Trabajo (LCT). El contrato debe celebrarse entre un empleador y un joven sin empleo, de entre 16 y 28 años.

educativas⁹, los destinatarios son estudiantes de Educación Superior, de Educación Permanente de Jóvenes y Adultos y de la Formación Profesional o alumnos cursando los últimos dos años de la Escuela Secundaria¹⁰. En todos los casos se firma un convenio entre las autoridades educativas y las empresas.

A diferencia de las anteriores, las prácticas profesionalizantes son una modalidad reciente de vinculación entre la Educación Técnico Profesional y el mundo laboral también de carácter formativo. Estas prácticas pueden incluir pasantías en empresas, proyectos productivos articulados entre la escuela y otras instituciones, emprendimientos a cargo de estudiantes, diseño de proyectos para responder a necesidades o problemáticas de la localidad e inclusive empresas simuladas¹¹.

Fuera de las herramientas que promueven el aprendizaje en el trabajo, han cobrado relevancia en los últimos años las políticas y programas de *fomento emprendedor* para la generación del propio empleo, sobre todo a partir de la sanción de la Ley de Apoyo al Capital Emprendedor, que facilita la creación de empresas¹². Parte de las iniciativas relevadas responden a este objetivo.

Un tercer tipo de iniciativas, de carácter más genérico, las situamos dentro de las *prácticas de Responsabilidad Social Empresaria*. Aquí incluimos los premios estímulo a jóvenes o los seminarios o las jornadas de orientación vocacional. No responden a una normativa en particular pero están en línea con el compromiso de impactar positivamente en la sociedad. En efecto, estas modalidades de intervención suelen tener un común denominador que es la del desarrollo de la comunidad o sector donde opera la empresa o cámara, o de comunidades desfavorecidas con foco en la población más vulnerable (jóvenes, mujeres y niños). Las intervenciones en general están enmarcadas en estrategias más generales de desarrollo local.

Atendiendo a esta clasificación se ha sistematizado el funcionamiento de diferentes iniciativas que parten del mundo empresario, sus objetivos y dinámica de trabajo, la articulación con organismos públicos, instituciones educativas y del tercer sector, los

⁹ El Régimen nacional de pasantías educativas está enmarcado en la Ley 26.427 de 2008 y cuenta con las resoluciones conjuntas del Ministerio de Trabajo de la Nación (N°835/09) y el Ministerio de Educación (N° 338/09).

¹⁰ Decreto N° 1.374 de 2011.

¹¹ Instituto Nacional de Educación Tecnológica (INET), 2005.

¹² Ley 27.349, sancionada en 2016.

beneficios y recursos que reciben los jóvenes, la evolución y resultados de los programas instrumentados.

Para el análisis fueron escogidas cámaras empresarias -de 1° y 2° grado- y empresas, entendiendo que las intervenciones difieren según los objetivos de cada una. En el caso de las cámaras, se trata de entidades gremiales del sector empleador, por lo que su objetivo está íntimamente ligado al desarrollo de la actividad económica en su conjunto. Las cámaras interpretan la demanda del sector empresario y articulan con sindicatos, instituciones educativas y gobierno. Suelen concentrar los instrumentos de formación profesional (cursos, talleres, carreras cortas e incluso curso de posgrado) y hacen de intermediarias entre los jóvenes estudiantes y las empresas para la inserción en el mundo del trabajo. Las empresas, a través de las áreas de recursos humanos, se han orientado tradicionalmente a las prácticas de aprendizaje en el trabajo, con ofertas de pasantías y prácticas profesionalizantes. Sin embargo, en los últimos años, han implementado iniciativas innovadoras como las del fomento del emprendedurismo o los premios estímulo a proyectos que respondan a problemáticas locales. Parte de las entrevistas da cuenta también de esas experiencias.

El resultado es un abanico de propuestas que buscan ser innovadoras atendiendo a las necesidades actuales y futuras del nuevo paradigma productivo. Estas iniciativas son disparadoras de una discusión más amplia que permita transformar el desafío en oportunidad.

1. ADECCO

Su objetivo es promover y fortalecer la cultura del trabajo e igualdad de oportunidades, capacitando y guiando a los jóvenes en las necesidades del mercado laboral.

Adecco Group es una consultora internacional de recursos humanos que nace en Suiza y que lleva más de treinta años trabajando en Argentina. La empresa considera la sustentabilidad como un modelo de gestión transversal del negocio basado en el diálogo y en el equilibrio entre el desempeño de la actividad empresarial y la contribución al desarrollo social. Sigue los lineamientos del Pacto Global de Naciones Unidas, con una mirada amplia de la Responsabilidad Social Empresaria (RSE) que integra a la empresa en su conjunto.

Para ello cuenta con un Comité Estratégico conformado por los miembros del Comité de

Dirección y tiene a su cargo la definición de estrategias, la identificación de desafíos y la priorización de objetivos en materia de sustentabilidad. La estrategia acordada se implementa a través de un Comité Operativo donde están representados todas las áreas de la compañía a través de personas designadas por cada director con la capacidad operativa de liderar el proceso dentro de su propio sector. Los



principales ejes de trabajo de la empresa son: la inclusión laboral de grupos vulnerados -con énfasis en los jóvenes- la prevención y erradicación del trabajo infantil, el desarrollo local y el voluntariado corporativo.

Adecco procura abordar la problemática de la falta de calificación para el trabajo, no solo en lo concerniente a competencias específicas sino a las llamadas competencias blandas (relacionadas con la comunicación y las relaciones interpersonales). La empresa entiende que son valores fundamentales aquellos que se cultivan en las empresas, tales como la puntualidad, la responsabilidad, el trabajo en equipo, la eficacia en el cumplimiento de las metas, el control de los resultados y el compromiso con la calidad. Estos comportamientos a

nivel individual son fundamentales para conseguir y mantener el trabajo, y a nivel social constituyen la base de la productividad y del crecimiento del país.

En Adecco se considera vital fomentar de modo incesante la inserción de los jóvenes en el mercado laboral y promover la generación de oportunidades a través de alianzas entre empresas, el Estado y las organizaciones sin fines de lucro. Con ese ambicioso objetivo, la empresa impulsa un programa para preparar a los jóvenes durante la etapa de transición de la escuela hacia el trabajo, mediante programas de orientación vocacional y búsqueda de empleo. Durante el año 2017, Adecco Argentina capacitó a 180 jóvenes, de los cuales el 42% se incluyó en el mercado laboral formal.

10

Programa Crecer +

Adecco entiende que la capacitación es clave para fomentar la empleabilidad en los jóvenes. A través del Programa Crecer + capacita y asesora a jóvenes para su inserción en el mundo del trabajo.

Adecco da respuesta a la demanda de recursos humanos de las empresas, promoviendo la capacidad de aprendizaje y de trabajo en equipo, el dinamismo, la creatividad y la comunicación.

