



COMUNICACIÓN SOBRE EL PROGRESO EN LA INTEGRACIÓN A LOS PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL

PERIODO 2016

Network Ecuador
WE SUPPORT

QUITO, ECUADOR
MARZO 2017



Quito, Ecuador, 17 de marzo del 2017
STP-042-2017

Excelentísimo Señor
António Guterres
Secretario General
Naciones Unidas
New York, NY10017
USA

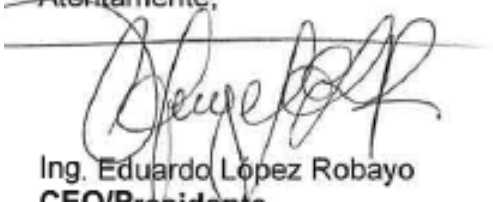
Estimado Señor Secretario:

Me complace comunicarle que SERTECPET S.A. apoya los diez principios del Pacto Global desde el año 2014, fecha en que nos adherimos de manera voluntaria a esta importante iniciativa, por ser parte de nuestra filosofía y cultura organizacional, y por tanto renueva su compromiso con éste proyecto y su gestión.

Con el presente reporte de sostenibilidad, que adjuntamos, SERTECPET S.A. apoya los principios relativos a: Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción. Continuamos trabajando sobre la base de los 10 principios de Pacto Global en nuestra estrategia, cultura y operaciones del día a día, replicándolos a través de la esfera de influencia en la que nos desenvolvemos. Así mismo, seguiremos involucrándonos activamente en nuevos proyectos de colaboración, para alcanzar las metas propuestas por Naciones Unidas, particularmente en los Objetivos de Desarrollo Sostenible para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos, como parte de la nueva agenda global.

Por este medio, le extendemos nuestro saludo y le auguramos todos los éxitos en tan delicada gestión.

Atentamente,



Ing. Eduardo López Robayo
CEO/Presidente



COMUNICACIÓN SOBRE EL PROGRESO EN LA INTEGRACIÓN A LOS PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL

PERIODO 2016

1	QUIÉNES SOMOS.....	7
2	GOBIERNO CORPORATIVO.....	9
3	ESTRUCTURA.....	11
4	ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD DE LA EMPRESA.....	12

Liderazgo y Estilo de Gestión

Política integral

Índices de transparencia

Cumplimiento del Código Interno y normas de conducta

Resultado de auditorías externas independientes

5	COMUNICACIÓN DE PROGRESO (COP) ANUAL.....	15
---	---	----

Descripción de medidas y los resultados alcanzados

6	DERECHOS HUMANOS	15
---	------------------------	----

Descripción de medidas y los resultados alcanzados

Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en el ámbito internacional.

Principio 2: Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en abusos a los derechos humanos

7	ESTÁNDARES LABORALES.....	20
---	---------------------------	----

Principio 3: Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva

Principio 4: Las empresas deben eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio

Principio 5: Las empresas deben abolir de forma efectiva el trabajo infantil

Principio 6: Las empresas deben eliminar la discriminación con respecto al empleo y la ocupación



8 MEDIO AMBIENTE.....52

Principio 7: Las empresas deben apoyar los métodos preventivos con respecto a problemas

Principio 8: Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental

Principio 9: Las empresas deben fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inofensivas para el medio

9 ANTICORRUPCIÓN.....65

Principio 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno

10 ANEXOS REPORTE SERTECPET® 2016: PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL.....71

Gráficos

- 1 Presencia internacional SERTECPET®
- 2 Filosofía empresarial SERTECPET®
- 3 Trayectoria científica y patentes vigentes
- 4 Estructura SERTECPET®
- 5 Mapa estratégico SERTECPET®
- 6 Resultado de auditorías externas
- 7 Gestión de comunicación SERTECPET®
- 8 Cumplimiento de Reglamento Interno de Trabajo (RIT)
- 9 Índice de frecuencia de accidentes
- 10 Perspectiva de Recursos
- 11 Acciones Formativas
- 12 Programas de desarrollo y formación
- 13 Horas de formación
- 14 Inversión en formación
- 15 Competencias soft
- 16 No conformidades internas
- 17 No conformidades externas
- 18 Clima Laboral
- 19 Reconocimientos
- 20 Accidentes producidos en 2016
- 21 Uso de Beneficios
- 22 Capacitaciones Ejecutadas en el 2016
- 23 Evaluación 270° y 360° Gestión por Competencias
- 24 Capacitaciones Realizadas por áreas



- 25 Ascensos
- 26 Índice de Ambiente Laboral y % de Cumplimiento
- 27 Relación sueldo base vs Sueldo Variable 2016
- 28 Programas de conciliación con la vida familiar
Porcentaje de estudios de especialización otorgadas por área de
- 29 trabajo.
- 30 Estrategias de Comunicación SERTECPET®
- 31 Ciclo Comunicacional
- 32 Distribución del Personal -Edades
- 33 Distribución del Personal - Vulnerabilidad
- 34 Distribución por diversidad étnica y por género de los colaboradores
- 35 Distribución de la Plantilla Académica de nuestros Colaboradores
- 36 Accidentes Ambientales vs volumen impactante derramado acumulado
- 37 No conformidades de auditorías externas de Gestión Ambiental
- 38 No conformidades de auditorías internas de Gestión Ambiental
- 39 Resultados de la evaluación de sostenibilidad por dimensión
- 40 Resultados de la evaluación de sostenibilidad por año
- 41 Desechos especiales
- 42 Índices de generación y reciclaje de desechos
- 43 Consumo de Agua
- 44 Gases efecto invernadero
- 45 Representación esquemática de los procesos operativos de I&D&i
- 46 Planta de Facilidades y Construcciones
- 47 Planta de Producción
- 48 Resultados de auditorías externas

Tablas

- Tabla 1 Cumplimiento de medidas de seguridad
- Tabla 2 Personal implicado
- Tabla 3 Sugerencias registradas
- Tabla 4 Personal Implicado
- Tabla 5 Ausentismo
- Tabla 6 Selección de personal 2016
- Tabla 7 Rotación de personal
- Tabla 8 Inversión en actividades sociales
- Tabla 9 Resultados del programa de Mentoring 2016
- Tabla 10 Ponderación de Indicadores para medir objetivos
- Tabla 11 Clima Laboral SERTECPET®
- Tabla 12 Estadísticas “Tú valor más alto”



Tabla 13	Resultados del Programa de Pasantías 2014-2016
Tabla 14	Rotación de personal
Tabla 15	Riesgos de Terceros
Tabla 16	Datos comparativos en USD en el consumo de servicios básicos
Tabla 17	Datos eficiencia en el consumo de combustible
Tabla 18	Matriz de Proyectos de I&D&i 2015-2016
Tabla 19	Ciclo de vida del producto
Tabla 20	Personal Voluntario
Tabla 21	Actividades realizadas en relación a la vida saludable y el deporte



PRESENTACIÓN

Nuestra Organización

SERTECPET® es una organización multinacional de origen ecuatoriana que nace de un sueño de los hermanos López Robayo, quienes, en 1990, decidieron atender al mercado hidrocarburífero y energético del país creando una industria basada en el conocimiento, tecnología propia e innovación. Es así como nace **SERVICIOS TÉCNICOS PETROLEROS Y MINEROS SERTECPET Cía. Ltda.**

Actualmente, con más de 26 años de experiencia, diseñamos soluciones energéticas personalizadas en Ecuador y el mundo, para lo cual desarrollamos relaciones ganar-ganar a largo plazo con clientes privados, públicos y mixtos. La investigación y el desarrollo de nuevas tecnologías nos permiten día a día generar mayor valor agregado a nuestros clientes y diversificar nuestras líneas de negocio, las cuales están integradas de la siguiente manera: área industrial, exploración, proyectos IPCM, producción de gas y petróleo.

Presencia de SERTECPET® en el mundo

Nuestra orientación estratégica, basada en la generación de soluciones energéticas e industriales apalancadas en nuestra capacidad de innovación, nuestra tecnología propietaria y patentada, nuestro sólido sistema de gestión integrado compuesto por normas y certificaciones internacionales y un indeclinable compromiso con la excelencia, han permitido que SERTECPET® se proyecte de Ecuador hacia el mundo. Hoy tenemos operaciones directas en Brasil, Colombia, México y Perú y hemos iniciado el proceso de incorporación para incursionar en el mercado de EEUU. Trabajamos con más de 25 compañías públicas, privadas y mixtas a nivel mundial, y estamos presentes en más de 14 países ubicados en América del Norte y Sur, África y Medio Oriente. El *Gráfico 1* indica la presencia de SERTECPET® a nivel Internacional.

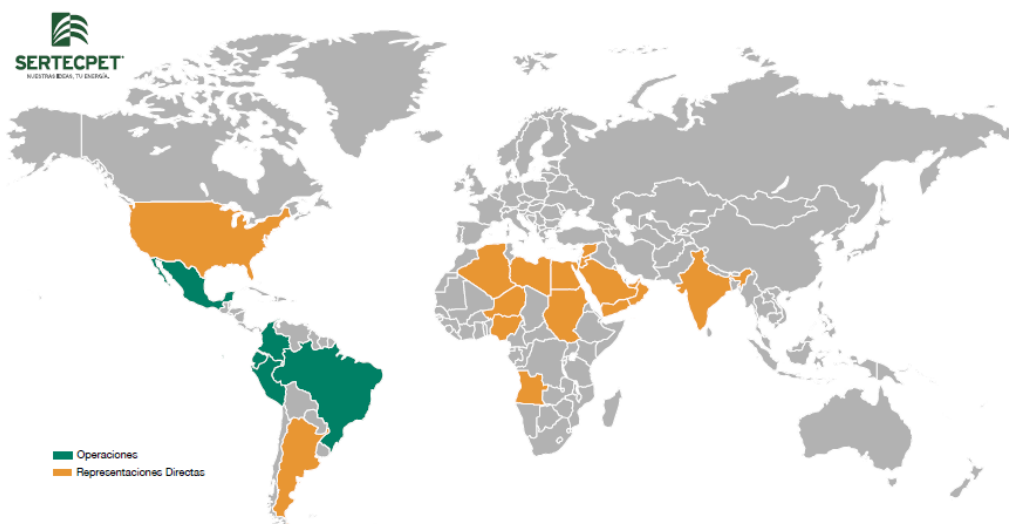


Gráfico 1 Presencia Internacional de SERTECPET®

FILOSOFÍA CORPORATIVA



Grafico 2 Filosofía Corporativa

Nuestra presencia en el extranjero nos obliga a competir con los mejores. En este sentido, damos forma a nuestra creatividad e inventiva a través de nuestro Departamento de Investigación, Desarrollo e Innovación (I&D&i), con el cual hemos desarrollado patentes en Ecuador y a nivel mundial. Nuestra línea de innovación se aprecia a continuación:

