



CATÁLOGO DE
BUENAS
PRÁCTICAS
Y
ACCIONES
2019

CONECTANDO FORMACIÓN Y TRABAJO

GAN ARGENTINA

UIA | UNIÓN INDUSTRIAL
ARGENTINA



—

Esta publicación ha sido posible gracias al aporte del Departamento de Trabajo de Estados Unidos (USDOL) para el proyecto GAN - Red Global de Aprendizaje. Desde la Unión Industrial Argentina y la red GAN Argentina, agradecemos a todas las cámaras y empresas que participaron del catálogo.



ÍNDICE

Presentación	4
Buenas prácticas de formación	5
1. ADEFA	10
2. ADIMRA	12
3. AFAC	14
4. CESSI	16
5. FAICA	18
6. FAIMA	20
7. FISFE	22
8. CILFA	24
9. Gador	26
10. Ledesma	28
11. Sintoplast	30
12. Tenaris	32
13. Ternium	34
14. TN&Platex	36
15. Adecco	38
16. AHK Argentina	40
17. Arcor	42
18. Ferrazzi	44
19. FOP	46
20. Fundación Gutenberg	48
21. Loma Negra	50
22. Nestlé	52
23. Randstad	54
24. Samsung	56
25. ADECRA CEDIM	58
26. AEA	60
27. CAC	62
28. CAFYDMA	64

PRESENTACIÓN

El Departamento de Educación de la Unión Industrial Argentina está conformado por empresarios y empresarias de pequeñas y medianas industrias, representantes de cámaras sectoriales y regionales, así como también de ámbitos académicos vinculados con la formación y la vinculación científico-tecnológica. Tiene como objetivo promover una educación que sea la base del desarrollo de la industria nacional. Para ello, el Departamento discute sobre problemáticas educativas en relación con el crecimiento económico, la investigación y el desarrollo, la innovación tecnológica, la transformación productiva y la competitividad.

Dentro del Departamento, funciona el capítulo argentino de la Red Global de Aprendizaje (GAN), una alianza mundial que tiene como objetivo vincular y promover iniciativas empresariales que generen oportunidades de empleo, especialmente para jóvenes y mujeres en situación de vulnerabilidad.

Desde GAN Argentina, se crean alianzas con empresas, organizaciones y centros de formación y capacitación para promover el desarrollo de habilidades profesionales y laborales, alentando a las empresas locales a comprometerse con la formación e incorporación de los jóvenes en el mundo del trabajo.

Este catálogo es el resultado del trabajo de articulación e intercambio de experiencias que se promueven desde el Departamento de Educación de UIA y GAN Argentina.

Cabe mencionar que las prácticas educativas recopiladas en este catálogo corresponden al año 2019, previo a la sanción del Decreto 297/2020 del 19 de marzo, el cual establece el aislamiento social, preventivo y obligatorio para todas las personas que habitan en el país o se encuentren en él en forma temporaria.



Nota al pie: Al momento del lanzamiento del presente Catálogo, 01 de julio de 2020, sigue en pie esta medida.

Buenas prácticas de formación

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 aproximadamente 400 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 del 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 se abandonen ciertos empleos y se creen otros, 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.

El futuro del trabajo es clave porque de ello va a depender que haya más y mejores empleos para los jóvenes. En América Latina hay unos 114 millones de jóvenes en edad de trabajar, de los cuales 20 millones no 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. La problemática de las mujeres jóvenes es aún más compleja, dado que aquellas que no trabajan ni estudian, por lo general se encuentran abocadas al cuidado de personas (niños o adultos mayores) y del hogar.

En general, la mayor dificultad a la que se enfrentan 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. En cambio, si los jóvenes acceden a una experiencia formal o si participan en un curso de formación profesional, la probabilidad de inserción laboral en un empleo formal aumenta entre 20% (mujeres) y 30% (hombres) cuando finalizan sus estudios

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

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

formales⁶.

Hoy en día, existe en Argentina y en muchos países una genuina preocupación por la distancia entre la demanda de puestos laborales por parte del sector privado primeramente –pero también del sector público–, y la oferta de trabajadores formados en competencias y habilidades específicas. Esta así denominada “brecha de habilidades” (*skills mismatch* en inglés) incorpora un aspecto interesante a la oferta y demanda de empleo únicamente basada en los salarios. Es decir, las distancias no son solo salariales sino que los cambios en la producción otorgan una complejidad manifestada por los empleadores como dificultades para encontrar al tipo de trabajadores que requieren para su organización (CEDEFOP 2018⁷; OIT, 2018⁸; FOP 2017⁹).

Otros estudios (BID-INTAL, CIPPEC, UIA, 2019)¹⁰ también indican que aquellas tareas más vinculadas al desarrollo de conocimiento (I+D), en combinación con habilidades blandas o socio-emocionales, serán las que generarán mayores y mejores puestos de trabajo.

Esta “brecha de habilidades” no es tan fácilmente salvable, dado que las modificaciones en el sistema educativo (sobre todo en la educación obligatoria) son procesos complejos que pueden llevar más tiempo que el requerido por el mundo del trabajo. Sin embargo, trayectos formativos de menor duración y de alto nivel como los estudios técnicos de nivel superior y universitario cuentan con mayor plasticidad tanto a la hora de su creación como en su adaptación a nuevas demandas.

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. Este tipo de planificación requiere de una mayor coordinación entre las políticas de empleo, educación y producción, que involucre a los sectores empleadores y trabajadores.

El fomento de políticas integrales de formación para los nuevos escenarios es clave. Deben definirse las nuevas habilidades de acuerdo con un proyecto de desarrollo de país y en conjunto con la comunidad empresaria. Esta estrategia necesita ser equitativa y justa, para asegurar que se maximicen las oportunidades de empleabilidad

6 Adecco, 2016.

7 CEDEFOP (2018). Insights into skill shortages and skill mismatch. Learning from Cedefop's European skills and jobs survey. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

8 OIT (2018). Measurement of qualifications and skills mismatches of persons in employment. Geneva: ILO.

9 Fundación Observatorio PyME (2017). Informe Especial: Recursos humanos. La (des)conexión entre la clase media empresarial y el sistema educativo. Buenos Aires: FOP

10 BID-INTAL, CIPPEC, UIA (2019) Travesía 4.0: Hacia la transformación industrial argentina. Buenos Aires: BID.

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

El objetivo de este catálogo 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 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 reducida¹¹. En el caso particular de las pasantías educativas¹², los destinatarios son estudiantes de Educación Superior, de Educación Permanente de Jóvenes y Adultos y de la

¹¹ 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.

¹² 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).

Formación Profesional o alumnos cursando los últimos dos años de la Escuela Secundaria¹³. 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 específica 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 simuladas¹⁴.

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 empresas¹⁵. Parte de las iniciativas relevadas responden a este objetivo.

Al cuarto 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 el 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). Estas intervenciones están generalmente 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 dinámicas de trabajo, la articulación con organismos públicos, instituciones educativas y del tercer sector, los beneficios y recursos que reciben los jóvenes, la evolución y resultados de los programas instrumentados. En el siguiente cuadro, se sintetizan según la clasificación propuesta los énfasis que cada uno de los participantes imprime en sus iniciativas. Es decir, no se trata de una sistematización exhaustiva, sino que destaca las áreas que se han definido en la descripción de los casos.

	Formación profesional	Aprendizaje en el trabajo	Emprendedurismo	RSE
ADEFA	◆	◆		◆
ADIMRA	◆		◆	
AFAC	◆			
CESSI			◆	◆
FAICA	◆			
FAIMA	◆			

13 Decreto N° 1.374 de 2011.

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

15 Ley 27.349, sancionada en 2016.

	Formación profesional	Aprendizaje en el trabajo	Emprendedurismo	RSE
FISFE		◆		
CILFA	◆		◆	
Gador	◆	◆		
Ledesma	◆	◆		
Sinteplast		◆		◆
Tenaris	◆	◆		
Ternium		◆		
TN&Platex	◆	◆		
Adecco				◆
AHKArgentina	◆			
Arcor	◆	◆		
Ferrazzi		◆		
FOP		◆		
Fundación Gutenberg		◆	◆	
Loma Negra		◆		◆
Nestlé		◆		
Randstad		◆		◆
Samsung	◆			◆
ADECRA CEDIM		◆		
AEA		◆		◆
CAC	◆		◆	
CAFYDMA	◆			

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 cursos 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 fomentar el emprendedurismo o los premios estímulo a proyectos que respondan a problemáticas locales. Parte de los casos aquí presentados da cuenta también de experiencias de este estilo.

El resultado es un abanico de propuestas innovadoras que buscan atender 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. ADEFA

Asociación de Fábricas de Automotores

Mejorar la empleabilidad de jóvenes y adultos a través de la educación es uno de los compromisos con la comunidad que tiene la Asociación de Fábricas de Automotores (ADEFA) y las empresas que la componen.

—

ADEFA es una entidad empresaria sin fines de lucro integrada por las terminales automotrices con plantas industriales radicadas en el país: Fiat Chrysler Automobiles (FCA), Ford Argentina, General Motors Argentina, Honda Argentina, IVECO, Mercedes-Benz Argentina, Nissan Argentina, PSA Peugeot Citroën, Renault Argentina, Scania Argentina, Toyota Argentina y Volkswagen Argentina.

Como mejorar la empleabilidad de jóvenes y adultos a través de la educación es uno de los compromisos de ADEFA, varias automotrices diseñan proyectos con autoridades educativas nacionales, provinciales, regionales y municipales, que luego se implementan en conjunto con diferentes instituciones.

El sector es pionero en la instalación y puesta en funcionamiento de colegios y centros de formación técnica orientados a la capacitación en Industria Automotriz:

1. Desde 1962, Mercedes Benz Argentina lleva adelante su centro de formación integral destinado a cubrir puestos técnicos a través de Escuela de Educación Técnica (Privada de Fábrica) Fundación Fangio.
2. La Escuela de Educación Secundaria Técnica Henry Ford (ETHF) - mixta y abierta a la comunidad - lleva más de 50 años funcionando dentro del predio de la planta de General Pacheco y cuenta con más de 210 alumnos.
3. A través de la Fundación Renault, en Córdoba funciona el Instituto Técnico (privado), un colegio secundario técnico que tiene cursos de capacitación laboral altamente profesionalizantes: Perito en Automotores/Industrial; Tecnología Automotriz; Taller de Robótica; Diseño Mecánico y Diseño de Vehículos de Competición.
4. El Instituto Dr. Ferdinand Porsche fue creado en 2008 gracias a un acuerdo al que arribó Volkswagen con el Gobierno Nacional. En el año 2011 se selló un acuerdo de cooperación con la UTN (General Pacheco) para promover la vinculación de la industria con instituciones académicas y científicas, y así acompañar la formación facilitando la realización de prácticas profesionales, pasantías, becas.

Otras acciones que se realizan:

Programa “Escuela de Talentos”: Es un programa de pasantías dirigido a estudiantes de los últimos 2 años de carrera universitaria que ofrece Renault. Para cualquier carrera, con foco en Ingeniería y Ciencias Económicas.

Centro SCHOLAS: Se ofrece formación personal y laboral a jóvenes de escasos recursos para crear oportunidades de inserción en el mercado laboral. Son 10 meses de trabajo, y luego Toyota Argentina colabora en su inserción laboral y/o su comienzo universitario.

Mejora de la Educación Técnica Automotriz (META): Proyecto orientado a alumnos de 6° año (entre 2 y 4 por escuela), de prácticas profesionalizantes con capacitación técnica. Al finalizar el proyecto, los concesionarios pueden contratar a los alumnos que concluyeron la experiencia.

Educación sobre Ruedas: Tiene como objetivos dar herramientas y fortalecer los procesos de aprendizaje de escuelas técnicas. El trabajo es articulado entre Toyota, INET, SMATA y gobiernos provinciales.

Edúcate para el Cambio: Proyecto para mejorar la empleabilidad de jóvenes adultos (entre 18 y 24 años), a través de un programa que permite la finalización de los estudios de educación media de aquellas personas que hayan abandonado la escolaridad.

Introducción al Mundo del Trabajo: Junto a la Fundación Junior Achievement, se realizan cursos en 9 escuelas técnicas de Pilar, Escobar, Campana, Zárate y Baradero, alcanzando a un promedio de 800 alumnos de 6to. Año.

Operario Industrial Calificado: Programa dirigido a alumnos de 7mo. Año de 5 escuelas técnicas de Zárate. Los docentes son profesionales de Toyota referentes en la temática y profesionales externos.

