



ArcelorMittal Acindar



CONECTANDO EMPRESAS CON ODS





PROGRAMA TRAINEE: ENTRENAMIENTO PARA JÓVENES PROFESIONALES



Objetivo

Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos



ODS Conexos:

ODS 8 Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y el trabajo decente para todos.



Tipo de Iniciativa

Programa



Localización:

- Provincias: Santa Fe, Buenos Aires
- Municipios: Villa Constitución, Tablada

METAS QUE ABORDA LA INICIATIVA

Meta 4.4 De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.

Palabras Clave:

"Acceso a la educación", "Educación de calidad", "Becas educativas", "Competencias profesionales y técnicas", "Acceso al empleo"



RESUMEN EJECUTIVO

En el marco de nuestra política de formación de jóvenes profesionales, iniciamos la edición 2019 del programa Trainee. La iniciativa consiste en un entrenamiento de 24 meses de duración, durante los cuales 25 jóvenes seleccionados, que están cursando sus estudios universitarios y técnicos, pudieron adentrarse en el mundo laboral trabajando en distintas áreas de la Compañía, asumiendo diversas responsabilidades y perfeccionando sus conocimientos y habilidades.

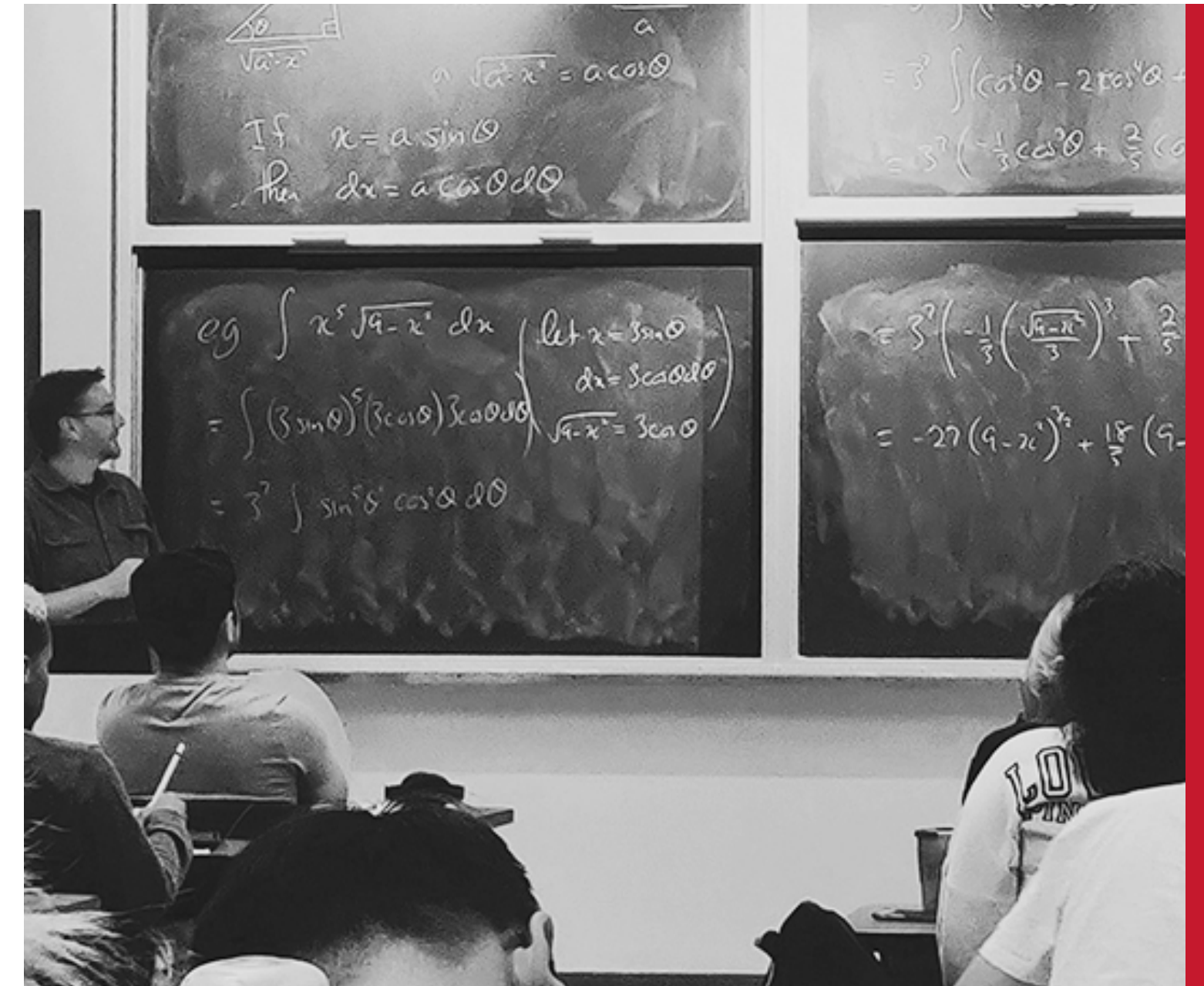
Este plan de capacitación comprende todas las áreas de negocio, los procesos productivos, el desarrollo personal y los propósitos laborales de cada participante.

