



Panel Comunitario de Ingeniero White. Proyecto Empleabilidad Jóvenes.

Responsabilidad Social Empresaria - Acciones con la comunidad

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

Ingeniero White, localidad ubicada a 8km. de Bahía Blanca, cuenta con una comunidad dispuesta a gestar una realidad diferente para sí misma y para sus visitantes. De hecho, **la comunidad manifiesta expresamente intenciones de crecer y de mejorar su calidad de vida. Sin embargo, persiste una realidad institucional de baja articulación donde, por momentos, parecen más importantes los objetivos individuales que los contruidos colectivamente.**

En paralelo, el bajo nivel educativo de la población así como la escasa empleabilidad se manifiestan como claros índices desfavorables que no contribuyen al desarrollo comunitario ni al fortalecimiento de las instituciones.

Sumado a esto, la relación de la comunidad de Ingeniero White con las empresas de la zona ha estado caracterizada por la desconfianza y una marcada sensibilidad a los temas ambientales, de salud y de seguridad, que implican potenciales situaciones de conflicto. Incidentes ambientales, protagonizados por empresas vecinas en el año 2000, aunque sin daños a la población ni consecuencias en el medio ambiente, acentuaron el nivel de activismo de la población y plantearon la necesidad de controles a nivel municipal, con participación de organismos de la comunidad.

En otro orden, la población de Ingeniero White está escasamente representada en la dotación de las compañías. Esta situación genera un bajo sentido de pertenencia y una escasa percepción de los beneficios directos e indirectos derivados de la instalación de empresas petroquímicas en la zona.

Paradójicamente, **entre los recursos con los que la comunidad cuenta, están las mismas instituciones con todo el potencial de articular una red de actores que**

gesten y gestionen el cambio. Es justamente esta malla institucional la que puede dar soporte a los sectores con mayores posibilidades de incidencia pero con bajas posibilidades de inserción: **los jóvenes, el acceso de esta población etérea a oportunidades de inserción socio-laboral, permitirá movilizar positivamente los indicadores de desarrollo.**

Según datos del Censo 2001, el 37% de la población no completó su nivel educativo. El 20% (2.139 personas) de la población tiene entre 18 y 29 años. Si bien no existen datos exactos, es precisamente esta franja la que padece las consecuencias de un bajo nivel de alfabetización y, en consecuencia, escasas posibilidades de empleo formal.

En el mismo contexto, la zona da cuenta de una gran cantidad de industrias que encuentran dificultades a la hora de contratar nuevos trabajadores por la escasa calificación de los mismos. Asimismo, instituciones educativas como la **Escuela Técnica, el Centro de Formación Profesional y las Universidades**, son partícipes clave para **liderar los procesos de calificación y mejorar las condiciones de empleabilidad de los jóvenes de la localidad de Ingeniero White.**

Público beneficiario

Perfil:

Jóvenes de ambos sexos, entre 18 y 30 años de Ingeniero White y Bahía Blanca.

Educación primaria completa.

Residencia de un año o más en la localidad.

Con intenciones manifiestas de superarse y de mejorar sus condiciones actuales de vida.

Área geográfica que abarca el programa:

Ingeniero White y Bahía Blanca.

PBBPolisur, empresa controlada por Dow Química Argentina S.A., está localizada en el área industrial portuaria de Ingeniero White, distante a 8 km, sin solución de continuidad, de la ciudad de Bahía Blanca. Opera un total de 6 unidades productivas en las que elabora etileno y polietilenos de diferentes tipos.

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 empresarial.

Las Metas de Sustentabilidad 2.015 (www.dowattainability.com) de la compañía reflejan el compromiso a largo plazo con los principios de Cuidado Responsable®.

Dichas metas tienen tres focos: Ciudadanía local (protección de la salud humana y del medio ambiente), reducción del impacto de la actividad global de Dow (eficiencia y conservación de energía, enfoque del cambio climático) y seguimiento y control del producto (compromiso con la seguridad del producto y química sustentable).

Ninguna empresa puede ser exitosa si no contribuye efectivamente a una mejora en la calidad de vida de la comunidad en la que opera. Los programas de relación comunitaria de la compañía, se orientan por la visión de "Ser un buen vecino".

Ser un buen vecino y un miembro activo de la comunidad en la que estamos insertos y de la cual obtenemos el "derecho a operar", es la visión que guía las relaciones de la Compañía con la comunidad.