El Programa está destinado a jóvenes entre 17 y 24 años de sectores socioeconómicos vulnerables que estén interesados en recibir capacitación y formación pre-laboral, asumiendo el compromiso de asistencia al 80% de las actividades. Trabaja en alianza con organizaciones que fomentan la inserción laboral y articula con otras firmas para la incorporación de los jóvenes en su plantilla de personal a través de la iniciativa Club de Empresas para el empleo juvenil.

Entre 2008 y 2017, 3.061 jóvenes fueron capacitados, 65% incluidos en el mercado laboral, con 122.000 horas brindadas en formación para el empleo.

Way to Work

Adecco se suma a la iniciativa mundial Street Day que junto con el Programa CEO por un mes, forman parte de la campaña Adecco Way to Work. Street Way busca brindar información útil para que los jóvenes puedan desarrollar su potencial y aumentar su empleabilidad. En 2017 los participantes del Programa recorrieron más de 100 puntos

estratégicos de todo el país asesorando en el armado correcto de un CV, cómo prepararse para una entrevista laboral y comunicarle a los jóvenes sobre los diferentes cursos gratuitos que facilita la compañía en sus distintas sucursales.

CEO por un mes

CEO por un mes tiene como objetivo apoyar a los jóvenes talentosos en sus perspectivas de carrera a través de la capacitación basada en la experiencia de trabajo en los altos mandos. El programa incluye un mes de prácticas laborales junto al Country Manager de Adecco de cada país. En Argentina se presentaron en 2016 1.562 participantes y fue seleccionada para realizar la experiencia una joven licenciada en Relaciones Internacionales de la Universidad Nacional de Rosario.

El Programa se lleva a cabo a nivel mundial brindando la oportunidad a jóvenes talentosos de convertirse en CEO por un mes y trabajar junto al líder local de Adecco. Esta edición se llevara a cabo en 49 países, en los que solo 53 ambiciosos candidatos serán seleccionados para participar del Programa. En Argentina, se presenta la tercera edición.

El programa incluye 30 días de prácticas laborales junto al Country Manager de cada país, permitiendo a los jóvenes aprender en el trabajo, obtener información e inspiración para sus eventuales elecciones profesionales.

Todas estas iniciativas son acompañadas por compromisos internacionales a partir de la



participación en los principales índices de sustentabilidad y alianzas estratégicas con organismos internacionales. Adecco forma parte de RobecoSAM's Dow Jones Sustainability Indices (DJSI), Carbon Disclosure Project's Investor and Supplier Modules, FTS4 Good Index Series. Es

también socio del Foro Económico Mundial para contribuir con la mejora del mundo laboral, el desarrollo del potencial de las personas y la sociedad en su conjunto.

2. Asociación de Clínicas, Sanatorios y Hospitales Privados de la República Argentina (ADECRA)



El Proyecto Ayudantes en Servicio de Salud de la Asociación de Clínicas, Sanatorios y Hospitales Privados de la República Argentina (ADECRA) vincula la educación media con la formación en cuidados de la salud para promover y facilitar la inclusión laboral. El Ayudante de Servicios de Salud realiza tareas de soporte que van a impactar en el cuidado y el nivel de la atención que se brinde a los usuarios.

12

El proyecto surgió de una articulación entre ADECRA y el Programa Aprender Trabajando de la Dirección de Escuelas Secundarias del Ministerio de Educación de la Ciudad de Buenos Aires.

Trabaja en alianza con escuelas secundarias (Centro Educativo de Nivel Secundario –CENS–, escuelas para adultos, N° 22, 49, 55, 71, 89 y Comercial N° 10 “Islas Malvinas”) incorporando contenidos teórico-prácticos a materias existentes en la currícula formal de las escuelas, para motivar y descubrir actitudes y aptitudes en los estudiantes hacia las carreras relacionadas con la salud. La cursada se organiza en tres bimestres y se ejecuta con capacitadores de empresas en las áreas de capacitación de la cámara empresaria (ADECRA). Allí se imparten clases teóricas de conocimientos específicos y clases prácticas. Luego se realizan visitas guiadas a instituciones de salud (como inducción a las futuras prácticas) y finalmente concluye el curso con prácticas rentadas en hospitales privados. Una vez completada la formación se otorga un certificado habilitante para el mercado laboral.

Para la selección de los candidatos, se valoran las personas proactivas, con actitud de servicio, interés por crecer y fuerte compromiso hacia el trabajo. Los practicantes realizan tareas de apoyo al personal de enfermería y laboratorio, ordenando y clasificando material biomédico, recibiendo solicitudes de farmacia, trasladando muestras o equipamiento médico.

Si bien el proyecto trabaja sobre un universo acotado de estudiantes, registra un crecimiento sostenido en los últimos años, asociado fundamentalmente a la implementación de la modalidad de inscripción abierta a partir de 2015. Desde sus comienzos en 2013 hasta la actualidad, finalizaron la cursada 39 estudiantes sobre un total de 98 alumnos que comenzaron la formación. Los estudiantes que se inscribieron y comenzaron el proyecto en general estudian y trabajan o buscan trabajo (34% del total). Solamente un 6%, de los que se tiene registro, no terminaron el secundario ni buscan trabajo.

Se espera en el corto plazo ampliar la oferta educativa sumando nuevas escuelas adherentes.

3. Asociación de Industriales Metalúrgicos de la República Argentina (ADIMRA)

La Asociación de Industriales Metalúrgicos de la República Argentina (ADIMRA) brinda formación a las empresas del sector metalúrgico en respuesta a las necesidades de la industria, de capacitación e innovación y fomenta la cultura emprendedora entre los jóvenes.

ADIMRA tiene como uno de sus objetivos centrales la capacitación y formación profesional y el fomento emprendedor entre los jóvenes. A través de la Dirección de Formación y la Comisión de Jóvenes lleva adelante distintas iniciativas para el desarrollo profesional y laboral de este segmento.



14

Formación

En 2003 creó el Instituto de Actualización Empresarial ADIMRA (IAEA) que trabaja junto a las PyMEs para el desarrollo de los recursos humanos.

Objetivos:

- Brindar capacitación gratuita orientada a los diferentes niveles de personal de las empresas metalúrgicas y metalmecánicas en función de las necesidades del sector.
- Actualizar los conocimientos de los ex trabajadores de la actividad con miras a su reinserción laboral.
- Promover la profesionalización de los recursos humanos a partir del apoyo económico a jóvenes universitarios.
- Colaborar con los organismos educativos de enseñanza en la determinación de los perfiles educativos y competencias laborales requeridos por el sector.
- Desarrollar recursos didácticos para la capacitación del personal del sector con el fin de utilizarlos en las capacitaciones brindadas y distribuirlos gratuitamente entre las instituciones educativas y las empresas del sector.

