

**LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL COMO BASE DE LA
ESTRATEGIA COMPETITIVA DE HZX**

PAULA CATALINA ORTÍZ ARISTIZABAL

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
BOGOTÁ D. C.
2009**

**LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL COMO BASE DE LA
ESTRATEGIA COMPETITIVA DE HZX**

PAULA CATALINA ORTÍZ ARISTIZABAL

**Trabajo final de grado para optar al título de
Administrador de Empresas**

**TUTOR
HORACIO MARTÍNEZ HERRERA
Licenciado en Filosofía y Letras
Dr. en Teología Dogmática**

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
BOGOTÁ D. C.
2009**

Nota de aceptación

Presidente del jurado

Jurado

Jurado

Bogotá, Junio 4 2009

Agradecimientos:

El autor expresa sus agradecimientos a:

El señor Horacio Martínez Herrera (tutor del trabajo) profesor de la Pontificia Universidad Javeriana Licenciado en Filosofía y Letras y Dr. en Teología Dogmática quien acompañó y guió la realización del trabajo durante 1 año continuo, ofreciendo valiosos consejos y direccionando la estructura del informe.

El señor Gustavo Adolfo Grisales Gerente de Recursos Humanos (2009) de la organización HZX en Colombia, el cual contribuyó con sus aportes y sus conocimientos en el tema, siendo éste una ayuda importante en las fuentes de información estudiadas y siendo una guía debido a que es la persona que lidera el tema en la compañía y que cuenta con valiosos conocimientos y experiencia sobre el área.

El señor Edgar Ortiz Perdomo anterior Director Ejecutivo y Presidente de HZX a nivel mundial, quien gracias a su experiencia en la industria petrolera tiene una visión global del negocio y de su funcionamiento. El aportó valiosos conceptos con respecto a la RSE, su definición, su funcionamiento y el método más adecuado de llevar a cabo la presentación del tema.

Al equipo de Recursos Humanos HZX Colombia quienes participaron realizando sugerencias válidas.

Al equipo de HSE (salud, seguridad y medio ambiente) HZX Colombia quienes participaron brindando información valiosa para el estudio.

A Margarita Castillo directora de la Carrera de Administración de Empresas (2009) quién retroalimentó y direccionó la realización del anteproyecto, siendo este la clave fundamental para el desarrollo de un excelente estudio de investigación.

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCION	
1. LAS TEORÍAS DE RSE RESPECTO A LA INTERVENCIÓN ESTRATÉGICA DE LAS EMPRESAS EN LO SOCIAL	33
2. CONCEPTO E IMPLICACIONES QUE TIENE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL PARA HZX	35
3. MECANISMO DE INTERVENCIÓN SOCIAL QUE LLEVA A CABO ACTUALMENTE HZX EN LA SOCIEDAD COLOMBIANA	38
4. BENEFICIOS QUE HA TRAÍDO LA INTERVENCIÓN SOCIAL EMPRESARIAL REALIZADA POR HZX	58
5. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL HZX COMO PARTE DE SU ESTRATEGIA COMPETITIVA	77
CONCLUSIONES	82
RECOMENDACIONES	85
BIBLIOGRAFIA	86
ANEXOS	89

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Organización comprometida con su RSE	21
Figura 2. Valores, transparencia y gobierno corporativo	39
Figura 3. Público interno (empleados)	42
Figura 4. Medio Ambiente	46
Figura 5. Proveedores	47
Figura 6. Consumidores y Clientes	49
Figura 7. La Comunidad	50
Figura 8. Plan de contribución con la comunidad	53
Figura 9. Gobierno y Sociedad	56
Figura 10. Símbolo del PII	61
Figura 11. Conciencia Ambiental	63
Figura12. Problemática ambiental actual según HZX	63
Figura 13. Prevención de la contaminación I	64
Figura 14. Prevención de la contaminación II	65
Figura 15. Ahorro de energía	66
Figura 16. Visión de la excelencia de HSE HZX	67
Figura 17. Una sorpresa por la imprudencia	77
Figura 18. Reequilibrio de la plataforma económica	78
Figura 19. Factores claves en la operación de HZX	80

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Diagnóstico y plan de acción I (Valores, transparencia y gobierno corporativo)	40
Tabla 2. Diagnóstico y plan de acción II (Valores, transparencia y gobierno corporativo)	41
Tabla 3. Diagnóstico y plan de acción I (Público interno)	43
Tabla 4. Diagnóstico y plan de acción II (Público interno)	45
Tabla 5. Diagnóstico y plan de acción (Medio ambiente)	47
Tabla 6. Diagnóstico y plan de acción (Proveedores)	48
Tabla 7. Diagnóstico y plan de acción I (Comunidad)	51
Tabla 8. Diagnóstico y plan de acción II (Comunidad)	52
Tabla 9. Mecanismos contribución a la comunidad I	54
Tabla 10. Mecanismos contribución a la comunidad II	55
Tabla 11. Diagnóstico y plan de acción (Gobierno y sociedad)	57

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A. Indicadores Ethos de RSE	83
Anexo B. Código de Conducta	88
Anexo C. Presupuesto de RSE	99
Anexo D. Índice de Normas (Salud, Seguridad y Medio Ambiente)	103

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se refiere al tema de la Responsabilidad Social Empresarial (En adelante RSE) como parte de la estrategia competitiva de una empresa, dicho estudio se realizó con el fin de investigar a cabalidad los diferentes conceptos, los compromisos, las acciones y las ideas que contribuyen a la adecuada implementación de una verdadera intervención social. Para la realización del trabajo fue necesario elegir una empresa con el objetivo de estudiar y demostrar si su RSE estaba alineada con el objetivo del negocio, para lo cual se eligió la organización HZX, empresa dedicada a suministrar productos, servicios y soluciones integrales para la exploración, desarrollo y producción de petróleo y gas. Dicha organización lleva operando en Colombia desde el año 1943, es una compañía multinacional de origen Estadounidense, sus oficinas centrales se encuentran en Houston Texas (Estados Unidos), opera en los 5 continentes del mundo, en más de 50 países. Debido a sus características por ser una empresa extranjera, que se desarrolla en un campo interesante como es el de los hidrocarburos y por estar bien posicionada a nivel mundial, fue elegida como caso a estudiar. La investigación de esta problemática se realizó por el interés de conocer a fondo las implicaciones de la intervención social de las organizaciones, debido a que es un tema clave que las empresas deben tener en cuenta para su continuidad en el mercado en el largo plazo.

Para el adecuado análisis del caso, fue vital la utilización de los Indicadores ETHOS de RSE (2008), los cuales sirven como herramienta para apoyar a la gestión de las actividades de intervención social, con los cuales se espera que exista una contribución a la expansión de la generación de conocimiento e información sobre el tema. Mediante el uso de los indicadores se obtuvo una guía sobre los niveles y las calificaciones de cada los criterios que componen la implementación de la RSE en HZX. Además la investigación se realizó con una serie de entrevistas a los líderes del tema en HZX.

El estudio inicia con la descripción de las prácticas existentes de RSE como base de la estrategia competitiva, dándole continuidad a profundizar las teorías de RSE respecto a la intervención estratégica de las empresas en lo social, para después realizar un estudio analítico sobre la Organización HZX, concretando el concepto y las implicaciones que tiene la Responsabilidad Social empresarial para la compañía, identificando su mecanismo de intervención social en la sociedad colombiana, los beneficios que le ha traído dicha intervención estratégica y finalmente, se realizó un análisis que conlleva a una conclusión final sobre si la RSE que realiza HZX en la sociedad Colombiana, hace parte o no de su estrategia competitiva.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Hoy en día Colombia enfrenta problemas como lo son: el desempleo, la violencia, la desnutrición, el analfabetismo, la falta de educación, la pobreza, los daños que presenta la capa de ozono, la contaminación, la reducción de sus recursos naturales y los daños que presenta el medio ambiente, entre muchos otros que hacen necesaria la colaboración de las organizaciones en la sociedad. Es importante tener en cuenta que hace algunos años las empresas ayudaban a lo social por medio de la filantropía por donación, la cual consistía en aportar con los impuestos exigidos por el gobierno y este se encargaba de solucionar los problemas sociales. Hoy en día esta visión ha cambiado y se ha ido tomando conciencia que para solucionar las dificultades de la sociedad Colombiana se debe cambiar la forma de intervención de las empresas en el problema social, debido a que el Estado no es capaz de solucionar sólo dichos inconvenientes, este requiere que las empresas le colaboren a resolver los problemas que presenta nuestra sociedad, mediante un compromiso ético frente a todos sus grupos de interés. La situación actual muestra que la RSE no se encuentra aplicada en la mayoría de las empresas a pesar de la importancia que representa en la comunidad, por tanto es vital que las empresas Colombianas actúen de inmediato y en mayor medida, para que reconozcan el impacto que sus practicas empresariales están causando en la sociedad y en el medio ambiente como consecuencia de su actividad, del manejo de sus residuos, y en la influencia que tienen sus planes y decisiones para la comunidad.

Este tema que cobra cada día mayor importancia, comenzó en la década de los 50 donde las empresas empezaron a responsabilizarse por el surgimiento de un nuevo modelo de empresa, caracterizado por darle importancia a los intereses no solo de sus dueños y accionistas, sino también de sus grupos de interés, y por tener un comportamiento y una gestión ética con la sociedad. Con ello se pretende brindar una mejor educación a la sociedad, una buena nutrición infantil, un buen trato laboral, respetar los derechos humanos, luchar contra la corrupción y el cuidado y la protección del medio ambiente.

Colombia cada vez se está informando más acerca de esta tendencia, ya que en la actualidad una empresa responsable es mas fuerte, y este comportamiento le permite: abrir nuevos mercados, reflejar una imagen confiable, generar empleo, producir bienes y servicios sin causar daño a la humanidad, favorecer la eficiencia, beneficios en la calidad de los productos y con ella la satisfacción del cliente, beneficiar la seguridad y salud de los empleados, incentivar la innovación por parte de los trabajadores, aumentar el compromiso por parte del personal, generar confianza hacia la empresa, reducir gastos, proteger el medio ambiente, los recursos naturales, sociales y humanos.

La intervención social de las empresas hoy en día se enfoca en que la empresa debe alinear su intervención social con el objetivo de su negocio y ésta también debe ser parte de la estrategia de las organizaciones, con el fin de que este reflejada en la visión, donde la empresa plasma el camino por el cual se va a guiar en el largo plazo, donde define su rumbo y lo que sueña; en la misión donde expone sus propósitos y la razón de ser, y por último debe ir presente en el plan estratégico donde aterrizan las dos ideas anteriores; todo esto con el fin de que su objetivo empresarial se encuentre alineado con su función social y se produzcan mayores utilidades y múltiples beneficios tangibles e intangibles, tanto para la empresa que la realiza como para sus diferentes grupos de interés.

La presente investigación pretende sensibilizar a los empresarios sobre su responsabilidad de aplicar la RSE en sus organizaciones, tomando como modelo de intervención social a la organización HZX, una empresa dirigida a apoyar iniciativas que contribuyan a fortalecer la capacidad institucional del país, comprometidos con la sociedad para contribuir a mejorar las condiciones de equidad y pobreza en Colombia, con el fin de que las organizaciones adopten medidas e integren aspectos sociales y del medio ambiente en los objetivos de su organización, garantizando su éxito empresarial, los beneficios directos para la empresa y la sociedad y la competitividad en el largo plazo.

Debido a lo anterior el problema de la presente investigación se concreta en la cuestión de hacer un respectivo estudio de ¿Cómo se describe la RSE como parte de la estrategia competitiva de la empresa HZX, considerada como modelo de filantropía estratégica en Colombia?

JUSTIFICACIÓN

Un estudio hecho por el Centro Colombiano de Responsabilidad Empresarial (CCRE), realizado en el 2006 mostró que en Colombia el conocimiento sobre el tema de RSE aún es bajo, el informe también expuso que los factores que más afectan la implementación de la RSE se originan debido al desinterés de los empleados, la falta de compromiso, convicción y apoyo de los directivos y falta de claridad sobre como hacerlo. Por tanto la presente investigación contribuye como apoyo a aquellos empresarios Colombianos que están interesados en informarse acerca de la evolución del concepto de intervención social, con el fin de que sus empresas no solo cumplan con los mínimos legales exigidos por la ley, sino que también implementen una adecuada RSE y de esta forma obtengan herramientas de mejoramiento continuo, obtengan éxito en sus utilidades, construyan un eficiente capital social, tengan mejores relaciones con sus respectivos grupos de interés, construyan practicas ambientales y brinden aportes al desarrollo de un país mejor.

También es necesario el proyecto para que los estudiantes Javerianos tengan una fuente de investigación que enfatice en la importancia de la RSE en la actualidad, y puedan visualizar un modelo empresarial de intervención social en Colombia, para que en el futuro cuando estén presentes en una organización conozcan el tema, y puedan contribuir a la implementación de practicas comprometidas con la comunidad.

El presente estudio tiene como finalidad reafirmar mi formación como profesional, brindándome una guía para mi formación como líder responsable con respecto a la sociedad y como agente de cambio social. Adicionalmente aporta a los lectores conocimientos acerca de cómo se lleva a cabo una adecuada intervención social, y cómo las empresas pueden hacer mucho por la sociedad, no solo usufructuando de ella, sino también siendo responsables y generando bienestar a la comunidad y al medio ambiente, con ello pueden reflexionar a cerca del tema de buen ciudadano, de la solidaridad y de la ética, y de esta forma podrán promover y vincularse a actividades socialmente responsables que fomenten el desarrollo de la sociedad y generen propuestas mas éticas en su vida cotidiana.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Describir las prácticas de RSE como base de la estrategia competitiva de HZX.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Profundizar las teorías de RSE respecto a la intervención estratégica de las empresas en lo social
- Describir el concepto y las implicaciones que tiene la Responsabilidad Social empresarial para HZX.
- Identificar el mecanismo de intervención social que lleva a cabo actualmente HZX en la sociedad colombiana.
- Describir si la intervención social empresarial realizada por HZX ha traído consigo beneficios a la empresa.
- Analizar si la Responsabilidad Social Empresarial de HZX realmente hace parte de su estrategia competitiva

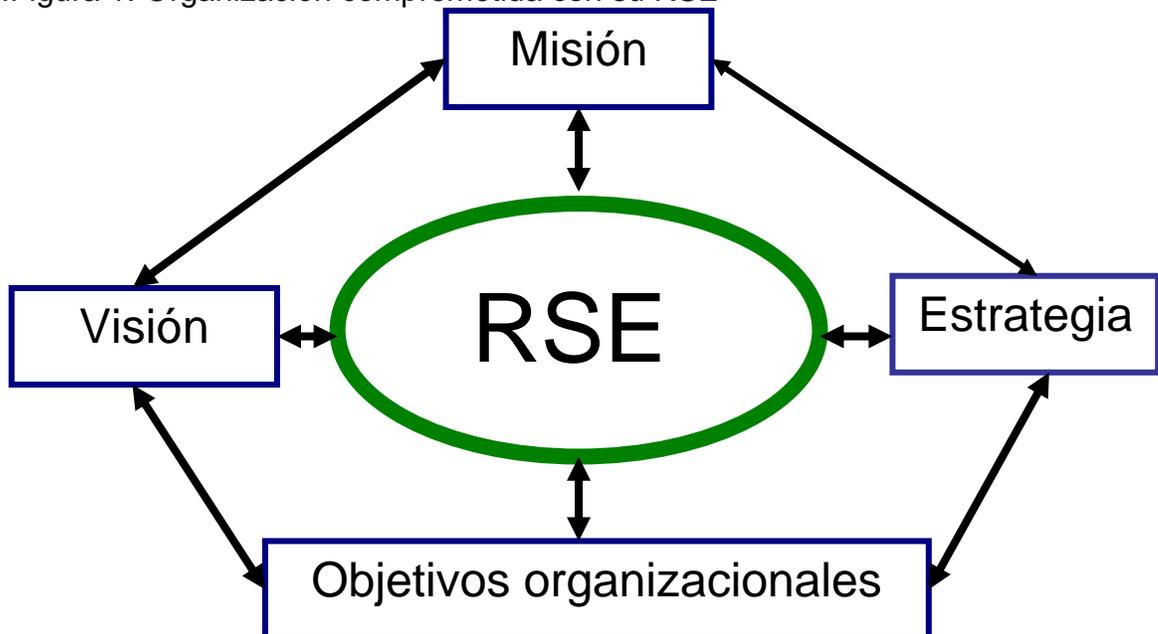
MARCO TEORICO - MARCO CONCEPTUAL

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

A continuación se presenta la información necesaria para comprender lo que es la RSE y como puede ser llevada a las bases estratégicas de las organizaciones. Según lo visto en el transcurso de la carrera, la RSE se refiere al cumplimiento de los deberes que la organización tiene hacia la comunidad en la que opera.

La RSE se origina de una concepción de organización que sustenta sus ideas, decisiones, acciones y resultados en valores, los cuales permiten la construcción de una sociedad con mayor riqueza pero de igual forma mas justa, equitativa y sustentable. Esta filosofía se hace real cuando se realizan actividades formalizadas a través de las cuales se promueve el desarrollo de todos sus grupos, con o sin poder, mediante mayores oportunidades económicas, sociales, culturales, políticas y de sostenibilidad ecológica que le permite superar voluntariamente los niveles mínimos de exigencia: legal, ética y económica, y construir una sólida reputación que se sustenta en relaciones de confianza y le dan legitimidad en la sociedad en la que opera.

.Figura 1. Organización comprometida con su RSE



Fuente: ORTIZ ARISTIZABAL, Paula Catalina.

Las empresas deben planear conseguir un equilibrio entre sus resultados económicos y su intervención en la sociedad; la cual requiere un modelo de

organización cuya misión, visión, estrategia y objetivos organizacionales estén directamente relacionados con el concepto de bienestar de la sociedad

Las organizaciones socialmente responsables son capaces de integrar su visión, misión, estrategia y objetivos organizacionales con un modelo de intervención social responsable. Su objetivo es alcanzar el equilibrio entre la responsabilidad social y su objetivo empresarial con el fin de obtener ventaja competitiva en el futuro.

Las organizaciones deben caer en la cuenta que las prácticas socialmente responsables son una herramienta para que las grandes empresas la utilicen en función de crear una ventaja competitiva. Dichas prácticas de RSE deben integrarse a la estrategia de las organizaciones como una herramienta adicional creadora de ventajas competitivas.¹

La actividad económica de las empresas hace que estas se sientan comprometidas con el bien común de la sociedad donde están presentes, dicha obligación no termina con el cumplimiento de las leyes que impone el gobierno, esto también incluye buscar los diferentes intereses de la sociedad y la solidaridad humana.

Por ello, hoy en día las empresas no solamente tienen como objetivo aumentar las utilidades de sus accionistas como opinó Friedman, sino también prestar servicios a la sociedad, satisfaciendo las necesidades de los diferentes grupos de interés y generando oportunidades socialmente responsables; y esto no implica que obtengan pérdidas por la contribución social, sino que al contrario un comportamiento socialmente responsable vaya de la mano con el objetivo social de la empresa y de esto la organización obtenga mayores ventajas en el futuro.

¹ REYNO Manuel. Responsabilidad social como ventaja competitiva. Chile: Universidad Viña del Mar de 2006.

LA ESTRATEGIA COMPETITIVA:

Con el objetivo de dar inicio al tema se explica a continuación el concepto de estrategia, seguido del concepto de estrategia competitiva sugerido por el autor Porter.

La estrategia se refiere a la dirección y el alcance de una organización a largo plazo, que permite lograr una ventaja en un ámbito cambiante mediante la configuración de sus recursos y competencias con el fin de satisfacer las expectativas de las partes interesadas.² En la actualidad la visión adecuada sobre estrategia organizacional o manejo y desarrollo relativamente único de una organización, según aportes recibidos durante el transcurso de la carrera, es el conjunto de decisiones y acciones de largo plazo que se fundamentan en valores éticos e impactan a toda la empresa, configuran su alcance, los recursos y competencias, que permiten lograr una ventaja, agregar valor económico y social continuos a sus diferentes stakeholders mientras protege el medio ambiente con el fin de competir con éxito en el mercado y lograr legitimidad en el entorno particular y cambiante en el que opera.

Y según Porter la estrategia competitiva son las acciones ofensivas o defensivas que realiza una organización con el objetivo de crear una posición defendible dentro de una industria, para enfrentarse con éxito a las cinco fuerzas competitivas (amenaza de entrada de nuevos competidores, rivalidad entre los competidores, poder de negociación de los proveedores, poder de negociación de los compradores y amenaza de ingreso de productos sustitutos) y obtener un mejor rendimiento sobre la inversión para la compañía.³

²JOHNSON, Gerry; SCHOLLES, Kevan y WHITTINGTON, Richard. Expectativas y propósitos. Madrid: Pearson Prentice Hall, 2006

³ PORTER, Michael, Estrategia competitiva. México: continental, 1998

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL – ESTRATEGIA COMPETITIVA

Es necesario tener en cuenta que:

- Las empresas no funcionan de manera aislada con la sociedad
- Cuanta más relación con el negocio de una empresa tiene una mejora social, mas conduce también a generar beneficios económicos.
- A largo plazo los objetivos sociales y económicos, no son conflictivos entre si, sino que están íntegramente conectados.
- En el punto donde la RSE influye en el contexto competitivo de una organización, es hay donde dicha RSE es verdaderamente estratégica.

El contexto competitivo de las empresas es sumamente importante para la estrategia, y este consta de cuatro elementos que se relacionan entre si con el entorno empresarial local que configuran la posible productividad.

1. Condiciones de los factores: llegar a conseguir altos niveles de productividad depende de que existan: instituciones, trabajadores formados de alta calidad, infraestructura física adecuada, procesos administrativos eficientes, y la disponibilidad de recursos naturales. En estos campos influye la RSE, mejorando los inputs, la calidad de vida de los ciudadanos etc.
2. Condiciones de la demanda: Estas incluyen el tamaño del mercado local, la adecuación de los criterios del producto, la sofisticación de los clientes locales donde la presencia de la RSE influye en los aspectos mencionados.
3. Contexto de la estrategia y la competencia: la RSE puede ejercer una fuerte influencia en la creación de un entorno más productivo y transparente para la competencia.
4. Sectores relacionados y complementarios: Donde a presencia de la RSE puede fomentar el desarrollo de conglomerados y fortalecer los sectores complementarios.

Estas cuatro condiciones resultan cruciales para la competitividad, y su mejora a través de la RSE puede conllevar enormes beneficios sociales para el mundo. La RSE puede ser en la mayoría de ocasiones el medio mas rentable y en ocasiones el único para mejorar el contexto competitivo.

Los beneficios competitivos que ofrece aplicar la RSE son sustanciales por motivos como: la mejora del contexto beneficia principalmente a las organizaciones que se encuentran en un lugar específico, y no todos los competidores estarán ubicados en la misma zona por tanto la empresa seguirá teniendo ventaja sobre la competencia general; al compartir los costes con otras empresas del conglomerado, una empresa puede reducir el problema de “parásitos”; no todas las ventajas tienen el mismo valor para todos los competidores y las empresas que hacen RSE en una zona concreta consiguen mayores beneficios debido a la reputación y a las relaciones superiores que desarrollan.

Comprender la relación entre RSE y el contexto competitivo ayuda a las empresas a identificar hacia donde deben orientar sus donaciones.

Las organizaciones pueden crear valor social:

- Seleccionando a los mejores beneficiarios: la selección de un beneficiario o de una organización asociada más eficaz dará lugar a un mayor impacto social.
- Señalar a los patrocinadores: un donante puede dar a conocer a las organizaciones no lucrativas más eficaces y promocionarlas ante otros donantes, con lo cual atraerá más fondos y dará lugar a una asignación más eficaz de la inversión. Las empresas aportan activos con un valor único para esta tarea:
 - Su reputación suele recibir respeto
 - Tener mayor credibilidad
 - Influir en la red del conglomerado (clientes, proveedores, otros sectores, etc.)
 - Tener acceso a canales de comunicación y conocimientos que pueden utilizarse para difundir información de manera amplia, ágil y persuasiva a otros donantes.
- Mejorar el rendimiento de los beneficiarios: Con la mejora de la eficacia de los beneficiarios, las empresas crean valor para la sociedad aumentando su impacto social. Con la vinculación de la RSE a la estrategia de la empresa, una organización puede crear un valor social aun mayor que otros donantes a partir de la mejora del rendimiento del beneficiario.
- Desarrollar conocimientos y práctica: la manera más potente de crear valor social es desarrollar nuevos medios para afrontar problemas sociales y generalizar su práctica.

La prueba decisiva de una buena RSE es: si el cambio social deseado es tan beneficioso para la empresa que la organización buscaría ese cambio aunque nadie llegara a enterarse de su existencia. Cuanto mas relacionada esta la RSE con el contexto competitivo de la organización, mayor será la contribución de la empresa a la sociedad. Si se persigue sistemáticamente, de una forma que maximice el valor creado, la RSE orientada al contexto puede ofrecer a las empresas un nuevo conjunto de herramientas competitivas que justifique con creces la inversión de los recursos; al mismo tiempo puede desbloquear una manera mucho más potente de hacer del mundo un lugar mejor.⁴

⁴ PORTER, Michael E. y Kramer. La filantropía empresarial como ventaja competitiva. *Latino America Harvard Deusto Business Review*, 2003.

METODOLOGÍA

La presente investigación es de corte cualitativo ya que se caracteriza por que sus procedimientos no son estandarizados, la investigadora fue el instrumento que contribuyó en la recolección de datos, además es preciso aclarar que debido a la naturaleza de la investigación el contexto de la empresa HZX ira evolucionando a través del tiempo, por ello esto hace que el presente estudio sea único. Dicho estudio está sujeto a las circunstancias del escenario en particular de la empresa HZX.

TIPO DE INVESTIGACIÓN:

Es un estudio descriptivo donde se realizó una descripción de las situaciones del contexto y de las circunstancias presentadas sobre el tema de RSE en HZX, con el fin de observar detalladamente como funciona la intervención social que lleva a cabo HZX en Colombia. El objetivo mediante dicha investigación fue realizar una búsqueda específica de las características de su contribución social, para luego llegar a un análisis y a una conclusión del problema planteado.

Mediante un estudio descriptivo se logró el beneficio de describir, medir y evaluar si la intervención social que lleva a cabo HZX, va de la mano con su estrategia competitiva. Dicho estudio presenta utilidad en la investigación ya que muestra con precisión la situación actual de la empresa HZX en relación con el tema a tratar.

MUESTRA

Debido a que este estudio se realizó a la empresa HZX, la cual abarca gran cantidad de miembros que forman parte de ella, se tomó una muestra representativa tomando por conveniencia a las personas y las situaciones (unidades de análisis) que tenían mayor acceso a la información y a las decisiones sobre intervención social y relacionado con el tema planteado en la investigación.

PROCEDIMIENTO GENERAL

ETAPA DE ENTRADA

En esta etapa se obtuvieron los contactos iniciales, se conoció más sobre la empresa HZX y se investigó el objetivo de la organización.

ETAPA DE RECOLECCION DE INFORMACION

Para lo cual utilizaron las siguientes herramientas:

- Observación de información
- Análisis de documentales
- Entrevistas con el equipo de RSE HZX Colombia y con personal que contaba con valiosa información para la investigación.
- Observación de las situaciones de la empresa concernientes al tema de investigación
- Grupos focales

ETAPA DE SALIDA

Después de contar con la información necesaria, se tabuló la información recogida, con lo cual se hizo un análisis y unas conclusiones de las categorías conceptuales derivadas de los objetivos específicos.

