

Transportadora de Gas del Sur

Programa “SOS JOVEN”



RSE - Buenas Prácticas de Empleo - RRHH

Presentación de la compañía

Transportadora de Gas del Sur S.A. comenzó sus operaciones el 28 de diciembre de 1992, luego del proceso privatizador del sector energético argentino. Hoy, TGS brinda servicios integrados en materia de gas natural, desde la boca de pozo hasta los distribuidores y consumidores. Es la transportadora de gas más importante del país y la empresa líder en comercialización y procesamiento de líquidos de gas natural (LGN), brindando soluciones integrales en materia de gas natural (“midstream”) y en telecomunicaciones a través de la empresa Telcosur.

Brindando servicios

TGS transporta el 62% del gas consumido en la Argentina y abastece en forma directa a distribuidoras, generadoras eléctricas e industrias a través de un sistema de gasoductos de 7.938 km. de extensión que atraviesa siete provincias argentinas. Su capacidad es de 71,6 MMm³/d, con una potencia instalada de 578.860 HP.

Asimismo, TGS produce y comercializa LGN en el Complejo General Cerri, ubicado en Bahía Blanca, provincia de Buenos Aires, tanto para el mercado local como para el de exportación.

A través de los servicios “midstream”, TGS brinda soluciones integrales en materia de gas natural desde boca de pozo hasta los sistemas de transporte. Lidera este segmento, tratando el 15% del gas producido en Argentina (12 MMm³/día) y realizando la operación y mantenimiento de más de 400 Km. de gasoductos.

En 1998, TGS incursionó en el área de las telecomunicaciones, a través de su sociedad controlada Telcosur S.A., convirtiéndose en un importante “carrier” mayorista en su área de servicios.

Estándares de Calidad

A fines del año 2001, la compañía obtuvo la recertificación de su Sistema de Gestión Ambiental bajo los estándares de la norma ISO 14.001 y la certificación de su Sistema de Gestión de Calidad, norma ISO 9.001. Ambas calificaciones ubicaron a TGS entre las principales compañías del sector regulado del gas que integraron los dos sistemas. Además, como parte de la mejora continua que TGS impulsa en su Política de Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud Ocupacional, la compañía logró en 2006 cumplir con los estándares requeridos para la certificación de OHSAS 18001 y recibió el documento acreditante en marzo de 2007.

Causas que motivaron la implementación de la acción

Antecedentes del programa

La educación de los hijos es una preocupación constante para todo padre y -en muchos casos- el sostenimiento de los hijos estudiando en una gran ciudad representa una dificultad importante para la economía familiar.

Esta situación problemática para muchos, se repite a lo largo y a lo ancho de todo el territorio donde opera TGS. Es por ello, que la Dirección de Recursos Humanos decidió convertir este problema en una oportunidad para sus empleados y familias.

TGS asumió un decálogo de valores que día a día se reflejan en las actividades y sustentan los programas de RSE. Ellos son:

Integridad

- Actuamos consistentemente entre lo que decimos y hacemos.
- Mantenemos los mismos valores y comportamientos en nuestra vida laboral y personal.
- Somos honestos y transparentes.
- Nos expresamos libremente y dejamos que los demás expresen sus ideas con libertad y sin temor al juicio.

Compromiso

- Mostramos determinación y pasión para llevar adelante las cosas que nos proponemos.
- Valoramos la cultura de esfuerzo.
- Deseamos superarnos día a día. Dar lo mejor de nosotros mismos, más allá del reconocimiento, las instrucciones o los mandatos recibidos.

Colaboración

- Colaboramos unos con otros para el logro de los intereses comunes, priorizando los intereses del conjunto sobre los individuales.
- Actuamos solidariamente, ayudándonos unos a otros.
- Estamos abiertos a enseñar y aprender.
- La fuente del poder radica en nuestra contribución personal hacia los demás.

El resultado fue un programa que ayuda a los hijos de empleados en los momentos decisivos de su futuro profesional o laboral: elegir una carrera, cursarla bajo una perspectiva de excelencia académica e insertarse en el mercado. En la práctica, el programa incluye talleres de orientación vocacional -desarrollados “a medida” para TGS por un grupo de profesionales altamente especializados-, un programa de becas de estudio y un kit multimedia de materiales y recomendaciones para facilitar la búsqueda e inserción laboral de los jóvenes.

TARGET

Principales objetivos:

El programa SOS Joven está destinado a ayudar a los hijos de los empleados de TGS, y constituye un espacio más que la compañía abrió para las familias de sus empleados.

Con esta iniciativa la compañía busca:

- Transmitir un espíritu de determinación y logro desde la empresa a la familia, incentivando el esfuerzo por parte de los estudiantes.
- Promover el compromiso, la integridad y la colaboración entre los jóvenes durante su educación, y su consecuente correlato a nivel social.
- Entender la educación como un valor diferencial con un impacto claro sobre el desarrollo de la persona y el país.
- Fomentar una cultura de excelencia y pasión por lo que se hace.