Pasantías: Un grupo de los alumnos del curso de Operario Industrial Calificado son seleccionados durante el primer cuatrimestre, para que en el segundo cuatrimestre realicen sus pasantías educativas en TASA.



2. ADIMRA

Asociación de Industriales Metalúrgicos de la República Argentina

La Dirección de Formación y TICs, la Dirección de Centros Tecnológicos e Innovación y la Comisión ADIMRA Joven impulsan acciones que promueven el desarrollo profesional y laboral de los jóvenes, en línea con los nuevos paradigmas industriales.

Formación

El Instituto de Actualización Empresarial ADIMRA (IAEA) nació en el año 2003 en respuesta a la necesidad de formación de trabajadores para la industria metalúrgica.

El IAEA cuenta con una amplia oferta de cursos de actualización y de formación profesional en distintas modalidades: presencial, semipresencial, a distancia e In Company. Esta oferta incluye cursos de Oficios, Técnicos y de Gestión destinados a los niveles operativos, medios, gerenciales, directivos y dueños de empresa. El IAEA cuenta con oficinas propias en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y, a su vez, coordina la oferta formativa de 44 sedes de dictado a nivel nacional incluyendo Cámaras Regionales, Centros de Formación Profesional, Escuelas Técnicas e Instituciones de Formación Profesional. Esta oferta se diseña en base a las necesidades y a las realidades del entramado productivo de cada región.

Desde sus inicios, el IAEA cuenta con el Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación como socio estratégico para la formación de jóvenes desocupados. Año a año, se destina el 40% de los cupos de los cursos en oficios metalmecánicos a aquellos desocupados que deseen adquirir nuevas competencias e insertarse en el mercado laboral de la industria metalúrgica. Estos programas tienen una carga horaria promedio de 48 horas y forman parte de un trayecto formativo que inicia con un curso de operario metalmecánico básico y continúa con formaciones específicas en arranque de viruta, unión soldada, montaje y ensamblado.

En 16 años de trayectoria, el IAEA ha dictado casi 1.500 cursos, formando y capacitando a más de 22.000 trabajadores y desocupados.

Programa de becas a jóvenes universitarios

Se trata de un programa que se viene desarrollando desde el año 2007 y se encuentra destinado a estudiantes de todo el país que deseen continuar sus estudios en universidades públicas. Este programa tiene como finalidad promover el acceso

y permanencia en las carreras de diseño industrial e ingenierías afines al sector metalúrgico, ya que en la actualidad los estudiantes tardan en promedio 8 años en concretar estos estudios.

Desde el año 2007, ADIMRA ha becado a más de 140 estudiantes y actualmente se encuentra apoyando a 70 alumnos de las provincias de Buenos Aires, Córdoba, Santa Fe, Entre Ríos, Mendoza, Tucumán, San Juan, Corrientes, Formosa y Chaco. Este programa representa para ADIMRA una inversión de \$3.500.000 anuales.

ADIMRA Joven

ADIMRA Joven es una comisión que nuclea jóvenes industriales metalúrgicos, menores de 40 años, propietarios de empresas de primera, segunda y tercera generación. A través de esta comisión se impulsan programas y proyectos que priorizan la promoción del emprendedurismo, el desarrollo industrial argentino y el acercamiento de estudiantes de niveles secundarios y universitarios a las empresas metalúrgicas. Entre estos programas se encuentra el Concurso de Emprendedores Metalúrgicos.

Concurso de Emprendedores Metalúrgicos

Este concurso tiene por objetivo promover la generación y presentación de ideas innovadoras que apunten al desarrollo de productos con aplicación en la industria metalúrgica. ADIMRA otorga a los ganadores un estímulo económico para la compra de maquinarias e insumos, brinda servicios tecnológicos para el desarrollo de prototipos, asistencia técnica para la aceleración del modelo de negocio y mentorías con empresarios destacados del sector. A la fecha se han recibido casi 600 proyectos, de los cuales se han incubado 91 y se han financiado 33, con una inversión total de casi \$2.800.000.



3. AFAC

Asociación de Fábricas Argentinas de Componentes

Uno de los pilares de la AFAC es la capacitación y la formación del capital humano de las empresas del sector autopartista, con la mejora permanente de la productividad como eje fundamental para la competitividad.

—

Programa Gestión Productiva: AFAC desarrolla un programa anual de capacitación denominado “Gestión Productiva” desde 2017, cuyo objetivo es trabajar “puertas adentro” de las empresas para una mayor eficiencia de las actividades productivas, incorporando la metodología KAIZEN/LEAN como cultura de trabajo y organizacional. Dicha formación se ofrece en dos modalidades:

- Capacitación en Herramientas de Lean Manufacturing (dictada en las aulas de AFAC).
- Módulos de capacitación In Company (dictados en las instalaciones de las empresas o en las aulas de AFAC).

En ambos casos el objetivo es conocer en detalle las herramientas, técnicas y metodologías de las Tecnologías de Gestión de la Producción, a la vez que se realizan modelizaciones de casos prácticos que pueden asociarse con la realidad de planta.

Mediante el programa de capacitación en Herramientas de Lean Manufacturing se han capacitado 184 personas en el 2017 y 206 personas durante el 2018. En el 2019 se organizó un cronograma con 8 encuentros teórico-prácticos que buscan introducir conceptos para una gestión moderna, dar conocimiento para proyectar la aplicación de cada tema en las áreas de trabajo e incentivar para encarar proyectos de mejora continua. Los encuentros son: 5S y Control Visual; Tiempos en el proceso productivo y Mapeo del flujo de valor – VSM; Movimiento de materiales; Cambios rápidos – SMED; Técnicas de análisis y solución de problemas y Gestión de Indicadores; Gestión de recursos en proyectos KAIZEN; Industria 4.0 y Proyectos de Mejora; Robótica Colaborativa.

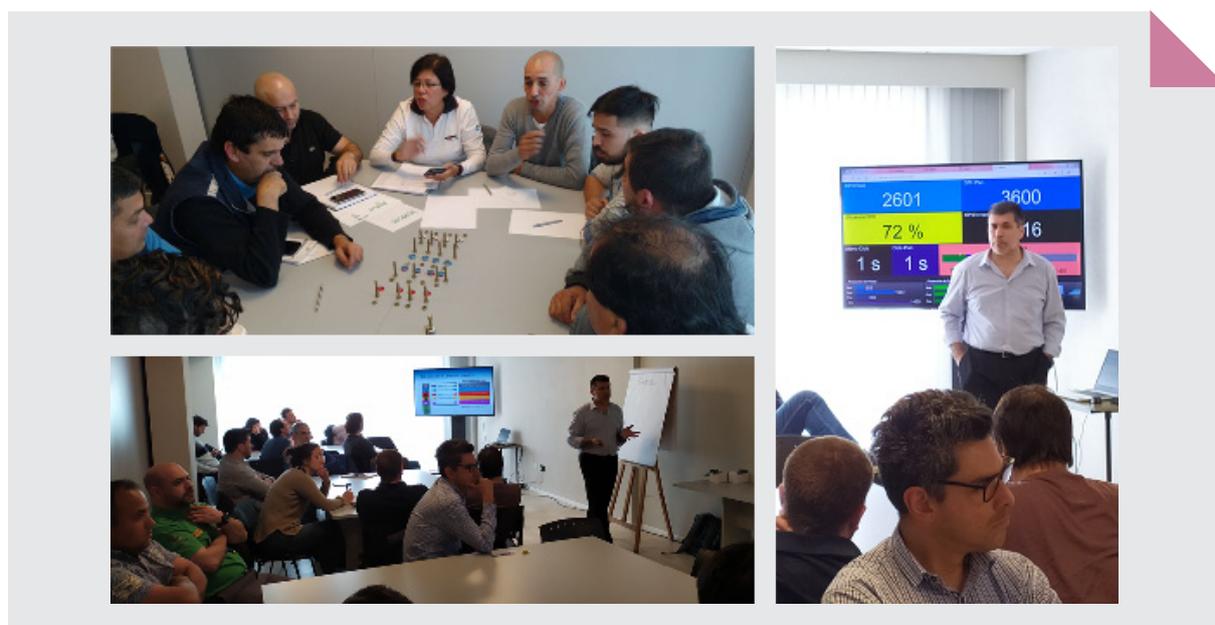
De los módulos de capacitación In Company se han beneficiado 60 personas en el 2017 y 139 durante el 2018. Los módulos ofrecidos en el 2019 fueron: Mejora Continua y su impacto en la Producción; 5S y Control Visual; Tiempos en el proceso productivo; Gestión de indicadores; Movimiento de materiales; Técnicas de análisis y solución de problemas; Cambios rápidos – SMED; Estación de trabajo ideal; Temas Específicos a demanda (el equipo de profesionales de AFAC a través de sus vinculaciones con

universidades e institutos tiene la capacidad de desarrollar capacitaciones sobre temas específicos a solicitud de los asociados).

PMP (Programa de Mejora de la Productividad): Es una herramienta de Industria 4.0 que apunta a la digitalización de los procesos productivos, monitoreando en tiempo real la producción a través de sensores. Busca mejorar la eficiencia y productividad de las empresas autopartistas participantes, a través de ajustes y optimización de metodologías y herramientas, con la utilización de tecnologías de relevamiento de información estratégica, de análisis y exposición de información hacia los distintos niveles jerárquicos de la organización.

Para ello, se cuenta con el desarrollo de un software propio de medición en línea de eficiencia y un equipo de profesionales para la implementación de proyectos. El equipo del PMP brinda en base a la madurez de la empresa capacitaciones específicas en el uso de la herramienta, asistencia técnica industrial (SMED, 5S, etc), formación y desarrollo de equipos de mejora internos, con el objetivo de facilitar los procesos Kaizen. El programa cuenta con más de 35 implementaciones.

En el año 2005, AFAC comenzó a participar del Proyecto con JICA para mejorar la competitividad de las PyMEs. Para ello, en el año 2007 se llevó a cabo una alianza con la Universidad de Bologna, la cual potencia las misiones de ambas instituciones, logrando el complemento necesario para desarrollar Metodologías Autopartistas Propias, que se identifiquen con el sector, el país y la región. Ese mismo año se hizo la presentación del 1er. proyecto PMP al Cofecyt para desarrollo del software e implementación en 7 empresas. Hoy en día, el proyecto AL INVEST junto a UIA generaliza el Programa de Mejora de la Competitividad en 16 empresas.



4. CESSI

Cámara de la Industria Argentina del Software

La Cámara de la Industria Argentina del Software (CESSI) colabora activamente en distintos programas de capacitación para la formación de talento en su industria, con el propósito de generar una inserción laboral activa y permanente.

Programa EMPLEARTEC

El Programa EMPLEARTEC, que se desarrolló a lo largo de los últimos años, surgió con la misión de ofrecer capacitaciones gratuitas para cursos de formación técnica en conjunto con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, empresas, Polos Tecnológicos, clusters y entidades regionales del sector.

El Programa EMPLEARTEC dio la posibilidad de acceder gratuitamente a cursos de software y tecnologías de la información que se coordinaron y ejecutaron desde CESSI en conjunto con el Ministerio y a través de distintos actores involucrados. Este programa ha permitido a lo largo de los años capacitar y certificar en habilidades digitales a miles de jóvenes.

#SoyProgramador

El plan #SoyProgramador es la propuesta de CESSI para la formación de jóvenes profesionales en el oficio de programador. Consiste en un plan de formación coordinando los esfuerzos y capacidades de los distintos agentes sociales interesados en dar salida laboral a nuevos trabajadores en el demandado espacio de la programación de software, que es hoy la actividad que más trabajo genera en la economía actual, en Argentina y en todo el mundo.

Está orientado a personas que hayan terminado el secundario y deseen trabajar en la industria del software.

Programa Empujar

EMPUJAR (Empresas Unidas por Jóvenes Argentinos), capacita para la inserción laboral a jóvenes que transitan el último año de la escuela secundaria, basándose en los valores de esfuerzo, compromiso, cooperación y cultura del trabajo. Su misión es potenciar oportunidades laborales capacitando mediante el desarrollo personal y social a jóvenes con deseos de progresar. CESSI colabora activamente con Mentores y como Becaria de jóvenes del programa.

