GAN
COSTA RICA
Skilling Now

Catálogo
Buenas Prácticas

Contenidos

4 **Prólogo**

6 **Grupo Vargas Matamoros**
Instituto Técnico Vargas Matamoros

10 **IBM**
Students at IBM

14 **Intel**
Estudiantes-trabajadores

18 **Nestlé**
YOCUTA Iniciativa por los Jóvenes

21 **Telefónica**
Open Future Costa Rica

24 **Aldeas**
Youth Can!

26 **Anexos**

El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos proporciona los fondos con el número de acuerdo cooperativo IL-29557-16-75-K-1. El 100% del costo total del proyecto Promoting Apprenticeship as a Path for Youth Employment en Argentina, Costa Rica y Kenia se financia con fondos federales, por un total de 2,900,000 USD. El material no refleja necesariamente los puntos de vista o las políticas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, ni la mención de nombres comerciales, productos comerciales u organizaciones implica el respaldo del Gobierno de los Estados Unidos.

Prólogo

El mundo del trabajo no deja de evolucionar. La globalización, la tecnología, la demografía y el cambio climático continúan transformando el mercado laboral. Muchas de las grandes oportunidades de mañana se están concibiendo y desarrollando hoy. Los competidores en los mercados futuros están empujándose unos a otros en la línea de partida, armando alianzas, experimentando, seleccionando talento y formando habilidades dentro de sus colaboradores para ajustarse y sobrevivir a las demandas.

De cara al futuro, se debe comprender cuales son los mecanismos idóneos para adaptarse a los constantes cambios, incrementar la oferta laboral, disminuir el desempleo, formar herramientas y habilidades que generen oportunidades.

Las nuevas innovaciones tecnológicas que sustentan la cuarta revolución industrial, como los mega datos, la impresión en tres dimensiones, la inteligencia artificial y la robótica, están teniendo un impacto transformador sobre la naturaleza del trabajo tanto como en los métodos de formación y de selección de colaboradores.

Los notables cambios por los que atraviesa el mundo del trabajo plantean nuevos retos y necesidad de diálogo. Todas las formas de gobernanza tendrán que seguir atendiendo a la representación efectiva de los intereses de los gobiernos, de los empleadores y de los colaboradores. Es probable que parte de la solución estribe en la articulación de un nuevo consenso social sobre los métodos de formación. Para ello será preciso que venga acompañado de esfuerzos por adaptarse al cambio y formar herramientas que permitan insertarse al mercado laboral.

Enfrentamos una época extremadamente paradójica entre formación y empleo, existe un escenario donde se encuentran altos niveles de desempleo juvenil y otro donde el sector empleador argumenta falta de recurso humano con las competencias necesarias. Es decir, existe una brecha entre lo que ofrecen los jóvenes con sus habilidades y conocimientos y lo que demanda el sector empleador.

Las políticas de empleo, educación y producción no siempre están coordinadas. Si bien en la última década se han realizado avances en cuanto a la inclusión de sectores postergados al sistema educativo, todavía queda un largo camino por recorrer, en términos de formación y selección de talento.

La primera puerta al mundo laboral se convierte en una tarea titánica para todos aquellos jóvenes que se integran cada año a la población económicamente activa. Esto y la consecuencia del creciente índice de desempleo, despierta el interés de distintos sectores en crear mecanismos que ayuden a mejorar la inserción laboral.

Costa Rica tiene un índice de desempleo juvenil que casi triplica la tasa de desempleo total según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).

Frente a esta situación resulta indispensable un abordaje sistémico de la problemática que incluya el diálogo entre las instituciones educativas, los organismos públicos y el sector privado, para la planificación y ejecución de políticas tendientes a reducir el desempleo y fomentar la capacitación práctica en la empresa. En este sentido, no basta con reunir las habilidades técnicas tradicionales.

El nuevo paradigma productivo requiere de trabajadores con habilidades blandas: creativos, con capacidad de trabajo en equipo, liderazgo y con capacidad de plantear soluciones a los problemas que se les presenten. Deben definirse las nuevas habilidades de acuerdo a las necesidades del país y en conjunto con la comunidad empleadora. Se deben brindar a los jóvenes las herramientas para adaptarse al cambio tecnológico, desarrollando capacidades para la innovación y resolución de problemas.

El catálogo reúne un conjunto de experiencias de empresas y organizaciones relacionadas con políticas o iniciativas de formación teórica-práctica vigentes en materia de aprendizajes.
Se exponen los diferentes programas, algunos de sus resultados y cómo las empresas logran seleccionar talento e incorporar jóvenes al mercado laboral. Lo anterior con el objetivo de fomentar que otras empresas y organizaciones repliquen las buenas prácticas expuestas, las incorporen y ayuden a generar más espacios dedicados a formar habilidades, fortalecer herramientas de inserción laboral y a disminuir el desempleo de población joven.

Las empresas y organizaciones presentes en este catálogo son: Instituto Técnico Vargas Matamoros, Nestlé, Telefónica, IBM, Intel y Aldeas Infantiles SOS. La metodología para realizar el catálogo se basó en visitar a algunas de las empresas y organizaciones miembros y socios de GAN Costa Rica con el fin de recopilar información y material audiovisual a través de entrevistas a las personas encargadas de los diferentes programas y a los jóvenes que participan en ellos.

Además, se solicitó a los encargados de los programas documentados, que contestaran una encuesta denominada “Buenas prácticas sobre programas de preparación para el mercado laboral” (ver Anexo 1). El formulario fue respondido por los encargados de los programas con el objetivo de recopilar los siguientes datos: información general, sostenibilidad, perfil de la empresa, mecanismos de divulgación, características y evaluación.