EL IAEA ofrece capacitaciones y cursos de formación presencial, remota o dentro de las empresas. Cuenta con oficinas propias y trabaja también con instituciones educativas y cámaras sectoriales y regionales para llevar la oferta educativa a distintos lugares del país.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación es socio estratégico del Instituto. Financia cursos de oficios, su diseño y actualización, y certifica normas de calidad dentro de los centros de formación profesional.

Programa de becas a jóvenes universitarios

El Programa de becas a jóvenes universitarios lleva más de diez años obedeciendo a las necesidades de la industria metalúrgica. Beneficia a alumnos que cursen sus estudios en las carreras de ingeniería y diseño industrial. Algunos de sus requisitos son ser ciudadano argentino, nacionalizado o residente; no tener los medios económicos para solventar los estudios y no recibir un beneficio similar de otro organismo o institución.

En la actualidad ADIMRA beca a 80 alumnos de ocho provincias destinando 5.000 pesos por estudiante por mes. Desde que se inició el programa se recibieron 15 ingenieros y 9 más completaron sus estudios o están próximo a hacerlo. Los postulantes deben inscribirse el año anterior vía web (anualmente se reciben 400 postulaciones), luego se realiza una preselección y una visita a domicilio para un relevamiento socio-ambiental.

ADIMRA facilita además las empresas para que los estudiantes realicen 200 horas de prácticas profesionalizantes.

Formación profesional de jóvenes desempleados



La iniciativa es actualmente implementada en los 44 centros de formación pertenecientes a la Red de Centros Tecnológicos de ADMIRA. Los cursos son financiados conjuntamente por el Ministerio de Trabajo y ADIMRA. La oferta formativa responde a la demanda de las empresas locales. Los cursos son gratuitos para los estudiantes, duran en promedio 48 horas y forman hasta 25 personas cada uno.

Entre 2012 y 2016 el Centro entregó 1.852 certificaciones, alcanzando a más de 800 personas, en su mayoría desempleados (77%) y jóvenes de entre 18 y 33 años (70%). Los principales trayectos formativos son operario metalmeccánico, soldadura, arranque de viruta, electricidad, montaje. Algunos de los resultados identificados¹³ fueron un incremento del 41% en formalidad laboral -con la reducción del desempleo del 22 al 8% y una reducción del empleo informal del 51 al 24%- , con un incremento de la probabilidad de tener un empleo formal de un 20%.

16

ADMIRA JÓVEN

Admira joven es una comisión que nuclea jóvenes industriales metalúrgicos, menores a 40 años, propietarios de empresas de primera, segunda y tercera generación.

Premio a jóvenes emprendedores metalúrgicos

ADMIRA premia a proyectos metalúrgicos innovadores con un estímulo económico y el desarrollo de los prototipos dentro de su Red de Centros Tecnológicos. A la fecha, se han recibido 300 proyectos, de los cuales se han incubado 22. Catorce fueron los proyectos que recibieron financiamiento por AR\$ 720.000.

Los ganadores del concurso reciben como primer premio \$ 120.000, \$90.000 como segundo y \$60.000 como tercero. Asimismo, acceden de forma gratuita a todos los servicios que brinda la Red de Centros Tecnológicos.

¹³ Análisis según encuestas a 174 entrevistados graduados y 37 empresas asociadas a la Cámara Regional.

4. Asociación Empresaria Argentina (AEA)

La Asociación Empresaria Argentina (AEA) es una asociación sin fines de lucro fundada en 2002 que busca promover el desarrollo económico y social de la Argentina desde la perspectiva de la empresa privada, con especial énfasis en el fortalecimiento de las instituciones necesarias para tal fin. Ésta tiene como uno de sus objetivos principales vincular la educación con el mundo productivo.

Con el objetivo de acercar la educación al mundo productivo, diseñó el Programa Vinculación Empresa- Escuela, el cual implementa a partir de un conjunto de actividades:

Ciclo de visitas a empresas



Desde el año 2010 el ciclo ofrece a los docentes de escuelas técnicas un calendario de visitas a empresas relacionadas con la especialidad que enseñan, para que puedan interiorizarse con la realidad productiva y los avances tecnológicos de las industrias. Las visitas son técnicas, pensadas para docentes que cuenten con formación previa. Incluyen un recorrido por las instalaciones y una charla sobre los procesos que se desarrollan

en la planta e información general de la industria en la cual está inserta la empresa. Desde que se inició el Programa hasta 2017, se han realizado 124 visitas a 37 empresas de las que participaron 1.770 docentes. La AEA difunde las experiencias y promueve los encuentros.

Prácticas profesionalizantes

Son actividades formativas que las escuelas secundarias técnicas organizan para que los alumnos antes de recibirse pongan en práctica su aprendizaje y vivan experiencias similares a las que tendrán en su futuro laboral. El Programa asesora a las empresas para la implementación de las prácticas y da a conocer algunas experiencias.

Seminarios y encuentros

Se organizan encuentros entre las autoridades educativas y las empresas para promover un lenguaje común y mejorar las relaciones que se generan entre ambos. Algunos de los temas

que fueron tratados son el rol de las empresas y las prácticas profesionalizantes en la educación técnica, así como la vinculación entre empresas y escuelas técnicas desde la política educativa.

Actividades con alumnos

Desde AEA se colabora en la coordinación de las actividades para alumnos entre escuelas y empresas. En algunos casos es la propia empresa la que se acerca a la escuela para dictar cursos técnicos. Cuando la temática lo requiere, también se gestionan visitas a planta para conocer *in situ* los procesos productivos.

18

Actualización docente

Las empresas que abren las puertas y comparten la tecnología instalada y el conocimiento de sus profesionales con los docentes, hacen un importante aporte a la educación técnica. Existen diferentes posibilidades de vinculación, y cada empresa deberá evaluar cuál se ajusta más a sus posibilidades de ofrecer. Desde el Programa Vinculación Empresa-Escuela se asesora a la empresa a entender cuáles son estas posibilidades, cuál se adapta mejor a su realidad y hacer de nexo con las escuelas o la autoridad educativa correspondiente. Algunas de las modalidades de capacitación son ofrecer vacantes a docentes en capacitaciones realizadas por los empleados de las empresas, diseñar capacitaciones específicas para docentes y visita a planta (ciclo de visitas).

Evaluación de capacidades

Es una iniciativa de la Dirección de Educación Técnica de la Provincia de Buenos Aires orientada a identificar y medir los conocimientos, destrezas, habilidades, aptitudes y actitudes individuales de los alumnos del último año de las escuelas técnicas de la Provincia de Buenos Aires. Los alumnos realizan un proyecto tecnológico o productivo integrador que luego defienden desde un punto de vista técnico, económico y comercial. La AEA y la Dirección de Educación Técnica de la Provincia de Buenos Aires convocaron en noviembre de 2017 a 18 profesionales de empresas que realizaron 56 evaluaciones a diferentes proyectos. La evaluación se realizó en el marco de la edición 2017 de la Evaluación Anual de Capacidades Profesionales, donde se presentaron 23 proyectos pertenecientes a alumnos de escuelas de la Provincia de Buenos Aires.