Plan 111mil

Desde la Subsecretaría de Servicios Tecnológicos y Productivos en Ministerio de Producción de la Nación se llevó adelante el Plan 111Mil, un programa de capacitación

para jóvenes que tenían intención de insertarse en el área de tecnología. Desde CESSI, difundieron las visitas y convocaron a las empresas socias a participar, realizando charlas que acercaron a los aspirantes al mundo laboral del programador. Adicionalmente, desde CESSI presentaron casos de estudio, los cuales tuvieron como misión preparar a los aspirantes para un futuro trabajo con casos reales a resolver.

Club de Chicas Programadoras

Es un programa elaborado por un conjunto de empresas privadas donde CESSI brinda su apoyo. Se inspira en experiencias internacionales, y consiste en actividades y charlas para chicas adolescentes de las que se puede participar con ningún, poco o mucho conocimiento previo de informática. No tiene costo, y se proveen las computadoras y el acceso a internet en forma gratuita. Se inició en julio de 2016 cuando se lanzaron dos pilotos (en Monte Grande y en Olivos), y en el 2017 se expandieron los Clubes a más zonas del Conurbano (Escobar, Campana, Plátanos y Bahía Blanca), La Plata y sedes en CABA. En el año 2018, se abrieron sedes en Rosario, Campana, Ushuaia, San Fernando, Mar del Plata, Tucumán, Córdoba.

Comisión de Talento de CESSI

El talento es uno de los cinco pilares fundamentales de CESSI. Esta comisión activa trabaja muy de cerca con el Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación en el armado de un programa de formación de talentos.



Club de Chicas Programadoras

5. FAICA

Federación Argentina de la Industria del Calzado y Afines

Desde FAICA, se realizan diversas capacitaciones a PyMEs, incluyendo cursos y seminarios. El foco de sus capacitaciones está puesto en el futuro de la industria del calzado: nuevas tecnologías, moda, diseño, tendencias, marketing, nuevas formas y herramientas de comercialización, internacionalización e Industria 4.0.

FAICA cumple la función de representación, asistencia y defensa de los intereses de los fabricantes de calzado de Argentina. Brinda a su industria servicios permanentes como: asesoría jurídica, comercial y laboral, en comercio exterior, en aspectos contables e impositivos, entre otros. A su vez, refuerza continuamente su acción de defensa del sector, conjuntamente con el esfuerzo invaluable de cada fabricante, para lograr la continuidad y desarrollo de la industria y de sus puestos de trabajo. Esta federación representa a las siguientes cámaras: CIC Buenos Aires, y las Cámaras de Córdoba y Santa Fe.

Para las PyMES, es muy difícil abordar en forma profesional y efectiva la formación de recursos humanos técnicos, ya sea para incorporar trabajadores sin experiencia como para re-calificar a los existentes. Las cámaras que integran esta federación están comprometidas con el desarrollo de conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, mejorando el desempeño y agregando valor a las PyMES.

La CIC Buenos Aires creó, hace ya 30 años, CEFOTECA como su centro propio de capacitaciones, específico para la industria del calzado, funcionando en la sede del INTI. Desde hace algunos años esa estructura pasó a formar parte de INTI Cueros y hoy depende de INTI Textiles. En el año 2003, las Cámaras de Córdoba y Santa Fe crearon sus Centros de Capacitación regionales, contando con la colaboración, transmisión de conocimientos, elaboración de programas y capacitación de docentes de CEFOTECA.

Desde entonces, se dictan cursos técnicos para capacitación de nuevos trabajadores y re-calificación de los existentes, en especialidad de cortado, aparado, armado y modelaje de calzado. Con sus egresados, se han formado Bolsas de Trabajo que cubren parte de las demandas empresarias de recursos humanos calificados, a la par de incluir laboralmente a muchos jóvenes. En la actualidad, los centros de formación dictan cursos integrales destinados a emprendedores sobre fabricación de calzado, marroquinería, diseño y modelaje.

Los recursos docentes formados también prestan servicios directos en planta, haciendo diagnósticos sobre organización de la producción, productividad y producto, elaborando planes de mejora que se realizan bajo supervisión, y evaluando resultados.

Además de la actividad de los centros, las cámaras se ocupan permanentemente de realizar cursos, charlas, seminarios y conferencias. Así, hacen foco en la actividad exportadora, a fin de lograr la internacionalización de PyMEs, junto con el diseño, el modelaje y las tendencias internacionales de la moda.

Todos los centros de formación de FAICA cuentan con la capacidad técnica, la infraestructura adecuada y el equipamiento con muy buen nivel tecnológico, además de una apropiada organización interna, administrativa, pedagógica y curricular. Garantizan, así, la calidad en la prestación de los servicios, la experiencia en capacitación laboral y la vinculación con los sectores sociales y productivos para los que orientan la formación.





6. FAIMA

Federación Argentina de la Industria Maderera y Afines

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

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 28 Cámaras asociadas en las distintas provincias del país.

Programa de Sustentabilidad y Competitividad Forestal

Entre abril de 2017 y julio de 2019, se realizaron 163 cursos de capacitación gratuitos, de los que participaron 2.654 personas en 15 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, en construcción con madera, en normas de competencias laborales 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.

Curso de Posgrado en Dirección de la PyME de la Madera y el Mueble:

FAIMA y la UNGS (Instituto de Industria - Universidad Nacional de General Sarmiento), con el financiamiento de la DIPROSE, desarrollaron un curso de posgrado que se dicta desde hace siete años. En el período 2019 la modalidad de cursada es 100% a distancia y se otorgaron 19 becas a alumnos de distintas provincias del país. 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.

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 este 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 guió 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.

En 2019 se lanzó la cuarta edición del Proyecto Deseo, que incorpora dimensiones investigadas por FAIMA respecto de las necesidades de la demanda local mueblera y los nichos de mercado óptimos para una inserción internacional exitosa del mueble argentino.



7. FISFE Federación Industrial de Santa Fe

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 empresarial, 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 tienen acceso los jóvenes son 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 2018 se realizaron 3.500 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.

*



8. CILFA

Cámara Industrial de Laboratorios Farmacéuticos Argentinos

La Cámara Industrial de Laboratorios Farmacéuticos Argentinos lleva adelante una agenda de talleres que tienen por objetivo compartir conocimientos y experiencias entre los profesionales de los distintos laboratorios asociados a ella.

Taller de Patentes

El Taller de Patentes es un espacio en el cual los profesionales de los distintos laboratorios asociados a CILFA, como sus pares latinoamericanos pertenecientes a la Asociación Latinoamericana de Industrias Farmacéuticas (ALIFAR), adquieren conocimientos e intercambian experiencias prácticas sobre los temas de propiedad industrial de mayor relevancia para la industria farmacéutica nacional.

Entre los temas tratados se incluye el seguimiento e impacto de las negociaciones económicas internacionales en materia de propiedad industrial, el análisis de jurisprudencia administrativa y judicial, y la práctica administrativa en el análisis de patentabilidad y en la preparación de solicitudes y oposiciones en trámites de patentes.

CILFA Joven

En el ámbito de CILFA funciona CILFA Joven, con la finalidad de colaborar en la formación y desarrollo de sus jóvenes miembros sub-40. Para ello, los objetivos de CILFA Joven son:

- Desarrollar los conocimientos, aptitudes y capacidades de los jóvenes para que puedan cubrir con solvencia cargos directivos de conducción, facilitando la transmisión de conocimientos que permitan un tratamiento integral de los problemas que hacen al desarrollo de la industria farmacéutica nacional.
- Coordinar la participación de los jóvenes dentro de las acciones y objetivos de CILFA, promoviendo el diálogo intergeneracional.
- Promover la participación de los miembros de CILFA Joven en el día a día de CILFA.
- Promover el intercambio con los diferentes interlocutores de la actividad económica, propiciando el diálogo y la cooperación.
- Promover el desarrollo de nuevas unidades de negocio, facilitando su

nacimiento y evolución para potenciar una nueva generación de empresarios farmacéuticos argentinos.

- Potenciar las capacidades de los jóvenes emprendedores para su desarrollo, promoviendo cursos de formación e inserción internacional.

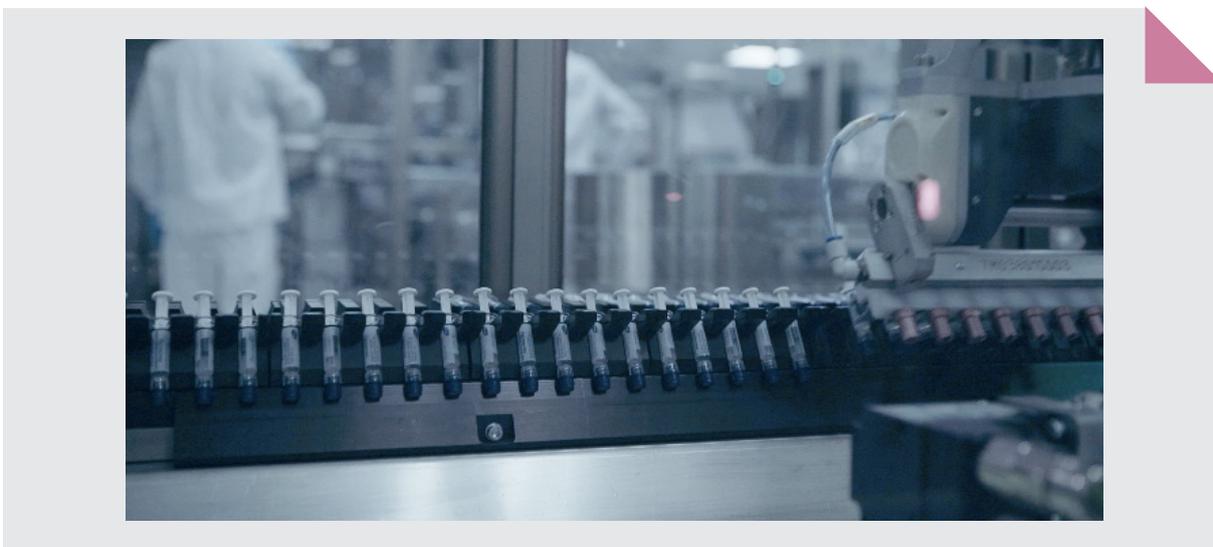
Taller de BPFM

El taller es un seminario de actualización e implementación de normas sobre Buenas Prácticas de Fabricación de Medicamentos, situación actual y tendencias internacionales en la materia. Este taller está destinado a los directores técnicos y responsables de asuntos regulatorios de los laboratorios asociados y tiene por objeto brindar una visión actualizada de las recomendaciones y normas de esta materia de la OMS, PICS y agencias regulatorias de los países desarrollados y de América Latina. Para esta modalidad se prevé realizar dos encuentros anuales en cuyo desarrollo participan como capacitadores los funcionarios de la Cámara y expertos contratados a tal fin.

Taller de normas y guías de registro de medicamentos biológicos y biotecnológicos

Este seminario se enfoca en las normas, guías de registro y cambios post registro de medicamentos biológicos y biotecnológicos puestos en práctica por la FDA, la Agencia Europea de Medicamentos (EMA) y Autoridades Sanitarias de países de América Latina.

Está destinado a los directores técnicos y responsables de asuntos regulatorios de los laboratorios asociados que fabrican y/o comercializan estos productos. Tiene por objetivo brindar una actualización de las normas de registro y cambio post-registro de medicamentos biológicos y biotecnológicos. Para esta modalidad se prevé realizar dos encuentros anuales en cuyo desarrollo participen como capacitadores los funcionarios de la Cámara y expertos contratados a tal fin.



9. Gador

GADOR S.A. tiene como propósito investigar, desarrollar, elaborar y poner a disposición de profesionales y pacientes, fármacos de excelencia y precio accesible. Por ello, para Gador es fundamental la constante inversión en conocimiento, tecnología de producción y control de calidad con los estándares internacionales.

Gador es una empresa farmacéutica de origen argentino. Al cuidado de la vida engloba la filosofía de la empresa en su constante preocupación y contribución por la salud de la comunidad. La calidad en la fabricación es respaldo para la actividad del Cuerpo Médico, a la vez de ser la mejor garantía para tratamientos eficientes y resultados alentadores en el cuidado de cada paciente.

Gador desarrolló el camino del conocimiento desde ocho valores que guían su actividad y que están descriptos en el Código de Conducta de la organización. Estos valores son: Honestidad, Eficiencia, Respeto, Responsabilidad, Liderazgo, Lealtad, Calidad e Innovación y Toma de Decisiones.

