



MODALIDAD
INICIATIVAS TEMÁTICAS

EJE
SOCIEDAD

CATEGORÍA
COLABORADORES INTERNOS

NOMBRE DE LA EMPRESA

Limpiolux

DIRECCIÓN WEB

www.limpiolux.com.ar

REDES SOCIALES

<https://www.linkedin.com/company/>

CEO/ GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA

Cecilia Peluso

RESPONSABLE DE LA PRESENTACIÓN

NOMBRE Y APELLIDO

Julieta García Querol

MAIL

julieta.garcia@limpiolux.com.ar

CELULAR

11 3550-3860

INSTRUCTIVO:

- La empresa dispone de un máximo de **12 páginas totales** para su presentación*.
- El texto debe ser desarrollado en fuente **Arial tamaño 12**.
- La empresa deberá convertir el presente Formulario de Presentación a **formato PDF** y dirigirse a <http://www.premiocidadania.com.ar/> ingresar a Log in con su usuario y contraseña y seleccionar **"Enviar Presentación"**.

Colaboradores Internos

1. Breve perfil de la empresa:

Limpiolux es una empresa de origen familiar, con 55 años de historia como proveedora líder de servicios de Facility. Hoy cuenta con más de 2500 colaboradores, de los cuales aproximadamente el 20% desarrolla actividades administrativas en nuestras oficinas centrales y sedes en Córdoba, Mendoza y Santa Fe, y un 80% de colaboradores operativos que prestan servicio en las instalaciones de nuestros clientes.

Como empresa con mirada de triple impacto, entendemos que el éxito de nuestra organización depende tanto del crecimiento económico del negocio, como del impacto positivo que generemos para el ambiente y para la comunidad de la que formamos parte.

A su vez, elegimos poner el foco de nuestro impacto social en acompañar y contribuir al bienestar de nuestros colaboradores porque, en su gran mayoría, presentan distintas barreras al empleo y/o atraviesan situaciones de vulnerabilidad. En ese sentido, la empresa fomenta un modelo de negocio de impacto social con foco en el desarrollo de la fuerza laboral, priorizando la formación y crecimiento de nuestro equipo de trabajo como clave para contribuir a sus posibilidades de acceso a una mejor calidad de vida para ellos y sus familias.

2. Descripción de la iniciativa

Iniciativa: DesTa: Nuestra Escuela de Desarrollo de Talentos

Objetivos: Contribuir a la empleabilidad y formación en oficios de nuestros colaboradores, a la vez que generamos soluciones oportunas a las eventuales necesidades de nuestros clientes. A través del diseño de este programa se buscó atender y alcanzar un sector del mercado desatendido hasta el momento, como lo eran las respuestas de mantenimiento y reparaciones exprés. De esta manera, acompañamos la diversificación del negocio a través de un programa ganar-ganar, que pone en el centro a los colaboradores y tienen impacto positivo en el bienestar de sus familias.

Ubicación geográfica: El programa inició en la Provincia de Buenos Aires, donde Limpiolux tiene su sede central, luego se extendió a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y, en 2019, se realizó una primera experiencia en el interior del país, más precisamente en la Provincia de Mendoza, en el marco del Encuentro +B. Por otro lado, a partir del contexto de la pandemia, adaptamos

las instancias de capacitación a la virtualidad. De esta manera, se avanzó en la formación de colaboradores de otras provincias de forma remota.

Tiempo de existencia: Desata nació en el 2018 con la intención de acompañar el crecimiento del negocio hacia la diversificación de servicios de Facility y guiando la profesionalización en oficios de nuestro equipo de trabajo.

Utilización de recursos financieros y humanos: Para llevar adelante esta iniciativa, en 2020 se contó con la colaboración de personal capacitado de Limpiolux y FBM, nuestra unidad de negocio dedicada al mantenimiento edilicio, para dirigir espacios de formación.

Alianzas: En 2019 trabajamos en alianza con la Fundación Banco Macro, quien capacitó a través de su programa Cuentas Sanas sobre economía familiar.

Asimismo, se genera una articulación de valor con los clientes que eligen comprar los servicios de Desarrollo de Talentos, dado que al contratar a nuestros egresados del programa están realizando una contribución al desarrollo de los colaboradores y eso implica generación de impacto positivo a través de su cadena de suministro.

Resultados alcanzados:

En el 2018 y 2019, medimos el programa en función de la cantidad de participantes. A partir de 2020, realizamos también el seguimiento del éxito en términos de cuántos colaboradores capacitados en oficios tuvieron la oportunidad de poner en práctica dichos conocimientos y, en ese sentido, ver reflejado esa realidad en su economía familiar.

Respecto de la participación, en el 2018 se formaron a 22 colaboradores en uno o más oficios. Los mismos fueron Pintura, Cotizaciones de pintura, Construcción en seco, Cotizaciones de construcción en seco y Seguridad e higiene.

En el 2019 se capacitaron a 103 colaboradores en uno más oficios de Pintura, Albañilería, Construcción en seco, Economía familiar y Seguridad. En el 2020 se capacitaron en uno o más oficios de Micropulverización, Calidad de aire interior y Seguridad a 33 personas de la organización.

En el 2020, las personas que pusieron en práctica lo aprendido en nuestra Escuela de Desarrollo de Talentos fueron 24 y todas ellas recibieron un plus salarial por el servicio brindado.

Asimismo, medimos el resultado comercial de la venta de servicios de Desarrollo de Talentos en función de sus ventas y los lazos comerciales creados. Esta información se profundiza en el punto 4 del documento.

