



# Wintershall Dea Argentina y Energía que Transforma: un programa innovador para mejorar la cultura corporativa

Por **Julia Martínez Novello** (Wintershall DEA)



**En pleno 2020, en contexto de aislamiento social por la pandemia por COVID-19, en Wintershall Dea Argentina lanzamos un programa interno e interdisciplinario para impulsar la transformación e implementar soluciones prácticas a los desafíos laborales.**

“Crear soluciones materiales a los nuevos desafíos culturales”, ese fue el propósito con el que, en 2020 y en pleno contexto de pandemia, nos propusimos encarar nuestro programa de transformación cultural. Bajo el nombre “Energía que Transforma”, el programa tuvo y sigue teniendo como objetivo crear una mentalidad de crecimiento con nuevos valores y competencias.

En la Argentina formamos parte de los principales productores de gas natural del país y desde hace más de cuatro décadas, la producción de gas *offshore* en Tierra del Fuego constituye un sólido pilar para el suministro energético local.

Junto con nuestros socios Total Energies y Pan American Energy, formamos parte del Proyecto Fénix en la cuenca Marina Austral (CMA-1), del que se espera que entregue importantes volúmenes de gas natural por más de quince años, con el inicio de la producción previsto para principios de 2025.

En este contexto, que coincide con el 45° aniversario de presencia en la Argentina, desde Wintershall Dea nos encontramos en pleno proceso de transformación de nuestra cultura corporativa, con cambios que tienen alcance directo dentro de la organización y sus integrantes.

Acompañados por Impact Hub, red que impulsa a emprendedores y proyectos innovadores en el nivel global, creamos Energía que Transforma, un programa que logró generar más espacios de intercambio y colaboración entre los equipos de trabajo que mantienen activa las operaciones de Wintershall Dea Argentina.

La propuesta, que cumple cuatro años y que está alineada con la agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible adoptada por todos los Estados miembro de la Naciones Unidas en 2015, busca generar nuevas formas de trabajo y relacionamiento dentro de la compañía a partir de soluciones generadas por un grupo interdisciplinario de empleados, quienes son los “agentes de cambio”.

En menos de tres años, logramos que la mayoría del equipo se involucrara como parte del equipo promotor de la transformación. En total se propusieron más de noventa ideas de las cuáles más de veinte fueron trabajadas a lo largo de más de

treinta sesiones y finalmente, se obtuvieron cuatro soluciones con foco en agilidad, innovación, diversidad e integración.

Entre las implementaciones, se destaca el diseño de nuevos procesos y aplicación de metodologías ágiles, la apertura a conversaciones con expertos en torno a la agenda global de desarrollo sostenible, la producción de contenidos propios con participación de empleados y, de cara al próximo año, la posibilidad de acompañar el fortalecimiento de emprendedores con ideas e iniciativas en etapa inicial vinculadas a la transición energética.

## Experimentación e identificación de desafíos

En pleno aislamiento social que obligó a mantener las tareas de manera remota, el programa comenzó con la creación del grupo de promotores internos, con los que se buscó construir pertenencia para explorar nuevos espacios de diálogo y, a su vez, identificar los desafíos fundamentales.

En este primer proceso de identificación nacieron los cuatro ejes del programa, que abarcaron las siguientes áreas de oportunidad: agilidad e innovación y diversidad e integración.

Para esto, se propuso convocar a conversaciones dentro de dos grandes marcos de acción. Por un lado, la “Academia que Transforma”, un





espacio de aprendizaje diseñado para acercar experiencias reales de referentes sobre cómo determinadas competencias pueden generar un impacto para obtener resultados concretos en la forma de trabajar.

Por otro lado, se trabajó en encuentros “Peer to Peer”, que consisten en habilitar espacios de diálogo para fomentar conversaciones entre colegas de diferentes áreas en torno a temas relevantes de la dinámica laboral. En grupos reducidos y un marco de actividades y conversaciones preestablecidas, el objetivo de estos espacios es compartir reflexiones y buscar soluciones.

### Convocatoria de expertos para la transformación

En “Academia que Transforma” contamos con la visita presencial de expertos para desarrollar una perspectiva holística y complementar el expertise profesional.

Uno de los seis especialistas en agenda sostenible que participaron a lo largo de todo el proceso fue Pablo Handl, cofundador de Impact Hub San Pablo, quien habló sobre la construcción de iniciativas y negocios hacia una economía justa y sostenible.

En otro de los encuentros, Teresa Pérez del Castillo, consultora de ONU Mujeres para América Latina

y el Caribe, habló sobre la equidad de género como aspecto fundamental del desarrollo cultural basándose en los siete principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEP, por sus siglas en inglés) que surgen del Pacto Mundial de Naciones Unidas y de ONU Mujeres.

