

# La creación de empleo:

## ¿Cuestión de Responsabilidad Social Empresarial?

Con un índice de paro que supera el 25%, según los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) correspondientes al mes de abril, el Gobierno considera que en la actualidad no hay mayor Responsabilidad Social que la creación de empleo. De hecho, siendo el desempleo la principal preocupación de los españoles, según el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), gran parte de las empresas españolas han tomado cartas en el asunto y han puesto en marcha programas para fomentar el empleo y la empleabilidad. En este reportaje abordamos algunas de las iniciativas puestas en marcha en este sentido.



La preocupación de los españoles por el paro sigue creciendo. Según los últimos datos del Barómetro del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), publicado a principios de abril, el desempleo es el primer problema para el 82% de los españoles encuestados, a pesar del discurso oficial del Gobierno sobre la mejora de la situación económica y la creación de empleo. Este dato supone un incremento de más de un punto respecto al 81,1% registrado en el barómetro anterior, correspondiente al mes de febrero.

Esta preocupación se basa en que según datos de la última Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (INE), la tasa de paro en España se situó en abril en el 25,73%, lo que se tradujo en un total de 5.935.600 desempleados. Y en cuanto a colectivos, el paro juvenil supera ya el 55% de los jóvenes menores de 25 años.

Ante esta situación, hace un año el Ministerio de Empleo y Seguridad Social puso en marcha la Estrategia de Emprendimiento y Empleo 2013-2016 con el objetivo de favorecer la inserción de los jóvenes en el ámbito laboral y mejorar su

situación dentro del mercado de trabajo. Según la ministra de Empleo y Seguridad Social, Fátima Báñez, los objetivos de este plan "pasan por mejorar la empleabilidad de los jóvenes, aumentar la calidad y la estabilidad del empleo, promover la

## El desempleo es el primer problema para el 82% de los españoles

igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral y fomentar el espíritu emprendedor".

Los ejes sobre los que se vertebra la Estrategia son incentivar la contratación y la iniciativa empresarial entre los jóvenes, adecuar la educa-

## Máster de tecnología industrial de Endesa, un referente único en el mercado

### Fuentes corporativas de Endesa

Endesa ha clausurado recientemente la sexta promoción del Máster Endesa-ICAI, el programa de postgrado desarrollado por Endesa Escuela de Energía y la Universidad Pontificia de Comillas, un programa que desde que se puso en marcha en 2007 ha formado a 128 estudiantes y, de media, un 80% de los alumnos se han quedado a trabajar en Endesa.

El máster, único en Europa por sus características, aporta una formación técnica y especializada en las tecnologías de generación y distribución eléctrica, así como en las tecnologías de información y comunicaciones aplicadas a los distintos procesos técnicos. El máster ha sido diseñado en cuanto a sus contenidos y metodología, de forma que se amplían los conocimientos de los alumnos, adecuándose a las necesidades reales de los puestos en las empresas del sector.

Endesa Escuela de Energía tiene el objetivo de gestionar el capital intelectual y dar un nuevo enfoque al tratamiento de los intangibles de la compañía. La importancia de potenciar y gestionar el talento y el capital humano, formando ingenieros y licenciados que puedan responder adecuadamente a la creciente demanda que se registra en el sector eléctrico se ha convertido en una importante herramienta de captación de talento para Endesa, ya que un elevado número de alumnos externos se han incorporado a la plantilla de la empresa.

El Máster en Tecnología Industrial Endesa-ICAI responde a una creciente demanda en el sector eléctrico de titulados con una formación técnica específica y de alto nivel en las tecnologías de la generación y distribución eléctrica, así como en las tecnologías de información y comunicaciones que soportan sus distintos procesos técnicos.

## BBVA

### lanza 3.000 becas de formación

#### Fuentes corporativas de BBVA

## BBVA

Con el objetivo de favorecer la formación y la empleabilidad futura, BBVA ha lanzado un programa de 3.000 becas en España para los dos próximos años dirigido a estudiantes universitarios, licenciados y postgrados. Este colectivo de jóvenes tendrá la oportunidad de realizar sus prácticas formativas durante un periodo de seis meses en numerosos departamentos de la empresa.

Los estudiantes, de cualquier curso académico, titulados y posgrados, van a contar con un programa de formación específico del departamento del banco donde realicen las prácticas, de acuerdo a su titulación académica, bien en forma de créditos obligatorios de su programa de estudios o como complemento necesario para mejorar su formación universitaria.

Las becas se han segmentado en cinco categorías: practicum universitario (estancias obligatorias en empresas), estudiantes de grado (compaginación de los estudios con prácticas en el BBVA), recién licenciados (enfocadas a aquellos que han terminado sus estudios y no tienen experiencia), Masters o Posgrados (para los que están ampliando su formación) y programas especiales a través del ICEX o CUNEF.

El presupuesto del programa ascenderá a 13 millones de euros, y todas las becas, excepto las Practicum, por considerarse una asignatura obligatoria del programa académico, tendrán una ayuda económica y Seguridad Social.

Para optar a estas becas, los candidatos deberán poseer la condición de estudiante en un centro de estudios superiores y pasar un proceso de selección (excepto los Practicum). Una vez superadas las pruebas, los becarios, en función de sus conocimientos y perfil académico, serán asignados a los departamentos o áreas más afines para realizar las prácticas. Cada becario tendrá un tutor de BBVA, que será un profesional del departamento donde realice su práctica formativa. Éste se encargará de explicarle la función y la cultura corporativa de la entidad, realizar el seguimiento y finalmente evaluar su desempeño durante la beca.



## Repsol incorporó a su plantilla a más de un millar de trabajadores en 2013

Fuentes corporativas de **Repsol**



Repsol incorporó a su plantilla a lo largo del pasado ejercicio a un total de 1.062 personas, de las que un 49% fueron mujeres. Las cifras reflejan el compromiso de la compañía con la creación de empleo de calidad, captando, motivando y reteniendo a los mejores profesionales y ofreciéndoles un lugar atractivo para trabajar. La compañía es una de las empresas del Ibex que más empleo crea, con una media de incorporaciones a su plantilla de casi 1.500 puestos de trabajo anuales durante los tres últimos ejercicios.

La compañía está especialmente sensibilizada con la incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo y la formación práctica de los estudiantes. Por este motivo Repsol cuenta con varios programas Masters en las diferentes áreas de actividad (Exploración y Producción de Hidrocarburos; Refino, Petroquímica y Gas; y Repsol en Gestión de la Energía) impartidos en su Centro Superior de Formación. Los estudiantes de estos programas reciben un contrato en prácticas que se convierte en indefinido si los resultados académicos son buenos. Durante 2013 se incorporaron 97 jóvenes mediante esta modalidad.

Por otro lado, Repsol formó durante 2013 a cerca de 800 jóvenes en sus diferentes programas de becas y prácticas profesionales, avanzando en su formación y adquiriendo competencias y conocimientos.

## Telefónica Talentum, un programa para captar el mejor talento joven

Fuentes corporativas de **Telefónica Talentum**

Desde abril del 2012, Telefónica España lleva a cabo su plan de becas para estudiantes universitarios. Por un lado la operadora ofrece

el plan Telefónica Talentum Universities, un programa de becas de larga duración que constituye una oportunidad para la aproximación de jóvenes titulados, a través de la formación práctica, a la realidad empresarial fomentando su integración en el mercado laboral.

