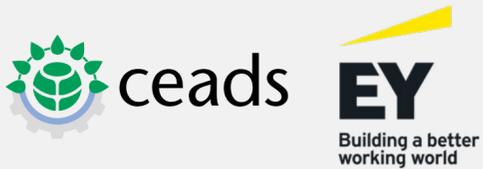




CONECTANDO EMPRESAS CON ODS



# PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN A COLABORADORES/AS

- **Objetivo**  
Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos
- **ODS Conexos:**  
**ODS 1:** Fin de la Pobreza  
**ODS 8** Trabajo decente y crecimiento económico  
**ODS 10** Reducción de desigualdades
- **Tipo de Iniciativa**  
Política empresarial
- **Localización:**
  - Provincia: Buenos Aires
  - Municipio: Capital Federal

## METAS QUE ABORDA LA INICIATIVA

**Meta 4.3** De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria

**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.

**Meta 4.5** De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.

## Palabras Clave:

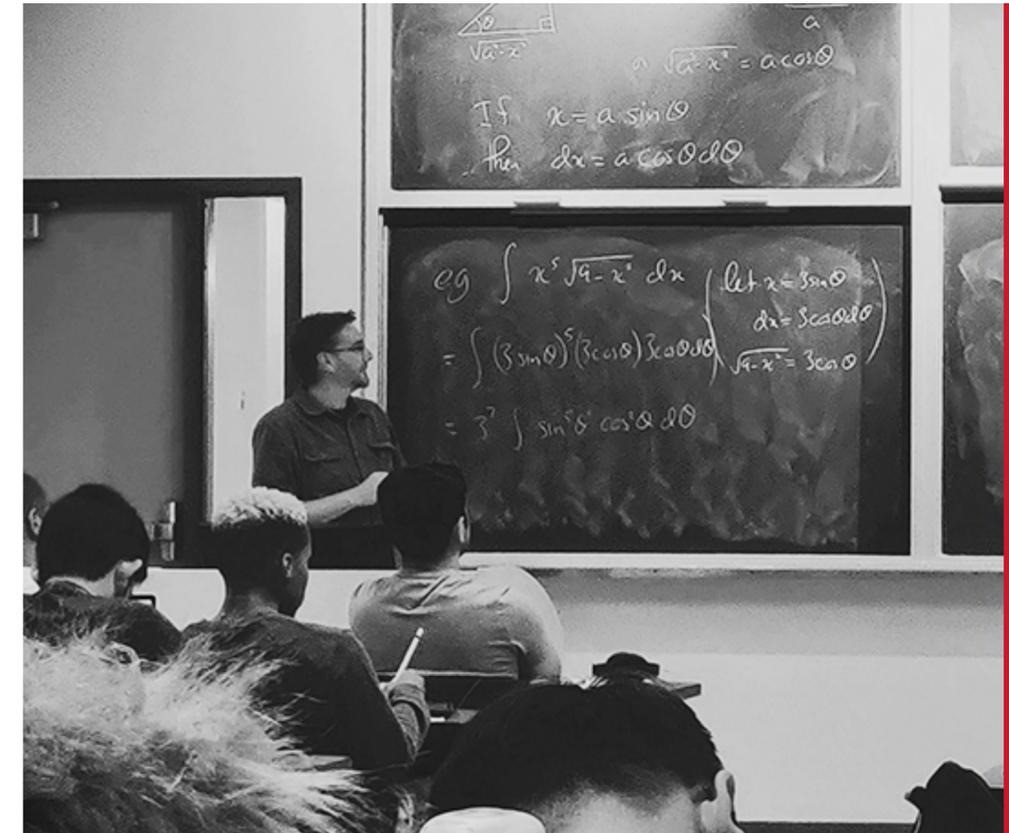
*#Acceso a la educación #Educacion de calidad  
#Vida sostenible #Formacion profesional  
#Formacion de oficios*



# RESUMEN EJECUTIVO

Desde sus orígenes Grupo Mitre, como muchas empresas de construcción, destino gran cantidad de puestos de trabajo a personas con barreras al empleo, principalmente por bajos recursos y nivel educativo. Hoy en día esas personas representan el 65% de la nómina. Grupo Mitre trabaja en casi todas las villas de la ciudad: Barrio 20, Rodrigo Bueno, Villa 31, 21-24 y Fraga, en todas ellas se busca dar empleo a personas del mismo barrio. Dando trabajo decente a los mismos y los beneficios que trae aparejados tener un trabajo en blanco como ser obra social, jubilación, etc, sumado al plan de formación y entrenamiento que brinda Mitre para que luego del paso por la empresa los mismos puedan conseguir otro empleo. Dicho plan incluye capacitaciones para el puesto que ocupa, higiene y seguridad, rcp, primeros auxilios, violencia de género, huella de carbono, reciclaje, etc.

Por otro lado, en la Villa 31 se decidió apoyar a dos personas a que hicieran un curso de electricistas para que puedan tener un oficio. Al día de hoy Felipe Graells De Neri y Jorge Meza se encuentran realizando tareas de electricidad dentro del barrio. Buscamos a través de un programa de oficios poder brindar un oficio a más personas dentro de Mitre para que no dependan de la demanda del servicio de demolición que es fluctuante lo cual no permite asegurar el trabajo a dichas personas a largo plazo.



# DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA

Grupo Mitre trabaja hace unos años en brindar capacitaciones provechosas para sus colaboradores, pero gracias al trabajo conjunto del Comité de Sustentabilidad el año pasado se ha podido formalizar la realización y medición de las mismas. Siendo para el 2019 en promedio de capacitación 29 horas por persona, hemos identificado que en dicho promedio hay personas que poseen más de 100 horas de capacitación y otras que reciben menos de 10. Comprendiendo la inconsistencia e incoherencia que representa para Mitre, comenzamos a investigar porque sucede esto, entendiendo que depende en 80% de la Dirección de obra, y la importancia que los mismos les den a dichas capacitaciones. También se presentan fallas en el registro y seguimiento de las mismas ya

que dicha función no estaba especificada para ningún puesto dentro de la empresa. Por otro lado, comprendimos que había un problema en la comunicación de objetivos y resultados habiendo inaugurado hace pocos meses un Newsletter interno que permite que todos dentro de Mitre estén alineados e informados de ciertas cuestiones que van sucediendo internamente. Hemos confeccionado este año por primera vez un plan formal de capacitaciones para todo el personal que busca justamente asegurar una serie de capacitaciones básicas para los/as mismos/as. Se realizan también inducciones a todas las personas que entran en la compañía.

Se realizan también una serie de capacitaciones externas las cuales van variando año a año. Mitre se encuentra

abierto a que sus empleados propongan cursos/talleres a los que les gustaría participar. En el contexto actual de la virtualidad esto se extendió ya que ya habido una gran cantidad de webinar que han sido provechosos para muchas personas en la organización. Esto permite no solo tener un plan de capacitación global, sino también un proceso de profesionalización más individual.

- **Hdim:** <http://hdim.com.ar/> consultora con la cual se desarrollan distintas áreas de la empresa entre ellas área comercial, mantenimiento, sustentabilidad; a quienes dan capacitación constante de distinta índole desde personales hasta capacitaciones grupales kaizen.



## Descripción de la Iniciativa



- **Mind&process:** <http://www.mindandprocess.com.ar/> consultora con la cual se realiza la implementación de ISO 9001/2015 donde se brinda capacitación específica para el responsable de calidad y general al resto de la empresa en implementación de procedimientos
- **Vistage:** <https://argentina.vistage.com/> en donde Miguel Ippolito recibe capacitación constante de como liderar la empresa de forma responsable, segura e innovadora.
- **Ceads:** brindan constante capacitación principalmente a la responsable de Sustentabilidad, quien obtiene experiencia a través de los mismos y el resto de los miembros quienes tienen una gran trayectoria en materia de sustentabilidad.

- **Hilti ontrack:** <https://www.hilti.com.ar/content/hilti/W2/AR/es/servicios/tool-services/ontrack.html> capacitación en uso de sistema Hilti ontrack el cual es utilizado para control de inventario de máquinas, equipos, herramientas, etc.
- **Capacitaciones específicas de cada puesto:** Excel, tango,
- **Pacto global:** curso de anticorrupción y compliance
- **Worklift:** <https://www.worklift.com.ar/> quienes brindan capacitación a maquinistas sobre manejo de distintos tipos de equipos, seguridad, mantenimiento, etc.
- **Qlickview:** <https://www.qlik.com/es-es/> capacitación al área de gestión, mandos medios y dirección en materia de

digitalización de indicadores, utilización de dicha plataforma y competencias digitales.

Por otro lado, y entendiendo que es un programa separado buscamos promover, ya que tenemos gran cantidad de empleados sin el secundario completo, muchos sin el primario completo también, el programa gubernamental de Adultos 2000- termina el secundario: <https://www.buenosaires.gob.ar/educacion/estudiantes/adultos-2000>

## Barreras encontradas para el desarrollo de las acciones

### ESPACIO TEMPORALES

En Grupo Mitre encontramos dos barreras principales, por un lado, al tener sitios diversos y cambiantes constantemente dificulta el cumplimiento de dicho plan de formación. A esto se le suma que el personal rota constantemente de un sitio a otro haciendo aún más difícil la implementación, ya que tal vez se da una capacitación en una obra por tanto se entiende que todas las personas de esa obra recibieron la capacitación, pero a la semana siguiente las personas de esas obras pueden cambiar lo que implicaría que esas personas que rotaron no reciban la capacitación brindada. Muchas veces

también los tiempos de obra imposibilitan la realización de capacitaciones ya que hay que cumplir con el tiempo estipulado del contrato y enfocar al personal x cantidad de horas en capacitación implica un atraso en dichos tiempos.

En cuanto al espacio en muchas obras suele ser complejo por la falta de infraestructura y electricidad, lo que hace que tener un espacio para poder dictar capacitaciones mostrando una presentación sea muy difícil, más aun en el contexto actual que requiere distanciamiento social.

## Contribución de la iniciativa al ODS correspondiente

- Porcentaje de empleados/as con barrera al empleo
- Personas con barrera al empleo capacitadas en oficios
- Porcentaje de personas con barrera al empleo capacitadas en oficios
- Promedio horas de capacitación anual
- Cumplimiento plan de formación

“ **Grupo Mitre,** destinó gran cantidad de puestos de trabajo a personas con barreras al empleo, principalmente por bajos recursos y nivel educativo.

## Alianzas Estratégicas

- Privadas

## Cadena de Valor

*Se encuentra implicada la cadena de valor directamente, principalmente nuestros contratistas. Por un lado, Sashma (<http://www.sashma.com.ar/>), empresa que brinda Higiene y Seguridad a Grupo Mitre son quienes constantemente realizan las capacitaciones de dicha índole, por otro lado, Mitre brinda a ellos la posibilidad de recibir las capacitaciones generales de temáticas, sociales, ambientales y desenvolvimiento en la vida diaria.*

*Consideramos aun mayor nuestro impacto en el personal de las cooperativas contratadas en los barrios vulnerables donde trabajamos quienes reciben capacitaciones constantes y son tratados de misma forma que el resto de las personas en Grupo Mitre. Y específicamente las dos personas de la cooperativa de la Villa 31 quienes fueron capacitados en la formación del oficio de electricistas.*



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

COPYRIGHT 2020