Al ser una organización no empresarial, la información sobre la iniciativa para los jóvenes “Youth CAN” de Aldeas Infantiles SOS se recolectó a través de entrevistas y documentos proporcionados por la persona encargada del programa y no a través del cuestionario citado anteriormente.

Compartir iniciativas destinadas a fortalecer la formación práctica, generar habilidades blandas en la población joven, capacitar y presentar un alto porcentaje de inserción laboral son algunos de los rasgos en común que presentan las empresas e instituciones documentadas en este catálogo. El resultado es un abanico de propuestas que buscan ser innovadoras atendiendo a las necesidades actuales y futuras del nuevo paradigma laboral.

El Catálogo de buenas prácticas de GAN Costa Rica busca incentivar a través de ejemplos de diferentes empresas e invitar al sector empresarial, educativo y gubernamental a abrir espacios dedicados a disminuir el desempleo y mejorar los mecanismos de inserción laboral a través de mecanismos de formación práctica.

Fuente: Facebook del Instituto Técnico Vargas Matamoros. bit.ly/2DAm8gx

Grupo Vargas Matamoros

Instituto Técnico Vargas Matamoros

El Grupo Vargas Matamoros (GVM) creó el Instituto Técnico Vargas Matamoros (ITVM) con el objetivo de transmitir años de preparación y conocimiento a través de la capacitación técnica. La iniciativa logra legar 63 años de experiencia en mecánica automotriz y fortalecer el compromiso del grupo empresarial con la juventud costarricense.

Trabaja en conjunto con el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), institución rectora de la educación técnica a nivel nacional, garantizando la calidad de los contenidos pedagógicos.

El Instituto enfatiza en jóvenes de 18 a 35 años que deseen especializarse como técnicos en mecánica automotriz a través de un programa teórico-práctico que toma en consideración las necesidades de capacitación y empleo a nivel país.

¿Qué herramientas y habilidades brinda el Instituto Técnico Vargas Matamoros?

Las carreras tienen un componente teórico importante el cual se brinda mediante la modalidad de clases magistrales y práctica como elemento pedagógico esencial para los futuros mecánicos. ITVM ofrece a los estudiantes la posibilidad real de practicar con equipos y herramientas de última generación existentes en diferentes talleres. Esto garantiza profesionales con un alto entrenamiento en la resolución de casos reales.

El motor del ITVM es crear profesionales íntegros a nivel personal y profesional, para lograrlo, se busca mantener un balance entre la teoría, la práctica y la incorporación de habilidades blandas como el liderazgo, empoderamiento, emprendedurismo, servicio al cliente, entre otros.

La duración de la carrera es de dos años y cuatro meses que se componen de 6 cuatrimestres en donde deben cursar 4 materias por período y una práctica didáctica en el séptimo cuatrimestre. Durante este tiempo, se trabaja en dotar a los jóvenes de herramientas para que se desempeñen y sean valorados como profesionales con conocimientos y experiencia.

¿Cómo ingresar al Instituto Técnico Vargas Matamoros?

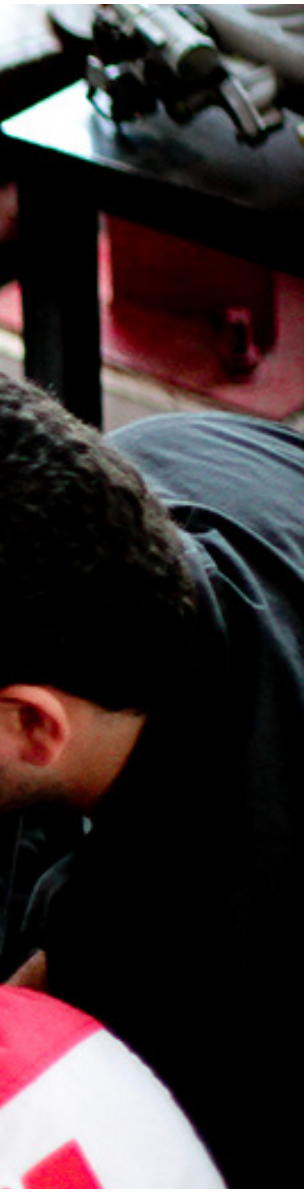
El Instituto abre las puertas a todo el que quiera ingresar y formar parte del proceso educativo. Las personas interesadas deben haber aprobado la educación primaria y ser mayores de 15 años. Ofreciendo de esta forma una opción distinta al colegio, en donde la población joven pueda desarrollar sus capacidades y habilidades a través de una carrera técnica.

Fuente: Facebook del Instituto Técnico Vargas Matamoros. bit.ly/2DAm8gx

El instituto cuenta con una gran promoción de mujeres graduadas como técnicas en mecánica, gracias a que brinda igualdad de condiciones en oportunidades laborales y de formación, indistintamente del género. De esta manera, además de desmitificar la vinculación de la mecánica con la población masculina, contribuye a disminuir la brecha de desempleo existente entre hombres y mujeres. Especialmente al formar personas en un área de alta demanda laboral.

El público meta se contacta a través de diferentes plataformas comunicativas internas como redes sociales y páginas web; y externas como medios de comunicación masiva. También, a través de ferias de empleo y contacto directo con centros de estudios y de formación.

Fuente: Facebook del Instituto Técnico Vargas Matamoros. bit.ly/2DAm8gx



Formación en el Instituto Técnico Vargas Matamoros

¿y después qué?