De esta actividad surgieron ideas y reflexiones en las que continuamos trabajando activamente dentro de los equipos de trabajo. “Es sumamente enriquecedor participar en espacios que nos acercan las mejores prácticas a nivel global, para reafirmar que vamos por el camino correcto y pensar en nuevas iniciativas que podamos implementar en el futuro”, sostiene Verónica Maisterra, abogada Senior del Departamento Legal & Compliance e impulsora interna del programa.

El trabajo que realizamos en diversidad a nivel global, permitió que en 2021 se realizara un análisis de igualdad salarial, con la participación de las unidades de negocio en Argentina, Alemania, Noruega, México y Egipto. La conclusión: en Wintershall Dea no existen diferencias estructurales específicas de género en la remuneración de los empleados, es decir, lo que ganan hombres y mujeres no depende de su género.

Para Manfred Boeckmann, nuestro Director General: “la igualdad de género es más que un 50/50”, “Se trata de garantizar la igualdad de ex-

periencias y oportunidades a través del empoderamiento de todos y cada uno de los colaboradores de Wintershall Dea. Animo a todos a involucrarnos en este tema, ya que todos tenemos un papel que desempeñar en la promoción de la igualdad de género”, sostiene y en ese sentido, celebra y promueve el desarrollo de programas como Energía que Transforma, que son los que permiten dar un marco para ejecutar el cambio cultural.

### Una vuelta de tuerca con nuevos formatos

Para 2022, con los desafíos detectados y el programa en marcha, se reconfiguraron las iniciativas implementadas con el propósito de seguir aportando valor y diversidad en los formatos y continuar fortaleciendo el compromiso de los empleados.

En este contexto, continuarán los encuentros entre grupos reducidos con espacios de diálogo facilitados a partir de temas de contexto para construir confianza más allá del día a día, con el objetivo de compartir puntos de dolor y detectar oportunidades en función del modelo de competencias.

En paralelo, “Academia que Transforma” continuó expandiéndose gracias a un nuevo formato: el podcast. Este contenido, que surgió a

partir de una idea interna dentro de los equipos de trabajo, se creó para maximizar, amplificar y reforzar en el momento que se crea necesario, los temas tratados en los encuentros presenciales, a los que se sumaron puntos directamente vinculados con la gestión de la transición energética.

Con sus versiones en inglés y español, el podcast cuenta al día de hoy con cuatro episodios cuyas temáticas están directamente alineadas con la agenda de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), diseñados por Naciones Unidas como un “plan para lograr un futuro mejor y más sostenible para todos”.

La economía circular, la equidad de género y el emprendimiento con propósito fueron los puntos de partida de los primeros episodios que contaron con la participación de Ariel Katz, Gerente de Ambiente y Sustentabilidad de Mercado Libre, Andrey Rodríguez Parra, Director de Proyectos de Innovación de Impact Hub en Bogotá, Colombia, y la extensión del trabajo en diversidad de Teresa Pérez del Castillo desde Uruguay, como consultora de ONU Mujeres.

Extender Academia que Transforma a podcast nos permitió expandir su alcance y estimular a los empleados a reflexionar y formarse una opinión a partir de la experiencia y del análisis de expertos que ya trabajan full-time en estos puntos.

## Próximos pasos: Emprendimientos que Transforman

Wintershall Dea Argentina continuará el programa con foco en jóvenes emprendedores, específicamente con el objetivo de acompañar el empoderamiento de quienes tengan iniciativas e ideas vinculadas a la transición energética.

Inspirados en el ecosistema emprendedor para promover la transformación, con “Emprendimientos que Transforman”, la compañía busca impulsar proyectos que sean tanto de corto como de largo plazo, pensando en el contexto local y sumando la participación de colaboradores externos.

En una primera instancia, el plan de acción considera el relacionamiento con universidades y comu-

nidades emprendedoras en el nivel nacional, para conocer los proyectos potenciales y en marcha.

Esta plataforma tiene el propósito de generar un cambio profundo en nuevas empresas y tecnologías emergentes. Para ello, debemos priorizar el enfoque en los valores y competencias esenciales de las que serán las empresas del futuro. Para el próximo año esperan comenzar el proceso de selección de proyectos con el objetivo de apoyar los desarrollos con mentorías y acompañamiento, y también de mover iniciativas a nivel interno.

Empoderar los nuevos equipos, fortalece el recurso humano a través de la incorporación de estas nuevas capacidades, dándoles la oportunidad de asumir un nuevo protagonismo como agentes encargados de crear, impulsar y aplicar dichas acciones.