El valor de **Calidad e Innovación** está profundamente arraigado en lo que es y debe ser el espíritu de Gador. Por eso, la empresa ha asignado un lugar fundamental al conocimiento, formación, preparación y desarrollo técnico y científico, desarrollando vínculos sólidos y estrechos con instituciones educativas donde se forja el destino de futuros técnicos y profesionales de nuestro país.

Entre aquellas instituciones con las que Gador ha desarrollado vínculos más estrechos, ocupa un lugar especial la **E.T. N°27 D.E. N°18 "Hipólito Yrigoyen"** de Especialidad Química, y también en su momento otras escuelas técnicas de Plumerillos, Garín y Escobar. Adicionalmente, tienen un vínculo estrecho desde hace más de 25 años con la Facultad de Farmacia, de la Universidad Nacional del Chaco Austral, con sede en la ciudad de Presidencia Roque Sáenz Peña (provincia del Chaco), que cada año tiene en su programa la visita de sus estudiantes a este laboratorio.

Ya es tradición las visitas anuales que realizan alumnos de los últimos años de muchas de estas instituciones al laboratorio, generando un espacio de interacción mutuamente enriquecedor y estrechando vínculos entre empresa y entidades educativas.

De esta manera, a lo largo de los años diferentes alumnos egresados tuvieron la posibilidad de incorporarse al laboratorio en departamentos como Control de Calidad, Acondicionado o Sólidos, para poder complementar su instrucción formal de base con el aprendizaje en campo, concretamente en puestos de trabajo de un laboratorio líder en Argentina, desde donde fueron cimentando y forjando su desarrollo laboral y profesional.

La formación continua a través de la exposición a nuevas tecnologías, nuevas prácticas, congresos y capacitaciones terminan siendo un compromiso que Gador asume con cada profesional que se incorpora al laboratorio. La finalidad de esta formación es continuar fortaleciendo la calidad e innovación en sus productos, siempre con el objetivo final de llevar la mejor propuesta a sus pacientes, para estar al cuidado de la vida.



10. Ledesma

Ledesma ofrece capacitaciones para que las personas puedan desarrollarse de manera plena en el nuevo mundo del trabajo; por eso, impulsa acciones que buscan contribuir a la empleabilidad de los jóvenes y a la reducción de la brecha digital.

Su meta es contribuir para 2020 con la formación orientada a la generación de competencias para el acceso a empleo de 4.500 jóvenes en la provincia de Jujuy. Por año, capacitan a más de 1.000 jóvenes en distintos programas de formación en habilidades para el mundo del empleo.

Programa de Innovación y Tecnología de Ledesma: Desde 2002 el Programa de Innovación y Tecnología (PIT) busca brindar, de manera libre y gratuita, herramientas de capacitación tecnológica a miembros de la comunidad de Ledesma. Para ello, cuentan con tres centros ubicados en Libertador General San Martín, Calilegua y El Talar (Jujuy).

Este programa, que ofrece 1.900 vacantes anuales a través de la oferta de más de 160 cursos, nació con cursos básicos de informática y fue evolucionando hacia herramientas de trabajo colaborativo como entorno Google, aplicaciones y programas con software libre para diseño e impresión 3D, realidad aumentada y virtual, robótica, programación y juegos matemáticos, entre otros. También se dictan cursos de manejo de editores de texto e internet a adultos mayores.

En 2019 tuvieron:

- 633 ingresantes
- 167 cursos
- 75% de valoración positiva del Programa en Encuestas de Percepción
- Más de 15.000 jóvenes capacitados en herramientas de tecnología e innovación para el empleo y la empleabilidad desde 2002

Programa Escuela de Oficios: Este programa, que se realiza en alianza con la Escuela Técnica Herminio Arrieta (ETHA), capacita en oficios técnicos a jóvenes de Libertador General San Martín, Calilegua, Fraile Pintado y El Talar, con el objetivo de aumentar sus oportunidades laborales. Los jóvenes son postulados por las organizaciones de la comunidad. Mediante esta iniciativa, se ofrece una formación de 240 horas reloj en electricidad domiciliaria, instalaciones sanitarias, soldadura, herrería artística, arte, carpintería y eco-carpintería. La capacitación funciona a modo de beca: Ledesma financia los traslados, subsidia la asistencia de los docentes y las herramientas de trabajo de los jóvenes, mientras que la ETHA facilita las instalaciones

y la formación. Las organizaciones aliadas ofrecen sus conocimientos mediante talleres de prevención del consumo y cooperativismo, entre otras temáticas.

En 2019 tuvieron:

- 300 jóvenes formados en oficios técnicos demandados en la región

Programa Escuela-Empresa: Desde el 2014 implementan esta iniciativa que facilita la realización de las pasantías profesionalizantes en cinco escuelas técnicas, agrotécnicas y de alternancia de Libertador General San Martín, Fraile Pintado, Vinalito y Valle Grande. Además de brindar la posibilidad de realizar la práctica laboral en las instalaciones de la empresa (fábricas, laboratorios y campo), se alienta a los jóvenes en el desarrollo de proyectos productivos sustentables, ofreciéndoles herramientas y conocimientos.

Prácticas Profesionales Supervisadas: Consisten en el desarrollo de actividades formativas para estudiantes avanzados de nivel terciario/universitario. El practicante desempeña roles con ascendentes y graduales responsabilidades bajo la supervisión de un tutor idóneo del área en la que se realiza la práctica. El estudiante obtiene experiencia y una efectiva inserción en una realidad y ambiente laboral específico relacionado a sus estudios académicos.

La gestión de la Práctica Profesional Supervisada se puede realizar por pedido de una Universidad o Institución educativa de nivel superior o de manera particular por un alumno o algún colaborador de la empresa. Las Áreas que cuentan con funciones afines a la carrera del solicitante, evalúan la posibilidad de asignar un proyecto para que el practicante realice. El practicante también puede proponer un proyecto que luego se adapte a las necesidades de Ledesma. Entre 2018 y 2019, participaron 19 estudiantes de distintas carreras y variadas instituciones educativas, con muy buen desempeño en los proyectos que se les asigna y una rica experiencia para su formación académica.



Programa Escuela de Oficios

11. Sintoplast

Sintoplast extiende su compromiso con la comunidad a través de la educación, pilar esencial de su Responsabilidad Social Empresaria. Para ello, desarrolla una serie de programas que tienen por objetivo brindarles herramientas a los jóvenes para su inserción en el mundo del trabajo.

Sintoplast es una empresa nacional que desde su fundación, hace más de 60 años, ha ido creciendo y desarrollándose con una impronta familiar y cercana, tanto hacia sus colaboradores y clientes como a sus proveedores y a la comunidad en general. A su vez, es una empresa audaz, que busca constantemente nuevos horizontes y nuevos negocios para darle soluciones a los desafíos que se presentan.

Dentro de las diferentes acciones que Sintoplast lleva adelante, se destacan:

El Programa de Orientación al mundo del trabajo para los hijos de empleados:

El objetivo de este programa es acompañar a los hijos de los empleados de Sintoplast que tienen entre 18 y 22 años de edad en su primera experiencia laboral. Durante el transcurso de un mes, los jóvenes realizan una práctica laboral en el área de preferencia de lunes a viernes a cambio de una asignación con la que pueden cubrir los gastos de viáticos.

Durante el primer día tienen la inducción a la compañía, completan la documentación de sus legajos, se les abre una cuenta bancaria, etc. Se realiza el ingreso tal como se le haría a cualquier nuevo empleado de Sintoplast.

A su vez, a cada joven se le asigna un tutor, quien trabaja en el mismo sector donde se realizará la práctica, que será quien lo guíe, acompañe y explique las tareas durante ese período. El rol del tutor es fundamental para poder llevar adelante el Programa. Primero, porque el joven cuenta con un par a quien consultarle dudas y a su vez, con un referente, que podrá transmitirle su experiencia, haciendo mucho más enriquecedor su paso por la empresa. Segundo porque genera un compromiso aún más importante de quien oficia de tutor para con Sintoplast.

Durante el mes en el que los jóvenes se desempeñan en Sintoplast, participan en diversas charlas y capacitaciones que el equipo de Recursos Humanos prepara especialmente.

Participan de un "Taller de armado de CV" en el que aprenden a armar su propia hoja de vida y conocen cuáles son las herramientas de búsqueda laboral más utilizadas en las empresas en general. También se simulan entrevistas laborales, con el fin de que puedan presentarse a su primera entrevista laboral con algo de experiencia y conociendo de qué se trata. El objetivo de esta actividad es brindar herramientas para la inserción laboral en la búsqueda del primer empleo, dando a conocer las competencias que el mercado requiere en los procesos de búsqueda y selección

de personal, para que los participantes aprendan y pongan en práctica un plan de búsqueda adecuado a partir de la identificación de sus competencias y sus intereses. También cuentan con charlas de feedback, en las que los tutores y los gerentes de las áreas les hacen una devolución sobre su desempeño y los orientan respecto al mundo del trabajo.

Al finalizar el mes, los jóvenes se llevan consigo una importante cantidad de herramientas que los ayuda a enfrentar el mundo del trabajo desde otra perspectiva, obtienen un certificado que acredita su paso por Sinteplast y se llevan su CV actualizado con su primera experiencia laboral.

Prácticas Profesionalizantes con escuelas técnicas de la zona de influencia:

El principal objetivo de llevar adelante estas prácticas es que los alumnos puedan aplicar sus conocimientos académicos en una empresa y así conocer el mundo laboral y aprender de él antes de recibirse. El foco no está puesto solo en la parte técnica sino en las llamadas “competencias blandas”. Los planes de trabajo se arman en conjunto con las instituciones educativas, para optimizar al máximo la experiencia.

Visitas a la planta de Sinteplast en Spegazzini, Ezeiza:

Año a año, Sinteplast recibe a estudiantes del último año del secundario y a estudiantes universitarios de diversas carreras. Al comenzar la jornada, se les brinda una presentación institucional, durante la cual recorren la historia de una empresa nacional que ha ido creciendo y desarrollándose, que tiene operaciones en diferentes países de la región y emplea a más de 1.200 personas. A continuación, sigue una charla de Seguridad e Higiene y luego de la recorrida por las diferentes naves de producción, el nuevo Depósito Automatizado, los Laboratorios de Desarrollo y el Centro de Capacitación, Sinteplast brinda a sus visitantes una breve charla acerca de inclusión laboral, poniendo el foco en la importancia de la formación educativa de cara a las nuevas necesidades de la industria en general.



12. Tenaris

La Escuela Técnica Roberto Rocca (ETRR) busca fortalecer la empleabilidad de sus egresados, para que puedan enfrentar los desafíos y las demandas actuales de la industria. A través de ella, Tenaris lleva adelante su compromiso con la educación secundaria técnica en las comunidades donde opera.

En 2013, se inauguró la primera Escuela Técnica Roberto Rocca en la localidad bonaerense de Campana, en donde Tenaris cuenta con una de sus principales plantas de producción. La escuela alcanzó en 2019 su capacidad con 420 estudiantes, y en ella se ofrecen especializaciones en electrónica y electromecánica. En diciembre de 2019, egresó la primera camada de alumnos de la Escuela después de seis años de aprendizaje. Concebida como una Red de Escuelas, la comunidad de Pesquería en México, cercana a las instalaciones industriales de Ternium, también tiene su Escuela Técnica Roberto Rocca.

La Escuela Técnica Roberto Rocca es una institución educativa que promueve el desarrollo integral de los estudiantes, la innovación mediante el uso adecuado de la tecnología, y los vínculos con el sector productivo, además del uso de las mejores prácticas docentes a través del reconocimiento del mérito, el esfuerzo y la excelencia. La escuela lleva el nombre de quien fue Presidente del Grupo Techint hasta el 2003, un apasionado promotor de la educación como motor del desarrollo individual y también comunitario.