Y por otro, se lanza el plan Telefónica Talentum Startups, una iniciativa innovadora para estudiantes universitarios que quieran mejorar la sociedad a través de la tecnología. El plan les permitirá desarrollar sus ideas de innovación social con el apoyo de Telefónica a través de una beca en la academia Wayra.

Este programa refleja la apuesta de Telefónica por la creación de empleo estable y de calidad, que contribuya a la renovación del talento y al proceso de transformación de Telefónica en una compañía más global, ágil, digital y orientada al cliente.

A lo largo del 2013, un total de 300 jóvenes universitarios de carreras tecnológicas se han beneficiado del programa Talentum Startups de Telefónica. Estos jóvenes techies ya han desarrollado sus proyectos en entornos de emprendimiento a alto nivel, colaborando con 200 startups o bien desarrollando su propia idea apoyados en todo momento por la asesoría que les proporcionan los mentores del programa

ción y la formación que reciben a la realidad del mercado de trabajo y reducir la tasa de abandono escolar temprano.

Para hacerlo posible, la Estrategia contiene 100 medidas encaminadas a favorecer la inserción laboral de los jóvenes, ya sea por cuenta ajena o a través del emprendimiento, que se clasifican en función de su impacto y su desarrollo temporal. Por un lado, introduce 15 medidas de impacto inmediato o "de choque", con efectos a corto plazo para estimular la contratación y el emprendimiento y la mejora de educación y la formación y la intermediación en el mercado de trabajo. Por otro, recoge 85 medidas con impacto a medio y largo plazo, actuaciones que requieren un mayor desarrollo en el tiempo y a través de las cuales se busca hacer frente a los problemas estructurales con incidencia en el empleo joven.

Entre ellas se encuentran las encaminadas a adecuar la educación y la formación que reciben los jóvenes a las necesidades reales del mercado laboral y las relacionadas con la mejora de la orientación, el acompañamiento y la información que reciben los jóvenes a la hora de buscar un empleo, así como otras medidas para incentivar la contratación, favorecer la flexibilidad y la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo.

Además, la Estrategia pretende servir de cauce de participación a todas las instituciones públi-



## La Estrategia de Emprendimiento y Empleo 2013-2016 contempla

100 medidas encaminadas a favorecer la inserción laboral de los jóvenes



## La incubadora de emprendimiento de Vodafone desembarca en España

Fuentes corporativas de **Vodafone**



Xone, la incubadora de emprendimiento de Vodafone que nació en septiembre de 2011 en Silicon Valley, ha desembarcado en España con el fin de identificar y cooperar en el desarrollo de soluciones y aplicaciones de startups tanto a nivel internacional como local. La compañía ha presentado esta iniciativa dedicada a impulsar el desarrollo de soluciones móviles innovadoras a través de acuerdos con socios y emprendedores. Vodafone Xone ya está disponible en Egipto, Estados Unidos, Alemania, Italia y Reino Unido.

En España ya se ha realizado una búsqueda de startups y se han identificado entre unas diez o doce empresas a las que la compañía apoyará financieramente. Esta iniciativa da soporte a la innovación a escala global al proporcionar a las startups un sistema integral para acelerar el desarrollo y lanzamiento de sus soluciones, ha señalado la compañía.

Este sistema incluye asesoramiento personalizado a emprendedores, soporte técnico completo y recursos para el desarrollo, diseño e integración, así como pruebas en laboratorio a través de simuladores y soporte de operaciones.

La directora de Vodafone Xone, Fay Arjomandi, ha explicado que las áreas prioritarias de esta iniciativa son, entre otras, el comercio electrónico, la estructura de red, la analítica de datos, el contenido digital y la automoción.

## Gas Natural Fenosa apuesta por el talento universitario

Fuentes corporativas de **Gas Natural Fenosa**

Gas Natural Fenosa desarrolla, desde hace años, distintos programas de empleo, enfocados en parte dentro del Plan de Acción EFR (Empresa Familiarmente Responsable) de atención a colectivos sensibles como jóvenes y personas con discapacidad.

La compañía cuenta con el programa Erasmus Recruitment para el desarrollo de la formación y la carrera internacional de los alumnos incluidos en el programa. Además, junto a las escuelas de negocios IESE y ESADE, tiene dos programas de empleo en marcha. Por un lado, las becas Summer Internship, que permiten la incorporación anual de diez jóvenes a la compañía durante algunos meses, y el Programa MBA, que desde 2011 supone la incorporación indefinida de seis personas cada año en posiciones clave de distintas direcciones generales para desarrollar su carrera profesional a nivel directivo. Asimismo, y con un grupo amplio de escuelas de negocio en España, la compañía tiene acuerdos formativos para la incorporación a la empresa de antiguos alumnos provenientes de estas escuelas.

En cuanto a programas de empleo con universidades y escuelas de formación, Gas Natural Fenosa tiene el Programa de Becas para Estudiantes Universitarios, que permite que, cada año, medio centenar de jóvenes se formen profesionalmente en la compañía. El promedio de personas presentadas por beca es de tres.

En cuanto a los programas de formación para personas con discapacidad, la compañía ha venido reforzando en los últimos años de manera directa su implicación y compromiso con este colectivo a nivel laboral. Además de acuerdos marco con entidades como la Fundación ONCE o Fundación Equipara, entre otras, la compañía ha potenciado la incorporación preferente de personas con discapacidad a través del programa Capacita en colaboración con la Fundación Adecoco (30 personas en 2012).





**Un total de 414  
empresas  
y organizaciones  
se han sumado o han  
iniciado los trámites  
para la adhesión a la  
Estrategia**

cas y privadas, a las empresas y a todo tipo de organizaciones que quieran colaborar en alcanzar sus objetivos. Para ello, la Estrategia se ha articulado como un instrumento abierto, al que podrán sumarse todos aquellos que quieran contribuir con sus propias iniciativas a hacer frente al reto del empleo juvenil en cualquiera de sus formas, también la del emprendimiento y el autoempleo, y contará con un sello o distintivo que podrá ser utilizado en reconocimiento de su contribución.

Según los últimos datos ya son 414 las empresas y organizaciones que se han sumado o han iniciado los trámites para la adhesión a la Estrategia y 254 tienen ya el sello concedido. Entre ellas, se encuentran todas las comunidades autónomas, entidades locales, fundaciones, empresas (muchas de ellas pymes), universidades públicas y privadas, asociaciones representativas del trabajo autónomo y de la economía social y otras organizaciones empresariales y asociaciones de distinto tipo.

Sólo la iniciativa privada ha comprometido más de 400 millones de euros adicionales que se suman a los casi 3.500 millones con los que cuenta la Estrategia para poner en marcha actuaciones que faciliten la inserción laboral de los jóvenes.

**16.000 empleos, objetivo de  
Enterprise 2020**

Precisamente las Habilidades para el Empleo es uno de los ejes, junto a la Vida Sostenible en Ciudades, de la segunda convocatoria de la Campaña 2013-2015 de Enterprise 2020 que en España coordina Forética, la asociación de empresas y profesionales líder en gestión ética y responsabilidad social empresarial.