3. Beneficios Sociales y Ambientales

Limpiolux inició, en 2019, una investigación socioambiental con el objetivo de conocer en profundidad las realidades de sus colaboradores y sus familias. A partir de los resultados obtenidos, se trabajó en adaptar los programas de la empresa y diseñar nuevos, para contribuir al bienestar integral de su comunidad interna. Los resultados obtenidos permitieron conocer que un 67,9% no tienen formación en oficios. Estos datos no hicieron más que visibilizar la pertinencia e importancia de seguir dándole continuidad a programas como DesaTa, que contribuyen directamente a la educación, profesionalización de las personas, con miras al acceso a una mejor calidad de vida.

A través de DesaTa, promovemos el desarrollo de la empleabilidad y del crecimiento profesional de nuestro equipo de trabajo. Su formación en oficios les permite desarrollar trabajos extras en distintos clientes de la empresa, que se traducen en un plus salarial, además de su empoderamiento personal en capacidades que les permitirán el acceso a empleos de mayor profesionalización y, por consiguiente, de mayor rédito económico.

El programa apunta a desarrollar las habilidades de los participantes a través de una experiencia formal de capacitación que incluye clases teóricas y prácticas sobre pintura, construcción en seco, albañilería, seguridad e higiene, cotizaciones y economía familiar (este último módulo se sumó en 2019 con el objetivo de brindarles a los participantes herramientas prácticas para administrar sus finanzas).

A su vez, para conocer en profundidad la población que forma parte del programa, realizamos una encuesta específica al cierre del programa. De los egresados de 2018, el 36% no habían terminado el secundario, el 63% eran el principal sustento de su hogar y el 36% nunca había realizado trabajos de oficio. En el 2019, el 84% de ellos no tenían sus estudios secundarios completos, el 42% era el principal sustento de su hogar y el 67% nunca había realizado trabajos de oficio. En el 2020, el 67% no tenía sus estudios secundarios completos, el 100% no tenía formación en oficios y el 76% era el principal sustento de su hogar.

4. Beneficio de la iniciativa en relación con el negocio (resultados económicos y operacionales)

DesaTa es un programa ganar-ganar. Esto quiere decir que no solamente se enfoca en contribuir a la empleabilidad de las personas, sino que busca brindar soluciones eficaces y eficientes a los clientes.

Los egresados DesaTa, que desempeñan tareas de higiene ambiental en distintos servicios, son capaces de responder a eventuales necesidades del cliente que, en otro contexto, requerirían la intervención de un tercero. Esto incluye trabajos de pintura, mantenimiento e higiene profesional de equipos de climatización, construcción de muros o divisiones dentro de una oficina, entre otros.

En el 2020, a partir del contexto de emergencia sanitaria, se evaluó, junto con el equipo comercial, los nuevos requerimientos que presentaban el mercado en general, y nuestros clientes en particular. Este trabajo nos permitió dilucidar que las prioridades estaban ahora puestas en brindar soluciones exprés relacionadas a la higiene intensiva de espacios y en la desinfección profesional de equipos de climatización. A partir de ello, se diseñaron dos nuevos módulos: Micro pulverización (desinfección intensiva de ambientes) y Calidad de aire interior.

Un total de 31 clientes accedieron a los servicios de nuestra Escuela de Talentos en 2020, algunos de ellos de forma puntual y otros a través de servicios periódicos. De los 31 clientes, 24 ya formaban parte de nuestro alcance comercial y 7 nuevos vínculos se crearon a partir de la oferta de DesaTa.

A su vez, registramos que, al prestar servicios puntuales de Micropulverización, se lograron establecer nuevos lazos comerciales que resultaron en la contratación de otros servicios fijos de Facility ofrecidos por la empresa.

La facturación de los trabajos de DesaTa en 2021 representó el 0,02% de las ventas totales de Limpiolux.

5. Posibilidad de replicación por otras empresas.

DesaTa tiene la potencialidad de ser replicada por cualquier empresa proveedora de servicios que busque diversificar su oferta llevando adelante un programa de capacitación y desarrollo interno.

Asimismo, el programa se presentó como caso en la Plataforma ODS.ar del Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible (CEADS) y EY Argentina, espacio que difunde iniciativas empresarias en conexión con los ODS. Limpiolux presentó DesaTa como parte de la contribución al ODS 8 (Empleo decente y crecimiento económico). La compañía compartió en la plataforma una serie de indicadores que permiten medir el impacto alcanzado y ser utilizados además en nuevas iniciativas de similares características.

6. Aspectos innovadores de la iniciativa.

- Desata es un programa que busca el desarrollo de las personas a la par del crecimiento del negocio. Lo que inspiró esta iniciativa fue apuntar a que el crecimiento de la compañía trascendiera lo económico. En línea con el propósito de Limpiolux “Transformar a la comunidad a través de nuestra gestión de servicios sustentables”, se trabajó en generar proyectos que contribuyeran al negocio y pusieran en el centro a los colaboradores y sus familias.
- Acorta las barreras laborales (baja formación en oficios, bajos recursos) y contribuye a la empleabilidad de los colaboradores de Limpiolux brindándoles herramientas de acceso a posiciones de mayor profesionalización y mejores salarios.
- A través de la filosofía de trabajo ganar-ganar, el programa se enfoca en contribuir a la empleabilidad de las personas, al mismo tiempo que busca brindar soluciones eficaces y eficientes a los clientes promoviendo, a su vez, la diversificación del negocio.
- Incluye de manera activa a la cadena de valor de la compañía, ya que al elegir los servicios de Desarrollo de Talentos están realizando una contribución al desarrollo de los colaboradores.