El análisis y las conclusiones se realizaron con respecto a las teorías de RSE respecto a la intervención estratégica de las empresas en lo social, a las implicaciones que tiene la RSE para HZX, al mecanismo de intervención social que lleva a cabo actualmente HZX en la sociedad colombiana, a aclarar si la intervención social empresarial realizada por HZX ha traído consigo beneficios a la organización y por último a determinar si la RSE de HZX realmente hace parte de su estrategia competitiva

RESTRICCIONES

Debido a la extensión del tema esta investigación solo se realizó basándose en la empresa HZX Colombia, con el fin de hacer una buena caracterización de su adecuada implementación de RSE en Colombia.

Este proyecto se realizó en las áreas de: Estrategia, Responsabilidad Social, Ética y Administración de las organizaciones.

RECURSOS

Para el desarrollo del presente taller de grado fue necesario contar con implementos:

- **Físicos:** Entre los cuales están los bibliográficos, donde se consultó diferentes libros en bibliotecas, donde se encontraron libros que se basan en profundidad en el tema de RSE, también se buscaron revistas, diccionarios, comentarios de autores, artículos de actualidad, y noticias que colaboraron a darle rumbo a la investigación y finalmente se tuvo en cuenta la Web para complementar el estudio.
- **Humanos:** Se necesitó de la investigadora, la cual realizó la recolección de la información necesaria, obtuvo los contactos en HZX, hizo las respectivas entrevistas necesarias y se hizo responsable del estudio y de analizar la información.
- **Financieros:** Se corrieron gastos correspondientes al transporte, la organización del trabajo y las presentaciones que se hicieron durante el año.

RESUMEN EJECUTIVO

1. Las teorías de RSE respecto a la intervención estratégica de las empresas en lo social

En este capítulo se encuentra una presentación de las cuatro teorías referentes a la intervención estratégica que realizan las organizaciones, las cuales son: teoría instrumental, teoría política, teoría integradora y finalmente teoría ética, también se presentan las características de cada uno de los enfoques y finalmente una retroalimentación de cómo debe ser llevada a cabo una verdadera intervención estratégica en las empresas.

2. Concepto e implicaciones que tiene la Responsabilidad Social Empresarial para HZX.

El segundo capítulo esta compuesto por una explicación detallada del concepto que entiende HZX como Responsabilidad Social Empresarial, la identificación de sus grupos de interés y los compromisos que asume con respecto a cada uno de ellos.

3. Mecanismo de intervención social que lleva a cabo actualmente HZX en la sociedad colombiana

Este capítulo tiene como objetivo realizar una explicación detallada de cómo se ha venido llevando a cabo la implementación de la Responsabilidad Social Empresarial en HZX, las implicaciones que ha tenido, los planes que tiene para realizar, y una explicación muy detallada de los planes de acción que tiene con cada grupo de interés.

4. Beneficios que ha traído la intervención social empresarial realizada por HZX.

El cuarto capítulo esta destinado a dar una explicación lógica y detallada de las acciones que hace HZX que forman parte de su Responsabilidad Social Empresarial, la explicación de estas y los beneficios con los cuales vienen acompañadas.

5. La Responsabilidad Social Empresarial HZX como parte de su estrategia competitiva

En el capítulo quinto y el final, se explica y concluye si realmente la Responsabilidad Social Empresarial de HZX hace parte fundamental de su estrategia competitiva, también describe las tres bases fundamentales de un

negocio: financiar la ejecución, HSE (health, safety and environment) y la RSE (desarrollo sostenible), designando vital importancia a cada una de las tres, y argumentando que con la falta de alguna de ellas el negocio no podría operar.

1. LAS TEORÍAS DE RSE RESPECTO A LA INTERVENCIÓN ESTRATÉGICA DE LAS EMPRESAS EN LO SOCIAL

Para este primer capítulo se realizó un análisis de las cuatro teorías existentes, según el estudio exhaustivo de Garriga y Melé (2004), quienes tienen una clara perspectiva con respecto al tema en cuanto a la relación que existe entre desempeño financiero y la RSE, ellos sintetizan cuatro diferentes enfoques de intervención estratégica que realizan las organizaciones; estas teorías están relacionadas con: los beneficios, la actuación política, las demandas sociales y los valores éticos.

El primer enfoque es llamado Teoría Instrumental, donde la compañía es visualizada como un instrumento que origina y crea riqueza y las actividades sociales son únicamente el medio a través del cual puede facilitar el alcance de sus resultados económicos y donde se accede a realizar intervención social siempre y cuando exista un beneficio de por medio, cuando dicho beneficio deje de existir consecuentemente las actividades que realiza la organización por ende dejarán también de existir. En esta teoría lo más importante es la maximización del valor para los accionistas, y utilizan como estrategias para alcanzar su ventaja competitiva: las inversiones sociales en un contexto competitivo, además de ello utilizan el mercadeo con causa, cuyo fin es el aumento de las ventas y los ingresos, mejorando la imagen de la marca a través de la asociación con el tema referente a la ética y a la RSE. La RSE en éste primer enfoque solo tiene el fin estratégico de incrementar las ganancias de los accionistas, utilizando como método las inversiones sociales lo cual no indica un comportamiento comprometido con la RSE, sino simplemente una inversión realizada por aparentar al entorno que la rodea.

El siguiente enfoque es la Teoría Política donde la meta principal es el poder de la organización en la sociedad y su papel en el campo político. Esta teoría se basa en la idea de que la empresa es una institución social y por ello debe ejercer el poder de forma responsable, sujeta al poder social; además considera que las responsabilidades sociales provienen del contrato macro social teórico que apela a todos los contrayentes racionales, y un contrato micro social real asumido por los miembros de comunidades locales.

Como tercera teoría, se encuentra la teoría integradora, enfocada hacia los grupos de interés. Allí la compañía se centra en la realizar un estudio de evaluación, una actitud de escucha, un análisis respectivo de cada tema y una respuesta a las demandas de la sociedad. Mediante esta teoría el fin de las organizaciones es satisfacer siempre a sus grupos de interés identificados con anterioridad, todo ello con el fin de pretender legitimidad social. Las empresas enfocadas en la teoría integradora están pendientes de gestionar los aspectos sociales, por medio de los

cuales la empresa identifica, evalúa y responde a ellos siendo sociales y/o políticos que podrían causar problemas en la operación del negocio. Esta teoría se caracteriza por el principio de responsabilidad pública, el cual asume un modelo general de dirección social reflejado en la opinión pública, asuntos emergentes, requisitos legales formales y prácticas de ejecución o aplicación. La gestión hacia los Grupos de interés (GI) o stakeholders va dirigida hacia las personas que se ven impactadas por las políticas y/o prácticas empresariales y que además impactan la organización de una u otra forma.

Finalmente la última es la teoría ética, tiene un enfoque moral basado en el principio de lo que debe y lo que no debe hacer una empresa, referente a su actuación diaria y a la ayuda de la construcción de una sociedad mejor. Dicha teoría contempla obligaciones fiduciarias hacia todos sus GI (grupos de interés): proveedores, clientes, empleados, accionistas y comunidad local, actúa basada en los derechos humanos y laborales además de establecer un inmenso respeto por el medio ambiente, dirige el desarrollo sostenible económico, social y ambiental, a alcanzar un desarrollo humano que tenga en cuenta a las generaciones presentes y futuras. Las empresas que cuentan con este enfoque ético creen en el bien común en el cual asumen contribuir con el bien de todos los GI ya que hace parte de la sociedad.

En la actualidad la implementación de la RSE debe tener un enfoque de creación de riqueza, teniendo en cuenta un comportamiento ético, de forma que la empresa produzca bienes y servicios de la mejor calidad, unido a un precio razonable, caracterizado por un comportamiento transparente, siendo eficaz, eficiente, leal y respetando los derechos legales de todas las personas y del medio ambiente, para la construcción de una sociedad mejor y la contribución al desarrollo del país⁵.

⁵ GARRIGA Elisabet, MELÉ Domenéc. Corporate Social Responsibility theories: Mapping the territory, Journal of Business Ethics, 2004.

2. CONCEPTO E IMPLICACIONES QUE TIENE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL PARA HZX

El tema de RSE ha sido liderado a nivel mundial desde el nivel corporativo de la organización en Houston, donde el Presidente de HZX el señor David Lesar hace énfasis en que la duración del negocio depende de las relaciones que establece la compañía con sus grupos de interés. Este movimiento de liderazgo comprometido con respecto a la RSE, es guiado por ende desde la región Latinoamérica, donde el gerente regional estableció una serie de lineamientos para el cumplimiento de las políticas de RSE.

En Colombia la RSE es liderada por el Gerente de Recursos Humanos, junto con un equipo de colaboración (integrantes del área de Recursos Humanos), los cuáles realizan reuniones semanales con el objetivo de darle la debida importancia al tema. El equipo que integra el grupo de RSE HZX Colombia es el equipo líder, más sin embargo es claro que la RSE no la puede implementar solo una persona, o solo el equipo, la implementación de dicha intervención social solo puede ser realizada gracias a la contribución de todas las personas que forman parte e integran la compañía, de lo contrario no seria posible. Gracias a las contribuciones a nivel corporativo, regional y como departamento de Recursos Humanos, hoy HZX Colombia cuenta con un programa de responsabilidad social donde define su RSE como: el grupo de ideas, decisiones, acciones y resultados basados en la visión, misión, objetivos organizacionales, modelo del PII (Iniciativa de mejora del desempeño) y los valores de la compañía, construyendo una sociedad justa y sostenible. La RSE en dicha organización comprende actividades formales a través de las cuales se promueve el desarrollo los grupos de interés, a través de oportunidades económicas, sociales, culturales, políticas y de sostenibilidad ecológica, adicionalmente es un factor clave para la construcción de una buena reputación gracias a relaciones de confianza y asumiendo un comportamiento ético en la sociedad Colombiana⁶.

Este pensamiento de intervención social no solo se ha venido implementando en Colombia, según el informe de sostenibilidad a nivel mundial, escrito por el CEO de la organización (David Lesar), se manifiesta la importancia de implementar la RSE y el compromiso que se debe tener con la comunidad en todos los países donde HZX tiene operaciones. Haciendo énfasis en que la prioridad siempre será proveer a los clientes productos y servicios de alta calidad, con la mayor seguridad, teniendo en cuenta siempre el ambiente. Para mantener un negocio rentable a Largo plazo El Presidente de la compañía afirma que es vital la relación

⁶ ENTREVISTA con Elsa Margarita Uribe González, Profesora de la Carrera de Administración, Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá. Segundo periodo electivo 2006.

con todos los grupos de interés de la organización (internos y externos) tales como:

- Valores, transparencia y gobernabilidad
- Público interno (empleados)
- Medio Ambiente
- Proveedores
- Consumidores y Clientes
- Comunidad
- Gobierno y Sociedad

El enfoque de la empresa en el desarrollo sostenible se basa en el entendimiento y el compromiso hacia estos grupos de interés. Además hace parte de la estrategia del negocio los siguientes objetivos:

- Ser un buen vecino corporativo.
- Cuidar el medio ambiente.
- Proveer beneficios sociales y económicos reales y demostrables
- Monitorear a través de indicadores, reportes y transparencia

Asumir un comportamiento ético frente a los Grupos de Interés, implica asumir compromisos con cada uno de ellos, caracterizados por que se puedan cumplir, sean medibles y demostrables. A continuación se presentara los compromisos que HZX asume con cada uno de sus Grupos de Interés:

- **Valores, transparencia y gobernabilidad:** Constituye el eje principal para garantizar el cumplimiento de los compromisos con el resto de Grupos de Interés, la empresa se compromete a promover los valores éticos, la confianza y la transparencia al ejercer su gobernabilidad.
- **Público interno:** Valorar y retribuir sus habilidades, colaborarles en su crecimiento y en el desarrollo de una mejor calidad de vida y brindarles un adecuado clima organizacional.
- **Medio ambiente:** Disminuir el riesgo de cualquier impacto negativo que la operación pueda causar en el ambiente y contribuir a su bienestar.
- **Proveedores:** Mantener relaciones basadas en la transparencia y cumplimiento de reglas donde exista un beneficio de las dos partes.
- **Consumidores y Clientes:** Ser competitivos y prestar los servicios con la mejor calidad para que el cliente siempre este satisfecho.

- **Comunidad:** Contribuir con el desarrollo de la sociedad.
- **Gobierno y Sociedad:** Asegurar el cumplimiento de las leyes impuestas por el Estado.

3. MECANISMO DE INTERVENCIÓN SOCIAL QUE LLEVA A CABO ACTUALMENTE HZX EN LA SOCIEDAD COLOMBIANA

Los indicadores ETHOS son una herramienta de ayuda para la calificación de las empresas en cuanto a la RSE que llevan a cabo. Estos indicadores organizan los grupos de interés en 7 bloques, los cuales son: Valores, Transparencia y Gobierno, Público Interno, Medio Ambiente, Proveedores, Consumidores y Clientes, Comunidad, Gobierno y Sociedad. La calificación de los indicadores Ethos puede ser de 1 a 4, la calificación 1 es el nivel mínimo que corresponde a una etapa básica de acciones que realiza la compañía, en el cual se encuentra en un nivel reactivo de las exigencias legales; el nivel o la etapa 2 representa una etapa intermedia de acciones donde la empresa tiene una postura defensiva más sin embargo gestiona cambios y avances en sus prácticas de RSE; la etapa 3 refleja un nivel avanzado de acciones, donde la empresa va más allá de lo legal y la RSE es considerada estratégica en el negocio; y finalmente el nivel 4 representa un nivel de excelencia en las prácticas realizadas de RSE.

En el año 2008 HZX Colombia realizó la implementación de los indicadores Ethos (Ver Anexo A), definidos como una herramienta para uso interno en la organización, que permiten realizar una evaluación de la gestión relacionada con la implementación de prácticas de RSE. Para ello los gerentes de todas las unidades de negocio se reunieron junto con unas personas de HZX Brasil que conocían del tema, y decidieron las calificaciones que le otorgarían a cada uno de los ítems a evaluar según la clasificación de los Grupos de Interés (GI) anteriormente definida, los cuales serán presentados a continuación.

El primer grupo de interés definido fue los valores, transparencia y gobierno corporativo, en el cual HZX se caracteriza por tener un Código de Conducta (Ver Anexo B) (en la mayoría de los idiomas que maneja en la industria), tiene programas de orientación y entrenamiento para los empleados nuevos y para los antiguos que deseen tomarlo de todos los cargos, con el objetivo de dar garantía que los valores y principios se incorporen en los procesos laborales, en los comportamientos y en las actitudes del personal. El Código de Conducta está sometido a control y a auditorías periódicas.

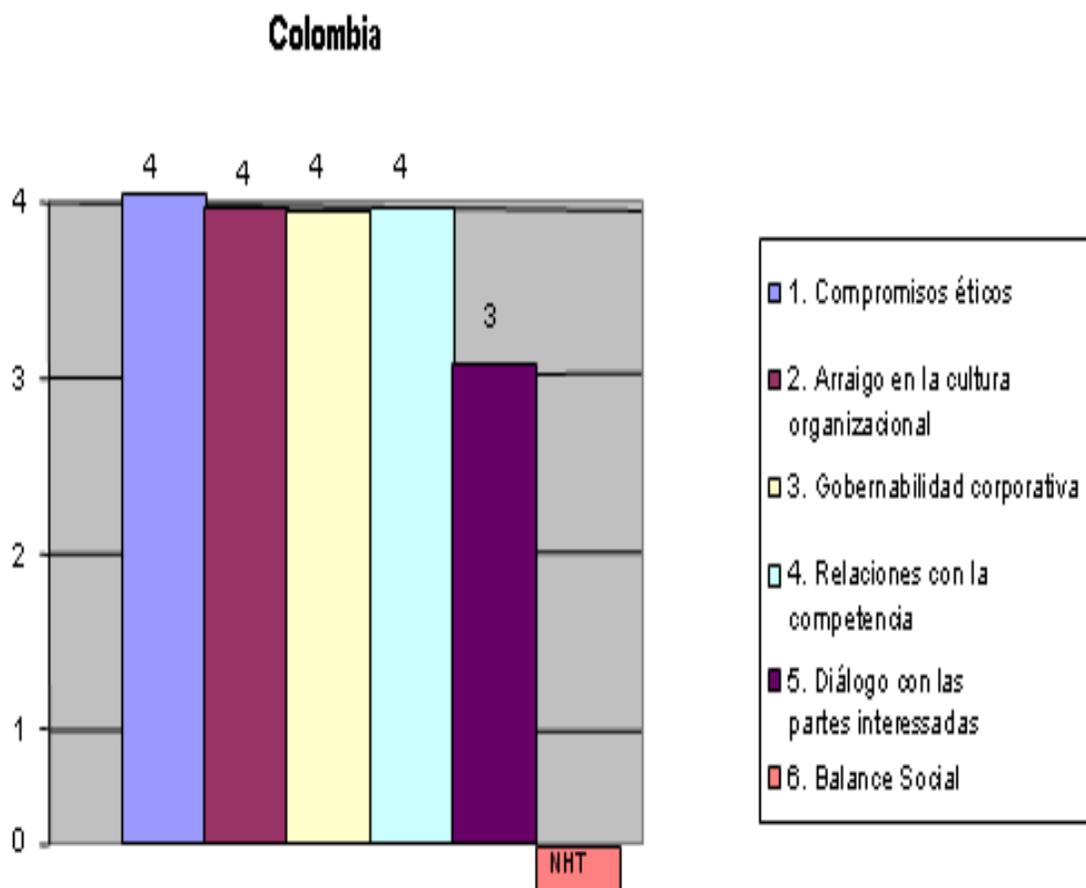
La cultura de la organización se caracteriza por que difunde los valores centrando su atención en los empleados, adopta dichos valores y estimula tanto a su público interno para contribuir con su adopción, como a los grupos de interés externos a continuar con el proceso en la cadena productiva.

Respecto a las relaciones que tiene con la competencia posee reglas explícitas a cerca de la competencia desleal, asume un compromiso público en contra de la competencia desleal. Además de discutir su punto de vista con los proveedores y

clientes sobre la competencia leal, tiene posición de liderazgo en la búsqueda de estándares de competencia.

Según la calificación recibida de acuerdo a los indicadores Ethos es la siguiente:

Figura 2. Valores, transparencia y gobierno corporativo:



Fuente: HZX Colombia

Con esta calificación la gerencia cayó en la cuenta que con respecto a sus compromisos éticos, al arraigo en la cultura organizacional, a la gobernabilidad corporativa y a las relaciones con la competencia estaban en un buen nivel del 100%, pero su diálogo con sus Grupos de Interés necesitaba una mejora además de iniciar la planeación de la realización de un balance social con el que no contaban, por ello a continuación las tabla 3 y 4 presentan una explicación detallada de el indicador Ethos a mejorar (en los cuales la calificación no fue la mejor), su situación actual y el plan de acción propuesto por el equipo de RSE.

Tabla 1. Diagnóstico y plan de acción I (Valores, transparencia y gobierno corporativo)

Temas a tratar:	Diagnostico y características actuales:	Propuestas:
<p>Indicador: 5 Dialogo con Stakeholders</p>	<p>Calificada en un nivel: 3 (75%)</p> <p>Considerando el impacto sobre los stakeholders, HZX esta consciente de la importancia del diálogo constante con sus stakeholders, adoptando una estrategia de gestión de la información para interiorizar las ocurrencias socioambientales negativas, ocasionadas por las actividades de servicio que presta.</p>	<p>Indicador: 5.3 y 5.6</p> <p>Elaborar indicadores de desempeño, para monitoreo de las relaciones y utilizarlos en el proceso de planeamiento general de la empresa e insertar esos en balance social (No es parte de PII)</p> <p>Crear espacios o escenarios de encuentro periódicos para retroalimentación de los procesos realizados con los stakeholders.</p>
<p>Indicador: 6 Balance Social</p>	<p>Calificación: NO SE HA TRATADO</p> <p>No se cuenta con un BALANCE SOCIAL a cerca de las acciones sociales y ambientales (incorporando aspectos cuantitativos) que ha construido HZX hasta el momento, las cuales hacen parte de la RSE.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Indicador: 6 Iniciar la creación de un reporte con las acciones sociales y ambientales incorporando aspectos cuantitativos. (esta en los 3 PII)

Fuente: ORTIZ ARISTIZABAL, Paula Catalina.

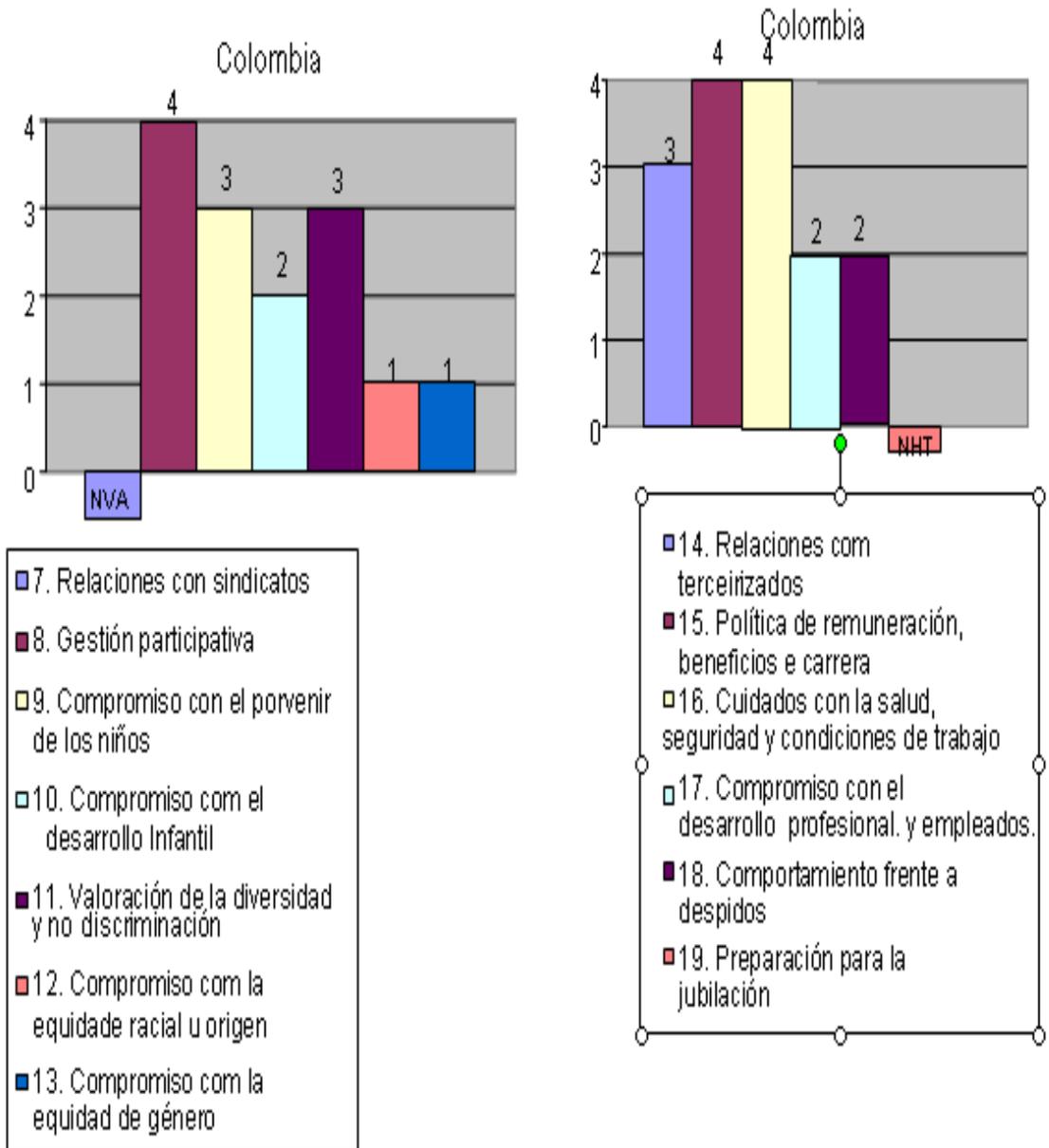
Tabla 2. Diagnóstico y plan de acción II (Valores, transparencia y gobierno corporativo)

Temas a tratar:	Diagnostico y Características actuales:	Propuestas:
<p>Indicador: 6 Balance Social</p>	<p>Calificación : (NO SE HA TRATADO) No se cuenta con un BALANCE SOCIAL a cerca de las acciones sociales y ambientales (incorporando aspectos cuantitativos) que ha construido HZX hasta el momento, las cuales hacen parte de la RSE.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ítem: 6,4 Incorporar en el balance social críticas, sugerencias y declaraciones de las partes interesadas (esta en los 3 PII). ▪ Ítem: 6,5 Durante el proceso de divulgación del balance social, contemplar por lo menos cuatro de las siguientes partes interesadas: público interno, comunidad, consumidores y clientes, proveedores, gobierno y sociedad en general.
<p>For Internal Use Only</p>	<p>Adicionalmente teniendo en cuenta la naturaleza de la empresa, y debido a que ésta como prestadora de servicios debe implementar mas que todo una RSE interna, no se esta teniendo en cuenta las practicas que halliburton esta brindando en cuanto a: Salud prepagada, Capacitaciones y formaciones a sus empleados, entre otros que van mas allá de lo legal.</p>	<p>Recolectar información a cerca de todas las prácticas que se están haciendo actualmente con cada grupo de interés, que reflejen un compromiso con la RSE.</p>

Fuente: ORTIZ ARISTIZABAL, Paula Catalina.

La calificación siguiente pertenece al público interno, donde la gerencia asumió una posición real frente a su comportamiento con sus colaboradores. A continuación la figura 3 presenta la situación y el nivel en los que fueron calificados los diferentes ítems, que miden si la empresa realiza o no responsabilidad social en su parte interna.

Figura 3. Público interno (empleados)



Fuente: HZX Colombia

Según las calificaciones asignadas en el Grupo de Interés empleados, la organización decidió tomar acciones de mejora en los indicadores: compromiso con el porvenir de los niños, compromiso con la equidad de género, cuidados con la salud, seguridad y condiciones de trabajo y preparación para la jubilación. A

pesar de que no son los indicadores más bajos, para la organización son los que tienen mayor importancia en la empresa y por ende los que ha decidido mejorar.

Tabla 3. Diagnóstico y plan de acción I (Público interno)

Temas a tratar:	Diagnostico y características actuales:	Propuestas:
<p style="text-align: center;">Indicador 9: Compromiso con el porvenir de los niños</p>	<p>Calificada en un nivel: 3 (75%) Respetar la legislación nacional que prohíbe el trabajo antes de los 18 años, (excepto aprendices) prohíbe el trabajo infantil.</p>	<p>Ítem: 9.1 Discutir con otras compañías, la importancia de la educación y las consecuencias del trabajo infantil o de manera general. (No esta en PII).</p>
<p style="text-align: center;">Indicador: 13 Compromiso con la equidad de genero</p>	<p>Calificado en un nivel: 1 (25%) Sigue la constitución Colombiana, la cual prohíbe la discriminación en el mundo laboral y asume internamente una postura contraria a cualquier tipo de prejuicio respecto a las partes interesadas.</p>	<p>Ítem: 13 Realizar censo interno periódico para evaluar sus procesos y políticas, necesidades, situaciones o áreas críticas en relación a la equidad de género (No esta en PII).</p> <p>Ítem: 13.5 Realizar campañas internas de concientización sobre la importancia de la equidad (No esta en PII).</p>

Fuente: ORTIZ ARISTIZABAL, Paula Catalina

HZX tiene en cuenta en sus políticas el compromiso con el porvenir de los niños, prohibiendo el trabajo de ellos en sus operaciones y creando conciencia en sus empleados, más sin embargo considera necesario complementar su compromiso haciendo que las compañías que se encuentran relacionadas con ella también

tomen conciencia con respecto al asunto; adicionalmente la empresa actúa acorde a sus políticas establecidas con respecto al compromiso que tiene con la equidad de género, estableciendo igualdad en las relaciones con los hombres y las mujeres, ofreciendo igualdad de oportunidades en ambos.