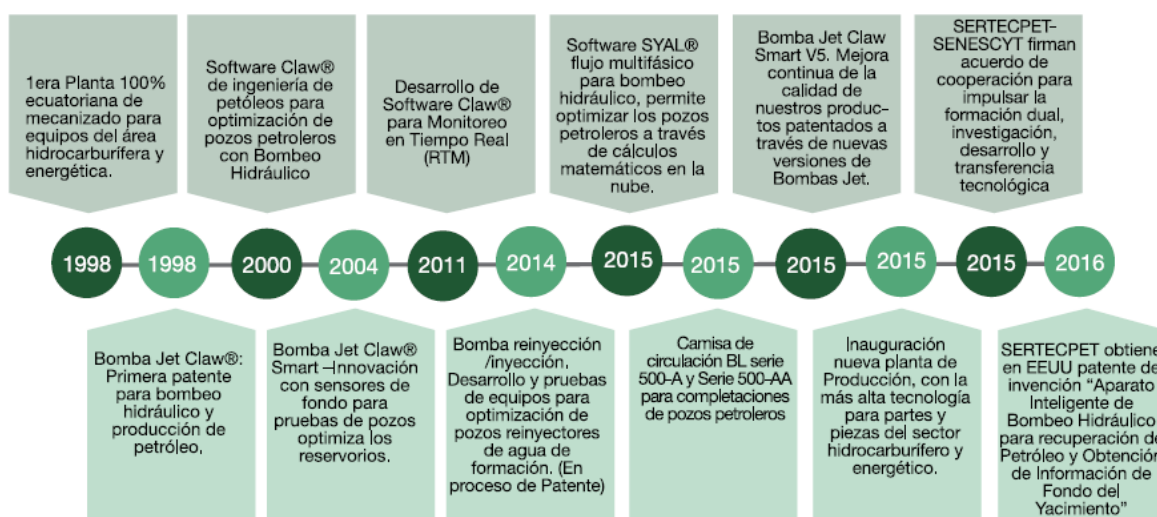


Gráfico 3 Trayectoria científica y patentes vigentes

Nuestro producto estrella nacional e internacionalmente y único en el mundo (ver *Gráfico 1 Presencia Internacional de SERTECPET®*), es La Bomba "Jet Claw Smart ®", cuya versatilidad permite que tenga múltiples aplicaciones, entre las cuales podemos señalar las principales: pruebas de pozos; pozos en producción; inyección de agua; recuperación de ácidos, solventes, arena de formación y residuos de solvente; así como restauración de presión y temperatura en forma instantánea.

La bomba opera con el software Syal®, una herramienta para la simulación, ingeniería del petróleo e ingeniería hidráulica que facilita el análisis de levantamiento artificial, el mismo que ha sido desarrollado por nuestros ingenieros. Contamos además con el software propietario de aplicación en bombeo hidráulico Jet ® que permite monitorear pozos en tiempo real desde cualquier parte del mundo. Todo esto ha permitido que SERTECPET® se destaque en un sector altamente competitivo como es el petrolero.

GOBIERNO CORPORATIVO

Las instituciones apuestan por implementar las mejores prácticas internacionales en la Organización y el funcionamiento de su Gobierno Corporativo, cuidando el estricto cumplimiento de los Estatutos Sociales y la normativa vigente en el país. Es así que, la Junta General de SERTECPET® asume la importancia que para las grandes instituciones tiene, contar con un sistema de Gobierno Corporativo que oriente la estructura y funcionamiento de sus órganos sociales en interés de la sociedad y de sus accionistas.

SERTECPET® a través de su nuevo Estatuto Social, las actuales Políticas Institucionales y Códigos de Ética y de Conducta empresarial, ha mantenido los lineamientos que permiten ejecutar las disposiciones que garantizan un marco eficaz para las relaciones de propiedad y gestión, transparencia y rendición de cuentas.

SERTECPET® está gobernada por la Junta General de accionistas y su representante legal es el Gerente General de la Organización. Se está formalizando el Directorio, el que ha venido implantándose durante el ejercicio del año 2016.

La Junta General de accionistas constituye el máximo órgano de dirección, quien es responsable de la evaluación y control de las actividades de los directores y alta Gerencia y, por tanto, del desempeño de la Organización. Se convoca con periodicidad anual, y en ella se presenta el informe a los accionistas, que incluye temas como la información sobre la evolución del negocio, los estados financieros y distribución de utilidades, así como los informes de los Auditores externos.

Se está planteando un Directorio como máximo Órgano de Administración, a cargo de la definición de los objetivos estratégicos, así como de aprobar las principales políticas y procedimientos, la estrategia de desarrollo operacional, las directrices financieras y de control.

Además de establecer las condiciones laborales de los colaboradores y los presupuestos anuales. Se encarga de evaluar el desempeño general de la Organización.

La composición del Directorio, con cinco directores e igual número de suplentes, es designada por la Junta General de Accionistas, existen dos directores externos y el resto lo conforman el CEO, CDO y el COO.

El presidente del Directorio es elegido por la Junta General de Accionistas y es uno de los miembros del Directorio, durante un período de tres años y podrá ser reelegido en forma sucesiva, hasta que así lo determine la junta. Previo a la reelección, en caso de haberla, es evaluada su gestión. Sus principales atribuciones son: Cumplir las disposiciones emanadas de la Junta General y del Directorio. Ejercer la vocería de la compañía cuando así lo resuelva el Directorio y asistir en su delegación a los actos y reuniones que dicho órgano defina.

Los Chief Operating Officer (COO), Chief Development Officer (CDO) y Chief Executive Officer (CEO) son Directores Ejecutivos superiores de la organización y son elegidos por el Directorio. El COO se encarga de aspectos relacionados con la operación, negocio y relaciones comerciales. El CDO se encarga del desarrollo tecnológico, investigación, patentes e invenciones. El CEO se encarga de delinear las estrategias, lineamientos empresariales y societarios, desarrollo de negocios, lineamientos financieros y establecimiento de alianzas.

El Directorio designará fuera de su seno al Gerente General, quien durará tres años en el ejercicio de sus funciones y puede ser reelegido por períodos similares, previa la evaluación del directorio. La representación legal de la Compañía tanto administrativa, judicial y extrajudicial con todas las facultades, le corresponde al Gerente General. En caso de falta o ausencia temporal lo reemplaza el Presidente del Directorio, quien asume todos los deberes, responsabilidades y atribuciones del titular.

Los directores ejecutivos son colaboradores de alto nivel gerencial, los cuales son designados o retirados de sus cargos por el Directorio.

Los directores ejecutivos son: el Director de Auditoría, su principal actividad es la de evaluar periódicamente los procedimientos de control en las operaciones. El Director Ejecutivo Financiero, cuya principal actividad es la de vigilar por la integridad y buen manejo de las finanzas con estricto cumplimiento a las normas internacionales de información financiera y cumplimiento de la normativa tributaria vigente. El Director Ejecutivo de Asuntos Corporativos, cuya principal actividad es la de gestionar la comunicación con los grupos de interés internos y externos, velar por la correcta aplicación de los preceptos del Pacto Global, coordinar la implementación continua de las buenas prácticas del gobierno corporativo, apoyando el proceso de sostenibilidad de la certificación de responsabilidad social corporativa. El Director Ejecutivo Legal, cuyas principales atribuciones son: informar al Directorio de forma mensual los asuntos litigiosos, cambios regulatorios u otros eventos de naturaleza legal que pudieren tener impacto adverso o material a las actividades de la empresa, preparar opiniones legales consultivas para el Directorio y para el Gerente General encaminadas a proveer de asesoría jurídica ante la implementación de proyectos, entre otros.

Todos ellos conforman la Alta Gerencia de SERTECPET®, junto con los apoderados generales y los colaboradores que representan a la Organización en actos de carácter público como privado por designación del Directorio.

ESTRUCTURA

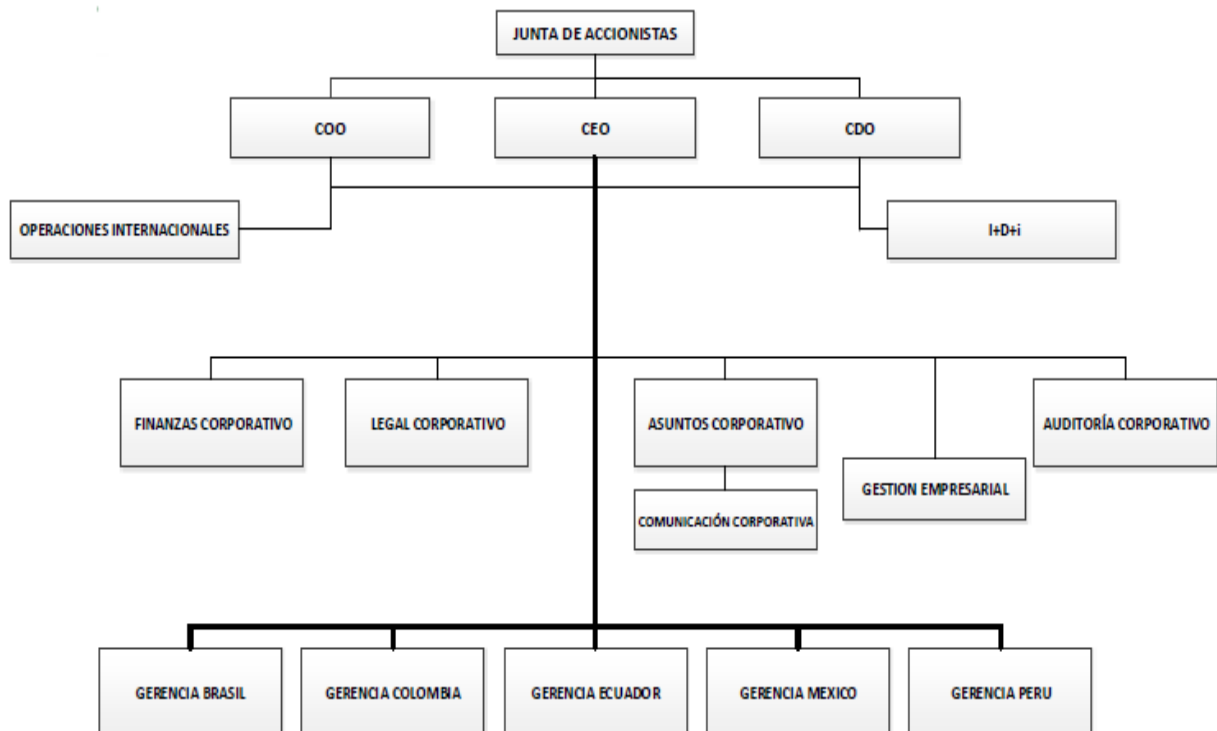


Gráfico 4 Estructura SERTECPET®

ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD DE LA EMPRESA

Liderazgo y Estilo de Gestión

En sus 26 años de trayectoria, SERTECPET® ha obtenido logros importantes basando su gestión en su Política Integral, la cual fue emitida por un comité conformado por el Presidente de la Compañía, el Gerente General y representantes de los colaboradores en el año 2001. A la fecha, la Política se encuentra en la revisión 12, que contiene los valores y la cultura orientada a la calidad y la excelencia en la provisión de productos y servicios.

La misión, visión y estrategia de la organización se despliega y se comunica haciendo uso del Mapa Estratégico de la organización (ver *Gráfico 5 Mapa estratégico SERTECPET®*), el cual es revisado y analizado por el Grupo Estratégico anualmente. Su difusión se la realiza en las jornadas de calidad, las inducciones al personal y mediante la plataforma de gestión documental del software ISOTOOLS.



Gráfico 5 Mapa estratégico SERTECPET®

Nuestra organización tiene un firme compromiso con la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), filosofía que engloba todo el despliegue de nuestra estrategia empresarial. Para el efecto, contamos con la certificación S2M (Sostenibilidad, Mediación y Mediación), que avala nuestro alineamiento con los siete ejes que conforman la RSE, la cual se complementa con nuestra adhesión voluntaria al Pacto Global de Naciones Unidas (ONU). La Anexo 1 Tabla 2



en anexos, se indica las certificaciones que dispone el Sistema de Gestión Integrado en forma muy explícita.