COMUNICACIÓN

Se desarrolló un plan de acción basado en la segmentación de públicos (todos los empleados de TGS / subgrupos padres / hijos candidatos) diferenciando las necesidades de cada uno y resaltando los atributos propios del lenguaje etario y cultural del grupo “hijos candidatos”.

Se desarrolló una identidad visual, dándole un nombre al programa con el que se identifique el público objetivo (hijos), y sea cómodo para el resto de la población involucrada.



Asimismo, la identidad de SOS Joven interpela y refleja la complejidad de esa etapa y la necesidad de obtener apoyo para transitar las diferentes decisiones involucradas. Un mapa representa la búsqueda de la identidad e invita al candidato a encontrar su lugar.

El punto de partida de la comunicación fue el Kit Lanzamiento, cuyos destinatarios directos fueron los padres y el objetivo fue provocar curiosidad y movilizarlos para que involucren a sus hijos. El kit contenía un folleto con un diseño didáctico con la información integral del programa, un elemento de comunicación específico para el joven: un cubo mágico con el diseño del mapa, cada cara con la representación gráfica de las etapas del programa y bajo el concepto de “Armá tu camino profesional y laboral”. En la bolsa contenedora del kit se leía la leyenda “Compartilo con tu hijo”. Asimismo, se desarrolló un canal específico para construir una comunicación directa con los jóvenes: www.sosjoven.com. Un espacio de referencia para los candidatos.

SOS joven
encontrá tu lugar...

brújula | el programa | orientación | becas | inserción

home | ayuda | contactanos

Un espacio para compartir, descubrir, preguntarte, y responder tus dudas sobre el camino profesional.

- ✦ El ABC
- ✦ FAQ (preguntas frecuentes)
- ✦ escribinos!

Recorré el Kit SOS Independiente

← ERICA ARAIA "Estoy muy contenta de haber quedado y me gustó ..."

DANIELA GERK "Me avisó mi papá y me interesó enseguida, no ..."

MARIIA GARCÍA "Siempre estuve muy tranquila, sobre todo en la ..."

→

BRÚJULA

Turismo, la gran oportunidad
Si no te imaginás trabajando todos...

Cuanto más raro, más buscado
Las ocupaciones más raras empiezan a...

Chicas Hi-tech
Alrededor de 1850, las principales universidades.....

SORTEO "elegí tu camino"
Y Jenny
SOS JOVEN 07
arranca con todo

ORIENTACIÓN | BECAS | INSERCIÓN

¿Todavía no sabés qué carrera elegir?

Si tenés entre 16 y 21 años, estás por terminar la escuela o la terminaste hace poco, los talleres de orientación vocacional son para vos. ¡inscribite!

- ✦ El abc de los talleres
- ✦ El primer año de los talleres
- ✦ Quién coordina los talleres

Leé todos los testimonios»

Sos Joven es un programa para los hijos de empleados de **TGS**

Copyright © 2007. TGS. Todos los derechos reservados |

Además, se utilizaron los medios de comunicación interna de TGS para llegar a todos los empleados de la compañía (Nota en la Revista Sumándonos, Banner y nota en la intranet, Afiches en las carteleras).



ACCION:

Descripción de las medidas tomadas

El programa “SOS Joven” se desarrolla en tres etapas, que coinciden con tres momentos decisivos en la vida de los jóvenes: elegir una carrera, cursarla e insertarse en el mercado laboral.

☑ Talleres de Orientación Vocacional – “Quién SOS”

Esta etapa está destinada a hijos de empleados que se encuentran en los últimos años de la educación media o la terminaron recientemente. El objetivo es ayudar al adolescente a identificar sus aptitudes, capacidades e intereses, y, a partir de ellos, elegir la carrera adecuada en la que pueda volcar su potencialidad. Las actividades que se desarrollan en estos talleres están pensadas como un espacio para reflexionar en forma grupal sobre el futuro. Con la coordinación de especialistas en orientación vocacional, durante el taller se les propone a los participantes empezar a definir qué quieren hacer, partiendo de sus propias experiencias y deseos.

Más de 60 chicos participaron y trabajaron en la identificación de sus aptitudes, capacidades e intereses. A través del programa se les brindó la posibilidad de contar con un espacio para reflexionar en forma grupal sobre su futuro. Asistidos por el equipo de especialistas en orientación vocacional, pudieron empezar a definir qué querían hacer, a partir de sus propias experiencias y deseos.

En los talleres se nuclearon jóvenes de distintas localidades en las ciudades de Neuquén, Bahía Blanca y Buenos Aires. De acuerdo a la evaluación realizada al finalizar las actividades, el 91.4% de los participantes calificó los talleres entre Muy Satisfactorio y Excelente; el restante 8.6%, como Satisfactorio.

