

conectados

El descuento a proveedores coloca a los empleados en el asiento del conductor

Ser proveedor de los mayores fabricantes de la industria automotriz tiene sus ventajas para los empleados de Thomas & Betts. General Motors y DaimlerChrysler ofrecen descuentos cuando los empleados de T&B adquieren o alquilan un nuevo automóvil. Para saber más sobre el **Programa de Descuentos para Proveedores de GM**, comuníquese al 1-800-960-3375 o vaya a la página www.gmsupplierdiscount.com. Para aprovechar las ventajas de Precio Preferencial (1% menos que el valor de fábrica) cuando adquiera o alquile un nuevo vehículo Chrysler®, Jeep® o Dodge® gracias al **Programa de Beneficios al Afiliado para Proveedores de DaimlerChrysler**, visite www.dc-rewards.com e ingrese el código empresarial de T&B S92197.



MyConnection ahorra tiempo y dinero

Los empleados pueden obtener una vasta cantidad de información en línea en MyConnection.tnb.com, el sitio para empleados con información sobre recursos humanos y prestaciones. Con un sistema personalizado y seguro, MyConnection permite que los empleados consulten su talón de cheque actual y los anteriores, información sobre los impuestos y un resumen de los beneficios. También permite que los empleados actualicen su información personal, como domicilio, cambios en certificados W-4 e información sobre su cuenta bancaria. El sitio también es el lugar en donde se publican las vacantes laborales, información sobre las políticas de la compañía, ofertas especiales para los empleados y números anteriores de la revista *PowerLine*.

Lanzado en 2004, MyConnection es la fuente exclusiva para obtener información sobre los pagos para los empleados estadounidenses que quieran gozar de los beneficios del depósito directo. Mediante el acceso en línea (disponible cada miércoles previo a la fecha de cobro), T&B reduce los costos de impresión y distribución de talones de pago y brinda a los empleados acceso a la información sobre sus pagos en forma anticipada.

Según Connie Muscarella, vicepresidente de Recursos Humanos y Administración, casi el 90% de los empleados estadounidenses de la compañía gozan de los beneficios del depósito directo, un 57% más que hace seis meses. En Canadá, Bélgica, Francia, Hungría el Reino Unido y México, el 100% de los empleados utiliza el depósito directo.

THOMAS & BETTS CORPORATION
8155 T&B Boulevard
Memphis, TN 38125

Sus comentarios son bienvenidos.
Envíe su correspondencia a:

PowerLine
Mail Stop 4A-31
8155 T&B Boulevard
Memphis, TN 38125
e-mail: PowerLine@tnb.com
fax: (901) 252-1306

COMISIÓN ASESORA DE REDACCIÓN
Mike Kenney
Imad Hajj
Jim Wiederholt

COMITÉ EDITORIAL
Tricia Bergeron
Andre Boudreau
Tim Collingwood
Bill Frigon
John Garavelli

TRADUCCIÓN
Inline Translation Services, Inc.

Chris Hartmann
Connie Muscarella

Tim Gentry
Debbie Hunter-Williams
Lois Mills
Judy Rawles
Kimberly Van Horn

Queda prohibida la reproducción total o parcial de esta publicación, por cualquier medio o procedimiento, sin el consentimiento del editor

PowerLine también se encuentra disponible en el sitio de Internet para empleados de Thomas & Betts.

powerline™

conectando a los empleados de Thomas & Betts en todo el mundo

Reparar la red eléctrica de los Estados Unidos: el rol de T&B

pág. 4

Asesinato a sangre fría resuelto con la ayuda de T&B

pág. 7

T&B Canada celebra sus 75 años

pág. 8

Celebración de los empleados con más de 25 años de servicio

pág. 12

Ganadores del concurso Ty-Rap®

pág. 15



Pileggi lidera el ascenso final de la recuperación

Pileggi se propone colocar a T&B en la cima del éxito

El 16 de enero de 2004, Dominic Pileggi sucedió a Kevin Dunnigan en el puesto de gerente ejecutivo principal de Thomas & Betts. *PowerLine* conversó hace poco con Dominic sobre sus planes para liderar T&B.

PL: T&B ha cambiado considerablemente desde su llegada, hace tres años. ¿Cuál es su balance sobre el lugar que ocupábamos entonces y hacia dónde vamos hoy?

DP: Cuando me reincorporé a Thomas & Betts, a finales del 2002, las cosas no podían ir peor. Gastábamos más de los que producíamos, teníamos problemas en cuanto a calidad y servicio; no había buena comunicación entre nosotros, ni con nuestros proveedores o los clientes, y perdíamos segmentos de mercado. Nuestros clientes nos veían lentos, anquilosados y enfocados en dificultades internas. Nuestra reputación de prestación de servicios de excelencia a los clientes y de desarrollo de productos innovadores estaba hecha trizas.

Sabía que los problemas de T&B no se resolverían de la noche a la mañana. También sabía que no podían solucionarse sin el respaldo absoluto de nuestros empleados. Para disipar el escepticismo y aunar este respaldo, tomamos la decisión de comunicar abiertamente a nuestros empleados cuáles eran los desafíos que enfrentaba T&B.

Estoy orgulloso de decir que nuestros empleados se plegaron a la causa aun cuando tuvimos que tomar decisiones drásticas – como el cierre de instalaciones – que afectaron en forma negativa a muchos de ellos. Trabajando unidos, renovamos y mejoramos los procesos de fabricación y las operaciones comerciales fundamentales: redujimos costos drásticamente, revitalizamos el desarrollo de nuevos productos, eliminamos los problemas de calidad y recuperamos la confianza de nuestros clientes. Como resultado de todo eso, hemos vuelto a obtener ganancias y contamos con un flujo de capital sólido para nuestras operaciones.

PL: Suena como si la vieja T&B hubiera regresado.

DP: No es tan así. Si bien hemos vuelto a pisar en tierra firme, nuestra situación financiera sigue a la zaga de nuestros competidores. Necesitamos eliminar esa brecha para consolidar nuestro liderazgo y posicionar a nuestra empresa en la senda del crecimiento.

PL: ¿Cuáles son los próximos pasos?

DP: Estamos entrando en una nueva fase de la recuperación, comparable con la ascensión a una gran montaña, como el Everest. Escalar en situaciones de peligro extremo exige un trabajo en equipo; no se puede competir solo con la montaña. El progreso se mide en etapas y nadie alcanza la cima sin el respaldo de un grupo de personas con capacidades diversas dispuestas a dejar las ambiciones personales a un lado para alcanzar una meta colectiva.

¿Cómo se aplica esto a T&B? Nuestro desafío clave y nuestra meta colectiva es que crezcan nuestras ventas. Nuestra experiencia en la fabricación se ha transformado en una ventaja competitiva y necesitamos apuntalar esta ventaja generando un mayor volumen en nuestras plantas. Si las plantas funcionaran con las capacidades a pleno, seríamos capaces de amortizar nuestros costos fijos sobre una mayor base de ventas y así veríamos un impacto positivo inmediato en las ganancias.



PL: Pareciera que el crecimiento de las ventas es nuestra meta principal.

