



Programa “Huella Solidaria, un camino para mejorar la calidad de vida en las comunidades rurales”.

Buenas prácticas de empleo y RRHH.

Breve descripción de la empresa

Manpower Argentina es una empresa proveedora mundial de soluciones y servicios de recursos humanos. Su casa matriz está ubicada en los Estados Unidos. Está presente en Argentina desde 1965, brindando a las empresas un abanico de servicios que contempla todo el ciclo del empleo: desde búsqueda y selección de personal permanente, eventual y contratado; evaluación y selección de empleados; capacitación; reinserción laboral; tercerización hasta consultoría.

Cuenta con una red de más de 80 sucursales distribuidas en Capital Federal, Gran Buenos Aires, Provincia de Buenos Aires y las principales ciudades del interior del país. Esto amplía el mapa de operaciones, brindando a sus clientes la posibilidad de operar con un solo proveedor a nivel nacional y trabajar con gente y conocimientos locales.

Manpower Argentina posee una cartera de más de 2200 empresas cliente activas en todo el país. Según datos oficiales, Manpower Argentina posee el 14% del mercado en horas facturadas y el 16% del mercado en facturación, convirtiéndose así en líder absoluto en Servicios de Recursos Humanos en Argentina, primeros en cantidad de personal ocupado, horas facturadas, salarios devengados, ingresos totales devengados, personal suministrado a la industria manufacturera, y personal suministrado al comercio mayorista y minorista.

En 2007, Manpower Argentina fue el primer empleador privado¹ a nivel nacional, asignando a más de 70.000 personas por año en posiciones permanentes, temporarias o por proyecto, con diversa calificación y experiencia profesional.

Causas que motivaron la implementación de la acción:

- *Análisis de la situación previa*

Para Manpower, marcar y construir una diferencia significativa y duradera para la vida de las personas es lo que la guía en su misión de responsabilidad social. Es por ello que asume un compromiso social como integrante de las comunidades a las que pertenecen las 4400 oficinas de los 73 países en los que opera. En el mundo entero, los empleados de Manpower trabajan con organizaciones comunitarias, empresas y gobiernos, y participan en programas para el desarrollo de recursos humanos que cambien el rumbo de las vidas que tocan y desarrollando soluciones innovadoras para que las personas puedan permanecer en sus posiciones laborales por el mayor tiempo posible.

El voluntariado forma parte de la cultura Manpower; y sus empleados participan con entusiasmo en la comunidad y en las actividades corporativas. De hecho, año tras año, la revista Fortune ha incluido a Manpower en su lista de Empresas Más Admiradas como el mejor proveedor de servicios de suministro de recursos humanos, siendo, la categoría de “Responsabilidad Social” uno de los atributos considerados.

¹ Según estudio realizado por SEL Consultores. Se puede consultar nota del Diario La Nación del 25/11/2007. http://www.lanacion.com.ar/archivo/nota.asp?nota_id=965320&origen=acumulado&acumulado_id=



Manpower®

El interés en desarrollar un mercado laboral que refleje a la población como un todo, ha impulsado a la organización a trabajar por la empleabilidad y la inclusión de grupos en desventaja, promoviendo la diversidad en el mundo del trabajo.

– Identificación del problema / desafío

El Programa “Huella Solidaria” se origina desde la propia operación de la unidad de Negocios Rural de Manpower², a partir de las problemáticas observadas por empleados de Manpower durante el trato cotidiano con trabajadores rurales de la Provincia de Santiago del Estero, el principal centro de reclutamiento de Manpower. Los resultados arrojados por los estudios médicos realizados a cada trabajador demostraban la incidencia de numerosas enfermedades y problemáticas sanitarias, constituyéndose de esta manera en una de las principales amenazas para la empleabilidad de los trabajadores rurales.

Es el Mal de Chagas, una enfermedad crónica que afecta a más de tres millones de argentinos, la que mayor impacto tiene en la salud de los trabajadores rurales. Se trata de un mal silencioso generador de problemas cardíacos y lesiones de otros órganos de carácter irreversible.