En esta convocatoria, Enterprise 2020 agrupa 78 proyectos que ya están en activo, procedentes de más de 1.200 organizaciones, con el siguiente desglose: 527 empresas, 236 entidades sin ánimo de lucro, 234 universidades y centros de estudio y 239 organismos públicos. Los proyectos



acogen 19 sectores de actividad y colaboran con diferentes grados de implicación 17 comunidades autónomas.

Gracias a Habilidades para el Empleo, más de 16.000 personas (casi 3.000 son jóvenes) podrán acceder a un puesto de trabajo, más de 5.400 personas podrán beneficiarse de programas de formación para mejorar sus habilidades laborales y más de 600 proyectos de emprendeduría recibirán apoyo para el desarrollo de su actividad.

En palabras del director general de Forética, Germán Granda, "los proyectos seleccionados son ejemplos de liderazgo de alto impacto que muestran la clara vinculación entre los grandes retos de sostenibilidad de nuestro país y la contribución de la empresa a la solución de los mismos".

### Las empresas unen esfuerzos

La grave situación de desempleo por la que atraviesa España ha encendido la señal de alarma de

## Randstad apoya a los desempleados

Fuentes corporativas de **Randstad**



El pasado mes de diciembre, Randstad participó en Prepárate, unas jornadas de desarrollo profesional y personal para la búsqueda de empleo que tuvieron lugar en el recinto Ferial IFEMA. Las jornadas, de participación gratuita, contaron con la colaboración de profesionales de Recursos Humanos y del Coaching, que pusieron a disposición de los asistentes su conocimiento, experiencia y orientación laboral y personal para ayudarles a mejorar su empleabilidad. El grupo Randstad estuvo presente en el evento con voluntarios que ofrecieron asesoramiento laboral y profesional a los asistentes.

Los tres ejes principales del evento fueron la orientación profesional, la orientación personal y la ayuda en la emprendeduría que se llevaron a cabo a través de talleres, conferencias y encuentros colectivos con expertos en los que los asistentes pudieron conocer las claves de éxito para el desarrollo de las competencias y habilidades profesionales, además de potenciar sus capacidades en las entrevistas de trabajo, descubrir nuevas ofertas laborales u otras herramientas útiles para emprender un nuevo negocio.

Paralelamente, la Fundación Randstad desarrolla anualmente una serie de programas de apoyo al empleo de las personas pertenecientes a colectivos en riesgo de exclusión laboral con el objetivo de aumentar las posibilidades de encontrarles un nuevo empleo.

En esta línea, la Fundación Randstad y la Fundación Europamundo han firmado recientemente un acuerdo de colaboración para mejorar la empleabilidad de los desempleados de larga duración mayores de 45 años y, por tanto, su integración laboral, a través de acciones de información, orientación, asesoramiento y formación.

## "Accedemos", el programa de ayudas al empleo de FUNDACIÓN MAPFRE

Fuentes corporativas de **FUNDACIÓN MAPFRE**

FUNDACIÓN MAPFRE ha puesto en marcha el programa "Accedemos" de ayudas al empleo juvenil, que por segundo año consecutivo ofrece a las pequeñas empresas un total de 600

ayudas dirigidas a impulsar la contratación de jóvenes de entre 18 y 29 años, que se encuentren en situación de desempleo y que hayan cursado, principalmente, estudios de formación profesional.

El programa cuenta con dos fases. En la primera de ellas, las empresas pueden optar a estas ayudas con el fin de ofrecer un puesto de trabajo. Una vez se hayan cubierto las 600 ayudas, se iniciará la segunda fase, en la que se presentan a los jóvenes los distintos puestos ofrecidos.

Los principales requisitos que se exigen a las empresas para optar a estas ayudas son que estén dispuestas a contratar a estas personas por un período mínimo de seis meses y que el contrato se formalice antes del 30 de octubre de 2014.

Las empresas interesadas se comprometen a acompañar, orientar y ayudar al joven contratado en su incorporación al mundo laboral y a formarle convenientemente. Aquellas seleccionadas tendrán que acreditar estar al corriente de pago con la Seguridad Social y con las demás Administraciones Públicas, además de no haber despedido a ningún trabajador desde el 1 de enero de 2014. La ayuda asciende a un máximo de 3.000 euros -500 euros al mes durante seis meses- que servirán para la contratación de los jóvenes y se puede prorrogar otros seis meses más si la empresa contrata al trabajador de forma indefinida.



**FUNDACIÓN  
MAPFRE**

## "la Caixa" destina seis millones de euros a promover 10.000 puestos de trabajo para jóvenes

Fuentes corporativas de **la Caixa**

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social y "la Caixa" han firmado recientemente un acuerdo en virtud del cual la Obra Social "la Caixa" se adhiere a la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016. Este acuerdo responde al compromiso adquirido por el presidente de "la Caixa", Isidro Fainé, quien fijó el fomento del empleo joven como una de las líneas de actuación prioritarias para la Obra Social "la Caixa" en respuesta a la situación actual. Fainé anunció que la entidad financiera destinará seis millones de euros a alcanzar dicho objetivo, tal y como establece el acuerdo firmado con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Entre las iniciativas que contempla el convenio de adhesión de la Obra Social a la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven, destaca la creación del Portal Único del Empleo y del Emprendedor, que alojará toda la información de utilidad para orientar a los jóvenes y pondrá a su alcance las herramientas necesarias para facilitar la búsqueda de empleo o el inicio de una actividad emprendedora.

Además, la Obra Social "la Caixa" subvencionará parte de la cuota de cotización a la Seguridad Social de jóvenes emprendedores, complementando la subvención que ya facilita el Ministerio de Empleo. De este modo, la ayuda podrá ampliarse a un año, frente a los seis meses actuales. La subvención de la Obra Social ascenderá, aproximadamente, a 75 euros mensuales, y prevé beneficiar a unos 10.000 jóvenes emprendedores.