DP: Sí y no. Necesitamos un crecimiento sustentable, o sea crecer trimestre tras trimestre en todas nuestras líneas de productos y operaciones comerciales. Podemos comenzar por ser más proactivos y estratégicos en nuestros esfuerzos de marketing y ventas.

En última instancia, nuestra meta es recuperar nuestra posición en innovación de productos y ser la empresa con mayores ganancias entre nuestros competidores. Queremos ser la marca predilecta de nuestros clientes, el socio predilecto de nuestros distribuidores y el empleador predilecto de nuestros empleados.

PL: Si ser la marca predilecta es la forma de alcanzar la cima para T&B, ¿cómo llegaremos allí?

DP: La mejor forma de transformarse en la marca predilecta es crear una cultura en la que cada empleado comparta la responsabilidad de satisfacer al cliente, no sólo los departamentos de Ventas o de Atención al Cliente. Fundamentalmente, nuestras actividades comerciales se basan en nuestra relación con los distribuidores, los usuarios finales y proveedores, y los cimientos de estas relaciones forman parte de todo lo que hacemos, desde la actitud con la que atendemos el teléfono a la calidad de nuestros productos y la diligencia de nuestros servicios. Algunos empleados pueden estar en las líneas de vanguardia, pero detrás de las bambalinas todos tenemos que cumplir un papel para respaldar sus esfuerzos y resguardar la reputación de T&B.

Necesitamos una cultura que aliente a nuestros empleados a dar su mejor esfuerzo para alcanzar un beneficio colectivo. Ya hemos visto ese poder de gente comprometida en nuestros esfuerzos para mejorar los precios, el inventario, las cuentas por cobrar, la distribución, el control de calidad y la fabricación eficiente.

PL: Entonces, ¿a qué distancia estamos de la cima?

DP: Hemos superado ya el campamento base y estamos listos para comenzar el ascenso final. Pero a estas alturas, el terreno es más empinado, el clima más riguroso, el aire más delgado y los riesgos mayores. Alcanzar el éxito exige otro conjunto de herramientas y capacidades y, definitivamente, la determinación y la pasión para vencer.

PL: En otras palabras, ¿T&B necesita crear una cultura en la que cada empleado tenga la pasión de vencer?

DP: Exacto. Pero tener hambre de gloria no significa ganar a toda costa. Esperamos que nuestros empleados se conduzcan éticamente en todo momento y antepongan los valores fundamentales de honestidad y respeto a todo lo que hagamos.

Durante todo el período de recuperación hemos tratado de que el respeto se vea reflejado en nuestra honestidad a la hora de enfrentar desafíos complejos. Esto significaba un riesgo, porque las cosas cambiaban rápidamente y, ante el temor a lo desconocido, los empleados podrían haberse resistido a los cambios. En cambio, todos tiramos de la cuerda juntos para cumplir con nuestra tarea.



Dominic Pileggi, nuevo CEO de T&B, conversa con Henrietta Elliott, supervisora de servicios al cliente en la división de servicios eléctricos.

Para mí, esto prueba que un entorno en el que la norma sea la comunicación abierta – donde la información se comparta voluntariamente y no se rehuya a las situaciones difíciles – puede funcionar como catalizador para alcanzar nuestras metas.

En segundo lugar, cada empleado debe comprender nuestras metas y cómo colabora con sus esfuerzos para alcanzarlas. Esto significa que necesitamos terminar con los compartimentos estancos y comunicarnos abiertamente entre nosotros y entre los distintos departamentos. Ya hemos visto el poder de compartir las metas en nuestras fábricas, donde los empleados de las líneas de producción sugirieron e implementaron muchos de los cambios que han hecho que la fabricación eficiente sea un éxito en nuestras plantas.

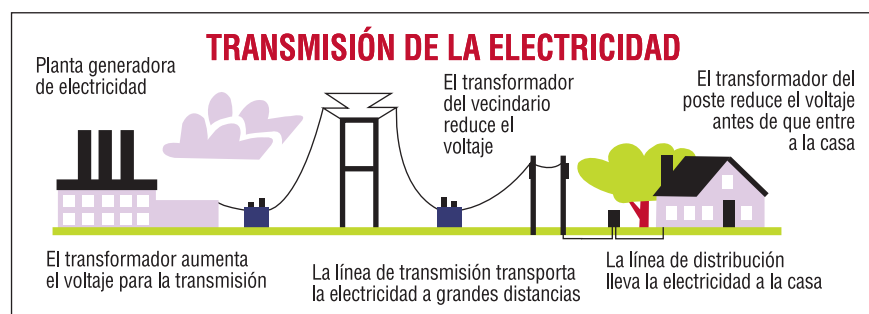
En último término, necesitamos pensar en forma estratégica y desafiar el statu quo. Esto significa combinar las distintas ideas, experiencias y puntos de vista si queremos estar siempre un paso delante de la competencia. No debemos tener miedo de tomar acciones decisivas y debemos perseverar en nuestros compromisos.

A medida que avancemos, espero que los gerentes en todos los niveles de la empresa me ayuden a comunicar a los empleados sobre nuestras metas y progresos para asegurarnos de que nuestros principios fundamentales sustenten todo lo que hagamos. Así es como crearemos una cultura del éxito que sea autosustentable. ■

Preservar el flujo de energía: los productos de T&B resultan fundamentales para modernizar la obsoleta red eléctrica de los Estados Unidos

El jueves 14 de agosto de 2003 comenzó como un típico día de verano en el noreste de los EE.UU. y las provincias vecinas de Canadá, pero terminó en un desastre. Esa tarde, en tan sólo una hora, una secuencia encadenada de fallas en el tendido eléctrico se fue esparciendo por el oeste medio, el noreste y Canadá, provocando el mayor apagón de la historia y dejando a 50 millones de personas sin energía eléctrica. Las pérdidas económicas del apagón fueron cuantiosas y el incidente puso en escena la postergada preocupación sobre la obsolescencia y peligrosa fragilidad de la red eléctrica de Norteamérica.

También despertó el interés de los inversores de empresas como T&B, que ofrecen productos o servicios a las prestadoras de servicios eléctricos. T&B es el principal productor de las estructuras de acero utilizadas en el tendido eléctrico de los EE.UU. La empresa también comercializa conectores y conmutadores Elastimold y Blackburn utilizados en la distribución de electricidad. En líneas generales, casi el 15% de las ventas de T&B están destinadas a los clientes de servicios eléctricos.



Una década de inversiones irregulares resquebrajó el sistema

Según el Edison Electric Institute (EEI), un grupo de lobbystas de la industria eléctrica, las empresas de servicios públicos gastaron en demasía en nuevas plantas generadoras durante los '90 y no invirtieron lo suficiente en el tendido eléctrico. Esto fue fomentado por el gobierno debido a una promoción de inversiones industriales que favorecía el desarrollo de plantas generadoras. En consecuencia, los EE.UU. pueden generar suficiente energía eléctrica de alto voltaje para satisfacer la demanda pero carecen de un sistema estable que transporte la electricidad hasta las redes de distribución local en donde se la 'reduce' a un voltaje menor para que sea distribuida entre los consumidores.