Además, según CONAETI (Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil) es alarmante el aumento del trabajo infantil en Argentina. Una de las modalidades de trabajo habituales de los niños en zonas rurales es el trabajo infantil agrícola, debido a condicionantes económicos (pago a destajo entre otros), culturales y políticos. Esta problemática también está presente en las comunidades de Santiago del Estero en las que Manpower opera.

– Principios, Valores y Políticas que respaldaron la acción implementada

La iniciativa encuentra sustento en:

- Los Valores Globales de Manpower: Gente – Conocimiento – Innovación.

El enfoque de la responsabilidad social empresarial de Manpower está motivado por sus valores mundiales, que definen su manera de hacer negocios. Se compromete con: respetar a la **gente**, los clientes y la comunidad, y el papel que juega el trabajo en sus vidas; compartir su **conocimiento** y experiencia para establecer prácticas de empleo sustentables en todo el mundo; y buscar la excelencia por medio de la **innovación**, para crear ambientes laborales que incluyan a todos los sectores de la sociedad en el largo plazo.

- Misión de RSC:

Manpower busca ser un puente al empleo para las personas en desventaja en todo el mundo. Su accionar se centra en ofrecer empleo y capacitación (creando alianzas con sector público y ONGs) a:

- Desempleados por largo tiempo
- Personas con discapacidad
- Jóvenes

² Esta Unidad de Negocios de Manpower se dedica a ofrecer soluciones integrales de recursos humanos para el campo, brindando servicios de: reclutamiento, traslados, exámenes médicos, evaluación y fichaje, pago de haberes, construcción de campamentos, provisión de comida y vehículos. Presta servicios a empresas como: Monsanto, Dow y Ledesma.



Manpower*

- Personas marginadas o minorías discriminadas (inmigrantes)
- Víctimas de desastres naturales, de explotación, o trata de personas
- Refugiados

Asimismo, se busca generar conciencia y rechazo a prácticas abusivas, en tanto llega el momento en que podamos ofrecer empleo a personas víctimas de:

- Tráfico y Trata de Personas (comercio sexual, trabajo esclavo)
- Trabajo infantil
- Salarios por debajo de la ley a personas vulnerables
- Explotación de personas en desventaja
- Condiciones de trabajo riesgosas

- La mirada de la RSC:

El abordaje de la RSE de Manpower se concibe como una forma de gestionar el negocio. Es interés de la empresa avanzar escuchando a todas las personas y grupos con los que se relaciona. Como las acciones se centran en el *core business* de la Compañía., el valor está dado porque se le encuentra así "otro sentido a su trabajo".

Target:

Principales objetivos

El Programa "Huella Solidaria" tiene como objetivo la mejora de la empleabilidad de los trabajadores rurales, generando hábitos saludables y concientización sobre la importancia de las cuestiones sanitarias. El programa es un desarrollo propio de la operación de Manpower en Argentina.

– Elección de la mejor estrategia

- A partir del diálogo cotidiano con los trabajadores rurales, y la legitimidad que goza Manpower en las comunidades como empleador, desarrollar espacios de formación participativos para concientizar sobre la importancia de hábitos saludables como estrategia de mejora de la empleabilidad del trabajador rural.
- Generar procesos de concientización y capacitación de los trabajadores rurales y sus familias en sus comunidades para que asuman el rol de agentes multiplicadores sobre temáticas sanitarias, con énfasis en Mal de Chagas y sus medidas preventivas.
- Sensibilización y contribución al conocimiento y la prevención de la enfermedad de Chagas en nuestro país, en directa vinculación con uno de los Objetivos del Milenio de Naciones Unidas para Argentina.³

³ Metas Argentinas:

- SIDA: Entre 2000-2015 reducir un 10% la prevalencia de VIH en mujeres embarazadas entre 15 y 24 años de edad. Reducir en un 12,5% la mortalidad VIH/SIDA y reducir la tasa de incidencia de VIH/SIDA en un 20%. Incrementar entre 2003-2015, en un 25% el uso de preservativo en la última relación sexual de los jóvenes.
- Tuberculosis: Reducir la morbilidad por tuberculosis un 8% anual promedio, reducir mortalidad por tuberculosis un 10% anual promedio. Lograr el 90% de curación de casos de tuberculosis bajo tratamiento abreviado estrictamente supervisado.
- Chagas: verificar la interrupción de la transmisión vectorial de Chagas en 19 provincias.