A su vez, en Dow estamos convencidos de que el conocimiento es una herramienta fundamental para el crecimiento. Es por eso que se implementó este programa como integrador de los dos principios.

Target:

Principales Objetivos

Objetivo general

Mejorar las condiciones y optimizar las oportunidades de empleabilidad para los jóvenes de la localidad de Ingeniero White a través de un panel comunitario y del programa de empleabilidad

Objetivos Específicos

- Ofrecer a los jóvenes de entre 18 y 30 años, residentes en la localidad de Ingeniero White, capacitación específica en oficios requeridos por el polo petroquímico y el polo industrial, que los habilite para competir por el acceso a oportunidades laborales.
- Promover el trabajo conjunto y consolidar la participación continua de diversas instituciones que se comprometan, desde sus capacidades y recursos, al desarrollo sustentable de la propia comunidad de la que forman parte.

Metas.

- El Panel Comunitario provee, a la vez, una ventana y un puente hacia la comunidad.
- El Panel Comunitario es un medio para la planificación participativa de una parte de la inversión social y comunitaria que la empresa decide llevar adelante.
- Los vecinos potencian (y por su intermedio las instituciones a las que pertenecen) su función de actores que inciden para lograr mejoras significativas en la comunidad.
- El Panel promueve un mejor entendimiento de los objetivos de negocio y de las actividades de la compañía en la localidad.
- El Panel provee a la compañía de una perspectiva externa que le hace posible explicar o ajustar mejor sus actividades en función del impacto comunitario.

Se produce el efecto de “llevar la comunidad al seno de las decisiones de la empresa” y poder incluir esta información en cada decisión que se toma.

- Se ejerce un modo de comunicación interpersonal que supera el vínculo caracterizado por la agresión o la desconfianza.
- Se reconoce el saber comunitario como una fuente de información para la planificación de acciones conjuntas, tendientes a la construcción de aportes significativos a la comunidad.

Acción:

Descripción de las medidas tomadas

Acciones – Descripción del proceso

En diciembre del 2004, por iniciativa de **PBBPolisur**, se conformó el **Panel Comunitario**, un espacio de comunicación abierta y de doble vía entre la compañía y los vecinos. Por la comunidad, participan 20 referentes de distintas instituciones mientras que los representantes corporativos son: el Líder de Medioambiente, Salud y Seguridad y la Responsable de Asuntos Públicos. El Panel, coordinado por un facilitador externo de la Fundación Compromiso, busca lograr un mutuo entendimiento en base a la construcción de relaciones de confianza con el objetivo de planificar y desarrollar proyectos conjuntos que beneficien a toda la comunidad.

El **Panel comunitario tiene por objetivos:**

- Compartir un espacio de diálogo “cara a cara” con los vecinos;
- Desarrollar prácticas de escucha de las percepciones, necesidades e intereses por parte de los mismos;
- Otorgar respuestas directas a sus inquietudes y cuestionamientos;
- Generar acciones surgidas a partir del análisis de los mismos;
- Posibilitar la práctica de la construcción conjunta de una relación más madura y abierta.

El Panel Comunitario lleva realizados 25 encuentros durante los cuales ha trabajado en identificar las principales necesidades y oportunidades de desarrollo de la comunidad local. En este contexto, **la empleabilidad surgió como la principal debilidad detectada.**

A fin de buscar y analizar alternativas de mejora de las aptitudes y actitudes laborales de los jóvenes de la localidad - la población más afectada por el alto índice de desempleo y bajo nivel de competencias-, el análisis se enfocó básicamente en la detección de demandas insatisfechas del mercado laboral industrial petroquímico.

La percepción de los integrantes del Panel Comunitario que trabajan pensando en cómo mejorar Ingeniero White, ha sido corroborada por un estudio realizado por el CREEBBA (Centro Regional de Estudios Económicos de Bahía Blanca Argentina) con una **muestra de 34 empresas proveedoras de PBBPolisur.**

Entre otros resultados, el mencionado estudio indicó que:

- El plantel de personal en empresas proveedoras presenta una firme tendencia de crecimiento en los últimos años y cabe esperar que esa tendencia se mantenga.
- Como resultado de las entrevistas se detectaron posibles especializaciones.
- La mayor parte de los empresarios resaltan el deterioro de la formación técnica, reflejado en las incorporaciones de personal joven en los últimos años.
- La búsqueda y selección de personal es un problema para las empresas, ya que no cuentan con los recursos humanos ni los conocimientos para gestionar estas instancias.