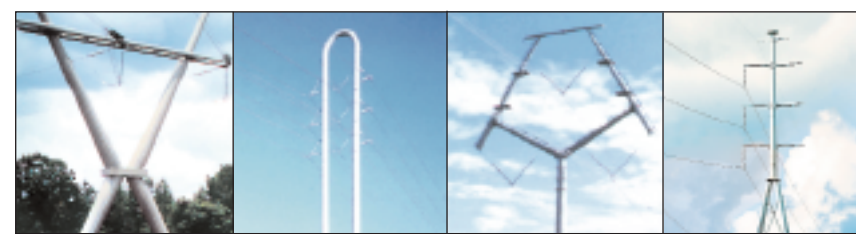
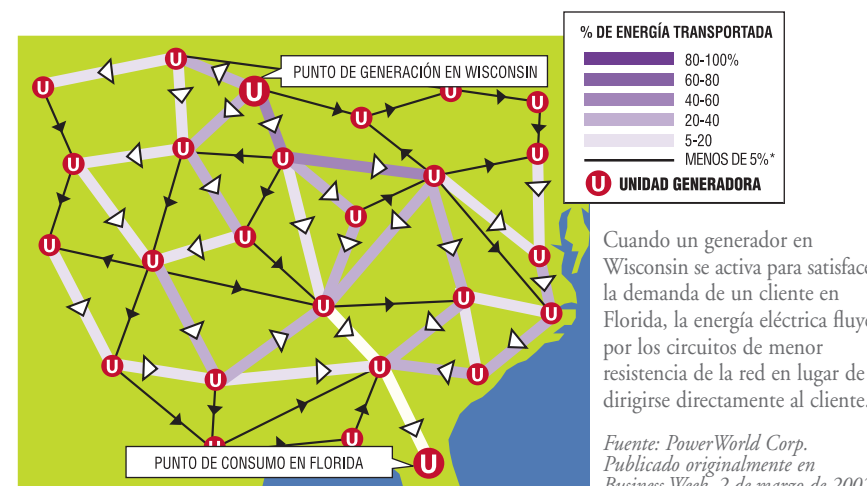
Este contraste ha generado congestiones en las 160,000 millas de la red eléctrica, provocando cuellos de botella y desperfectos en el sistema que, de acuerdo con el EEI, le cuestan a la economía nacional una cifra estimada en \$100 mil millones anuales o el equivalente al 1% del producto bruto interno de los EE.UU.

“Ninguno de los competidores cuenta con nuestra experiencia en el diseño técnico y fabricación de estructuras de acero que se adapten a las necesidades específicas de cada empresa de servicios públicos.”

“En este momento contamos con una autopista para transmitir la energía eléctrica”, declaró a *The New York Times* David Owens, vicepresidente ejecutivo de EEI. “pero necesitamos una superautopista.”

El North American Electric Reliability Council – una organización sin fines de lucro que establece estándares técnicos para el manejo del tendido eléctrico – calcula que se necesitan más de 7,000 millas de líneas de suministro nuevas para satisfacer la demanda de energía eléctrica en los próximos cinco años. En áreas densamente pobladas como California y la región del noreste, puede ser necesario duplicar o triplicar el tamaño de la red eléctrica para adecuarse a la futura demanda.

Se calcula que el costo para modernizar la totalidad de la red de suministro eléctrico en concordancia con el siglo XXI será de entre \$30 mil y \$100 mil millones. También será necesario implementar cambios en las políticas y normas de control de los servicios de suministro eléctrico.



Los postes Meyer de T&B vienen en una innumerable variedad de formas y tamaños (izq. a der.): equis, sujetapapeles, raqueta, piramidal.

T&B SE CONECTA AL FAMOSO PATH 15 DE CALIFORNIA

Las colinas costeras de California central desbordan de actividad con el inicio de la construcción del Path 15 (Sendero 15), de una extensión de 84 millas, a un costo de \$300 millones, para completar las tres líneas de transmisión de 500 kilovatios que conectan el norte con el sur de California. Path 15 proveerá suficiente energía eléctrica como para satisfacer a un millón y medio de hogares. El proyecto es llevado a cabo por la Agencia de Suministro Eléctrico de la Región Oeste, con la colaboración de las empresas Trans-Elect New Transmission Development Company y Pacific Gas and Electric.

Thomas & Betts suministrará cerca de 100 postes diseñados a medida, un tercio del total de las estructuras utilizadas. Los postes Meyer® se utilizarán en las áreas más delicadas del proyecto en términos de preservación del medio ambiente, que cubren casi 30 millas de tierras de cultivo de primera línea. Los postes serán enviados directamente al sitio de emplazamiento desde las instalaciones que T&B posee en Hager City. En total, el proyecto generará cerca de \$8 millones en ventas para T&B.

“Los postes Meyer son ideales para superar el desafío de tender líneas de transmisión a través de áreas agrícolas de gran valor económico,” señaló Jim Wiederholt, presidente del Departamento de Estructuras de Acero de T&B. “Los postes necesitan un espacio de terreno muchísimo menor que las torres de celosía.”

Se espera que el proyecto Path 15 se autofinancie en cuatro años y les ahorre a los californianos una cifra estimada entre \$100 y \$300 millones anuales en costos de servicio eléctrico. Según lo planificado, se espera que el proyecto culmine para finales de octubre de 2004.

T&B cuenta con una buena posición para beneficiarse con el aumento del gasto en servicios públicos

Según Jim Wiederholt, presidente del Departamento de Estructuras de Acero de T&B, la compañía se halla en una buena situación para beneficiarse con el aumento de inversiones en la infraestructura del tendido eléctrico.

Wiederholt explicó que, si bien tradicionalmente las empresas de servicios eléctricos han utilizado postes de madera o torres de celosía en el tendido de líneas de transmisión, los postes de acero brindan importantes ventajas que se adaptan mejor al mercado actual.

“Para la expansión de la red de transmisión serán necesarias estructuras de gran tamaño que puedan soportar una capacidad significativamente mayor,” comentó Wiederholt. “Allí es donde nosotros entramos. Ninguno de los competidores cuenta con nuestra experiencia en el diseño técnico y fabricación de estructuras de acero que se adapten a las necesidades específicas de cada empresa de servicios públicos.”

Wiederholt subrayó que actualmente no hay muchos árboles que puedan utilizarse para fabricar postes y que los grandes espacios de terreno que requieren las torres de celosía crean inconvenientes ambientales que limitan los sitios en donde puedan utilizarse.

Postes con destino al Path 15 cargados en la planta de T&B ubicada en Hager City, Wisconsin.



EL PROYECTO FALCON-GONDOR DE NEVADA VUELA A LA PERFECCIÓN CON LOS POSTES MEYER

Recientemente, Thomas & Betts ha cumplido con un papel muy importante en el mayor proyecto de construcción emprendido en 2003 en el área de servicios públicos en cuanto a millas cubiertas en el tendido de una línea. Denominado Falcon-Gondor, el proyecto implicaba el tendido de una nueva línea de transmisión de 345 kilovatios, a lo largo de 180 millas, para satisfacer la creciente demanda de energía eléctrica del norte de Nevada y noreste de California. T&B proveyó más de 700 estructuras de acero Meyer diseñadas a medida; 216 de ellas, con un peso de más de 1,765 toneladas, fueron instaladas usando helicópteros.