Manpower*

– Metas cualitativas y cuantitativas

La meta del Programa “Huella Solidaria” es consolidar en Santiago del Estero una red de comunidades rurales promotoras de la salud. La empresa lo asume como una política corporativa, ya que se encuentra alineada a su *core business*, por lo tanto, no tiene plazos previstos.

– Situación previa vs. Situación deseada

Los trabajadores rurales de Manpower y sus familias viven en comunidades rurales aisladas y precarias. Se trata de comunidades de difícil acceso (camino de tierra), en la mayoría de los casos sin posta sanitaria, sin acceso a agua potable, viviendas precarias, poca señal de telefonía celular y prácticamente sin energía eléctrica. En todos los casos, la escuela funciona como centro educativo y espacio social para toda la comunidad.

A partir de las acciones del Programa “Huella Solidaria”, se busca generar procesos de formación sanitaria que permitan el desarrollo de espacios de diálogo y encuentro entre los vecinos de cada comunidad rural. En función de una estrategia de atención primaria de la salud, se busca que cada vecino pueda reconocerse como agente de cambio, promotor de hábitos saludables en su comunidad.



Foto: Árbol de problemas con las principales desafíos sanitarios de las comunidades rurales en las que se desarrolla el Programa “Huella Solidaria”.

Acción:

Descripción de las medidas tomadas

– Descripción del proceso

El programa “Huella Solidaria” tiene como ejes:

- Contribuir a la empleabilidad de los trabajadores rurales y sus familias en las zonas en las que la Unidad de Negocios Rural de Manpower opera; a través de acciones de concientización sobre temáticas sanitarias, con énfasis en la Enfermedad de Chagas.

- Concientizar a los trabajadores rurales asociados de Manpower para la prevención y erradicación del trabajo infantil.

Para cumplir con estos objetivos se desarrollan ciclos de talleres de formación sanitaria entre los meses de marzo y septiembre en comunidades rurales para los asociados de Manpower y sus familias.

Las acciones se vienen desarrollando en parajes rurales de los Departamentos de Loreto y Atamisqui⁴. Provincia de Santiago del Estero:



En cada comunidad, los talleres son realizados semanalmente abordando temáticas como: Mal de Chagas, Tuberculosis, HIV, violencia doméstica, trabajo infantil, autoestima, protección de los niños y nutrición, entre otras. A partir de dinámicas participativas, grupos de vecinos (en su mayoría mujeres) inician un proceso de capacitación en estas temáticas.



⁴ En 2008, los ciclos de formación sanitaria se realizaron semanalmente en 7 comunidades rurales: Taquetuyoj, Ayuncha, Punua, Monte Redondo, San Vicente, San Gregorio y La Noria, todas pertenecientes al Departamento de Loreto.

En 2006 y 2007 se trabajó en las comunidades rurales de Soconcho, Yacu Chiri, Boquerón, Codo, Mochivo y Puerta Grande, todas en el Departamento de Atamisqui.

Foto Izq: grupo de mujeres de la Comunidad de Monte Redondo presentando afiche con los aprendizajes de uno de los talleres.

Foto Der: Afiches producidos en los talleres por los padres para trabajar las temáticas en la escuela con sus hijos.

Asimismo, la escuela adquiere relevancia como espacio estructurador de las actividades y receptora de los aprendizajes ya que luego de cada taller, los resultados producidos (afiches, dramatizaciones, etc) son trabajados en las escuelas con los niños.



Foto Izq: Desarrollo de taller de formación sanitaria en escuela de Comunidad de San Vicente.

Foto Der: Grupo de vecinos de la comunidad de Monte Redondo con voluntarios de Manpower luego de recibir los certificados por finalizar el ciclo de seis meses de formación sanitaria.

Por otra parte, durante los meses de verano, cuando la mayoría de los varones se encuentra trabajando en las distintas cosechas, se realizan pequeñas charlas en su lugar de trabajo sobre temáticas de salud y seguridad en el trabajo (EJ: deshidrataciones, insolaciones, etc)



Foto: charla sobre medidas de prevención de deshidrataciones en Campamento de Monsanto con trabajadores de Manpower.