## REDGENERACIÓN Adecco, orientación laboral para jóvenes desempleados

Fuentes corporativas de **Adecco**



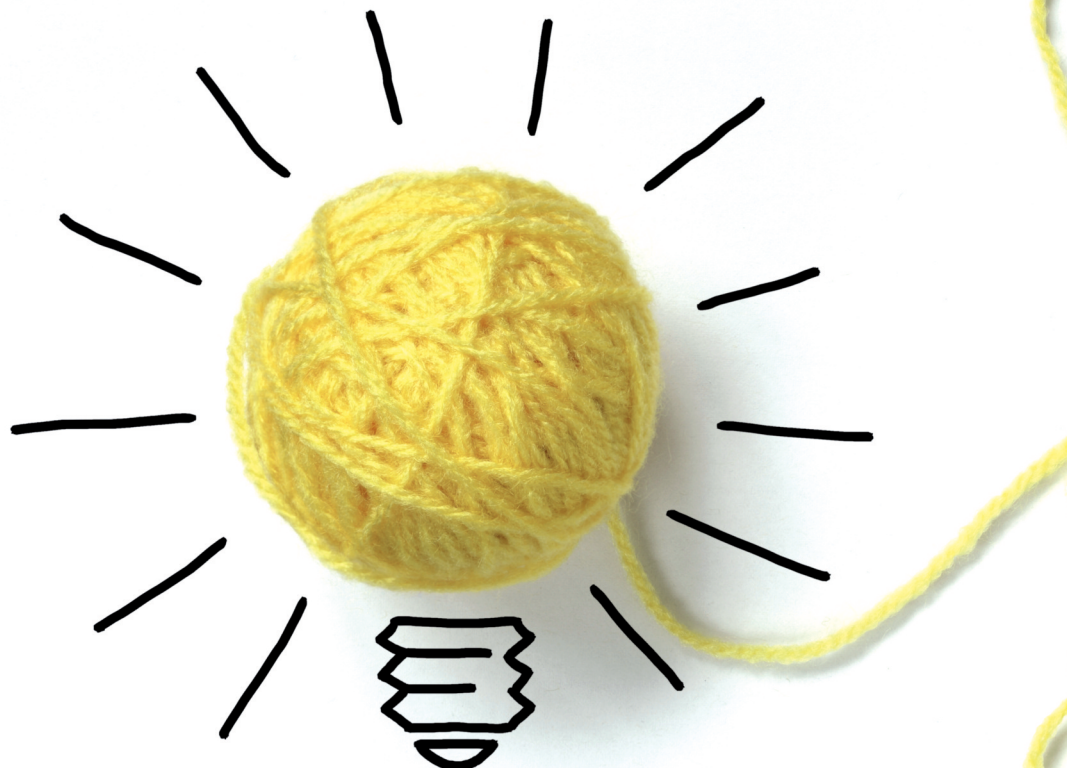
Hace tres años Adecco España puso en marcha la iniciativa REDGENERACIÓN Adecco. En aquella ocasión la compañía consiguió que sus 1.400 empleados estuviesen en 130 puntos de encuentro en todas las ciudades de nuestro país, ayudando a 70.000 personas a pie de calle y organizando posteriormente 500 talleres de empleo gratuitos para desempleados. Ahora esta iniciativa se celebra anualmente en los más de 60 países en los que la compañía tiene presencia con

el claro objetivo de echar una mano a los desempleados de todo el mundo. "Queremos mostrar la preocupación de Adecco ante una situación de aumento de desempleo que afecta a toda la sociedad y ofrecer ayuda de manera directa, interactuando con la gente en plena calle, al servicio de todos los parados y de aquellas personas que buscan mejorar a nivel profesional", comenta Margarita Álvarez, directora de Comunicación y Marketing de Adecco en España.

De este modo, durante un día, los profesionales de Adecco asesoran a los desempleados sobre factores clave para conseguir un trabajo como la elaboración de un plan de búsqueda de empleo, la correcta elaboración de un CV o consejos sobre cómo utilizar las redes sociales para posicionar la candidatura.

Además, a través de la página [www.redgeneracionadecco.com](http://www.redgeneracionadecco.com), consultores especializados de Adecco responden a todas las consultas laborales que los candidatos soliciten vía online ampliando el asesoramiento no sólo a las calles españolas sino al canal interactivo por excelencia, Internet.

La última cita de la REDGENERACIÓN Adecco tuvo lugar el pasado 30 de abril y entre las novedades que presentó destaca la asesoría en bicicleta: una beerbike que recorrió los campus universitarios acercando a los estudiantes a sus facultades mientras reciben consejos de empleo acompañados por un consultor de la compañía.



muchas empresas y ha propiciado la puesta en marcha de distintas iniciativas conjuntas. Un claro ejemplo de ello es la creación del Observatorio de Innovación en el Empleo (OIE) en el que 19 grandes empresas, lideradas por Adecco, se han

## 19 grandes empresas, lideradas por Adecco, impulsan el Observatorio de Innovación en el Empleo

unido para impulsar un cambio en el mercado laboral español. Esta entidad, de la que Acciona, Adecco, Amadeus, Bankinter, BMW, Capgemini, Coca-Cola, Delaviuda Confectionery Group, Domecq Bodegas, EY (anteriormente Ernst & Young), IKEA, Línea Directa, L'Oréal, Mahou San Miguel, McDonald's, Pelayo, Sephora, SEUR y Xerox son socios fundadores, nace como un espacio no de reflexión, sino de acción sobre los principales problemas del mercado laboral en España.



## StartPFC: Orange con el emprendimiento tecnológico

Fuentes corporativas de **Orange**

Con el objetivo de dar un nuevo paso en el apoyo al impulso de la vocación emprendedora, Orange ha lanzado, a través de la Cátedra Orange, StartPFC, una iniciativa novedosa en España que becará a estudiantes de la E.T.S. de Ingenieros de Telecomunicaciones – UPM que presenten Proyectos de Fin de Carrera enfocados a la creación de empresas tecnológicas.

Dentro de este programa, la Cátedra Orange cuenta con la colaboración de organizaciones de reconocido prestigio como Secot (Seniors Españoles para la Cooperación Técnica) y B-Able, empresa especializada en el lanzamiento al mercado de startups tecnológicas.

Mediante la iniciativa StartPFC, la Cátedra Orange UPM seleccionará los tres mejores proyectos de emprendimiento tecnológico para desarrollar sus trabajos fin de Grado con tutores de reconocido prestigio que ayudarán a los alumnos seleccionados a crear sus propias empresas. Además recibirá una beca de 400 euros mensuales y el apoyo formativo a través de B-Able. Para ello, los trabajos fin de Grado tienen que estar enfocados a la creación de empresas tecnológicas, spin-offs de la UPM.

El programa StartPFC tiene una duración mínima de seis meses en las que el alumno dispondrá de una formación personalizada y de tutorías periódicas, complementada con un curso (cinco sesiones) orientado a dotar al estudiante de las capacidades imprescindibles para el desarrollo de un proyecto empresarial (temas legales, I+d, desarrollo de negocio, finanzas y comercialización).



## La Fundación Mutua Madrileña concede becas de ampliación de estudios en el extranjero

Fuentes corporativas de **Mutua Madrileña**



La Fundación Mutua Madrileña concede anualmente becas de postgrado para la ampliación de estudios en el extranjero para hijos de sus mutualistas con, al menos, 20 años de antigüedad. En 2013 la Fundación Mutua Madrileña concedió un total

de 40 becas dotadas con 12.000 euros por año cada una.

La convocatoria estaba dirigida a licenciados, ingenieros, informáticos y arquitectos superiores, así como a estudiantes en el último año de carrera, y las ayudas se destinan a la realización de masters y programas de doctorado. Todos los becados realizarán al menos tres cuartas partes de sus estudios fuera de España, por lo que era requisito imprescindible conocer plenamente el idioma del país de destino.

La Fundación Mutua Madrileña ha concedido este tipo de ayudas durante los últimos ocho años con el objetivo de revertir parte de sus beneficios hacia sus mutualistas y premiar su confianza y fidelidad en la aseguradora. Desde 2003, la Fundación Mutua Madrileña ha invertido más de 5,5 millones de euros en la concesión de 331 becas de este tipo.

Además de estas becas destinadas a licenciados por cualquier universidad española, la Fundación Mutua Madrileña concede anualmente becas de formación profesional en su programa "Jóvenes Profesionales", becas para la realización de tesis doctorales y ampliación de estudios en el extranjero a licenciados en medicina y becas para jóvenes músicos también para la ampliación de estudios en el extranjero.