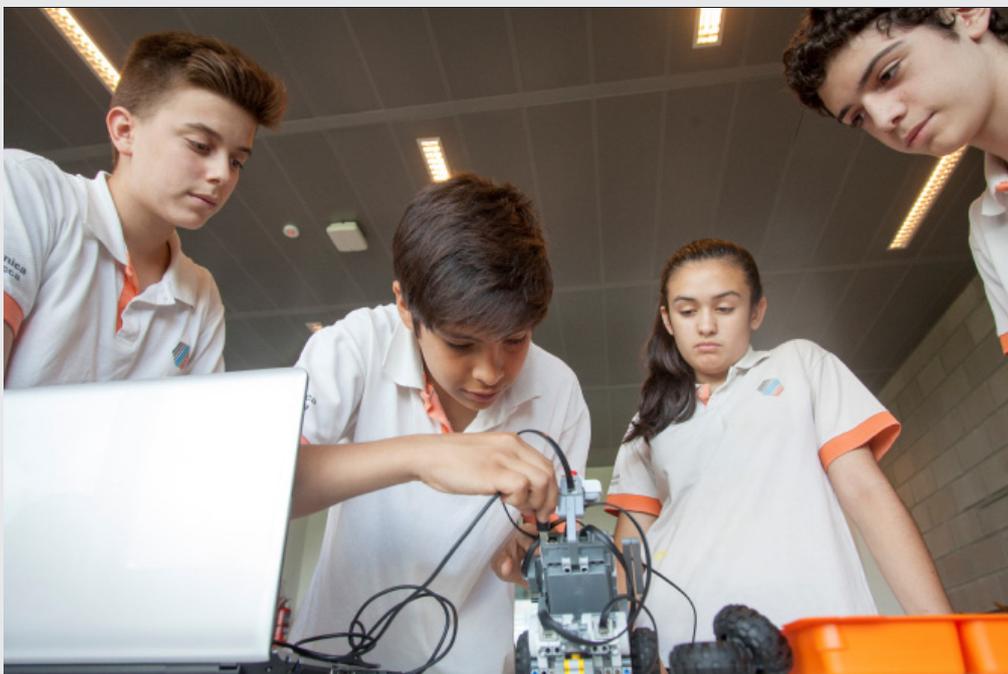
En la Escuela Técnica Roberto Rocca, la educación se aborda como un factor de igualdad y de reconocimiento de mérito y esfuerzo. En este sentido, y con el objetivo de garantizar el acceso a una educación de calidad para todos los jóvenes de las comunidades vecinas de Tenaris independientemente de sus recursos, los estudiantes pueden acceder a diferentes niveles de becas en función de sus necesidades. Todos los alumnos de la Escuela perciben algún tipo de beca, que va del 50% al 100% del valor de la matrícula.

Los laboratorios y aulas de las escuelas están equipadas con elementos de última generación, tales como tornos CNC, impresoras 3D, kits de robótica, células de fabricación integradas, simuladores de soldadura y sistemas didácticos para el aprendizaje de la electromecánica, entre otros recursos.

La Escuela Técnica Roberto Rocca implementa como metodología de enseñanza el sistema que se conoce con el nombre de “Aprendizaje Basado en Proyectos” (ABP).

Gracias a esta forma de enseñanza integral, se da lugar a la realización de proyectos transversales que fomentan la innovación y el desarrollo de habilidades necesarias en el siglo XXI. Entre los proyectos llevados a cabo, los alumnos desarrollaron en 2018 un sistema de riego automático, a la par de diseñar y construir un auto propulsado con energía solar.

Además, hace dos años se rediseñó el proceso de admisión con el propósito de generar mayor valor para la comunidad. Se ofrece un curso gratuito de tres meses a los alumnos de último año de las escuelas primarias de la zona para que mejoren sus habilidades en los campos de matemática y lengua, independientemente de su interés en ingresar a la Escuela Técnica Roberto Rocca. En 2018, casi 320 estudiantes se inscribieron en este curso y asistieron dos días por semana durante tres meses.



Escuela Técnica Roberto Rocca



13. Ternium

Desde el 2006, Ternium desarrolla su Programa Gen Técnico, que busca fortalecer el perfil técnico de estudiantes de comunidades cercanas a sus centros productivos, para adecuarlos a las necesidades actuales de la industria y así mejorar su empleabilidad.

Ternium, empresa líder en la producción de acero en Latinoamérica, lleva adelante el Programa Gen Técnico, con jóvenes egresados de las escuelas técnicas en San Nicolás, Ramallo, Berisso y Ensenada. El programa se articula sobre tres ejes: capacitación a alumnos y docentes, prácticas profesionalizantes e inversión en infraestructura y equipamiento.

El desarrollo industrial sustentable requiere de un sistema de educación técnica sólido, dinámico y de excelencia. El Programa Gen Técnico se inició en el año 2006, frente a la necesidad de colaborar con el sistema educativo para fortalecer la formación con la que egresaban los técnicos, ampliando sus conocimientos, reforzando las actitudes propias de la cultura del trabajo y brindando pautas adecuadas de seguridad industrial. Gen Técnico es un programa solidario de cooperación público-privado entre la empresa, el Estado y las escuelas, donde se las acompaña en el proceso de consolidación como institución formativa y se les brindan los elementos necesarios para que el proyecto sea sustentable a largo plazo.

Para lograrlo, trabajan con ocho escuelas de San Nicolás, Ramallo, Ensenada y Berisso, elegidas por su cercanía con los centros productivos de Ternium, a través de tres líneas de acción: prácticas educativas en las plantas industriales para alumnos de 7° año, capacitación a estudiantes, docentes y tutores, e inversión en infraestructura y equipamiento para mejorar las condiciones de aprendizaje.

A lo largo de trece años, más de 7.200 alumnos participaron del programa. Cada año, más de 150 estudiantes realizan prácticas en talleres y áreas operativas de Ternium, y se dictan más de 20.000 horas de capacitación por año en materia de competencias tecnológicas y de seguridad.

En lo que refiere a infraestructura escolar, la inversión es constante y se realiza a través de Planes Directores de Mejora. En el caso de la E.E.S.T N° 6 de San Nicolás, se lograron construir y equipar más de 2.000 m² a lo largo de diez años, incorporando tecnología de punta para el aprendizaje de las materias técnicas. En 2018, en la E.E.S.T N° 2 “Ing. Manuel Savio” Ternium inauguró laboratorios de Físicoquímica y Electromecánica y aulas de clases por un total de 483 m². Durante 2019, tuvo lugar

la inauguración de un comedor en el Instituto Fray Luis Beltrán, mientras que dos años atrás se construyó allí una nave taller de más de 600m² con equipamiento.

A partir del 2013, Ternium llevó la experiencia del programa Gen Técnico a su cadena de valor a través del programa ProPymes. De esta manera, decenas de empresas PyMEs replicaron la iniciativa de trabajar con las escuelas técnicas de sus zonas de influencia, contando con la asistencia del programa ProPymes para la implementación de este programa de mejora de la educación técnica.



Programa Gen Técnico

14. TN&Platex

TN&PLATEX se enfoca en el desarrollo constante de sus colaboradores/as y en los jóvenes de las diferentes provincias del país donde se encuentran sus plantas industriales. Tiene como pilar la actualización permanente en relación a las nuevas tecnologías, lo que le permite continuar mejorando su productividad y, de esta manera, garantizar su crecimiento sustentable.

Prácticas Profesionalizantes:

TN&Platex realizó convenios con las siguientes Escuelas Técnicas en ciudades del interior del país para realizar Prácticas Profesionalizantes:

- Escuela Técnica Gral. Manuel Belgrano F29, Banda del Río Salí (Tucumán)
- Escuela Técnica N°1 Pedro Ferré, Monte Caseros (Corrientes)
- Escuela Técnica N°2, La Rioja (La Rioja)

El proceso de selección de los alumnos candidatos a formar parte de la práctica profesionalizante, se realiza de igual manera que en el caso de cualquier futuro colaborador, es decir mediante entrevistas individuales y grupales; allí se observa la gran predisposición y preocupación por parte de cada uno de ellos por poder contar con su primera experiencia en una industria.

Cada año se entrevistan 360 estudiantes, e ingresan 26 estudiantes avanzados de escuelas técnicas.

De ellos, aproximadamente 5 por año son seleccionados como colaboradores permanentes de la empresa por planta industrial.

Capacitador Interno: siendo la actividad textil tan específica, y en particular la de hilado, cada planta industrial cuenta con un capacitador interno que se dedica a la formación permanente de colaboradores, buscando la polivalencia de puestos. Para ello se cuenta con una Matriz de Habilidades y Conocimientos, en donde se especifica en un tablero el nivel y porcentaje de H&C de cada planta y de cada colaborador, la cual se actualiza periódicamente. A su vez, cada capacitador interno recibe la formación específica para poder desarrollar con excelencia esta función.

Programa de Líderes TN&Platex 2020 y 2022: un programa exitoso en la compañía fue el de la formación de futuros líderes, a través de los cuales se escogieron 4 jóvenes profesionales (Ingenieros Juniors) para ser entrenados durante 2 años en todos los procesos de gestión industrial de las diferentes plantas de la empresa a lo largo del país. En cada área que fueron formados, estuvieron acompañados por el Jefe o Gerente de las mismas y conviviendo cada situación diaria. Finalizados los 2 años, 3 de ellos tuvieron la oportunidad de ser promovidos a funciones de mayor

jerarquía según el perfil que se adecuó al nuevo rol. En este año está previsto el segundo lanzamiento del Programa (Líderes TN&Platex 2022) enfocado a futuros líderes que provengan de las áreas de mantenimiento industrial.

Programa de Management para Ingenieros: se realiza un Programa de Formación en Management adaptado a los ingenieros, con foco en Data Analytics. Participaron 18 profesionales de las distintas provincias en donde la empresa tiene plantas industriales.

Formación en Nuevas Habilidades: con la incorporación en TN&Platex de la producción de telas y medias, se están formando colaboradores específicos para esas áreas de productos. Para ello, previo al lanzamiento se realizaron entrenamientos en máquinas de menor escala para la adecuada formación, y transcurridos unos meses recién se comenzó la producción al mercado.

Proceso de Selección basado en el Test de Motricidad Fina: en los procesos de selección de operarios se aplican sistemas de análisis de Motricidad Fina de los candidatos, según técnicas ajustadas a la necesidad de las operaciones que realizarán en la planta industrial. Estos sistemas son desarrollados íntegramente por TN&Platex.

Programa de Gestión de Desempeño TN: se utilizan los últimos sistemas de gestión en donde se realiza el acompañamiento de cada colaborador en el cumplimiento de resultados previamente definidos. De esta manera, cada uno conoce qué es lo que se espera de ellos y cómo lograrlo.





THE ADECCO GROUP

15. 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 a 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 Empresarial (RSE), que integra a la empresa en su conjunto. Los principales ejes de trabajo de la empresa son: la inclusión laboral de grupos vulnerables, con énfasis en los jóvenes, la prevención y erradicación del trabajo infantil, el desarrollo local y el voluntariado corporativo.

El Grupo 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). Por eso, considera vital fomentar 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.

Conscientes de dicho desafío, en 2018 ha realizado y/o participado en las siguientes actividades:

Primer Encuentro de Jóvenes del Mercosur realizado en Uruguay: Junto a casi 30 empresas, firmaron el Acuerdo por la Empleabilidad Juvenil del Mercosur, en el cual los firmantes se han comprometido a ofrecer más de 40.000 oportunidades de desarrollo profesional a los jóvenes en Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay hasta el 2020. El mismo, además, impulsará la Educación Dual, el sistema que combina la enseñanza en el aula con las prácticas en empresas.

CEO por un mes: En 2018, realizaron la tercera edición de su programa a nivel local para que un joven viva la experiencia de trabajar junto al CEO, y lograr así potenciar su carrera y ganar exposición. La experiencia incluyó 30 días de prácticas laborales junto al Country Manager del Grupo Adecco en el país, permitiendo al ganador aprender en el trabajo, obtener información e inspiración para sus eventuales elecciones profesionales, y una experiencia única para lograr que su CV realmente destaque entre los demás. En la edición 2018, el ganador fue Sebastián Chanes Müntzell, quien fue seleccionado entre más de 7.000 postulantes de todo el país. Al

momento de ser elegido se encontraba cursando la Licenciatura en Administración de Empresas en la Universidad de San Andrés.

Experience Workday: En abril de 2018 realizaron una nueva edición de esta iniciativa mundial de su compañía, con el objetivo de guiar a los jóvenes en sus primeros pasos profesionales. El “Experience Workday” es una iniciativa que fue creada para combatir el desempleo juvenil proporcionando a los jóvenes un camino hacia el trabajo, mejorando su empleabilidad y alineando sus competencias a las requeridas por el mercado del trabajo. En la segunda edición de #ExperienceWorkDay, más de 50 jóvenes fueron a distintas oficinas de Grupo Adecco alrededor del país a conocer cómo es un día de trabajo en una multinacional, trabajando con sus especialistas, adquiriendo experiencia laboral y asesoramiento para mejorar sus oportunidades de empleo.