Además, como complemento del Programa, todos los años, voluntarios de Manpower realizan una campaña solidaria para colaborar con zapatillas y materiales de juego y recreación para los niños de las escuelas rurales de las comunidades en las que se trabaja. La campaña se realiza durante el mes de agosto en todo Manpower, involucrando a todos los empleados de la Compañía en esta causa. En el mes de septiembre, un grupo de 20 voluntarios de Manpower de todo el país visita las comunidades para compartir dos

jornadas en las comunidades, realizar la entrega de los certificados a los participantes del taller y entregar las donaciones recolectadas.



Foto Izq: Afiche de difusión de campaña solidaria realizada anualmente en todo Manpower.

Foto Der: Voluntarios de Manpower con los niños de la escuela de San Gregorio.

Finalmente, Manpower Argentina colabora con donaciones de material de infraestructura para las escuelas y postas sanitarias de las comunidades.

– Tiempo incurrido / Recursos invertidos

- Recursos humanos (propios y/o contratados):
 - Gerente de Responsabilidad social y asuntos públicos de Manpower Argentina.
 - Coordinador de programa del Departamento de Responsabilidad Social y Asuntos públicos de Manpower.
 - Educadora para la salud para el desarrollo de trabajo en las comunidades rurales.
 - Voluntarios de Manpower de la sucursal Santiago del Estero, que colaboran con la logística del programa a partir del trato habitual con los trabajadores rurales en sus propias comunidades. Además, 20 voluntarios de distintas regiones del país que cada año visitan durante dos días estas comunidades para compartir del cierre de las actividades de formación del programa “Huella Solidaria”.
- Recursos Financieros: Desde 2006 se han invertido \$ 90.000 (no se incluyen sueldos y cargas sociales del equipo profesional del Departamento de Responsabilidad Social y Asuntos Públicos ni horas de trabajo de voluntarios), principalmente destinados a solventar costos de logística como traslados a las comunidades rurales, honorarios de profesionales, materiales y donaciones.
- Recursos materiales (espacio físico, equipamiento, recursos tecnológicos, etc.):
 - Manpower tiene a disposición para las actividades de este programa vehículos para los traslados de los profesionales a las comunidades rurales.

– Alianzas y Parteneriado

El trato cotidiano y la presencia permanente en las comunidades rurales, permite realizar directamente la convocatoria de los vecinos para la participación en los talleres de formación sanitaria.



Manpower®

Para el inicio del Programa comenzamos a trabajar con el apoyo y asesoramiento del equipo de la Dra. Elsa Segura, Investigadora Superior de CONICET, de amplia trayectoria y conocimiento en las temáticas sanitarias y en las problemáticas sociales de Santiago del Estero.

Desde 2007, contamos dentro del staff de Manpower con una educadora sanitaria de Santiago del Estero para el desarrollo de las actividades.

Resultados:

Resultados obtenidos

– Situación alcanzada vs. Situación deseada

Desde 2006:

Más de 200 trabajadores rurales y sus mujeres fueron capacitados en temáticas sanitarias: nutrición, Chagas, tuberculosis, HIV, violencia doméstica, higiene, salud reproductiva, autoestima, entre otras.

En 2008, se desarrollaron talleres de formación sanitaria en 7 comunidades rurales. En cada lugar se realizaron, en promedio, 20 encuentros en los que participaron durante todo el semestre más de 100 trabajadores rurales, en su mayoría mujeres de nuestros asociados.

En 2008 se realizó el primer Encuentro de Comunidades Rurales con la participación activa de más de 100 vecinos de las siete comunidades rurales involucradas. Fue un espacio de encuentro en el que analizaron los aprendizajes y el impacto de las acciones del programa en cada lugar, fortaleciendo vínculos entre las distintas comunidades participantes a partir de entender el valor de trabajar juntos las problemáticas sanitarias comunes a todos y en toda la región. También, se formalizaron compromisos concretos de trabajo en cada comunidad para continuar el proceso durante 2009.

