



VI Edición

Premios a la Innovación  
en RR.HH.

/// Informe Especial

**Categorías 2011:**

-PYME

-Gran Empresa

-Sector Publico.

**Mención especial:**

-ONG

-Responsabilidad Social.

El jurado estuvo compuesto por :

Silvia Rodil de Ghidini Rodil  
Alejandro Rush de Clarín Empleos  
Gabriel Castellano de Meta4  
Michel Hermans del IAE  
Fabiana Gadow de Deloitte  
Federico Garcia Berro de Axya  
Bernardo Hidalgo de Hidalgo y Asociados  
Dario Siani de ADCA  
Luciano Tedesco de Vantaz.

Agradecemos especialmente a los sponsors que hicieron posible este premio:

Gold Sponsor: Hidalgo y Asociados.

Media Sponsor: Clarin

Silver Sponsor: Digicard, IAE, ADHRA, Axya, Hidalgo y Asociados, Fernaud y Larese, Ghidini Rodill, Summant ,ADCA, Guia de RR.HH. , Grupo Rhuo, HDA , Vantaz, Instituto Madero, Eco Delta Spa, Foco, Soft Rc y Managevents.

### Mención especial ONG

#### **Fundación Discar- “Empleo con Apoyo”**

**Contacto: Victoria Shocron. Presidente.**

Por medio del programa ECA, Fundación DISCAR facilita a las empresas la contratación de empleados con discapacidad intelectual para desempeñar funciones para los cuales están perfectamente capacitados.

Estos empleados, además de cumplir eficientemente con sus responsabilidades, aportan una alegría y valorización inusual del puesto, relajando el clima laboral e impactando de manera positiva en sus compañeros de trabajo ya que les permite ser parte activa del *cambio en la vida de una persona al integrarse al mundo laboral.*

*La característica distintiva del programa ECA es que todos los empleados que participan de éste, cuentan con profesionales de apoyo durante el transcurso del mismo de manera tal de lograr una adecuada inclusión laboral.*

#### **Los objetivos del programa son:**

- Insertar al joven con discapacidad al mundo laboral
- Favorecer el desarrollo de sus capacidades
- Concientizar a la sociedad que la persona con discapacidad puede insertarse en el mundo laboral, desarrollando determinadas tareas con eficacia y buen rendimiento

Este servicio ofrece a las empresas la oportunidad de brindar ayuda social a la comunidad al tiempo que desarrollan sus funciones normalmente y mejoran el ambiente laboral en su organización reduciendo al mínimo los costos por ineficiencia al contratar un servicio consolidado con amplia experiencia en la inclusión social.

Se logró dar cabida a más de 170 personas con discapacidad y, actualmente 137 conservan sus puestos con un promedio de 10/15 años de permanencia.

Actualmente se está replicando el ECA a nivel nacional y, junto a McDonald's en todo Latinoamérica.

**Mención Especial: Responsabilidad Social.**

**Carrefour: “ Voluntariado Corporativo”**

**Contacto: Candela Arias Jefe de RSC, Javier Teijeira Gte de RR.HH.**

En Carrefour Argentina, fortalecen el compromiso con las comunidades donde están presentes a través de el programa de voluntariado corporativo, por medio del cual sus colaboradores son designados embajadores de todas las acciones de RSC, que llevan adelante en todo el país.

Los embajadores de Sumando Voluntades son el motor de el programa de voluntariado corporativo. Actualmente más de 220 embajadores en todo el país son los principales gestores del éxito de las acciones y programas que Carrefour realiza a través de su Programa Nacional de Responsabilidad Social Corporativa  
” SUMANDO VOLUNTADES”

Los embajadores, tienen como responsabilidades:

- a. Promover el programa de voluntariado y el espíritu solidario en toda la organización
- b. Participar en los encuentros de embajadores.
- c. Generar conciencia y contagiar a sus compañeros para realizar acciones de voluntariado corporativo.
- d. Coordinar las acciones masivas o locales por tienda o departamento.
- e. Ser el nexo de comunicación con la Dirección de Comunicaciones y RSC y con la Dirección de RRHH