El instituto fue creado para responder a la necesidad del Grupo Vargas Matamoros de contratación de personal especializado en los talleres mecánicos. Necesidad que se reproduce a nivel nacional.

Los estudiantes no solo tienen la posibilidad de formarse y ser contratados en los talleres del Instituto Vargas Matamoros si no en diferentes empresas que se desenvuelven bajo esa misma línea.

Según la Directora Ejecutiva, Alejandra Vargas, se está en constante mapeo de las carencias que enfrenta el mercado laboral, lo que genera una apertura positiva con empresas afines pues el instituto constantemente actualiza sus programas educativos con el fin de suplir las necesidades de los demandantes de mano de obra técnica especializada en mecánica.

Además, las personas encargadas de los talleres que reciben a los estudiantes para que cumplan con la parte práctica del programa dan retroalimentación de los aspectos que se pueden mejorar, lo que permite estar en un avance continuo y expedito.

El instituto monitorea y da seguimiento al programa por medio de la realización de encuestas de colocación a sus egresados, con el fin de cuantificar la facilidad que han tenido para insertarse en el mercado laboral.

Fuente: Facebook de IBM Costa Rica Reclutamiento. bit.ly/2JJtZf0

IBM
Student at IBM

El programa Student@IBM tiene como objetivo la promoción de empleabilidad juvenil, la atracción de talento y la validación de habilidades del mercado.

La iniciativa nació en el 2017. La apertura del programa se realiza de acuerdo a las necesidades de la empresa y su duración puede variar entre tres a doce meses.

IBM genera una partida presupuestaria destinada a desarrollar el proyecto y designa un equipo de reclutamiento a lo interno de la organización. Los estudiantes que ingresan cuentan con un subsidio económico que les permite movilizarse y concluir el programa.

IBM tiene un compromiso de larga data con la diversidad y la inclusión, reconociendo el valor único y las habilidades que cada individuo aporta al lugar de trabajo. Para la compañía apoyar el talento joven es crucial.

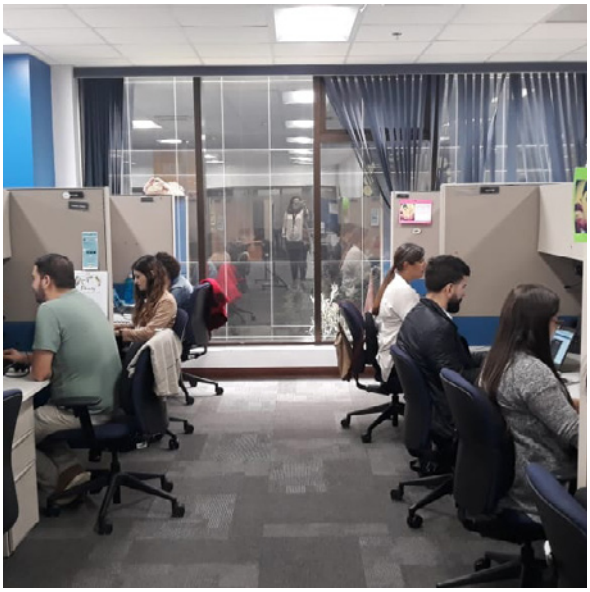
Student at IBM busca alcanzar la máxima equidad de género y diversidad al realizar el reclutamiento. Una de las principales metas de inclusión es promover mujeres en carreras no tradicionales y lograr la diversidad laboral.

¿Qué habilidades brinda el programa Student at IBM?

El desarrollo del programa se diseña bajo la planificación y estándares internaciones, el enfoque gira tanto a nivel de TICS como de servicio al cliente. Los estudiantes reciben formación en áreas administrativas y técnicas. Al estar en constante contacto con trabajadores de IBM tanto a nivel nacional como internacional, las personas que participan desarrollan y fortalecen habilidades blandas como trabajo en equipo, empoderamiento profesional, liderazgo, idioma, disciplina, manejo del tiempo y actitudes comunicacionales.

Desde el día uno los estudiantes participan en eventos, reuniones y se les otorga acceso a conocimientos tecnológicos y digitales. Las capacitaciones están a cargo del personal de la empresa. El conocimiento es transmitido a través de capacitaciones grupales, seguimiento uno a uno mediante un mentor, entrenamientos en línea y “job shadowing”.

> ***“Formar parte del programa me hizo ver el mundo de una manera distinta, al saber cómo se manejan las empresas y los procesos. El conocimiento técnico que se adquiere en la universidad se pone en práctica en una empresa tan grande como es IBM y lo convierte en un proceso muy gratificante”***
>
> comentó Vinicio Mora participante de Student at IBM.



Fuente: Facebook de IBM Costa Rica Reclutamiento. bit.ly/2JJtZf0

¿Cómo participar en Student at IBM?

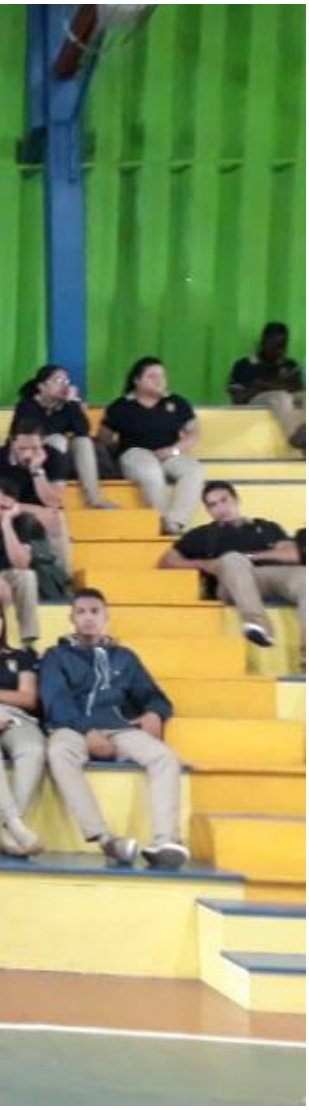
La iniciativa Student at IBM cuenta con una gran demanda de solicitudes de ingreso al representar una oportunidad muy valiosa de aprendizaje, que a su vez cuenta con una alta probabilidad de abrir puertas para ingresar a la empresa como colaborador permanente.