Política integral

En coherencia con su misión y visión, SERTECPET® establece una Política Integral definida en el documento **CR.GI.RD.PO.01 POLÍTICA INTEGRAL**.

“Somos una empresa que genera Soluciones Integrales para el sector energético con amplia experiencia. Proveemos productos y servicios en Levantamiento Artificial, Ingeniería, Diseño, Construcción y Montaje de Facilidades de Producción On & Off shore, asegurándonos de satisfacer los requerimientos del cliente y demás partes interesadas. Estamos comprometidos con la protección del ambiente, la prevención de incidentes y enfermedades laborales en todas las actividades. Todos nuestros productos y servicios forman parte de un proceso de mejoramiento continuo, apoyados en su capital humano, en la innovación tecnológica y cumplimiento con la legislación nacional vigente en cada país que mantenemos operaciones. Por medio de una gestión socialmente responsable buscamos apoyar un desarrollo sustentable anclado en los pilares ambientales, sociales y económicos.”

Índices de Transparencia

Como evidencia de la gestión realizada por SERTECPET® sobre transparencia y rendición de cuentas, a continuación, se mencionan los siguientes documentos:

- Informes GRI **Memorias de Sustentabilidad 2014- 2015; 2015-2016. SERTECPET®** elabora una memoria de sostenibilidad que comprende la medición, divulgación y rendición de cuentas frente a grupos de interés internos y externos en relación con el desempeño de la organización en el desarrollo sostenible.
- Informes **COP 2014-2015. Como miembro del Pacto Global, SERTECPET®** realiza el Informe de Progreso, un reporte anual para informar a sus grupos de interés, conforme a la política de reporting de Global Compact, sobre las acciones realizadas en la implementación de los 10 Principios del Pacto Mundial.
- Reconocimiento General Rumiñahui por las buenas prácticas de RSE**, en la subcategoría de “Transparencia y Rendición de Cuentas”, otorgado por el Gobierno Provincial de Pichincha en el año 2014.



Cumplimiento del código interno y normas de conducta (v.g.: Códigos éticos, Faltas cometidas frente al mismo, etc.).

El compromiso de nuestros colaboradores con el cumplimiento de las normas internas, como el Reglamento Interno de Trabajo, se evidencia en el porcentaje de cumplimiento, que para el 2016 se ubicó en el 86%.

Resultados de Auditorías Externas Independientes

Al contar con las certificaciones del Sistema Integrado, SERTECPET® es auditada externamente por las certificadoras Lloyd's Register Quality Assurance (ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001), American Petroleum Institute (API Spec. Q1, API Spec. Q2, ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001, Licencias 5CT, 5L, 7-1), ASME (Estampe U y The National Board estampe R) y TENARIS (Licencia para roscado).

A continuación, se resumen las no conformidades identificadas durante estos procesos, las cuales a la fecha de elaboración del presente informe han sido ya cerradas.

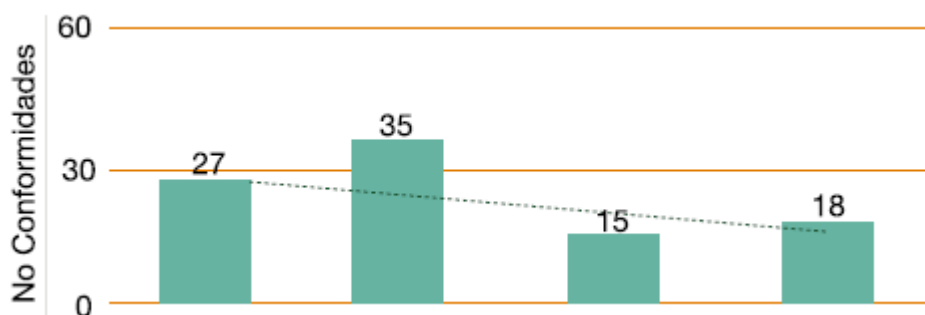


Gráfico 6 Resultado auditorías externas



COMUNICACIÓN DE PROGRESO (COP) ANUAL

En SERTECPET® entendemos la relevancia de la Comunicación de Progreso (COP) donde, ésta divulgación anual cumplirá con el objetivo de informar a nuestros diferentes grupos de interés sobre nuestros esfuerzos por implementar los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (ONU) en la empresa.

El objetivo principal de esta nueva entrega 2016, es servir de vehículo público para la información sobre actuación sostenible, es así como, la presente COP responde a la categoría “GC Activo”, la cual cumple con los requisitos indicados en la Política de las Comunicación de Progreso de Pacto Global.

Descripción de medidas y los resultados alcanzados

DERECHOS HUMANOS

Principio 1: *Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en el ámbito internacional.*

El Comité de Responsabilidad Empresarial RSE aprobó la inclusión de cláusulas en contratos con proveedores que velen por el cumplimiento de las leyes ambientales y de derechos humanos. Para los contratos con los proveedores se aprobó la siguiente cláusula:

- Los proveedores deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos internacionalmente y asegurarse de que no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos. Los proveedores deben cumplir con la Carta Internacional de los Derechos Humanos en la prestación de bienes y/o servicios a SERTECPET®, quien no tolerará amenazas, intimidación o ataques contra los defensores de los derechos humanos.”

En todos los contratos que maneja la Organización, el Comité de RSE decidió incluir una cláusula donde se le exige al proveedor cumplir con los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas (ONU):

- En 2014 SERTECPET® se unió al Pacto Global de las Naciones Unidas (ONU). Esta iniciativa promueve a la ciudadanía corporativa enfrentar algunos de los principales desafíos sociales y ambientales que surgen de la creciente globalización. Los diez principios del Pacto Global se basan en normas internacionalmente reconocidas y convenciones en cuatro áreas críticas: derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y anticorrupción.



- SERTECPET® ha afirmado su compromiso para continuar con la integración de los diez principios en su cultura, la estrategia y las operaciones del día a día. En todos los negocios con los proveedores se deben cumplir con los principios del Pacto Global, todas las leyes locales aplicables y el Código de Ética de Proveedores.

Evaluación, políticas y objetivos

A partir del direccionamiento estratégico SERTECPET®, se establece un Código de Ética elaborado por el Gobierno Corporativo vigente desde 2012. En este documento, se plasman los principios que cada colaborador debe aplicar en sus actividades diarias. El Código de Ética es difundido a cada nuevo colaborador por parte de la Gerencia de Talento Humano, como componente esencial de su proceso de inducción a la empresa.

Es parte del comportamiento de la organización y una declaración expresada en nuestro Código de Ética, el respeto y afecto por nuestros semejantes, sus derechos y dignidad. Somos y actuamos en cada espacio y área donde operamos con el convencimiento del respeto a todos y todo lo que nos rodea en beneficio de todos, con lo que hemos mantenido fortalecida a nuestra organización y a nuestros terceros interesados.

Nuestro trabajo diario se desempeña bajo los términos expuestos universalmente por la Organización Mundial del Trabajo (OIT) y de la Declaración Universal de los Derechos.

Implementación y Medición de resultados

A lo largo del 2016, no se contó con ningún tipo de denuncia acerca de violación de los derechos humanos. De la misma manera, nuestro sistema de gestión integrado, a través, específicamente de las auditorías internas sobre la ISO26000 y el sistema de certificación S2M, no han detectado riesgos potenciales al respecto.

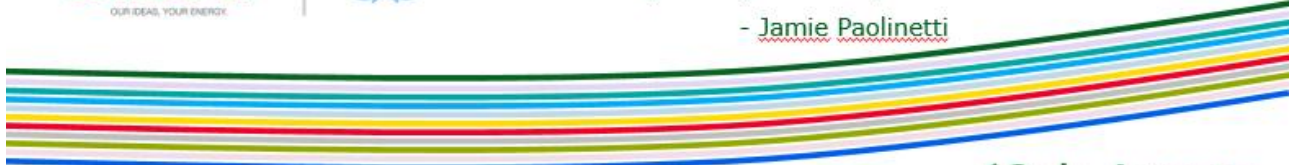
Campaña del día de la juventud



Día Mundial de la Juventud

"Las limitaciones viven solo en nuestras mentes, pero si usamos nuestra imaginación, nuestras posibilidades son ilimitadas".

- Jamie Paolinetti



12 de Agosto



Campaña sobre los derechos de los pueblos indígenas



09 de Agosto

Día Internacional de los Pueblos Indígenas

"Yo creo firmemente que el respeto a la diversidad es un pilar fundamental para la erradicación del racismo, la xenofobia y la intolerancia."

- Rigoberta Menchú



Principio 2: Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en abusos a los derechos humanos.

Evaluación, políticas y objetivos

SERTECPET® cuenta con un Código de Ética que fue recibido, informado, socializado y aceptado por todos los colaboradores. En este documento se incluye los siguientes Compromisos Individuales:

- Afirmo que todos mis actos estarán inspirados y guiados por el respeto y afecto a mis semejantes y a la Patria, sus símbolos e instituciones y que, por lo tanto, permaneceré fiel a la Constitución de la República, al ordenamiento jurídico y al respeto que impone mi creencia en los derechos y en la dignidad de las personas.
- Reconozco mi deber de solidaridad con clientes, consumidores, proveedores, colaboradores y con la sociedad en general y mi capacidad de influir y cooperar con ellos en busca del bien común. También reconozco mi responsabilidad y mi deber de denunciar y no hacerme cómplice de quienes contravinieren los principios éticos y morales contenidos en este Código.

En el Código de Ética de SERTECPET® se incluyen los siguientes Compromisos Empresariales:

- Reconocemos el valor del ser humano, como el activo más importante de la empresa.
- Respetamos la dignidad de todos los colaboradores, independientemente de la función que desempeñen y facilitaremos el ambiente propicio para que encuentren en la compañía el espacio adecuado para su desarrollo profesional e individual. Valoramos la participación y contribución en el logro de los objetivos empresariales y respetamos la diversidad de ideas y opiniones, siempre que ellas no atenten contra los principios éticos de la institución, contenidos en este Código.

También es relevante para la empresa tener un diálogo abierto con los stakeholders para que nos comenten sobre sus expectativas en el relacionamiento entre las partes y de ser el caso generar las mejoras necesarias.

Implementación y Medición de resultados

Para dar atención a través de un diálogo abierto, trabajamos en la eficacia de la comunicación interna. Desde el año 2014, se incorporó un canal informativo denominado **SERTECPET Informa** (mail, carteleras y revista digital). Este canal ha permitido comunicar de una manera rápida las actividades que son de interés para la empresa.

Gracias a **SERTECPET Informa**, se ha podido llegar al 100% del personal. Sin embargo, en los últimos tres meses se ha detectado que existe al menos un 40% de colaboradores que necesitan reforzar la comunicación interna con otros canales. Por ello, desde el mes de abril, 2017 SERTECPET® contará con carteleras digitales y animadas que permitirán:

- Promover, informar, educar y entretener a nuestra audiencia interna de una manera diferente, divulgando lo que nos interesa a todos.
- Mostrar una comunicación abierta y espontánea, sin jerarquía, pero con procesos.
- Motivar a los profesionales, incentivar la cultura organizacional e inculcar los valores. Rapidez de la respuesta a las consultas.

