

Jornada “Presente y Futuro de la Energía” 6 de Noviembre de 2009

Panel N 5: LA EDUCACIÓN Y EL TRABAJO

Lic. Florencia Arias

Les voy hablar sobre la filosofía empresaria nuestra que es la gestión del conocimiento, es decir cómo, que a partir de nuestro objetivo, mostrarles que a partir de la política de capacitación de nuestra empresa, intentamos contribuir por medio de la filosofía gestión del conocimiento al plan estratégico de la compañía. Cuando hablamos del plan estratégico hablamos de visión, hablamos de misión, hablamos de valores, hablamos de programas y hablamos de procedimientos, o sea, lo que es el negocio de la empresa.

Les voy hablar mínimamente lo que significa la gestión del conocimiento, me voy a basar en un autor japonés que se llama Nonaka Ikujiro, que escribió un tema sobre las organizaciones que crean conocimiento. ¿Qué es esto? Es un proceso que lo que intenta mostrar es cómo se puede pasar del conocimiento tácito al conocimiento explícito. El parte del conocimiento que dice: hay una problemática que se ve allá por los años 70 en Japón, donde se veía que había muchos ingenieros que trabajaban en compañías japonesas, que tenían consolidados los conocimientos y que el conocimiento era equivalente a poder y qué pasaba, no había transmisión de conocimiento hacia los laterales y hacia abajo, entonces lo que él intenta hacer por medio de este libro, que lo recomiendo porque es muy bueno, intenta romper este paradigma, intenta pasar desde un conocimiento implícito a un conocimiento explícito, que es lo que dije antes, tácito a explícito, o sea intentar que el conocimiento se empiece a transmitir a las diferentes personas dentro de la compañía. Qué se crea con esto? Una revalorización del conocimiento, si yo voy y le explico al señor algo, puede ser que el señor puede contribuir algo conmigo y de esta manera todo circule. Esa es la idea básicamente del libro que se llama “Las organizaciones que crean conocimiento”.

En Transener tenemos tres desafíos que tratamos de mostrar.

Uno que es:

- Superar la descentralización geográfica y subculturas de la empresa (en breve les voy a contar que la empresa está distribuida en todo el país, que tenemos una dotación de 1.100 empleados aprox. que va en crecimiento y es muy difícil llegar al alcance a toda la compañía).

Otra es el

- Grado de Expertez Técnica (esto es porque realmente los ingenieros y los técnicos que trabajan en Transener-Transba, tienen una solvencia técnica muy importante que muchas veces es muy difícil conseguir gente que puedan capacitarlos, aparte gente de mucha trayectoria, mucha gente de Hidronor, de Agua y Energía, es decir, mucha gente que dentro del mercado eléctrico, se conocen de muchos años.

Y por último la:

- Crisis como oportunidad.

Cuando hablamos de la Política de Capacitación, me voy a basar de los cuatro conceptos:

- 1- Técnica
- 2- Management
- 3- Calidad de vida

4- Transener y la Sociedad

Estos cuatro elementos están vinculados los cuatro, los pongo así a los fines didácticos.

Por otra parte cuando hablamos de capacitación, hablamos de detección de necesidades o sea uno no va a otorgarle capacitación a todo el mundo de manera aleatoria, sino que uno intenta hacer una brecha entre los requerimientos de las áreas, el desempeño por competencia, objetivos empresarios y contextos, o sea qué posibilidades tiene la compañía en pagar capacitación y qué necesidades específicas requiere la compañía para hacerlo.

Dentro de la capacitación técnica, tenemos el aprendizaje On-site, ahí nos referimos a las “organizaciones que enseñan”, yo a veces pongo entre comillas, me refiero a ese autor que le dije al comienzo, o sea, tenemos un plan de jóvenes profesionales que tiene una duración entre 2 y 4 años y que tiene un tutor, el tutor lo que intenta hacer en monitorear, es apuntalar al joven profesional que recién sale de la universidad, que muchas veces viene del interior del país y no está acostumbrado a vivir en la Capital Federal o en grandes ciudades o a veces en Pico Truncado, o en lugares super chiquititos donde es muy difícil familiarizarse con el sistema.