El perfil de ingreso deseable es un estudiante con conocimiento de inglés y TICS. Además, deben contar con aptitudes de comunicación efectiva, resolución de problemas, priorización y liderazgo.

La población meta se contacta a través de ferias de empleo, anuncio en redes sociales, página web, contacto directo con las instituciones educativas y por alianzas con organizaciones no gubernamentales.

El proceso de reclutamiento se da por medio de un formulario en línea, entrevista personal y recomendaciones, cada vez que IBM replica el programa recurre a los mismos métodos de búsqueda.

Fuente: Facebook de IBM Costa Rica Reclutamiento. bit.ly/2JJtZf0



Capacitación a través de Student at IBM

¿Y después qué?

Al finalizar el programa el cincuenta por ciento de los estudiantes empiezan a laborar regularmente dentro de la empresa. Adicionalmente, IBM realiza un proceso de seguimiento y evaluación.
Los participantes son invitados a actividades académicas posteriores y son contemplados para ocupar posiciones que se abren en el futuro.

> ***"Para IBM apoyar a la juventud es muy importante, para ello tenemos nuestro programa Students at IBM, el cual ha probado ser muy exitoso a lo largo de la historia. Prueba de eso es que muchos de nuestros ejecutivos iniciaron como pasantes. El programa de pasantía también nos permite acercarnos a las universidades y trabajar con ellas definiendo las necesidades que las empresas tendrán en un futuro, con el fin de que el sector educativo colabore en desarrollar estas habilidades y así podamos en conjunto promover una mayor empleabilidad juvenil."***

mencionó Denise Tabush, líder de Recursos Humanos de IBM en Costa Rica.

Fuente: Facebook de Intel. bit.ly/2Kae5cY

Intel
Estudiantes Trabajadores

El programa estudiantes-trabajadores tiene como objetivo apoyar la incorporación de jóvenes estudiantes a la fuerza laboral y aumentar el capital humano disponible.

Desde que Intel se instaló en Costa Rica en 1997, el programa ha estado disponible para los estudiantes que quieran participar. La empresa destina una partida presupuestaria dirigida a impulsar, desarrollar y seleccionar talento.

El programa se desarrolla en las instalaciones de Intel y está a cargo del equipo de recursos humanos. Los participantes tienen la opción de permanecer como estudiantes-trabajadores el tiempo que dure su programa de estudios y siempre que cumplan con los requisitos solicitados por la compañía.

El programa de estudiantes- trabajadores permite que los y las universitarias se desempeñen en labores productivas que realizan las diferentes unidades de negocio, con esto se desarrollan habilidades blandas y técnicas, mientras se continúa estudiando. Algunos de los beneficios que se brindan a los estudiantes son: salario competitivo, subsidio de alimentación, clínica de empresa, educación continua, entre otros.

¿Qué habilidades brinda el programa estudiantes-trabajadores de Intel?

Se ayuda a que los participantes desarrollen las capacidades y actitudes necesarias que les permitan formar parte de una empresa multinacional. La metodología que se utiliza para trasmitir el conocimiento es a través de trabajo directo del día a día, capacitaciones en línea o presenciales.

El proceso de capacitación desarrolla habilidades blandas dentro de las cuales se podrían mencionar:

- Los estudiantes forman parte de proyectos reales y productivos para Intel. El manejo del tiempo es fundamental para cumplir con los objetivos para los que fueron asignados, al mismo tiempo que deben continuar con las responsabilidades académicas.
- La comunicación efectiva es crucial y se practica a diario, los procesos comunicativos se fortalecen y ejecutan con colaboradores de la compañía a nivel nacional e internacional.
- El dominio de inglés es fundamental para lograr desarrollar los proyectos, recibir capacitaciones y comunicarse.
- Los estudiantes desarrollan sus propias ideas y proyectos, por lo tanto, aprenden a delegar funciones y a ejercer liderazgo en un equipo.

Intel promueve la permanencia de la población participante dentro de sus programas académicos, para ello ofrece un ambiente con horarios reducidos

Fuente: Fotografía de ©GAN Costa Rica

y flexibles. Sumado a esto, se da seguimiento a las notas académicas obtenidas por los estudiantes que participan en el programa.

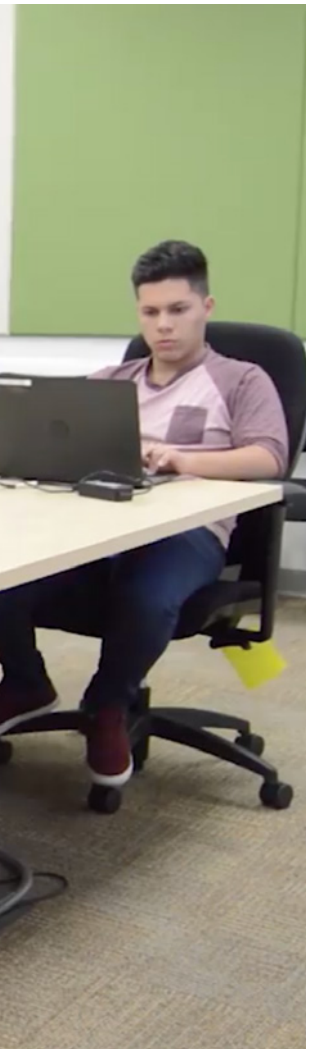
¿Cómo participar en estudiantes- trabajadores?