5. Cámara de Fabricantes de Muebles, Tapicerías y Afines



(CAFYDMA)

La Cámara de Fabricantes de Muebles, Tapicerías y Afines (CAFYDMA) brinda desde hace cinco años cursos gratuitos de capacitación en oficios con el objetivo de facilitar a los jóvenes herramientas para su inserción en el mundo laboral.

19

El proyecto es resultado de una alianza entre CAFYDMA y el Ministerio de Trabajo de la Nación, cuyo objetivo es capacitar a los jóvenes tanto en oficios tradicionales relacionados a la tapicería y la ebanistería como en las nuevas tecnologías de fabricación digital. Estos cursos dan respuesta a una demanda creciente de especialización, democratizando el acceso a las nuevas tecnologías de diseño y fabricación digital a distintos sectores de la población.

La Cámara trabaja con la Facultad de Diseño y Urbanismo de la Universidad de Buenos Aires que facilita docentes para cubrir la demanda de capacitación en estas nuevas especialidades. *“El éxito de los cursos depende de la calidad de los docentes”* comenta Juan Garat, director ejecutivo de CAFYDMA.

En 2012 contaban con cinco docentes y hoy ya suman 26, con una oferta de cursos amplia que incluye capacitaciones en Impresión 3D, Solid works, Autocad 2D y 3D, Modelado en Rhinoceros, 3D StudioMax, Robótica con Arduino, Arte y diseño en videojuegos. Los cursos tienen una duración de dos meses y se dictan en dos sedes de la ciudad de Buenos Aires.

CAFYDMA ofrece además cursos gratuitos para la formación en oficios tradicionales y artesanales de tratamiento de superficies, carpintería y clasificación de madera estructural. También brinda formación para la industria pesada como operarios de máquinas de carpintería y operarios de centros mecanizados y máquinas router. En total se imparten 92 cursos prácticos con una duración de entre tres y cinco meses. A lo largo de estos últimos cinco años, se han dictado 361 cursos que han alcanzado a 6.630 personas.

Si bien los cursos estuvieron dirigidos a hombres y mujeres a partir de 18 años de edad, la mayor demanda se focalizó en los jóvenes de entre 26 y 35 años con secundaria completa o una carrera universitaria sin concluir.

Otra de las iniciativas de CAFYDMA es la capacitación de grupos vulnerables para mejorar las condiciones de empleabilidad a partir de la firma en 2017 de un convenio con el Ministerio de Seguridad de la Nación. La Cámara capacitó a personas de la Villa 21, 24 y del barrio Zavaleta -ubicados en el sur de la ciudad de Buenos Aires- que no tienen empleo, poniendo a disposición el traslado para llegar a las sedes. Mediante esta alianza, se espera ampliar el programa incorporando nuevas localidades en 2018.

20



6. Cámara de Industria y Comercio Argentino Alemana (AHK Argentina)

AHK Argentina ofrece un programa de capacitación profesional para jóvenes graduados de escuelas secundarias que refleja el Sistema Dual alemán. Con una duración de dos años, combina teoría y práctica en empresas. El objetivo del programa es achicar la brecha entre la finalización de los estudios y el mercado laboral.

21

Capacitación Sistema Dual

En Alemania, la principal estrategia para capacitar a los jóvenes para sus futuras ocupaciones es seguir el programa de capacitación vocacional dual. Estos programas combinan formación teórica en centros de capacitación donde se adquieren todos los conocimientos necesarios, y experiencia práctica en empresas. De esa manera, los jóvenes se impregnan en lo que hace la compañía, cómo opera, y conocen los aspectos importantes a tener en cuenta al finalizar la formación.

Como en otros lugares del mundo, en Argentina, el Sistema Dual es impulsado por la Cámara Argentino-Alemana. De esta manera, AHK Argentina concentra los pedidos de las empresas y organiza los cursos siguiendo los programas de formación dual de Alemania. Como resultado, esta estandarización garantiza que los jóvenes reciban la misma formación sin importar el país o la empresa donde se realiza la práctica.

El programa se inició hace más de 40 años, y han participado 2.560 jóvenes profesionales en las ramas de técnico industrial y administrativo comercial, con una tasa de inserción laboral en empresas del 85%.

La formación en Argentina es de nivel terciario y tiene una duración de dos años. Combina teoría y práctica profesional, mediante bloques teóricos en el Centro de Capacitación Profesional / Centro de Formación Industrial y bloques prácticos en la empresa capacitadora, la cual es responsable de la formación del Joven Profesional, pudiendo desempeñar en este ámbito una completa formación laboral.

Durante el transcurso de estos dos años, los jóvenes pasan un 30% del tiempo en los Centros de Capacitación, y un 70% en la empresa. Son catorce los meses durante los cuales el joven realiza prácticas en la empresa, con jornadas de ocho horas.

La empresa se compromete a ofrecer al Joven Profesional rotaciones de acuerdo a sus necesidades y su formación, brindando la oportunidad de conocer los distintos sectores y colaborando así en la definición sobre en qué área especializarse en el futuro.

La combinación entre la teoría y la práctica le da a los jóvenes una ventaja real en el

mercado laboral: para el momento en que completan sus estudios, los jóvenes no solo poseen los conocimientos técnicos requeridos, sino también tienen experiencia práctica en el trabajo, mejorando sus posibilidades en el mercado laboral, que está



constantemente evolucionando y actualizando habilidades en respuesta a las últimas innovaciones de la era digital.

Las empresas forman parte del programa debido a las numerosas ventajas que tienen. Una de las más importantes es que consideran que es la mejor opción para reclutar personal, ya que no sólo ahorran costos en reclutamiento, sino que evitan el riesgo de contratar al empleado equivocado para el trabajo. La inversión en capacitación es un elemento fundamental en un mundo cada vez más competitivo.

En 2018, se prevé que 85 jóvenes participen del programa, para cubrir las becas otorgadas por empresas participantes, que cubren una asignación estímulo al estudiante, honorarios docentes y material didáctico.

7. Federación Argentina de la Industria Maderera y Afines (FAIMA)

La Federación Argentina de la Industria Maderera y Afines (FAIMA), es la única entidad de 2º grado que representa a nivel nacional al Sector Industrial Maderero a través de sus 27 Cámaras asociadas en las distintas provincias del país.

FAIMA creó el departamento de Capacitación frente a la falta de oferta de cursos y especializaciones oficiales para el sector madera. El sector es generador de su propio capital humano y trabaja con un conjunto de iniciativas para favorecer la inserción laboral.

23

Programa de Sustentabilidad y Competitividad Forestal

Entre abril y diciembre de 2017, se realizaron 63 cursos de capacitación gratuitos, de los que participaron 972 personas en 13 provincias de Argentina, a partir de la convocatoria realizada por las distintas cámaras que integran la Federación. De esta forma, se avanzó en la ejecución del plan de capacitación en oficios, destinado a obreros y público en general interesado en el sector, y en gestión para mandos medios y empresarios, constituyendo el proyecto de capacitación más ambicioso y de mayor alcance destinado a los actores de la cadena de valor foresto industrial argentina.