**1ER ENCUENTRO NACIONAL DE EMBAJADORES.**

En Mayo de 2010, se realizó el primer encuentro anual y nacional de Embajadores. En este encuentro, embajadores de todo el país, pudieron juntarse y compartir un momento muy especial. Durante la jornada, recibieron capacitación sobre Responsabilidad Social Corporativa, Desarrollo Sostenible, como así también pudieron recibir consejos, experiencias e inducciones, de algunos de los socios estratégicos y referentes en RSC como UNICEF, IARSE y Tetra Pak entre otros.

**KIT DEL EMBAJADOR**

A cada uno de los embajadores, se le entrego un **KIT** con diferentes soportes que podrían serle útil en su tarea como embajadores, el KIT estaba conformado por:

- a. Mochila del Embajador
- b. Bandera de Sumando Voluntades.
- c. Remera y gorro del programa de voluntariado.
- d. Pecheras para los voluntarios que acompañan al embajador en la acción y/o programa.
- e. Carpeta del Embajador.
- f. Bandera argentina.
- g. Anotador y lapiceras.
- h. Bolsas Reutilizables para cuidar el medio ambiente.
- i. Caja de colecta para colocar en cada tienda, para cuando los embajadores realizan colectas
- j. Kit de Comunicación interna de campañas.
- k. Reporte de Sustentabilidad de Carrefour 2009 y 2010
- l. Pin, para el embajador y sus voluntarios.
- m. Stickers de Sumando Voluntades.

## **CONCURSO SOLIDARIO SUMANDO VOLUNTADES**

Asimismo en 2010, lanzaron el 1er Concurso Solidario Sumando Voluntades, dirigido a los embajadores de todo el país. El objetivo de esta iniciativa era poder liberar el potencial solidario de los colaboradores de todo el país.

Abrieron una convocatoria en todas las tiendas y oficinas de todo el país, con el propósito de que los embajadores presenten proyectos solidarios de voluntariado, pudiendo articular acciones con la sociedad civil y/o en conjunto con otras tiendas. Los mismos debían centrarse en los tres ejes sobre los que trabaja SUMANDO VOLUNTADES, (Nutrición, Inclusión Social y Medio Ambiente),

Los autores de los proyectos elegidos fueron premiados con los fondos necesarios para llevar adelante sus programas durante 2011.

Son conscientes que la primera voluntad que hay que unir es la de sus colaboradores, por ello trabajan fuertemente en ello, ya que es su objetivo asegurar que cada colaborador afiance su sentido de pertenencia y compromiso con la empresa y con las comunidades en donde están presentes.

Con más de 18.000 colaboradores, buscan promover a través del voluntariado corporativo y en todos sus colaboradores el compromiso por las comunidades en donde están presentes, generando a través de las diferentes acciones que embajadores y voluntarios llevan a cabo, estar más cerca de quienes más lo necesitan, y buscar así, multiplicar el mensaje, generando de esta forma un sano contagio en toda su esfera de influencia.

### Categoría PYME

#### Segundo Premio.

**Tecno Estampa: “Power Nap- Siesta Productiva”.**

**Contacto: Daniel Leynaud . Gerente.**

Instalamos en un espacio pequeño un entorno para siestas en medio de la jornada laboral con una Psicóloga especialista en estrés para re educar a nuestros recursos humanos en la valorización del descanso.

Establecimos pausas productivas de veinticinco minutos.

El objetivo de esta experiencia es incrementar la productividad de la empresa y al mismo tiempo lograr un mejor ambiente laboral y estimular la creatividad de los empleados.

Esta practica permite mejorar la disponibilidad de las personas, mejorando el clima laboral y la predisposición para la atención al cliente .

Mejora la comunicación.

Personal más satisfecho y con menos carga de estrés.

La incertidumbre, los entornos turbulentos y los cambios vertiginosos son factores comunes que enfrentan los hombres de negocios en la actualidad.

La excesiva demanda laboral, profesional y social se verifica en trabajadores de todas las áreas, niveles y sectores económicos.

Buena parte del día, el cerebro se encuentra en red, intercambiando, seleccionando y procesando información de Internet, correos, redes sociales, solucionando problemas urgentes y tomando decisiones estratégicas.

Todo ello impacta negativamente en la salud psicofísica de las personas que desarrollan sus actividades en las empresas.

En este contexto, los individuos que puedan detenerse para descansar y equilibrarse, tienen la posibilidad de incrementar su productividad, y competitividad y dar respuestas efectivas.

Gestionar bien el tiempo se transforma en uno de los mejores instrumentos de los que se

dispone para controlar los efectos nocivos de las nuevas tecnologías, del estrés y de las adicciones.

De la misma manera en las empresas. Una cultura corporativa de bienestar y equilibrio, entornos laborales adecuados y una eficaz organización del trabajo pasan a ser variables fundamentales para el desarrollo de entramados corporativos que, partiendo del bienestar del individuo promueva grados crecientes de afinidad en las interrelaciones de los recursos humanos, así como también la inserción activa de la empresa en la comunidad y el equilibrio con el contexto, promoviendo el aprendizaje adaptativo.

Estimular al mismo tiempo la vivencia y difusión de un espíritu creativo e innovador que contribuya a generar de manera continua ventajas competitivas y diferenciadoras sostenibles en el tiempo promueve un aprendizaje generativo contribuyendo al logro de la rentabilidad sostenible.

En este marco los líderes corporativos vitales, son aquellos que tienen la capacidad para manejarse en situaciones diferentes e inesperadas, enfrentando contextos de alto dinamismo, sumamente complejos que conllevan la necesidad de lograr el equilibrio individual hacia niveles de estrés naturales que les permitan reaccionar adecuadamente a las variaciones del entorno.

Lograr efectividad en los resultados de una organización, depende en gran medida de las competencias sociales intra e interpersonales de su gente y en la creación de entornos corporativos que promueven y mejoran dichas relaciones.

El tiempo de descanso resulta entonces esencial tanto para el cuerpo como para la mente, y lejos de reducir nuestras capacidades, aumenta nuestras posibilidades.

### ***Power Nap. Una poderosa herramienta para la estrategia del negocio.***

**El concepto de Power Nap cambia el paradigma y propone una pausa revitalizadora en medio de la vorágine, un espacio de tiempo para uno mismo, para equilibrarse física y mentalmente, encarando el resto de la jornada con otra predisposición y productividad.**

A diferencia de la siesta tradicional, el concepto de Power Nap propone un descanso reparador y potenciado en lapsos de tiempo breves, entre 20 a 40 minutos. En ese periodo actúan las ondas cerebrales que mejoran la salud, disminuyen el estrés y el desgaste laboral, mejoran la creatividad, el aprendizaje y las relaciones interpersonales, garantizando mayor productividad y rendimiento y equilibrando el clima laboral.

**Logra lo que otras herramientas de bienestar corporativo no consiguen, apuntalar la rentabilidad sostenible del negocio, satisfaciendo las necesidades de mayor rentabilidad, brindando al mismo tiempo una mejora en los índices de satisfacción del personal y en la calidad de vida laboral, promoviendo al mismo tiempo mayor creatividad y facilitando los procesos cognitivos y de aprendizaje.**

Estudios de la Universidad de Harvard han demostrado que estas siestas breves reducen los riesgos de enfermedades cardíacas hasta en un 64% en las personas que trabajan.

Otros estudios científicos promovidos por la Fundación Nacional de Medicina del Sueño de Washington han demostrado también que mejora el aprendizaje, la creatividad y facilita la toma de decisiones complejas

Disminuye el estrés y el desgaste laboral, incrementa el estado de alerta produciendo menos errores y accidentes de trabajo y mejora la sociabilidad de las personas.

### Categoría PYME

#### Primer Premio

##### **Automación Micromecánica : “ Calidad de Vida”**

**Contacto: Horacio Sanchez . Gerente de RR.HH.**

“Calidad de Vida” es un proyecto y lema que asume el departamento de Recursos Humanos, para brindar información de manera dinámica, con mensajes orientados a la prevención de enfermedades y promoción de la salud, haciendo especial hincapié en programas sanitarios preventivos para mejorar la calidad de vida de todos los que forman parte de MICRO. El proyecto está basado en tres pilares primordiales:

---

> Promoción

---

> Prevención

---

> Acción

---

Los objetivos del programa fueron:

> Lograr pleno bienestar de todo el personal, para obtener, entre otros resultados, conciencia sobre cuestiones de salud, compromiso y un favorable clima interno.

---

> Comunicar asuntos vinculados a la mejora de la calidad de vida de las personas, para que los empleados y sus familias tomen contacto con la agenda de salud.

---

> Hacer un seguimiento de casos particulares en términos de salud y bienestar, y relevamiento constante del personal en general.

---

**Los beneficios del programa fueron:**

- > Compromiso y aceptación de las nuevas normativas sobre salud y prevención de accidentes de trabajo.
- > Detección y seguimiento de casos de sobrepeso e hipertensión.
- > Obtención de mejores resultados en la evaluación de clima interno.
- > Participación en temas de debate sobre alimentación y otras temáticas.
- > Aumento de donantes en campañas de donación de sangre.

**Categoría Sector Publico**

**Mención Especial**

**Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires: “Implementación Sistema Integral Administración RRHH”**

**Contacto: Ricardo Spartano . Director General.**

Se implementó un sistema de RR.HH. y liquidación con base unica para sus 180.000 empleados

Esto permitió por primera vez en el gobierno luego de varios intentos fallidos, contar con información de calidad, disminuir los impactos y fugas de haberes y descentralizar la carga de liquidaciones de sus 300 reparticiones.

Los resultados fueron:

Cambio en Operatoria - Quiebre Cultural

Información Unificada y de Explotación.

Descompresión y Mitigación de errores y novedades de origen.

## Categoría Gran Empresa

### Segundo Premio.

**YPF: Aristeo. “Programa para la Transferencia de Conocimiento Experto”.**

**Contacto: Andres Mosteiro. Gerente de Formación y Universidad YPF.**

**Aristeo**, en la antigua Grecia se le conoce como el dios de la sabiduría. Hijo de Apolo y Cirene, fue educado por las ninfas en las artes de aquello que producía, para enseñar a los hombres el oficio. Sin conjuros ni pócimas, primero aprendió y luego instruyó desde su experiencia.

Este es el **objetivo** del Programa Aristeo: llevar a cabo un **conjunto de acciones** que permitan transferir el **conocimiento experto** a las **nuevas generaciones profesionales**, para mantener el “**know how**” en la Compañía.

Sus **destinatarios** son profesionales de **destacada y reconocida trayectoria en YPF**, a quienes la Compañía decida invitar a formar parte del Programa, al momento de su **retiro de la función activa**.

Su **duración** es de **un año**, que podrá renovarse por otro, en función de: objetivos propuestos, resultados alcanzados e interés de los profesionales invitados.

Su **administración y seguimiento** está a cargo de la Gerencia de **Formación** de Recursos Humanos, con el **acompañamiento académico** de la **Escuela de Negocios de la Pontificia Universidad Católica Argentina (UCA)**.

Los “Aristeos” cuentan con **asiento** y disponen de **espacios** profesionales en la sede de dicha Escuela en **Puerto Madero**, como también, de equipos de comunicación e informáticos y acceso a los servicios de la Universidad (biblioteca, conferencias, etc.).

La **estructura** del Programa se basa en las **actividades** que sus participantes deben realizar para transferir su conocimiento experto a las nuevas generaciones profesionales, que son:

- Actuar como “**coachers**” / **mentores** / **tutores**
- Brindar **consultoría** interna
- Ejercer la **docencia** en actividades “in company”

Liderar proyectos de **investigación** aplicada

Antes de comenzar las actividades del Programa Aristeo, sus participantes reciben una **formación inicial y personalizada**, a cargo de destacados profesionales, docentes e investigadores, con reconocida trayectoria en Argentina y el exterior.

El **objetivo** es brindarles:

- **Formación pedagógica**, que les ayude a transferir su conocimiento experto
- **Herramientas de “coaching”**, que les facilite desarrollar el rol de “coachers”, mentores y tutores
- **Lineamientos de investigación**, que les guíe en el liderazgo de los proyectos que se les asignen

Luego de seis semanas de entrenamiento intensivo, los “Aristeos” disponen de las **herramientas** necesarias para comenzar sus **actividades** dentro del Programa.

*Actividad: actuar con “coachers” / mentores / tutores*

Una de ellas es **brindar “coaching” a profesionales** en actividad, que ocupan **posiciones de alto impacto o críticas** para la Compañía.

Cada uno de los participantes del Programa es “coach”, mentor o tutor de hasta cuatro profesionales de distintos Negocios o funciones corporativas, en diversos centros operativos del país.

El **objetivo del rol de “coach”** de los “Aristeos” es:

- Transferir conocimientos básicos inherentes a un puesto
- Asesorar en la estrategia y toma de decisiones
- Brindar opiniones
- Confrontar ideas
- Facilitar nexos
- Acompañar en la construcción de “networking”

Los **resultados** esperados y que sirven de parámetros para el **seguimiento y valoración** de la actividad son:

- Consolidar a los profesionales que reciben “coaching” en sus funciones
- Minimizar márgenes de error en su gestión
- Incrementar valor agregado a su posición

*Actividad: brindar consultoría interna*

Otra de las actividades de los “Aristeos” es brindar **consultoría interna**. Su **objetivo** es:

- Asesorar al Negocio o Dirección de procedencia en asuntos que requieran de su mirada y/u opinión
- Acompañar a otros ámbitos de la Compañía en temas de sus especialidades
- Asistir a la Fundación YPF en sus planes educativos

A modo de **referencia**, los participantes del Programa brindan consultoría en temas como: Operación de Refino, Planificación Operativa y en otros coordinados por la Fundación YPF, entre ellos, el Programa para el Fortalecimiento a la Educación Técnica.

*Actividad: ejercer la docencia en actividades “in company”*

La tercera de las actividades de las personas invitadas al Programa es la **docencia**. El **objetivo** es:

- Participar como **instructores** de asignaturas específicas en los Programas de Formación para **Nuevos Profesionales**
- Dictar  **cursos “in company”** sobre sus especialidades, requeridos por los distintos Negocios y funciones corporativas en sus **Planes Anuales de Formación**
- Desarrollar **manuales, monografías y/o videos** en temas técnicos u otros de interés para la construcción de la **memoria teórica-experimental de la Compañía**

De lo señalado, cabe **destacar** las **materias** y los **seminarios** a cargo de los “Aristeos” dentro de los “**Master**” ofrecidos por YPF a sus Nuevos Profesionales como formación inicial y, también, los **videos** con **información** teórica y **experiencias** prácticas, de difusión a través de la **TV Corporativa** y la **Biblioteca Digital**.

*Actividad: liderar proyectos de investigación aplicada*

La última de las actividades que componen el Programa es la **investigación**. Su **objetivo** es que los participantes de Aristeo **lideren proyectos** de investigación aplicada de **interés para la Compañía**.

Los **resultados** esperados son:

- Publicar, al menos, dos documentos al año
- Difundirlos en el ámbito de YPF
- Dictar dos conferencias de avances o conclusiones a la comunidad empresarial y a aquellas que la Compañía defina (sector, científica, pública)
- Ser aceptados los trabajos en concursos internacionales

## Categoría Gran Empresa

### **Primer Premio.**

**Bayer: “Talentos Conscientes”**

**Contacto: Gustavo Bernardo SCHEIDEGGER. Director de RR.HH.**

El proyecto surge del interés y el entendimiento de la alta dirección del negocio, sobre la necesidad de una transformación cultural, que busca ampliar el alcance de la efectividad y humanidad en la organización.

Su estrategia tiene un alcance regional, que considera las diversas manifestaciones culturales, propias de Latinoamérica.

La experiencia trasciende las puertas de la Empresa, entendiendo que hoy lo social y lo organizacional no están separados, teniendo en cuenta las inquietudes y los desafíos que enfrentan hoy las personas y las organizaciones.

Desde esta mirada, implementaron un proceso que contiene fuerte acento en el desarrollo humano y trabaja con la ampliación de la consciencia como plataforma de aprendizaje y progreso, incluyendo prácticas hasta ahora desconocidas en el ambiente corporativo.

El proceso, cada etapa, los dispositivos y herramientas que proporcionamos están anclados en tres ejes: Información, Formación y Transformación.

Es importante destacar la visión, determinación y toma de riesgo que ha tenido la alta dirección y recursos humanos, para emprender y sostener este proyecto a lo largo del tiempo (por más de 6 años) y que ya hace parte de la estrategia del negocio.

Trascender el marco del Management actual, formando a los talentos, para que puedan intervenir efectiva- y humanamente en el nuevo e inminente contexto de negocios.

Los resultados fueron:

- A través de la temprana identificación y desarrollo de los talentos, Bayer ha logrado prescindir en una alta medida de procesos de selección externa, para ocupar las vacantes estratégicas, gerenciales y directivas, generando potenciales dentro de su propia organización.
- La estrategia de desarrollo de talentos le ha permitido a Recursos Humanos obtener el reconocimiento como socio estratégico.

Evidentes pasos de transformación en la cultura de Bayer en la región, observables en una difusión y experiencia de mayor impacto sobre valores humanos, una difusión más marcada de la cultura de feedback, una mirada integral del profesional con impacto en su calidad de vida, mayor apertura a los cambios culturales y organizacionales, una cultura de tolerancia a errores y apertura a la innovación, una cultura de la introspección y rigurosidad de diagnóstico, mayor consciencia individual, interpersonal, de equipo y de comunidad.

Con este proyecto Bayer, se propone cuestionar el modelo de Management existente y esta estrategia es diseñada, promovida y gestionada por recursos humanos.

Cabe destacar que esta iniciativa ha sido sostenida en el tiempo y ha tenido un impacto positivo y transformador en los participantes.

## Meta4 de Oro

### **Volkswagen: “ Plan Dual”**

**Contacto: Hernan Scotti. Gte Ejecutivo de RR.HH. Corporativo.**

A partir de la necesidad de incrementar la dotación de la compañía, se encontraron con la dificultad para cubrir posiciones técnicas calificadas. Los candidatos presentados en el proceso de selección, egresados del sistema Polimodal no contaban con las competencias laborales esperadas.

Por ese motivo el 29 de septiembre del 2004, se firmó un Acuerdo Marco de pasantías entre la empresa y la Escuela Técnica N°4 de Don Torcuato (única escuela pública de zona norte con formación automotriz).

Este acuerdo implicaría que los alumnos elegidos por el programa contarían con un sistema de educación formal compartido con la empresa, bajo la supervisión pedagógica de la escuela.

En el año 2005 la empresa inauguró un nuevo edificio dentro del predio de la empresa llamado “Centro de Entrenamiento” para dar inicio a las clases del Programa Dual, entre otras actividades de capacitación.

Requisitos de ingreso:

El programa tiene alcance a toda la comunidad, incluyendo los hijos del personal y de las empresas terceras, que tengan entre 14 y 15 años de edad, y hayan aprobado 3° año de Escuela Secundaria Técnica.

Los postulantes deben rendir una prueba de nivel (matemática y lengua), evaluación comportamental y examen médico.

El examen de ingreso se toma anualmente en el mes de diciembre en forma conjunta entre la escuela y la empresa.

Características del Programa:

Los alumnos ingresan al Plan Dual con 14 años y egresan con 17/18 años. El Programa cuenta con un total de 30 alumnos. Cada año egresan 10 alumnos de 6° año y se incorpora un nuevo grupo de 10 chicos. Estos nuevos alumnos permanecerán por 3 años de acuerdo a sus notas y desempeño.

Los alumnos seleccionados cumplen con un régimen de doble escolaridad. Por la mañana asisten a las clases taller en la empresa, y por la tarde concurren a la escuela técnica para completar sus estudios teóricos.

Las clases de taller se desarrollan en la empresa, de lunes a jueves de 7.30 a 12.30hs. El aprendizaje técnico dictado en la empresa, se complementa con rotaciones en las áreas de

manufactura, logística y calidad. Las clases teóricas se dictan por la tarde en la escuela N°4 de lunes a viernes de 13.00hs a 17.30hs.

El programa de estudio de las materias de taller dado por la empresa concuerda con el de la enseñanza oficial a lo que se le agregarán módulos y contenidos para mejorar las competencias cognitivas y la habilidad técnica del alumno.

Beneficios que brinda el Programa:

Los alumnos que participan reciben como beneficio una asignación por viáticos de \$400, ropa de estudio, desayuno y almuerzo en planta, útiles escolares y material de estudio. Cursos de capacitación adicionales a la currícula como PLC, Sensores, computación.

Programa de integración:

Los facilitadores que dictan las clases en la empresa son operarios, jefes, gerentes y delegados internos. Los mismo perteneces a diferentes sectores de producción en VW (manufactura, logística, calidad, mantenimiento central entre otras). Para dar clases reciben anualmente capacitación en temas de pedagogía, y psicología y la planificación de las clases las hacen en forma conjunta con los docentes de la escuela N°4.

Adicionalmente se realizan reuniones entre los docentes de la escuela N°4 y los facilitadores de VW a modo de jornadas de reflexión donde facilitadores y docentes hacen intercambios de experiencias didácticas

Además de ello, los docentes de la escuela 4 reciben capacitación conjunta con el personal de Volkswagen en la empresa.

### **Programa a la comunidad:**

Los alumnos del Plan Dual tienen como responsabilidad solidaria contribuir con sus acciones en mejoras sociales. Por ej. realizaron 40 juegos de TA TE TI que fueron donados al centro de desarrollo infantil de Pacheco. Los juegos se hicieron con material recuperado de la fábrica como maderas de cajones que trasportan piezas de nuestros autos y cazoletas de amortiguadores de scrap (material de deshecho). También han contribuido con Potencialidades (Asociación que recupera a chicos de la calle) a su presentación en casa FOA con arte realizado con piezas de scrap de autos. Adicionalmente han realizado borradores con materia recuperada y alfombra de piso de los autos para donar a escuela públicas.

Frente a la exclusión social de amplias capas de jóvenes sin empleo ni estudios, el Programa Plan Dual brinda una experiencia que los ayude a pensar en un proyecto de vida sustentado en los valores del trabajo y la educación.

Se busca promover su desarrollo profesional y personal a través de la adquisición de competencias, estimulando su continua formación educativa y aportando empleo de calidad.

Adicionalmente el programa garantiza un semillero de nuevos talentos para incorporarse en áreas productivas de la organización y su cadena de valor.

En el período 2007-2011 se graduaron 40 estudiantes. Las exigencias de buena conducta y calificación superiores a 7 puntos para continuar en el Programa, promovieron una mejor performance en los participantes en comparación con sus compañeros de escuela, que lamentablemente en muchos casos no pudieron concluir el ciclo. Anteriormente se recibían 2 alumnos por año en la Escuela Técnica N°4 y a partir del Plan Dual ese número ascendió a 10.

Este programa permitió a la compañía :

- Trabajar en conjunto con la comunidad educativa de la zona de influencia para promover el desarrollo profesional de los jóvenes.
- Mejorar la empleabilidad de los egresados.
- Facilitar el reclutamiento de futuros colaboradores identificados con la cultura y valores del Grupo VW.