Los métodos de búsqueda de colaboradores bajo este esquema se dan a través de página web, relación directa con universidades, redes sociales, y por alianzas con organizaciones no gubernamentales.
Intel es una empresa inclusiva y practica este principio desde la búsqueda del talento, entrevista, contratación integración, seguimiento y desarrollo, realiza un enfoque especial para lograr la igualdad de género. Por ejemplo, buscan diversidad, en áreas STEAM hacen un esfuerzo significativo por motivar que más niños, niñas y jóvenes conozcan las oportunidades en Ciencia, Tecnología Ingeniería y Matemáticas, y se integren a estas áreas.

Uno de los requisitos fundamentales para ingresar al programa es el conocimiento de inglés medio, conocimiento en las TICS y es deseable que tenga interés de participar en trabajo en equipo y comunicación.

Debido al prestigio de la empresa y a la alta probabilidad de que los estudiantes que aprovechen esta oportunidad sean contratados posteriormente como colaboradores permanentes de la compañía, los interesados en ingresar al programa son muchos.

Fuente: Fotografía de ©GAN Costa Rica



Capacitación a través de estudiates-trabajadores

¿Y después qué?

La empresa da un seguimiento de los estudiantes-trabajadores, especialmente los que permanecen dentro de la organización. El porcentaje de contratación dentro de los participantes del programa gira en torno al 70%-80%, lo que convierte al proyecto en una oportunidad muy valiosa para formarse e insertarse en el mercado laboral.

> ***"Para Intel la iniciativa implica tener acceso al mejor talento cuando está en proceso de educación, esto genera una idea de cuál será el capital humano que se podría tener a futuro, mientras les damos capacidades a los jóvenes para lograr insertarse exitosamente al mercado laboral. El programa ha sido muy exitoso, ejemplo de ello, es que más del 10% de la fuerza laboral en Intel Costa Rica está conformado por estudiantes-trabajadores."***
>
> mencionó Timothy Scott Gerente de Asuntos Gubernamentales y Relaciones Públicas para Intel en Costa Rica.

Fuente: Facebook de Nestlé. bit.ly/2I9Hod5

Nestlé
YOCUTA (Young Culinary Talents) Iniciativa por los Jóvenes

Nestlé asumió el compromiso de apoyar a miles jóvenes profesionales, alrededor del mundo, para conseguir su primer empleo. Para ello, lanzó el programa global **Iniciativa por los Jóvenes.**

Como parte de esta Iniciativa, en el 2015 la unidad de negocio Nestlé® Professional lanzó, en América Latina, el proyecto YOCUTA (Young Culinary Talents -Jóvenes Talentos Culinarios, en español-), enfocado en la capacitación de jóvenes estudiantes de cocina de la región, para mejorar sus opciones de inserción en el mercado laboral.

YOCUTA es un programa es gratuito y se dirige a alumnos destacados del área de gastronomía.

¿Qué herramientas y habilidades brinda YOCUTA?

YOCUTA prepara a las y los jóvenes en un amplio espectro de habilidades para mejorar su empleabilidad y sus habilidades blandas.
Este programa se divide en dos módulos: capacitación teórica y trabajo de campo (práctico).
En el primer módulo, el equipo de estudiantes YOCUTA® recibe cuatro talleres teóricos:

- Inducción corporativa.
- Iniciativa por los Jóvenes: capacitación para elaborar una hoja de vida y tener éxito en una entrevista de trabajo.
- Conocimientos de nutrición, salud y bienestar: Nutri Pro, taller de café y barismo.
- Capacitaciones teóricas a cargo de los expertos de Nestlé® Professional y reconocidos chefs del mercado nacional e internacional.

Parte de los contenidos de las capacitaciones teóricas preparan a los estudiantes en administración de la cocina, multitasking en gastronomía, organización de eventos y control de inventarios y finanzas. Los responsables del programa YOCUTA, además, consideran que se brindan habilidades blandas para el trabajo en equipo, la comunicación, la proactividad, las relaciones interpersonales y la responsabilidad.

En el segundo módulo, inicia un proceso de práctica profesional que se extiende por, aproximadamente, tres meses.
En esta etapa, los estudiantes participan en eventos comerciales y de desarrollo gastronómico de Nestlé® Professional, visitan plantas manufactureras de la compañía y tienen sesiones prácticas con el apoyo de expertos de la cocina, nacionales e internacionales, quienes comparten sus conocimientos con los estudiantes y les brinda una experiencia de trabajo real y completa.

YOCUTA® es el primer programa en América Latina que apoya a jóvenes estudiantes de cocina. Después de tres años de implementación, tiene presencia en 17 países de América Latina y posee alianzas con 21 escuelas de gastronomía en la región.

¿Cómo participar en YOCUTA?

Nestlé ve en YOCUTA un proyecto inclusivo, que ha logrado atraer a jóvenes de todo el país a las capacitaciones, gracias a diversas alianzas estratégicas con universidades, centros de formación, entidades públicas, cámaras, entre otros.