Para solucionar el problema del peso, los ingenieros de T&B diseñaron un sistema a medida que permitía colocar las bases antes de instalar los postes.

“Instalamos exitosamente 216 postes en seis días y no podría haber resultado mejor,” comentó Steve Moline, gerente de desarrollo comercial en la planta de Hager City. “La colocación previa de las bases aligeraba la carga del helicóptero, permitiéndole transportar la torre completa en un solo vuelo. Esto redujo la cantidad de viajes necesarios, acelerando los tiempos de instalación y reduciendo los costos a la empresa de servicios.”



Los postes Meyer son instalados con helicópteros en Nevada.

“Los postes de acero tienen una vida útil que duplica la de los postes de madera y son más seguros que las torres de celosía,” comentó Wiederholt. “Las estructuras de acero también pueden ser más altas y soportar cargas mayores que los postes de madera o concreto. Esto significa que se necesitan menos postes, lo cual reduce los costos de instalación y mantenimiento. También conllevan menos trastornos al medio ambiente y son estéticamente agradables.”

Bob Schultz, vicepresidente de comercialización del Departamento de Estructuras de Acero de T&B, señaló: “Las estructuras de acero brindan a los ingenieros la gama más amplia de diseños y rendimiento, además de una relación peso-resistencia inigualable. Hemos construido estructuras piramidales y con forma de A, H, V, X e Y; postes con forma de sujetapapeles y raquetas de tenis. Hemos diseñado estructuras para áreas agrícolas, desiertos, bosques, pantanos y montañas. Hemos diseñado postes para que los instalaran con grúas y con helicópteros. Hemos solucionado con creatividad todo tipo de problemas en el tendido de líneas.”

La mejora de la red de energía eléctrica nacional es un proyecto a largo plazo

En 2001, los apagones y el suministro eléctrico de baja tensión en California eran noticia central mientras los funcionarios gubernamentales y los directivos de las empresas de servicios públicos se afanaban por solucionar la acuciante necesidad de proveer más electricidad. Tres años más tarde, la solución – la construcción de un nuevo segmento de 84 millas de una línea de transmisión de 500 kv a través del centro de California, denominada Path 15 – está en sus inicios. (Véase artículo en la página previa.)

A nivel nacional, la cuestión es mucho más compleja. Una ley que otorga \$31 mil millones en incentivos fiscales para fomentar la inversión en la infraestructura de servicios eléctricos espera su tratamiento en el Congreso estadounidense. Sin embargo, ciertos aspectos de la propuesta son profundamente controversiales. Aun cuando se apruebe la nueva legislación, la obtención de los permisos necesarios en las dependencias locales, estatales y federales no demandará meses sino años. Esto significa que cualquier impacto positivo en las finanzas de T&B a raíz del aumento en el gasto de las empresas de servicios eléctricos será gradual y no tendrá lugar en lo inmediato. ■



Instalación de las bases en el proyecto Falcon-Gondor



Asesinato a sangre fría resuelto con la ayuda de T&B

Hace poco tiempo, a partir de un serie de hechos extraordinaria, una simple abrazadera tuvo un papel fundamental en un episodio televisivo de la serie “Forensic Files” de Court TV y T&B fue un héroe silencioso que ayudó a solucionar el asesinato que ocurrió hace 16 años.

Las abrazaderas para cables de la línea Flex-Cuf® son grandes sujetadores de alta resistencia de dos piezas que se venden exclusivamente a las fuerzas de seguridad y organismos militares para utilizarlas como esposas en forma temporal.



Las abrazaderas para cables de la línea Flex-Cuf® son grandes sujetadores de alta resistencia de dos piezas que se venden exclusivamente a las fuerzas de seguridad y organismos militares para utilizarlas como esposas en forma temporal. Sin embargo, en 1986, una abrazadera para cables Flex-Cuf no fue utilizada por un miembro de la policía sino, trágicamente, en el asesinato de una joven. En un sendero boscoso de un área rural de Michigan, David Draheim sorprendió a Jeanette Kirby, maniató sus manos con una Flex-Cuf, la apuñaló y abandonó su cuerpo en un barranco apartado.

Durante años, los policías quedaron perplejos con el asesinato. No encontraron ningún arma, ni testigo, ni evidencias de un móvil, ni rastros de ADN y ningún sospechoso. Sin embargo, lo que sí tenían era la abrazadera para cables Flex-Cuf y una víctima cuya familia se negaba a que el crimen quedara sin solución. En 1998, los familiares lograron que el caso se reabriera.

En esta oportunidad, la policía descubrió una pista nueva que involucraba a Draheim, que estaba cumpliendo una condena de 40 años por un intento de secuestro que presentaba similitudes con el caso Kirby. Un antiguo compañero de habitación de

Draheim les dijo a los investigadores que él y Draheim habían sido guardias de seguridad privada a comienzos de los ‘80. En ese época, el compañero de Draheim había comprado una patrulla policial sacada de circulación y mientras la reacondicionaba había encontrado una bolsa de Flex-Cuf. Dijo que se había quedado con una abrazadera y le había dado el resto a Draheim.

A pesar de que habían transcurrido 15 años, el compañero de Draheim aún conservaba su gorro de guardia de seguridad con una Flex-Cuf sujeta en el ala. El detective infirió que podría ser posible comparar la Flex-Cuf con la abrazadera utilizada en el asesinato Kirby realizando un análisis forense de la lengüeta de acero inoxidable utilizada para sujetar la abrazadera.

Los policías solicitaron la colaboración de T&B para determinar si era posible realizar una comparación y viajaron a Monterrey, México, para visitar la planta de T&B donde se confeccionaban las abrazaderas Flex-Cuf (actualmente, T&B fabrica las Flex-Cuf en Puerto Rico). Tras examinar el proceso de fabricación, los investigadores aprendieron que las lengüetas de acero inoxidable eran recortadas de grandes planchas de acero con una sierra de carburo. A medida que la sierra se desgasta, deja marcas distintivas en la lengüeta de metal. En cierto punto, se determinó que las marcas de la Flex-Cuf del compañero de Draheim y las de la abrazadera utilizada para maniatar a Jeannette Kirby se asemejaban a tal punto que, con toda probabilidad, las abrazaderas se habían confeccionado en forma consecutiva. Esta fue la evidencia científica que los fiscales necesitaban para condenar por asesinato a Draheim en julio de 2002.

Hoy, Draheim cumple una condena adicional de 60 años, sentenciado a partir de la evidencia confiable aportada por el diseño distintivo de la Flex-Cuf de Thomas & Betts y las intrincadas marcas dejadas por la sierra de carburo en la planta de Monterrey. ■



Las abrazaderas para cables Flex-Cuf son ideales como esposas temporales. Foto por cortesía de Nik Public Safety, un departamento de Armor Holdings, Inc.

T&B Canada sobrevuela a la competencia: la celebración de 75 años de fortalecimiento

Tradicionalmente, un 75° aniversario merece diamantes. Pero para la rama canadiense de Thomas & Betts, la celebración del 75° aniversario es una ocasión para globos. De hecho, sólo un globo: un llamativo y distante globo aerostático de aire caliente engalanado con la marca Thomas & Betts.