Experience Workday

16. AHK Argentina Cámara de Industria y Comercio Argentino-Alemana

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 reducir la brecha entre la finalización de los estudios y el mercado laboral.

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 los jóvenes realizan 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 su definición sobre el área en la cual quiera 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 el que completan sus estudios, 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 solo 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 2020, 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.



Formación de Formadores en UIA



17. Arcor

Actualizarse, contar con nuevas herramientas y adquirir nuevos conocimientos constituyen premisas para potenciar las capacidades de sus colaboradores y el crecimiento sustentable de la compañía. Los programas de capacitación de Arcor responden a las necesidades de cada negocio, planta y país -con una tasa de cobertura que alcanzó el 93,6% de sus colaboradores en 2018.

—

Arcor es un grupo multinacional argentino líder que está integrado por tres divisiones de negocio: Alimentos de consumo masivo (golosinas, chocolates, helados, galletas y alimentos), Agronegocios y Packaging.

Según informa el Reporte de Sustentabilidad de 2018, en ese período, los principales procesos de formación y capacitación laboral impulsados desde la compañía han sido:

Universidad Arcor: Nació como una plataforma cultural y de formación para fortalecer y desarrollar a los colaboradores de la organización. Con más de diez años de trayectoria, en los cursos dictados se forma a los colaboradores en base a las conductas que se consideran válidas en la empresa y los conocimientos que interesan transmitir, como por ejemplo: cómo negociar, cómo liderar y cómo trabajar en equipo desde la diversidad. Los cambios del mercado y las necesidades de los negocios fueron acompañados desde la Universidad Arcor.

Metodologías ágiles e innovación: Creatividad, Innovación y Cambio.

Formación de competencias técnicas: Escuela de Calidad, Desarrollo, Cadena de Suministros, Recursos Humanos y Marketing.

Programa de Liderazgo emergente: El puntapié inicial fue un relevamiento realizado con la alta dirección de la empresa. A partir de ese momento, RRHH y los propios participantes seleccionados, definieron los focos de desarrollo y la metodología a utilizarse para la implementación de un nuevo programa que profundizara en la emergencia de liderazgos dentro de la compañía. El programa se basa en tres ejes conceptuales: Líder inspirador (actúa y gestiona con coherencia), Líder desarrollador (lidera desde la visión del potencial de su equipo y entorno de trabajo) y Líder con visión sistémica (gestiona desde la conciencia de la interconectividad).

Asimismo, se destacan programas destinados a la detección y atracción de talentos:

Plan de vinculación con Universidades de interés: se realizan encuentros con universidades nacionales e internacionales, congresos, ferias de empleo, visitas a las plantas de la empresa y presentaciones institucionales. Se comunica la propuesta de valor de la compañía a candidatos y la generación de vínculos en los distintos mercados. De esta manera, se firmaron más de cien convenios universitarios y terciarios.

Programa de Jóvenes emprendedores: Anualmente la compañía convoca a jóvenes de alto potencial que quieran desempeñarse en las áreas de Marketing, Trade Marketing, Administración y Producción, Mantenimiento y Logística.

*



18. Ferrazzi

Desde el 2013 Ferrazzi forma parte del programa Acciones de Entrenamiento para el Trabajo (AETP) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, el cual acerca oportunidades laborales a la población argentina más vulnerable. En la actualidad, el 35% de su personal fijo es proveniente de este semillero.

—

La igualdad de oportunidades y la formación e inclusión de los jóvenes al mercado formal de trabajo es uno de los valores más importantes en Ferrazzi, empresa PyME familiar de tercera generación fundada en 1972 especialista en productos de encendido para vehículos. Desde hace 7 años que buscan ocupar sus puestos de trabajo disponibles con jóvenes desempleados de entre 18 y 24 años de edad que formen parte del programa Acciones de Entrenamiento para el Trabajo (AETP), desarrollado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

El objetivo del programa AETP es mejorar las condiciones de empleabilidad de los trabajadores desocupados a la par de contribuir al fortalecimiento de la productividad y competitividad de las empresas, a partir de la posibilidad de formar trabajadores capacitados de acuerdo a sus necesidades. Está dirigido a micro, pequeñas, medianas y grandes empresas, y sus destinatarios son jóvenes desocupados mayores de 18 años, beneficiarios de planes sociales, que provienen, en base a diferentes indicadores, de espacios de vulnerabilidad social.

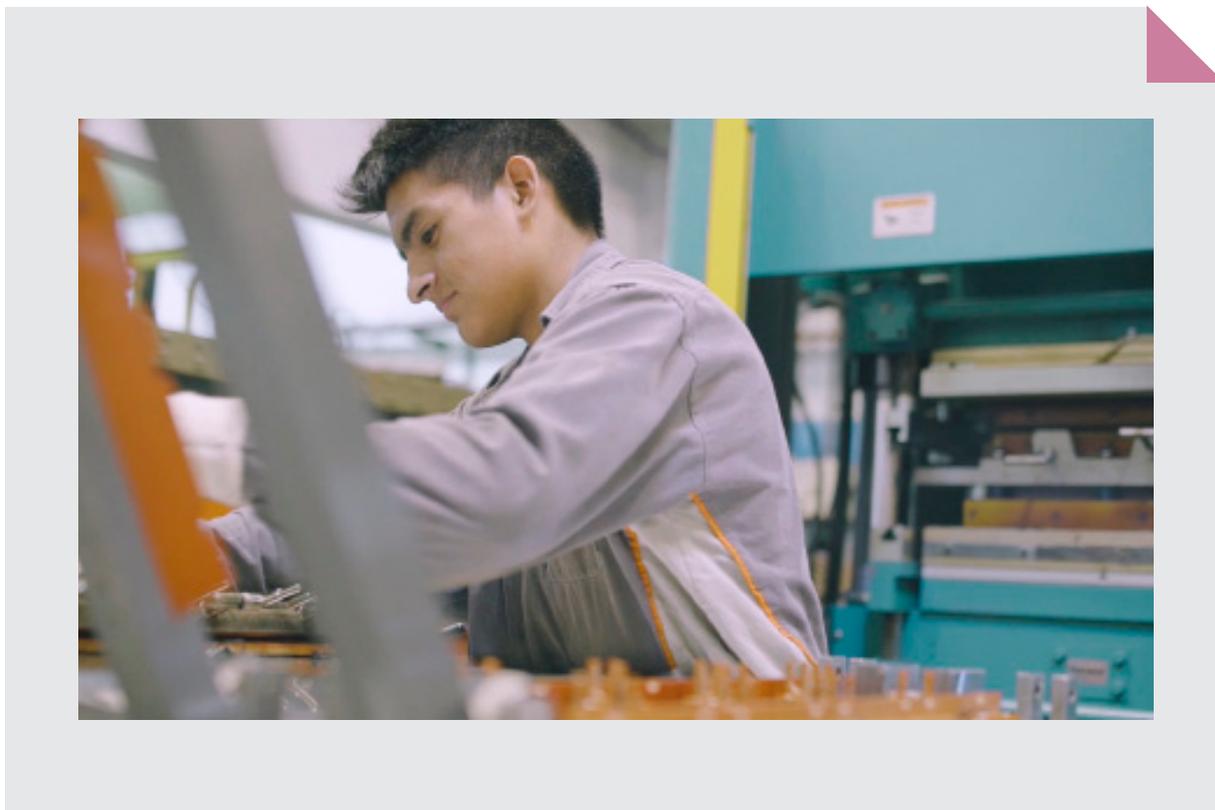
Cada año, Ferrazzi selecciona grupos de aproximadamente 12 jóvenes pertenecientes a este programa y los incorpora a su planta por un período de 6 meses. A aquellos perfiles sobresalientes, se les ofrece la posibilidad de efectivizarlos terminado este período. Al momento de escribir este Catálogo, Ferrazzi cuenta con 10 empleados efectivos provenientes de este programa, lo que significa para la empresa un 35% de su personal fijo. Una vez efectivizados, estos empleados pasan a formar parte de otro programa del gobierno nacional, el Programa de Inserción Laboral (PIL).

Los jóvenes son constantemente capacitados en tareas industriales como s: manejo de maquinarias, mantenimiento, trabajo en células, manejo de herramientas, seguridad e higiene y trabajo en equipo. De manera tal que puedan tener una experiencia industrial completa y les sirva como antecedente laboral para su futuro, en caso de

no quedar trabajando de manera efectiva en Ferrazzi.

La educación es un valor fundamental para la empresa por lo que se apoya a los pasantes y a cualquier otro empleado que se encuentre estudiando, sea que estén finalizando la secundaria o estudiando en la universidad, poniendo siempre como prioridad el estudio al momento de asignar los turnos de trabajo.

Casi la totalidad de los jóvenes seleccionados nunca ha tenido empleos formales, por lo que parte de las tareas del supervisor a cargo del programa AETP en esta empresa es enseñar sobre las pautas básicas de lo que es un trabajo, sus derechos y sus obligaciones. La empresa le da mucha importancia a la pasantía como una instancia educativa más, un paso intermedio entre la escuela secundaria y el trabajo. Con empeño y dedicación, Ferrazzi se expande año tras año y, con ellos, crece la cantidad de puestos formales de trabajo que destinan a jóvenes en situación de vulnerabilidad, siendo en la mayoría de los casos los primeros trabajos formales en las familias de los jóvenes.



19. FOP

Fundación Observatorio PyME

Su Programa de Vinculación PyME-Escuelas Técnicas es un plan de asistencia técnica, orientado a promover la incorporación de jóvenes técnicos en las PyME y favorecer la futura natalidad empresarial a partir de las prácticas profesionalizantes de los alumnos de último año de escuelas técnicas en las empresas de su entorno.

La Fundación Observatorio PyME es una entidad sin fines de lucro, cuya misión es promover la valorización cultural del rol de las pequeñas y medianas empresas en la sociedad, la investigación microeconómica aplicada y las políticas públicas de apoyo al desarrollo productivo. El programa Vinculación PyME-Escuelas Técnicas busca mejorar la vinculación entre la oferta de jóvenes practicantes por parte de las escuelas y la demanda de los mismos por las PyME.

Es por eso que el Programa de Vinculación PyME-Escuelas Técnicas busca potenciar los beneficios previstos por la Ley de Educación Técnica Profesional N° 26.058 para colocar bajo el régimen de prácticas profesionalizantes en las PyME a los estudiantes de las escuelas técnicas, utilizando como instrumento operativo información geolocalizada de empresas y escuelas con procesos productivos y perfiles de formación afines. De esta manera, el programa identifica las trayectorias de los graduados de las escuelas técnicas para proveer una visión rápida de la correspondencia entre oferta de formación y demanda de calificaciones técnicas por sector productivo y localización geográfica. Este programa cuenta con el apoyo del Instituto Nacional de Educación Técnica (INET) y está siendo implementado en el Corredor Norte de la Provincia de Buenos Aires y Sur de Santa Fe con el patrocinio de Aluar, Grupo INSUD, Tenaris, Ternium y Toyota Argentina.

El desafío como país es colocar 50.000 estudiantes de último año de su carrera en escuelas técnicas en prácticas profesionalizantes en empresas. Hoy las grandes compañías están absorbiendo 3.000 alumnos, menos de un 10%. Estas prácticas amparadas en la ley educativa, sin costo para la empresa, no implican una relación laboral y promueven la futura inserción laboral de los jóvenes en el territorio (una vez completada la educación técnica media).

Para ello, La Fundación Observatorio PyME construye directorios de PyME y georreferenciación de las empresas localizadas en las inmediaciones de las escuelas técnicas, y hace encuestas a las PyME aledañas a las escuelas para identificar situación productiva, demanda de calificaciones técnicas y disponibilidad de la empresa para recibir como practicantes a jóvenes de último año de las escuelas. También brinda

seminarios, talleres formativos y asistencia técnica para la vinculación entre PyME y escuelas técnicas, en donde participan dirigentes empresarios locales, tutores empresarios y profesores tutores escolares. Además, promueve el seguimiento de la trayectoria de egresados de escuelas técnicas para evaluar el éxito del programa, y propone ajustes en el programa para la conexión eficiente.

El objetivo del Programa de Vinculación PyME-Escuelas Técnicas de la Fundación Observatorio PyME es incorporar 6.000 practicantes adicionales de escuelas secundarias técnicas en 2021, en adición a los ya existentes, en diferentes microrregiones de Argentina.

*



20. Fundación Gutenberg

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.