Hoy en día según el Foro Económico Mundial la diferencia de oportunidades de hombres y mujeres en Colombia disminuyó, las mujeres han logrado grandes avances en materia de equidad y de educación, así que una empresa socialmente responsable no debe limitar su participación en el mercado laboral, sino al contrario promoverla, hacer que se respeten los derechos de igualdad en la organización y ayudar a crear conciencia en la industria en la que se desenvuelve.

A pesar de los progresos obtenidos en los últimos 20 años, según Maria Valéria Pena, Líder de la Unidad de Género del Banco Mundial para América Latina y el Caribe aún existe desigualdad de género lo cual sigue siendo un obstáculo para el desarrollo de los países Latinoamericanos. Dicha desigualdad de oportunidades se traduce en pérdidas derivadas de la ausencia de la mujer en la actividad económica.

HZX planea colaborar en la reducción de la pobreza en Colombia, mediante el cumplimiento de sus políticas y los programas con anterioridad propuestos dirigidos a disminuir la desigualdad de géneros, beneficiando así a la mujer, a sus familias y a la sociedad en general.

A continuación mediante la Tabla 4 se presenta el resultado de la evaluación y las propuestas realizadas por la gerencia con respecto a cuidados con salud, seguridad y condiciones de trabajo de los colaboradores y la preparación de ellos cuando lleguen a su etapa de jubilación.

Tabla 4. Diagnóstico y plan de acción II (Público interno)

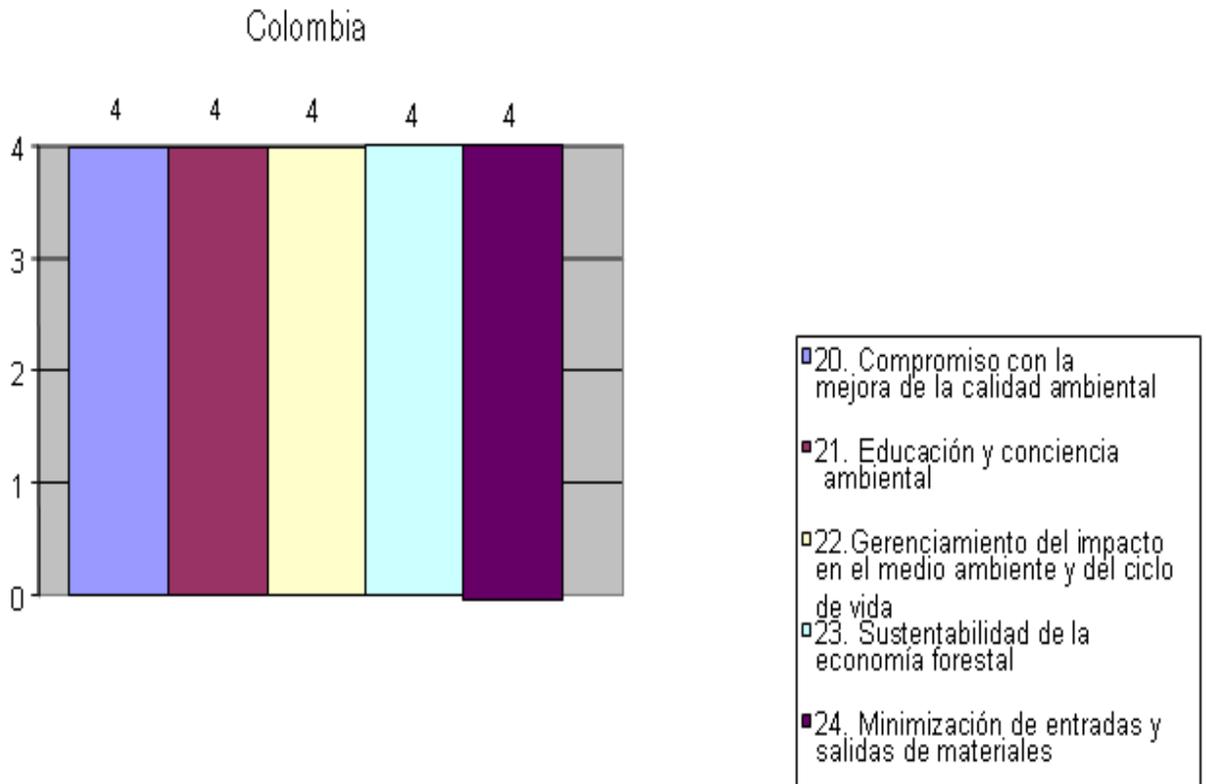
Temas a tratar:	Diagnostico y características actuales:	Propuestas:
<p>Indicador: 16 Cuidados con salud, seguridad y condiciones de trabajo</p>	<p>Calificada en un nivel: 4 (100%) Posee indicadores para monitorear los planes y metas para superar los estándares de excelencia en salud, seguridad y condiciones de trabajo.</p> <p>Además desarrolla campañas de concientización. Define las metas e indicadores del desempeño relacionados a las condiciones de salud y seguridad con la participación de los empleados, los incluye en la planeación estratégica y adicionalmente los comunica internamente.</p>	<p>Ítem: 16.8</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ofrecer ejercicios físicos durante el horario de trabajo (PII HS). <p>Ítem: 16.10</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ofrecer programa de orientación alimenticia (salud) (PII HS).
<p>Indicador: 19 Preparación para jubilación</p>	<p>Calificación: No se ha tratado No se prepara a los empleados para la jubilación.</p>	<p>Ítem: 19</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ofrecer informaciones básicas sobre la obtención de la jubilación (No PII) HR ▪ Crear curso de Preparación para la jubilación.

Fuente: ORTIZ ARISTIZABAL, Paula Catalina

De acuerdo a las anteriores propuestas con el fin de mejorar los niveles y la relación con los colaboradores, estas acciones hoy en día se han ido implementando a través del tiempo, ofreciéndole a los empleados mejores condiciones de trabajo, orientación con respecto a su salud, a la obtención de la jubilación y haciendo que estos cada vez se sientan más comprometidos por una organización que se preocupa y que piensa en sus situaciones como trabajadores.

Continuando con la calificación en el grupo de interés medio ambiente, demuestra un compromiso del 100% el cual se refleja en la Figura 4.

Figura 4. Medio Ambiente



Fuente: HZX Colombia

HZX cuenta con una calificación de 4 (nivel máximo). Es una organización 100% comprometida con el ambiente. No solo cumple rigurosamente con los parámetros y requisitos exigidos por la legislación nacional y prioriza las políticas preventivas contando con un área responsable del ambiente HSE, sino también trata la cuestión ambiental como un tema transversal en la estructura de la organización y hace parte de la planificación estratégica. Adicionalmente desarrolla nuevos modelos para negocio, teniendo en cuenta los principios y las oportunidades relacionadas con la sustentabilidad ambiental. Más sin embargo sería bueno mostrar en el reporte de gestión las actividades que se están haciendo actualmente en pro del ambiente que corresponden al compromiso que se tiene con la RSE.

Más sin embargo HZX propuso el plan “oxigenando el planeta”, la cual es una actividad descrita a continuación (Tabla 5):

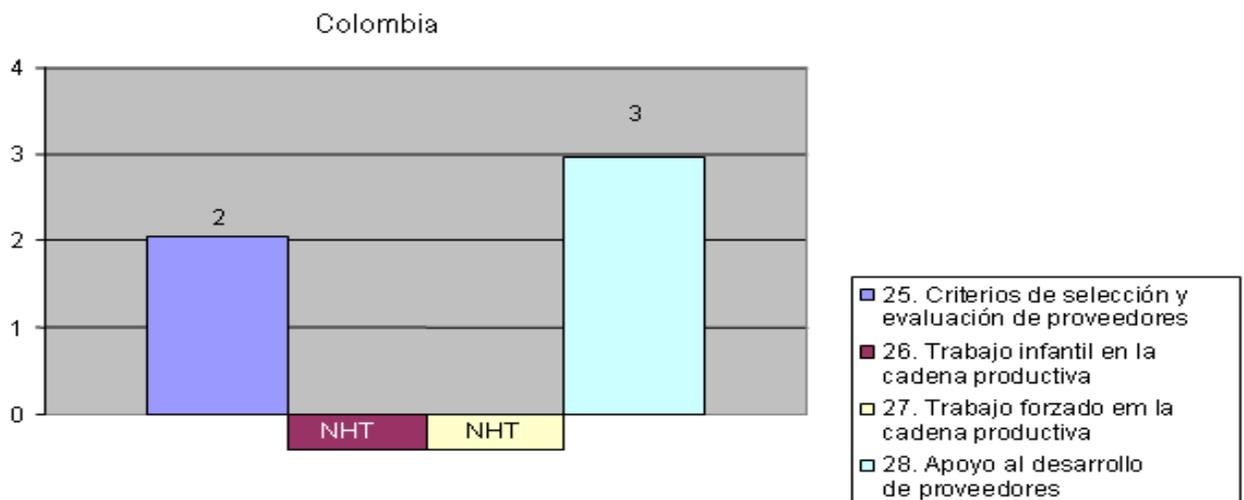
Tabla 5. Diagnóstico y plan de acción (Medio ambiente)

Temas a tratar:	Diagnostico y características actuales:	Propuesta:
<p style="text-align: center;">Medio Ambiente</p>	<p>El equipo del PII de medio ambiente el año pasado organizó una actividad ecológica en el parque Simón Bolívar, donde se reunieron los integrantes con el objetivo de sembrar árboles.</p>	<p>"Oxigenando el planeta" El equipo de RSE puede organizar una actividad similar a la del año pasado, donde se cuente con la participación de los empleados.</p>

Fuente: ORTIZ ARISTIZABAL, Paula Catalina

A continuación se puede ver la Figura 5, que representa la calificación con respecto a los proveedores de la organización.

Figura 5. Proveedores



Fuente: HZX Colombia

Para la organización los indicadores más importantes en esta área son: criterios de selección a proveedores, trabajo infantil en la cadena productiva y trabajo forzado en la cadena productiva. Para el indicador 25, anteriormente nombrado la organización iniciara un plan de mejora, haciendo que sus proveedores también sean responsables socialmente, y en cuanto a los indicadores 26 y 27 su fin es colaborar con la erradicación del trabajo infantil y el forzado. La Tabla 8 presenta información más detallada.

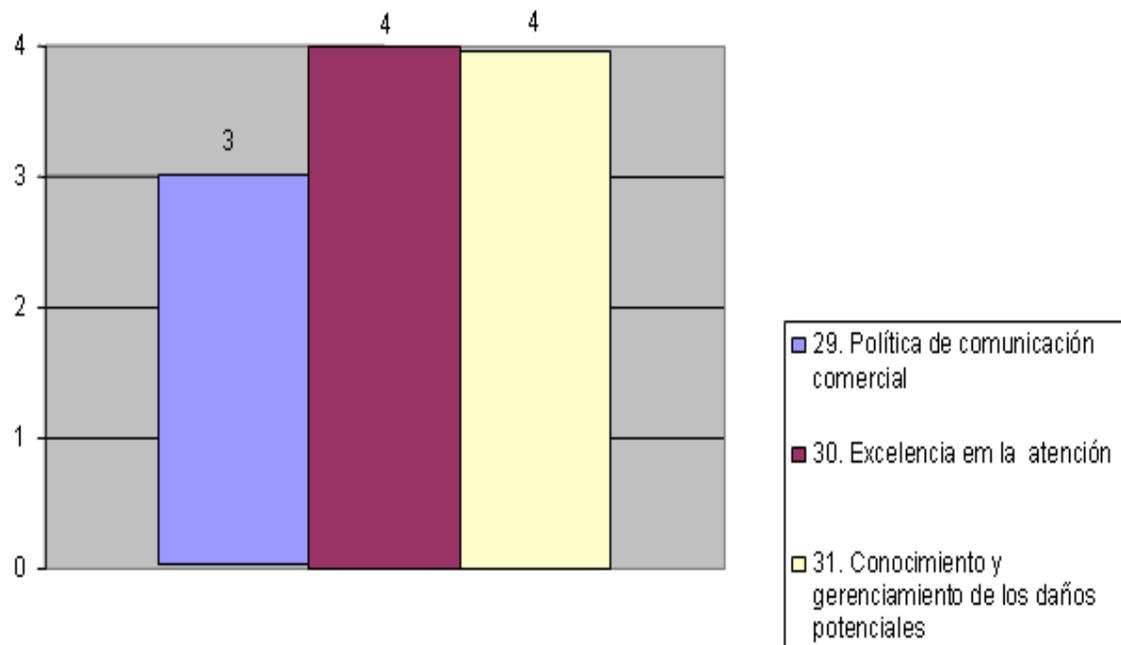
Tabla 6. Diagnóstico y plan de acción (Proveedores)

Temas a tratar:	Diagnostico y características actuales:	Propuesta:
<p>Indicador: 25 Criterios de selección y evaluación de proveedores</p>	<p><u>Calificada en un nivel: 2 (50%)</u> Tiene normas conocidas de selección y evaluación de proveedores, que contemplan criterios y exigencias relativas al cumplimiento de la legislación laboral, de la seguridad social y fiscal.</p>	<p><u>Ítem 25:</u> Incluir para contratación criterios específicos de responsabilidad social. (NO PII)</p> <p><u>Ítem: 25,3</u> Estimular a que sus proveedores reproduzcan sus exigencias en lo referido a la responsabilidad social para sus propios proveedores, y que monitoreen esos criterios periódicamente. (NO PII)</p>
<p>Indicador: 26 y 27 Trabajo infantil y trabajo forzado</p>	<p><u>Calificación: No se ha tratado</u> El tema de trabajo infantil y el de trabajo forzado en la cadena productiva (en sus relaciones con proveedores y aliados de la empresa).</p>	<p><u>Ítem 26 y 27:</u> Crear políticas formales, con el objetivo de aportar para la erradicación del trabajo infantil y forzado, discutir la cuestión con los proveedores y estimularlos a cumplir con la legislación. (NO PII)</p>

Fuente: ORTIZ ARISTIZABAL, Paula Catalina

Mediante estas propuestas el grupo de RSE de la compañía tendrá una guía para la implementación de la acción de mejora con respecto a sus proveedores. Los clientes son un Grupo de Interés muy importante para las empresas ya que mediante estos obtienen ingresos y de esta forma pueden operar y subsistir en el mercado, para este grupo la calificación se presenta en la Figura 6 a continuación.

Figura 6. Consumidores y Clientes



Fuente: HZX Colombia

En la compañía es esencial proveer a los clientes productos y servicios que tengan una excelente calidad pero que además de eso que su creación no implique daños al medio ambiente, como lo es la contaminación del aire, del agua y de los recursos naturales, los cuales la empresa tiene muy claro que hay que preservarlos para nuestro diario vivir y para nuestras generaciones futuras.

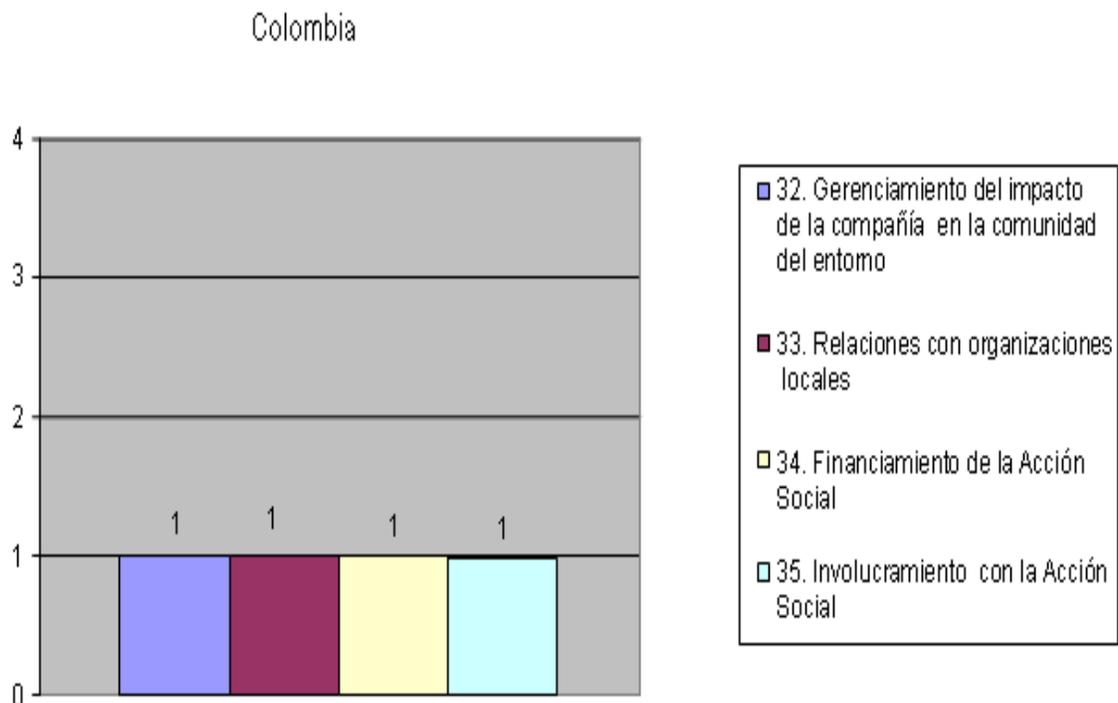
HZX se caracteriza por proporcionar fácil acceso de la información del servicio al gruido de interés de los clientes, registra y comunica internamente las manifestaciones de éste, resolviendo rápidamente sus demandas, posee procesos que incluyen la búsqueda de las causas de los problemas y utiliza esto con el objetivo de perfeccionar la calidad de sus servicios. Además de priorizar el diálogo y el compromiso de las partes interesadas en el proceso.

En cuanto al conocimiento y gerenciamiento de los daños potenciales de los servicios, la compañía realiza regularmente estudios, e investigaciones sobre los

riesgos potenciales y divulga tales informaciones; adopta medidas preventivas cuando se detecta alguna falla, provee información detallada sobre sus servicios a sus clientes. Obtiene por medio del diálogo constante el compromiso activo de sus trabajadores, proveedores, distribuidores, consumidores y clientes con el fin de minimizar o evitar riesgos a la salud y a la seguridad. Además de ello considera sus valores, principios, el desarrollo sostenible y la ética, dimensiones importantes en la concepción o reformulación, diseño y venta de sus servicios.

De la misma manera como los clientes son importantes para HZX, ésta también es totalmente consciente de que la comunidad desempeña un rol importante, ya que este grupo colabora a la organización en situaciones de emergencia y permite o niega la realización de trabajos en los lugares donde habitan. De esta forma es vital para la empresa tenerla en cuenta y medir en que aspectos debe mejorar para impactarla de forma positiva. En la Figura 7 se presenta la calificación otorgada a la comunidad.

Figura 7. La comunidad



Fuente: HZX Colombia

Se encuentra en un nivel bajo en cuanto a las relaciones con la comunidad, más sin embargo después de tomar conciencia sobre esta baja calificación, el equipo

de RSE ha tomado decisiones viables para colaborarle, presentadas en las Tablas 7 y 8.

Tabla 7. Diagnóstico y plan de acción (Comunidad)

Temas a tratar:	Diagnostico y características actuales:	Propuestas:
<p style="text-align: center; color: blue; font-size: 1.2em;">La Comunidad</p>	<p><u>calificado en un nivel: 1 (mín.)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Procura tener medidas reparadoras en respuesta a reclamos y manifestaciones de la comunidad. ▪ Con relación a las organizaciones comunitarias, ONGs y equipos públicos presentes en su entorno, conoce superficialmente sus actividades y responde a eventos pedidos de apoyo. ▪ No cuenta con un financiamiento para la acción social. ▪ No desarrolla proyectos sociales 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ “Contribuir al desarrollo” Así como la empresa impacta la comunidad de forma indirecta, así mismo debe hacer su intervención (indirectamente). <ol style="list-style-type: none"> 1. Concretar las principales necesidades de las comunidad con las cuales piensa contribuir. (educación, salud, nutrición, vivienda, calidad de vida, justicia, equidad etc.). 2. Destinar un presupuesto dirigido a demostrar un firme compromiso con la comunidad.

Fuente: ORTIZ ARISTIZABAL, Paula Catalina

Tabla 8. Diagnóstico y plan de acción II (Comunidad)

Temas a tratar:	Diagnostico y características actuales:	Propuestas:
<p style="text-align: center;">La Comunidad</p>	<p>HZX aporta con la contratación de personas de la comunidad para cargos operativos, en las diferentes partes donde se llevan a cabo las perforaciones. Lo cual promueve el empleo, siendo este una de las principales ayudas a la comunidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Concretar actividades formalizadas por medio de las cuales se promueva el desarrollo, las oportunidades económicas, sociales, culturales y de sostenibilidad.</u> 1. Se podría iniciar dando oportunidad de vinculación laboral a personas con discapacidades físicas.

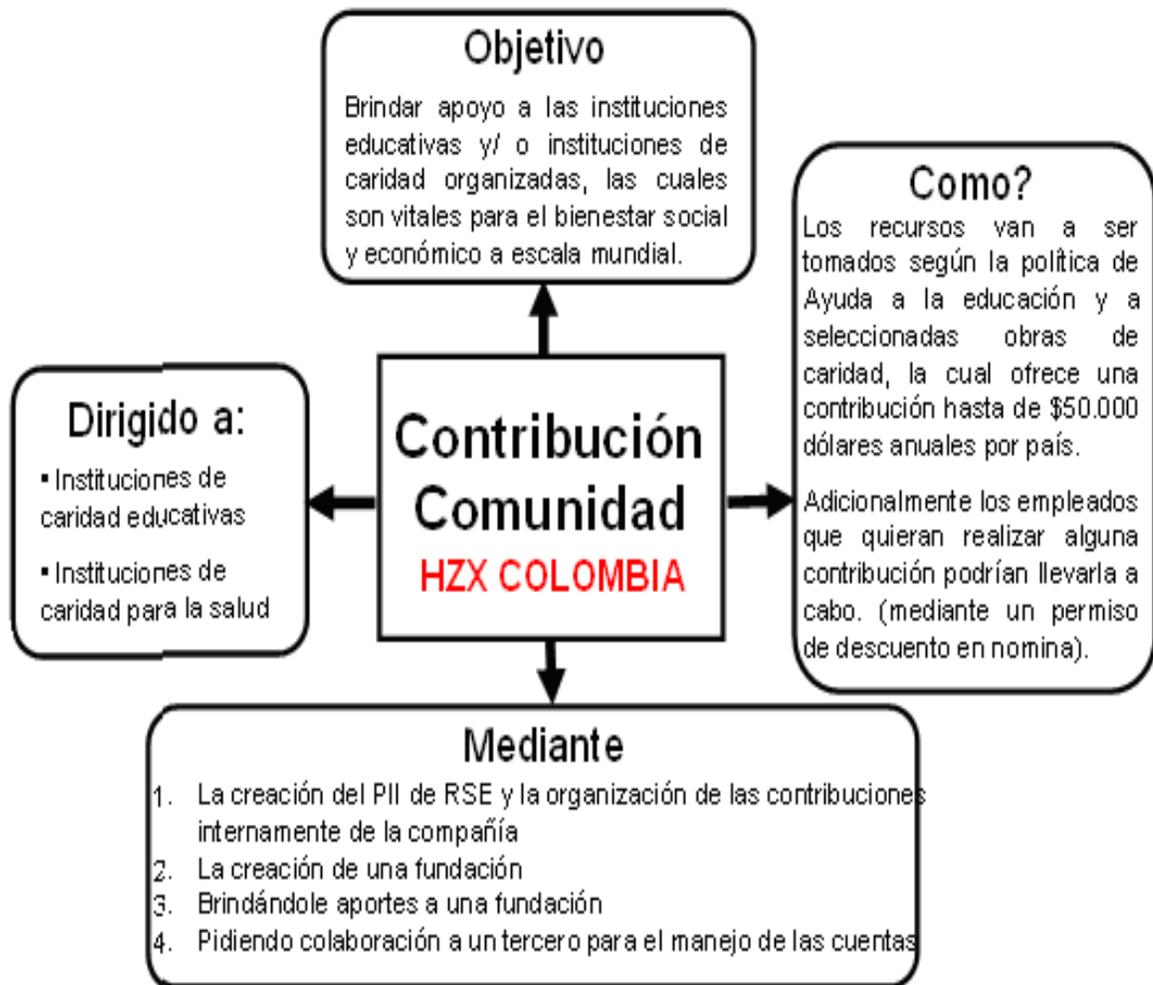
Fuente: ORTIZ ARISTIZABAL, Paula Catalina

HZX cuenta con una política dirigida a colaborar con la educación y a seleccionadas obras de caridad, la compañía cree en el apoyo a las instituciones educativas y a las instituciones de beneficencia organizadas, las cuales son vitales para el bienestar social y económico a escala mundial. Cree que ese apoyo es una prudente inversión para el futuro, como proveer entrenamiento técnico a las personas, ampliación de conocimientos, principalmente en colegios y universidades, debido a que muchas de las necesidades de los menos favorecidos pueden ser satisfechas en la forma más rentable posible, a través de contribuciones voluntarias. De acuerdo a lo anterior la empresa tiene la intención de asistir a determinadas instituciones de enseñanza superior, o de beneficencia sin ánimo de lucro, hospitales o fundaciones médicas, y seleccionadas organizaciones caritativas donde la Compañía tiene operaciones. Para ello tiene

un presupuesto fijado para Colombia de U\$ 50.000 dólares anuales, dicha política fue aprobada por el Consejo de Administración a nivel corporativo.

Después de ser fijada la política de contribución a la comunidad, HZX diseño un proyecto para realizar la inversión de la mejor forma, a continuación se presentara el proyecto que se llevara a cabo durante el año 2009 en la organización.

Figura 8. Plan de contribución con la comunidad



Fuente: ORTIZ ARISTIZABAL, Paula Catalina

Debido a que los mecanismos de intervención son cuatro como se refleja en la figura anterior, a continuación se explica a través de las dos tablas (Tabla 9 y 10) siguientes las ventajas y las desventajas de cada opción mediante la cual se quiere contribuir a la comunidad.