Sobre la Comunicación con el Público Interno, los requerimientos comunicacionales y las consultas generadas desde el mismo cliente interno han tenido un 95% de solución casi inmediata y han obtenido un 100% de satisfacción. Ninguna de estas fue por un tema relacionado a los derechos humanos y su violación. Para el Público Externo, los requerimientos comunicacionales fueron solucionados, a excepción de aquellos asuntos que dependen de la vocería de terceros. Dentro de las comunicaciones recibidas, tampoco se denoto temas referentes a los derechos humanos.

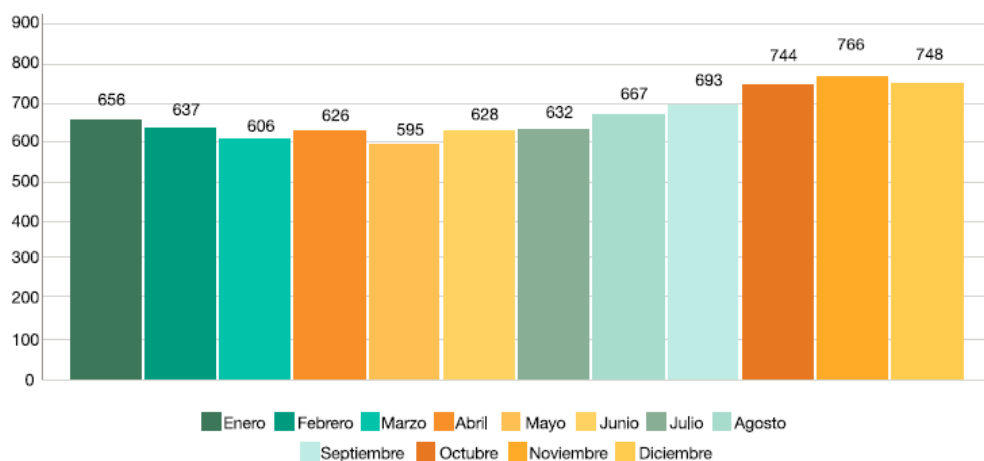


Gráfico 7 Gestión de Comunicación SERTECPET®

Campaña sobre el Día mundial de la asistencia humanitaria



ESTÁNDARES LABORALES

Principio 3: Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva

Evaluación, políticas y objetivos

SERTECPET®, desde el 18 de febrero 2014 cuenta con una Política de Responsabilidad Patronal, en la que se garantiza la protección de los derechos de sus colaboradores, respetando la legislación laboral nacional y los Acuerdos Internacionales, principalmente los referidos a la OIT y Pacto Global, entre otros, considerando las siguientes premisas:

- Considera la libertad de asociación como un espacio constructivo para abordar las condiciones de trabajo, los términos de empleo y la relación entre empleadores y colaboradores.
- La libertad de asociación y el ejercicio de la negociación, ofrecen oportunidades para el diálogo enriquecedor y la resolución de diferencias, aprovechando la energía para centrarse en soluciones provechosas para la empresa y quienes la conforman.

Se destaca como una buena práctica el funcionamiento del Comité y Subcomité Paritario (representantes del empleador y los colaboradores). Estos funcionan en Quito y Coca, los cuales se reúnen periódicamente cada mes para revisar condiciones

laborales, generando evidencia de estas reuniones las cuales alimentan el sistema de gestión.

Implementación y Medición de resultados

El Comité Paritario sesiona recurrentemente y dejan actas formales de la gestión, las 9 personas que lo conforman representan al 100% de los colaboradores. En este espacio se da la oportunidad para expresar, participar y demandar acciones de parte de la empresa a favor de los colaboradores y su bienestar.

Adicionalmente, contamos con mediciones del cumplimiento del código interno y normas de conducta (Código de Ética, Faltas cometidas frente al mismo, etc.). La gestión realizada por la Gerencia de Talento Humano y el compromiso de nuestros colaboradores han generado resultados positivos en el cumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo (RIT), en 2016, se evidencia un mayor cumplimiento de este índice:

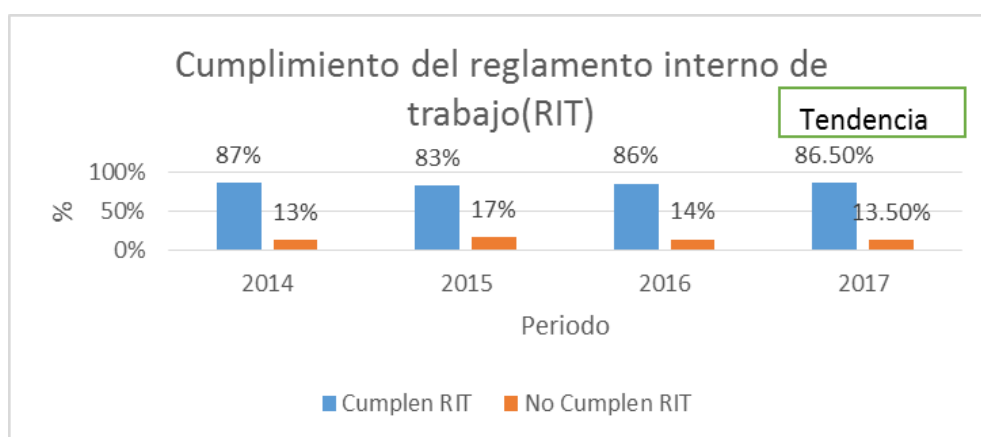


Gráfico 8 Cumplimiento del reglamento interno de trabajo (RIT)

Principio 4: Las empresas deben eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio

Evaluación, políticas y objetivos

Los colaboradores de SERTECPET® son considerados como uno de los principales intangibles de la organización para la consecución de metas y objetivos planificados. Con esto en mente, la empresa desarrolla y potencia a cada miembro de la compañía mediante programas de capacitación y los recompensa por sus logros por medio de un plan de remuneraciones, internamente equitativo y externamente competitivo más los bonos de compensación. El compromiso de cada colaborador ha hecho posible que SERTECPET® se desarrolle y se posicione como empresa referente en el sector donde opera.

La política de salario emocional es una herramienta que genera mayor compromiso y sentido de pertenencia del colaborador hacia la organización, lo que viabiliza que se cumplan con los objetivos de la empresa. Entre los mecanismos que SERTECPET® dispone para la medición de la satisfacción y motivación en el trabajo se encuentran la encuesta del clima laboral y las encuestas específicas que aplica la Gerencia de Talento Humano sobre temas en particular o programas implantados, con las cuales se obtienen valiosas retroalimentaciones que facilitan el perfeccionamiento de iniciativas y programas enfocados en el colaborador y su familia.

La **POLÍTICA DE COMPENSACIONES EC.GI.TH.PO.01** establece un sistema orientado a atraer, retener y motivar al mejor Talento Humano con una política de compensaciones altamente competitiva en relación al mercado laboral y los sectores en los que opera SERTECPET®, buscando la equidad interna de acuerdo al precepto de a igual trabajo, igual remuneración.

Generamos un esquema de salario emocional que nos permitirá brindar un ambiente laboral enfocado a la familia ya que para nosotros cada colaborador es miembro de la familia SERTECPET® y con ello mejorar los índices de productividad e impactar en el clima laboral para convertirnos en un gran lugar para trabajar.

La **POLÍTICA DE COMPENSACIONES EC.GI.TH.PO.01** establece mecanismos de reconocimiento al personal como bonificaciones y premios que se otorgan a cada colaborador como recompensa al cumplimiento de las metas organizacionales y que busca la competitividad externa y la equidad interna y un sistema de reconocimiento al esfuerzo individual y colectivo apalancando los objetivos organizacionales.

Mediante el **PLAN DE ANUAL DE CAPACITACIÓN EC.GC.TH.XA.09** desarrollado por Talento Humano, en base a los requerimientos solicitados por los jefes de área, a los resultados de las evaluaciones del personal y su respectivo Plan Individual de Desarrollo (PID), se busca el desarrollo y formación de nuestros colaboradores.

La Gerencia de Talento Humano mide, con indicadores desarrollados para el efecto, la eficiencia de la implantación de los planes de capacitación. Estos se recopilan en el **Informe a la Dirección**, para su análisis y toma de decisiones.

De la misma manera, nuestra Gerencia de Seguridad, Salud y Ambiente (SSA) tiene claramente identificados los riesgos laborales y ambientales, mediante tres herramientas del SGI:

Se han definido las siguientes políticas: **POLÍTICA DE SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTE DEFINIDA EN EL DOCUMENTO EC.GI.SI.PO.01.** y **LA POLÍTICA DE EHS-CA.**



Riesgos Laborales y Salud Ocupacional

El departamento de SSA, mediante el procedimiento **EC.GS.SI.PR.05 IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES**, identifica los riesgos laborales mediante 38 matrices en donde constan los 196 cargos de la organización. Con ello, se cubre el 100% del personal administrativo y operativo. Este ejercicio nos permite evaluar los puestos de trabajo por sus diferentes riesgos y proponer medidas de mitigación de los mismos. Los puestos de trabajo de la empresa no atentan contra la libertad de trabajo de los colaboradores, inclusive, por medio del Sistema de Gestión OHSAS 18001 es posible evitar cualquier tipo de trabajo forzado, ya sea físico, emocional o psicológico.

Campaña de prevención de riesgos sísmicos



SERTECPET®
OUR IDEAS, YOUR ENERGY.

Triángulo de Vida

Así debe ser
Es recomendable acostarse en posición fetal al lado de una estructura firme que resista el impacto de elementos que puedan caer.

Al caer, los objetos forman un ángulo que permite a las personas sobrevivir.

1 Antes

2 Después

Recomendaciones de Seguridad en caso de terremotos

Así no
La recomendación es no ponerse bajo los muebles, ni dentro del auto, sino al lado.

A continuación, se exponen las aristas que refuerzan la misión de cuidar a cada miembro de la empresa:

Salud y Seguridad en el trabajo
Desarrollo y formación
Educación interna
Desarrollo de capacidades y conocimientos
Gestión por competencias
Plan de carrera
Tutores
Mentores
Evaluación
Clima laboral
Reconocimientos
Compensaciones
Salario emocional
Apoyo a estudios
Beneficios
Comunicación
Pasantías

Implementación y Medición de resultados

Salud y seguridad en el trabajo

Dentro de la matriz de riesgos se desglosan las siguientes categorías: riesgos físicos, riesgos mecánicos, riesgos químicos, riesgos ergonómicos, riesgos biológicos y riesgos psicosociales. Esta es la pauta que nos enfoca a la gestión de la prevención en la salud y seguridad laboral de los colaboradores.



Campaña para prevención de riesgos Volcán Cotopaxi:



Cumplimiento de las medidas de seguridad e higiene a través de los requisitos legales:

Requisito	Aplicable	Informativo	Total	Cumpl.	% Cumpl.
Requisitos legales	327	16	343	320	
Total	327	16	343	320	98%

Tabla 1 Cumplimiento de medidas de seguridad

El 98% de los requisitos legales han sido identificados e implementados. El resto (2%) se encuentra dentro del plazo establecido para su implementación.