Los cursos fueron financiados por el Programa de Sustentabilidad y Competitividad Forestal de la Unidad para el Cambio Rural (UCAR) del Ministerio de Agroindustria de la Nación. Durante el año 2018, FAIMA planea continuar el dictado de los cursos.

Curso de Posgrado en Gestión de la PyME de la Madera y el Mueble



FAIMA, la UNGS (Instituto de Industria - Universidad Nacional de General Sarmiento) y el INTI MyM (INTI Madera y Muebles) desarrollaron un curso de posgrado que, desde hace cinco años, se dicta en formato 75% virtual y 25% presencial. El curso fue pensado para personas interesadas en especializarse profesionalmente en la dirección de

empresas de la industria PyME en Maderas y Muebles, profesionales vinculados con los distintos eslabones de la cadena industrial, propietarios y gerentes de pequeñas y medianas empresas industriales y de servicios, personal directivo de empresas, docentes universitarios y profesionales que se desenvuelvan en el sector y consultores independientes. Sus objetivos fundamentales son:

- Formar a nivel de posgrado profesionales con conocimientos específicos de la industria de la madera y el mueble en condiciones de gerenciar PyMEs del sector o asistir a modo de consultoría a grupos de pequeñas empresas con intención de mejorar su competitividad.
- Dotar a los cursantes de herramientas y conocimientos necesarios para gerenciar una empresa en los aspectos fundamentales del análisis del mercado, la administración, el diseño y la programación de la producción.

24

Durante 2017 pasaron por sus aulas 30 alumnos.



Proyecto Deseo

Proyecto Deseo es el resultado de mirar hacia el interior del sector mueblero argentino y vincular las mejores empresas con los mejores diseñadores nacionales en un marco experimental. A ese desafío se abocaron 10 empresas muebleras nacionales junto a un

grupo de diseñadores especializados en el sector y dieron a luz una serie de objetos que buscan repensar al próximo mueble argentino.

La Federación Argentina de la Industria Maderera y Afines (FAIMA.) junto a otras organizaciones públicas y privadas, diseñadores, creativos y representantes de la industria mueblera nacional, se sumaron al Proyecto Deseo para crear 50 prototipos de muebles, novedosos en sus formas y materiales.

La consigna, que guio la producción de estos prototipos, fue pensar en el próximo mueble argentino a partir de explorar morfologías, tecnologías, identidades y combinaciones de materiales, para responder a los usos y las necesidades de los futuros consumidores.

8. Federación Industrial de Santa Fe (FISFE)

La Federación Industrial de Santa Fe (FISFE), a través del diálogo entre el gobierno, las empresas y las instituciones educativas, promueve el empleo joven consensuando políticas que impacten en la provincia.

FISFE es un actor clave en la conformación de una red que agrupa en Santa Fe a las cámaras industriales, los centros económicos, el gobierno provincial y los centros educativos para el diseño e implementación de políticas que fomenten el empleo.

La red tiene representación en distintas ciudades de la provincia para articular según las necesidades locales. Para abordar la problemática, FISFE creó el departamento de empleo joven que reúne a jóvenes de entre 18 y 40 años que se estén iniciando en la actividad empresaria, con vocación emprendedora.

Un eje importante de su trabajo son los encuentros bimestrales en las distintas regiones de Santa Fe. Para conocer y debatir sobre la realidad industrial de la provincia es necesario conocer las distintas localidades. Los encuentros son abiertos a los jóvenes y se invita a las instituciones afines a la industria local que quieran dar a conocer su experiencia. Las jornadas comienzan con una visita a una planta industrial y cierran con un espacio de intercambio para socializar inquietudes y problemáticas. Algunas de las firmas a las que tuvieron acceso los jóvenes en los últimos meses fueron Nestlé, el Parque Tecnológico del Litoral Centro y Acerías 4C.

FISFE vincula a los jóvenes a través de encuentros, seminarios y talleres y ofrece información a las empresas acerca de los beneficios de la implementación de programas de pasantías y prácticas profesionalizantes. En Santa Fe las prácticas profesionalizantes han tenido un fuerte impulso como resultado de un convenio entre la Dirección de Educación Técnica provincial y la Federación Industrial, lo que permite un acercamiento de los jóvenes estudiantes secundarios de tecnicaturas al mundo laboral, con capacitaciones en planta y seguimiento tutorial.

Como resultado de esa interacción durante el año 2017 se realizaron 1860 prácticas (en su versión pasantía en planta), lo que implica que casi el 40% de los alumnos en condiciones de elegibilidad han podido optar por esta modalidad.

FISFE también ofrece capacitaciones sobre temáticas específicas que suelen vincularse al dirigencialismo, la capacidad emprendedora, y otros temas que resultan de interés para sus asociados. Participa también en redes de trabajo provincial, nacional e internacional, con encuentros organizados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la UIA y All China Youth Federation (ACYF), entre otros.

9. Fundación Gutenberg

La Fundación Gutenberg fue creada en 1907 para desarrollar y difundir el conocimiento gráfico, contribuyendo a la formación de nuevos profesionales, la actualización de trabajadores y al crecimiento de las empresas argentinas.



28

Desde su creación, la Fundación está ligada al sector industrial gráfico, ofreciendo conocimiento especializado para la inserción y promoción profesional.

Además de sus carreras de producción y diseño gráfico, cuenta con varios cursos de formación y capacitación abiertos para la especialización y perfeccionamiento, articulando la teoría y la práctica.

Entre las líneas de acción se encuentran:

- *Plan Semilla*: Incubadora Tecnológica. La Incubadora, con registro dentro de la Subsecretaría de Emprendedores del Ministerio de Producción de la Nación, tiene como objetivo brindar apoyo y ofrecer un espacio de intercambio de información a aquellas personas interesadas en empezar un emprendimiento gráfico. Los beneficios de formar parte del programa van desde una capacitación integral, aportes no reembolsables para planes de fortalecimiento institucional, participación en encuentros regionales de *networking* y una amplia red de contactos.
- *Prácticas Profesionalizantes*: Los alumnos de la Fundación realizan prácticas profesionalizantes en empresas. Se ofrece al estudiante un seguimiento personalizado con el fin de generar una experiencia positiva que, en la mayoría de las oportunidades, es también la primera experiencia laboral. Las prácticas con mejores resultados son las que alientan la rotación por las distintas áreas dentro de la empresa favoreciendo el desarrollo de competencias y el compromiso con la industria gráfica. En general, los estudiantes comienzan realizando tareas asociadas a funciones operativas y suelen finalizar las prácticas incorporando actividades de asistencia a funciones de gestión.