Tabla 9. Mecanismos contribución a la comunidad

Propuesta	Ventaja	Desventaja
<p>1. La creación del PII de RSE y la organización de las contribuciones internamente de la compañía</p>  <p>PII RSE</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realizar la intervención con la comunidad internamente asumiendo un mayor compromiso. ▪ Se llevara una rendición de cuentas internamente. ▪ Construcción de un plan de RSE mas sólido. 	<p>Debe haber por lo menos una persona encargada de rendir cuentas y de monitorear constantemente las donaciones.</p>
<p>2. La creación de una fundación</p>  <p>Obra Social Fundación</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mediante la fundación se estudiaran a las comunidades que se les quiere apoyar. ▪ Se puede apoyar varios proyectos de las comunidades mas necesitadas. ▪ La rendición de cuentas no depende de otras fundaciones. ▪ El presupuesto destinado a colaborar a la comunidad, será 100% destinado a impactar a la sociedad. 	<p>Debe haber por lo menos una persona encargada de la fundación, para asegurar el buen funcionamiento de esta.</p>

Fuente: ORTIZ ARISTIZABAL, Paula Catalina

Tabla 10. Mecanismos contribución a la comunidad II

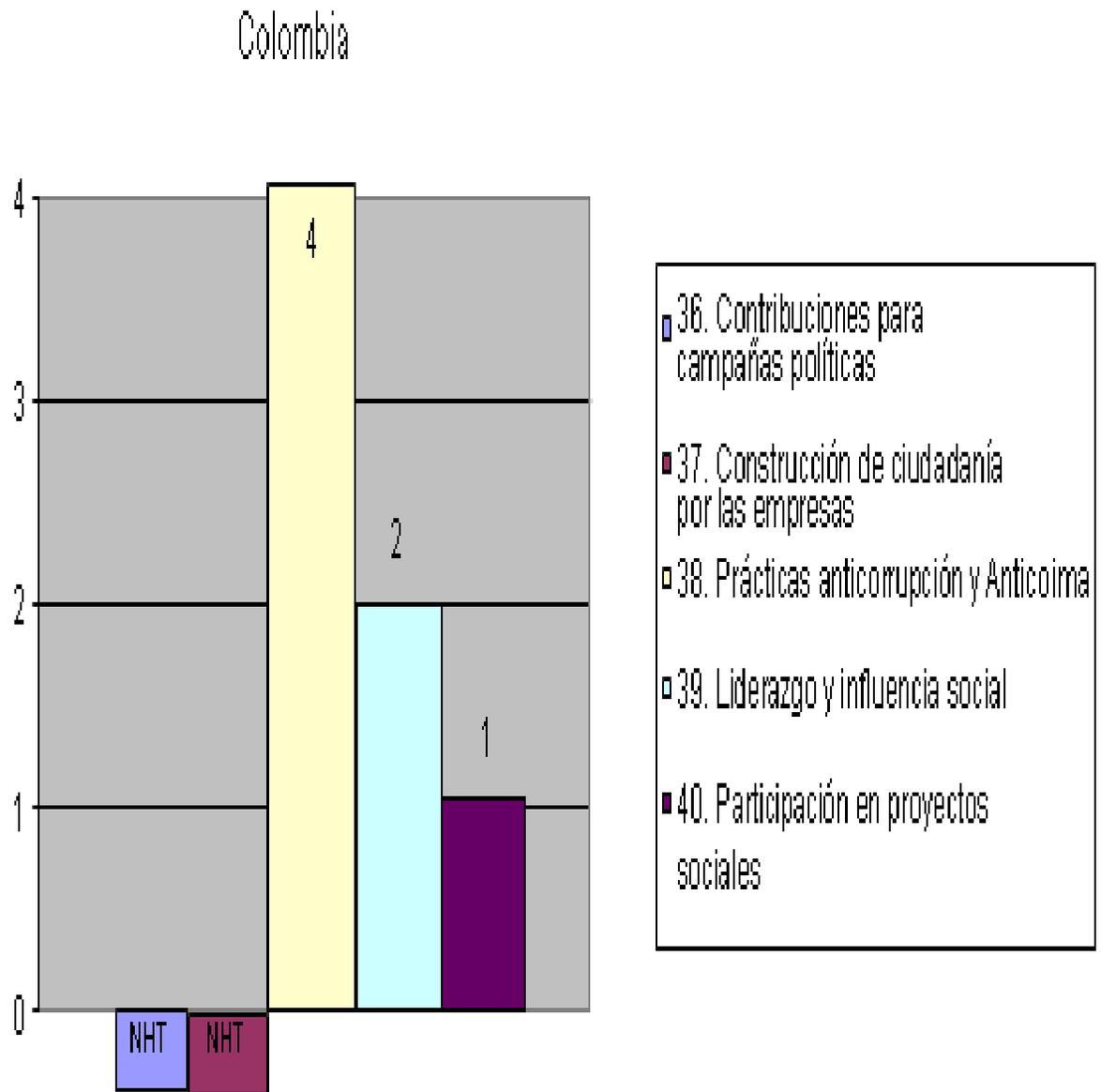
Propuesta	Ventaja	Desventaja
<p>3. Brindándole aportes a una fundación</p> 	<p>Contribuir a un proyecto de una fundación de caridad.</p>	<p>No poder llevar la rendición de cuentas donde se asegure que el dinero entregado fue 100% invertido en las personas que lo necesitan y no en temas como burocracia, etc.</p>
<p>4. Pidiendo colaboración a un tercero (Compartir) para el manejo de las cuentas</p> 	<p>Colaboración de un tercero que ayude canalizar las donaciones para que la donación se invierta en las personas que lo necesitan. Encargados de entregarle los recursos a la fundación y de auditar el cumplimiento de los objetivos del presupuesto donado por la empresa.</p>	<p>Costo del 5% sobre la donación.</p>

Fuente: ORTIZ ARISTIZABAL, Paula Catalina

Como se puede observar HZX obtuvo una calificación mínima de 1 (25%) con respecto a su Grupo de Interés la comunidad, en cuanto al gerenciamiento del impacto de la compañía en la comunidad del entorno, a las relaciones con organizaciones locales, al financiamiento de la Acción social y al nivel de Involucramiento con la Acción Social. Por tanto desde el año pasado la compañía esta haciendo frente a este indicador con el fin de brindar un apoyo constante que impacte la comunidad. Su calificación del 25% se debe a que HZX colabora con las comunidades generando empleo en las zonas donde realiza sus operaciones, a personas sin educación, que necesitan de colaboración para poder sostener a sus familias. Más sin embargo esto no es suficiente y la organización quiere impactar y contribuir con las comunidades.

El último Grupo de Interés para HZX es el Gobierno y la Sociedad, donde la calificación fue la siguiente (ver Figura 9).

Figura 9. Gobierno y Sociedad



Fuente: HZX Colombia

Después de analizar la calificación, la organización decidió tomar medidas en los indicadores 39 y 40, donde se presentaron las siguientes propuestas (Tabla 11).

Tabla 11. Diagnóstico y plan de acción (Gobierno y sociedad)

Temas a tratar:	Diagnostico y características actuales:	Propuestas:
<p>Indicador: 39 Liderazgo e influencia social</p>	<p><u>Calificado en un nivel: 2 (50%)</u></p> <p>Participa en comisiones y grupos de trabajo, relacionados a cuestiones de interés publico.</p>	<p><u>Ítem: 32.9</u></p> <p>Actuar activamente con instituciones de enseñanza de todos los niveles, para la elaboración de propuestas para la mejora de la calificación de la mano de obra del sector en el que actúa. (No PII)</p>
<p>Indicador: 40 Participación en proyectos sociales gubernamentales</p>	<p><u>Calificación de un nivel: 1 (25%)</u></p> <p>Contribuye tan solo con el pago de impuestos.</p>	<p><u>Ítem: 40</u></p> <p>Contribuir ocasionalmente con el poder público (Universidad Pública) en la realización de eventos y actividades puntuales. (No PII)</p>

Fuente: ORTIZ ARISTIZABAL, Paula Catalina

Con el objetivo de realizar un proyecto comprometido, el equipo de Recursos Humanos preparó un presupuesto basado en los costos que implican mejoras en las relaciones con los Grupos de Interés, presentado y aprobado por el gerente general, como un dinero invertido en la RSE que ayuda al desarrollo Colombiano. (Ver anexo C).

4. BENEFICIOS QUE HA TRAÍDO LA INTERVENCIÓN SOCIAL EMPRESARIAL REALIZADA POR HZX

A continuación se presentará una descripción de las actividades con las que cuenta HZX con respecto a la RSE y los beneficios que a traído para la Organización.

La organización cuenta con un departamento de HSE (Salud, Seguridad, Medio Ambiente) y de excelencia Operacional, donde tiene definida como visión: “Abogar por llevar a cabo procesos impulsados aprovechando la cultura de HSE (Health, & Safety – Environment) Y OE (operational Excellence) para ofrecer rendimiento optimo a nivel global”. Mediante el área de HSE y OE, la compañía busca obtener herramientas exitosas con el objetivo de generar beneficios para todos los empleados, los clientes y los accionistas mediante la mejora continua en: seguridad de conducción, la calidad del servicio, la sostenibilidad y la eficiencia. Dichas mejoras promueven entornos de trabajo seguros para los colaboradores, asegurando que los servicios superen las expectativas de los clientes, y adicionando un superior reconocimiento a la empresa como líder de la industria. De acuerdo con este modelo, la calidad es orientada hacia la utilización de servicios de calidad que tengan un impacto significativo sobre los resultados en el campo y por tanto, superan las expectativas del consumidor.

En excelencia operativa se incluyen medidas responsables de la calidad, el costo y la entrega, para la mejora continua. Para HZX la salud y la Seguridad en el trabajo se centran en el uso de la precisión de los informes para mejorar el comportamiento basado en programas y eliminar los riesgos en operaciones sobre el terreno. En cuanto a desarrollo sostenible y medio ambiente HZX trabaja en la mejora de la reputación como un socio de la confianza y de la comunidad. La empresa interactúa con los clientes, proveedores, gobiernos y comunidades sobre cuestiones del ambiente, la prestación de beneficios sociales y económicos en los lugares donde tiene operación, y dicha interacción es un aspecto clave para la excelencia operativa del negocio.

HZX se alinea con la Iniciativa de mejora de los resultados (PII Performance Improvement Initiative, Iniciativa de mejora del desempeño) y utiliza el programa (PII) para estimular la mejora de la aplicación de temas con respecto a la salud y la seguridad, calidad, medio ambiente y las estrategias. Además cuenta con una serie de estrategias mediante las cuales planea hacer realidad la visión propuesta:

Con respecto al manejo de riesgos las estrategias de la organización son:

- Controlar y revisar los elementos de entrenamiento del manejo de los riesgos.
- Reforzar los requerimientos del entrenamiento sobre manejo de riesgos entre todos los niveles de la organización.
- Revisar las herramientas usadas para asegurarse de que cumple con los requerimientos estándares.

Los estándares globales, las directrices y los procesos de HSE HZX son:

- Controlar los estándares y directrices de los procesos de HSE sus contenidos y su aplicación
- Actualizar los procesos de la página Web de la compañía
- Comunicar las revisiones globales

La evaluación del riesgo se efectúa de manera proactiva mediante:

- Identificar los 3 riesgos más altos en las áreas de actividad por cada Gerente de cada línea y definir si el procedimiento y la metodología de trabajo para estas áreas existe.
- Revisar los reportes de los incidentes. Crear cultura sobre el tema, herramientas para mitigar los riesgos identificados.

El liderazgo y la supervisión se ejecuta a través de:

- Hacer doble copia de seguridad de información mundial a través de SMS (Distrito de la región a nivel mundial) que brinda control y equilibrio.
- Establecer el significado de los incidentes, planear la acción requerida y revisar el cierre (dar seguimiento a través del tiempo por medio de auditorías de HSE)

Los estándares uniformes para manejar un transporte son:

- Asegurarse si el plan de seguimiento de los viajes es desplegable en todas las operaciones
- Desarrollar estándares de conducción según las direcciones, las competencias del conductor, el manejo del viaje y monitorear los peligros en el sistema (de la caja negra)⁷.

La Compañía HZX y en particular sus unidades operacionales, tienen el reto de cumplir los requerimientos en incremento acerca de la salud, seguridad, y el medio ambiente a nivel mundial. La compañía debe responder con una concientización y visión con respecto a reducir los costos sociales debidos a ambos, el sufrimiento humano y los recursos de capital ocasionados por heridas, enfermedades y actividades de reparación para el medio ambiente relacionadas con el trabajo. En

⁷ HZX COLOMBIA, Documento HSE

un estudio recientemente efectuado, sus clientes describieron los requerimientos de HSE como el primer criterio para seleccionar una compañía que proporcione productos, ventas y servicios en la industria de hidrocarburos.

La Compañía HZX está conciente del trabajo con sus empleados, clientes, proveedores y la comunidad para realizar sus negocios de una manera consistente y cuidadosa respecto a la salud, la seguridad, y el ambiente. Presenta una mejora continua la actuación del área de HSE la cual demanda la instalación de un sistema para administrar efectivamente el HSE. Con dicho objetivo, la Compañía adopto el Sistema de Administración de HZX (HMS). Como parte de la implementación de éste, ha desarrollado las normas para establecer el enfoque que desea tomar para la identificación y administración de los temas de salud, seguridad y medio ambiente. Las normas de salud, seguridad, y el medio ambiente y las guías generales han sido adoptadas para brindar y proporcionar una estructura eficiente sobre los sistemas de salud, seguridad, y el medio ambiente.

Todas las actividades son medidas con respecto a estas normas con el objetivo de asegurar el debido cumplimiento con las norma de la Compañía. Para la organización es necesario tener en cuenta que las faltas en el cumplimiento de las leyes, reglas y regulaciones es una violación de la norma de la Compañía lo cual implica una acción que puede incluir hasta el despido de parte de la persona responsable. (Ver Anexo D)

La compañía cuenta también con un programa llamado PII (Performance Improvement Initiative) el cual es una iniciativa de mejoramiento del desempeño para la salud y seguridad, calidad y medio ambiente. El programa inició a finales de 1997, el PII se centra en las tres áreas clave fundamental para el éxito de la empresa:

- Salud y Seguridad
- Medio Ambiente
- Calidad de Servicio.

Estos temas se reflejan en cada uno de los tres planes PII a continuación se presentan los objetivos específicos de cada uno:

Salud y seguridad:

- Asumir liderazgo en salud y seguridad y realizar la rendición de cuentas en todos los niveles de la organización
- Siempre efectuar la seguridad de conducción
- Conducir el proceso respectivo de actividades de alto riesgo

Excelencia Operativa:

- Revisar y controlar el rendimiento del excelente servicio a entregar al cliente
- Difundir a toda la organización la cultura de la mejora continua mediante el proceso impulsado por la prestación de servicios y la completa realización del sistema de gestión
- Liderazgo real y responsable

Medio ambiente:

- Reducir el consumo de recursos (por ejemplo, electricidad, combustibles, agua, etc.)
- disminuir, reutilizar y reciclar los residuos.
- Minimizar la huella negativa ambiental.

Los anteriores objetivos específicos ayudan a la organización, a mejorar el impacto del PII en el logro de la visión, esperando ser cada vez más exitosos eficientes y productivos. El PII cumplió su primer año en el 98. A continuación se presentarán algunos de los resultados registrados a luego de realizar estos esfuerzos:

- Cerca de un 30% de menor cantidad de accidentes de grabación para la antigua organización de células madre de embriones humanos.
- Muchos de sus empleados clave capacitados en gestión de riesgos y análisis causal de este.
- Aumento de la mejora de satisfacción del cliente
- Sus instalaciones han puesto en marcha niveles de programas de inspección para evaluar el desempeño ambiental.

Figura 10. Símbolo del PII.



Fuente: HZX Colombia

La figura 10 muestra el símbolo del PII. Las tres áreas clave están representadas por los siguientes colores: rojo (Calidad de Servicio), amarillo (de Salud y Seguridad) y verde (Medio Ambiente).

Al comienzo de cada año, los equipos de ejecutivos presentan los objetivos y estrategias para cada una de las tres áreas y determinan las responsabilidades para completar las acciones, con el fin de alcanzar los objetivos fijados por el equipo ejecutivo. Los equipos directivos se reúnen trimestralmente para examinar el progreso de cada región. Al finalizar el año, el juez y los equipos directivos de las regiones deben demostrar el compromiso superior a los tres ámbitos de la PII, y presentarlos al jefe de operaciones.

Para la gestión del PII de 2009 en Colombia, los equipos están liderados por los gerentes de las unidades de negocio. Donde cada gerente tiene la responsabilidad de asegurar la asignación de sus coordinadores en mínimo uno de los equipos de trabajo y asegurar que se cuenta con una persona de apoyo para garantizar la participación activa del gerente. Los tres equipos son responsables de preparar los informes cada mes, el avance en las estrategias y la rendición de cuentas en las conferencias telefónicas trimestrales programadas con la región Latinoamérica.

HZX cuenta con el sistema HSE flash alerts (sistema de alerta sobre salud, seguridad y medio ambiente) el cual tiene como fin registrar los lugares de trabajo que tienen uno o varios riesgos significativos que pueden estar presentes en sus instalaciones y lugares de operación. Estos riesgos se deben publicar en la página web para informar y prevenir situaciones de peligro en toda la organización.

La compañía adicionalmente cuenta con un programa de conciencia ambiental, en el cual expone su propia definición sobre el medio ambiente y los diferentes ámbitos que aplican a esta. A continuación en la figura 11 se presenta una breve explicación.

Figura 11. Conciencia ambiental

Country: Colombia

Medio Ambiente:

Entorno en el que opera una Organización, que incluye aire, agua, suelo, recursos naturales, flora, fauna, seres humanos y su interrelación.

<p>Natural: Equilibrio de las fuerzas que rigen la vida de un grupo biológico, por lo que tiene una estrecha relación con las ciencias naturales.</p>	<p>Urbano: Conjunto de bienes y servicios diseñados y construidos dentro de un proceso de desarrollo destinados a brindar bienestar y comodidad material a una comunidad.</p>
<p>Social: Conjunto de normas y reglamentos que rigen la organización y el comportamiento de una comunidad.</p>	<p>Laboral: Estructura y organización de bienes, recursos y servicios cuyo propósito es la producción de bienes o servicios.</p>

Confidential - Internal Halliburton Use Only. © 2005 Halliburton. All Rights Reserved.

Fuente: HZX Colombia.

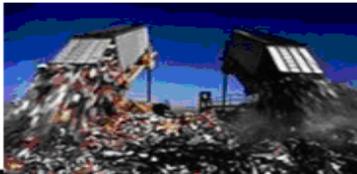
Dentro de su programa la compañía expone la problemática que visualiza sobre el ambiente según su trabajo de la industria petrolera.

Figura 12. Problemática ambiental actual según HZX

Country: Colombia

PROBLEMÁTICA AMBIENTAL ACTUAL

- **Efecto invernadero**
- **Adelgazamiento de la capa de ozono**
- **Lluvia ácida**
- **Contaminación atmosférica**
- **Contaminación de aguas superficiales y subterráneas**
- **Bioacumulación**
- **Eutroficación**
- **Contaminación de suelos**
- **Acumulación de residuos**
- **Agotamiento de recursos**



Confidential - Internal Halliburton Use Only. © 2005 Halliburton. All Rights Reserved.

Fuente: HZX Colombia.

También incluye una propuesta como uno de sus planes de acción con el fin de evitar la contaminación del medio ambiente.

Figura 13. Prevención de la contaminación

Prevención de la Contaminación Country: Colombia

Utilización de procesos, prácticas, técnicas, materiales, productos, servicios o energía para evitar, reducir o controlar la generación, emisión o descarga de cualquier tipo de contaminante o residuo, con el fin de reducir impactos ambientales.

Puede incluir reducción o eliminación en la fuente, cambios en el proceso, producto o servicio, uso eficiente de recursos, sustitución de materiales o energía, reutilización, recuperación, reciclaje, aprovechamiento y tratamiento.



Confidential - Internal Hillburton Use Only. © 2014

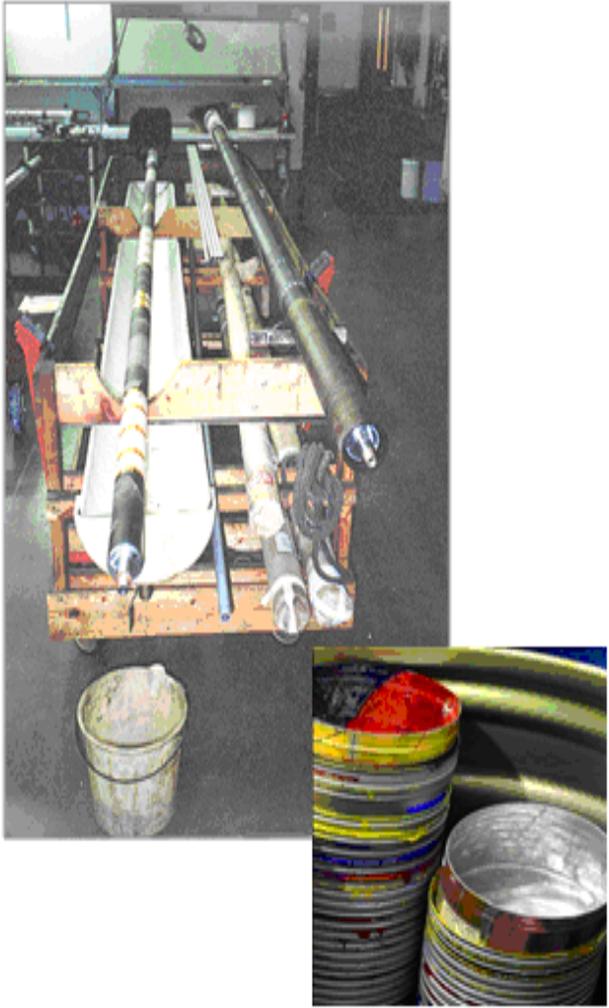
Fuente: HZX Colombia

La empresa se siente comprometida con el cuidado al medio ambiente, por ello evita contaminarlo haciendo gestión con la prevención de desechos.

Figura 14. Prevención de la contaminación II

Country: Colombia 14

GESTIÓN DE RESIDUOS



- Reducir la cantidad de residuos que generamos.
- Reutilizar aquellos residuos que puedan ser reutilizados en su forma original.
- Reciclar, utilizar el residuo como materia prima para transformarlo en otro producto.
- Rechazar significa no comprar productos envueltos en envases que generan residuos innecesarios, no retornables o que producen un daño ambiental o en la salud humana.
- Responsabilizarse por la generación del residuo difícilmente reciclable o peligroso.

Confidential - Internal Halliburton Use Only. © 2005 Halliburton. All Rights Reserved.

Fuente: HZX Colombia

Pero el cuidado al ambiente no solo implica reducir la cantidad de desechos y reciclar, también tiene que ver con el ahorro de los recursos, por ello HZX en sus oficinas y bases lleva a cabo una campaña de ahorro del agua, del papel, de la luz y de todos aquellos recursos que implican un gran esfuerzo para que la tierra los produzca.

Figura 15. Ahorro de energía

Ahorro de Energía

Country: Colombia 1



- ♦ **El uso de la energía contribuye directamente al agotamiento del recurso y a la contaminación ambiental**
- ♦ **El buen manejo de la energía puede ahorrarnos del 10 al 20%**
- ♦ **El alto consumo de energía en oficinas se debe a aires acondicionados, equipos de oficina e iluminación**
- ♦ **Las reducciones más efectivas pueden obtenerse de un transporte eficiente**

Confidential - Internal Halliburton Use Only. © 2005 Halliburton. All Rights Reserved.

Fuente: HZX Colombia

Su enfoque ambiental no se caracteriza por no hacer nada, ni por reaccionar, sino por tomar iniciativa en la creación e implementación de prácticas que ayudan a que el medio ambiente este mejor, que no sufra tantos danos, y a cuidar en lo posible el ecosistema en el que estamos y conservarlo para las generaciones futuras.

Por lo anterior el equipo de HSE de la organización asume los diferentes objetivos como principales promotores en la compañía del cuidado del medio ambiente (ver Figura 16).

Figura 16. Visión de la excelencia de HSE HZX

LA VISIÓN : EXCELENCIA

Country: Colombia

Adquiriendo Excelencia en HSE por :



- *un medio ambiente libre - incidentes*
- *sin impacto ambiental adverso.*
- *integrando el HSE dentro de todas las actividades de los negocios*
- *Definiendo el valor de HSE*
- *Liderazgo Industrial de HSE*

Fuente: HZX Colombia

Mediante el programa de conciencia ambiental la compañía define el medio ambiente a través de la carta magna como “Un derecho que no se puede desligar del derecho a la vida y la salud de las personas. De hecho, los factores perturbadores del medio ambiente causan daños irreparables en los seres humanos y si ello es así, habrá que decirse que el medio ambiente es un derecho fundamental para la existencia de la humanidad”⁸

HZX tiene como objetivo ser líder a nivel mundial en excelencia medioambiental. En la actualidad tiene mucho para estar orgulloso de sus esfuerzos en el 2008 como lo publicó una compañía en su posición sobre el cambio climático, se ha tenido un progreso significativo para definir y clasificar “los productos químicos verdes”; la mejora de seguimiento de los servicios públicos, combustible, agua y residuos, y la mejora de la conciencia ambiental en toda la organización. Gran parte de este éxito se basa en los esfuerzos de los miembros del equipo de PII. Por ello la posición actual de HZX es continuar con su trabajo disminuyendo

⁸ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. Artículo 79

cualquier impacto sobre el medio ambiente, ya que este es uno de los mayores desafíos que enfrenta como una compañía global, ya sea a través de la conservación de los recursos naturales, minimizando los residuos o la reducción de la huella ambiental de todas sus actividades de la industria.

La acogida de una posición corporativa sobre el tema del cambio climático y la estrategia del comité ejecutivo en enero del 2009 fue una señal vital para la organización. Para el año 2009 la idea es continuar con la mejora de las emisiones de CO2 y de disminuir la cantidad de residuos, también mejorar la disminución de emisiones de gases de invernadero, ya que se está convirtiendo en una exigencia del negocio debido a las expectativas de los clientes, los requisitos reglamentarios y la necesidad de seguir mejorando su eficiencia y eficacia operacional. Ser líder en el cuidado y la preservación del medio ambiente es para HZX considerado como un buen negocio, disminuyendo los costos, mejorando el reconocimiento de la compañía y la calidad de vida del público interno y las comunidades en donde opera y vive la empresa.

Los principales objetivos definidos por HZX para mejorar el desempeño ambiental se basan en los esfuerzos del equipo del PII.

Los siguientes son los elementos que van a contribuir a lograr el plan ambiental PII (2009):

- Hacer lo posible por disminuir los impactos y riesgos medioambientales.
- Liderar y aceptar la rendición de cuentas por el desempeño ambiental
- Conducir con coherencia los procesos ambientales.
- Administrar el consumo de recursos para la eficiencia operativa.
- Liderar y demostrar sostenibilidad del medio ambiente a través de proyectos comunitarios.
- Dirigir el desempeño ambiental y la innovación como un diferenciador para los clientes.

Los aspectos e impactos ambientales de HZX tienen los siguientes objetivos:

- Proporcionar un entendimiento básico sobre los aspectos ambientales y sus potenciales impactos para el ambiente
- Proporcionar una instrucción básica y sencilla de cómo identificar los aspectos e impactos ambientales.
- Identificar posibles soluciones para eliminar y controlar el impacto ambiental
- Entender y analizar la responsabilidad que cada empleado tiene que emprender para reducir el impacto ambiental.

Continuamente el área de HSE de la organización evalúa los aspectos ambientales de los productos y servicios que esta ofrece, fijando como meta desarrollar y proporcionar productos y servicios que no tengan impactos

ambientales innecesarios y que estos sean seguros, eficientes en el consumo de energía y en el uso de recursos naturales y adicionalmente puedan ser reciclados, re-utilizados o desechados de forma segura.

Según el estudio realizado se encontró la forma como HZX realiza una descripción de los aspectos e impactos ambientales que podría causar su operación. Clasificándolos así: Los aspectos según HZX son elementos de las actividades, productos o servicios que podrían interactuar con el medio ambiente; y los impactos son cualquier cambio o modificación adversa o benéfica del ambiente ocasionada parcial o totalmente por las actividades, productos o servicios. Las actividades, servicios y productos dentro de HZX ocasionan ciertos aspectos ambientales, los cuales pueden interactuar con el ambiente y ocasionar cambios. Los aspectos son considerados elementos utilizados en actividades tales como: materiales primarios, químicos, energía y petróleo y productos del petróleo, los cuales ocasionan efectos al medio ambiente tales como: emisiones de aire, descargas de agua, desechos sólidos y peligrosos, ruido, vibración entre otros. Los cambios ocasionados por los aspectos ambientales son impactos ambientales. En conclusión la relación entre los dos es que uno es la causa (aspecto) y el otro es el efecto (impacto).