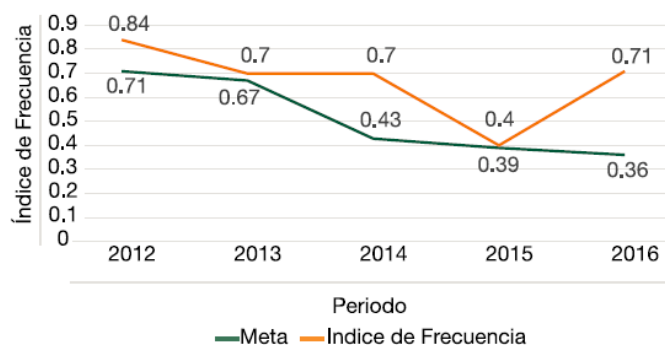


Gráfico 9 Índice de frecuencia de accidentes



Este índice muestra con qué frecuencia se producen accidentes en la organización. Si bien el índice de frecuencia de SERTECPET® ha sobrepasado nuestra meta para 2016, se ha mantenido dentro de los rangos medio de los anteriores años.

Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional brindada por los Bomberos de la localidad



Capacitación sobre Vigilancia de la Salud



Gestión de Talento Humano

La gestión de las personas como apoyo a la estrategia de la organización

Anualmente, la Gerencia de Talento Humano, sobre la base de su FODA interno, realiza su Plan Operativo Anual (POA), en el cual se generan acciones para lograr que los colaboradores de la empresa se alineen a los objetivos del Mapa Estratégico Ver *Gráfico 5 Mapa Estratégico SERTECPET®*. Los activos intangibles (colaboradores, cultura, redes y sistemas) contribuyen a la aplicación exitosa de la estrategia.

De esta manera también aportamos a trabajar junto a los colaboradores y contribuir al Principio 4 anticorrupción.



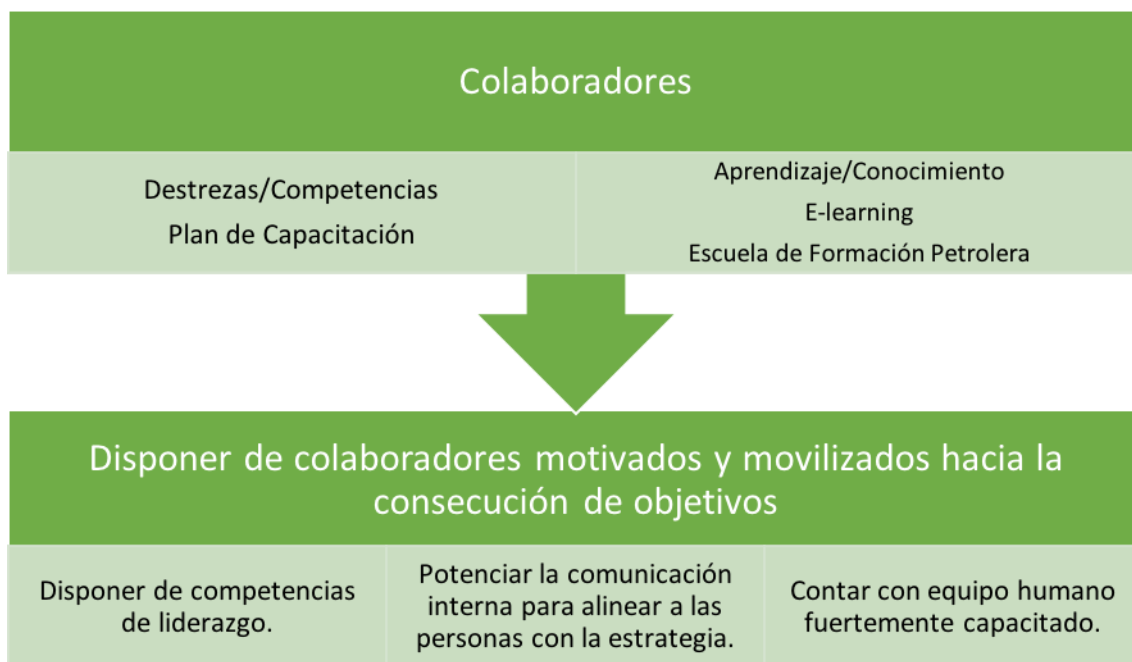


Gráfico 10 Perspectiva de Recursos

Desarrollo y Formación

La empresa se ha esforzado en invertir en una formación continua y efectiva de los colaboradores, para impulsar el mejoramiento continuo y lograr una mejor atención a los requerimientos de nuestros clientes, así como una evolución sostenible de la organización. En los resultados mostrados podemos ratificar nuestro compromiso con el desarrollo profesional equitativo de nuestros colaboradores.

• Número de acciones formativas:

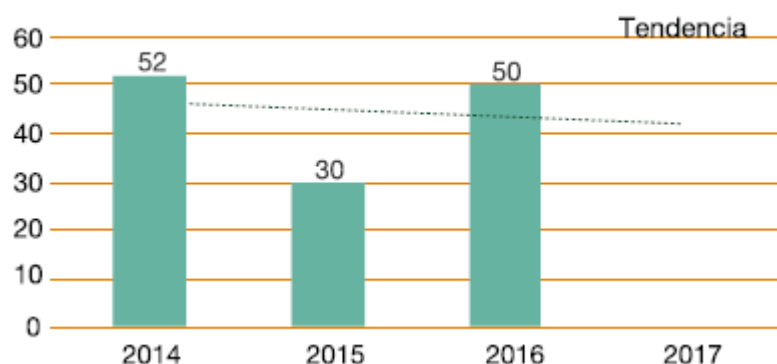


Gráfico 11 Acciones Formativas



Desarrollamos diversos programas de formación interna y externa. Contamos con una plataforma virtual de capacitación (E-Learning), la cual cuenta con programas de capacitación que ayudan a cerrar las brechas de conocimiento, a desarrollar competencias lo cual brindará oportunidades de crecimiento dentro de la organización.

Anualmente, se levantan las necesidades de capacitación en base a los resultados obtenidos de la evaluación del desempeño (competencias, resultados y técnica), del nivel de empleabilidad de los colaboradores, aspectos normativos surgidos por el Sistema de Gestión Integral o para mitigar riesgos de trabajo, determinándose el nivel de prioridad con los jefes de área de los programas a ejecutarse.

• **% de colaboradores que han recibido programas de desarrollo y formación:**

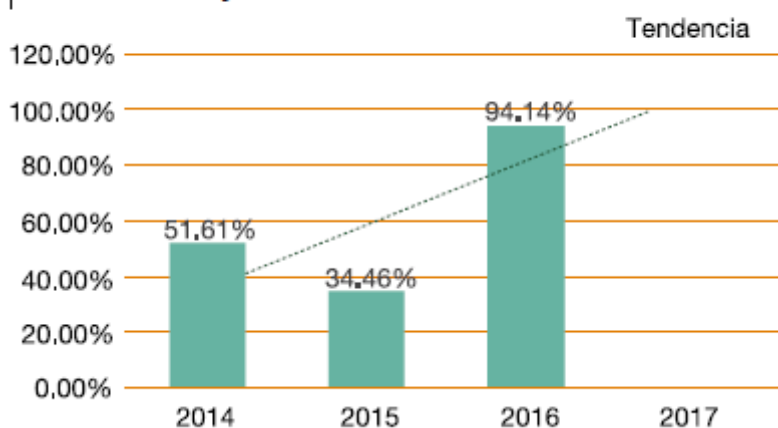


Gráfico 12 Programas de desarrollo y formación

Además, contamos con un sistema para realizar el proceso de evaluación de desarrollo de competencias a nivel de todos los colaboradores.

• **Horas anuales de formación (por persona):**

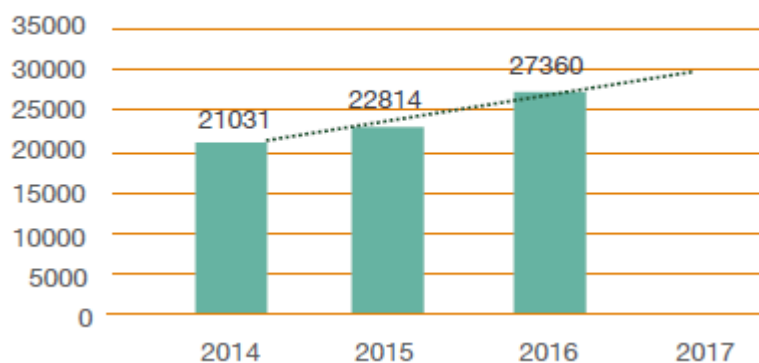


Gráfico 13 Horas de formación



• **Inversión en formación por persona (USD):**

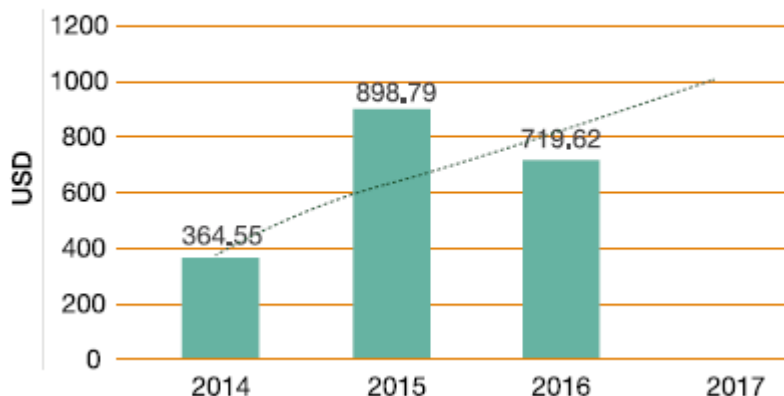


Gráfico 14 Inversión en formación por persona

• **Nivel de desarrollo de competencias soft de la Organización, respecto a cada puesto de trabajo:**

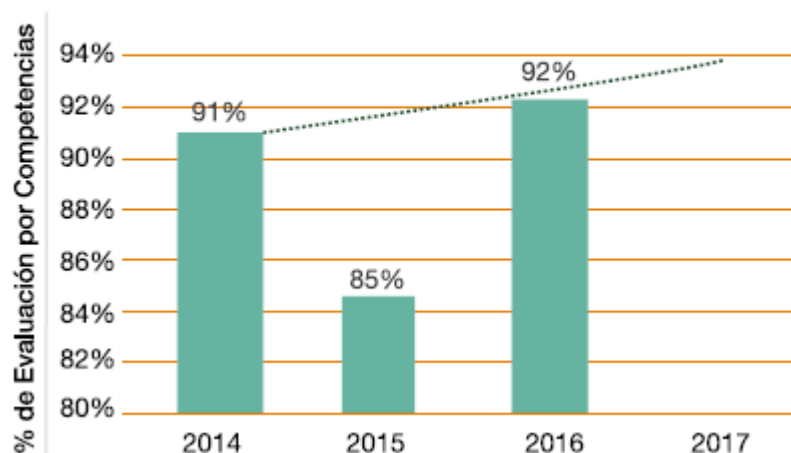


Gráfico 15 Competencias soft

Promociones en base a desempeños excelentes

En SERTECPET®, se promueven ascensos ligados al plan de carrera cuando el personal tiene un excelente desempeño; en 2016 18 colaboradores obtuvieron un ascenso.



Grado de participación e implicación de las personas

En SERTECPET® contamos con 5 equipos de mejora de acuerdo a una distribución de zonas de trabajo principales, en concordancia con nuestro objetivo de mejora continua. Estos equipos se enfocan en el análisis de fallos, difusión de lecciones aprendidas y detección de oportunidades de mejora.