Propuesta

En virtud del contexto analizado previamente, es absolutamente factible **mejorar las competencias laborales y las condiciones de empleabilidad de los jóvenes de Ingeniero White** para que puedan competir por puestos de trabajo en el polo petroquímico o bien en otros sectores de la producción.

La propuesta consiste en generar y facilitar instancias de capacitación en oficios específicos, que respondan a la demanda del mercado y que optimicen las oportunidades de empleabilidad de los jóvenes de la localidad. De esta manera, no sólo se beneficiarán los propios jóvenes sino que la misma comunidad será destinataria directa e indirecta de la presencia de las industrias en la zona, revirtiendo la percepción original.

Esta oportunidad de claro desarrollo comunitario es viable por confluir:

- ⇒ Algunas de las empresas locales proveedoras de PBBPolisur dispuestas a participar de esta iniciativa a través de la identificación de cursos, el aporte de materiales y la eventual contratación de los jóvenes capacitados.
- ⇒ Egresados de la Escuela Técnica y del Centro de Formación Profesional con conocimientos que conforman la plataforma básica para el desarrollo de una formación específica.
- ⇒ La oferta de capacitación de la Universidad Tecnológica Nacional, Facultad Regional Bahía Blanca, con la posibilidad de adaptar los cursos según los requerimientos del mercado industrial.
- ⇒ El trabajo conjunto de las instituciones para optimizar recursos y capacidades, especialmente entre el Centro de Formación Profesional y la Universidad.

En el contexto mencionado y dadas las condiciones de predisposición inicial de diferentes actores de la comunidad de Ingeniero White y alrededores, **es posible desarrollar una propuesta de capacitación orientada principalmente a los jóvenes de la localidad.**

Los cursos deberán potenciar los recursos existentes en la comunidad para la realización de los mismos, es decir que priorizarán la articulación de las instituciones (y sus capacidades) ya existentes.

Estrategias de Evaluación

Panel Comunitario:

El facilitador monitorea la evolución y el desarrollo del Panel Comunitario con un objetivo de éxito: que los miembros participen regularmente en forma activa y que se involucren en proyectos; que el Panel tenga un reglamento o pautas de asistencia y funcionamiento; que defina claramente su misión, visión y objetivos a mediano y corto plazo. Asimismo garantiza que la empresa no monopolice el control y la dirección del panel.

En esta línea, al cabo del primer año de funcionamiento, se implementaron encuestas de satisfacción, cuyos resultados fueron presentados y debatidos en una reunión plenaria.

Programa Empleabilidad:

Una vez finalizados los cursos se verificarán sus resultados junto al resto de los actores.

Difusión

Se da a conocer internamente por las diversas herramientas de comunicación (House Organ, Intranet, Carteleras electrónicas, Carteleras físicas).

Recursos invertidos

Recursos humanos

Marcela Guerra: Líder de Asuntos Públicos del Complejo Bahía Blanca

Miguel Lauría: Líder de Medio Ambiente, Salud y Seguridad del Complejo Bahía Blanca

Recursos financieros

En el diseño e implementación de los cinco cursos (y los 25 encuentros mencionados antes) se invirtieron \$ 85.000.

Otros recursos

La empresa donó un autoelevador desafectado de su uso en sus instalaciones para que sea utilizado en los talleres.

Tiempo incurrido

El Panel Comunitario de Ingeniero White comenzó en diciembre de 2004. Se estima que el Proyecto Empleabilidad de Jóvenes se extenderá hasta fines de 2007 mientras que la existencia del Panel es permanente.

Alianzas

La iniciativa y la propuesta sólo serán viables y sustentables si intervienen y conforman una red de trabajo conjunto los principales actores comunitarios.