También HZX estableció diferencia entre los conceptos de evaluación del riesgo y aspecto e impacto. Definiendo la evaluación del riesgo como evaluadora del significado del peligro contra la posibilidad de que pase. Tradicionalmente HZX como compañía de exploración y producción, ha utilizado el modelo de matriz del riesgo con el fin de considerar la severidad de un peligro en la salud y/o a la seguridad contra la probabilidad de que ocurra. Mientras que un aspecto e impacto no pierde su importancia debido a que históricamente nunca antes ha impactado o que su probabilidad sea muy baja. Una de las funciones del equipo de HSE de HZX es asegurarse que permanezcan los controles efectivos junto con la educación de los empleados a un nivel mínimo como: aceptable, en todos los aspectos anteriormente identificados.

Cuando en HZX el aspecto ambiental y el potencial de impacto ambiental es significativo, ésta tiene dos herramientas para administrar y controlar el problema. El primer tipo de control es un control de prevención, el cual evita que ocurra el impacto. El segundo tipo de control, es para disminuir el impacto si este ocurre. Este enfoque es realmente importante en una industria como lo es la industria petrolera, donde las consecuencias de dichos aspectos ambientales significativos pueden ser catastróficos así sea baja la probabilidad de que ocurran. El enfoque de identificación y administración de los aspectos ambientales y sus impactos potenciales protegen el ambiente, la salud humana, su reputación, el trabajo, las relaciones con el cliente y la comunidad.

La diversificación de actividades que realiza la compañía es muy amplia, por lo cual tiene el potencial de impactar el medio ambiente de muchas maneras. Por lo anterior, la empresa proporciona productos, servicios y soluciones integrales para la exploración, desarrollo y producción de petróleo y gas. Iniciando con la capacidad de evaluación inicial de las formaciones productoras para la perforación, completación, incremento de la producción y mantenimiento de pozos para un pozo sencillo o un campo completo.

El equipo de HSE posee la perspectiva global la cual es cada día más importante para la exploración y producción de energía. Los principales impactos ambientales de sus actividades de trabajo son: contaminación del aire, contaminación del agua, contaminación de la tierra firme: enfermedades de plantas y animales, muerte de plantas y animales, utilización de energía y de recursos, disminución o destrucción del hábitat y recursos naturales y temas comunitarios como: ruido, molestia y olores. También es importante recordar que los temas son a menudo complejos, y evaluar los impactos de una actividad puede ser muy difícil. Los impactos pueden: variar de insignificantes a catastróficos, tener un efecto agudo o crónico, afectar el aire, agua, tierra firme, plantas, ecosistemas, animales o gente, y provenir de forma directa o indirecta.

Las fuentes típicas de emisiones atmosféricas de las actividades de HZX debido a su industria) son: □emisiones de polvo por el uso del cemento, utilización de vehículos, esquemas de gas a la atmósfera en plataformas y emisiones de polvo de operaciones en pozo (químicas, cemento, gases de motores de los camiones, etc.). Las emisiones al aire son un aspecto ambiental importante a nivel local, nacional y global, y pueden tener impacto sobre la salud humana (por ejemplo asma), en construcciones, en la flora y la fauna.

Debido a lo anterior HZX trata al máximo de reducir las emisiones, diseñando fuera la liberación de emisiones por medio de medidas para controlar el proceso, utilización de filtros, limpiadores de gases, mantenimiento preventivo e inspecciones.

Actualmente existe consenso internacional que el cambio climático, el cual está ocurriendo, como consecuencia de la quema de combustibles fósiles y la liberación de bióxido de carbono en la atmósfera. La organización es consciente que podría ir más allá de simplemente cumplir con esto al utilizar motores con un consumo más eficiente de energía y al utilizar motores apropiados con energía de gas ya listos en algunas áreas.

También es consciente que las descargas al agua (en tierra firme) dañan el medio ambiente, tales como las siguientes actividades: actividades de limpieza, descargas directas a los ríos y descargas directas a las aguas negras, causan

impactos ambientales como: contaminación de las aguas dulces, haciendo que no sea adecuada para ser de consumo u otros propósitos y a menudo la limpieza requiere un costos muy elevados y mucho tiempo, también contaminación de ríos, lagos y otras aguas dulces, creación de desequilibrio entre las especies, riesgos a las actividades económicas y daños a la salud humana. Contaminación del mar, ya que la mayor parte del petróleo proviene de fuentes en tierra firme cada año existen cientos de incidentes de contaminación del agua que involucran las descargas químicas y petróleo. Algunas químicas como pesticidas matan los peces y hacen el agua no potable. El petróleo aporta gran proporción de la contaminación del agua, tanto así que un litro de petróleo podría contaminar un millón de litros de agua. El petróleo puede provenir de derrames accidentales, fugas en tuberías y tanques y el desecho irresponsable de desechos del petróleo, particularmente de los motores de carros.

Cuando existe contacto del petróleo con la piel o las plumas de los animales que poseen, como las aves, el petróleo recubre sus plumas ocasionando que pierdan su repelencia al agua y su aislamiento térmico. Por ello se hunden y ahogan o mueren por hipotermia. Los mamíferos con piel aislantes (ejemplo: focas, nutrias) pierden su habilidad de regular sus temperaturas a menudo debido a que sus pieles contaminadas con petróleo pierden su habilidad de aislamiento. Dicha contaminación del petróleo no es fácil de prevenir solamente a través de regulaciones, pero HZX busca su eliminación mediante la adopción de buenas prácticas en el almacenamiento, utilización y desecho del petróleo. Tan solo pequeñas cantidades de químicos en el agua pueden ocasionar una consecuencia grave para el ecosistema. Esto puede ocasionar la contaminación de hasta sus propiedades con petróleos, cromo, grasas, cobre y otros, que ocasionan anualmente costos altísimos para su limpieza. En consecuencia, la organización considera vital que los empleados entiendan el impacto de las descargas químicas en el ambiente del agua y que contribuyan con las acciones de mejora propuestas por ésta.

La compañía previene la contaminación del agua mediante: el entendimiento de la función del sistema de drenaje, almacenando los químicos separados de los drenajes y en áreas especiales, implementando programas de mantenimiento con el fin de eliminar fugas, implementando programas de inspección y mantenimiento de los drenajes e interceptores, descargando solo en los lugares permitidos, también implementa planes para prevenir derrames y medidas de emergencia y manteniendo buenos hábitos de limpieza, creando una cultura organizacional coherente con la situación. HZX esta regulada de diversas formas a lo largo del mundo en sus límites de descargas de químicas, petróleo y aguas negras costa afuera.

Para prevenir y reducir sus responsabilidades HZX, en referencia a temas de la contaminación de tierras, hace que sus instalaciones siempre se mantengan en orden. Las actividades de lavado, trabajo de mantenimiento del equipo y almacenamiento de químicas y petróleo deben ser efectuadas en las áreas adecuadas asignadas para dicho fin. Todas las áreas donde se almacenan químicos y petróleo deben estar adecuadas para tal fin y tener una superficie permeable con el fin de prevenir derrames en tierra firme y las aguas dulces del subsuelo.

Más sin embargo la empresa considera que necesita hacer un mejor esfuerzo en el trabajo de protección ambiental al administrar de mejor manera sus productos químicos, también como mejorar sus procedimientos de almacenamiento y manejo de químicos, los desperdicios no solamente tienen el potencial de impactar el medio ambiente, además cuesta cantidades de dinero en productos perdidos. Las medidas de limpieza deben ser implementadas para prevenir la contaminación de la tierra firme. Cualquier derrame o descarga a la tierra firme debe ser limpiado inmediatamente (y no simplemente lavado).

Respecto a los desechos producidos por actividades industriales pueden ser reducidos, reutilizados o reciclados, siempre habrá una proporción que necesita ser desechada fuera de la locación. La jerarquía establecida por HZX para la disminución de los desechos es la siguiente: reducir, reutilizar y reciclar. Esto puede ser logrado de diversas formas, como el rediseño de los procesos de producción y cambios en las prácticas de trabajo. La disminución de los desechos es una meta para una buena intervención ambiental. Esta debe incluir toda forma de desecho, ya sea sólida, líquida o gas. Debido a que la composición de los desechos varía, es mejor separar las diferentes clases de desechos, lo cual ayuda a cuantificar variados tipos de desechos producidos por la organización al igual que ayuda a disminuir los costos generales. Otro impacto ambiental de los terrenos para relleno sanitario es que estos, producen gas metano, el cual es un gas de invernadero culpable de producir el calentamiento global. Al aplicar la jerarquía de la administración de desechos HZX puede contribuir a reducir el impacto del calentamiento global.

Muchos desechos requieren legalmente un manejo y desecho especial, debido a los peligros que representan a las personas y al medio ambiente, lo cual puede significar: multas o prisión por la administración incorrecta de algunos desechos. Además, algunos desechos peligrosos pueden ocasionar daños al ser mezclados; por ello deben ser adecuadamente identificados, separados y almacenados.

Las pérdidas de energía también son un impacto ambiental, los mayores usos de energía en la oficina incluyen la calefacción, luz y aire acondicionado en las oficinas y el alumbrado. La buena administración de la energía puede llevar a un

ahorro mínimo de 10 a 20%. Algunas medidas que toma la organización para conservar energía son: apagar todo equipo electrónico cuando no esté en uso, apagar las luces cuando no estén siendo utilizadas, apagar los goteos de los grifos de agua, arreglar los grifos con fugas, reducir su termostato, para disminuir su factura por calefacción de 10% a 15%, instala protección solar en sus ventanas y utiliza electrodomésticos con bajo consumo de energía que funcionan de forma eficiente.

Considerando la cantidad general de energía que utiliza la industria petrolera, el consumo es cuantioso, ya que utiliza 45% (junto con el comercio) de toda la electricidad, el alumbrado utiliza 1/4 de toda la utilización de electricidad, el alumbrado ineficiente desecha de 75% a 95% de la energía utilizada, existe tecnología para ahorrar 75% de la electricidad y 80% del petróleo utilizado, nivel mundial, el transporte emplea 1/3 de toda la utilización del petróleo, los empleados deben hacer parte para conservar, no solamente electricidad, pero también combustible, suministros de oficina, productos químicos, etc.

Para reducir los impactos, en cuanto al ahorro de recursos, HZX contribuye con la conservación del agua por medio de: arreglos en las fugas, utilización de dispositivos domésticos e inodoros que requieran menor cantidad de agua, reutilizando el agua (actividades de limpieza), barriendo los patios (en vez de lavarlos con chorros de agua).

La organización conciente de la comunidad en la cual trabaja, cuyos vecinos podrían ser: □ residentes y negocios cercanos a las instalaciones, empleados del cliente que trabajan en el mismo lugar, clientes y comunidades a los cuales pueden afectar a sus vecinos por medio de: contaminación por ruido, molestia, olores, derrames u otras situaciones de emergencia. Los vecinos deben ser protegidos e informados acerca de sus actividades que los podría afectar. En consecuencia, tienen una obligación de comunicar a ellos y de hacer todo lo que posible para proteger su salud, seguridad y propiedad. □ El ruido, luces brillantes y vibración impactan los animales al igual que ocasionan tensión y algunas veces impactan sus nidos y sus capacidades de reproducción.

Para ser mejores vecinos HZX de manera sencilla se comunica con ellos, y en caso de que ellos se encuentren descontentos, se lo dirían más pronto si se mantiene un dialogo bueno y regular. Por ello proteger el medio ambiente, conservar nuestros recursos naturales, prevenir la contaminación, disminuir o eliminar los desechos, y ser un buen vecino, requiere la cooperación de todos⁹.

⁹ ENTREVISTA con María Isabel Panqueba, integrante del equipo HSE de HZX Colombia. Bogotá. Jueves 26 de Marzo/ 2009

En conclusión con respecto a los Aspectos Ambientales, la mayoría de los incidentes de contaminación son tratados continuamente por HZX de ser prevenidos. Siguiendo los controles de entrenamiento, normas, políticas, pueden ser disminuidos el riesgo de contaminación y los impactos al medio ambiente. En HZX cada empleado tiene su papel que cumplir para la administración de los impactos y la protección del medio ambiente¹⁰.

La compañía cuenta con la certificación de la norma ISO 14001 (Norma de gestión Medioambiental), la cual aporta grandes beneficios como: abarcar un gran campo en áreas muy concretas y a la vez muestra al entorno como la empresa es respetuosa con el medioambiente; en el área legal, va encaminada al cumplimiento de la normativa legal vigente, ya que con ella consigue evitar: sanciones, multas, demandas, y otros inconvenientes por no respetar el ambiente, a la vez que facilita el cumplimiento de sus obligaciones hacia dicha normativa; en las inversiones y la implementación de la norma hace que ahorre costes derivados de la corrección, por motivos relacionados con la gestión medioambiental. Al trabajar bajo una normativa medioambiental, sus servicios serán capaces de usar unas tecnologías mejores, más ecológicas, las cuales hacen que la empresa sea más fuerte y competente en el mercado; la organización se compromete con ciertos aspectos muy importantes como lo son: reducir el uso de materias primas, reducir el consumo energético, reducir el consumo de agua y favorecer el tratamiento de residuos, así como reducir gastos en factores como: transporte y almacenaje de productos; en esta área de gestión favorece las labores de comunicación e información en los distintos niveles de la empresa; en el área financiera hace que HZX sea una empresa más fiable para sus clientes y en el área de mercadeo directamente mejora su imagen como empresa en todos los otros aspectos. La obtención de la certificación ISO 14001 le ha contribuido como ayuda para operar de forma más eficiente y responsable, gestionar sus impactos, incluyendo aquellos sobre los que tenga control o influencia y cumplir con la legislación ambiental y las políticas de la compañía.¹¹

HZX también cuenta con la certificación OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series), la cual representa y evidencia el real compromiso de la Alta Dirección de HZX en el sentido de proteger el recurso más importante de la entidad: El personal. HZX aporta una mejora continua en la gestión, mediante la integración de la prevención de riesgos en todos los niveles jerárquicos utilizando metodologías y herramientas para este objetivo, refuerza la motivación de los

¹⁰ HZX COLOMBIA. Documento HSE

¹¹VILLAR MANSILLA Sergio. Norma ISO 14001. Sistema de calidad medioambiental. www.mailxmail.com/curso/empresa/iso-calidad

trabajadores, a través de la adaptación del lugar y ambiente de trabajo agradable, integral, seguro y motivador, fomento de la cultura preventiva a través de la participación de todos los integrantes en los temas relacionados con la prevención de riesgos, proporciona herramientas para disminuir los accidentes laborales y/o daños a la salud, y como consecuencia de esto, reducir los gastos que estos ocasionan, evita las sanciones o paralizaciones de la actividad, causadas por el incumplimiento de la legislación en materia de prevención de riesgos laborales y reduce primas de seguros asociadas a la mitigación de riesgos.¹²

Adicionalmente cuenta con la certificación ISO 9001 (Norma de Calidad), gracias a la cual a obtenido logros como: mejorar la productividad y eficiencia de la organización, incremento de eficiencia personal, mejora eficiencia operacional, mejorar la percepción de la calidad, mejorar consistentemente los servicio prestados, altos niveles de satisfacción del cliente y reducción de gastos y desperdicios.¹³

Con respecto al público interno (empleados), HZX emplea a más de 90,000 empleados los cuales operan en más de 100 países alrededor del mundo. Una de las formas como HZX implementa su Responsabilidad Social es en los lugares de trabajo, ofreciendo las mejores condiciones laborales internas. A los empleados directamente contratados por HZX la organización les ofrece:

- Contratación indefinida
- Programas de capacitación y potencialización de las capacidades, y desarrollo de habilidades del empleado
- Salarios por encima del nivel mínimo establecido por la ley
- Cumplimiento de todas las normas laborales establecidas en salud y seguridad en el trabajo
- Implementación de vías complementarias que promuevan la salud y la seguridad (hace uso de ellas como exigencias a los proveedores)
- Políticas que garantizan la igualdad de oportunidades independientemente del sexo, la edad, la raza etc.
- Vinculación a servicios de salud prepagada (para el empleado y sus principales vínculos familiares)
- Un ambiente seguro y confortable de trabajo
- Posibilidad de incrementar sus capacidades a través de cursos, postgrados, maestrías, cursos de idiomas etc. (fortalecimiento del capital humano).

¹² MANSILLA, Elena. Prevención de riesgos laborales: ¿es la especificación OHSAS 18001:1999 la solución? LA SERIE OHSAS: BENEFICIOS DE LA IMPLANTACIÓN DE LA NORMA OHSAS 18001. Colombia. 1999. www.infocalidad.net

¹³ NORMAS Y CERTIFICACIONES, Los beneficios de la ISO 9001. Internet: (<http://www.normasycertificaciones.com/los-beneficios-de-iso-9001>)

- Adecuado clima organizacional
- Programas de bienestar dirigidos a mejorar la condición física y mental de los empleados y/o de sus familiares.
- Horarios donde se tiene en cuenta la importancia de la familia del trabajador y su bienestar
- Programas de descanso cuando hay nacimiento de hijos, incentivando el compromiso de los padres.
- Estudio sobre las causas del estrés laboral y acciones a implementar

Actualmente HZX esta teniendo en cuenta la comunidad mediante programas de contratación a personas de la comunidad donde realiza sus operaciones, también tiene planeado Concretar las principales necesidades de la comunidad con las cuales piensa contribuir. (Educación, salud, nutrición, vivienda, calidad de vida, justicia, equidad etc.) y Destinar un presupuesto dirigido a demostrar un firme compromiso con la comunidad y adicionalmente concretar actividades formalizadas por medio de las cuales se promueva el desarrollo, las oportunidades económicas, sociales, culturales y de sostenibilidad.¹⁴

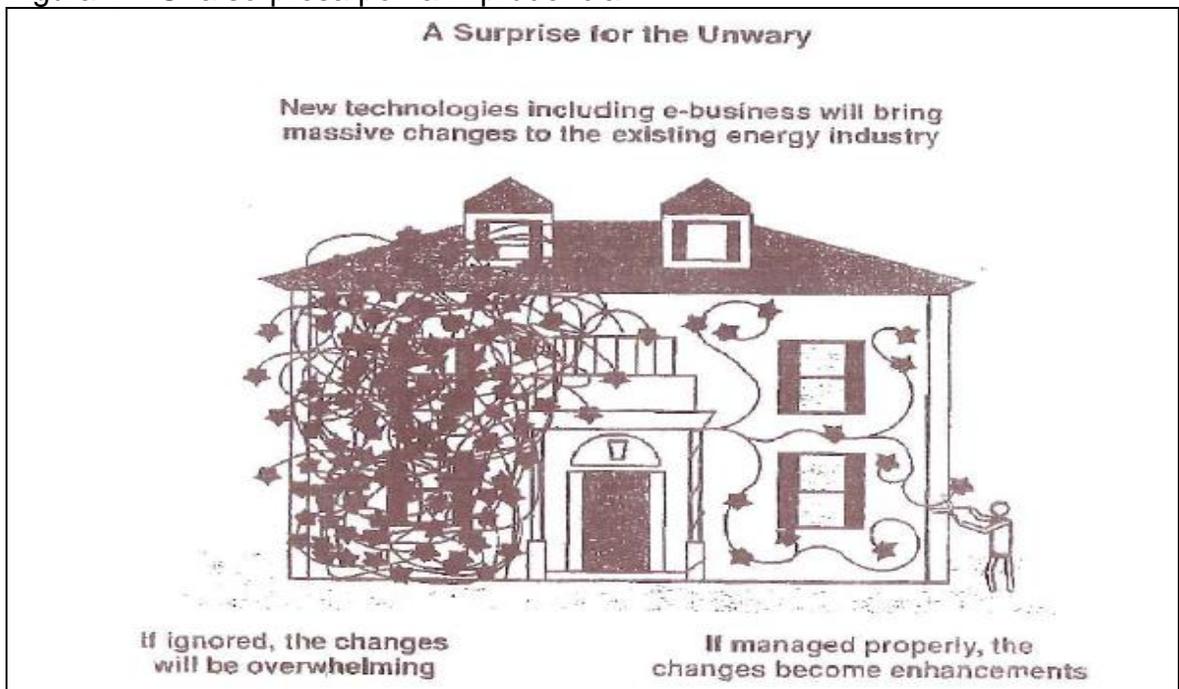
¹⁴ HZX Colombia

5. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL DE HZX COMO PARTE DE SU ESTRATEGIA COMPETITIVA

La RSE básicamente es una demanda que amplía nuestra visión más allá de la ganancia económica, que incluye a otros factores no tan fáciles de medir como lo son: la calidad de vida, la integridad del medio ambiente y la equidad social. Globalmente es inevitable un resultado de la comunicación y la información tecnológica que configure los compromisos de todas las empresas del mundo, pero las empresas deben compartir una obligación común para asegurarse que logran una responsabilidad a nivel global.

Hasta ahora, el crecimiento económico significa que hay más unidades de producción de flujo de efectivo. La forma en que estos flujos de efectivo fueron producidos es importante, pero se está observando un gran cambio, por el cual las personas se están preguntando, ¿Cual es el precio de este alto crecimiento económico? ¿Esto significa que las ciudades estarán más congestionadas? ¿Significa que el aire será más difícil de respirar o que nosotros tendremos que comprar agua para beber por que nuestros recursos naturales van a estar contaminados?

Figura 17. Una sorpresa por la imprudencia



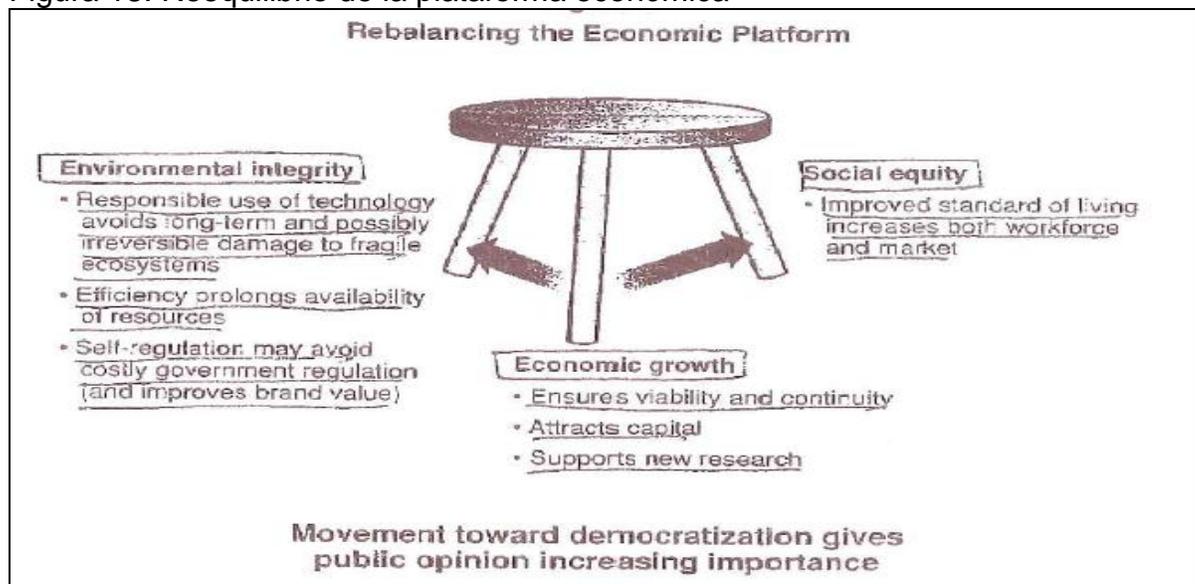
Fuente: Cambridge Energy Research Associates.

La cuestión es ¿cómo podrían las empresas crear productos, usando menos recursos naturales, como el aire, la tierra, el agua, y los materiales puros? ¿Como podrían dejar menores huellas negativas en la superficie de la tierra? Y ¿como podrían crear productos utilizando menos recursos naturales sobre nuestro espacio en la vida?

Actualmente hay muchas compañías de energía que están haciendo anualmente un reporte a cerca del medio ambiente y el desarrollo sostenible, además varias organizaciones internacionales están luchando con el fin de crear medidas comunes para la mejora del medio ambiente, algunas campañas para medir la equidad social y la mejora del ambiente estandarizado y de la misma manera las medidas financieras. Si esto fuera posible, el resultado podría luego ser comparado entre las empresas, a través de la industria y durante un periodo de varios años.

El desarrollo sostenible (RSE) es la nueva línea de las compañías en todos los sectores de la industria, no solo de la energía. Aunque la presión por el rentable crecimiento económico continuara, este no es suficiente para sobrevivir en el largo plazo. La RSE será una de las tres partes del triangulo fundamental del éxito del negocio, acompañada del crecimiento económico y la integridad del medio ambiente. Creando más con menos en términos de agua, tierra, y materiales puros de la tierra, y compartiendo los beneficios con los grupos de interés será un factor clave para el éxito.

Figura 18. Reequilibrio de la plataforma económica



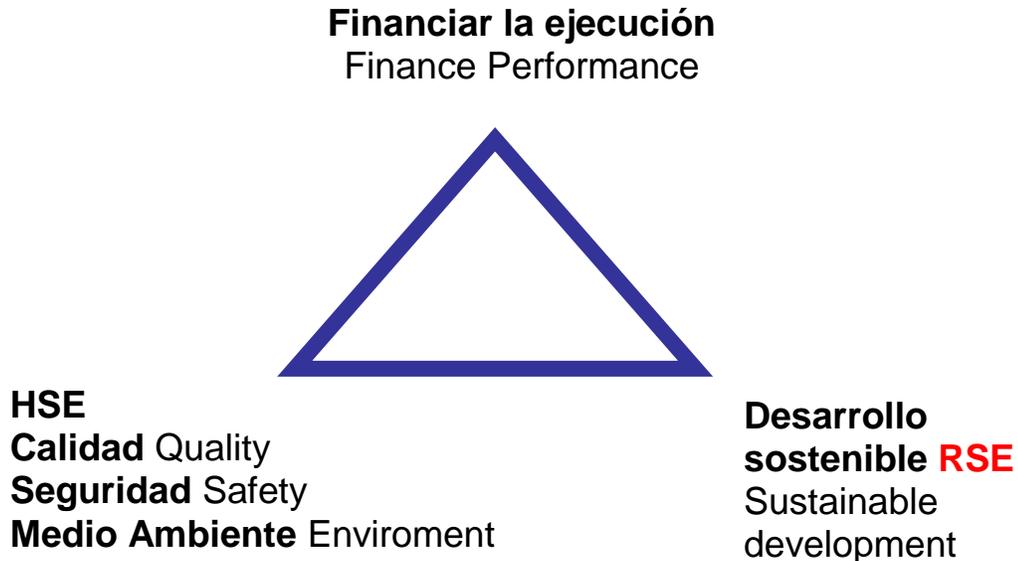
Fuente: Cambridge Energy Research Associates.