En los mercados industriales de Canadá, el nombre de T&B es sinónimo de calidad y servicios de excelencia.

Sobrevolando el campo a grandes alturas, el globo de T&B ha realizado más de 50 vuelos y ha llevado a más de 80 clientes, distribuidores y empleados en un paseo conmemorativo impactante.

El espectacular globo es un símbolo del orgullo que ostenta T&B Canada por su liderazgo en la industria.

Canadá es, por extensión, la segunda región geográfica donde Thomas & Betts realiza sus operaciones y las ventas en esta vasta región alcanzan un 20% del total de ventas de la empresa. En los mercados industriales de Canadá, el nombre de T&B es sinónimo de calidad y servicios de excelencia.

Tras comenzar en 1928 como un departamento de ventas de productos fabricados en los EE.UU., las operaciones canadienses de T&B han crecido en forma constante y hoy se ufana de contar con cuatro oficinas regionales, 11 centros de fabricación y un centro de distribución regional que provee tanto a Canadá como a la región noreste de los EE.UU. T&B cuenta con más de 1,500 empleados en Canadá, de los cuales más de 130 han cumplido 25 o más años de servicio (ver pág. 9)

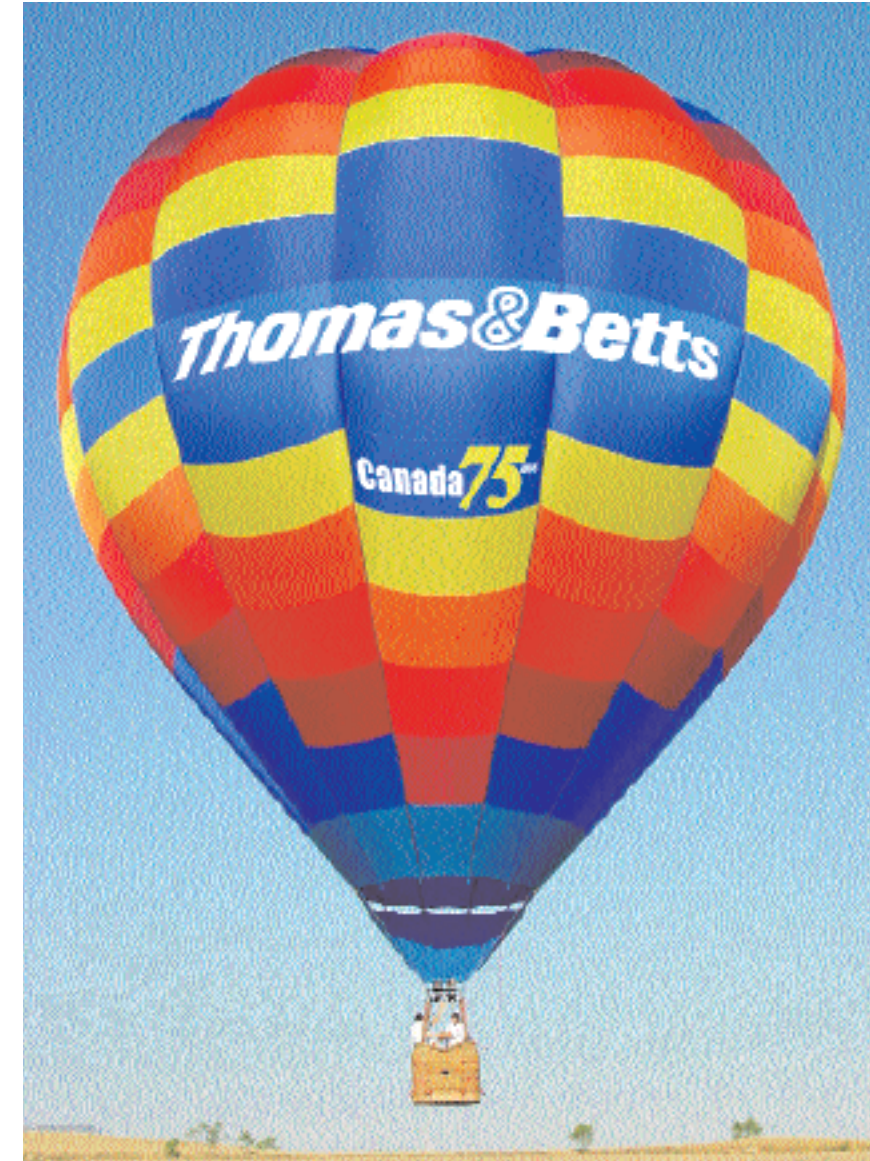
Según un antiguo empleado de T&B, Pierre Girouard – cuya carrera en T&B se extendió por 36 años – cuando Nestor (Mac) MacDonald, presidente de T&B, creó Thomas & Betts Canada Ltd. en 1932, envió a un gerente general llamado Bob Bailey, de las oficinas centrales de Nueva York, para que dirigiera la nueva sucursal. Por si acaso a Bailey no le agradara el clima frío del norte, MacDonald le dio sólo un pasaje de ida. Afortunadamente, Bailey se enamoró de Canadá.

Los primeros dos empleados contratados por Bailey fueron mujeres – una de las cuales, Jacqueline Moreau, ascendería hasta ser supervisora. En 1942, la compañía desarrolló un equipo de venta directa cuando contrató a Lawler Leonard. Dos años más tarde, cuando las ventas alcanzaron los \$200,000 (dólares canadienses), T&B contrató a su segundo vendedor, nada menos que Pierre Girouard. Girouard trabajó y ascendió hasta encabezar las operaciones comerciales de T&B en Europa, para luego regresar a Canadá a jubilarse.

T&B Canada comenzó a crecer realmente a mediados de los años cincuenta, según Girouard, cuando trasladó sus operaciones a Iberville. Poco tiempo después la compañía adquirió Longtin & Northey, expandiendo su poder de ventas a todo el país.

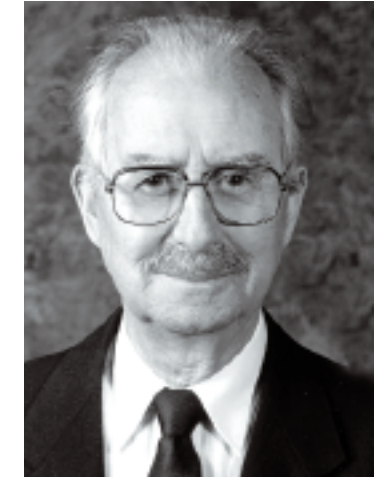
“A mediados de los sesenta,” relata Girouard, “a medida que el negocio crecía, Bob Berry, el gerente general, contrató a un joven vendedor que, pensó, mostraba potencial. Ese joven vendedor no era otro que T. Kevin Dunnigan y, como todos sabemos, ¡el resto es historia conocida!” Dunnigan crecería dentro de T&B hasta llegar en su debido tiempo a conducir T&B Canada y luego a la sede central y a la oficina principal.

T&B continúa haciendo historia en Canadá, ofreciendo nuevos productos y servicios diseñados para acercar la compañía al cliente. La dedicación de los empleados canadienses ha sido – y sigue siendo – un componente clave en los triunfos de T&B en este importante mercado. ■



El globo de T&B participó en ocho festivales de globos aerostáticos de aire caliente en tres provincias (New Brunswick, Québec y Ontario).