Luego tenemos Talleres de Capacitación internos y externos y acá vinculamos lo que dijimos antes sobre los desafíos nuestros. La crisis como oportunidad, como Uds. saben, durante estos últimos 2 años, vivimos una crisis muy fuerte, no sólo en el nivel nacional sino a nivel internacional, por lo tanto no había recursos económicos para solventar la capacitación técnica. Entonces qué hicimos, creamos un programa de formadores internos llamado Compartiendo Experiencias, el objetivo es detectar formadores internos dentro de la compañía. En rasgos generales obtuvimos 20 proyectos, de los cuales este año se pudieron realizar 10 proyectos y se capacitaron en una dotación total de 1.100 empleados, un 20% del personal y todavía nos queda noviembre y diciembre. Realmente esto fue muy bueno porque logró motivar a la gente, logró descentralizar esa cuestión de la dispersión geográfica, porque los formadores internos viajan y otras cuestiones.

Por otro lado tenemos los Cursos Externos en universidades con las que tenemos convenios y Cursos especiales “a medida” que lo da gente del exterior que viaja directamente a Transener-Transba para darlo a nuestro técnicos y a ingenieros.

Management: “mejora del presente y desafíos futuros”

Como les dije, todo lo que es capacitación se articula, no es que son islas aisladas, sino que se intenta ir intercalando. ¿Qué hacemos con estos programas de management? Intentamos complementar a la gente que estudió estas ciencias más duras, brindarles todas herramientas de management para que puedan liderar personas. Esto no es para todo el mundo, sino para aquellas personas que tengan esa potencialidad como para tener gente a cargo en un futuro, a los jóvenes profesionales claves, a los cuadros de reemplazo, etc. Nosotros tenemos una evaluación por desempeño, la cual se hace anualmente y de allí sacamos el potencial clave en la compañía e intentamos llevarlos a estos programas internos que lo realizamos con consultora externa dentro de Transener-Transba.

Por otra parte, nuestros Programas externos, universitarios (con el IAE, con el ITBA y con las distintas universidades más conocidas por todos nosotros).

Cuando hablamos de capacitación también hablamos de calidad de vida, lo que quiero poner de este slide es muy breve, es básicamente mostrar como la capacitación sale imbrincada de diferentes políticas, la política ambiental, la política de seguridad y salud en el trabajo, la política de seguridad pública y la de calidad y a modo de ejemplo nada más quería mostrar cómo nosotros dentro de lo que es la política de seguridad y salud en el trabajo, tenemos un programa de prevención de salud; este año estamos realizando un programa de tabaquismo, que lo están realizando en diferentes sectores del país, con los cuales son grupos de 20 personas que asisten con el objetivo que dejen de fumar. Realmente esto lo

veníamos haciendo cada 5 años y lo logramos porque lo estamos haciendo conjuntamente con un laboratorio externo.

Lo que quiero mostrar básicamente, es que la capacitación de recursos humano trabaja de manera articulada con el plan estratégico de la compañía, que es valorar el recurso humano que tenemos.

Transener y la sociedad

Estamos trabajando arduamente con la sociedad, el contexto general, puse tres ejemplos a modo ilustrativos, uno es:

Foro Sectorial de Energía Eléctrica – INET. El objetivo de este foro es intentar homogeneizar los contenidos de las carreras terciarias, del nivel terciario de las escuelas técnicas, están trabajando este año y el año que viene a los fines que sean promulgados al Ministerio de Educación.

También estamos realizando conjuntamente con Pampa Energía y con el ITBA un programa de becas por más energía, es decir a los empleados de nuestro personal, les proponemos a quienes estén interesados en seguir la carrera de electricista, pueden hacerlo por medio de Pampa Energía y les dan una beca con lo cual puede hacer la carrera de manera gratuita, con un montón de condimentos.

Y por último Jornadas de Orientación Vocacional, en diferentes universidades como ser UTN, ITBA, UBA, donde van ingenieros de nuestro compañía en el último año del colegio secundario o en los primeros años al ingresar a la facultad de ingeniería, para contar cómo es esto de la energía eléctrica.

Les voy a leer una frase del libro que le comenté, que decimos de Gestión del conocimiento hablamos que Es en un sentido amplio el management sistemático y explícito de actividades relacionadas con la gestión, prácticas, políticas dentro de la empresa, contribuyendo a la sociedad. Es decir que a partir que yo identifiqué donde está el *know how* de mi compañía, transfiero conocimientos, aprendo de la diversidad y logro la integración con la sociedad. Lo que intentamos es que lo que se aprenda no quede consolidado en la empresa sino que trascienda las barreras y que se pueda, de alguna manera, utilizar con nuestras familias y la sociedad toda.