A pesar de que las empresas de energía han estado abordando el tema del crecimiento económico y el medio ambiente, más sin embargo no pueden dejar la tercera clave, la equidad social que aunque sea un reto hoy en día, es necesario para ser un buen ciudadano corporativo y para sobrevivir en el largo plazo. De lo contrario las empresas que no tienen en cuenta el aspecto de RSE tenderán a desaparecer a través del tiempo. Los líderes políticos están enfrentándose con la comunidad, la cual desea que los beneficios sean igualmente distribuido en las tres partes fundamentales del triangulo del negocio (crecimiento económico, equidad social y crecimiento económico). La comunidad desea nuevas oportunidades de trabajo gracias a un crecimiento económico, también requieren buenos estándares de vida y seguridad acompañada de una buena salud, cuidados e ingresos de jubilación y necesita además aire limpio, agua pura, y sentir que esta viviendo en un mundo mejor, para ellos y para las generaciones futuras. Las habilidades implicadas con el nuevo panorama de la RSE requieren una nueva forma de liderazgo. Por tanto los líderes de la organización necesitan utilizar nuevas herramientas con el fin de hacer frente a las tres partes fundamentales de un negocio, y de hacer que la nueva visión de RSE se convierta en parte de la estrategia competitiva del negocio.¹⁵

Durante la realización del estudio se contó con la oportunidad de la realización de una entrevista al señor Edgar Ortiz Perdomo, anterior Director Ejecutivo y Presidente de HZX a nivel mundial, quien tiene una visión global del negocio y de su funcionamiento. El señor Ortiz define un concepto muy claro en cuanto a que el negocio de HZX solo puede ser eficiente si tiene en cuenta tres aspectos fundamentales para su operación, los cuales son: financiación de la ejecución, HSE (calidad, seguridad y medio ambiente) y RSE (desarrollo sostenible).

¹⁵ BRADLEY, Amanda. Private report: Sustainable Development. Cambridge Energy Research Associates, 2000.

Figura 19. Factores claves en la operación de HZX:



Fuente: ORTIZ PERDOMO, Edgar.

Los tres según Edgar Ortiz son considerados claves para la ejecución de todas sus operaciones de negocio; Financiar la ejecución, es un aspecto sumamente importante ya que mediante su financiación, esta produce ingresos haciendo un balance entre un precio razonable asignado al producto o al servicio que ofrece y la calidad que ofrece en dicho producto o servicio, con ello se pretende tener siempre a los clientes satisfechos, más sin embargo los clientes hace 20 años se han estado convenciendo que no solo con un precio razonable y la prestación de un excelente servicio y/o un buen producto era necesario para estar completamente complacidos, para ellos comenzó a ser importante la salud y la seguridad de los trabajadores que les prestan el servicio de HZX, y también el medio ambiente, debido a que no era justo que personas se accidentaran e incluso murieran realizando el trabajo y tampoco utilizar los recursos del suelo, extraerlos y dejar el entorno ambiental en malas condiciones, además el Estado inicio sus regulaciones con el fin de reglamentar las condiciones en las cuales deben ser llevadas a cabo las perforaciones, y también los requisitos estipulados como deben abandonar el lugar de la operación. Hace 30 -40 años este tema no tenía importancia en la industria del petróleo, pero hace 20 años para HZX el tema de HSE (salud, seguridad y medio ambiente) ha sido transversal para su negocio, ofreciéndoles a todos sus empleados seguridad absoluta en todas las actividades que deben desempeñar como realización de su trabajo.

Adicionalmente hace algunos años tomo relevancia el tema de desarrollo sostenible RSE, este aspecto juega un papel importante para la operación, y hace parte de un todo que si no funciona en conjunto no es posible hacer que el negocio sea eficiente, la RSE en HZX es catalogada como: “una buena razón de negocio”, ya que las buenas relaciones con todos los grupos de interés (GI), hacen que estos mismos (empleados, clientes, proveedores, gobierno, comunidad y medio ambiente) ayuden a facilitar la operación.

Por medio de estas tres claves de negocio Edgar Ortiz asegura, HZX ofrece a los clientes alta satisfacción en sus actividades, y además se asegura de brindarle el completo bienestar a todos sus grupos de interés, de forma que trabajan todos juntos con el objetivo de alcanzar un mismo fin, asumiendo la RSE como base de su estrategia competitiva, y asumiéndola con un firme compromiso hacia todos aquellos grupos que afectan y se ven afectados por las actividades de la compañía¹⁶.

¹⁶ ENTREVISTA con Edgar Ortiz Perdomo, anterior Director Ejecutivo y Presidente de HZX a nivel mundial. Bogotá. Jueves 16 de Abril / 2009

CONCLUSIONES

- Es evidente que la RSE debe ser parte del ADN de la empresa, por ello es necesario que todas las compañías asuman el tema y realicen la implementación contribuyendo de forma positiva al desarrollo de Colombia.
- HZX toma muy en serio la implementación de la RSE, cuenta con todo un equipo dedicado a la organización, implementación, progreso y control del tema en la organización.
- El eje fundamental que constituye la implementación de la RSE son los valores, la transparencia y la gobernabilidad, ya que son catalogados como un grupo de interés mediante el cual la organización en todo su conjunto, se compromete a cumplir de manera ética con todas sus actuaciones en la empresa.
- Debido a las características de la empresa sus 3 claves fundamentales son: el crecimiento económico, la integridad ambiental y el desarrollo sostenible, sin alguno de los tres la organización no podría funcionar.
- La RSE en la actualidad es definida por HZX como una buena razón de negocio y una herramienta indispensable para que las empresas sobrevivan en el futuro.
- Las empresas Colombianas se caracterizan por estar preocupadas por los aspectos de RSE fuera de la organización y muy poco hacia adentro, donde se encuentra su estructura fundamental para iniciar siendo responsables socialmente. En cambio HZX se destaca por realizar su implementación más que todo internamente de la organización, debido a que su intervención social va dirigida en su mayoría a impactar de manera positiva el medio ambiente, la salud seguridad y el bienestar de los empleados, centrada en la integridad moral por la que se rige.
- La RSE de HZX va alineada con el objetivo del negocio, ya que como empresa prestadora de servicios petroleros, esta teniendo en cuenta principalmente a sus grupos de interés: Medio ambiente y empleados en sus actividades y objetivos empresariales.
- La empresa está en continua mejora de la RSE, asumiendo el tema como un nuevo papel importante dentro de la organización, como una buena razón de negocio y como uno de los factores gracias al cual la empresa es exitosa.

- Los indicadores ETHOS clasifican el nivel de intervención social de las empresas, invitando a la implementación de un crecimiento gradual de mejora con respecto a la RSE.
- Este caso muestra como la implementación de la RSE es dinámica debido a que su nivel según los indicadores ETHOS está entre 1 – 4, siendo 1 el nivel más bajo, donde la empresa que presente este nivel tiene la oportunidad de trazar un plan de acción de mejora, para ir mejorando en el aspecto a través del tiempo, igualmente si su calificación fue 2 o 3, y en el caso de obtener una calificación de 4 la empresa asumirá que es un aspecto positivo con el que cuenta la organización, el cual no se debe dejar aparte sino al contrario continuar la mejora para tener puntos fuertes de intervención social.
- Una adecuada intervención social no la realiza una sola persona, ésta solo es posible si todas las personas que integran la compañía contribuyen y hacen parte de las acciones a implementar en los planes de RSE.
- La RSE de HZX es fruto del trabajo de un equipo dedicado a contemplar las necesidades y los requerimientos de los empleados, los proveedores, el medio ambiente, el gobierno, los clientes y la comunidad.
- HZX realizó un análisis mediante los indicadores ETHOS donde se diagnosticó como uno de los puntos débiles la intervención con la comunidad, para lo cual tomo conciencia que era un aspecto de falla e inició todo un plan de mejora y de contribución a dicho grupo de interés.
- Cuando se habla de RSE, no se trata de realizar acciones hacia la parte externa de la compañía, al contrario para poder dar inicio a la intervención social es necesario contar con su adecuación primero en la parte interna de la organización.
- Para la implementación del proyecto de RSE, HZX Colombia tomó iniciativa frente al tema, realizando el análisis de cada una de las situaciones actuales de los stakeholders y proponiendo acciones que impactaran positivamente a cada uno de ellos.
- HZX tiene una concepción amplia y global de lo que es RSE teniendo en cuenta a todos sus grupos de interés, a diferencia de la mayoría de empresas Colombianas las cuales realizan una intervención fraccionada, creyendo que es la totalidad de lo que abarca el tema de RSE.
- Este caso muestra la necesidad de que la RSE sea contextualizada según el tipo de empresa y el país donde opera. HZX a nivel global hace una

contextualización del tema dependiendo de la situación del país, del país y de sus intereses, la empresa asigna un presupuesto diferente destinado a RSE.

RECOMENDACIONES

- Continuar con el plan de RSE donde integra a todos sus grupos de interés trazado para el futuro.
- Iniciar la implementación del plan de acción de mejora con respecto al grupo de interés: la comunidad.
- Las organizaciones que no cuentan con un plan de RSE deben tomar iniciativa frente al tema, analizar cuales son sus grupos de interés, qué compromisos están dispuestos a cumplir frente a estos, implementar acciones de mejora, que se puedan cumplir y asumir una responsabilidad frente a cada grupo de interés.
- Las empresas deben caer en la cuenta que la RSE es un proceso dinámico de cambio que implica realizarlo primero dentro de la organización, para después realizarlo afuera.

BIBLIOGRAFIA

BLANCO BLANCO, Luís Antonio. Tras la huella guía practica para elaborar trabajos de grado. Bogotá: Proyectos lab III Milenio, 2002. p. 6 - 92.

BRADLEY, Amanda. Private report: Sustainable Development. Cambridge Energy Reserch Associates, 2000. p. 8-70.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. Artículo 79

CORREA, Maria Emilia; GALLOPIN, Gilberto y NÚÑEZ, Georgina. Medir para gestionar la RSE. América Latina: Harvard Bussiness Review, 2005. p. 46 - 53.

EL TIEMPO. Dirección de Responsabilidad Social. Martes 22 de abril del 2008. Temas especiales.

ENTREVISTA con Edgar Ortiz Perdomo, anterior Director Ejecutivo y Presidente de HZX a nivel mundial. Bogotá. Jueves 16 de Abril / 2009

ENTREVISTA con Elsa Margarita Uribe González, Profesora de la Carrera de Administración, Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá. Segundo periodo electivo 2006

ENTREVISTA con Maria Isabel Panqueba, integrante del equipo HSE de HZX Colombia. Bogotá. Jueves 26 de Marzo/ 2009

GARRIGA Elisabet, MELÉ Domenéc. Corporate Social Responsibility theories: Mapping the territory, Journal of Business Ethics, 2004. pág 51-71

HALL, Jeremy; MATOS, Stelvia; FERGUS Andrew y VREDENBURG, Harrie. ¿Es su empresa socialmente vulnerable? América Latina: Harvard Bussiness Review, 2005. p. 36 – 45.

HZX PORTAL COLOMBIA

HARVARD BUSINESS REVIEW. Corporate responsibility. Boston, Massachusetts: Harvard Business School Publishing Corporation, 2003.

INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS Y CERTIFICACIÓN - ICONTEC-. Compendio Tesis y otros trabajos de grado. Bogotá: ICONTEC, 2002. (NTC: 1075, 1160, 1307, 1308, 1486, 1487, 4490).

JOHNSON, Gerry; SCHOLLES, Kevan y WHITTINGTON, Richard. Expectativas y propósitos. Madrid: Pearson Prentice Hall, 2006. p. 164 - 210.

KAKU, Ryuzaburo. La senda kiosey. Latino América: Harvard Bussiness Review, 2005. p. 77 - 85.

MANSILLA, Elena. Prevención de riesgos laborales: ¿es la especificación OHSAS 18001:1999 la solución? LA SERIE OHSAS: BENEFICIOS DE LA IMPLANTACIÓN DE LA NORMA OHSAS 18001. Colombia, 1999. p. 2-3. www.infocalidad.net

MARTINEZ HERRERA, Horacio. El marco ético de la responsabilidad social empresarial. Bogotá : Pontificia Universidad Javeriana, 2005. p. 66 - 75.

NORMAS Y CERTIFICACIONES, Los beneficios de la ISO 9001. Internet: (<http://www.normasycertificaciones.com/los-beneficios-de-iso-9001>)

PORTER, Michael E. y KRAMER Mark R. La filantropía empresarial como ventaja competitiva. Latino América. Harvard Deusto Business Review, 2003. p. 7-20.

PORTER, Michael E. estrategia competitiva. Mexico. Continental, 1998.

PRAHALAD CK y HAMMOND, Allen. Atender a los pobres del mundo, rentablemente. Latino América: Harvard Bussiness Review, 2005. p. 87-95.

PRAHALAD, COIMBATORE KRISHNA RAO. La oportunidad de negocios en la base de la pirámide: un modelo de negocio rentable, que sirve a las comunidades más pobres. Bogotá: Norma, 2005.

REYNO Manuel. Responsabilidad social como ventaja competitiva. Chile : Universidad Viña del Mar, 2006.

ROCHLIN, Steve. Llevar la responsabilidad corporativa al ADN de su empresa. América Latina, Harvard Business Review. 2005. p. 27-33.

SAMPIERI HERNANDEZ, Roberto. Metodología de la investigación. México: Mc Graw. – Hill interamericana de México, 1991. p. 1-56.

SERNA GÓMEZ, Humberto. Gerencia estratégica. Bogotá: 3R, 2007. p. 20- 39.

SIERRA MONTOYA, Jorge Emilio. RSE responsabilidad social empresarial: lecciones, casos y modelos de vida. Bogotá: Seguros Bolívar, 2007. p. 92-96.

SOMOGGI, Laura. Más que una estrategia una filosofía. Brasil: Edición América Latina, 2005. p. 13-24.

VILLAR MANSILLA Sergio. Norma ISO 14001. Sistema de calidad medioambiental. www.mailxmail.com/curso/empresa/iso-calidad

ZADEK, Simón. El camino hacia la responsabilidad corporativa. América Latina: Harvard Business Review, 2005. p. 54-65.

ZICIS, Ricardo. Los retornos de lo social. América Latina: Harvard Business Review impactmedia, 2005. p. 8.

ANEXOS

ANEXO A

Indicadores Ethos de RSE

Este cuestionario de evaluación de la compañía se divide en siete grandes temas:

1. Valores, Transparencia, Gobernabilidad.
2. Público interno
3. Medio Ambiente
4. Proveedores
5. Consumidores y Clientes
6. Comunidad
7. Gobierno y Sociedad

VALORES, TRANSPARENCIA, GOBIERNO DE LA EMPRESA

	SI	NO
Expone adecuadamente sus compromisos éticos por medio de material institucional, por la Internet o de otra manera adecuada a sus partes interesadas		
Existe un código de ética prohíbe expresamente la utilización de prácticas ilegales (como corrupción, extorsión, coima) para la obtención de ventajas comerciales		
Existe un código de ética que estimula la coherencia entre los valores y principios éticos de la organización y la actitud individual de sus empleados		
Existe un código de ética, parámetros éticos y/o declaración de principios que vinculan expresamente la actuación jurídica y contable.		
Tiene la compañía comités, consejos responsables formales por cuestiones éticas		
Verifica la compañía la adecuada actuación de proveedores a sus valores y principios		
Los empleados de la compañía demuestran familiaridad en su cotidiano con los temas propuestos y contemplados en el código de ética, aplicándolos espontáneamente.		
Existen procedimientos para enfrentar denuncias y resolución de conflictos relacionados con el código de ética.		
Cuenta con mecanismos o sistemas formales para la evaluación periódica de sus integrantes.		
Utiliza estudios, investigaciones y el apoyo de especialistas para mejor fundamentar la resolución de dilemas éticos, socio ambientales y relativos a derechos humanos		
Incluye el respeto a los derechos humanos, como criterio formal en sus decisiones de inversión y/o adquisiciones.		

Mantiene comunicación regular con grupos o partes interesadas que critiquen la naturaleza de sus procesos, productos o servicios		
Expone públicamente y con frecuencia sus principios en relación con la competencia (por ejemplo de material institucional, del informe anual, etc)		
Las informaciones sobre la situación económico-financiera de las actividades de la compañía son auditadas por terceros		
Las informaciones sobre aspectos sociales y ambientales de las actividades de la compañía son auditadas por terceros		
En el proceso de elaboración del balance social la compañía involucra por lo menos cuatro de los siguientes stakeholders: comunidad, público interno, consumidores y clientes, proveedores, gobierno y sociedad en general (por ejemplo por medio de contactos de ong entidades de salud o defensa de derechos humanos)		
Incorpora la compañía en el balance social críticas, sugerencias y testimonios de partes interesadas.		

PUBLICO INTERNO

	SI	NO
Posee la compañía políticas y mecanismos formales para oír, evaluar y acompañar posturas, preocupaciones sugerencias y críticas de los empleados con el objetivo de agregar nuevos aprendizajes y conocimientos.		
Posee programa para estimular y reconocer sugerencias de los empleados para mejoría de los procesos internos.		
Tiene un programa específico para la contratación de aprendices.		
Cumple con las responsabilidades legales sobre la protección a la familia de los trabajadores.		
Respeto la legislación que prohíbe el trabajo infantil y valora la importancia de la educación de los hijos de los trabajadores.		
Posee políticas explícitas de no discriminación (de raza, género, edad, religión y orientación sexual) en la política salarial, en la admisión, en el entrenamiento y en el despido de empleados		
Paga salarios y ofrece prestaciones idénticos a hombres y mujeres que ejerzan la misma función en cualquier nivel jerárquico.		
Ofrece flexibilidad de horario para hombres y mujeres con hijos menores de 6 años.		
Mantiene programa especial para la contratación de personas con discapacidad		
Tiene política preferente para la contratación de individuos con edad superior a 45 años o desempleados desde hace más de dos años.		
Integra trabajadores subcontratados.		
Posee una política de integración de los trabajadores subcontratados, con la cultura, valores y principios de la empresa.		

Realiza encuestas para medir la satisfacción de los empleados respecto a su política de remuneración y prestaciones		
Ofrece las prestaciones de plan de salud familiar		
Ofrece las prestaciones de plan de educación de los hijos		
Ofrece las prestaciones para la adquisición de vivienda		
Ofrece programa de prevención y tratamiento para la drogadicción y adicción y alcohol		
Ofrece programa específico para la salud de la mujer		
Promueve programa de combate el estrés para los empleados.		
Posee política de equilibrio trabajo-familia que aborde cuestiones relativas a horario laboral y horas extras.		
Mantiene programa de erradicación del analfabetismo (absoluto y/o funcional) educación primaria o enseñanza supletoria entre sus empleados con metas y recursos definidos.		
Prepara a los empleados para la jubilación.		

MEDIO AMBIENTE

	SI	NO
Tiene una persona responsable por el área de medio ambiente que participa en sus decisiones estratégicas		
Participa de comités/consejos locales o regionales para discutir la cuestión ambiental con el gobierno y la comunidad		
Tiene política explícita de no utilización de materiales e insumos provenientes de exploración ilegal de recursos naturales.(como madera, animales. Etc)		
Desarrolla periódicamente campañas internas de reducción del consumo del agua y de energía		
Desarrolla periódicamente campañas internas para el consumo consciente y para el reciclado de materiales.		
Posee un plan de emergencia ambiental que relaciona todos sus procesos y productos o servicios que involucren situaciones de riesgo y entrena a sus empleados en intervalos frecuentes para enfrentar tales situaciones		
Posee programa de gerenciamiento de residuos para la recolección de materiales tóxicos o reciclado post consumo		
Provee a sus consumidores y clientes informaciones detalladas sobre los daños ambientales resultantes del uso y de la destinación final de sus productos		
Discute con empelados, consumidores y clientes, proveedores y la comunidad los impactos ambientales causados por sus productos o servicios.		
La compañía prioriza la contratación de proveedores que comprobadamente tengan buena conducta ambiental.		
Mantiene acciones de control de la contaminación causada por vehículos		

propios y de terceros a su servicio		
Monitorea el aumento de la eficiencia energética		

PROVEEDORES

	SI	NO
Discute cuestiones relacionadas a la responsabilidad social con sus proveedores, con vistas al entrenamiento y adecuación de sus criterios		
Conoce en profundidad el origen de las materias primas, insumos y productos utilizados en s producción o en las operaciones diarias y tiene la garantía de que en esos orígenes se respetan los derechos humanos y el medio ambiente		
Adopta criterios de compra que contemplan la garantía de origen para evitar la adquisición de productos piratas, falsificados o fruto de robo de carga		
Ofrece entrenamientos, cursos, conferencias o reuniones sobre prácticas de responsabilidad social con los proveedores.		
Incluye entre sus proveedores individuos o grupos de la comunidad, tales como cooperativas, asociaciones de barrio y ong para grupos usualmente excluidos.		
Apoya a organizaciones que practican y promueven el comercio justo		
Tiene como norma el tratamiento justo a los proveedores, privilegiando el pequeño proveedor (con remuneración justa, al día y calidad en la relación)		

CONSUMIDORES Y CLIENTES

	SI	NO
Actualiza cuando es necesario el material de comunicación destinado a los consumidores/clientes (como rótulos, embalajes, bulas, manuales de operación, instrucciones de uso, términos de garantía y piezas publicitarias) para hacer más seguro el uso de sus productos.		
Llama la atención del cliente/consumidor para alteraciones en las características de sus productos o servicios (composición, calidad, plazos, peso, precio)		
Tiene política formal contra la propaganda que coloque a los niños, adolescentes, negros , mujeres o cualquier individuo en situación de riesgo, de prejuicios, o falta de respeto.		
Ofrece el servicio de atención al cliente u otra forma de atención especializada para recibir y encaminar sugerencias, opiniones y reclamos relativos a sus productos y servicios.		
Promueve entrenamiento continuo de sus profesionales de atención al público para una relación de respeto a los derechos del consumidor		
Tiene la compañía política explícita de no soborno para obtención de decisión de compra de productos o contratación de servicios		
Mantiebne programa especial con foco en salud y seguridad del		

consumidor/cliente de sus productos y servicios		
---	--	--

COMUNIDAD

	SI	NO
Reconoce la comunidad en que está presente como parte interesada importante en sus procesos decisorios		
Participa activamente en la discusión de problemas comunitarios y del encaminamiento de soluciones,.		
Contribuye con mejoras en la infraestructura o en el ambiente local que pueda la comunidad disfrutar		
Entrena a sus empleados para respetar los valores y tradiciones de la comunidad donde actúa		
Hace monitoreos a los impactos causados en la comunidad por sus actividades -		
Tiene políticas contra el exceso de basura, mal olor, efluentes y otras formas de contaminación		
Hace levantamiento de las necesidades locales antes de diseñar sus proyectos en la comunidad		
Realiza en la comunidad, en conjunto con organizaciones locales, campañas educativas y/o de interés público		
Utiliza los incentivos fiscales de deducción no descuento de donaciones y patrocinios.		
Divulga internamente los proyectos que poya y desarrolla, ofreciendo oportunidades de trabajo voluntario y estimulando la participación de los empleados.		

GOBIERNO Y SOCIEDAD

	SI	NO
Desarrolla actividades eventuales que se centra en la educación ciudadana especialmente en época electoral		
Favorece la discusión e intercambio de información sobre temas políticos		
Asume el papel de formar ciudadanos en la discusión de temas como participación y combate de la corrupción		
Patrocina o realiza campañas de medios relacionadas con cuestiones de interés público		
Patrocina programas públicos o privados de beca escolar		
Articula y coordina asociaciones en los programas en los cuales participa		

ANEXO B

Código de Conducta

A todos los empleados de la Compañía HZX y empresas subsidiarias:

El Código de Conducta Empresarial de la Compañía HZX, que se describe y reseña en este folleto, constituye una guía para el personal directivo, empleados y agentes de la empresa en la aplicación de prácticas legales y éticas en el curso de sus tareas cotidianas. El Código describe no sólo nuestras normas de integridad sino también algunos de los principios y áreas particulares de la ley que con más probabilidad pueden afectarnos. No hay cualidad más importante que la integridad. Esto se aplica tanto a una empresa como a un individuo. La integridad constituye un valor fundamental en nuestro Código de Conducta Empresarial. Pueden presentarse determinadas situaciones que no estén cubiertas por nuestro Código de Conducta Empresarial. Si tiene preguntas concernientes a la legalidad o validez de una acción o el significado del Código, debe contactarse con el Departamento Jurídico de la Compañía. El cumplimiento de la ley y la honestidad e integridad en nuestras actividades comerciales con terceros no deben sacrificarse en nombre de las ganancias. La dirección de la empresa no aprueba ni aprobará tales acciones. Lograremos nuestro éxito a través del cumplimiento de la ley, transacciones comerciales que demuestren equidad e integridad y un compromiso con la calidad. Esperamos contar con su apoyo incondicional de estos valores y principios de la Compañía.

Política general en lo que se refiere a las disposiciones legales y la conducta empresarial

El Código de Conducta Empresarial de la Compañía HZX (la "Compañía") consta de políticas relacionadas con las normas de conducta éticas y legales que los Directores, empleados y agentes de la empresa deben respetar en el curso de sus operaciones de negocios. El Código de Conducta Empresarial se aplica a todos los Directores, empleados y agentes de la Compañía y a las actividades que se realicen en todo el mundo, excepto aquellos lugares donde específicamente se indique. Es política de la Compañía cumplir con las reglamentaciones legales vigentes. Algunas políticas de la empresa se basan en los requisitos de la legislación vigente y otras simplemente reflejan el buen sentido ético y comercial. La Compañía se rige por el derecho de los Estados Unidos y sus títulos se cotizan en la bolsa de valores. Esto significa que la Compañía está regulada principalmente por las leyes de los Estados Unidos y que dicha legislación se aplica a ciertas actividades de negocios que la empresa realiza fuera del país. La Compañía mantiene actividades comerciales en muchos países del mundo, y

como buen ciudadano de negocios, debemos observar las leyes vigentes de los países donde la empresa opera. En ocasiones, existen conflictos entre el derecho de los Estados Unidos y el derecho de alguno de los países donde la Compañía actúa. En situaciones como estas, la Compañía resolverá el conflicto con el asesoramiento y asistencia del Departamento Jurídico. Es responsabilidad de los directores, empleados y agentes de la Compañía observar las normas de conducta y otros requisitos estipulados en el Código de Conducta Empresarial aunque la ley no los aplique. El director, empleado o agente que no cumpla con las disposiciones de estas normas y requisitos actúa fuera del ámbito de su empleo, responsabilidad o mandato. Las políticas formales subyacentes son más detalladas de la información que aparece en este material. Es responsabilidad de cada director, empleado o agente familiarizarse con los detalles de las políticas de la empresa que se aplican a sus obligaciones. Si un empleado desea consultar la totalidad de las políticas mencionadas en este material ilustrativo, las encontrará disponibles en formato electrónico e impreso. Si un director, empleado o agente tiene alguna pregunta sobre estas políticas, puede contactarse con el Departamento Jurídico.

Prácticas de negocios éticas

La política de la Compañía exige que los directores, empleados y agentes observen normas de ética personal y comercial de alto nivel en el desempeño de sus obligaciones y responsabilidades. Los directores y empleados deben practicar el trato justo, honestidad e integridad en cada aspecto de sus relaciones con otros empleados de la empresa, el público, la comunidad comercial, accionistas, clientes, proveedores, competidores y autoridades gubernamentales. Cuando actúan en nombre de la Compañía, los directores y empleados no deben beneficiarse por medio de la manipulación, ocultación, mal uso de información privilegiada, inexactitud de hechos materiales u otras prácticas de negocios injustas. La política de la Compañía prohíbe la discriminación ilícita contra empleados, accionistas, directores, ejecutivos, clientes o proveedores por razones de raza, color, edad, sexo, orientación sexual, religión o nacionalidad. Todas las personas deben ser tratadas con dignidad y respeto y no deben ser sometidas a interferencias arbitrarias en el desempeño de sus obligaciones y responsabilidades. Ningún director ni empleado podrá dejarse guiar por un sentido de lealtad a la Compañía o un deseo de ganancias que lo hagan desobedecer las leyes vigentes o la política de la empresa. La infracción de la política de la Compañía dará lugar a medidas disciplinarias, que incluyen, cuando corresponda, la terminación del contrato laboral.