“Thomas & Betts cuenta con una extensa y rica historia en Canadá. Hemos crecido brindando servicios a todas las principales empresas que perfilaron la industria canadiense actual: pulpa y papel, energía hidroeléctrica, minería y petroquímica.” Mike Kenney, presidente de T&B Canada.



Pierre Girouard, jubilado de T&B Canada, presenció 36 años de crecimiento de T&B en Canadá.

ALGUNOS EMPLEADOS NO SE CONFORMAN NUNCA

Aún en una fuerza de tareas compuesta por empleados de larga data, **Pauline René** y **Denise Marziali** se destacan. Estas mujeres celebraron los 46 y 45 años de servicio, respectivamente, en 2003. Sus extensas trayectorias son un ejemplo de compromiso y flexibilidad, sellos distintivos del éxito de T&B.

Pauline René es la empleada de mayor antigüedad en la planta de Saint-Jean-sur-Richelieu. Tenía tan sólo 15 años cuando aceptó una propuesta laboral de Iberville Fittings, en 1957. Su primer trabajo consistió en pegar cajas de cartón duro en el Departamento de Revestimientos Metálicos. Desde entonces, sus tareas han incluido periodos como empacadora y como empapeladora. Hoy René trabaja principalmente en el acabado de los componentes de cartón. Aspira a que T&B no sólo sea su primer empleador, sino su único empleador cuando se jubile.

Denise Marziali también se incorporó a Iberville Fittings en 1957, a los 18 años. Con el correr de los años, ha sido testigo de primera mano de la evolución del proceso de fabricación desde el ensamblado manual a la producción automatizada. Su primer trabajo fue empacar piezas revestidas en cajas de cartón. Ascendiendo en tareas de ensamblaje y como operaria de maquinaria, se transformó en operaria/ revisora de las líneas de producción. Marziali, que hoy es abuela, planea jubilarse en marzo con 45 años de servicio.



mundo mercantil



Una herramienta única que corta y pela cables ya forma parte del arsenal de T&B

T&B continúa con su tradición de ofrecer productos innovadores que reducen costos de instalación con la presentación de una herramienta que combina un cortacables y un pelacables para trabajos industriales exigentes. El lanzamiento tuvo lugar en Canadá; la nueva herramienta está disponible en modelos para cables simples o dobles y puede manipularse con una sola mano. También permite el ajuste automático al diámetro del cable. Las nuevas herramientas complementan la amplia gama de herramientas para trabajar con terminales de cables que ya ofrecía T&B.

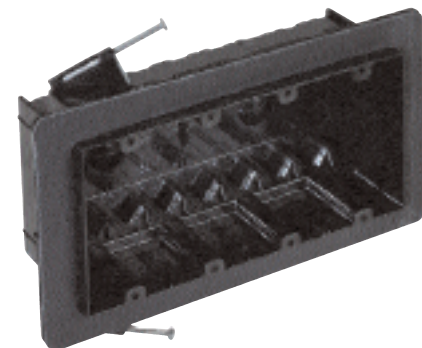
Nuevos diseños de cajas Union® para climas rigurosos

A medida que los costos de la electricidad siguen subiendo, los contratistas y los usuarios aumentan su demanda por materiales de construcción que conserven la energía. Las nuevas cajas Union Vapor-Barrier de T&B fueron diseñadas teniendo en cuenta esta necesidad. Ostentando bridas y guarniciones íntegramente moldeadas, las nuevas cajas cumplen con los controles más estrictos del mercado y pueden utilizarse tanto en instalaciones de pared como de cielo abierto. El programa de comercialización de las nuevas cajas de T&B, que resultan ideales para climas fríos, se enfocará en los mercados de la construcción de Canadá y el norte de los EE.UU.



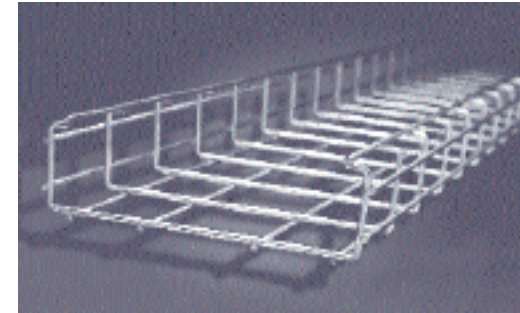
Programa Crib Connections™ para conectar a los grandes clientes

T&B ha lanzado un nuevo programa llamado Crib Connections, destinado a ayudar a los consumidores industriales (MRO y Fabricantes de Equipos Originales) para que reduzcan sus costos de inventario, mano de obra y mantenimiento en las fábricas. T&B trabaja con los distribuidores locales y los clientes industriales para consolidar pasos en la reducción de costos de inventario, establecer puntos de reordenamiento de inventario y asistir en el diseño de sistemas de reposición. A cambio de un contrato exclusivo de provisión de mercadería, T&B provee los equipos y el software para supervisar el inventario. Cuando el escáner se coloca en una bandeja de productos determinada, el pedido se transmite electrónicamente al distribuidor correspondiente, el cual completa el proceso de reposición.



Hazlux® On-Line acorta los tiempos de diseño

Dándole a la definición de proveedor integral un nuevo valor, ahora T&B brinda a los ingenieros y contratistas la posibilidad de hacer pedidos de diseños de artefactos de iluminación a través de la Internet ingresando en www.hazlux.com. Una vez hecho el pedido los diseñadores industriales de T&B trabajan junto al cliente para desarrollar la solución óptima a sus necesidades de iluminación utilizando dibujos en AutoCAD® y desarrollando todas las especificaciones necesarias.



Tray-Pro® 2002 simplifica el diseño de sistemas de estructuras portacables

El diseño de sistemas portacables es una tarea tediosa y compleja. Una nueva versión del programa modular Tray-Pro 2002 de T&B reduce los tiempos de diseño con nuevas características como la asistencia en línea sobre los códigos NEC, NEMA y CSA, cálculos automáticos para cambios de altura y la posibilidad de realizar dibujos en 2D y 3D. Tray-Pro 2002 opera como una extensión del programa AutoCAD.



Una feria comercial conecta a los usuarios finales

T&B presentó sus flamantes productos a los 1,200 asistentes de la reciente feria comercial organizada por el Comité Nacional de Capacitación para Aprendices (NJATC). La misión del NJATC es brindar el programa de capacitación más integral del mercado para que los electricistas conozcan las regulaciones de Código Eléctrico Nacional y sean expertos en los procesos de instalación.

La IEC Expo (feria de los Contratistas Eléctricos Independientes) que se realiza anualmente permitió que T&B se conectara con los contratistas independientes para asegurarse de que conocieran las ventajas de los productos de T&B. T&B participa en la IEC Expo como una forma de alcanzar este enorme pero fragmentado mercado. En el puesto de T&B, el Equipo de Ventas de Distrito de California del Sur pudo presentar muchos productos a los asistentes, incluyendo las líneas Ty-Rap®, Sta-Kon®, Color-Keyed®, Steel City®, Cable Tray® y E-Z-Code®. Como miembro Platinum de la exposición, T&B participó de numerosas reuniones y debates con los contratistas independientes en los que se analizaron, entre otros temas, los cambios en las regulaciones y las últimas tendencias de la industria eléctrica en general.