## ESIC y Banco Popular fomentan el emprendimiento

Fuentes corporativas de **Esic y Banco Popular**

**BUSINESS&MARKETINGSCHOOL**



dir y divertirse desarrollando su propio plan de negocio. El Desafío Junior Empresarial es una iniciativa de ESIC y la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid con la colaboración del Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón que fomenta el emprendimiento en los centros educativos.

El Desafío Junior Empresarial es una competición entre grupos de alumnos de diferentes centros de enseñanza que con la ayuda del profesor, simulan la realidad empresarial creando su propia compañía. Con él se pretende que vivan una experiencia nueva y única junto con sus compañeros de clase, simulando la realidad empresarial en la gestión de un proyecto de Creación de Empresas.

El Desafío Junior Empresarial se ha desarrollado entre los meses de enero y abril de 2014 y ha contado con la participación de más de 2.000 estudiantes de toda España. Esta iniciativa une la competición, el juego y la formación con el desarrollo de aquellos valores y aspectos educativos necesarios que la empresa demanda y que la persona emprendedora debe poseer: competir, compartir, decidir, divertirse, innovar y aprender en equipo.

ESIC y Banco Popular han firmado recientemente un acuerdo por el que la entidad apoyará este año el Desafío Junior Empresarial, una competición única entre grupos de alumnos de diferentes centros de enseñanza, que con la ayuda de su profesor, simulan la realidad empresarial creando su propia empresa con el objetivo de aprender, competir, deci-



El principal objetivo de esta iniciativa es, en palabras de Enrique Sánchez, presidente de Adecco y Socio Fundador del OIE, "buscar, de manera conjunta, soluciones innovadoras que beneficien tanto a la empresa como a los trabajadores y a la sociedad en general. Con carácter periódico, el OIE se centrará en una preocupación en torno al

**Los estudiantes creen que lo más importante para acceder a un puesto de trabajo son los conocimientos específicos**

mercado laboral y la investigación y acciones girarán en torno a él". Este año, el punto de partida para el que se citarán los miembros de las 19 empresas integrantes en reuniones periódicas será la formación y el empleo juvenil.

En el estudio realizado para el OIE sobre las exigencias en el mundo laboral se constata que las expectativas de los estudiantes y las demandas de las empresas difieren en varios puntos. Los estudiantes creen que lo más importante para poder

## L'Oréal abre en Barcelona su mayor centro de formación de toda Europa

Fuentes corporativas de **L'Oréal**

**L'ORÉAL**  
E S P A Ñ A

como la gestión de un salón. El proyecto está pensado para fomentar el empleo en el sector de la peluquería.

El programa académico no sólo se centra en la formación como estilista del cabello, sino que quiere preparar a los alumnos para ser empresarios y capaces de, en un futuro, poder llevar su propio salón. De este modo, los profesionales reciben clases de atención al cliente, desarrollo de nuevos servicios, motivación de la venta, el dominio de las cifras clave del negocio o el liderazgo del manager.

El director general Internacional adjunto de la División de Productos Profesionales, Christophe Ruffat, aseguró en la inauguración de la nueva Academia de Peluquería en Barcelona que "con esta academia, nuestro mayor objetivo es lograr estar más cerca de nuestros clientes, apoyarlos, impulsar la carrera de profesionales emprendedores y fortalecer la industria de la peluquería en España".

La puesta en marcha de esta academia ha generado 16 empleos directos y tiene la vocación de convertirse en un lugar de encuentro para la formación, los profesionales, las últimas tendencias, desfiles, sesiones de fotos o un espacio para reuniones y convenciones de entidades vinculadas al sector de la peluquería.

En 2013, L'Oréal puso en marcha su nueva Academia de Peluquería en Barcelona. Un proyecto pensado para la formación de más de 10.000 peluqueros al año para que aprendan tanto las técnicas

## Cátedra Reale

Fuentes corporativas de **Cátedra Reale**



La Cátedra Reale de la Universidad de Extremadura, puesta en marcha en 2012, facilita la realización de prácticas para estudiantes universitarios bajo un programa de cooperación educativa a través de una Cátedra Educativa. Esta Cátedra, vía becas formativas, potencia la formación aseguradora a nivel universitario y profesional, basándose en la cooperación

entre la Universidad y el mundo de la Empresa. Las becas Valor Reale, otorgan el título de Experto Profesional en Técnica Aseguradora al alumno.

El programa combina un curso específico en gestión y dirección aseguradora con unas prácticas obligatorias en las Agencias Reale. Más de 90 jóvenes han pasado ya por este programa en sus tres ediciones y el 40% están trabajando en diferentes agencias. Se potencia así no sólo la formación aseguradora a nivel universitario y profesional, sino también el emprendimiento y el empleo joven, en un momento especialmente difícil para su incorporación al mercado laboral.

La Cátedra Reale de la Universidad de Extremadura ha conseguido el reconocimiento como iniciativa de Responsabilidad Social en el marco de Enterprise 2020, la línea de acción estratégica impulsada por la Comisión Europea y liderada por CSR Europe, la mayor red europea para la promoción de la RSE. Reale ha sido seleccionada en la iniciativa "Skills for Jobs" o "Habilidades para el Empleo" (proyectos de colaboración que incluyen por ejemplo la promoción del emprendimiento y el empleo joven, el fomento de la formación en TIC para jóvenes, la adaptación de los procesos de recursos humanos de la empresa de cara a personas mayores, la salud y el bienestar en el lugar de trabajo o la promoción de la inclusión social a través del empleo, entre otros).

## Skills to Succeed: nuevas oportunidades de empleo para más de medio millón de personas

Fuentes corporativas de **Accenture**

**Alto rendimiento. Hecho realidad.**

tar sus expectativas: el objetivo ahora es que en 2015 haya 700.000 personas en todo el mundo con formación laboral y empresarial, de modo que el efecto sobre la comunidad sea aún más positivo.

"Accenture desempeña un papel muy importante, ya que convoca a todo un ecosistema de personas y organizaciones y les invita a mejorar las comunidades en las que viven y trabajan", según Pierre Nanterme, presidente y consejero delegado de Accenture. "Todos compartimos un mismo objetivo: fomentar la competitividad y generar valor a largo plazo para sentar las bases del crecimiento y el éxito compartido".

"Skills to Succeed" incluye la iniciativa española "Juntos por el Empleo", un proyecto por el cual Fundación Accenture, Fundación Seres y Fundación Compromiso y Transparencia pone recursos de consultoría gratuita, buenas prácticas nacionales e internacionales, networking y difusión para impulsar las propuestas identificadas claves para implementar la estrategia colectiva por el empleo de los más vulnerables. A lo largo de 2013, casi cien organizaciones públicas y privadas se han unido a esta iniciativa, desde el Ayuntamiento de Madrid hasta Cruz Roja, Cáritas, Acción contra el Hambre y Fundación Once; pasando por Coca Cola, Telefónica, Banco Popular y Acciona -entre otras muchas empresas, fundaciones y colectivos de emprendimiento-.