En Costa Rica, YOCUTA® ha capacitado a más de 140 estudiantes gracias a la alianza con la Universidad Latina de Costa Rica, la Asociación Nacional de Chef de Costa Rica -a través de Empléate, un programa estatal de formación para jóvenes que no terminaron sus estudios secundarios y que no tienen empleo- y la Academia de Alta Cocina Guaitil,

YOCUTA se dirige a alumnos del área de gastronomía con un destacado rendimiento académico y que presentan condiciones de vulnerabilidad. En el proceso de selección, los estudiantes también participan en una entrevista para medir su nivel de pasión por la cocina.

Capacitación en YOCUTA, ¿y después qué?

Mientras participan del programa, la empresa paga un seguro que cubre las horas que las y los jóvenes permanecen dentro de la empresa.

Una vez finalizada la capacitación, alrededor des un 80% de la población que participó de las capacitaciones se inserta en un puesto de trabajo de manera rápida.

El resto de las y los jóvenes reciben seguimiento de Nestlé mediante la edición anual de YOCUTA Community, una actividad en la que Nestlé busca conocer el estado de avance de las y los jóvenes capacitados en materia de inserción y permanencia en el mercado laboral.

Nestlé ha comprobado que un 90% de los graduados de YOCUTA continúan estudios una vez finalizado el proyecto.

Desde el punto de vista de sostenibilidad, YOCUTA es un proyecto sólido. Ofrece dos ediciones anuales, cuenta con un presupuesto propio y con una persona de la empresa dedicada de forma exclusiva a implementar el proyecto.

Fuente: Fotografía de ©GAN Costa Rica

Telefónica OPEN FUTURE Costa Rica

Telefónica Costa Rica desarrolla Costa Rica Open Future, la iniciativa para impulsar el emprendimiento en un espacio de crowdworking donde se reciben a emprendedores con ideas de negocio en etapas muy tempranas y a quienes Telefónica brinda mentoría para desarrollar el proyecto.

Este espacio forma parte de una plataforma global de Grupo Telefónica que tiene como objetivo conectar a emprendedores con otros actores del ecosistema para impulsar oportunidades de innovación y de negocio.

El proyecto OPEN FUTURE es abierto a toda la sociedad, de la cual especialmente pero no limitado, ha sido utilizado por jóvenes que tienen un proyecto con un componente tecnológico, al cual se le brinda el acompañamiento para incubar el proyecto y desarrollar modelos de negocio a pequeña escala.

Pueden presentarse ideas de negocios diversas que sean aplicables a distintos sectores, siempre que el proyecto incorpore soluciones con al menos un elemento tecnológico/digital.

¿Qué herramientas y habilidades brinda OPEN FUTURE?

OPEN FUTURE organiza a las y los jóvenes en equipos de trabajo. Estos equipos reciben el coaching y mentoría, con la intención de que tengan claro cómo crear un negocio exitoso.

OPEN FUTURE desarrolla contenidos para que las y los jóvenes aumenten sus conocimientos en finanzas, legislación (protección de propiedad intelectual), mercadeo, comunicación y modelos de negocio. OPEN FUTURE ha diseñado un conjunto de herramientas digitales que están disponibles en línea en www.openfuture.org Estos recursos son gratuitos y están a disposición de cualquier persona interesada.

El proceso de capacitación para las y los jóvenes emprendedores de Open Future, incluye:

- La adquisición de herramientas para el desarrollo de un modelo de negocios que se adapte a las habilidades del equipo y las necesidades de los clientes para el correcto desarrollo de la idea.
- La adquisición de habilidades de mercado, de manera que los emprendedores sean capaces de identificar el segmento de la población al que desea llegar con su solución o beneficio.
- Herramientas para desarrollar un enfoque en la venta, para la búsqueda de mejoras continuas al producto o servicio hasta tener un modelo que funcione efectivamente.

¿Cómo se emprende en OPEN FUTURE?

Todo el proceso del diseño del proyecto tiene lugar en las instalaciones de la incubadora que se encuentra ubicada en el Centro Nacional de Alta Tecnología.

La capacitación se prolonga por seis meses y durante el proceso de incubación de 6 meses los equipos son capacitados y formados en temas de emprendimiento, creatividad, innovación y comunicación. De hecho, se hace un fuerte

Fuente: Fotografía de ©GAN Costa Rica

énfasis en la formación en los temas de comunicación y ventas para apoyar a los emprendedores a realizar presentaciones de producto más efectivas, orientarlos a como ofrecer entrevistas a medios de comunicación, entre otros.

La formación está a cargo de funcionarios de distintas empresas; personas especialistas contratados específicamente para el programa; personas especialistas que prestan sus servicios gracias a un conjunto de alianzas estratégicas.

La metodología del programa ha sido creada por Telefónica a nivel global e incorpora buenas prácticas y herramientas de creación de startups alrededor del mundo.

¿Cómo participar en OPEN FUTURE?

Telefónica comunica las convocatorias de OPEN FUTURE por medio de anuncios en redes sociales y página web. Además, Telefónica gestiona contactos directos con instituciones educativas y de formación y aprovecha la plataforma de los medios de comunicación nacionales. Open Future también se difunde en ferias de empleo.

Las y los jóvenes que quieren ingresar en OPEN FUTURE deben responder un formulario en línea, en el que describen su proyecto.

Capacitación en OPEN FUTURE

¿y después qué?

El programa busca apoyar emprendedores para que desarrollen sus propias ideas de negocio y que éstas lleguen a convertirse en compañías operativas.

OPEN FUTURE procura que durante el proceso de capacitación, a los emprendimientos se les diseñe un modelo de negocios validado a pequeña escala.

OPEN FUTURE ofrece dos ediciones anuales y cuenta con un presupuesto propio.