Durante el programa, cada joven seleccionado cuenta con el apoyo de un tutor como guía, para llevar a cabo un proyecto dentro de las direcciones del Negocio Siderúrgico Industrial, CTO, Recursos Humanos, Administración y Finanzas, Supply Chain y Alambres.

La convocatoria para Trainee 2019 comenzó en febrero y contó con un total de 7.200 postulaciones de alumnos y alumnas de todo el país y del exterior, además de más de 3 millones de visualizaciones en redes sociales.

ArcelorMittal Acindar

4 EDUCACIÓN DE CALIDAD



DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA

El programa de Trainee ArcelorMittal Acindar es un programa de selección y entrenamiento de jóvenes graduados:

- Universitarios
- Terciarios
- Técnicos Secundarios

ArcelorMittal Acindar no tenía un programa de Jóvenes Profesionales desde el año 2008. Si bien es una práctica común en el mercado, no se había abordado dentro de la estrategia de marca empleadora de la Compañía.

Su Objetivo principal es desarrollar el talento de jóvenes profesionales (universitarios y técnicos) dentro de la Compañía.

A fin de identificar a estos perfiles se llevaron a cabo distintas acciones de divulgación del programa, tanto a través de distintas herramientas web, como de centros de formación:

El programa tuvo en cuenta dos ejes a partir del cual encaró la identificación y selección de los perfiles. Los mismos fueron pensados en conjunto con las áreas del negocio: Negocio Siderúrgico Industrial, CTO, Recursos Humanos, Administración y Finanzas, Supply Chain y Alambres.

EL PROCESO DE SELECCIÓN CONSTÓ DE LOS SIGUIENTES PASOS:

1. Postulación y llenado de cvs a través del portal web
2. Realización de video entrevista a través de plataforma
3. Realización de test online con foco en identificar fortalezas y áreas de desarrollo de cada postulante
4. Assesment grupal
5. Examen de nivel de inglés
6. Entrevista con jefes/responsables del sector
7. Entrevista con el Director del sector al que se postula

Trainees Técnicos y/o Terciarios	Trainees Universitarios
Graduados en las siguientes especialidades o carreras: <ul style="list-style-type: none"> • Electrónica • Electromecánica • Química • Mecánica • Eléctrica • Industria de procesos • Robótica • Mantenimiento Industrial • Siderometalúrgica • Técnico superior en logística 	Graduados en las siguientes carreras: <ul style="list-style-type: none"> • Ing. Civil • Ing. Electrónica • Ing. Eléctrica o Electricista • Ing. Electromecánica • Ing. Industrial • Ing. Mecánica • Ing. Metalúrgica • Ing. Química • Ing. En Materiales • Ing. En Sistemas de información • Contador Público • Lic. en Comercialización • Lic. en MKT • Lic. en Administración de Empresas • Lic. en RRLL • Lic. en Recursos Humanos • Lic. en Comercio Exterior • Arquitectura
Edad: hasta 25 años	Edad: hasta 29 años
Idioma inglés: deseable	Idioma inglés: requerido nivel intermedio

ALGUNOS INDICADORES DEL PROCESO:

- 3.397.622 visualizaciones
- 6044 Jóvenes Profesionales postulados
- 1188 Jóvenes técnicos postulados
- 946 video presentaciones recibidas
- 745 test online recibidos
- 160 personas en assesment
- 42 personas entrevistas por Gerentes