- **Puente Laboral:** Desde el área de orientación profesional se busca tender un puente laboral entre los alumnos y las empresas. Se los asiste en el armado del CV y en los contactos con empresas. El objetivo es que los estudiantes puedan establecer vínculos significativos entre el estudio y el mundo del trabajo a través de la articulación entre la formación profesional continua y la construcción del perfil profesional. De los alumnos de las carreras terciarias en este programa, el 51% consiguió trabajo durante el primer año de búsqueda.
- **Capacitación para el Trabajo:** A través de un convenio con el Ministerio de Trabajo, se realizan cursos de oficios orientados a mejorar la empleabilidad. Para participar de los cursos el interesado debe ser desocupado. Entre 2016 y 2017, 2.179 personas pasaron por estos cursos. De ellos un 60% eran hombres, un 40% mujeres y un 60% tenían entre 18 y 24 años. Estos cursos son de entrenamiento laboral, alternan módulos teóricos y prácticos en los lugares de trabajo. En 2018 se ha programado alcanzar a 1.800 personas.



“En la fundación conocemos las empresas, sabemos dónde puede desarrollarse mejor un estudiante más bohemio, un creativo, un artista”

Julia I. Fossati., Directora de Estudios Continuos e Investigación y Desarrollo

10. Grupo Loma Negra, Ferrosur Roca y Recycomb

Loma Negra adopta un modelo de negocios sustentables, que busca compatibilizar la rentabilidad económica con el desarrollo social y el cuidado del ambiente para las generaciones futuras.



30

En 2006 crea la Fundación Loma Negra para el Desarrollo Sustentable, por impulso de los accionistas de InterCement, holding de empresas cementeras de capitales brasileros, en virtud de su compromiso con las comunidades donde operan sus empresas. De esta manera, desde la Fundación se implementan las políticas de Responsabilidad Social Empresaria de la unidad de negocios Argentina compuesta por: Loma Negra, Recycomb y Ferrosur Roca.

La Fundación Loma Negra tiene como misión promover el desarrollo social, con foco en la juventud, en las regiones donde actúa la empresa.

A partir de tres grandes iniciativas: Programa Puente, Programa Compromiso y Programa de Negocios Inclusivos, trabaja en los siguientes ejes: inserción laboral, orientación vocacional y capacitación en oficios, actividades de voluntariado, desarrollo de organizaciones de base, emprendedurismo y negocios inclusivos, preferentemente para jóvenes de entre 15 y 29 años.

Programa Puente

El Programa Puente acompaña a los jóvenes en la transición al mundo adulto a través de proyectos que brindan herramientas para la inserción laboral y la orientación vocacional, fomentan la participación en prácticas profesionalizantes y capacitación en oficios. Nace en 2015 como resultado de una alianza con la Dirección de Escuelas Técnicas de la Provincia de Buenos Aires, Asociación Conciencia y Fundación Loma Negra. En 2016 se extiende a todas las comunidades del país donde Loma Negra tiene presencia. Su objetivo es brindar capacitación y asistencia para el desarrollo de habilidades laborales a estudiantes de los dos últimos años de escuelas secundarias. La propuesta aborda tres ejes temáticos: desarrollo

personal, herramientas para el trabajo y complemento técnico. Se enfatiza en el conocimiento personal, se brinda información detallada sobre la oferta de carreras universitarias, estudios terciarios, cursos y salida laboral, armado de currículum, simulación de entrevistas de trabajo y nociones básicas de derecho laboral y educación financiera. También se organizan ferias universitarias, experiencias de intercambio con profesionales, visitas a la empresa y prácticas profesionalizantes. A su vez, mediante el eje de formación en oficios, se propone brindar capacitación a los jóvenes para mejorar sus conocimientos técnicos y habilidades para insertarse en el mundo laboral. En 2017, el Programa ha alcanzado a 3.425 beneficiarios.

Programa Compromiso

Busca la integración y articulación de los colaboradores de la empresa con las comunidades de referencia, a partir de proyectos de voluntariado, el desarrollo de la jornada de voluntariado corporativo denominada “Día de Hacer el Bien” e iniciativas que contribuyan al desarrollo del Capital Social a través del fortalecimiento de las organizaciones de base.

Propone atraer a voluntarios para el desarrollo de las comunidades vecinas de las plantas y articular con organizaciones de base dando respuesta a las necesidades locales. En 2017 se han implementado 65 acciones de voluntariado y 18 iniciativas de fortalecimiento de organizaciones de base que alcanzaron a más de 25.636 beneficiarios, con la participación total de más de 1.181 voluntarios.

Programa de Negocios Inclusivos

El Programa tiene como objetivo apoyar a las economías locales a partir del fomento del emprendedurismo como estrategia de ocupación juvenil. Desde el año 2012 se han acompañado en diversas actividades a 74 proyectos que en su conjunto contabilizan 284 beneficiarios.



11. NESTLÉ



Nestlé apoya a los jóvenes en la etapa de transición de la escuela al trabajo, a través de prácticas profesionalizantes y actividades de orientación vocacional y búsqueda de empleo.

32

El Programa **Iniciativa por los Jóvenes** busca mejorar las posibilidades de contratación de jóvenes de entre 18 y 29 años, ayudándolos a estar mejor preparados para ingresar al mercado laboral, al proveerles guía y acompañamiento profesional, además de crear oportunidades de empleo formal.

El Programa impacta en los jóvenes a través de los siguientes ejes de acción:

- **Orientar:** Brinda orientación y prepara a los jóvenes que están buscando empleo a través de charlas en instituciones educativas, participación en ferias laborales virtuales y presenciales, dictado de talleres de empleabilidad, alianzas con escuelas técnicas, visitas de estudiantes a las plantas, centros de distribución y oficinas. Durante el año 2017 en Argentina se realizaron 59 sesiones de orientación alcanzando un total de 2.600 jóvenes. Nestlé cuenta con 37 voluntarios activos entre sus empleados, 19 de los cuales se incorporaron en 2017, comprometidos con la orientación de los jóvenes en su transición al primer empleo.
- **Entrenar:** Nestlé ofrece posibilidades de práctica laboral a jóvenes a través de pasantías, prácticas profesionalizantes y desarrollo de talento joven. Ha incorporado también en los últimos años el programa Mi Primera Oportunidad, destinado a hijos de empleados de entre 18 y 22 años, para que tengan una experiencia de trabajo en la empresa. Cada participante realiza una pasantía de un mes entre enero y febrero, a cambio de una asignación con la que pueden cubrir los gastos de viáticos y almuerzos. El día de finalización del contrato obtienen un certificado que acredita su paso por Nestlé.

En 2017, 46 jóvenes realizaron prácticas profesionalizantes dentro de las distintas plantas a lo largo del país. Los estudiantes lograron consolidar y ampliar los saberes y capacidades que se corresponden con su perfil profesional.