El análisis realizado por nuestros equipos multidisciplinarios de mejora nos ha permitido generar soluciones para los hallazgos y así lograr

• % de personal implicado en equipos de mejora.

	Zona Norte	Zona Centro	Zona Sur	Base Coca	Matriz Quito
% de Colaboradores Implicados en equipos de mejora	17%	14%	36%	16%	16%
Número de personas	20	20	44	16	7
Total de personas	118	143	123	102	44

Tabla 2 Personal implicado

Impacto de los resultados de los equipos de mejora

El contar con equipos de mejora, ha permitido que el personal se involucre más en la detección de observaciones internas y genere oportunidades de mejora evitando que se trasladen incidencias al cliente.

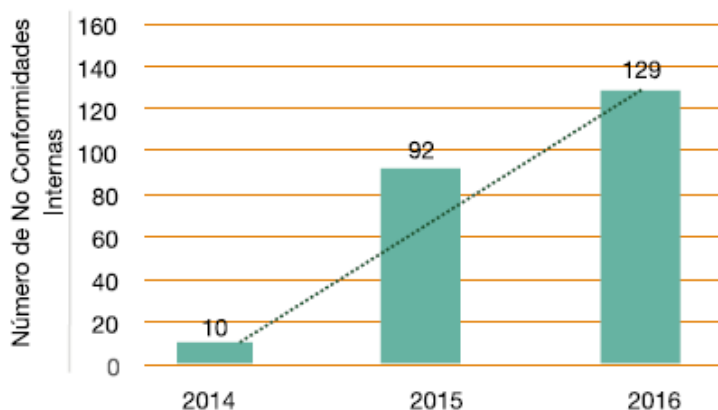


Gráfico 16 No conformidades internas

Uno de los impactos más notables de la gestión realizada por nuestros equipos de mejora es una gran disminución de las No Conformidades detectadas externamente durante los últimos años.

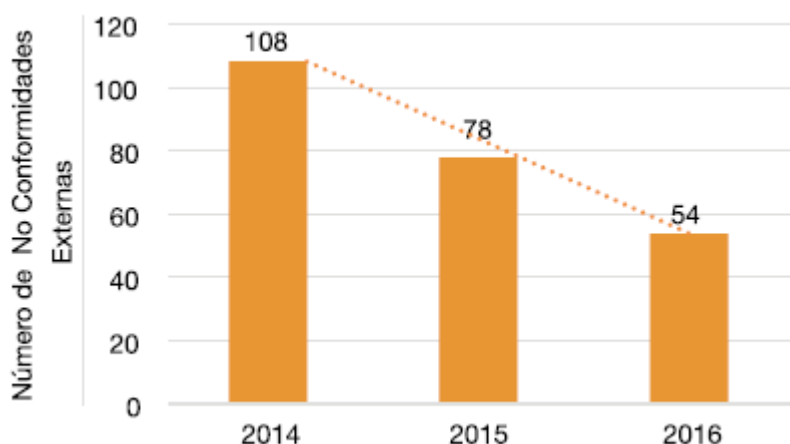


Gráfico 17 No conformidades externas

Número de sugerencias recibidas del personal

Dentro de estas sugerencias están consideradas las tarjetas Safe Claw referentes a seguridad, acciones preventivas y observaciones de auditorías internas. Estos procesos interactivos están a disposición de los colaboradores en forma física o digital, lo que permite registrar de forma oportuna las sugerencias de mejora.

Número de sugerencias	
2014	257
2015	139
2016	417

Tabla 3 Sugerencias registradas

% de personal implicado en los sistemas de sugerencias

El resultado se obtiene de la división de las acciones preventivas entre el personal del mismo periodo. Cada vez tenemos una mayor participación de nuestros colaboradores en la generación de acciones preventivas y sugerencias, lo que demuestra su motivación y compromiso con la organización y con la mejora continua, valores que se ven reflejados en todo el Sistema de Gestión Integrado.

Porcentaje de Personal Implicado	
2014	15%
2015	12%
2016	63%

Tabla 4 Personal Implicado

Impacto de las sugerencias implementadas

Impacto: Aumento del Clima Laboral

La Gerencia de Talento Humano, después de realizar las encuestas de clima laboral, analiza las sugerencias de los colaboradores y las traslada en programas que garantizan el incremento del clima laboral enfocándose en temas como la credibilidad, la imparcialidad, el orgullo, la camaradería y el respeto existente en la organización.

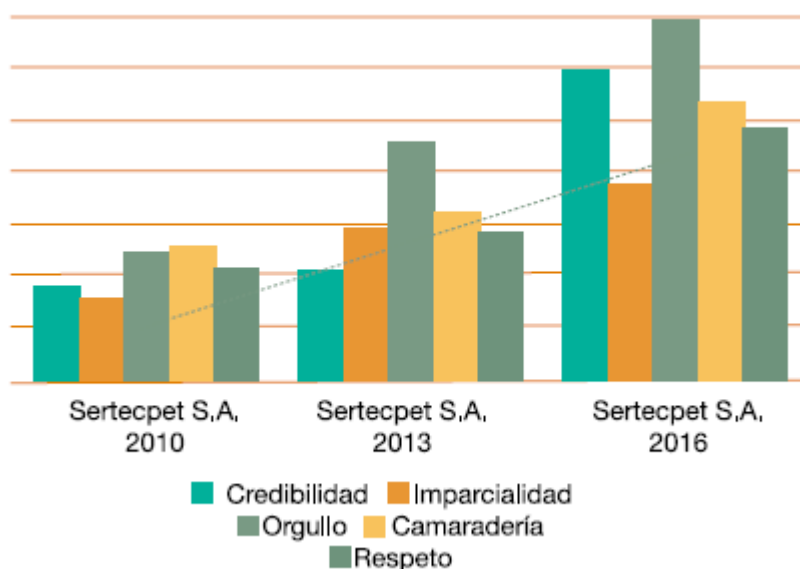


Gráfico 18 Clima Laboral

Impacto: Disminución de No Conformidades Externas

El implementar los equipos de mejora y trabajar conjuntamente en la generación de planes o programas de mejora han generado un impacto positivo disminuyendo considerablemente las no conformidades detectadas externamente como podemos observar en la Gráfico 17 No conformidades externas.

Apreciación de individuos y equipos:

Número de reconocimientos entregados

Para SERTECPET® reconocer a su personal implica generar sentido de pertenencia, orgullo y compromiso con la organización, ya que reconocemos por la consecución de objetivos individuales o colectivos, así como por vivir y transmitir los valores empresariales en las actividades diarias.

En el año 2016 se entregaron 287 reconocimientos

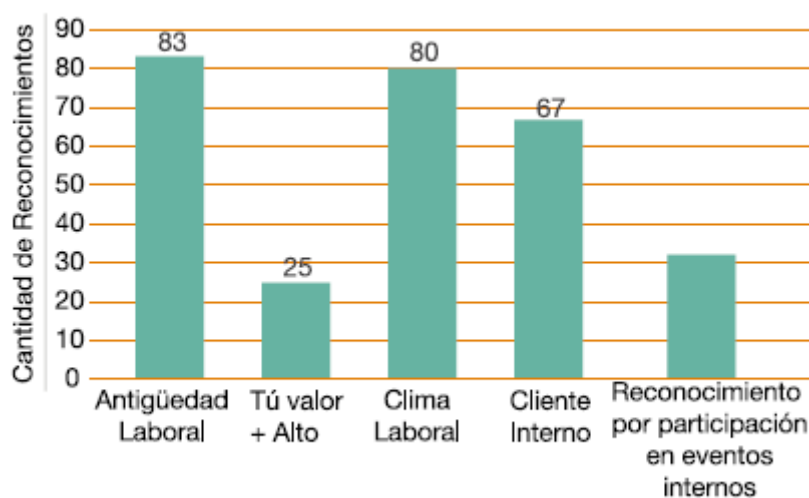


Gráfico 19 Reconocimientos

% de empleados con retribución variable

SERTECPET® reconoce una remuneración variable al grupo de trabajo de operaciones que realiza sus actividades en forma efectiva en los tiempos y estándares establecidos por el cliente.

Asertividad Interna

Anualmente SERTECPET® realiza una evaluación de la percepción que tienen los clientes internos (colaboradores) de la gestión de la compañía sobre una meta de 5, esto se realiza con el fin de detectar oportunidades de mejora.



Ausentismo

El PTP es la relación entre el tiempo perdido total y las horas-hombre trabajadas totales. En dicha relación las horas de trabajo perdidas son las que provienen de las enfermedades catalogadas como comunes (no relacionadas con los aspectos laborales). El seguimiento de este indicador y de las tendencias de morbilidad permiten a la empresa trazar estrategias tendientes a la prevención de enfermedades comunes, tales como campañas de vacunación, desparasitación, campañas informativas, consultas médicas preventivas, etc.

Periodo	PTP (Porcentaje de Tiempo Perdido)
2015	0,20%
2016	0,28%

Tabla 5 Ausentismo

Niveles de accidentes

La organización clasifica los accidentes de acuerdo a cuatro niveles según su gravedad; estos se encuentran detallados en el procedimiento interno: **EC.GS. SI.PR.03 PROCEDIMIENTO PARA LA GESTIÓN DE EVENTOS NO DESEADOS.**

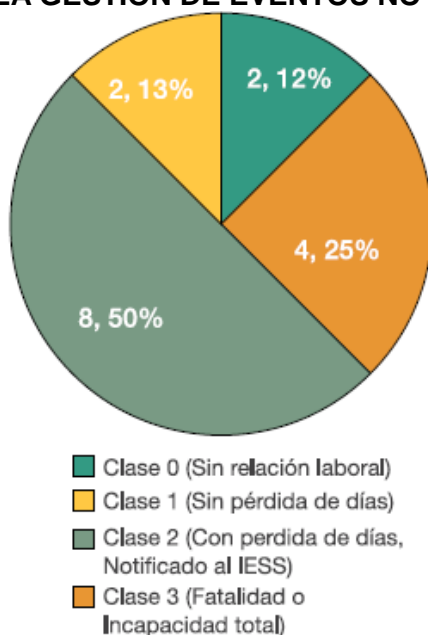


Gráfico 20 Accidentes producidos en 2016

Tendencias de selección

Desde enero de 2015 se han realizado 479 contrataciones, de las cuales 342 contrataciones son nuevas, 7 recontrataciones y 131 cambios de contrato de eventual a indefinido.

Selección de Personal 2016	
Herramientas de Selección	# Procesos de Selección
Procesos Internos	45
Plataforma Multitrabajos	35
Metodología Assessment Center	2

Tabla 6 Selección de personal 2016

Rotación de personal

De forma similar a como se aprecia en los resultados del clima laboral, la rotación ha disminuido un 69% entre un periodo y otro. Reducir el índice de rotación del personal implica que día a día la empresa está construyendo un clima laboral para ser una gran empresa donde trabajar, ya que se cuida el bienestar del colaborador y de su familia. Adicionalmente los colaboradores perciben que se brinda oportunidades de desarrollo y crecimiento de su personal, por lo que no buscan nuevos empleos, logrando así que los productos y servicios que brindamos sean con personal altamente calificado.

Controlar y reducir éste índice conlleva a que en forma permanente estemos buscando mecanismos y acciones para satisfacer las necesidades de nuestros colaboradores que repercutirá en la excelencia operacional.