Anualmente, se realiza una campaña solidaria entre los empleados de Manpower para colaborar con las escuelas de las comunidades en las que se desarrolla el Programa. En 2006 se recolectó más de una tonelada de artículos. En 2007 y 2008, más de 1400 niños recibieron un nuevo par de zapatillas. Además, 10 escuelas rurales han recibido equipamiento y materiales didácticos y recreativos. Dos escuelas (las que cuentan con luz eléctrica) recibieron una PC.

Además, Manpower colabora con material de infraestructura para las postas sanitarias de estas comunidades.

Beneficios cualitativos:

- El desarrollo de actividades en las comunidades rurales permite profundizar el vínculo con los trabajadores que anualmente prestan tareas en empresas cliente de Manpower a través de su Unidad de Negocios Rural.
- Mayor concientización de los trabajadores rurales y sus familias sobre la importancia de ser responsables con el cuidado de la salud para garantizar su empleabilidad.
- Las actividades de capacitación impactan profundamente en la autoestima de los participantes de los talleres, especialmente en las mujeres. El desarrollo de temáticas como violencia doméstica, salud reproductiva e higiene en comunidades rurales conservadoras permite “empoderar” a los participantes para que puedan sentirse agentes de cambio en sus propias comunidades.
- La generación de un espacio de encuentro entre vecinos de comunidades que por lo general no tenían motivos para reunirse y pensar su comunidad. La generación de capital social y de conciencia ciudadana son resultados de este proceso de trabajo.



Manpower®

- El trabajo articulado con la escuela de la comunidad y el énfasis en la importancia de que los niños jueguen y estudien, genera mayor preocupación de los padres por la educación y el futuro de sus hijos, no sólo en lo concerniente a la salud.
- El programa permite que los empleados de Manpower conozcan en profundidad el funcionamiento de la Unidad de Negocios Rural, particularmente, el proceso de reclutamiento y la realidad que viven los trabajadores rurales que prestan tareas a través de Manpower. Además, el viaje de los voluntarios a las comunidades rurales de Santiago del Estero permite la sensibilización con las problemáticas de las áreas rurales y ayuda a repensar el rol y el sentido del trabajo de cada uno, así como también, la visión de la responsabilidad de Manpower como empresa de Recursos Humanos.

La experiencia en la implementación de estos programas nos ha permitido identificar *algunas dificultades y los caminos para poder hacerles frente:*

a) El desafío de articular el trabajo con otros actores sociales de la Provincia de Santiago del Estero.

La Provincia de Santiago del Estero presenta una historia política conflictiva durante los últimos 50 años. Son muy pocas las organizaciones de la sociedad civil que trabajan en zonas rurales de esta provincia. En los organismos de gobierno, todavía persiste una cultura política clientelar que dificulta los desarrollos de alianzas público-privadas.

Es fortaleciendo la presencia del programa en las comunidades rurales y generando vínculos con otros actores de la sociedad legitimados como la Universidad que se podrán iniciar alianzas que enriquezcan aún más el programa.

b) La cultura paternalista y conservadora que predomina en zonas rurales aisladas.

Generar acciones de promoción en pequeñas comunidades rurales aisladas donde la pobreza se manifiesta de múltiples formas se constituye en un verdadero desafío. La población suele estar acostumbrada a la asistencia directa y el clientelismo político. Ante la propuesta de un ciclo de talleres de formación sanitaria, no siempre se cuenta con la respuesta positiva de las comunidades.

Este obstáculo se puede superar, por un lado, por la legitimidad que tiene Manpower en las comunidades rurales por ser el empleador de los trabajadores, por el otro, complementando los procesos de formación con acciones de asistencia que satisfagan necesidades reales y sentidas de cada comunidad.

Es trabajando sobre las expectativas de las personas de cada lugar que se puede avanzar con el trabajo. Es importante que todas las partes tengan en claro qué tipo de actividades se pretenden realizar y hasta dónde llegará la colaboración de la empresa en la comunidad.

c) Falta de espacios de formación y capacitación en zonas rurales.

Los habitantes de zonas rurales no están habituados a ser parte de procesos de formación o capacitación de ningún tipo (en general, la población de estas comunidades no supera el nivel de educación primaria). Generar rutinas de trabajo y puntualidad se convierte en un verdadero desafío.