La iniciativa "Skills to Succeed" ("Aptitudes para triunfar") de Accenture ha superado su objetivo de dotar a más de medio millón de personas con los conocimientos necesarios para conseguir un trabajo o crear una empresa. Estos excelentes resultados han llevado a Accenture a incrementar

## La Fundación de la Innovación Bankinter lanza el proyecto "Emprendedores"

Fuentes corporativas de **Bankinter**

Dentro de su misión de potenciar y consolidar la innovación y el emprendimiento en España, la Fundación de la Innovación Bankinter lanzó hace un año el proyecto "Emprendedores", cuyo objetivo es facilitar y potenciar el emprendimiento como fuente de riqueza sostenible y creación de empleo a corto plazo. Se trata de una iniciativa dirigida, fundamentalmente, a apoyar a las startups tanto en la búsqueda de financiación como de asesoramiento especializado.

El proyecto "Emprendedores" se articula alrededor de un marketplace que sirve como punto de encuentro entre emprendedores e inversores. En este entorno, la Fundación Bankinter ejerce un papel de facilitador de las relaciones entre ambos colectivos para conseguir la viabilidad y puesta en marcha de los proyectos, ya sea mediante el análisis y evaluación de los mismos, buscando financiación y apoyo para su desarrollo o recogiendo asesoramiento específico de todo el ecosistema emprendedor generado en ese entorno.

Emprendedores Fundación Bankinter busca, fundamentalmente, proyectos de alto potencial que se encuentren en sus fases iniciales, con ambición de crecimiento estable a nivel internacional, con un prototipo definido de propuesta y con el equipo constituido.

Para evaluar los proyectos previamente seleccionados, la Fundación de la Innovación Bankinter cuenta con un grupo de inversores colaboradores encargados de analizar en detalle la viabilidad de los proyectos para ver cuál de ellos pueden ser susceptible de inversión, siempre que sus necesidades de financiación total no superen los 500.000 euros.

Una vez tomada la decisión de inversión por parte de alguno de los inversores, Bankinter Capital Riesgo estudia la posibilidad de acompañar la inversión en aquellos proyectos que sean de su área de interés, si bien la inversión del banco nunca superará la participación del Leader Investor y se articulará mediante una participación en el capital de la startup.

**bankinter.**

## “Con el Talento del Sur”, el apoyo de Heineken al empleo y al emprendimiento

Fuentes corporativas de **Heineken**



En el marco de su programa de sostenibilidad “Brindando un futuro mejor”, Heineken ha lanzado a través de la Fundación Cruzcampo el programa

“Con el Talento del Sur” con el objetivo de apoyar la promoción del talento joven y del emprendimiento.

Los grandes programas estrella de “Con el Talento del Sur” son Talentage y RED INNprende. Talentage es una iniciativa que apuesta por la formación del talento joven y se dirige a personas recién licenciadas. Por su parte, RED INNprende es un programa dirigido a andaluces con espíritu emprendedor, que tiene como objetivo generar oportunidades de negocio e impulsar la innovación en los sectores de hostelería, turismo y agroalimentación. Paralelamente, también Heineken ha puesto en marcha otras iniciativas como, por ejemplo, el Premio de Emprendedores de la Cátedra Fundación Cruzcampo de la Universidad de Huelva o un programa de apoyo al talento emergente en el ámbito de las artes y la cultura en Málaga.

Además, la Fundación Cruzcampo también ha iniciado Emprendebares, un programa que tiene como objetivo apoyar a quienes, a través de la puesta en marcha de un negocio de hostelería en las provincias de Sevilla, Huelva y Cádiz, contribuyan a la creación de empleo mediante la contratación de un mínimo de tres empleados. Este nuevo programa de la Fundación cuenta con una dotación presupuestaria de 300.000 euros.

acceder a un puesto de trabajo son los conocimientos específicos y relegan a un segundo plano habilidades transversales como la comunicación o el trabajo en equipo. Mientras, para las empresas encuestadas, la formación en habilidades y capacidades es claramente insuficiente así como la formación en idiomas.

Para Margarita Álvarez Pérez de Zabalza, secretaria general del OIE, “el 69% de las empre-

## Según las empresas existe un déficit en la preparación de los titulados

sas piensa que los universitarios no están bien formados en este tipo de habilidades y conocimientos como la motivación, el trabajo en equipo, la capacidad para resolver conflictos, la capacidad de negociación, los idiomas, la formación en nuevas tecnologías, etc.”. Los universitarios parecen ir en la misma línea, ya que más de la mitad (el 52%) considera que su formación en estas capacidades no es completa.

## Las nuevas tecnologías al servicio del empleo

Fuentes corporativas de **Henkel**



Una de las vertientes que más utiliza Henkel para identificar el talento externo son las campañas de comunicación y acciones concretas que la empresa realiza en foros de empleo y universidades, para incrementar la notoriedad como compañía y darse a conocer como empresa empleadora atractiva.

Por otro lado, el avance de las nuevas tecnologías es cada día más importante y por ello Henkel cree que la presencia digital y en redes sociales es un modo de comunicación básico para apoyar y fomentar el empleo. En esta línea, desde recursos humanos se han implementado diversas iniciativas tanto a nivel interno como externo. Una de las más importantes es la plataforma que denominamos Internal Job Market donde se pueden consultar interna (intranet) y externamente ([www.henkel.es](http://www.henkel.es)) las vacantes que se encuentran disponibles en Henkel en cualquier país del mundo.

Además de esta plataforma, la empresa cuenta con páginas en Facebook y LinkedIn como herramientas de reclutamiento en este entorno digital, y todas nuestras ofertas pueden ser dinamizadas por cualquier persona en las redes sociales: Twitter, Facebook etc.

Todas estas nuevas tecnologías permite a la compañía armonizar todos sus procesos a nivel global en gestión de personas. El departamento de recursos humanos trabaja para seleccionar los perfiles que mejor se adapten a los puestos disponibles potenciando la promoción interna dentro de la compañía. En este sentido, destaca la selección de becarios algunos de los cuáles se incorporan en la plantilla una vez han finalizado su periodo de prácticas.

## 10.000 oportunidades de empleo para jóvenes europeos menores de 30 años

Fuentes corporativas de **Nestlé**



Nestlé ha puesto en marcha recientemente la iniciativa Nestlé needs YOUth, que ofrecerá 10.000 oportunidades de empleo y 10.000 puestos de prácticas y formación para jóvenes europeos menores de 30 años, entre 2014 y 2016. En España, se estima que un total de 1.250 jóvenes se beneficiarán de esta iniciativa en los próximos tres años.

Este plan, que se implantará en todos los países de Europa, ofrecerá un amplio abanico de oportunidades en las distintas áreas de trabajo y se materializará tanto en el ámbito de producción, administración, ventas o marketing como en el área financiera, de recursos humanos o ingeniería de los distintos Centros de trabajo de Nestlé. Incluirá, además, algunas funciones diseñadas específicamente para proporcionar a jóvenes de países como Grecia, Italia, España o Portugal una experiencia valiosísima trabajando para Nestlé en Suiza, Francia, Alemania, Austria, los países nórdicos o el Reino Unido, países con bajo índice de desempleo.