Periodo	Índice de Rotación
2015	19.8
2016	6.12

Tabla 7 Rotación de personal

Servicios prestados al personal de la organización

Inversión en beneficios sociales y servicios de apoyo

• Índices de utilización de beneficios y servicios de apoyo.

El presente gráfico muestra el porcentaje de personas que usan y personas que no usan el beneficio otorgado por la empresa consistente en la tarjeta supermercado. En total, 350 personas poseen la tarjeta, que constituye un beneficio propio del personal permanente.



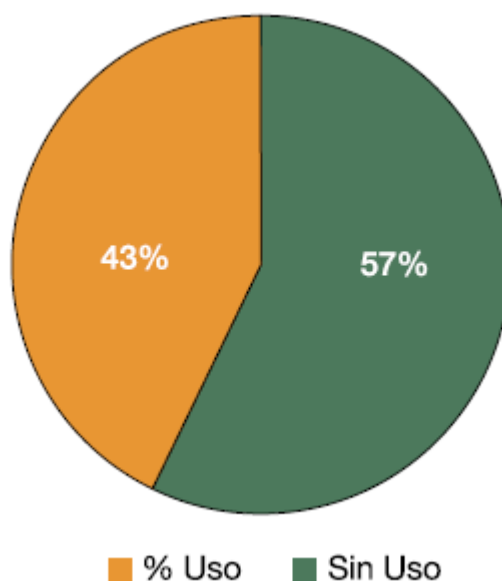


Gráfico 21 Uso de Beneficios

Nº	Nombre De La Actividad	# Beneficiados	Inversión Unitaria	Inversión Total
1	Dotación de equipo necesario en estimulación temprana de niños con capacidades especiales (Fundación Emanuel).	42	\$ 114.29	\$ 4,800.00
2	Entrega de aguinaldos navideños a las diferentes instituciones y escuelas comunitarias.	15,000	\$ 1.23	\$ 18,450.00
3	Donación de colchones a comunidades, policía judicial, curia diocesana Sacha y colaboradores de bajos recursos.	60	\$ 150.00	\$ 9,000.00
4	Entrega de aguinaldos navideños a las diferentes escuelas comunitarias (Pacayacu)	6,438	\$ 1.60	\$ 10,300.00
5	Donación de colchones a las comunidades	19	\$ 150.00	\$ 2,850.00
6	Envío de ofrendas florales (familiares fallecidos)	17	\$ 100.00	\$ 1,700.00
7	Donación de edredones y colchones a las comunidades	60	\$ 50.00	\$ 3,000.00

Tabla 8 Inversión en actividades sociales

Educación Interna

A fin de garantizar la adecuada inducción en el puesto de trabajo se creó la **Escuela de Operaciones**, que viene operando desde el año 2015, y cuyo objetivo es formar, adiestrar y perfeccionar el conocimiento del personal del área de Operaciones. Sus programas se imparten en base al calendario de eventos que consta en el Plan Anual de Capacitación (PAC).

Los instructores de la Escuela han sido seleccionados entre el personal técnico de experiencia de la organización, ofreciéndoles formación y capacitación no solo en áreas técnicas, sino en metodologías de enseñanza. Este programa no solo ha tenido



excelentes resultados en los procesos de incorporación de nuevos colaboradores a la organización, sino que también nos ha permitido optimizar la inversión en capacitación que realiza la compañía.

El programa cuenta con profesionales de la empresa que transmiten sus conocimientos, en temas específicos y a quienes se les reconoce su esfuerzo mediante el pago de un bono por capacitación brindada. Adicionalmente, se ha establecido que el personal que asiste a eventos de capacitación externa tiene la obligación de transmitir los conocimientos adquiridos a su grupo de trabajo.

La Escuela brinda activamente su apoyo cuando se tienen visitas dirigidas por parte de empresas con las cuales se buscan realizar proyectos conjuntos o por parte de universidades que buscan mostrar a sus estudiantes las capacidades industriales y de generación de tecnología y conocimiento que podemos generar en Ecuador. El siguiente gráfico, muestra el porcentaje de capacitaciones ejecutadas externamente vs lo ejecutado por la escuela de operaciones.

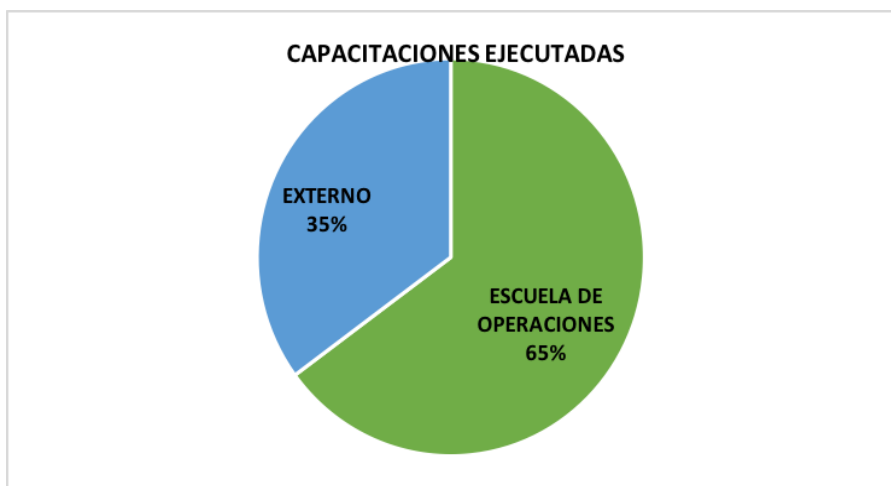


Gráfico 22 Capacitaciones Ejecutadas en el 2016

Desarrollo de la capacidad, conocimientos y desempeño del personal

La gestión y administración del Talento Humano es responsabilidad de cada jefe de área, lo cual comienza desde el levantamiento del perfil de puesto de trabajo, en donde se identifican las necesidades y requerimientos que necesita tener un puesto para cumplir los objetivos organizacionales. Este documento es analizado por Talento Humano y, sobre la base de los referidos perfiles, se realizan los procesos de selección tal como lo detalla el Procedimiento de Selección, para contar con el personal idóneo en la organización.



Gestión por Competencias

En base a nuestro modelo de gestión por competencias se aplica la evaluación para medir el nivel de desarrollo de competencias del trabajador en su puesto de trabajo acorde a las siguientes metodologías: 270° o 360° según el cargo.

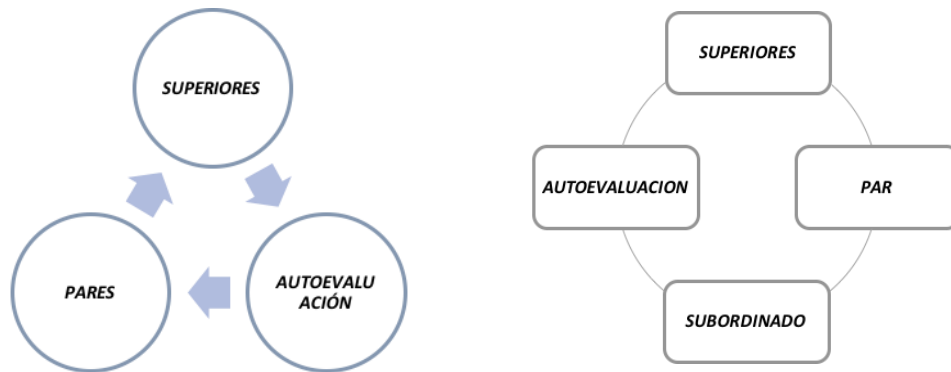


Gráfico 23 Evaluación 270° y 360° Gestión por Competencias

En este proceso se genera reuniones para retroalimentación de resultados con el objetivo de informar al colaborador sobre la percepción que se tiene en relación a su desempeño, el grado de cumplimiento esperado respecto y establecer oportunidades de mejora en un Plan Individual de Desarrollo (PID).

Anualmente, la Gerencia de Talento Humano desarrolla planes de capacitación que constan en el PAC que fomentan el desarrollo profesional de los colaboradores, para mejorar sus conocimientos, destrezas y habilidades con el objetivo de elevar sus niveles de efectividad y eficiencia. Los objetivos del PAC son: mejorar conocimientos, destrezas y competencias de los colaboradores para elevar sus niveles de efectividad y eficiencia. Los resultados del 2016 son los siguientes:

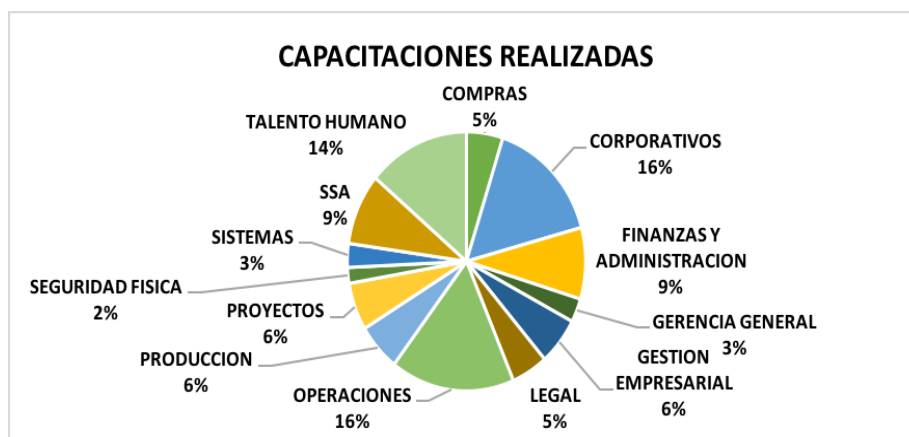


Gráfico 24 Capacitaciones Realizadas por áreas

Plan Carrera

Contamos con un programa de Plan Carrera y Sucesión en la organización que nos permite identificar los altos potenciales para cubrir posiciones claves en base a las rutas de carrera establecidas que buscan apoyar el crecimiento profesional de nuestros colaboradores y potenciar el desarrollo de nuestro talento humano. En este programa se incluye la posibilidad de transferencias internacionales a países donde contamos con operaciones permanentes (México, Perú, Colombia), lo cual brinda a nuestros colaboradores la posibilidad de conocer nuevas culturas y lograr mayor experiencia.

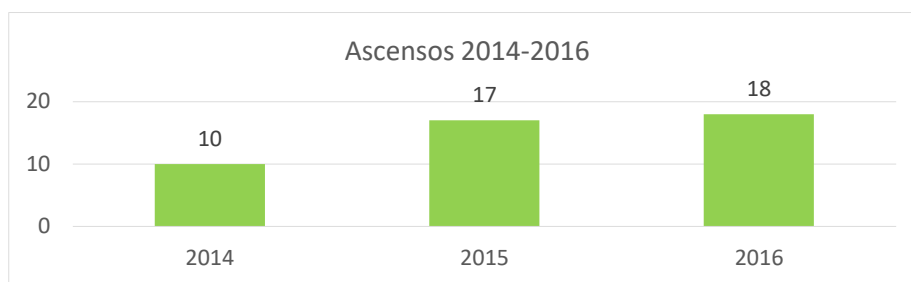


Gráfico 25 Ascensos

Tutores

Existe un programa de tutores en el área de Operaciones, el cuál sirve para el mejor acoplamiento de los nuevos colaboradores dentro de la organización y a su puesto de trabajo. Con el mismo, los tutores trasladan sus conocimientos y experiencias a Técnicos y Operadores nuevos que se vinculan a la empresa sin experiencia. Esto permite que se apoye la integración de los nuevos colaboradores a su primer empleo. El programa se encuentra en sus fases iniciales y el mismo ha demostrado dar excelentes resultados.