Contar con sanitaristas profesionales de Santiago del Estero, conocedores de la realidad local y la persistente insistencia para que se consolide el proceso de formación en cada comunidad, son las claves para que se generen y valoren los espacios de encuentro y de formación.

7. Conclusiones finales

– Lección aprendida

Algunas claves para el éxito de la implementación del programa que han sido sin duda parte del aprendizaje obtenido son:

- Asumir la RSE alineada a la visión y misión de la compañía, con fuerte base en los valores corporativos - donde la promoción de la diversidad y la inclusión es transmitida y reconocida como un valor para la organización.
- El compromiso y apoyo de la Dirección de la organización para el desarrollo del programa. El CEO de la organización protagoniza acciones, da el ejemplo y manifiesta frecuentemente su reconocimiento al personal comprometido, motivándolos en consecuencia.
- Haber contado en sus comienzos con científicos y sanitaristas profesionales para desarrollar un modelo de intervención; fortalecido posteriormente por sanitaristas locales que permiten sostener el trabajo cotidiano.
- Identificar y nombrar un responsable para liderar los procesos, que forme un sólido equipo de colaboradores para traccionar al resto de la organización.
- Lograr el apoyo activo de mandos medios y gerenciales (comunicación en cascada). Escuchar al público interno. Identificar referentes y buenas prácticas ya existentes en la organización.
- Estar dispuesto a asumir errores y corregir rumbos y a crear valor para la contraparte. Buscar congruencia de los programas con la estrategia y los valores. Mantener una fluida comunicación con las comunidades. Apreiciar las oportunidades de diálogo como procesos de aprendizaje e innovación con otros actores.
- Sensibilización de empleados de Manpower de todo el país vinculados a la gestión de RRHH en el ámbito rural. Los trabajadores rurales santiagueños desarrollan tareas en distintas provincias argentinas, por lo tanto, conocer la realidad en que viven se convierte en un valioso aprendizaje para los empleados de Manpower de otras provincias que en distintos momentos del año reciben en su zona a los trabajadores.
- Compartir viajes a Santiago del Estero ha permitido que empleados de Manpower (en carácter de voluntarios) de distintas jerarquías, áreas y oficinas, en general, sin vinculación laboral y que no se conocen, puedan unirse en estas actividades. Así, se generan nuevos vínculos y se mejora la capacidad de trabajo en equipo.
- Conocimiento de actores sociales relevantes de la comunidad que inciden en la mirada que tenemos acerca de nuestro propio rol social como empresa.
- Reflexión y valoración de la responsabilidad que subyace a la gestión del negocio a partir del impacto del Programa en los trabajadores rurales.
- Fortalecimiento de valores de la compañía y atributos de la marca Manpower.

– Desafíos futuros

El Programa “Huella Solidaria” tiene tres desafíos para el 2009:

1- Conformar una red de apoyos institucionales que permitan fortalecer el impacto del Programa en Santiago del Estero. Para ello, se buscará **involucrar a nuevos actores** que apoyen institucionalmente el Programa, a saber:

- Universidad de Santiago del Estero: a partir del vínculo con la carrera de Educación para la Salud mediante la realización de seminario con estudiantes para presentar el programa.
- Ministerio de Educación: se presentará currícula de los cursos para que tengan puntaje docente, incentivando la participación y el apoyo de los maestros rurales.
- Ministerio de Salud: se continuarán gestiones para lograr apoyo de distintas unidades de la repartición que puedan tener mayor incidencia en las comunidades rurales en las que se desarrolla el programa.

2- Se espera profundizar el compromiso con las comunidades rurales de Santiago del Estero a través del trabajo comunitario en formación sanitaria. Se pretende trabajar en diez comunidades rurales nuevas (según diagnóstico que se realizará durante el primer trimestre de 2009) con la misma metodología de talleres semanales implementada hasta ahora. Las intervenciones se realizarán entre los meses de marzo y septiembre.

Además, se realizarán instancias bimestrales de seguimiento a las comunidades visitadas durante los años anteriores, para sostener el trabajo y mantener la presencia de Manpower.

3- Adaptar la metodología de trabajo a otras provincias donde la Unidad de Negocios Rural de Manpower opera. Para 2009 se pretende trabajar en Tucumán y Mendoza.