Open Future funciona como una alianza público privada con el Ministerio de Economía, Industria y Comercio (MEIC), el Ministerio de Ciencia, Tecnología y Telecomunicaciones (MICITT), el Consejo Nacional de Rectores (CONARE) y el Centro Nacional de Alta Tecnología (CENAT).

Aldeas Infantiles SOS Costa Rica
Youth Can!

El programa YouthCan!, de Aldeas Infantiles SOS, es una asociación de empresas y organizaciones a nivel mundial que busca desarrollar oportunidades para la empleabilidad de las personas jóvenes, guiándoles hacia un trabajo decente y estable.

La atención que reciben los participantes del programa es personal y se da a través de la formación teórica-práctica.

> ***"Para Aldeas Infantiles SOS buscar otras opciones donde el joven pueda potenciar sus procesos de aprendizaje es sumamente relevante. Las pasantías y prácticas a través de espacios en las empresas generan esta nueva oportunidad, donde por medio de aprender haciendo pueden interiorizar conocimientos y adquirir herramientas que les permitan insertarse en el mercado laboral de forma positiva."***
>
> mencionó Jessica Fallas Directora del Programa YouthCan! en Costa Rica.

Tan solo en 2018, YouthCan! formó a más de 450 jóvenes del Gran Área Metropolitana y Limón, quienes actualmente se encuentran en alguna situación de vulnerabilidad social.

Durante su permanencia en el programa, ellos y ellas se convierten en protagonistas de su proyecto personal, cuyo objetivo es lograr un plan para una vida autosuficiente y tener acceso a un empleo que contribuya a mejorar su calidad de vida.

Fuente: Fotografía de la página de Facebook de Aldeas SOS. bit.ly/2MePXIH

De esta manera y gracias a las alianzas estratégicas en el sector empresarial, la sociedad civil y el gobierno, se aporta para solventar la necesidad que tiene el país de preparar a los jóvenes para el mercado laboral.

La metodología que se aplica consiste en empoderar a los participantes a través de la mentoría y el seguimiento psicosocial personalizado, con el fin de brindarles las herramientas necesarias para forjarse un mejor futuro.

¿Qué habilidades brinda el programa?

Cuando ingresan a YouthCan!, los jóvenes se preparan en el fortalecimiento de distintas habilidades, con base en su rango de edad, nivel de escolaridad e intereses:

- Formación en habilidades para la vida

- Formación en habilidades para la empleabilidad y desarrollo de competencias para el trabajo.
- Cursos básicos de educación no formal.
- Giras vocacionales.
- Pasantías formativas (administrativas y operativas) en empresas
- Seguimiento psicosocial en construcción del proyecto de vida hacia el empleo.

¿Cómo participar en YouthCan!?

Los jóvenes interesados en formar parte del programa deben contar con los siguientes requisitos:

- Tener entre 15 y 24 años.
- Presentar algún rezago en el sistema escolar.
- No tener educación superior.
- Trabajar en labores informales o en condición de desempleo.
- No contar con redes de apoyo familiar o que estas sean limitadas

> ***"Lo que me ha dejado este programa es experiencia. Me ayudó a crecer personal y laboralmente. Yo aprendí a trabajar en equipo y a mejorar mi nivel de inglés"***

comentó Jose Francisco Molina, participante.

YouthCan! contó con 1700 participantes entre el 2013 y 2018. En 2018 el 60% finalizó exitosamente el programa y el 50% de los mayores de 18 años y graduados se insertó laboralmente. Siendo el mayor porcentaje de contratación por parte de las mismas empresas aliadas YouthCan!.

Fuente: Fotografía de la página de Facebook de Aldeas SOS. bit.ly/2MePXIH

Anexo 1
Encuesta Realizada

Buenas prácticas sobre programas de preparación para el mercado laboral GAN Costa Rica

Estimado colaborador. De parte de GAN Costa Rica agradecemos su valioso tiempo para contestar la información solicitada sobre el programa de preparación para el mercado laboral que realiza su empresa. La información recolectada será tratada de forma confidencial y servirá como insumo para enriquecer este tipo de programas a nivel nacional.

Las preguntas para marcar con ¨x¨ son de opción múltiple.

1) Información general:

a. Nombre del programa:
b. Departamento a cargo del programa:
c. Persona contacto del programa:
d. Objetivos del programa:

2) Sostenibilidad:

a. ¿Cuándo nació el programa?
b. ¿El programa se repite con determinada frecuencia?
   i. Sí. Cada cuanto tiempo inicia un programa: ___
   ii. No
c. ¿Tiene la empresa una persona responsable del programa?
   i. Sí.
   ii. No
d. ¿Presupuesto del programa?
   i. Existe dentro de la empresa una partida presupuestaria destinada para la iniciativa.
   ii. Cuando existe presupuesto se abre la iniciativa.
   iii. El programa se mantiene por medio de donaciones.
   iv. El programa se realiza por medio de alianzas.
   v. No existe presupuesto.
   vi. Otros. Especifique:

3) Perfil.