—

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

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 son, entre otros, 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 sus prácticas realizando tareas asociadas a funciones operativas y suelen finalizar incorporando actividades de asistencia a funciones de gestión.

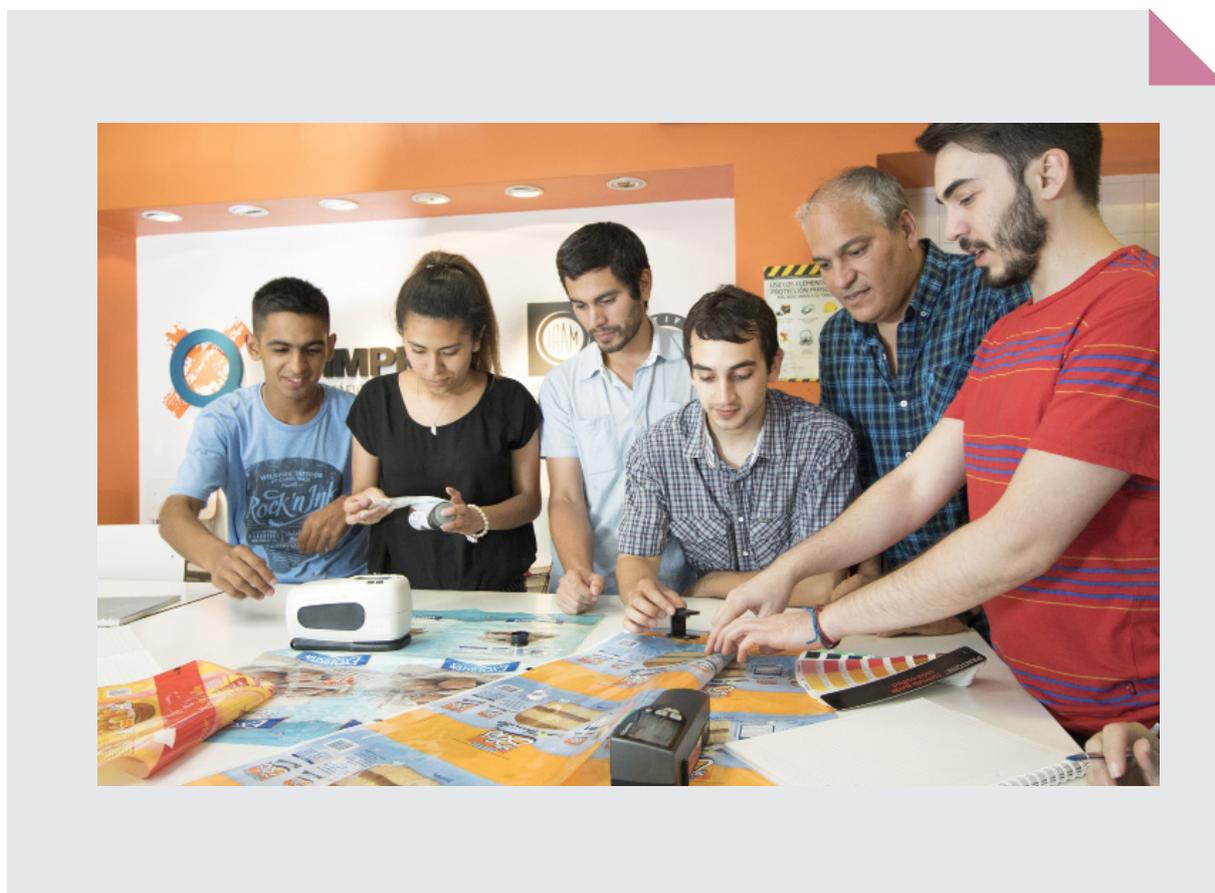
Puente Laboral: Desde el área de orientación profesional se busca tender un puente laboral entre los alumnos y las empresas. Se los asiste en el armado del CV y en los contactos con empresas. El objetivo es que los estudiantes puedan establecer vínculos significativos entre el estudio y el mundo del 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 encontrarse desocupado. Entre 2016 y 2017, 1.200 personas pasaron por estos cursos. De ellos un 60% eran hombres, un 40% mujeres, y un 60% tenían entre 18 y 24 años. Conjuntamente con estos cursos se desarrollan programas de Entrenamiento para el Trabajo, donde se alternan módulos teóricos y prácticos en los lugares de trabajo. Este último proyecto se realiza mediante Crédito fiscal.

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

Julia I. Fossati,

Directora de Estudios Continuos e Investigación y Desarrollo





una empresa  InterCement

21. Loma Negra

Fundación Loma Negra tiene un compromiso extendido con el desarrollo comunitario y local. Por eso, se enfoca en potenciar las capacidades de los jóvenes, en su mayoría entre 15 y 29 años, con el objetivo de impulsar su progreso personal y profesional.

—

Fundación Loma Negra busca el fortalecimiento de las relaciones con las comunidades en donde opera la empresa, contribuyendo al desarrollo social a partir de la construcción de alianzas sustentables.

Creada en el año 2006, los accionistas de InterCement, holding de empresas cementeras, la Fundación Loma Negra para el Desarrollo Sustentable es la responsable de implementar la dimensión social de la política de Responsabilidad Social Corporativa de InterCement Argentina (Loma Negra, Recycomb y Ferrosur Roca). Entre sus acciones, se destaca la siguiente:

Programa Puente

El Programa Puente tiene como objetivo aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo y trabajo decente (ODS 4 Meta 4.4). De esta manera, en alianza con Asociación Conciencia, propone un acompañamiento a estudiantes de los dos últimos años de las escuelas secundarias y técnicas con el objetivo de brindarles herramientas para la inserción laboral y la orientación vocacional, como también fomentar su participación en prácticas profesionalizantes y capacitaciones en oficios. La Fundación Loma Negra, en articulación con organizaciones aliadas, llevan adelante los tres ejes que contempla esta iniciativa:

1er. Eje - Mercado laboral y prácticas profesionalizantes: Busca contribuir a la mejora de la calidad educativa de los establecimientos cercanos a las plantas. El foco está puesto en favorecer las condiciones de empleabilidad de los futuros egresados a partir del armado de CV y simulacros de entrevistas laborales. A su vez, se brinda información detallada sobre ofertas educativas, de formación y salida laboral que existan en la comunidad en particular.

También contempla las prácticas profesionalizantes que establece la Ley de Educación Técnico-Profesional, que tienen como objetivo que el alumno aplique lo aprendido y se acerque al mundo laboral.

2do. Eje - Orientación vocacional-ocupacional: Aborda aspectos relacionados al autoconocimiento, test vocacionales, jornadas vivenciales con profesionales, ferias

universitarias, visitas a la empresa y a organizaciones aliadas.

3er. Eje - Formación en oficios: Contribuye a mejorar la empleabilidad a partir de la incorporación de nuevos conocimientos, oficios y competencias. Las temáticas de los talleres se determinan de acuerdo a la necesidad del mercado de cada una de las comunidades donde Loma Negra está presente.

Medición de impacto

Con el objetivo de relevar la situación académica y laboral de los beneficiarios del Programa Puentes, se realizó un informe de caracterización de egresados para contar con indicadores que permitan verificar qué efectos tuvo la iniciativa en los alumnos participantes desde que se lanzó en el año 2016. Conjuntamente, se implementó un sistema de seguimiento de trayectoria académica y laboral que posibilitará medir el impacto del Programa Puentes a mediano y largo plazo.

Logros

- 27 escuelas participantes;
- 2.366 alumnos;
- 589 talleres dictados;
- 22 visitas a plantas en el marco del programa “Puertas Abiertas”;
- 33 aliados; y
- 99 prácticas profesionalizantes en empresas del grupo.



Programa Puentes

22. 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.

—

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 2018 en Argentina se realizaron 40 sesiones de orientación alcanzando a más de 9.700 jóvenes. Nestlé cuenta con 50 voluntarios activos entre sus empleados 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 2018, 51 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.

Asimismo, este año Nestlé se sumó al Programa de Mentoreo de Asociación Conciencia, que busca reinsertar a jóvenes que se encuentran en situación de vulnerabilidad en la sociedad, a través del acompañamiento personalizado de sus mentores (cada mentor acompaña individualmente a un joven y lo guía hacia el cumplimiento de hitos marcados como vías para la inclusión social), trabajando juntos en la concreción de un proyecto de vida (retomar la escuela, conseguir trabajo, comenzar un curso de oficios, etc.).

Otra iniciativa que la empresa impulsó en 2018 y 2019 fueron los Encuentros de Jóvenes del Mercosur, que se realizaron en Montevideo y Sao Paulo respectivamente. Los eventos reunieron a más de 500 jóvenes entre ambas ediciones pertenecientes a Argentina, Brasil, Uruguay y Paraguay. El objetivo de estos encuentros fue fomentar el diálogo entre el sector público y el sector privado del Mercosur, a fin de abordar temas como la educación técnica, la educación superior y la articulación del sector productivo y el sector educativo con miras a fortalecer la equidad social y el desarrollo económico. Asimismo, se buscó orientar a los jóvenes sobre el trabajo del futuro y el emprendedurismo.



23. Randstad

Randstad busca reducir la brecha entre las necesidades del mercado y la empleabilidad de la sociedad en su conjunto, mediante acciones y programas que promueven el empleo joven, la igualdad de oportunidades, la equidad de género y el acceso al mundo del trabajo formal, decente y registrado.

Randstad, como líder global en servicios de RRHH, apoya a las personas y a las organizaciones a 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 59 años de experiencia en el mercado internacional, Randstad, de origen holandés, cuenta con un equipo de 38.820 empleados que proveen servicios integrales de RRHH a clientes en 38 países, desde sus 4.826 oficinas y puntos de presencia.

En Argentina, Randstad tiene una red de 37 sucursales, con aproximadamente 350 empleados.

Programa de Inclusión Laboral en el Barrio 31

En el marco de un convenio de articulación conjunta establecido con la Dirección General de Integración Económica del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, Randstad lleva adelante una iniciativa de reclutamiento y selección de candidatos residentes en el Barrio 31, como parte de su política de igualdad de oportunidades.

En el marco de esta iniciativa, que comprende la instalación de una oficina de reclutamiento en el Centro de Desarrollo Emprendedor y Laboral (CeDEL) del Barrio 31, especialistas en reclutamiento y recursos humanos de Randstad realizan entrevistas de selección para cubrir vacantes en empresas clientes, dictan talleres “Mi Primer Empleo” para jóvenes, así como cursos de capacitación y de orientación para la elaboración de CV y de desarrollo de herramientas para la búsqueda de trabajo, entre otras actividades destinadas a fortalecer la empleabilidad de los habitantes de este nuevo barrio de la Ciudad de Buenos Aires creado a partir del proyecto de urbanización del Barrio 31.

Empleo joven y primer empleo

Randstad cuenta con diferentes iniciativas que buscan impulsar el empleo joven, tales como: pasantías rentadas, convenios con universidades y colegios secundarios, ferias de empleo joven y un programa de voluntariado corporativo.

En 2018, se llevaron a cabo 39 prácticas profesionales en conjunto con las carreras de Psicología, Relaciones Laborales y Recursos Humanos, y 12 prácticas con colegios

secundarios. El objetivo de las prácticas es que los jóvenes puedan acercarse al mundo laboral a partir de una primera experiencia en empresas, con una duración de uno o dos meses de trabajo.

Como especialistas en el mundo del trabajo, orientan a jóvenes y grupos vulnerables en los primeros pasos para ingresar al mercado laboral. De esta forma, a través del Voluntariado Corporativo, impulsan la participación de sus empleados en actividades que brinden soporte a grupos en situación de vulnerabilidad para ingresar o reingresar al mercado laboral. A través del taller “Mi Primer Empleo”, ofrecen a los jóvenes de entre 18 y 24 años asistencia para confeccionar su CV, asesoramiento y entrenamiento para abordar una entrevista laboral y facilitación en capacitaciones en oficios. Asimismo, han realizado talleres de empleabilidad para grupos de personas con discapacidad y personas de +45 años.

En 2018, 82 personas del equipo de Randstad Argentina dedicaron un total de 275 horas, que dieron como resultado un impacto en la vida de más de 1.775 personas.

*



Programa de Inclusión Laboral en el Barrio 31

24. Samsung

Samsung cuenta con un área de ciudadanía corporativa, que apela a su trayectoria y conocimiento en innovación y tecnología, para crear un cambio positivo en la sociedad. Para ello, aborda temas clave como la educación y la innovación.