Mentoring

En el año 2016 se lanzó el programa de Mentoring dentro de la organización con la finalidad de potencializar nuestros procesos de inducción, clima y cultura organizacional y plan carrera, seleccionando mentores internos en las distintas áreas, para que sean los responsables de dirigir a sus compañeros en su adaptación a la organización y a su puesto de trabajo, así como en procesos de gestión del cambio que afecte a la estructura organizacional y sus procesos.

Total de mentores	Total mentee	Promedio de evaluación mentee	Promedio de evaluación mentor
85	109	9.83	9.22

Tabla 9 Resultados del programa de Mentoring 2016



Evaluación

Todo colaborador que tiene más de un año de servicio en la organización cuenta con las siguientes evaluaciones que buscan determinar su desarrollo y potencial en el puesto de trabajo:

- Evaluación técnica o de conocimientos requeridos para un puesto de trabajo: determinamos el nivel de conocimientos mínimos requeridos de una persona sobre su puesto de trabajo y reflejados en su rendimiento.
- Evaluación por resultados: Al vernos motivados a trabajar en un sistema basado en el alcance de metas, esta modalidad nos permite evaluar el nivel de logros del colaborador.
- Evaluación de desarrollo de competencias: Nos permite conocer las oportunidades de mejora para desarrollar las competencias requeridas para un puesto de trabajo.

Es así como, la Gerencia de Talento Humano desarrolla una evaluación anual que le permite alinear los objetivos individuales con los objetivos de la organización, generando indicadores de gestión organizacional, de área de trabajo e individuales. Estos indicadores son aprobados por la Gerencia General y revisado en forma trimestral. La ponderación de los diferentes indicadores estará dada por cada grupo ocupacional, de acuerdo al siguiente detalle:

GRUPO	ORGANIZACIÓN	ÁREA	INDIVIDUALES
Ejecutivo	60%	30%	10%
Gerentes de Área	40%	50%	10%
Jefes	35%	45%	10%
Coordinadores	25%	60%	15%
Supervisores	20%	60%	20%
Analistas	15%	25%	60%
Técnicos	15%	25%	60%
Asistentes	10%	20%	70%
Operadores	10%	20%	70%
Auxiliares	5%	15%	80%

Tabla 10 Ponderación de Indicadores para medir objetivos



Clima laboral

Indicador	Unidad
Índice del Ambiente Laboral (IAL)	66,7
Avance con respecto a la Valoración precedente	30,2%
Cumplimiento del objetivo fijado en la valoración precedente	183,8%

Año	IAL	IAL Ejecución Objetivo	Cumplimiento
2012	46.1	46.1	-
2013	54.2	54.2	-
2016	66.7	61.0	183.8%

De los resultados obtenidos se generan planes de acción por cada área con el objetivo de buscar la mejora permanente del clima laboral de la organización y que SERTECPET® sea el mejor lugar para trabajar.

Con base a las acciones tomadas, el constatare plan de trabajo y la convicción de contar con el mejor lugar para trabajar, nos ha permitido potencializar y aprovechar el talento al máximo de los colaboradores.

Celebración de cumpleaños de los colaboradores



Programas de Reconocimiento

Desde el año 2015 se han implementado programas de reconocimientos, con el objeto de reconocer en forma individual y colectiva la consecución de las metas propuestas, así como realizar sus actividades en apego a los valores empresariales. El *Gráfico 19*, indica el número de personas que se han beneficiado de reconocimientos, en el cual se evidencia su proceso de consolidación y aceptación. El programa establece la entrega de reconocimientos en función del logro obtenido en forma individual o al área de trabajo al que pertenecemos.

RECONOCIMIENTO	NÚMERO DE COLABORADORES
Tiempo de permanencia	83
Tú valor + Alto	107
Mejor Ambiente Laboral	80
Nivel de Satisfacción Cliente Interno	67
Reconocimiento por participación en eventos internos	32

Tabla 12 Estadísticas “Tu valor más alto”

Compensaciones

SERTECPET® mantiene dentro de su política salarial el pago de bonos como remuneración variable, la cual se realiza en compensación al trabajo ejecutado en los plazos establecidos, así como por el cumplimiento de procesos de calidad, seguridad y cuidado del ambiente. En el siguiente gráfico se puede evidenciar el pago del sueldo base en relación al pago variable.

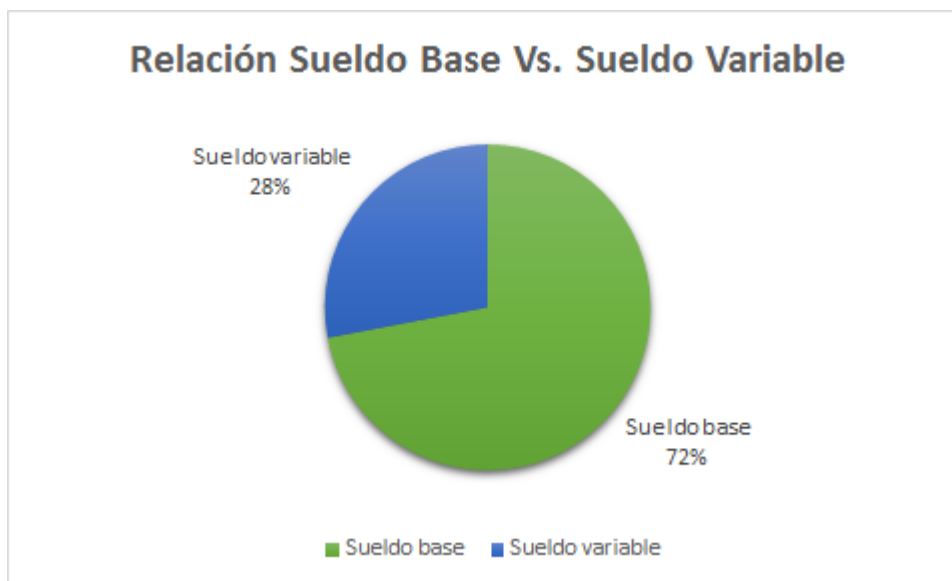


Gráfico 27 Relación sueldo base vs sueldo variable 2016

Salario Emocional

SERTECPET® posee una política de Salario Emocional, esta nos permite contar con un lineamiento para mejorar el nivel de satisfacción laboral, adecuando recompensas o beneficios económicos y no económicos para sus integrantes, buscando cumplir los siguientes objetivos:

- Mejorar la vida laboral y personal del colaborador.
- Disminuir la rotación del personal y el ausentismo laboral.
- Mejorar el Clima Laboral.
- Mejorar el desarrollo profesional de los colaboradores.
- Generar alto impacto en los colaboradores a un bajo costo.
- Reducir los riesgos del trabajo, especialmente los vinculados a los psicosociales.

Una de las principales actividades que realiza la compañía con sus colaboradores es la conciliación de la vida laboral y la vida familiar. Para ello, SERTECPET® ha desarrollado los programas descritos en el *Gráfico 28 Programas de conciliación con la vida familiar*

Taller esposas de los colaboradores

- Se realiza trimestralmente. El objetivo, es fortalecer la unión entre Sertecpet y la familia de los colaboradores mediante actividades manuales que permitan el emprendimiento de pequeñas empresas.

Programa “Un día de trabajo con mi hijo”

- En junio, se realiza este programa para dar a conocer a los hijos de los colaboradores las actividades que realiza la empresa.

Agasajo Navideño para hijos de colaboradores.

- En diciembre, la empresa realiza un agasajo navideño en donde los actores principales son los hijos de los colaboradores.

Olimpiadas Deportivas

- En Julio, se llevan a cabo varias actividades deportivas a fin de que los colaboradores se mantengan sanos y para fomentar el compañerismo.

Gráfico 28 Programas de conciliación con la vida familiar

Apoyo a Estudios Formales

Contamos con un programa de desarrollo para auspicio de estudios de cuarto nivel con el objetivo de perfeccionar y ampliar el conocimiento de ocupantes de puestos claves para garantizar un mejor desempeño en procesos estratégicos de la organización.

Dentro de los compromisos que adquiere el becario se encuentra el replicar el conocimiento adquirido a sus compañeros de trabajo, así como presentar proyectos de mejora o innovación en su área de trabajo o que afecta a varios procesos. Además, que se garantiza la permanencia de estos colaboradores por un período no inferior a 2 años, para lo cual suscriben un convenio de devengación de desarrollo y formación. El siguiente gráfico muestra el porcentaje de estudios de especialización que se ha brindado en la empresa.



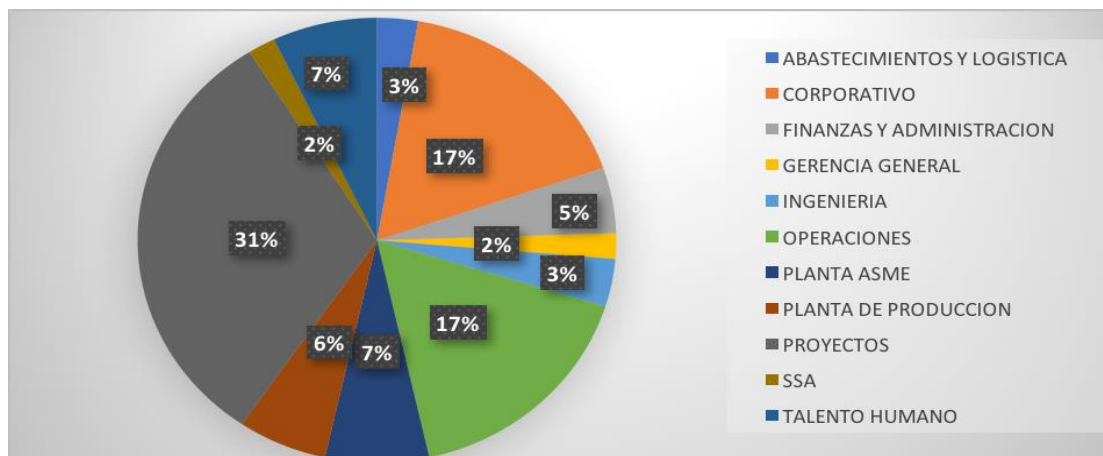


Gráfico 29 Porcentaje de estudios de especialización otorgados por área de trabajo.

Comunicación, implicación y delegación de las personas de la organización

El estilo de comunicación lo manejamos de la siguiente manera:

Meetings Gerenciales y de trabajo orientados al análisis de cumplimiento de objetivos en las distintas áreas, y conocer las necesidades de cada participante.

Conversatorios: Talento humano destina tiempo para visitar las distintas áreas de la organización con la finalidad de dialogar con los trabajadores, levantar sus necesidades y dar respuesta a sus inquietudes.

Meetings en campo; talento humano participa a diario en una reunión formal con los representantes de cada área de campo para dar soluciones y respuestas a sus requerimientos.

Mensajes organizacionales a través de "SERTECPET Informa", para mantener actualizado al personal sobre los procesos inherentes a los subsistemas de recursos humanos.

Cambio de turno, donde son dadas instrucciones de trabajo al personal de operaciones, charlas de SSA y Gestión Empresarial, