



Dow Argentina

Abriendo Puertas

Responsabilidad Social Empresaria - Buenas prácticas de empleo y RRHH

Descripción de la Empresa

Dow es una compañía líder en ciencia y tecnología que provee innovaciones en productos para la agricultura, plásticos, químicos y servicios, a numerosos mercados esenciales de consumo. Dow atiende a clientes en más de 175 países, ayudándolos a proveer desde agua potable, alimentos y medicamentos hasta pinturas, packaging y productos de higiene personal. Comprometida con los principios del Desarrollo Sustentable, Dow y sus 42.000 empleados en todo el mundo buscan balancear sus responsabilidades económicas, sociales y de medioambiente.

Causas que motivaron la implementación de la acción

Análisis de la situación previa e Identificación del problema

La compañía detectó una falta de experiencia laboral entre los hijos de sus empleados.

Asimismo, esto también sucede con los jóvenes de la comunidad cercana de Bahía Blanca, por lo tanto esta iniciativa se realizó del mismo modo con los egresados de las escuelas de la zona.

Principios, Valores y Políticas que respaldaron la acción

El principio rector de Dow es la filosofía de Desarrollo Sustentable, que se apoya en pilares fundamentales como la fortaleza económica de la compañía y su impacto positivo en las geografías en las que opera, la excelencia en el desempeño ambiental y en seguridad y la responsabilidad social empresaria.

Para Dow su personal es su recurso más valioso por lo que en su estrategia corporativa se ha propuesto construir una cultura de resultados centrada en las personas, con el objetivo de atraer y conservar a los profesionales más talentosos, desarrollarlos y recompensarlos por su desempeño. Los programas y políticas de la Compañía han sido reconocidos por su propio personal y externamente, posicionando a Dow, año tras año, entre las mejores empresas para trabajar. En esta línea, se destacan los siguientes programas: **Programa Global de Asistencia Educativa; Programa Global de Asistencia Educativa en Idioma; Programa Abriendo Puertas.**

El **Programas Abriendo Puertas** es considerado un beneficio indirecto hacia los empleados de la compañía y directo para sus hijos porque responde a las expectativas e interés de los padres preocupados por el futuro laboral de sus hijos. El programa les facilita a los jóvenes la inserción en el mercado laboral al permitirles acreditar una experiencia mediante la exposición directa a una responsabilidad laboral y el aprendizaje de las tareas propias de un puesto. La compañía avala la participación mediante una certificación. Asimismo, el programa fomenta la integración de la familia a la empresa.

Target:

Principales Objetivos

- Facilitar la inserción de los jóvenes al mercado laboral, brindándoles una experiencia que se acreditará mediante una certificación expedida por la Compañía.
- Colaborar con la transición de las aulas al trabajo.
- Fomentar la integración de la familia a la empresa.
- Responder a las expectativas y el interés de los empleados preocupados por el futuro de sus hijos.

Metas

A través de este programa, la Compañía espera que los jóvenes, integrantes de la familia Dow, experimenten la transición entre el ámbito académico y el mercado laboral y que, al cabo de esta experiencia, puedan armar un CV que les facilite la inserción laboral.

Acción:

Descripción de las medidas tomadas

Acciones

- La inscripción la origina el empleado mediante una solicitud, indicando el área de preferencia. La misma debe ser enviada por mail al Service Center de Recursos Humanos dentro de los plazos que se estipulan según un cronograma.
- Si la cantidad de postulantes supera ese número, la selección se efectúa a través de un sorteo, realizado en presencia de autoridades de la empresa.
- Si el hijo de un empleado que trabaja en una localidad, se inscribiera en otra, la vacante se descuenta de la localidad donde trabaja el padre. Las becas no pueden repetirse, a fin de brindar la oportunidad de participar a todos los interesados.
- Luego del sorteo o de cerrada la inscripción Recursos Humanos se contacta con cada uno de los hijos que ingresarán en el cuatrimestre, releva algunos datos sobre su formación (que estudia o planea estudiar, que nivel de inglés y computación tiene) a fin de asignarlo al lugar que sea de mayor provecho para el becario.

- Durante el primer día de ingreso los chicos tienen una jornada de inducción donde asisten a las siguientes actividades:
 - Bienvenida con los tutores comunicándoles a que lugar han sido asignados.
 - Reciben una presentación institucional de la compañía a cargo de Asuntos Públicos.
 - Recorren las plantas, si es que les toca en un complejo productivo grande.
 - Tienen una presentación sobre la filosofía de Medioambiente, Salud y Seguridad de Dow y otra sobre los servicios del lugar donde realizarán la práctica (transporte, comedor, accesos, etc)
 - Presentación con Recursos Humanos para completar la documentación legal de ingreso.
 - Cierre de la jornada con un Almuerzo.

La empresa ofrece:

- Beca de cuatro meses de duración para desempeñarse en tareas de soporte o aprendizaje, según el cronograma anual.
- Asignación mensual
- Transporte desde y hacia la empresa en San Lorenzo, Bahía Blanca, Colón y Venado Tuerto.
- Servicio de comedor.

Compromisos de los Interesados:

- Cumplir con los requisitos de horario acordado (30 horas semanales) y presentismo pactado con HR antes de comenzar la beca.
- Respetar las normas de seguridad y confidencialidad que se les comuniquen.

Difusión

Se difunde internamente por las diversas herramientas de comunicación (House Organ, Intranet, Cartelera electrónica, Cartelera física).

Recursos invertidos

Recursos humanos

Miembros del Departamento de Recursos Humanos, del Departamento de Asuntos Públicos y los empleados que actúan como tutores de los jóvenes durante los meses que participan de la experiencia.

Recursos financieros

Cada joven participante del programa recibe una asignación estímulo de \$520.

Otros recursos

A cada participante se le asigna ubicación en una oficina, una computadora, elementos de protección personal, transporte y comedor.

Cada participante es guiado y está bajo la responsabilidad de un tutor.

Tiempo incurrido

El programa está vigente desde 2000 y la compañía estima mantenerlo vigente sin fecha de vencimiento.

Resultados:

Resultados obtenidos

Desde el inicio del programa, han participado en:

Bahía Blanca, 223 jóvenes

Buenos Aires, 46 jóvenes

San Lorenzo, 19 jóvenes

El programa es evaluado cuatrimestralmente al cierre de cada período, en un encuentro de intercambio entre los participantes, los supervisores de la compañía, los tutores, Recursos Humanos y los padres. Esta evaluación permite incorporar las mejoras necesarias y confirmar la continuidad del programa.

Asimismo, se reciben informalmente comentarios posteriores una vez que los participantes ya se insertaron en otros trabajos y manifiestan la utilidad de la práctica, en tanto les facilitó acceder a un empleo o bien definir la carrera universitaria o terciaria.

Departamento: Asuntos Públicos

Responsables:

Jorge Bornemann, Director de Operaciones del Complejo Bahía Blanca

Gastón Remy, Líder de Asuntos Públicos Región Sur, América Latina

Marcela Guerra, Líder de Asuntos Públicos del Complejo Bahía Blanca

Miguel Lauría, Líder de Medio Ambiente, Salud y Seguridad

Equipo de Trabajo

REX Comunicaciones Integradas

Asociación Civil Piedra Libre