

METAS QUE ABORDA LA INICIATIVA: **4.3** Para 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria. **4.5** Para 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad. **4.6** Para 2030, asegurar que todos los jóvenes y una proporción considerable de los adultos, tanto hombres como mujeres, estén alfabetizados y tengan nociones elementales de aritmética.



Resumen Ejecutivo

La educación es el elemento transformador de nuestras vidas y del desarrollo sostenible. Por lo tanto, entendemos que el acceso a una educación de calidad ha de ser universal.

En el último siglo se han producido importantes avances con relación al acceso a todos los niveles educativos y han aumentado las tasas de escolarización. También se ha mejorado en gran medida el nivel mínimo de alfabetización.

En cuanto a la educación, consideramos que:

- Es una de las herramientas más potentes para lograr una justa distribución del ingreso.
- Impulsa el desarrollo personal, laboral y la cohesión social.
- Es una de las piedras angulares del desarrollo sostenible de cualquier territorio.
- Facilita de forma concreta el cambio cultural.

En Trivento tomamos conciencia de lo expuesto anteriormente, por lo que promovemos el progreso de las personas que forman parte de la compañía y de la comunidad en la que interactuamos. Para esto, desarrollamos acciones de largo plazo que contribuyen a la adecuada educación y progreso profesional de los colaboradores.

La educación es el eje de nuestra inversión social, la cual está integrada en la estrategia corporativa desde hace más de 11 años.

Objetivo:
GARANTIZAR UNA EDUCACIÓN INCLUSIVA, EQUITATIVA Y DE CALIDAD Y PROMOVER OPORTUNIDADES DE APRENDIZAJE DURANTE TODA LA VIDA PARA TODOS.

#ODSConexos:

ODS 1 Fin de la pobreza, **ODS 3** Salud y bienestar, **ODS 10** Reducción de las desigualdades.

#TipoDeIniciativayLocalización:

- Provincia: **Mendoza**
- Municipios: **Maipú, San Martín**

#PalabrasClave: "Educación e Inclusión", "Vitivinicultura", "Desarrollo y Capacitación", "Inversión social".

Descripción

La modalidad del TES "Terminalidad Educativa Semipresencial" fue creada por la Bodega en 2008 para el programa de educación secundaria, y a partir de allí numerosas empresas han replicado la misma con éxito. En 2017 se extendió a la educación primaria.

El programa cuenta con el aval del Ministerio de Educación de Mendoza.



El dictado de Clases in Company consiste en acondicionar una sala, con todos los elementos de un aula escolar, que funciona como satélite del CENS 3-413. Paralelamente, la compañía coordina los turnos del personal a fin que puedan cumplir con sus tareas laborales sin perder días de clases.

Un diferencial que contribuye al éxito del TES en Trivento es la designación de padrinos, cuyo objetivo es acompañar y motivar a los estudiantes. La figura del padrino facilita además la comunicación de su ahijado con profesores e incluso jefes, mediante el seguimiento continuo y personalizado.

Hasta la actualidad el programa de Terminalidad Educativa semi-presencial cuenta con 73 colaboradores que obtuvieron su título secundario, 3 el título primario y 5 se han alfabetizado.

Desde 2012 la compañía ofrece becas de formación para sus colaboradores, habiendo entregado 50 becas de estudio de grado, especialización técnica y posgrado. En 2015 la bodega firmó un convenio de colaboración con el Fondo de Becas para Estudiantes de Argentina (FonBec) que hizo extensivas las becas a hijos de colaboradores y niños de la comunidad mendocina. Esta importante alianza posibilita un proceso de elección de postulantes transparente y un seguimiento de las mismas. El programa entregó 85 becas a la fecha.

Aquellos colaboradores con desempeño ejemplar pueden aspirar a becas de cursos de idioma dentro de la bodega, o bien, estudios terciarios o cursos específicos, dictados por instituciones nacionales o internacionales. Asimismo, ofrece becas para los hijos de los colaboradores para fomentar el desarrollo intelectual de todo el grupo familiar.

Paralelamente desde 2013 se llevan a cabo planes de carrera a fin de generar promociones internas.

Recursos utilizados en las mismas:

- Aulas dispuestas para el cursado de clases dentro de la compañía.
- Útiles escolares y material afín.
- Honorarios profesionales para acompañar a los alumnos y colaboradores de la empresa.

• Barreras encontradas para el desarrollo de las acciones.

SOCIO CULTURALES

Resistencia inicial de las personas por desconocimiento de los diversos programas.

Permanencia de algunas personas durante 3 años para poder finalizar sus estudios.