Generales

LinkedIn, Acindar, bumeran, CT

Específicas para Técnicos y / o Terciarios

- Centro de formación UOM
- Oficina de Empleos Municipal de VC, San Nicolás, Rosario.
- Escuelas Secundarias Técnicas: San Pablo, 669, General Savio, etc.
- Institutos Técnicos Terciarios
- UNR: secundario técnico y carreras terciarias técnicas
- UTN: carreras terciarias técnicas
- Colegio de Técnicos

Específicas para Universitarios

facebook search, Google Ads, Instagram, YouTube, zonaJobs, Universidad Nacional de La Matanza, UTN

Descripción de la Iniciativa

ArcelorMittal Acindar



25 fueron seleccionados por la línea y aprobaron todos los pasos del proceso de selección de ArcelorMittal Acindar

Los 25 trainee ingresaron a la Compañía el 13 de mayo de 2019. Durante el primer año se realizaron las siguientes etapas del programa:

FORMACIÓN INICIAL:

1. Inducción a la Compañía durante las 2 primeras semanas. Este proceso se llevó a cabo entre las plantas de Tablada y Villa Constitución y contó con distintas acciones de capacitación sobre temas centrales del negocio (Seguridad, Proceso de transformación, recorrida por la planta de Villa Constitución, entre otros)
2. Rotación por los sectores de la Compañía
 - a. Durante 4 semanas los Trainee visitaron a las distintas áreas de la Compañía
 - b. Se dividieron en distintos grupos, y fueron recibidos por referentes de cada sector, quienes los acompañaron presentándoles el proceso, sus características y desafíos.
 - c. Como producto final, en conjunto, diseñaron una revista de uso interno para mostrar este recorrido. El objetivo de

esta actividad, era realizar un producto que luego sirviera para los futuros ingresantes a la Compañía

3. Asignación de proyectos:

- a. Durante 5 meses, cada Trainee se incorporó a un área específica, y trabajó en conjunto con un tutor y un mentor en el diseño y ejecución de un proyecto sobre el área/proceso
- b. En el mes de diciembre, se realizó la Primera Expo Trainee, en la cual cada Trainee expuso su proyecto al Comité Ejecutivo.
- c. Ejemplos de algunos proyectos trabajados:
 - Proyecto de Mejoras en Consumo de Cal Dolomítica (Trabajos de Campo y Desarrollo de Saturación Dual en Escorias de Cuchara)
 - Balance y Distribución de Energía Eléctrica
 - Evacuación libre de enganches para una mayor productividad y menor cantidad de paquetes como desvíos.
 - Aplicación metodología RCM en la planta de Reducción Directa
 - Reducción de consumo de aceite hidráulico en la planta Acería



4. Acciones 2020 (en curso)

- Se definió continuidad de contrato, según evaluación del tutor y mentor durante el año 2019
- Fueron asignados a nuevas áreas (dentro de la misma Dirección), a fin de seguir adquiriendo una mirada integral del negocio
- Continúan trabajando con un tutor y un mentor asignado

Barreras encontradas para el desarrollo de las acciones

OTRAS

La principal barrera que encontramos fue la de identificar a los mejores profesionales en áreas técnicas/específicas que cumplieran con las características que habíamos planificado en el programa al inicio.

EL PROCESO DE SELECCIÓN QUE HABÍAMOS DEFINIDO CONTABA CON LOS SIGUIENTES PASOS:

1. Postulación y llenado de cvs a través del portal web
2. Realización de video entrevista a través de plataforma
3. Realización de test online con foco en identificar fortalezas y áreas de desarrollo de cada postulante

4. Assesment grupal
5. Examen de nivel de inglés
6. Entrevista con jefes/responsables del sector
7. Entrevista con el Director del sector al que se postula

El proceso implicó que en varios momentos hubiera trabas, ya sea porque no todos los postulantes completaban las instancias online y a la par en los assesment grupales la performance de varios candidatos no era la que los jefes/responsables esperaban.