Presentación del Red Dot® Code Keeper

El nuevo producto de aplicaciones múltiples de T&B brinda una versatilidad excepcional para un amplia gama de actividades. La cubierta transparente impermeable protege al terminal de la humedad mientras que el dispositivo de sujeción hace que resista en forma excelente la manipulación violenta o imprudente. Estas características lo hacen ideal para su utilización en actividades al aire libre, iluminación de exteriores, equipos de jardinería, y bombas para piscinas y bañeras.





gente con poder

LA CREATIVIDAD EN EL DISEÑO TÉCNICO SE DUPLICA LUEGO DEL LANZAMIENTO DE LOS PREMIOS A LA INVENCION

Durante los últimos 100 años, T&B se ha forjado una reputación por la creación de productos de avanzada diseñados para satisfacer las necesidades de los profesionales de la industria eléctrica. Asimismo, la frase "diseñado por T&B" es sinónimo de calidad e innovación. Aunque nunca se tenga muy en cuenta, la propiedad intelectual (patentes, marcas, etc.) posee un valor de mercado equivalente al de los bienes materiales, como las instalaciones y los equipos.

Para reconocer a los empleados por el desarrollo de productos y servicios, T&B ha establecido recientemente un programa de premios en efectivo para los empleados cuyos esfuerzos en T&B sean coronados con una nueva patente o secreto industrial. El programa ya rinde sus frutos. En 2003, se presentaron 60 propuestas creativas, a un promedio de una idea cada seis días. ¡Esto duplicó el promedio de propuestas del 2002! El programa de premios es codirigido por los departamentos de Diseño Técnico y de Asuntos Legales

Estas cifras reflejan fortaleza

El éxito continuo de T&B no sería posible sin el compromiso y la dedicación de toda su nómina de empleados. 768 empleados de T&B diseminados en más de 25 puntos diferentes del globo han demostrado su compromiso durante más de 25 años de servicio, muchos de ellos por más de 30 años. ¡Eso hace un total de más de 23,000 años de experiencia colectiva en el servicio a los clientes! La tabla de la derecha resume en dónde ponen en práctica sus talentos estos veteranos.

Miembros del equipo de diseño técnico: (izq. a der., de adelante hacia atrás) Charles Whipple, Kimberly Van Horn, Ian Rubin de la Borbolla, Brian Pope, Julio Rodrigues, Xueming Cai; Cong Dinh, Doug Irby, Charles Thompson, Roger Pyron, Paul Bartholomew, Mark Drane, Joey Magno.



Chris Hartmann (izq.), presidente del Departamento de Componentes Eléctricos, y Dave Stevens, gerente general del grupo de servicios públicos de T&B, en la celebración del 30º aniversario de Stevens.



UBICACIÓN	# DE EMPLEADOS CON MÁS DE 25 AÑOS	TOTAL DE AÑOS DE SERVICIO
Albuquerque, Nuevo México	24	690
Athens, Tennessee	155	4,697
Barendrecht, Países Bajos	6	203
Berlín, Alemania	5	146
Byhalia, Misisipi	7	209
Caribe, Puerto Rico	19	560
Darmstadt, Alemania	1	29
Hackettstown, Nueva Jersey	59	1,930
Hager City, Wisconsin	98	3,139
Horseheads, Nueva York	24	658
Houston, Texas	13	379
Iberville, Quebec	26	786
Jonesboro, Arkansas	3	90
Lancaster, Carolina del Sur	2	68
Memphis, Tennessee	33	1,010
Menen, Bélgica	24	736
Mercer, Pennsylvania	56	1,787
Nottingham, Inglaterra	9	268
Piffonds, Francia	6	166
Pointe Claire, QC, Canadá	6	194
Richmond Hill, ON, Canadá	7	209
Saanichaton, BC, Canadá	1	31
Southaven, Misisipi	41	1,233
St. Jean, QC, Canadá	115	3,473
St. Remi, QC, Canadá	4	126
Ventas de Campo	24	785
TOTAL	768	23,602



Fue necesario el trabajo en equipo para traspasar el servicio de distribución de la Costa Oeste a las instalaciones de T&B ubicadas en Byhalia. (izq. a der., de adelante hacia atrás) Mark Salvatore, Calvin Jones; Paul McKinney, Jackie Jenkins, Jason Hensley, Shawn Shahryari, Curtis Woodward; George Wright, Larry Staudenmyer, Al Fartaj, Barbara Knight, Dwain Becton, Toby Ingram, Robert Reeves, Bobby Holloway.

Byhalia absorbió impecablemente el servicio de distribución de la Costa Oeste

Cuando T&B trasladó recientemente su servicio de distribución para los clientes de la Costa Oeste de Sparks, Nevada, al centro de distribución que la compañía posee en Byhalia, Misisipi, el equipo de logística sabía que tenía que realizar el traspaso en forma rápida sin ocasionar inconvenientes a nuestros clientes. Según Al Fartaj, vicepresidente del área de servicios de distribución, el equipo creó un espacio abierto de comunicación para coordinar los cambios y optimizar los procesos de coordinación de envíos y procesamiento de pedidos. La mudanza se realizó sin inconvenientes. Hoy, el centro de Byhalia administra con éxito un aumento del 25% del volumen de mercaderías y ha reducido el tiempo de procesamiento de pedidos con un leve ajuste en el personal. La gerencia también felicitó al equipo de Recursos Humanos por realizar un trabajo estupendo al ayudar a los empleados a adaptarse a los cambios en ambas instalaciones.

T&B apoya a personas con capacidades diferentes

A veces es necesario algo más que una donación de dinero para hacer la diferencia en nuestras comunidades. Desde que T&B estableció su sede central en Memphis, Tennessee, la compañía ha respaldado a Shelby Residential and Vocational Services, Inc. (SRVS) con proyectos como el etiquetado de cajas de mercaderías y el llenado de bolsos con productos. Estos sencillos proyectos permiten que las personas con discapacidades tales como retardo mental, parálisis cerebral y autismo puedan ganar un salario competitivo mientras desarrollan capacidades laborales útiles y confianza en sí mismos. Thomas & Betts también patrocina el evento anual de recaudación de fondos Spirit, de SRVS, brindando un respaldo financiero y coordinando donaciones caritativas de los proveedores de T&B y otras compañías de la comunidad de Memphis.

Designación de Hajj para encabezar el Departamento HVAC

El pasado octubre, Imad Hajj fue designado presidente del Departamento HVAC de T&B. Un veterano con más de 20 años en Thomas & Betts, Hajj comenzó su carrera como ingeniero de diseño técnico en la planta de T&B radicada en Irvine, California, y en forma más reciente ha encabezado las operaciones globales en el Departamento de Componentes Eléctricos.

"Imad ha crecido con éxito en su carrera tras cumplir una diversidad de tareas en fabricaciones, cadena de suministros y tecnología informática. Él viene a aportar los conocimientos y la experiencia funcional necesarios para encabezar el Departamento HVAC," señaló Dominic Pileggi, gerente ejecutivo principal de T&B.