- **Dar Oportunidades:** Genera alianzas con otras compañías, organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, clientes y proveedores para multiplicar el impacto del Programa. Esta línea se basa en el concepto de Creación de Valor Compartido, un compromiso de Nestlé de trabajo con el entorno social a partir de acciones de sostenibilidad medioambiental, desarrollo rural, cuidado de la salud y derechos humanos.



En Argentina se creó una alianza con la Fundación Forge, una organización que, a través del programa Formación y Trabajo dirigido a estudiantes de entre 16 y 22 años del último año del nivel secundario en escuelas públicas, busca neutralizar las problemáticas que encuentran los jóvenes cuando intentan incorporarse al mercado laboral. De esta manera, se ofrece capacitación complementaria a la educación formal, fomentando la finalización de estudios secundarios. Al concluir la etapa de formación, Forge facilita y acompaña a los alumnos en su ingreso al mundo laboral.

Nestlé trabaja además junto a la Fundación RECIDUCA, una organización que estimula a jóvenes en riesgo de deserción escolar para que finalicen sus estudios secundarios, amplíen sus oportunidades de empleo y promuevan el cuidado ambiental.

Otra iniciativa que la empresa impulsó en 2017 fue el II Encuentro de Jóvenes de la Alianza del Pacífico, que se realizó en Chile en el mes de mayo. En total reunió a más de 1.300 personas, entre ellos 800 jóvenes que participaron en talleres en los que manifestaron sus dificultades para conseguir empleo, reflexionaron sobre los desafíos de la política pública orientada a fortalecer las herramientas de empleabilidad de jóvenes y presentaron algunas soluciones. Esta fue la primera vez que la Argentina participó como país invitado, con 12 jóvenes y funcionarios de Educación y Trabajo que se sumaron a los debates. Se acercaron también a este espacio 37 compañías que se comprometieron a promover la empleabilidad juvenil y la educación dual como la mejor forma para preparar a los jóvenes para el mundo laboral. Las compañías procurarán 17.902 oportunidades nuevas de primer empleo, entre pasantías, *trainees* y prácticas en los países de la Alianza.

12. RANDSTAD

Randstad busca achicar las brechas entre las necesidades del mercado y la empleabilidad del capital humano, con acciones tendientes a promover el primer empleo, el empleo joven, la igualdad de oportunidades, la equidad de género y el acceso al mundo del trabajo formal, decente y registrado.

35

Randstad, como líder global en servicios de RRHH, apoya a las personas y a las organizaciones para alcanzar su verdadero potencial. Combinando el poder de la tecnología con la pasión de sus profesionales de RRHH, brinda una experiencia de servicios personalizada. Con más de 55 años de experiencia en el mercado internacional, Randstad de origen holandés, cuenta con un equipo de 36.500 empleados que proveen servicios integrales de RRHH a empresas cliente en 39 países, desde sus 4.752 oficinas y puntos de presencia.

En Argentina, Randstad tiene una red de 37 sucursales, donde cerca de 350 empleados gestionan una nómina diaria de casi 9.000 trabajadores que generan valor en las empresas más grandes del país.

Igualdad de Oportunidades y equidad de género

En busca de generar espacios más inclusivos, se ha reforzado el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres y con los principios de empoderamiento de las mujeres (WEPS). Para ello, comenzó con la renovación de su política interna de Equidad de Género y Diversidad. Se implementaron herramientas de gestión que facilitaron este objetivo, se fortaleció el compromiso corporativo, la extensión de beneficios (ampliación de la licencia por paternidad, teletrabajo, *homeworking*), y capacitación en diversidad y equidad de género para todo el personal. Para asegurar que este proceso sea efectivo, se monitorean ratios, como la brecha salarial por género, promociones de carrera, y composición del mix en mandos medios, y directivos.

Asimismo, Randstad participa de diferentes espacios a través de asociaciones o alianzas con el objetivo de compartir prácticas y actualizar metodologías, entre otros el grupo de trabajo “Empresas por la Igualdad” de la Red Argentina del Pacto Global, una iniciativa de Naciones

Unidas para construir un mercado más inclusivo y equitativo, siendo adherente y firmante de las WEPs (World Employment Principles), GCUN (Compact Global United Nations) y también ha realizado una campaña conjuntamente con la Fundación Huésped para la prevención de la violencia doméstica.



Dentro de los objetivos de fomento del empleo y empoderamiento de mujeres emprendedoras, desarrolla programas de capacitación en TICs para estas últimas. Estos programas abordan módulos para el desarrollo de planes de negocios y estrategia comercial, armado y mantenimiento de sitios web, difusión en redes sociales y promoción y venta *on line*. Los cursos se dictan a lo largo de cinco clases y al finalizar se entregan certificados de asistencia.

Empleo joven y primer empleo

Randstad cuenta con varias iniciativas para el fomento del empleo joven: pasantías rentadas, prácticas profesionalizantes con universidades y con colegios secundarios, ferias de fomento del empleo y un voluntariado corporativo. La empresa tiende un “puente de oro” entre la población joven y el mercado laboral, para lograr su primer empleo e inserción laboral, cubriendo aspectos relacionados con el *networking*, talleres mi primer empleo, entrevistas simuladas y postulación en empresas.

En 2016 se firmaron 29 convenios de pasantías con universidades en las diferentes sucursales del país. Se llevaron a cabo 15 prácticas profesionalizantes con carreras de psicología y recursos humanos y 12 prácticas con colegios secundarios. El objetivo de las prácticas es contactar a los jóvenes con el mundo laboral a partir una primera experiencia en empresas de uno o dos meses de trabajo.

Randstad impulsa además la participación de sus empleados en el voluntariado corporativo brindando soporte a grupos en situación de vulnerabilidad para ingresar o reingresar al mercado laboral. A través del taller “Mi Primer Empleo” ofrece a los jóvenes de entre 18 y 23 años asistencia para confeccionar un *currículum vitae*, asesoramiento y entrenamiento para abordar una entrevista laboral, facilitación en capacitaciones en oficios y emprendedurismo. Conecta a los jóvenes con las empresas para su inserción en el mundo del trabajo.

Randstad firma convenios con escuelas secundarias, organizaciones de la sociedad civil, Gobierno y empresas para acercarse a los jóvenes y sus necesidades. En 2016, 28 personas del equipo de Randstad Argentina se comprometieron a brindar un total de 167 horas que impactaron en más de 1.333 personas. Desde 2013 se invirtieron más de 1.050 horas en voluntariado corporativo, con un impacto de más de 6.700 personas. El 30% de los jóvenes capacitados ha conseguido empleo efectivo.

La articulación público – privada es una de las fortalezas de los diferentes programas que Randstad lleva adelante relacionados con la inserción laboral, de manera tal que trabaja en conjunto con Gobiernos Nacional, Provinciales y Municipales mediante diferentes convenios, atendiendo las poblaciones más vulnerables, y que encuentran en estas prácticas la posibilidad de ampliar el ingreso al mercado laboral.