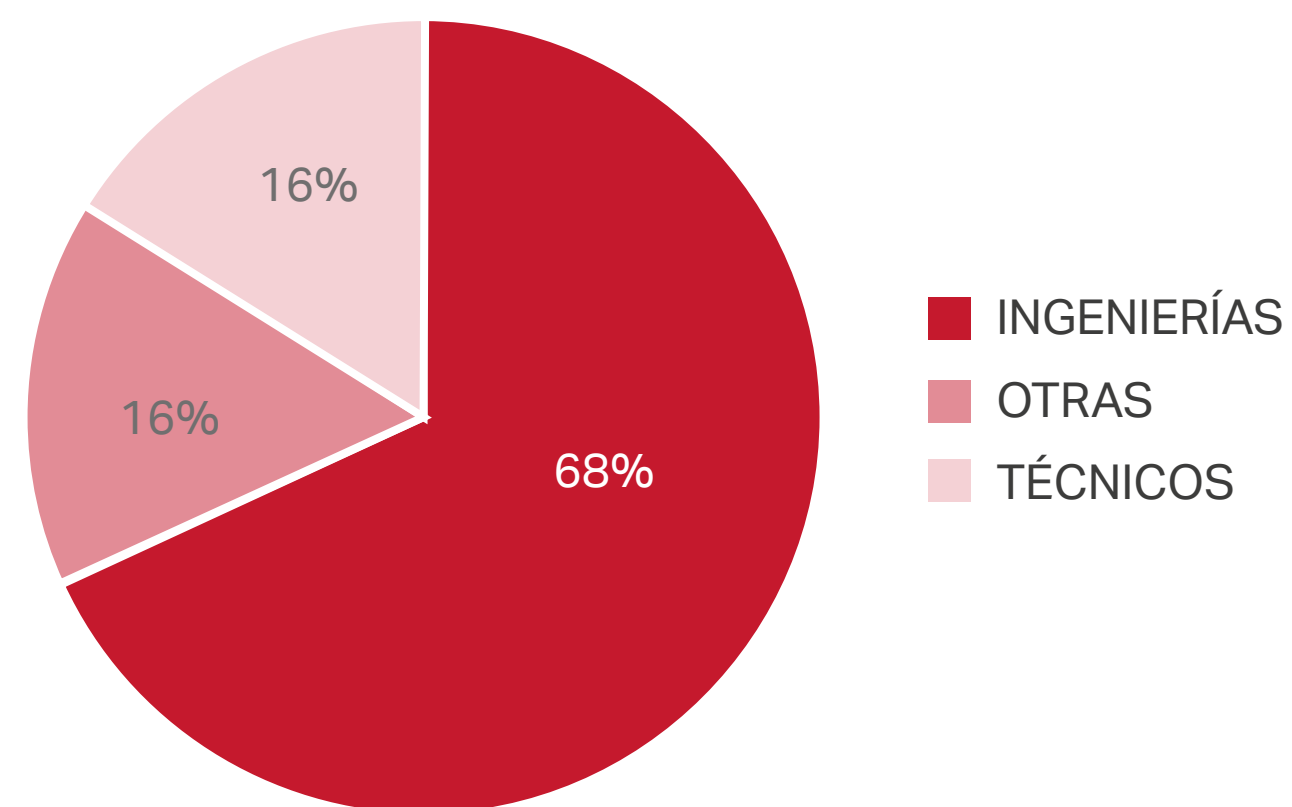
Esto puede verse en que obtuvimos 745 resultados de test online, mientras postulados 946 video entrevistas.

Contribución de la iniciativa al ODS correspondiente

ALGUNOS DE NUESTROS INDICADORES:

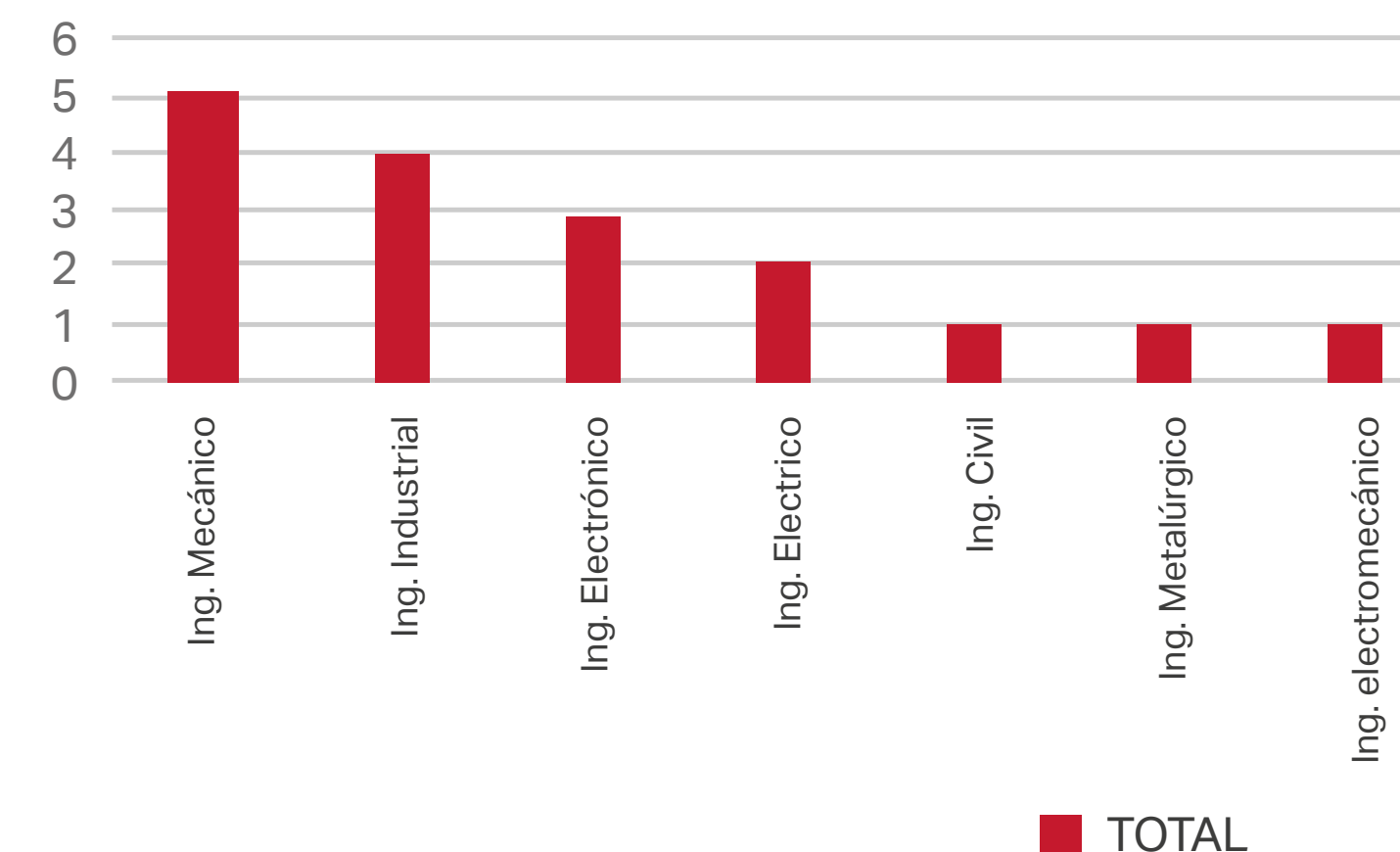
- 84% del total de postulados corresponde a la rama de profesionales universitarios.
- El 16% restante corresponde a perfiles de secundarios técnicos y terciarios
- Tomando el total de ingresantes en mayo 2019, podemos identificar la siguiente distribución con respecto a la formación:

DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE FORMACIÓN



Dentro el 68% de Ingenierías, contamos con la siguiente distribución:

DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE INGENIERÍA



Al finalizar el primer año del programa (mayo 2020), el 16% de los participantes del programa, fueron efectivizados.



En el marco de nuestra política de formación de jóvenes profesionales, iniciamos la edición 2019 del **programa Trainee**.

Alianzas Estratégicas

Sector Académico

A fin de impulsar el programa, en su primera etapa (identificación y selección de los mejores candidatos), se trabajó con las siguientes instituciones:

- Universidad Nacional de la Matanza
- UADE
- ITBA
- UTN Bs. As y San Nicolás
- Universidad de San Andrés
- Centro de Formación UOM
- Escuela Secundaria Técnica

San Pablo (Villa Constitución)

- Escuela Técnica 669 (Villa Constitución)

Algunas acciones generadas con estas instituciones:

1. Se les envió los distintos materiales de difusión generadas (afiches para carteleras, mailings para listas de distribución interna)
2. Se cargaron las búsquedas en los distintos portales internos de empleo



Esta iniciativa se presentó en el marco del programa
"Conectando Empresas con ODS" desarrollado por
CEADS en alianza con EY Argentina.

COPYRIGHT 2020