Para ello, es preciso **identificar a los actores que deberían y podrían involucrarse, así como delimitar sus compromisos**. De esta manera se facilitará la articulación y

se optimizará el uso de recursos. Algunos de los actores identificados en una primera etapa son:

- **Panel Comunitario:** Los integrantes del Panel en general analizan la propuesta y la reconocen como una respuesta a las mejoras que espera aportar para modificar ~~mejorar~~ las condiciones de empleabilidad de los jóvenes de la localidad. El Panel además, colabora en la difusión de la propuesta. Asimismo, involucra a las instituciones de la comunidad para la difusión de los cursos de capacitación. El Panel Comunitario puede también colaborar con las inscripciones de jóvenes, con la validación de los datos por ellos suministrados (por ejemplo en cuanto a que residan en Ingeniero White). Realiza además, propuestas para el involucramiento y articulación de otros actores de la comunidad.
- **PBBPolisur**, en particular, lidera la articulación de actores a los que convoca a participar. Realiza presentaciones a las diferentes instituciones y desarrolla estrategias para la difusión hacia adentro y fuera de la empresa. Asimismo, desarrolla una estrategia específica para la convocatoria y el involucramiento de proveedores y obtiene su compromiso de participación. Aporta fondos para el financiamiento de la propuesta, decide en última instancia la aplicación de los mismos. Colabora en la formulación de indicadores para la medición de los resultados.
- **Instituciones de la Comunidad de Ingeniero White (Sociedades de Fomento, Delegación Municipal, etc.):** Completan la inscripción de los jóvenes a los cursos. Colaboran con la difusión de la propuesta y resultados de la misma. **En particular el Centro de Formación Profesional:** Se vincula con la UTN y acuerda modalidades de participación concretas en el desarrollo de los cursos de capacitación laboral. Provee la base de datos de graduados que pudieran estar interesados en la propuesta. Colabora en la formulación de indicadores de resultado.
- **UTN, Facultad Regional Bahía Blanca:** Elabora los contenidos y cronograma de los cursos de capacitación. Recluta docentes idóneos para el dictado de las materias. Dicta los cursos y evalúa los resultados. Certifica las capacitaciones.
- **Fundación Compromiso:** Acompaña y facilita el proceso de formulación, comunicación y desarrollo de la propuesta. Brinda asistencia técnica y participa en la toma de decisiones acerca de procesos y etapas de desarrollo. Colabora en la elaboración de indicadores de resultado.
- **Manpower:** Realiza el proceso de selección de los jóvenes, así como la sensibilización de los docentes y otros actores involucrados en el proceso de enseñanza aprendizaje de los jóvenes. Dicta contenidos vinculados con el desarrollo de actitudes y recursos necesarios para la obtención de empleo. Genera una base de candidatos para ocupar puestos de trabajo.

- **Municipalidad de Bahía Blanca:** Avala la propuesta formalmente. Moviliza recursos para la difusión de la nómina de candidatos a otras empresas de la localidad y/o de la región. Actualiza la base de datos de personas que buscan empleo con la información de los jóvenes capacitados y la pone a disposición de los proveedores.
- **Ministerio de Trabajo de la Nación:** Colabora con tecnología, asistencia técnica y recursos para dar escala a la propuesta, así como asesoramiento técnico para la mejora del proceso en sus condiciones generales y particulares.
- **Proveedores:** Son consultores permanentes para el análisis del contenido pedagógico de los cursos. Eventualmente aportan materiales y/o técnicos para el dictado de los cursos. Consultan la base de datos de jóvenes capacitados y los priorizan a la hora de cubrir puestos laborales.

Resultados:

Resultados obtenidos

- Dow es la primera empresa del Polo Petroquímico que instrumenta y logra sostener en el tiempo, una herramienta de comunicación directa con representantes de la comunidad, quienes a su vez, tienen la función de replicar la información que reciben.
- Prácticamente han desaparecido las manifestaciones de agresión abierta y la empresa ha recibido comentarios positivos como resultado del esfuerzo por generar un contacto “cara a cara”.
- El Panel Comunitario se ha convertido en un factor de diferenciación positiva para Dow en relación con otras empresas.

Resultados tangibles:

Se trabajó con los vecinos en la construcción de un “mapa de riesgo social”, para graficar los principales problemas de la comunidad. A continuación, se les propuso criterios para priorizar los mismos y se identificaron iniciativas que aportarían soluciones a los principales problemas.

Los temas identificados como prioritarios son:

- Empleabilidad de los jóvenes de la localidad
- Exploración de oportunidades de desarrollo económico
- Mejoras urbanas

Departamento: Asuntos Públicos

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

Marcela Guerra, Líder de Asuntos Públicos del Complejo Bahía Blanca

Equipo de Trabajo: Fundación Compromiso - Fundatec - Manpower - Municipalidad de Bahía Blanca, Oficina de Empleo - Universidad Tecnológica Nacional, Regional Bahía Blanca - Marina González Ugarte, facilitadora