Como parte de la identificación de necesidades actuales y de mediano plazo, recientemente en el 2017 lanzó el Observatorio de Empleabilidad en alianza con la UNR (Universidad Nacional de Rosario) para generar información actualizada y pertinente sobre adecuación entre competencias y habilidades existentes y demandas del mercado laboral del Gran Rosario y, por otro lado, prospeccionar dicha información para anticipar la demanda del mercado en el mediano plazo.

13. SAMSUNG

SAMSUNG cuenta con una línea de ciudadanía corporativa, orientada a los jóvenes para la generación de capacidades para la empleabilidad en tecnología, la promoción del emprendedurismo y el desarrollo local, a partir de la incorporación de soluciones tecnológicas en zonas desfavorecidas y de bajos recursos.

SAMSUNG gestiona en Argentina un conjunto de iniciativas con aliados privados, gobiernos, universidades, escuelas y organizaciones de la sociedad civil: SAMSUNG Tech Institute, SAMSUNG INNOVA, Soluciones para el Futuro y Nanum Village.

Algunos de sus socios son el Ministerio de Ciencia y Tecnología de la ciudad de Buenos Aires, el Ministerio de Desarrollo Social de la Nación, el Instituto Tecnológico de Buenos Aires (ITBA), Fundación Pescar, Fundación AVINA, Fundación Gran Chaco y Asociación Cultural para el Desarrollo Integral (ACDI), entre otros.

1.1 Samsung Tech Institute

SAMSUNG Tech Institute busca facilitar la inserción laboral de los jóvenes brindando formación tecnológica avanzada orientada a las nuevas profesiones digitales y las tecnologías de la información. Acompaña a los estudiantes en el último tramo de la escuela secundaria para reforzar su desempeño, capacitación técnica y preparación para el mundo del trabajo.

Cuenta con tres centros, uno en Cañuelas (provincia de Buenos Aires), otro en Río Grande (Tierra del Fuego) y el tercero en la Ciudad de Buenos Aires. Opera además a través de una plataforma virtual que fue desarrollada inicialmente junto al Ministerio de Modernización (www.samsung.com/ar/microsite/techinstitute) brindando formación profesional a distancia en materia de: armado de maquetas, diseño web y marketing en línea, entre otros.

Hasta el momento, han pasado por el Samsung Tech Institute 500 estudiantes de diferentes provincias. En la actualidad más de 30 egresados trabajan en la planta VISUAR de Cañuelas, una distribuidora de productos SAMSUNG en Argentina. El índice de empleabilidad medido a fines de 2017 destaca que un 69% de los egresados de 2015 y 2016 cuentan con un trabajo o emprendimiento formal.

“Contribuir con la educación local es un punto que creemos clave desde Samsung. El lanzamiento de este micro-sitio refuerza nuestro compromiso de seguir apoyando a los estudiantes. Incluso es una forma de adaptarnos a las nuevas formas de estudio que surgen gracias a Internet. Sin dudas, esta es una manera más de seguir creando oportunidades para los jóvenes de Argentina a través de la capacitación técnica”

(Cynthia Giolito, Sr. Manager, Ciudadanía Corporativa)

Soluciones para el Futuro

El programa Soluciones para el Futuro busca estimular a los estudiantes de escuelas secundarias de Argentina, Paraguay y Uruguay a pensar cómo la matemática, la ciencia y la tecnología pueden mejorar y ayudar al desarrollo de la comunidad.

Los jóvenes interesados pueden cargar sus proyectos en la página web del programa y a partir de allí comienza un proceso de selección que finaliza con el anuncio del proyecto ganador. En 2017 SAMSUNG recibió 870 propuestas, de las cuales 30 pasaron a la etapa de co-creación y seis llegaron a finalistas. El proyecto ganador fue Nanotecnología para combatir la Escherichia coli, de la Escuela Provincial de Educación Técnica N°4 “OEA”, de la provincia de Misiones. La propuesta consiste en la implementación de aplicaciones nanotecnológicas con las que se pueda eliminar la presencia de agentes patógenos (como la Escherichia coli, causante de enfermedades como la diarrea y el síndrome urémico hemolítico) del agua extraída de pozos destinada al consumo humano. El premio otorgado fue de 15.000 dólares en productos SAMSUNG para la escuela.

SAMSUNG Innova

SAMSUNG Innova es un certamen que premia a los mejores emprendimientos del país vinculados con la tecnología, la innovación y que generan impacto positivo en la sociedad.

Las categorías de la primera edición del certamen fueron: *Cultura y Creatividad, Emprendimientos de Impacto Social y Ambiental*, y Ciencia y Tecnología. En 2017 fueron preseleccionados 21 proyectos, de los cuales seis llegaron a ser finalistas y tres resultaron ganadores (uno por categoría). Uno de ellos, INMUNOVA, una plataforma biotecnológica que permite diseñar una nueva generación de vacunas recombinantes y anticuerpos

terapéuticos innovadores, fue ganador del premio mayor consagrándose como Gran Innova. El premio fue de 200 mil pesos para cada uno de los tres finalistas y un impulso extra de otros 200 mil pesos para el Gran Innova.

Gran Chaco Nanum Village

Gran Chaco Nanum Village tiene como objetivo promover el desarrollo de las comunidades rurales aisladas del noreste argentino a partir del fortalecimiento de sus capacidades, a través de la incorporación de innovaciones tecnológicas y sociales que contribuyan a satisfacer necesidades básicas como el acceso al agua, la energía, la educación, la salud, las comunicaciones y la información.

Gran Chaco Nanum Village inició sus actividades en 2013 con la apertura de centros Nanum en las provincias de Chaco, Salta y Formosa, impulsados junto a la Fundación AVINA, la Fundación Gran Chaco y la Asociación Cultural para el Desarrollo Integral (ACDI). Han también participado del proyecto Hábitat para la Humanidad Argentina (HPHA), Fundación Alimentaris, el Instituto Nacional de Tecnología Alimentaria (INTA), la Fundación Interamericana, la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), el Gobierno de la Provincia de Chaco y las empresas Ar-Sat y Toyota, entre otras. A través de este trabajo conjunto se articula con las organizaciones de base para el desarrollo comunitario de la zona.

Algunos de los resultados de este proyecto son: 19 centros Nanum en funcionamiento para una población superior a 55.000 personas, 1.000 personas capacitadas en informática en 2017, paneles solares para acceso a energía renovable para 120 personas, cisternas de agua comunitarias para 300 personas y otras innovaciones adicionales en materia de infraestructura y mejoras habitacionales.

SAMSUNG tomó el desafío de la alfabetización digital, enseñando a usar las tecnologías de información y comunicación (TICs) para favorecer la autonomía en el manejo de los dispositivos tecnológicos. También trabaja fuertemente en la promoción del emprendedurismo para los habitantes de la región. El sentido del proyecto es que la innovación tecnológica apalanque fundamentalmente el desarrollo productivo.