Transacciones conflictivas

La Compañía prohíbe que sus directores, empleados y agentes participen en transacciones conflictivas. Si una transacción de este tipo ocurre, la Compañía y

sus funcionarios, directores y empleados involucrados en forma directa pueden quedar sujetos a multas, prisión o acciones legales civiles. El término “transacciones conflictivas” se usa en general para referirse a una amplia variedad de transacciones comerciales que se consideran ilegales, no éticas, inmorales o que afectan de manera adversa la integridad de la Compañía. Estas transacciones se reflejan por lo general en sobornos, obsequios de gran valor, dádivas o pagos realizados para influir de manera favorable en alguna decisión de un negocio de la empresa o para ganancia personal de un individuo. Estas transacciones pueden violar diversas leyes, incluida la Ley de Prácticas Extranjeras Corruptas de Estados Unidos (la “FCPA”) y leyes similares de otros países. La política de la Compañía y la FCPA prohíben que la empresa, sus funcionarios, empleados y agentes ofrezcan o den en forma de soborno ningún objeto de valor a: Un funcionario, incluida cualquier persona que actúe en carácter oficial para un gobierno fuera de los Estados Unidos o un funcionario de un organismo internacional público; Un funcionario de un partido político o un partido político fuera de los Estados Unidos; o Un candidato político fuera de los Estados Unidos directa o indirectamente, con el propósito de influir en los actos o decisiones de estos funcionarios en su capacidad oficial o en violación de sus obligaciones legítimas o para lograr una ventaja impropia que facilite que la Compañía obtenga, retenga negocios o asigne negocios a alguna persona particular. Los empleados de empresas gubernamentales, como las empresas petroleras, se consideran funcionarios del gobierno. La política de la Compañía prohíbe que sus directores, empleados o agentes efectúen algún tipo de pago o participen en transacciones que estén prohibidas por la FCPA. Esta política no prohíbe los pagos de facilitación correctamente realizados y registrados. A veces, es posible que la Compañía deba realizar pagos de facilitación o aceleración a algún funcionario o empleado de gobierno de bajo nivel en algunos países que no sea Estados Unidos a fin de acelerar o garantizar la acción gubernamental de rutina por parte de dicho funcionario. Dichos pagos de facilitación no son ilegales según la FCPA y leyes similares de otros países. No obstante, puede ser difícil distinguir un pago de facilitación legal de una dádiva, soborno o pago ilegal. Por consiguiente, los pagos de facilitación deben controlarse estrictamente y tomarse todos los recaudos pertinentes para eliminar o disminuir dichos pagos. Los pagos de facilitación, de ser necesarios, se realizarán sólo conforme con el asesoramiento del Departamento Jurídico. Todos los pagos de facilitación se deben registrar debidamente como pagos de facilitación en los archivos contables de la Compañía.

Soborno comercial

La política de la Compañía prohíbe sobornos comerciales, dádivas y otros pagos y beneficios similares realizados a proveedores o clientes. Los directores, empleados y agentes también tienen prohibido recibir, directa o indirectamente, nada de valor significativo (aparte de sueldos, salarios u otra remuneración

ordinaria de la empresa) en conexión con una transacción celebrada por la Compañía. El soborno a proveedores o clientes incluye todo pago para beneficio de algún representante del proveedor o cliente.

Incluye:

- Obsequios que no sean de valor nominal;
- Pagos en efectivo por parte de directores, empleados o terceros, tales como agentes o consultores, que son reembolsados por la Compañía;
- El uso no recompensado de servicios, instalaciones o bienes de la Compañía, salvo sea autorizado por la empresa; y
- Préstamos, garantías de préstamos u otras extensiones de crédito.

Esta política no prohíbe los gastos de montos razonables en concepto de comidas y entretenimiento a proveedores y clientes que constituyen un gasto comercial habitual, siempre que los mismos sean de carácter legal. Los gastos de este tipo se deben incluir en los informes de gastos y ser aprobados según los procedimientos estándar de la Compañía.

Controles, procedimientos y registros contables

Las leyes aplicables y la política de la Compañía exigen que la empresa lleve libros y registros que reflejen de manera fiel y correcta las transacciones y disposiciones de sus bienes. Además, la Compañía debe mantener un sistema de controles contables internos que garantice la fiabilidad y corrección de sus libros y registros. El incumplimiento de dichos requisitos puede constituir una infracción de la ley. Para cumplir con estos requisitos, la Compañía adoptó políticas que garantizan que sólo se realicen transacciones apropiadas, que dichas transacciones tengan la aprobación administrativa correspondiente, que dichas transacciones estén adecuadamente registradas en los libros y registros de la empresa y que los informes y estados financieros de la Compañía se elaboren oportunamente, sean comprensibles y reflejen de manera fiel, completa y exacta las transacciones en cuestión. Los directores y empleados que tengan alguna responsabilidad relacionada con dichas funciones deben estar en conocimiento de las políticas de la Compañía, los controles, procedimientos y registros contables, y deben cumplir con sus requisitos.

Uso y divulgación de "Información interna"

Las leyes de los Estados Unidos y muchos otros países regulan el uso y divulgación de la información no pública de la Compañía porque sus acciones se cotizan en la bolsa de valores. Esta información se conoce en general como "información interna" porque no se revela públicamente. La Compañía tiene políticas (basadas en parte en dichas leyes) en cuanto al uso y divulgación de la información interna. La política de la Compañía prohíbe la divulgación de información interna salvo a las personas cuyos cargos en la empresa les exijan

estar en conocimiento de dicha información. La política de la Compañía también prohíbe el comercio de títulos de la Empresa, incluidas las opciones sobre acciones, por parte de cualquier empleado mientras esté en posesión de la información interna material. La información es “material” si puede afectar la decisión de una persona de comprar o vender valores. También constituye infracción de la política de la Compañía que una persona en posesión de información interna recomiende a otros comprar o vender valores de la empresa sobre la base de dicha información. Si un empleado o agente de la Compañía tiene información interna sobre la empresa, debe esperar hasta la finalización del segundo día hábil después de que la información se haya dado a conocer públicamente antes de comprar o vender valores de la Compañía. Se aplican reglas más restrictivas a determinados empleados, funcionarios y directores.

Los directores, empleados o agentes no comerciarán en los valores de otra empresa si en el curso de su trabajo o si debido a su posición en la Compañía, tuvieron acceso a información no pública sobre dicha empresa que pudiera afectar el precio de dichos títulos. No se fomenta que los directores, empleados o agentes de la Compañía realicen especulaciones de corto plazo en los títulos de la empresa. Es política de la Compañía que no se dé tratamiento preferencial en la divulgación de la información interna. La Compañía ha adoptado procedimientos para evitar toda divulgación preferencial indebida.

Información confidencial y de propiedad exclusiva de la empresa

Con frecuencia, los directores, empleados y agentes de la Compañía toman conocimiento de información confidencial o privilegiada sobre la empresa y sus clientes. La política de la Compañía prohíbe que los directores, empleados y agentes divulguen o usen información confidencial o privilegiada fuera de la empresa o para beneficio personal, ya sea durante la relación laboral o después de ella, sin la correspondiente autorización escrita de la Compañía. La divulgación no autorizada puede ser perjudicial para la empresa o un cliente o puede ser beneficiosa para un competidor. La Compañía también trabaja con información privilegiada de clientes, proveedores y socios de empresas conjuntas. Esto representa una importante confianza y se debe cumplir con la máxima diligencia para ser digno de la continuidad de la confianza de clientes, proveedores y socios. Ningún director, empleado o agente divulgará o hará uso de información confidencial o privilegiada fuera de la Compañía sin la debida autorización, ni revelará dicha información a otros empleados excepto en aquellas circunstancias que exijan conocerla.

Conflicto de intereses

La política de la Compañía prohíbe conflictos entre los intereses de sus directores o empleados y de la empresa. Resulta difícil elaborar una definición completa de lo que constituye un conflicto de interés. Existen situaciones, sin

embargo, que siempre se consideran un conflicto de interés prohibido. Estas situaciones se presentan cuando un director o empleado o cualquier otra persona que tenga una relación personal con el director o empleado:

- Obtiene un interés económico u otro interés beneficioso en uno de los proveedores, clientes o competidores de la Compañía sin notificar previamente a la empresa y obtener la debida aprobación escrita del Presidente o de la persona que éste designe;
- Participa en una transacción comercial personal significativa que compromete a la Compañía, con fines de lucro, salvo que dicha transacción cuente con la debida aprobación por escrito del Presidente o de la persona que éste designe;
- Acepta dinero, donaciones que no sean de valor nominal, hospitalidad en exceso, préstamos, garantías de obligaciones u otro trato especial por parte de un proveedor, cliente o competidor de la Compañía (préstamos de entidades crediticias a índices de interés prevalecientes están excluidos);
- Participa en alguna venta, préstamo o donación de bienes de la Compañía sin obtener aprobación escrita del Presidente o personas que éste designe;
- Toma conocimiento de una oportunidad comercial a través de la asociación con la Compañía y la divulga a un tercero o invierte o hace uso de la oportunidad en forma personal sin antes ofrecerla a la empresa;
- Usa los bienes de la empresa o su cargo para ganancia personal; o
- Compite con la Compañía.

Puede surgir conflicto de intereses por razones de dirección externa, uso personal de bienes de la Compañía o por obtener servicios de la empresa para beneficio personal. “La persona que tiene una relación personal cercana con el director o empleado” se refiere al cónyuge, padres, hijos, hermanos, suegros, nueras y yernos del director o empleado, las personas que viven en la misma casa y asociados de negocios del director o empleado. Periódicamente, la Compañía requiere que ciertos empleados certifiquen que han cumplido con todos los requisitos del Código de Conducta Empresarial. La divulgación de una situación particular que pueda constituir un conflicto de intereses no significa que la Compañía la considere sustancial como para prohibirla. Se considerará cada situación en forma individual.

Fraude e irregularidades similares

La política de la Compañía prohíbe los actos fraudulentos y establece procedimientos a seguir en cuanto al reconocimiento, información e investigación de sospechas de fraude. El fraude comprende sin carácter limitativo las siguientes circunstancias: Actos deshonestos o fraudulentos; Malversación de fondos; Falsificación o alteración de instrumentos negociables tales como cheques o giros de dinero de la Compañía; Apropiación indebida de bienes de la empresa, de empleados, clientes, socios o proveedores; Conversión para uso personal de dinero en efectivo, títulos, insumos u otros bienes de la Compañía; Manejo o

información no autorizada de transacciones de la Compañía; y • Falsificación de los registros o estados financieros de la Compañía por razones personales u otras. Los directores y empleados están obligados a proteger los bienes de la Compañía y garantizar su uso eficiente. Se prohíbe el robo, descuido y derroche de los bienes de la Compañía por parte de directores y empleados ya que dichas acciones tienen un impacto directo y negativo sobre la rentabilidad de la empresa. Los bienes de la Compañía se pueden utilizar sólo para los propósitos comerciales legítimos de la empresa. Se requiere que el director, empleado o agente que sospeche un posible hecho fraudulento, lo informe al Departamento Jurídico, los Servicios de Auditoría, el Departamento de Seguridad o al Director Financiero de la Compañía. Las investigaciones de fraudes se realizarán bajo la dirección del Departamento Jurídico.

Asuntos de exportación y relaciones comerciales internacionales

Administración de exportaciones y sanciones económicas internacionales. Si bien la Compañía opera en diversos países del mundo, como empresa norteamericana debe cumplir con las leyes de administración de exportaciones y con las disposiciones de sanciones económicas internacionales de los Estados Unidos. La política de la Compañía exige que la misma realice todas sus operaciones comerciales y exporte sus servicios, productos y tecnología en conformidad con dicha legislación. No hay excepciones a esta política. La Compañía elaboró un programa integral de supervisión interno para garantizar el cumplimiento de dichas leyes. Los requisitos de las mencionadas leyes son complejos y a veces difíciles de entender. Las preguntas relativas a los requisitos de esta política o la ley aplicable se deben dirigir al gerente de control de exportaciones o al Departamento Jurídico.

Boicots

Las leyes vigentes y la política de la Compañía prohíben la cooperación con ciertos boicots impuestos por las leyes de otros países. Las leyes vigentes de los Estados Unidos también requieren que la Compañía no proporcione información relativa a la identidad y nacionalidad de sus empleados, directores, accionistas, subcontratistas y proveedores o información acerca de los lugares donde la empresa realiza sus operaciones comerciales cuando dicha información se solicita para apoyar un boicot prohibido. Asimismo se exige que la Compañía informe los pedidos que recibe para apoyar dichos boicots aun cuando no cumpla con los mismos. A veces resulta difícil detectar pedidos de apoyo para un boicot prohibido. Los empleados y agentes que tienen probabilidades de estar en contacto con tales pedidos deben estar en total conocimiento de los detalles de esta política.

Relaciones comerciales internacionales

La Compañía participa con frecuencia en relaciones comerciales con otras personas y empresas que están fuera de los Estados Unidos. Estas “relaciones comerciales internacionales” toman la forma de acuerdos de agencia o representación, empresas conjuntas y otras formas de combinaciones comerciales. La política de la Compañía regula la manera en que deben realizarse y manejarse estas relaciones comerciales. El término “relaciones comerciales internacionales” hace referencia a lo siguiente: Empleo de un agente, representante de ventas, patrocinante o cualquier tercero que asista a la Compañía en su obtención o promoción de la distribución, comercialización o venta de sus productos y servicios, incluyendo acuerdos de licencia donde otra parte distribuye, comercializa o vende los productos, servicios o tecnología de la Compañía; Creación de una empresa conjunta, consorcio, sociedad, acuerdo de accionistas o todo otro acuerdo donde otra parte obtiene un interés accionario en una entidad de propiedad de la Compañía, o una participación en las ganancias de una empresa conjunta, consorcio, sociedad o entidad de propiedad de la Compañía; Celebración de un contrato o subcontrato donde otra parte realice la mayoría del trabajo que se debe cumplir en virtud del contrato de la Compañía. Si bien las relaciones comerciales internacionales son útiles en la conducción de los negocios de la Compañía, las mismas deben estar sujetas a los sistemas de control de la empresa para proteger sus bienes contra el uso no autorizado. Asimismo, la Compañía puede ser considerada responsable de las acciones tomadas por los agentes y otros terceros en su nombre. Por consiguiente, la Compañía requiere que la selección de terceros con quienes entrará en relaciones comerciales internacionales esté sujeta a una investigación y control administrativos adecuados. Todos los acuerdos propuestos que establezcan o modifiquen dichas relaciones deben ser revisados exhaustivamente por el personal administrativo, financiero y legal antes de ser firmados. Además, estos acuerdos deben exigir que las otras partes se comprometan a cumplir las disposiciones del Código de Ética empresarial relativas a las Relaciones Comerciales Internacionales. Este código de conducta se aplica por separado a las Relaciones Comerciales Internacionales. Incluye gran parte de los requisitos del Código de Conducta Empresarial de la Compañía. Todo empleado que tenga responsabilidades con respecto a las Relaciones Comerciales Internacionales debe estar familiarizado de las políticas vigentes más detalladas de la empresa.

Antimonopolio y competencia

Las leyes antimonopolio de los Estados Unidos y otros países prohíben los acuerdos y acciones que puedan eliminar o desalentar la competencia, provocar un monopolio, hacer uso indebido de una posición dominante en el mercado, mantener los precios de manera artificial u obstaculizar o distorsionar el comercio en forma ilegal. Además de las multas penales y la prisión, las violaciones de la ley antimonopolio de los Estados Unidos en general permiten que un particular recupere tres veces la indemnización pecuniaria efectiva. Con frecuencia las

acciones legales resultan en juicios contra empresas que ascienden a decenas y, en ocasiones, centenas de millones de dólares. La Compañía no admite ninguna actividad comercial que viole las leyes antimonopolio que se aplican a los negocios de la empresa. La política de la Compañía exige que ningún director, empleado o agente de la empresa celebre acuerdo, contrato, plan o esquema alguno, ya sea expreso o implícito, formal o informal, con ningún competidor en cuanto a precios, términos o condiciones de venta o servicio, producción, distribución, territorios o clientes; ni intercambie o discuta temas relativos a precios, términos o condiciones de venta o servicio, o ninguna otra información competitiva; ni participe en ningún tipo de actos que violen las leyes antimonopolio. No obstante, no están prohibidos los acuerdos de subcontratación o propuestas conjuntas con competidores que no infringen las leyes antimonopolio vigentes y que están aprobados por el Departamento Jurídico. Cualquier discusión con competidores en conexión con un proyecto en el cual el competidor es parte asociada, socio de empresa conjunta o subcontratista se debe coordinar con el Departamento Jurídico. Las leyes antimonopolio son complejas y a veces de difícil comprensión. Todo director, empleado o agente de la Compañía que tenga responsabilidad sobre la conducta empresarial que podría estar sujeta a las leyes antimonopolio debe guiarse por el asesoramiento del Departamento Jurídico. Las preguntas sobre las implicancias de las leyes antimonopolio se deben dirigir al Departamento Jurídico antes de tomar ninguna medida. No existen excepciones a esta política y nadie está autorizado a aprobar ninguna medida que implique una violación de la misma.

Empleo y lugar de trabajo

Igualdad de oportunidades de trabajo La política de la Compañía prohíbe todo tipo de discriminación ilícita contra cualquier empleado o postulante a un empleo. La Compañía se compromete a proveer condiciones de igualdad de oportunidades a todos los individuos en sus políticas de contratación y promoción. La empresa se esforzará por crear una dotación de personal que sea un reflejo de la diversidad poblacional de las comunidades donde opera. Con respecto a las operaciones reguladas por la legislación de los Estados Unidos, esta política se refiere a todas las fases de empleo, como reclutamiento, contratación, colocaciones, promoción, traslados, remuneración, beneficios, capacitación, programas educativos, sociales y recreativos y el uso de las instalaciones de la Compañía. Cubre todas las otras acciones del personal en todas las categorías de empleo y en todos los niveles, incluyendo el empleo de individuos calificados con discapacidades, veteranos de guerra inválida y veterana de la guerra de Vietnam. El propósito es proporcionarles a los empleados un ambiente laboral libre de discriminación, acoso, intimidación o coerción relacionados directa o indirectamente con la raza, color, religión, sexo, orientación sexual, edad, incapacidad o nacionalidad. Todos los directores, miembros de la gerencia y demás empleados deben apoyar activamente esta política.

Acoso

La Compañía considera que todos los empleados deben ser tratados con dignidad y respeto. Es política de la Compañía proveer un entorno de trabajo que esté libre de actos de acoso. En esta política, el término acoso incluye toda forma de acoso: sexual, racial, étnico y acoso basado en la discapacidad. Entre los ejemplos, según los hechos y circunstancias, se pueden mencionar: Acoso verbal o escrito – comentarios despectivos e impropios sobre la raza, color, sexo, orientación sexual, religión, ascendencia, grupo étnico, discapacidad mental o física, edad o aspecto de una persona; amenazas de daño físico o distribución de material que tenga dicho efecto, por ejemplo, por medio de correo electrónico o exposición en áreas de trabajo de la Compañía. Acoso físico – golpear, empujar u otro contacto físico agresivo o amenazas de acciones de este tipo, o gestos indecorosos. Acoso sexual – conducta sexual inapropiada, ya sea física o verbal, incluyendo insinuaciones sexuales, pedidos de favores sexuales u otra conducta física o verbal de índole sexual, con o sin intención de promover una relación íntima. No se considera acoso que los supervisores y otros miembros directivos hagan cumplir el nivel de desempeño laboral y las normas de conducta en forma justa y sistemática. Todo empleado que considere que está siendo sometido a una situación de acoso debe informar a la parte agresora que no acepta esa conducta. En general, esto resuelve el problema. Sin embargo, si un empleado no se siente cómodo enfrentando al agraviante (o si la conducta desagradable de éste continúa), el empleado debe notificar a su supervisor inmediato sobre dicha conducta. Si el empleado se siente más cómodo tratando el tema con alguna persona que no sea su supervisor inmediato, o si éste no toma las medidas que el empleado considera apropiadas para resolver el problema, deberá contactarse con un representante de Recursos Humanos o del Departamento Jurídico. Los informes de acoso se investigarán sin demora y con discreción. No se tomarán represalias contra el empleado que informe de buena fe algún acto de acoso, incluido el acoso sexual.

Salud, seguridad y medio ambiente

La protección de la salud, la seguridad y la prevención de la contaminación ambiental son los objetivos primordiales de la Compañía. La empresa se esforzará por desarrollar y proveer productos y servicios que no tengan ningún impacto ambiental indebido y que sean seguros en el uso para el cual fueron destinados, eficaces en el consumo de energía y recursos naturales y se puedan reciclar, volver a usar o eliminar de manera segura. Todos los empleados deben desempeñar sus tareas y responsabilidades cumpliendo la legislación vigente y las normas de la industria relativas a la salud y la seguridad en el lugar de trabajo y a la prevención de la contaminación del medio ambiente. El Director General de Salud, Seguridad y Medio Ambiente de la Compañía supervisará la administración

de esta política. La implementación quedará bajo la supervisión de la Comisión de Salud, Seguridad y Medio Ambiente del Directorio de la Compañía.

Actividades políticas

La Compañía cree plenamente en el proceso democrático. Sus directores y empleados deben interesarse activamente en la promoción de los principios de buen gobierno de los países y comunidades donde viven. Los directores y empleados pueden usar su tiempo y fondos para apoyar los candidatos y temas políticos, pero no recibirán reembolsos por parte de la empresa. Los directores y empleados se asegurarán de que sus contribuciones y actividades políticas personales cumplan la legislación vigente. Por otra parte, determinada conducta política que está permitida y alentada entre particulares es ilícita en el caso de las empresas. La política de la Compañía exige que los directores, empleados y agentes que representan a la empresa en temas políticos y gubernamentales cumplan todas las leyes que regulan la participación empresarial en los asuntos públicos. A fin de garantizar que se cumplan estos requisitos y para que sirvan como guía de orientación, se han adoptado las siguientes políticas: Ningún director, empleado o agente ejercerá presión alguna sobre otro empleado en violación del derecho de ese individuo de decidir si realizará una contribución política personal, a quién y en qué monto; No se harán contribuciones de fondos, bienes o servicios de la Compañía para apoyar a candidatos políticos para cargos federales en los Estados Unidos o en ciertos estados u otros países donde se prohíben tales contribuciones. A estos efectos, se pueden considerar como contribuciones los gastos indirectos en nombre de un candidato, tales como viajes en un avión de la Compañía; La Compañía no puede hacer contribuciones políticas de fondos, bienes o servicios de la empresa, excepto se realice conforme a un plan aprobado por el Presidente (Chief Executive Officer); Cuando esté permitido por la ley y autorizado por el Presidente, se pueden utilizar los fondos e instalaciones de la Compañía a fin de dar apoyo administrativo para el funcionamiento de comités o programas de acción política, cuyos propósitos incluyan el desembolso de contribuciones financieras por parte de ciertos empleados, accionistas y/u otros a partidos o candidatos políticos. No se utilizarán fondos, instalaciones u otros bienes de la Compañía para otros fines que no sean prestar apoyo administrativo a dicho comité; • Cuando está permitido por la ley y autorizado por el Presidente, se pueden destinar fondos de la Compañía para informar o influir al electorado sobre algún tema que sea de importancia para los negocios de la empresa y sus accionistas. Si un empleado o director recibe un pedido de contribución política o de asistencia en nombre de la Compañía, ya sea de índole personal o Empresarial, y dicho empleado o director tiene dudas con respecto a esta política de la empresa o la legislación vigente, debe ponerse en contacto con el Vicepresidente de la Compañía – Relaciones Gubernamentales o Departamento Jurídico.

ANEXO C

Presupuesto de RSE

HALLIBURTON					
PRESUPUESTO TENTATIVO PROYECTO RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL					
STAKEHOLDER:	PROPUESTA / PLAN DE ACCION	COSTO ACTUAL ASUMIDO REAL	VALOR ADICIONAL	PERIODICIDAD	INCLUYE
1. Valores, Transparencia y Gobernabilidad	Elaborar indicadores de desempeño (monitoreo de las relaciones)	\$ 284,602.00	-	Semestral	La proporción del tiempo con respecto al sueldo de las personas que conforman el equipo de RSE y de la persona que realiza los indicadores.
	Creacion del Balance Social	\$ 109,602	-	Resumen y Anual	Presentación anual del rendimiento de RSE mediante el Scorecard
	Recolectar información a cerca de las practicas que se estan haciendo actualmente que reflejen un compromiso con la RSE	\$ 109,602	-	Mensual	Informe con la documentación respectiva que se cuenta del tema.
Total Presupuestado		\$ 503,807	0		

Fuente: ORTIZ ARISTIZABAL, Paula Catalina

2. Público Interno (Empleados)	Realizar censo interno periódico para evaluar sus procesos y políticas, necesidades, situaciones o áreas críticas en relación a la equidad de género	\$ 82,202	\$ -	Anual	Realización de encuesta electrónica
	Realizar campañas internas de concientización sobre la importancia de la equidad	\$ 82,202	\$ -	Anual	Publicaciones en cartelera, vía electrónica y reuniones varias
	Instalacion del programa "pausas activas"	\$ -	\$ 210,000	Cuando sea necesario	El programa pausas activas instalado en todos los computadores de las oficinas.
	Ofrecer charlas sobre cuidados en la salud	-	\$ 72,000	10-25 personas Trimestralmente	Charla con instructor de Colsubsidio encargado de la charla.
	Existen dos tipos de exámenes medicos, realizados anualmente y patrocinados por la compañía, la idea es organizar las citas para que cada persona cuente con 2 horas laborales en las cuales se realice los exámenes medicos antes de salir a vacaciones. EXAMENES PERIÓDICOS (Exámenes que se le realizan a todos los empleados en general)	\$ 26,729,000	\$ 4,493,551	Anual	Cuadro hematico automatizado - Triglicéridos Colesterol total Colesterol - fracciones alta y Glicemia en ayunas Orina = examen parcial = citoq Examen medico
	La compañía brinda un amparo a los empleados que necesiten hacer uso del gimnasio en BODYTECH	\$ 15,273,375.00	\$ -	Cuando el empleado lo requiera	Del costo respectivo del plan elegido por el empleado
	La compañía brinda un amparo a los empleados que necesiten hacer uso del gimnasio en SPINING CENTER	\$ 16,305,000.00	\$ -	Cuando el empleado lo requiera	Del costo respectivo del plan elegido por el empleado
	Ofrecer informacion basica sobre obtencion de la jubilación (requisitos)	\$ 82,202	\$ -	Semestral	Comunicado, carteleras, etc.
	Convocar a los empleados a un curso de preparacion para la jubilación.	-	\$ 680,000	10-25 personas (con Colsubsidio) Semestral	Curso realizado a traves de Colsubsidio.
	Crear espacios de encuentros periódicos para retroalimentacion de los procesos realizados con los empleados	\$ 82,202	\$ 150,000	Reunion -Lunch (10 representantes) Trimestral	Almuerzo con los integrantes del COPASO y los de RSE
Total Presupuestado	\$ 58,636,182	\$ 5,605,551			

Fuente: ORTIZ ARISTIZABAL, Paula Catalina

3. Medio Ambiente	Mostrar en el reporte de gestión las actividades que se están haciendo actualmente en pro del ambiente que corresponden a el compromiso que se tiene con la RSE.	\$ 164,404	-	Anual	Reuniones con el equipo de HSE y PII Ambiental
	Conciencia Ambiental - Codensa	\$ -	\$ -	Semestral	Caminata Ecologica
	Oxigenando el planeta - Jardín Botánico	\$ -	\$ -	Annual	Semillas y lugar de sembrado
	Crear espacios de encuentros periodicos para retroalimentacion de los procesos realizados con el ambiente.	\$ 164,404	\$ 180,000	Reunion -Lunch (12 representantes) Trimestral	Almuerzo con los integrantes del PII medio ambiental y los de RSE
Total Presupuestado		\$ 328,807			
4. Proveedores	Discutir con proveedores la importancia de la educación y las consecuencias del trabajo infantil o de manera general	\$ 76,750	\$ 150,000	Cuando sea necesario	Almuerzo con algunos proveedores y los de RSE
	Incluir para la contratación criterios especificos de RSE	\$ -	\$ -	Cuando sea necesario	Estar presente en la reunion de eleccion de proveedores
	Estimular a que los proveedores reproduzcan sus exigencias en lo referido a RSE para sus propios proveedores y que monitoreen los criterios periodicamente y crear espacios de encuentros periodicos para retroalimentacion de los procesos realizados con los proveedores	\$ 76,750	\$ 150,000	Reunion -Lunch (10 representantes) Trimestral	Almuerzo con algunos proveedores y los de RSE
	Total Presupuestado		\$ 153,500	\$ 300,000	
5. Consumidores y Clientes	Continuar con la excelencia en la prestación de servicios	328807.14			
	Total Presupuestado		\$ 328,807		

Fuente: ORTIZ ARISTIZABAL, Paula Catalina

6. Comunidad	Comunicar las políticas en pro de la erradicación del trabajo infantil e forzado, discutir la cuestión con los proveedores y estimularlos a cumplir con la legislación	\$ 82,202		Anual	
	Segun las necesidades de la comunidad, destinar un presupuesto dirigido a demostrar un firme compromiso con la RSE	\$ 82,202		Anual	Dedicado a los proyectyos que elijan los PSL de ayuda a la comunidad
	Concretar actividades formalizadas por medio de las cuales se promueva el desarrollo, las Oportunidades económicas, sociales, culturales y de sostenibilidad (vinc.laboral personas discapacitadas).	\$ 82,202	\$ 100,000,000		
	Crear espacios de encuentros periodicos para retroalimentacion de los procesos realizados con la comunidad	\$ 82,202	\$ -	Semestral	Informes
Total Presupuestado		\$ 246,605			
7. Gobierno y Sociedad	Actuar activamente con instituciones de enseñanza de todos los niveles, para la elaboración de propuestas para la mejora de la calificación de la mano de obra del sector en el que actúa			Ocasionalmente	Presentaciones de Halliburton y procesos de seleccion.
	Contribuir ocasionalmente con el poder público (Universidad Pública) en la realización de eventos y actividades puntuales.	\$ 10,828,000			
Total Presupuestado		\$ 10,828,000			

Fuente: ORTIZ ARISTIZABAL, Paula Catalina

Anexo D.