Samsung gestiona en Argentina un conjunto de iniciativas con aliados privados, gobiernos, universidades, escuelas y organizaciones de la sociedad civil. Su esquema de trabajo está enfocado en detectar y potenciar oportunidades en las que la tecnología se activa para favorecer la educación, generar innovación, alentar vocaciones científicas y tecnológicas, desarrollar nuevas capacidades para el trabajo en los jóvenes y generar condiciones de crecimiento en las comunidades.

Las iniciativas más destacadas son: Samsung Tech Institute, Soluciones para el Futuro y Nanum Village.

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 dos centros, uno en Cañuelas (provincia de Buenos Aires) y otro en Río Grande (Tierra del Fuego), en donde los jóvenes reciben capacitación en programación informática, habilidades blandas y visitan plantas de producción como parte de su programa de formación. Samsung Tech Institute opera, además, a través de una plataforma virtual que fue desarrollada inicialmente junto al Ministerio de Modernización, brindando formación profesional a distancia en materia de: armado de maquetas, diseño web y marketing online, entre otros.

Soluciones para el Futuro

El programa Soluciones para el Futuro busca estimular a los estudiantes de escuelas secundarias de Argentina, Paraguay y liceos de 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.

Entre 2014 y 2018 más de 9.000 jóvenes participaron de Soluciones para el Futuro y se recibieron casi 3.000 proyectos. En el 2018 el ganador fue un grupo de alumnos de la escuela de Enseñanza Secundaria Técnica N°1, de Ingeniero White, Bahía Blanca, que ideó Férulas 3D, un prototipo que busca reemplazar el tratamiento de lesiones con el yeso tradicional, por férulas de plástico reciclable impresas en 3D. Estas férulas resistentes al agua, se realizan a la medida del paciente y permiten mayor movilidad y comodidad.

Gran Chaco Nanum Village

Esta iniciativa impulsa el desarrollo integrado de las comunidades más alejadas, mediante una serie de actividades con articulación de múltiples actores. Propone un modelo que ofrece tecnología, infraestructura (energía, agua, conectividad, salud), que favorece el desarrollo productivo, y que brinda capacitación a adultos para lograr mejores condiciones en la vida de las comunidades más alejadas.

Cada centro Nanum Village es un espacio de enseñanza-aprendizaje orientado a promover procesos de desarrollo económico, social, ambiental, político-institucional y cultural de una comunidad o territorio mediante la utilización de las TIC. Los centros cuentan con equipamiento tecnológico (computadoras de escritorio, portátiles, tablets, smartphones, entre otros dispositivos) y acceso a Internet.

Sus tres principales objetivos son: lograr y asegurar la accesibilidad a la conectividad, alcanzar la alfabetización digital de los habitantes de las comunidades aisladas y contribuir a la apropiación estratégica de las TIC para el desarrollo territorial.



Ganadores de Soluciones para el Futuro 2018

25. ADECRA CEDIM

Asociación de Clínicas, Sanatorios y Hospitales Privados de la República Argentina

El Proyecto Ayudantes en Servicio de Salud vincula la educación media con la formación en cuidados de la salud para promover y facilitar la inclusión laboral. Además, realiza tareas de soporte que impactan en el cuidado y el nivel de la atención que se brinda a los usuarios.

—

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 (Centros Educativos de Nivel Secundario – CENS- N° 22, 49, 55, 71, 89, la Escuela de Comercio Número 10 “Islas Malvinas”, y el Colegio N° 13 “Coronel de Marina Tomás Espora”), 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 profesionales de la salud de la cámara empresaria (ADECRA). Allí se imparten clases prácticas y clases teóricas de conocimientos específicos. Luego se realiza un examen teórico y finalmente concluye el curso con prácticas rentadas en instituciones privadas. Una vez completada la formación, se otorga un certificado que le permite a los egresados contar con una herramienta para la inserción en 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, farmacia, esterilización y áreas administrativas, realizando múltiples actividades, entre ellas: ordenar y clasificar material biomédico, recibir solicitudes de farmacia, y trasladar 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 del año 2015. Desde sus comienzos en 2013 hasta la actualidad, finalizaron la cursada 55 estudiantes sobre un total de 138 alumnos que comenzaron la formación. Los estudiantes que se inscribieron y comenzaron el proyecto en general estudian y trabajan o buscan trabajo.

De los alumnos que se han podido contactar y hacer seguimiento a lo largo de los años, solo un 5% no terminaron el secundario ni buscan trabajo, y el 45% de ellos estudia enfermería.

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



Proyecto Ayudantes en Servicio de Salud

26. AEA

Asociación Empresaria Argentina

El Programa Vinculación Empresa-Escuela se propone fortalecer la enseñanza de la educación técnica a partir de generar un mayor acercamiento entre el mundo productivo y las escuelas técnicas.

La Asociación Empresaria Argentina (AEA) es una asociación sin fines de lucro fundada en 2002 que busca promover el desarrollo económico y social de Argentina desde la perspectiva de la empresa privada, con especial énfasis en el fortalecimiento de las instituciones necesarias para tal fin. Uno de sus objetivos principales es vincular la educación con el mundo productivo. AEA lleva adelante, desde el año 2004, el Programa Vinculación Empresa-Escuela, que realiza acciones tales como:

Ciclo de visitas a plantas industriales para docentes

Es un espacio de actualización donde el docente de escuelas secundarias técnicas puede apreciar *in situ* la tecnología, equipamiento y modos de producción en una empresa e interactuar con los profesionales de la misma. Este conocimiento favorece el modo en que el docente transmite a sus alumnos las temáticas relacionadas a la especialidad que enseña, fortaleciendo así la formación de los estudiantes. Desde el año 2010 hasta fines de 2018, se llevaron adelante 136 visitas a 37 empresas diferentes en las que participaron 1.924 docentes.

Capacitaciones para docentes y alumnos en temáticas relacionadas con la industria

El contacto del docente con el sector socio-productivo es fundamental. Tienen un rol indiscutible en el proceso de enseñanza: solo con docentes suficientemente capacitados y actualizados los estudiantes podrán desplegar todo su potencial. Las empresas que abren sus 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, por lo que cada empresa evalúa cuál se ajusta más a sus posibilidades. 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 se hace de nexo con las escuelas o la autoridad educativa correspondiente. Desde el inicio del Programa hasta fines del 2018, participaron más de 400 docentes en diferentes capacitaciones brindadas por profesionales dentro de las empresas y en las escuelas técnicas.

Con el fin de propiciar un incremento en la empleabilidad de los jóvenes y, por lo tanto, una mayor inclusión en este grupo etario que históricamente tiene más dificultades de insertarse laboralmente, se promueve que las empresas ofrezcan a los estudiantes actividades que les permitan acercarse al mundo laboral actual, ya sea a través de capacitaciones en temas técnicos propios de los sectores vinculados a la especialidad que estos estudian, o con visitas a planta. Desde el inicio del Programa hasta fines de 2018, participaron aproximadamente 8.850 alumnos de charlas técnicas ya sea en empresas, en escuelas o en visitas a diferentes plantas productivas.

Elaboración de materiales y asesoramiento a empresas para la implementación de Prácticas Profesionalizantes

Las prácticas profesionalizantes son una de las principales estrategias para la inserción laboral e inclusión de los jóvenes en el mercado laboral, especialmente aquellos que provienen de familias más vulnerables y no cuentan con redes de contacto que les habiliten su primer empleo. Estas prácticas hacen que el pasaje de la educación al trabajo en estas poblaciones sea más favorable. Buscando colaborar en este sentido, desde la AEA se elaboran materiales que guían la implementación, y se acompaña a empresas y escuelas en este proceso.



Visita a la obra Arroyo Vega

27. CAC

Cámara Argentina de Comercio y Servicios

En materia de Capacitación, cuenta con una Universidad (CAECE) y un Instituto Privado de Enseñanza Superior (IPCAC), donde se dictan carreras con título oficial de rápida inserción laboral. También brinda continuamente cursos de capacitación presenciales y online, apostando a la innovación del sector.

—

La Cámara Argentina de Comercio nace en 1924 para representar, promover y defender el sector comercio y servicios: sector fundamental para el desarrollo económico y social del país, por ser el principal generador de empleo privado registrado, representando el 65% del PBI de Argentina. Es una red de más de 900 cámaras, asociaciones y federaciones regionales y sectoriales.

El Área de Capacitación Continua de la CAC combina la experiencia de los empresarios líderes con el conocimiento de las nuevas generaciones de emprendedores, utilizando siempre la innovación tecnológica como herramienta. En el primer semestre del año 2019, llevó adelante 438 acciones con actividades formativas presenciales, eventos, cursos online y otras propuestas no aranceladas, pensadas para fortalecer el factor máspreciado que tiene el sector: su recurso humano.

Como novedad, y reafirmando una vez más su compromiso con la formación de habilidades en el mundo del trabajo, a principios del año 2019 la CAC lanzó la iniciativa “ImpulsAR”, que busca integrar armónicamente las empresas y los trabajadores de Comercio y Servicios, a la transformación disruptiva de las fuerzas de trabajo del siglo XXI, utilizando el fenómeno de transformación como una oportunidad de inclusión, con especial foco en los jóvenes, mujeres, adultos mayores y economías vulnerables. Todo ello se persigue a través de diferentes líneas de acción, trabajando en colaboración con las empresas, el gobierno, los sindicatos y otros actores sociales, procurando la competitividad e inclusión a través del aprendizaje y capacitación permanente, las oportunidades de adaptación y reconversión, y la investigación constante.

Evento lanzamiento y de concientización: En el primer semestre del 2019 se realizó un evento lanzamiento con fuerte sensibilización sobre los retos que enfrentamos en relación a la transformación productiva del trabajo. Se abordaron los cambios en los RRHH de las empresas, como así también en materia educativa, políticas gubernamentales e internacionales con la participación de la Oficina de

OIT en Argentina, y por último se revisaron diferentes casos prácticos relacionados a la transformación del trabajo.

Acuerdo de Formación e Inclusión Profesional: En junio de 2019, se firmó un Convenio de Formación junto al Ministerio de Producción y Trabajo por medio del cual la CAC -a través de su área de Capacitación-, forma trabajadores que se encuentran desocupados y, al mismo tiempo, son beneficiados por Programas de Empleo que otorga el Gobierno para acompañarlos e insertarlos laboralmente en el mercado.

Líneas de Acción Permanente: ImpulsAR trabaja en cerrar brechas y encontrar soluciones a problemáticas emergentes del fenómeno de transformación de las fuerzas de trabajo. Realiza iniciativas con el objetivo de achicar la brecha entre demanda y oferta del mercado; ha tomado la iniciativa en lograr beneficios impositivos para incorporar jóvenes trabajadores en el mercado laboral; trabaja asimismo en “Convenios de segundas oportunidades” para los trabajadores o áreas que precisan ser reorientados o reconvertidos; y colabora en la búsqueda de soluciones de formalización de economías incipientes (ej. economía de cuidados, economías sustentables, trabajadores de plataforma, entre otros).

Observatorio ImpulsAR: Tiene como objetivo la investigación permanente del fenómeno de transformación productiva para brindar información actualizada y soluciones efectivas para enfrentarlo.



28. CAFYDMA

Cámara de los 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.

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.

En 2012 contaban con 5 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 de un convenio con el Ministerio de Seguridad de la Nación en el año 2017. 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 2020.

Además, en el marco del “Programa de sustentabilidad y competitividad forestal” de la Secretaría de Gobierno de Agroindustria del Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación, en conjunto con FAIMA llevan a cabo capacitaciones destinadas a las empresas del sector en las siguientes temáticas: operario de router CNC, introducción a la construcción de casas de madera, supervisor de la producción y de montaje de casas de madera, análisis de rentabilidad, optimización de la producción y gestión de costos.



El objetivo de este catálogo 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 resultado es un abanico de propuestas innovadoras que buscan atender 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.

—

www.uia.org.ar/educacion/



@UIAcomunicacion
@ArgentinaGAN



Unión Industrial Argentina
GAN Argentina

El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos proporciona los fondos con el número de acuerdo cooperativo IL-29557-16-75-K-1. El 100% del costo total del proyecto Promoting Apprenticeship as a Path for Youth Employment en Argentina, Costa Rica y Kenia se financia con fondos federales, por un total de 2.900.000 USD. El material no refleja necesariamente los puntos de vista o las políticas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, ni la mención de nombres comerciales, productos comerciales u organizaciones implica el respaldo del Gobierno de los Estados Unidos.