• Contribución de la iniciativa al ODS y su proyección en tiempo

Indicadores 2018:

GRI 404-1 Media de horas de formación al año por empleado y sexo

Durante el año 2018, del total de horas de la compañía destinadas a capacitación un 29% fueron tomadas por mujeres y 71% por varones.



2018
Cantidad de Colaboradores Capacitados

	EJECUTIVOS	TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS	JEFATURAS	SUPERVISOR	OPERATIVOS	TOTAL
Mujeres	2	36	8	4	28	78
Hombres	8	50	17	39	257	371

Horas de Capacitación

Mujeres	113	1510	143,25	77	239,26	2082,51
Hombres	445,25	1892,25	651	703,97	1316,56	5009,03
TOTAL	7091,54					

GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición

En 2018, las capacitaciones del plan de carrera hicieron foco en las áreas operativas. De esta manera se fijaron las bases y lineamientos para el desarrollo de los planes de Mantenimiento y Producción (7 colaboradores fueron promovidos producto de planes de carrera).

Sumado a esto, las nuevas necesidades y el entorno cambiante, fomentaron el desarrollo de programas para nivel jerárquico, sobre todo en el área de Marketing y Técnica Enológica, destacándose programas como el Programa Estratégico de Marketing (a cargo del IAE – Universidad Austral), programa Kellogg on Marketing (Kellogg University), diplomado Gestión de Asuntos Corporativos (Universidad Católica), curso Compliance (IAE – Universidad Austral), y Executive Wine MBA (Universidad Maza).

A nivel normativo, se completaron todas las capacitaciones requeridas por ley o normativas aplicadas a la bodega, incluyendo la actualización de la norma BRC a su versión 8.

Además de ello, a nivel general para toda la compañía se llevaron a cabo programas como:

- Clínica de Comunicación y Oratoria
- Inglés (varios niveles)
- Excel (varios niveles)
- Programa Embajador de Marca
- Proceso de Coaching (26 participantes desde el comienzo del proceso en 2014)

2018

- Ejecutado \$ 924.654,47
- Horas Reloj 2072,89
- Horas persona 7091,54
- Horas persona incluida la Escuela Secundaria y Primaria 12636,79
- Hs promedio por persona 15,79
- Hs promedio persona + Escuela Secundaria y Primaria 28,14
- Costo promedio por persona \$ 2.801,98

Incluyendo personal temporario y eventuales, el 88% del personal de Trivento recibió al menos una capacitación a lo largo de 2018.

GRI 404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional

Al 100% de los empleados de bodega se le otorga la evaluación periódica de desempeño. Indicamos a continuación los valores absolutos.

	MUJERES	HOMBRES
Gerentes, Subgerentes y Ejecutivos	2	7
Profesionales y Técnicos	43	59
Operarios, Ventas y Administrativos	32	184
TOTAL	77	250

Otros indicadores:

Cantidad de personas escolarizadas a través de la empresa, en nivel básico primario y secundario. (GESTIÓN)

- El programa de Terminalidad Educativa Secundaria se implementó en Bodega Trivento en el año 2008 y hasta ahora ha logrado que 73 colaboradores obtengan su título secundario.
- El programa de Terminalidad Educativa Primaria se implementó en el año 2017 y hasta ahora ha logrado que 3 colaboradores obtengan su título primario y 5 se hayan alfabetizado.

Tasa de participación en el aprendizaje, desglosado por sexo. (IMPACTO)

Se medirá en todos los programas de aprendizaje de Trivento, la tasa de participación discriminada por sexo.

En Trivento para contribuir al ODS 4, nos comprometemos al 2023 a:

- Duplicar la cantidad de personas que obtengan su título secundario en el aula satélite de Trivento.
- El 100% de los colaboradores con estudios básicos primarios acreditados.
- Contribuir en la alfabetización de 15 personas de la comunidad.
- Mejorar la tasa de participación de mujeres en capacitación.

• Alianzas

PRIVADAS

PÚBLICAS PROVINCIALES

PÚBLICAS MUNICIPALES

SECTOR ACADÉMICO

ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL


Alianzas con:

Dirección General de Escuelas, quien facilita la instalación en Trivento de un aula satélite para finalización de estudios de terminalidad primaria y terminalidad secundaria.

FonBec, Fondo de Becas.

• Cadena de valor

Se realizan alianzas con proveedores para capacitar a nuestro personal, en el uso de herramientas, maquinarias e insumos provistos por ellos mismos.

 Meta de Prioridad Nacional.
Informe Voluntario Nacional 2017.