a. ¿Quién es su población meta de personas a participar en el programa?
   i. Jóvenes (18 a 35 años) que no cuentan con bachillerato de secundaria.
   ii. Estudiantes de colegios académicos.
   iii. Estudiantes de colegios técnicos.
   iv. Estudiantes de institutos técnicos.
   v. Estudiantes universitarios.
   vi. Egresados de colegios técnicos.
   vii. Egresados de institutos técnicos.
   viii. Egresados universitarios.
   ix. Otros. Especifique:
b. ¿Tiene el programa un foco en jóvenes con discapacidad?
   i. Sí
   ii. No
   iii. Explique:
c. ¿Tiene el programa un foco en mujeres jóvenes?
   i. Sí
   ii. No
   iii. Explique:
d. ¿Qué perfil de entrada se le solicita al participante?
   i. Conocimiento de inglés.
      • Avanzado
      • Medio
      • Principiante
   ii. Conocimiento de TICS
   iii. Experiencia previa
   iv. Ninguno
   v. Otro. Especifique:
e. ¿Debe el candidato contar con alguna habilidad blanda para ser considerado dentro del programa?
   i. Sí. Especifique:
   ii. No

4) Comunicación, divulgación y demanda.

a. ¿Cómo contacta a su población meta?
   i. Por medios de ferias de empleo.
   ii. Por medio de anuncios en redes sociales y página web.
   iii. Por contacto directo con instituciones educativas y de formación.
   iv. Por alianzas con organizaciones no gubernamentales.
   v. Otros. Especifique:
   b. ¿Cómo recluta a su población meta?:
   i. Por medio de un formulario en línea
   ii. Por medio de entrevista personal
   iii. Por recomendación
   iv. Otros. Especifique:

c. Señale a cuál de los siguientes escenarios se enfrenta al momento de contratar a participantes dentro del programa:
- i. La empresa tiene dificultad para llenar los cupos disponibles.
- ii. Existe mucha demanda por el programa y quedan candidatos sin ser seleccionados.
- iii. Otros. Especifique:

5) Características del programa

a. ¿En qué áreas específicas forman a los participantes del programa?
b. ¿Cuál metodología utilizan para transferir el conocimiento a los participantes del programa?
c. ¿Cuáles herramientas obtiene el participante al finalizar el programa?
d. ¿Cuánto tiempo dura el programa?
e. ¿Quiénes son las personas capacitadoras que participan en el programa?
- i. Funcionarios de las empresas.
- ii. Especialistas contratados específicamente para el programa.
- iii. Especialistas que prestan sus servicios gracias a alianzas estratégicas.
- iv. Otros. Especifique:

f. ¿En qué área se enfoca el programa?
- i. TICS
- ii. Mecánica
- iii. Electrónica
- iv. Servicio al cliente
- v. Gastronomía
- vi. Comercio
- vii. Otros. Especifique:

g. ¿Cuáles son las habilidades técnicas y profesionales que busca generar en los participantes del programa?
h. Además de las habilidades técnicas, ¿el programa tiene como objetivo generar habilidades blandas en los participantes?
- i. Sí
- ii. No
- iii. Explique

i. ¿Quién diseña los contenidos del proceso de enseñanza y aprendizaje?
- i. Es una programa diseñado a nivel internacional en la empresa
- ii. Se contrata a un especialista para el diseño del programa
- iii. Se diseña en el marco de una alianza con un centro de capacitación.
- iv. Es diseñado por un equipo multidisciplinario a lo interno de la empresa.
- v. Recursos humanos.
- vi. Otro. Especifique:

6) Evaluación del programa.

a. ¿Realiza la empresa algún seguimiento (evaluación) posterior a la finalización del programa?
- i. Sí
- ii. No. Pase a la sección 7.
- iii. Especifique

b. Señale la cantidad de participantes que al finalizar el programa empiezan a laborar regularmente dentro de la empresa. Favor utilice un porcentaje para su respuesta.
c. Dentro del seguimiento que realiza al programa, se averigua si el participante (en el caso de los estudiantes) continúa con sus estudios regularmente.
- i. Sí. Qué porcentaje de estudiantes continúa con sus estudios:
- ii. No.

d. Favor contestar esta pregunta en el caso en que el programa se haya replicado más de una vez. Al iniciar una nueva ejecución del programa, ¿cómo contacta a su población meta?
- i. Sigue trabajando con la institución con la que ya ha trabajado en el pasado.
- ii. Recurre a los mismos métodos de búsqueda de candidatos que utilizó la primera vez (Por ejemplo: ferias de empleo, anuncios en redes sociales y página web, contacto directo con instituciones educativas y de formación, etc).

7) Visibilidad del programa.

a. ¿Está la empresa interesada en visibilizar el programa en redes sociales y medios de comunicación?
- i. Sí.
- ii. No.
- iii. Explique

8) ¿Otorga el programa a sus participantes alguno de los siguientes beneficios monetarios?

a. Viáticos de movilidad.
b. Viáticos de alimentación.
c. Seguro para las horas que permanecen en la empresa.
d. Incentivo financiero.
e. Certificado de participación.
f. No se otorga ningún tipo de beneficio monetario.
g. Otro. Especifique

Anexo 2
Enlaces a los videos de Buenas Prácticas

Intel

La formación teórica-práctica en Intel

Ver video

Estudiantes-Trabadores de Intel

Ver video

¿Cómo ayudan los programas de pasantías a disminuir el desempleo?

Ver video

Aldeas Infantiles SOS

YouthCan!

Ver video

Telefónica

Open Future, un caso de éxito

Ver video

Sobre Open Future

Ver video

Instituto Técnico Vargas Matamoros

¿Qué es el Instituto Técnico Vargas Matamoros?

Ver video

La formación teórica-práctica en el Instituto Técnico Vargas Matamoros

Ver video

IBM

Students at IBM una experiencia de 3 meses

Ver video

Nestlé

Buenas Prácticas Empresariales de Nestlé

Ver video

Coordinado por

uccaep

Con el apoyo de

AED
ALIANZA EMPRESARIAL PARA EL DESARROLLO
United Way

@GANCostaRica
www.gan-costarica.org