☑ Programa de Becas – “SOS Estudiante”

El programa de Becas está diseñado para ayudar a los empleados de TGS a solventar los estudios universitarios o terciarios de sus hijos. Las becas están destinadas a jóvenes entre 18 y 25 años que hayan comenzado una carrera universitaria o terciaria o estén a punto de hacerlo, sin importar el área de estudio. La idea es apoyar económicamente a los postulantes que demuestren condiciones, determinación de logro y resultados académicos sobresalientes. El objetivo es promover la excelencia académica como una de las formas más potentes de contribuir al desarrollo social. Una vez corroborada la información de los postulantes y realizadas las entrevistas de precalificación con profesionales expertos en selección, el Comité Evaluador -integrado por miembros del Comité de Dirección de TGS- realiza la selección de los

becarios en función del análisis de los antecedentes recibidos y conforme al presupuesto disponible. Las becas se otorgan por un año, con posibilidad de renovarlo por un año más. Dependiendo de la distancia que deba recorrer el estudiante para poder cursar sus estudios, la beca puede oscilar entre \$350 y \$700 por mes, de enero a diciembre. En todos los casos, el estudiante debe presentar en TGS un informe trimestral de gastos realizados con la beca y un certificado de alumno regular. Un total de 25 jóvenes con calificaciones académicas sobresalientes aplicaron al programa de becas con la expectativa de financiar sus estudios universitarios o terciarios. El proceso de evaluación de los candidatos estuvo a cargo de consultores externos que analizaron también sus condiciones y determinación de logro. Como resultado de esa evaluación, en noviembre de 2006 el Comité de Dirección de TGS validó la asignación de 14 becas a hijos de empleados de diversas locaciones y carreras.

☑ Inserción Laboral - “SOS Independiente”

La inserción en el mundo laboral no es sencilla. Es, quizás, uno de los pasos clave en nuestras vidas. Y estar acompañados en ese momento es muy importante. Entender, ayudar y estar junto a los jóvenes en su primer contacto con el mundo del trabajo no es una tarea fácil para los padres. El kit SOS independiente: Viaje hacia nuestra inserción laboral está dirigido a los hijos de los empleados de entre 18 y 25 años, apunta a convertirse en un nuevo punto de partida para que los jóvenes encuentren la mejor manera de iniciar su propio recorrido profesional.

El Kit está integrado por un CD interactivo y una guía de reflexiones y actividades que ayudan a los jóvenes a realizar sus elecciones y tomar contacto con informaciones y recursos útiles para mejorar sus conocimientos y capacidades en el proceso de su inserción laboral. Hasta el momento 50 jóvenes ya solicitaron su Kit SOS Independiente.

SOS Joven
ENCONTRÁ TU LUGAR

QUÉ ESTAMOS HACIENDO
Para los mayores de 18 años, lanzamos el **KIT SOS INDEPENDIENTE**, con tips, sugerencias e ideas para que inicies tu camino laboral.

QUÉ VAMOS A HACER
En el 2007 vuelven los talleres de orientación, las becas, junto a todo el apoyo y experiencia del equipo de SOS Joven, para que te sientas acompañado en la búsqueda de tu proyecto profesional. ¡Estate atento!

QUÉ HICIMOS

- ▣ Más de 60 chicos y chicas como vos participaron de los talleres de orientación vocacional. “Esta actividad me brindó las herramientas para buscar en mí, conocerme más y poder tomar decisiones. Estoy muy agradecido”.
- Otros 12 chicos accedieron a las becas anuales de estudio, gracias a su esfuerzo y desempeño sobresaliente.

TGS
Buscá más información en www.sosjoven.com

RESULTADOS:

Resultados obtenidos

- Inversión realizada en el proyecto: \$ 205.640-
- Segundo Premio a la “Innovación en Recursos Humanos” (organiza META 4).
- Áreas que participaron en el desarrollo de la experiencia y número -aproximado- de personas que configuraron el equipo:

Área	Número de personas involucradas
Recursos humanos:	14 178 hijos de empleados se registraron en sosjoven.com (el sitio recibió 5244 visitas) 65 participaron en talleres presenciales de orientación vocacional
Usuarios finales:	25 jóvenes -que cumplían con los requisitos de base- aplicaron para obtener una beca de estudios 14 obtuvieron una beca de estudios 50 hijos de empleados, solicitaron su kit para la inserción laboral.
Alta dirección:	9
Externos:	Dra. Dulce Suaya y equipo de 12 Licenciados en Psicología Lic. Carmen Hernández, Diseñador Martín Tomas y Dra. Silvia Battle Lic. Carlos Valeiro y equipo (Serial de la Torre) Pablo Curti, Denise Stasi y equipo (Happy Together Contenidos)