El Departamento HVAC de T&B vende unidades de calefacción industrial en todo el mundo. La experiencia internacional de Hajj debería resultar valiosa para el crecimiento continuo del negocio.

Imad Hajj, presidente de HVAC





zona de seguridad

Las plantas de Tennessee prueban que los empleados de T&B viven y respiran en entornos seguros

En casi todos los registros, 2,357,548 horas laborales es un largo tiempo. Ése es el lapso que ha transcurrido en la planta de T&B en Portland, Tennessee sin que se hayan producido pérdidas de tiempo por accidentes.

“La seguridad es una medida fundamental para nuestro rendimiento operativo. Nuestros empleados merecen el crédito por identificar prácticas y condiciones de inseguridad y corregirlas antes de que se produzca un accidente que genere demoras,” comentó Matt Fadule, gerente de planta de Portland.

Los 250 empleados de la planta producen más de 1,000 productos diferentes, incluyendo cajas de conexión residenciales, cubiertas y accesorios no metálicos Union® Box y Bowers®.

La planta de Portland se extiende por 22 acres en el centro de Tennessee, 35 millas al norte de Nashville. Fue construida en 1989 y cuenta con espacio destinado a la fabricación de 150,000 pies cuadrados.

No muy lejos de allí, en Athens, Tennessee, el gerente de la planta de componentes eléctricos de T&B está igualmente orgulloso de los más de dos años transcurridos en sus instalaciones sin pérdidas de tiempo por accidentes.

“Hemos sobrepasado el millón y medio de horas laborales – o más de 28 meses – sin tiempo perdido por accidentes,” dijo Bradshaw.

“Evitar accidentes nunca se vuelve algo automático. Tan pronto como dejas de prestar atención a las medidas de seguridad, estás a la vera de un accidente. Por esa razón nos propusimos hablar con nuestros compañeros todos los días sobre la seguridad.”

Los 450 empleados de Athens producen mensualmente más de 3,000 productos diferentes, incluyendo cajas de conexión y cubiertas Steel City® y Bowers, accesorios para bastidores metálicos Superstrut® y Kindorf®, y Taylor® Duct.

También la experiencia juega un rol fundamental. El promedio de prestación de servicios de los empleados es de 15 años, y más del 27% de la fuerza laboral de Athens cuenta con más de 20 años de servicio.

La planta de Athens está emplazada en 35 acres ubicados en el sudeste de Tennessee, a mitad de camino entre Knoxville y Chattanooga. Construida en 1965, cuenta con 325,000 pies cuadrados de espacio destinado a la fabricación.

La seguridad es pan comido en la planta Menen

En las instalaciones de fabricación de calefactores industriales ubicadas en Menen, Bélgica, se ha celebrado un récord único de un año sin pérdidas de tiempo por accidentes, superando la marca anterior de 139 días. Los empleados celebraron este importante logro comiendo pastel.

“Los enormes calefactores industriales y comerciales que fabricamos son, por naturaleza, de difícil manejo y pueden provocar daños serios,” comentó Eric D’Haveloose, gerente de planta en Menen. “Comprometer a todos nuestros empleados con la campaña de seguridad ha sido fundamental para mejorar nuestros antecedentes en ese aspecto.”

D’Haveloose reconoce el mérito de las reuniones y capacitaciones mensuales sobre seguridad para mantener en los empleados la idea de las prácticas seguras como prioridad. La campaña educativa utilizó afiches con fotografías de empleados trabajando en la planta para subrayar aspectos fundamentales de las medidas de seguridad.

T&B cuenta con aproximadamente 120 empleados en la planta de Menen, que se encuentra en Flandes, al sudoeste de Bélgica.



Equipo de seguridad de T&B en Portland, Tennessee: (izq. a der., de adelante hacia atrás) Fred York, Ruzmir Alagic, Ben Brigance, Fatima Piric, Virginia Garrett; George Tucker, Ron McKeel, Jennifer Meadows



Noe De Vlaeminck, supervisor de seguridad en Menen (izq.), y un ingeniero de cableado de Menen celebraron más de un año de producción sin pérdidas de tiempo por accidentes.



bocadillos



Los ganadores del concurso Ty-Rap® Gator demuestran que la creatividad no está muerta

Desde su lanzamiento en 1958, los sujetadores para cable Ty-Rap han obtenido la aprobación mundial; prueba de ello son los cientos de miles de millones de estas abrazaderas que se han utilizado con el correr de los años. En el número anterior de *PowerLine*, los empleados fueron invitados a compartir sus ideas de usuarios creativos de los sujetadores para cable Ty-Rap. El concurso se basaba en una campaña promocional llevada a cabo en forma conjunta por T&B y un gran distribuidor. A continuación se publican los ganadores:

1ero (compartido) | Pantalla para Lámpara | Neil Young, Leeds, Reino Unido
Neil sugiere que una campaña de marketing para esta pantalla podría contar con publicidades que dijeran “Los sujetadores para cable de Thomas & Betts ponen la competencia a la sombra” y “Los sujetadores para cable de Thomas & Betts iluminan el mundo.”

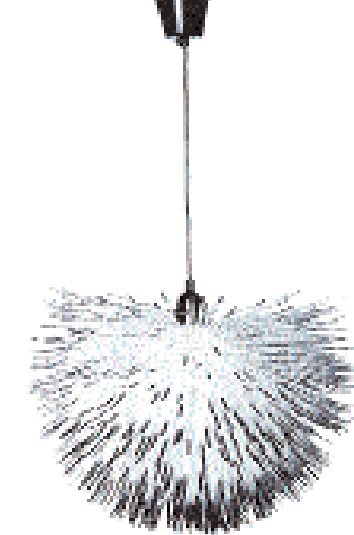
1ero (compartido) | Anillos Olímpicos | Daniel Kiss, Kesckemet, Hungría
Daniel demuestra que las Ty-Rap pueden evocar a los anillos de la bandera olímpica y, como los medallistas olímpicos, T&B es un campeón en su especialidad.

2do | Cortacésped | Rich Blasko, Mercer, Pennsylvania
Rich dice que las Ty-Rap resultan excelentes cuchillas para cortar el césped; cuestan menos y no se enredan como las bobinas de tanza que se utilizan habitualmente.

3ro | Pickup Chevrolet | Lillian Skaggs, Southwind
Según Lillian, durante muchos años las abrazaderas Ty-Raps han mantenido literalmente en una pieza a su camioneta Chevrolet S-10 modelo 1991 en los circuitos de carreras de tracción (drag racing).

4to | Lazos Humanos | Lorraine Cameron, Iberville
Con gran lucidez, Lorraine nos recuerda que las Ty-Rap establecen ‘lazos humanos’ con los clientes, señalando que ellas están cuando se produce un desastre por la caída de líneas debido al hielo o las tormentas de viento. También dan seguridad a los hogares en los que los cables colgantes pueden resultar peligrosos.

5to | Cordones para zapatos | Aimee Quesnel, Iberville
Aimee sugiere que las Ty-Rap son un reemplazo perfecto de los cordones de zapatos.



Menciones de Honor
Brian Derenthal, Horseheads, NY
Julie Brosseau, Iberville, Canadá
Debra Lennie, Iberville, Canadá