Además, para facilitar la transición entre la formación académica y el mundo laboral, la iniciativa cuenta con el programa Readiness for Work, que incluye asesoramiento profesional, talleres de elaboración de currículos y formación para entrevistas, y se desarrollará en centros docentes, facultades universitarias y centros de trabajo de Nestlé.

Asimismo, Nestlé animará a sus más de 63.000 proveedores europeos a participar en la iniciativa Nestlé needs YOUth, ofreciendo puestos de trabajo o formación a jóvenes en el marco de un programa denominado Alliance for Youth.

Con la puesta en marcha de esta iniciativa Nestlé se adhiere a la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016 promovida por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social con el objetivo de favorecer la inserción de los jóvenes en el ámbito laboral y mejorar su situación dentro del mercado de trabajo.

Según las empresas existe un déficit en la preparación de los titulados en aspectos clave (motivación, idiomas o experiencia/práctica), pero también en habilidades que a medio plazo van a definir el éxito profesional de un recién titulado: la gestión del estrés, habilidades directivas, capacidad de negociación o comunicación, etc.

Los titulados en Formación Profesional presentan carencias similares a las de los universitarios, aunque tienen aún menos preparación para hablar en público y menos conocimiento en idiomas. En cambio, la mayor presencia de prácticas en FP hace que no exista una brecha tan elevada en experiencia práctica.

Las demandas del mercado laboral son demasiado altas, según los estudiantes encuestados. La percepción general entre jóvenes y entre las propias empresas es que la formación de los estudiantes no es satisfactoria. Universitarios y empresas coinciden en que sólo uno de cada cuatro jóvenes (un 44% y un 40% respectivamente) recibe formación completa en la Universidad. Los estudiantes de FP, en cambio, tienen una mejor percepción de la formación que han recibido y un 64% de ellos considera que es completa.

Los conocimientos específicos como los idiomas o la informática son aspectos muy demandados hoy en las empresas. Los jóvenes consideran que su formación en estos conocimientos específicos es bastante deficiente. Así, el 84% de los universitarios cree no estar bien formado en idiomas. En lo que al asesoramiento sobre salidas profesio-

## Lilly, la apuesta por la innovación farmacéutica

Fuentes corporativas de **Lilly**



### Respuestas que importan.

A través de un acuerdo entre Lilly y la Universidad de Alcalá de Henares (UAH), en 2013 se puso en marcha la Cátedra Innovación y el valor del medicamento con el objetivo de impulsar el desarrollo de estudios que permitan analizar y evaluar desde un punto de vista económico y de la innovación, entre otros, la

aportación de los medicamentos para los pacientes, para el sistema sanitario y la sociedad en general. Entre las actividades que se llevan a cabo a través de la Cátedra Innovación y el valor del medicamento destacan proyectos de formación centrados en la evaluación económica de las intervenciones sanitarias, herramienta importante en la toma de decisiones y en el perfeccionamiento de los niveles de eficiencia en el sistema de salud.

Por otra parte, la compañía farmacéutica también ha firmado recientemente un convenio de colaboración con la Universidad CEU Cardenal Herrera para trabajar de manera conjunta en el campo de las nuevas tecnologías y la investigación. El objetivo de este acuerdo se centra en que la formación en atención farmacéutica puede contribuir a mejorar la efectividad de los medicamentos, aumentando cumplimiento terapéutico, previniendo efectos adversos e identificando posibles interacciones farmacológicas. Además, se permite a alumnos y profesores del Grado de Farmacia trabajar con paciente reales, recabando información y adquiriendo habilidades para dar respuesta a sus necesidades en materia de medicamentos.

Finalmente, Lilly también quiere impulsar la promoción de talento y potenciar los vínculos de la industria farmacéutica con el mundo académico a través de la concesión de los Premios de Investigación para doctorandos en Química. En este sentido, también cabe destacar el patrocinio del Premios Jóvenes Investigadores, en colaboración con la Sociedad Española de Química, que tienen como objetivo reconocer a jóvenes investigadores menores de 40 años que destacan por su excelente calidad científica y trayectoria profesional.

## ATRESMEDIA

### divulga consejos útiles en la búsqueda de empleo

Fuentes corporativas de [Atresmedia](#)

**ATRESMEDIA**



ATRESMEDIA ha puesto en marcha el "PlanEnfoca", una campaña realizada conjuntamente con Adecco con el objetivo de divulgar consejos útiles que puedan mejorar el proceso de búsqueda de empleo en nuestro país. En virtud de este acuerdo de colaboración, ATRESMEDIA y Adecco han diseñado un plan de acciones enfocadas a que los ciudadanos puedan conocer métodos y recomendaciones a la hora de buscar un trabajo.

La campaña en televisión de "PlanEnfoca" se ha basado en cinco mensajes clave como, por ejemplo, planificar la búsqueda de empleo, hacer un currículum que marque la diferencia, personalizar cada entrevista de trabajo, ampliar y potenciar la red de contactos, así como tener cuidado con los fraudes.

Además, cada uno de estos mensajes se ha asociado a un dato o cifra de máxima relevancia a la hora de encontrar trabajo como, por ejemplo, que 3 de cada 4 desempleados no saben trazar su plan de búsqueda de trabajo, que el 80% de los currículums está incompleto o mal redactado, que 3 de cada 4 candidatos no superan con éxito una entrevista de trabajo, que el 80% de las ofertas de empleo no llega a conocerse, así como que el 25% de los fraudes que hay actualmente en Internet provienen de ofertas de empleo falsas. Junto a estos mensajes, la campaña ofrece recomendaciones o estrategias que persiguen dotar al receptor de herramientas que le permitan afrontar las problemáticas presentadas.

nales y la búsqueda de empleo respecta, el 34% de los universitarios de instituciones privadas y el 52% de universitarios de instituciones públicas, asegura que nunca han recibido asesoramiento en este campo, frente a un 39% de estudiantes de FP.

La mayoría de los estudiantes, principalmente los universitarios, muestra un gran desconocimiento sobre el funcionamiento del mercado de trabajo, hecho que dificulta la transición al mundo laboral.

Aseguran tener desconocimiento desde el punto de vista formal (tipo de contratos, condiciones, derechos, deberes, etc.) y desde el punto de vista práctico (las salidas profesionales que pueden tener las carreras que han estudiado). Estas circunstancias hacen que más de la mitad de los estudiantes universitarios, un 52%, se sientan inseguros a la hora de enfrentarse al mundo laboral. Este porcentaje disminuye considerablemente en los estudiantes de FP hasta un 38%.

La falta de orientación en este paso es otro aspecto destacable: el hecho de desconocer los mecanismos y el funcionamiento del mercado

laboral impide a los recién licenciados haber desarrollado estrategias claras a la hora de buscar empleo. Tan sólo el 28% de los universitarios declara saber cómo empezar a buscar un empleo en su profesión. Esta cifra sube hasta un 39% entre

## Tan sólo el 28% de los universitarios declara saber cómo empezar a buscar un empleo en su profesión

los estudiantes de FP, que parecen estar mejor orientados en la búsqueda de empleo.

## Talent Graduate Program de Sanofi

Fuentes corporativas de [Sanofi](#)



El Talent Graduate Program de Sanofi es un programa que desarrolla y prepara a jóvenes recién graduados con interés en el sector farmacéutico, para afrontar futuros retos profesionales.