- Objetivos a corto, medio o largo plazo:

Objetivos	Corto plazo	Medio plazo	Largo plazo
Reconocimiento externo			X
Conciliación vida laboral - familiar	X		
Alineamiento con la estrategia de la compañía		X	X
Mejora la motivación del empleado	X	X	X
Fidelización de los empleados		X	X
Mejora de la satisfacción del cliente	X	X	X
Mejora clima laboral	X	X	X

Tecnología utilizada para el desarrollo del programa:

Formación on-line / e-learning
Intranet / Portal para empleados
Desarrollo de software

Beneficios obtenidos (o que se estima obtener) con la implantación de esta experiencia:

Minimiza la distancia geográfica
Mejora de la comunicación
Reconocimiento externo
Conciliación vida laboral – vida familiar
Alineamiento con la estrategia de la compañía
Mejora la motivación del empleado
Fidelización de los empleados
Mejora del trabajo en equipo
Mejora de la satisfacción del cliente
Mejora clima laboral
Mejora de beneficios al personal

Empleados (por categorías) que se benefician o beneficiarán de la experiencia (sobre un total de 840 empleados):

Categoría	Número de personas beneficiadas
Directivos	6
Gestores	62
Técnicos	24
Comerciales	6
Administrativos	21
Operarios	36
TOTAL	155

Evaluación de los participantes del programa:

Muy Satisfactorio / Excelente

Desarrollo de la Actividad	90% de los participantes
Opinión acerca de los Coordinadores del Taller	96,5% de los participantes
Organización de la actividad	84% de los participantes



NUESTROS HIJOS OPINARON...

- ✓ Me llevo un recuerdo inolvidable. Estoy muy agradecido por el tiempo que me dedicaron y la gran disponibilidad que los coordinadores tuvieron conmigo...
- ✓ Esta actividad me brindó las herramientas para “buscar” en mí, conocerme más, y poder tomar decisiones, estoy muy agradecido...
- ✓ El taller superó ampliamente mis expectativas, me abrió la mente y encuentro nuevas perspectivas de caminos. Creo que esta experiencia fue muy positiva e interesante para mí. Me gustó mucho conocer un poco más sobre mí, me sentí cómoda y a gusto con el grupo. Los coordinadores son muy buenos y se nota que tiene gran experiencia. Considero que este tipo de actividades le sirve a los adolescentes de hoy que estamos cada vez más perdidos...
- ✓ El taller es el “empujón” que todo joven necesita para tomar decisiones y largarse al futuro...
- ✓ En el taller se generó una calidez humana sensacional, me sentí perfecto.
- ✓ Me sentí muy bien, esta actividad me sirvió para crecer. El grupo me brindó mucha ayuda, se generó una atmósfera de compañerismo única.
- ✓ El taller me abrió la cabeza, cambió mi forma de pensar sobre la vida y la vocación. Me gustaron las actividades, la metodología implementada, los coordinadores nos brindaron un trato excelente.
- ✓ Me sentí contenta y segura, respetada y valorada, me expresé con libertad y sin miedos. Me sentí muy satisfecha. El grupo y los coordinadores son geniales.
- ✓ Existe la posibilidad de que el taller sea mejor?, no creo, mejor imposible. Tuvimos todo lo que necesitábamos para sentirnos bien, compromiso, esfuerzo, respeto, humor y la seriedad necesaria.



Conclusiones finales

Si bien existen en el mercado organizaciones que ofrecen beneficios tales como becas de estudio a hijos de empleados, *SOS Joven* es el primer programa que acompaña a las familias en tres momentos críticos del desarrollo de los jóvenes: la elección de carrera, los estudios y la inserción en el mercado laboral. Entendemos que, además de brindar un servicio de altísima calidad a nuestros empleados y sus familias, a través de *SOS Joven* contribuimos a forjar profesionales de excelencia en diferentes localidades del país, para contribuir al desarrollo de la sociedad en su conjunto.

Entre los resultados positivos, se destacan:

- 178 hijos de empleados se registraron en sosjoven.com (el sitio recibió 5244 visitas).

- 65 participaron en talleres presenciales de orientación vocacional.
- 25 jóvenes -que cumplían con los requisitos de base- aplicaron para obtener una beca de estudios.
- 14 obtuvieron una beca de estudios.
- 50 hijos de empleados, solicitaron su kit para la inserción laboral.

Los desafíos son: mantener el programa de manera continua con el fin de brindar la posibilidad de participar a los hijos, en edad de participar, de todos los empleados. Y , asimismo, incentivando el uso de los mecanismos de comunicación que propone el programa.

Buscamos diferenciarnos del mercado y la industria mediante nuestros beneficios al personal y premiar el esfuerzo y la determinación de logro.