Índice de Normas (Salud, Seguridad y Medio Ambiente)

Categoría 1:

Norma 1: Auditorías de la Salud, Seguridad y el Medio Ambiente

Evaluaciones anuales de HSE son efectuadas en todas las instalaciones operacionales o lugares de trabajo. Servicios Compartidos de HSE efectuará auditorías periódicas de las instalaciones. Las evaluaciones / auditorías evaluarán los programas locales para medir la actuación contra los requerimientos de las regulaciones, normas de la Compañía, y requerimientos del cliente. Un proceso de acción correctiva será utilizado para corregir las deficiencias.

Norma 2: Investigación de Incidentes y Seguimiento

Reúne la información, los resultados, las lecciones aprendidas y las recomendaciones de todos los incidentes que pudieron haber ocasionado heridas o daños. Implementa los procedimientos para el seguimiento.

Norma 3: Identificación del Peligro y Evaluación del Riesgo

Desarrollar e implementar un método para identificar y evaluar los peligros e implementar el control y las medidas de protección para los peligros identificados. Establecer las prioridades de una manera tal que sea evaluado primero el peligro del alto riesgo. Las evaluaciones del riesgo deben ser completadas cuando se trate de tareas críticas, nuevas o no definidas para la seguridad.

Norma 4: Reuniones Acerca de Salud, Seguridad y el Medio Ambiente

La administración debe efectuar y documentar reuniones mensuales dirigidas a los temas de la Salud, Seguridad y el Medio Ambiente y comunicar los controles / planes de acción.

Norma 5: Reconocimiento a la Actuación de HSE

Las Unidades de Negocio deben exhortar a una actuación positiva acerca de HSE implementando un programa de incentivos. El programa reconocerá a los individuos y equipos que se distingan por ayudar a alcanzar resultados superiores de HSE en la Compañía.

Norma 6: Alertas de Salud Seguridad y Medio Ambiente (Alertas de HSE)

Se establecerá un sistema para notificar a todo el personal expuesto de la Compañía acerca de riesgos significativos y los medios para controlar dichos riesgos.

Norma 7: Salud en el Área del Trabajo, Reuniones de Seguridad y de Medio Ambiente

Una evaluación del área de trabajo será conducida antes de efectuar el trabajo, y un plan de emergencia o contingencia específico para el área será implementado por escrito. Si las condiciones cambian durante el trabajo, el procedimiento será interrumpido para efectuar reconocimientos adicionales a la seguridad.

Norma 8: Reporte y recordación de incidentes

Todos los incidentes ocurridos al personal de HZX a cerca de salud, seguridad y medio ambiente, incluidos contratistas y subcontratistas que operan bajo el control de la compañía HZX o incidentes relacionados con terceros, se comunicarán mediante los procedimientos de la empresa.

Categoría 2: Servicios en el Campo

Norma 1: Actividades Generales en el Lugar del Trabajo

Evaluar las tareas operacionales para identificar el riesgo de exposición a peligros, las consecuencias potenciales de la exposición, los controles, los deberes y las responsabilidades. Comunicar esta información al personal afectado.

Norma 2 y 3: Reservado

Norma 4: Bombeo de Hidrocarburos

Los hidrocarburos nunca podrán ser bombeados si el líquido se encuentra a 5.5 °C. (10 °F). Del punto de inflamación, o si los derrames, nieblas, calor, vapor o fuentes de ignición no pueden ser controlados. Cuando se bombee hidrocarburos, el personal usará ropa ignífuga (resistente al fuego) y se desarrollará un plan de respuesta de emergencia específico para el sitio.

Norma 5: Reservado

Norma 6: Manguera para Descarga de Presión

Cualquier manguera utilizada para llevar fluidos desde bombas de desplazamiento positivo al pozo estarán aprobadas para su aplicación por la unidad de negocios y el proveedor. Un mantenimiento y pruebas periódicas documentadas serán efectuadas por personal competente.

Categoría 3: Salud e Higiene

Norma 1: Administración del Ruido

Administra la exposición del empleado al ruido y previene la pérdida auditiva por medio de educación y entrenamiento del empleado, evaluaciones del nivel de ruido, implementación de reducción del ruido a través de controles de ingeniería y administrativos y mediante la utilización de protección auditiva cuando sea necesaria.

Norma 2: Primeros Auxilios

Diligencia para efectuar la evaluación de las necesidades de los que responden a los primeros auxilios en las áreas de trabajo, proporcionar el entrenamiento adecuado a los que responden a los primeros auxilios y proporcionar conjuntos aprobados de primeros auxilios a los que responden a los primeros auxilios.

Norma 3: Patógenos de la Sangre

Utilice controles para reducir la exposición del trabajador a los patógenos de la sangre, promueva y requiera prácticas seguras para trabajar, utilice procedimientos adecuados para los primeros auxilios, reporte y documente las posibles exposiciones, suministre conjuntos aprobados a quienes responden a los primeros auxilios acerca de los patógenos de la sangre, y entrene los empleados en los contenidos de esta norma.

Norma 4: Tensión Térmica

Utilizar la tabla de temperatura / humedad para determinar el grado de peligro de tensión por calor, efectuar evaluaciones de tensión por calor, entender las condiciones que pueden llevar a una tensión por calor, determinar e implementar los controles de ingeniería y administrativos, utilizar equipo de protección personal cuando indicado, y entrenar los empleados acerca de los efectos de la tensión por calor. Utilizar las tablas de enfriamiento por el viento para determinar el grado de peligro, utilizar procedimientos para el control de la tensión por frío y las prácticas de trabajo, y proporcionar entrenamiento sobre la tensión por frío.

Norma 5: Reservado

Norma 6: Agua Potable

Prevenir los peligros a la salud asociados con aguas potables contaminadas. Proporcionar agua potable adecuada fácilmente disponible y transportada de una manera que prevenga su contaminación.

Norma 7: Servicios de Comidas

Administrar los peligros potenciales a la salud asociados con los servicios de comidas que requieren una refrigeración adecuada, utilizando control de plagas, almacenando las comidas adecuadamente, utilizando agua potable para cocinar y lavar, manteniendo instalaciones para lavar, empleando sujetadores de comida libres de enfermedades, utilizando procedimientos adecuados para los desechos, administrando los suministros, la entrega y las capacidades de almacenamiento, utilizando procedimientos adecuados para la preparación de la comida, y limpiando e inspeccionando las instalaciones de la cocina de una manera regular.

Norma 8: Protección contra Enfermedades

Dentro del área de operaciones, identifique y evalúe las enfermedades, comunique los riesgos a los empleados, discuta los procedimientos para obtener asistencia médica, siga las recomendaciones de la autoridad de salud, y

proporcione a los empleados afectados un paquete de consejos acerca de la salud.

Categoría 4: Equipo

Norma 1: Modificación del Equipo / Proceso / Instalación

Las modificaciones del equipo / proceso / instalación deben cumplir las especificaciones actuales de la industria / fabricantes. Un gerente de PSL / BU debe aprobar cualquier desviación de las especificaciones en las modificaciones críticas para la seguridad.

Norma 2: Herramientas Manuales (sin potencia)

Proporcionar herramientas que sean adecuadas para el trabajo, libres de defectos y utilizadas adecuadamente para disminuir el riesgo de exposición a los peligros.

Norma 3: Herramientas Portátiles (con potencia)

Utilice únicamente herramientas para el propósito diseñado. Mantenga todas las herramientas y los accesorios dentro de las especificaciones originales o las recomendaciones del fabricante.

Norma 4: Esmeriladores de Mesa

Los esmeriladores de mesa deben ser mantenidos, inspeccionados y utilizados de acuerdo con las especificaciones recomendadas por los fabricantes. (Todos los protectores fijos ajustados adecuadamente, las láminas protectoras para la velocidad del eje anexadas, y el área de soporte adecuadamente ajustada).

Norma 5: Instalaciones para Pruebas de Presión- Prueba Hydro

Proporcionar instalaciones adecuadas para efectuar pruebas de presión de componentes y ensamblajes. Las instalaciones para pruebas requerirán un recinto con diseño de Ingeniería y equipo de soporte para conducir pruebas de presión usando líquidos no compresibles y no inflamables como medio para la prueba (agua).

Norma 6: Inspecciones de Equipos para Levantamiento y Acarreo

Establecer los criterios mínimos de inspección para equipos de levantamiento y acarreo comúnmente utilizados a través de las operaciones de la compañía, y de esta manera disminuir los riesgos asociados con fallas en equipos para levantamiento.

Norma 7: Equipos para Levantamiento y Acarreo

Establecer los criterios mínimos para el uso y operación de los equipos de Levantamiento y Acarreo comúnmente utilizados a través de las operaciones de la compañía, y de esta manera disminuir los riesgos asociados con los levantamientos.

Norma 8: Escaleras y Equipo para el Acceso

Proporcionar escaleras de grado comercial que no excedan 30 pies de longitud para sencillas y 60 pies para escaleras de extensión. Las escaleras fabricadas para el trabajo deben ser construidas con materiales libres de defectos. Desarrolle un método para inspeccionar todas las escaleras de una manera frecuente.

Norma 9: Control de los Peligros Eléctricos

Disminuir el riesgo de exposición a la electricidad.

Norma 10: Andamios

Los andamios deben ser seleccionados o modificados bajo la supervisión de una persona calificada. Los ensamblajes de andamios deben ser inspeccionados antes de utilizarlos y después de haber efectuado modificaciones o ajustes. Los ensamblajes de andamios deben estar equipados con rieles y plataformas adecuadas.

Norma 11: Plataformas Montadas en Vehículos

Deben ser operadas por personal competente. La función de todos los controles deben estar completamente marcadas. Todas las modificaciones deben ser certificadas por el fabricante y deben cumplir las normas de la industria. El personal en los levantadores debe vestir la protección aprobada contra caídas.

Norma 12: Montacargas (Carros Industriales de Potencia)

Esta norma establece los criterios mínimos para el uso, inspección y mantenimiento de los montacargas (camiones industriales de potencia) comúnmente utilizados en las operaciones de la compañía. Un carro industrial de potencia puede ser un carro frontal con trinche, un tractor, un carro de levantamiento, un carro motorizado manual u otro carro industrial propulsado por un motor eléctrico o un motor de combustión interna.

Norma 13: Protectores de Máquinas

Toda máquina que se mueve (fija y portátil) que presenta un peligro al personal que trabaja en su alrededor debe estar resguardada adecuadamente. Cualquier protector retirado debe ser reemplazado antes que la máquina sea regresada a la operación.

Norma 14: Extintores

Los extintores de fuego están diseñados para ser usados en fuegos que están en etapa inicial. Para ser efectivos, deben tener el agente extintor correcto, ser regularmente inspeccionados y mantenidos en buenas condiciones de operación, ubicados y fácilmente disponibles en lugares estratégicos, y operados por personal entrenado.

Categoría 5: Químicas Peligrosas

Norma 1: Comunicación de peligros – Químicos

El inventario actual de todos los productos químicos estará en continuo mantenimiento. Los Materiales actuales de la data de Seguridad (MSDS) se mantendrán disponibles en el lugar de trabajo donde se encuentra cada producto químico. Todos los envases de químicos deberán estar adecuadamente etiquetados. La documentación a cerca de la Comunicación de los Peligros métodos se debe mantener en el archivo. Todos los empleados recibirán la formación adecuada para que puedan manejar con seguridad los productos químicos peligrosos en su lugar de trabajo.

Norma 2: Manejo y Almacenamiento de las Sustancias Peligrosas

Todas las sustancias químicas deben ser manejadas y almacenadas de una manera tal que sea protegido el medio ambiente, de acuerdo con las normas reconocidas por la industria.

Norma 3: Reservado

Norma 4: Explosivos (Ensamblaje y Uso)

Todos los explosivos serán almacenados, manejados, transportados y desechados de una manera que proteja la seguridad de los empleados y el público. Cada elemento de la norma de explosivos es implementado a través de los procedimientos emitidos por la Compañía.

Norma 5: Materiales Criogénicos

Los procedimientos serán utilizados para proteger a los empleados de los peligros de un enfriamiento rápido de las partes del cuerpo expuestas a los materiales criogénicos. Procedimientos serán establecidos y utilizados para disminuir los peligros inherentes al bombeo de fluidos energizados.

Norma 6: Radiación - Ionizante

Esta norma describe los elementos del Programa Global de Seguridad Radiológica de HZX, que asegura la protección de empleados, público en general y el medio ambiente contra exposición innecesaria a radiación ionizante. Cada elemento del programa es implementado a través de procedimientos contenidos en el Manual de Procedimientos de Seguridad Radiológica y de Protección Radiológica de HZX. Esta norma no cubre Material Naturalmente Radioactivo (NORM) ni depósitos de baja actividad (LSA).

Norma 7: Sulfuro de Hidrógeno

Efectuar planificación antes del trabajo para determinar la aptitud de todo el equipo y el PPE a utilizar cuando en condiciones de H₂S. Todo el personal en el trabajo debe tener un entrenamiento actualizado acerca del H₂S.

Norma 8: Reservado

Norma 9: Manejo y Almacenamiento de Baterías de Litio / Tionilo

Desarrolle procedimientos adecuados para el manejo, almacenamiento, pruebas y transporte de las baterías de litio. Proporcione un área de trabajo diseñada adecuadamente, equipada con agentes extintores de Litio-X o de Polvo Seco.

Norma 10: Sílice (Cristalina)

Establecer los criterios mínimos de exposición del personal al sílice y proporcionar la información para evaluar el reconocimiento y controlar la excesiva exposición al sílice cristalino respirable y de esta manera disminuir los riesgos asociados a la exposición.

Categoría 6: Salud y Seguridad en General

Norma 1: Plan de Medidas de Emergencia / Evacuación Médica

Cada lugar debe desarrollar un plan de medidas de emergencia. El plan debe estar dirigido a las situaciones posibles o anticipadas con las acciones apropiadas que deben ser tomadas. El plan debe ser actualizado anualmente o como sea necesario. Simulacros periódicos deben ser efectuados.

Norma 2: Bloqueado / Etiquetado (Lockout / Tagout)

Identificar y controlar todas las fuentes de energía durante servicio y mantenimiento de maquinaria y equipo en el cual una activación inesperada, arranque, o liberación de energía pudiera resultar en lesiones. (Esta norma no aplica cuando se efectúan ajustes, o cuando el equipo puede ser desenergizado removiendo el enchufe eléctrico).

Norma 3: Entrada a Espacios Confinados

Identificar y clasificar todo espacio confinado y equipo móvil en las instalaciones. Asegurarse que el personal está adecuadamente entrenado para reconocer y entrar a un espacio confinado. Desarrollar un plan o proporcionar el equipo necesario para efectuar un rescate.

Norma 4: Protección Contra Caídas

Un cinturón de cuerpo completo con una línea para absorber los golpes será utilizada cuando se trabaje 6 pies por encima de la superficie de trabajo, y anclada a un punto adecuado para soportar la carga esperada del golpe. Los dispositivos para la protección de caídas serán inspeccionados antes de cada uso y los dispositivos para protección de caídas serán mantenidos libres de defectos.

Norma 5: Revisión de Contratistas

Todos los contratistas que proporcionan servicios en la propiedad, instalaciones, lugares de trabajo de la compañía serán evaluados por actuación acerca de HSE. El nivel y la extensión de la revisión dependerá de la exposición y la responsabilidad de la compañía. La revisión será efectuada por el administrador de contratos de la unidad de negocios para la cual se efectúa el contrato de servicios. Servicios Compartidos de HSE suministrará los criterios para la

evaluación de la actuación al grupo de Subcontratistas de Servicios Compartidos para ser incluidos en PCM WWBU-MP-022 (Lista de Licitadores para subcontratos).

Norma 6: Técnica Adecuada para Levantar Objetos

Desarrollar técnicas adecuadas para manejar objetos a través de la evaluación de la tarea, y el uso de factores claves relacionados con el levantamiento, carga y descarga del transporte de un objeto.

Norma 7: Iluminación de la Estación de Trabajo

Los requerimientos primarios para la iluminación industrial son la buena calidad y suficiente cantidad de iluminación para efectuar la tarea. Las condiciones con una iluminación adecuada permitirá a los empleados controlar las operaciones, operar el equipo, y efectuar las tareas en el escritorio más efectivamente.

Norma 8: Excavaciones y Zanjas

Identificar los peligros por encima y por debajo del terreno antes de efectuar una excavación y proporcionar el método para marcar y aislar los peligros identificados. Proporcionar barreras adecuadas contra el colapso o movimiento de las condiciones específicas del terreno. Proporcionar personal competente para erigir y aprobar las excavaciones y los trabajos de zanjas.

Norma 9 y 10: Reservado

Norma 11: Corte y Soldadura

Reducir el riesgo de exposición a los peligros asociados con las operaciones de corte y soldadura.

Norma 12: Seguridad para el Buceo

Disminuir los riesgos contra la vida durante las operaciones de buceo.

Categoría 7: Equipo de Protección Personal (PPE)

Norma 1: Equipo de Protección Personal en General

Los métodos a largo plazo para la administración del riesgo por exposición a los peligros de la salud y seguridad en el sitio de trabajo incluyen los controles de ingeniería, la sustitución, la ventilación, la limpieza del lugar, los controles administrativos, y las prácticas de trabajar con seguridad. Si estos métodos no son prácticos o son insuficientes, un equipo de protección personal (PPE) debe ser utilizado para reducir las exposiciones del trabajador.

Norma 2: Protección de la Cabeza

El equipo para la protección de la cabeza está diseñado para proteger la cabeza del usuario de golpes, impactos o penetración por objetos que caen, o electrocutamiento y quemaduras por voltajes eléctricos. Los empleados

afectados vestirán equipo de protección para la cabeza cuando trabajen en áreas donde exista el potencial de dichos peligros.

Norma 3: Protección para los Ojos y la Cara

La protección para los ojos y la cara protegen contra los peligros de impacto, salpicaduras, rocíos y neblinas químicas, metales derretidos, gotas de líquido, gases, polvo, arcos de soldadura, y radiación no ionizante. Los dispositivos para protección de los ojos y la cara incluyen anteojos de seguridad, protectores para los ojos y la cara, caretas, filtros para soldadura (lentes), y capuchones. Los anteojos de seguridad pueden ser adaptados con lentes de prescripción, si es necesario.

Norma 4: Protección Auditiva

Los empleados que trabajen en áreas con altos niveles de ruido deben utilizar la protección auditiva adecuada mientras se encuentren en dichas áreas.

Norma 5: Protección Respiratoria

Los empleados que trabajen en áreas donde es probable la exposición a contaminantes deben utilizar el equipo adecuado de protección.

Norma 6: Vestimenta de Protección

Diversos tipos de ropas protectoras proporcionan distintas formas de protección contra los peligros en el área de trabajo, y es esencial la selección y uso adecuados de la vestimenta de protección.

Norma 7: Protección para las Manos y los Brazos

Los empleados deben utilizar la protección adecuada para las manos y los brazos cuando están expuestos a los siguientes peligros: absorción de sustancias peligrosas por la piel; cortes o laceraciones severas; raspaduras severas; punzamientos; quemaduras por químicas y térmicas; temperaturas extremas.

Norma 8: Protección para los Pies

El empleado debe vestir protección para los pies en las áreas donde estén expuestos a peligros de: objetos que caen o ruedan; objetos que puedan traspasar la suela de zapatos ordinarios; peligros eléctricos; peligros químicos. Los calzados de Protección deben proporcionar una protección adecuada contra el peligro anticipado.

Categoría 8: Ergonomía

Norma 1: Ergonomía de Estaciones de Trabajo en General, de Ensamblaje, y de Computadoras

Revise periódicamente las heridas y enfermedades asociadas con las estaciones generales de trabajo, de ensamblaje, y de computadoras para asegurar la efectividad del programa de ergonomía. Coordine las actividades de

compras para promover el concepto que las nuevas estaciones de trabajo sean cómodas, adecuadas, y diseñadas ergonómicamente.

Norma 2: Diseño del Equipo / Herramientas Manuales

Periódicamente revise las heridas y enfermedades asociadas con las herramientas manuales, y si es necesario, póngase en contacto con Servicios Compartidos de HSE para ayudarle en la selección de herramientas manuales diseñadas ergonómicamente. Nuevas herramientas manuales deben ser adquiridas de acuerdo a las guías generales establecidas para un máximo beneficio ergonómico.

Norma 3: Manejo Manual

Evaluar las operaciones / tareas de manejo manual o de equipos / materiales. Arreglar los objetos de una manera tal que sean fácilmente retractables. Proporcionar dispositivos mecánicos para levantar cuando los objetos sean muy grandes o pesados para ser manejados por una persona en o para efectuar un levantamiento adecuado.

Norma 4: Diseño del Equipo / Maquinaria

Revisar periódicamente las heridas y las enfermedades asociadas con la maquinaria y las estaciones de trabajo para asegurarse que el programa de ergonomía es efectivo. Coordinar las actividades de adquisición para asegurarse que las nuevas maquinarias y estaciones de trabajo son cómodas, adecuadas, y diseñadas ergonómicamente.

Categoría 9: Transporte

Norma 1: Inspecciones Antes del Viaje y Después del Viaje

Proporcionar un método para inspeccionar los objetos críticos para la seguridad en todos los vehículos mayores de 10,000 lbs (4,554 Kg) o con Avisos de Materiales Peligrosos (Bienes Peligrosos). Los vehículos deben ser inspeccionados por el conductor antes de partir y al llegar. Identificar y documentar todas las deficiencias.

Norma 2, 3, 4, 5 y 6: Reservado

Norma 7: Equipos de los Vehículos

Establecer los criterios mínimos de los equipos requeridos en los vehículos para ayudar a proteger la salud y la seguridad de los empleados y del público. (El término "Vehículo" como utilizado a través de esta norma, incluye los vehículos propiedad de o alquilados por HZX).

Norma 8: Unidades de Transporte de Carga

Reducir el riesgo de exposición a peligros asociados con los desplazamientos de carga en contenedores y otros ensambles mientras se carga, transporta y descarga bienes.

Categoría 10: Medio Ambiente

Norma 1: Administración de Desechos y Aprobación del Proveedor

Todo desecho generado y manejado en la instalación o lugares del proyecto que sea responsabilidad de HZX debe ser desechado en una instalación aprobada por la compañía. Todos los proveedores para el transporte y desecho de desechos deben ser revisados y aprobados por Servicios Compartidos de HSE y Adquisiciones de Servicios Compartidos. Los proveedores aprobados estarán sujetos a revisiones periódicas para asegurarse que ellos continúan cumpliendo los requerimientos de la compañía.

Norma 2: Autorizaciones / Permisos para el Medio Ambiente

Todas las autorizaciones requeridas deben ser obtenidas antes de cualquier construcción, modificación, u operación del equipo o instalaciones. Todas las condiciones o limitaciones impuestas por las autorizaciones o permisos requeridos serán cumplidas.

Norma 3: Reservado

Norma 4: Sistema de Archivos de HSE

Los registros de HSE deben ser mantenidos de una manera ordenada, con un acceso controlado en una ubicación designada. Los registros serán retenidos por 7 años o más si requerido por las regulaciones locales. Cuando las actividades de trabajo cesen de manera permanente, los registros serán enviados a los archivos centrales de actividades específicas de HZX.

Norma 5: Reservado

Norma 6: Evaluación Ambiental del Sitio – Pre y post uso

Cualquier compra, arriendo, o terminación de una propiedad inmueble requerirá una evaluación apropiada de Salud Seguridad y Medio Ambiente (“HSE” por sus siglas en Ingles) del sitio como lo determine el Centro de remediación de excelencia (RCOE por sus siglas en Ingles) antes de completar la transacción.

Norma 7, 8, 9, y 10: Reservado

Norma 11: Administración de Derrames

Todos los derrames o liberaciones al medio ambiente de químicas mayores a la mínima cantidad deben ser reportados interna y externamente de acuerdo con las regulaciones aplicables y la norma de la compañía. La reparación de los medios contaminados será efectuada de acuerdo a las guías de Servicios Compartidos de HSE.

Norma 12: Reservado

Norma 13: Adquisiciones de Proveedores

Los proveedores deben ser seleccionados basados en su capacidad de cumplir los requerimientos, tales como entrega, precios, y ciertos estándares de calidad. Existen también factores del medio ambiente que deben ser considerados cuando se adquieren productos, tales como el empaque y el material.

Norma 14: Estantes para la Limpieza – Lavado del Equipo

Establecer los criterios para las instalaciones de limpieza del equipo y para la deposición de los desechos que resulten.

Norma 15: Instalaciones de Cemento en Bruto y Manejo de Químicas

Establecer los criterios ambientales para el diseño, operación, y mantenimiento de las plantas en bruto.

Norma 16: Aprovechamiento de Combustible

Establecer los criterios ambientales para el diseño, operación y mantenimiento de la operación de toma de combustible.