Durante la primera fase del programa, Sanofi financia un master o posgrado a los participantes y les ofrece la oportunidad de ocupar una vacante de prácticas a jornada completa, recibiendo una ayuda económica y otros beneficios sociales. Durante este primer año, Sanofi

espera que los trainees asuman responsabilidades, desarrollen su potencial y aporten ideas frescas y visiones innovadoras a los equipos con los que trabajan.

En base al desempeño demostrado durante esta primera fase, existe la posibilidad de continuar durante un segundo año en una posición rotacional por 2 ó 3 áreas de la compañía. Esta segunda etapa permite obtener una visión global del negocio y acceder a posteriori a una posición indefinida dentro de Sanofi.

El 67% de los trainees del Talent Graduate Program de los últimos tres años han continuado colaborando con la compañía con contrato de larga duración o a través de proyectos temporales.

Aquellos trainees interesados en tener una experiencia internacional después de la primera fase, pueden optar a participar en el proceso de selección del Programa VIE, que se gestiona desde la central de Sanofi en París. Es un programa dirigido a jóvenes graduados, que les permite trabajar en otras filiales del Grupo durante 1 ó 2 años.

Los trainees de Sanofi también contribuyen a atraer nuevo talento a la compañía, pues participan activamente en los foros de empleo en los que está presente Sanofi convirtiéndose en los embajadores del programa. Durante los últimos meses Sanofi ha participado en la UPFeina (foro de la Universitat Pompeu Fabra), en la feria de JOBarcelona y en el ESADE Forum.

## Leroy Merlin, una firme apuesta por la Formación Profesional

Fuentes corporativas de **Leroy Merlin**



Leroy Merlin se ha propuesto mejorar, en la medida de lo posible, la formación en España. Precisamente por este motivo desde el año 2011, la compañía está firmando convenios con diferentes entidades mediante los cuales se desarrollan iniciativas encaminadas a favorecer la experiencia laboral al alumnado de Formación Profesional y adecuar su formación a las necesidades reales de las empresas.

Desde la puesta en marcha de esta iniciativa, Leroy Merlin ha firmado convenios de colaboración con diez Comunidades Autónomas a través de los cuales en 2013 ofreció un total de 700 becas a estudiantes de Formación Profesional. Se trata de un proyecto que ideó la tienda de Leroy Merlin en Santander y que en la actualidad se está extendiendo a todas las tiendas de España.

Gracias a estos convenios, la compañía especializada en decoración y acondicionamiento del hogar ofrece a los estudiantes una beca de tres meses y posteriormente tienen la posibilidad de trabajar en la empresa.

Paralelamente, Leroy Merlin está trabajando con distintas universidades españolas y ha diseñado un programa de jóvenes licenciados con la idea de ofrecer empleo y experiencia profesional a jóvenes que están empezando.

Además, la compañía ha firmado un acuerdo con el Ministerio de Educación para patrocinar Spainskills, las "Olimpiadas de la FP", concretamente en la disciplina de Jardinería Paisajística.

El apoyo de estas iniciativas por parte de Leroy Merlin es una muestra de la apuesta decidida de la compañía por los jóvenes y su capacitación profesional. Como empresa líder especializada en el acondicionamiento del hogar, aporta su amplio conocimiento como empleador y formador en el ámbito de la colaboración entre el mundo docente y el profesional.

El OIE llevará a cabo reuniones periódicas en las que los responsables de recursos humanos de las empresas asociadas, que son quienes conocen en primera persona la realidad del mercado laboral, debatirán sobre temas concretos (en este primer caso de la formación y el desempleo juvenil) y propondrán también soluciones concretas que estas 19 compañías se comprometerán, de forma conjunta, a llevar a cabo. Para este año, el eje central de estas reuniones será el empleo juvenil, teniendo en cuenta que 2013 acabó con 889.300 menores de 25 años sin trabajo.

### La empleabilidad de los más vulnerables

También es significativa la iniciativa Juntos por el Empleo puesta en marcha, hace ya más de un año por Fundación Accenture, Fundación Seres y Fundación Compromiso y Transparencia. La iniciativa Juntos por el Empleo pone los recursos de consultoría gratuita, buenas prácticas nacionales e internacionales, networking y difusión para impulsar las propuestas identificadas claves para implementar la estrategia colectiva por el empleo de los más vulnerables. A lo largo de este año, casi cien organizaciones públicas y privadas se han unido a

esta iniciativa, desde el Ayuntamiento de Madrid hasta Cruz Roja, Cáritas, Acción contra el Hambre y Fundación Once; pasando por Coca Cola, Telefónica, Banco Popular y Acciona -entre otras muchas empresas, fundaciones y colectivos de emprendimiento-.

Con la premisa de que el desempleo constituye la mayor amenaza para el crecimiento y la recuperación económica de España, y que su impacto es mucho mayor en los sectores más vulnerables de la sociedad (jóvenes en riesgo, discapacitados, inmigrantes, mujeres víctimas de violencia de género, ex reclusos, etc.) esta iniciativa persigue dar un paso más en la mejora de la inserción laboral de aquellos sectores más vulnerables.

Para ello, y en solo un año, Juntos por el Empleo ha puesto en marcha nueve proyectos entre los que destacan un Observatorio de Empleo y la herramienta tecnológica de formación Emplea +. Ambos proyectos, aún en su primera fase, ayudarán por un lado a conocer el estado de la cuestión de forma rigurosa y, en segundo término, a fomentar el aprendizaje de las competencias más necesarias en el mercado laboral para los distintos colectivos ■

## Unilever forma a jóvenes como futuros líderes

Fuentes corporativas de **Unilever**

El pasado mes de marzo arrancó una nueva edición de la Liga de Futuros Líderes, organizada por Unilever. Esta iniciativa internacional pretende identificar a jóvenes talentos y formarles como líderes, retándoles a solucionar problemas reales que los líderes de mañana tendrán que afrontar.

Marc Ortiz, estudiante de ESADE Business School, fue el finalista español escogido para viajar a Singapur, donde participaron 70 candidatos de todo el mundo. Junto a sus dos compañeras de equipo, este joven tuvo que dar una solución concreta al caso propuesto por Unilever: Marc fue elegido ganador entre cinco semifinalistas españoles tras presentar una solución práctica e innovadora a un caso que planteó la marca Knorr sobre sostenibilidad.

Unilever España valoró en el joven, de tan solo 22 años, su liderazgo con un propósito y los valores necesarios para afrontar los retos del futuro. Según Marc, los líderes se forman dentro de uno mismo. "Nosotros somos nuestros propios directores generales, la clave está en no dejar de ser proactivo y trabajar para conseguir lo que quieres".

Esta reunión de jóvenes talentos en Singapur se alargó durante cuatro días y tiene la vocación de convertirse en un foro de resolución de problemas mediante el cual Unilever ofrece a estudiantes y recién licenciados la oportunidad de proponer sus ideas y desarrollar una visión como futuros líderes a través de casos prácticos y lecciones impartidas por los mejores expertos. En Singapur, los equipos compitieron delante de líderes de Unilever; pero también discutieron temas de actualidad como la sostenibilidad, el negocio responsable y el liderazgo con un propósito.

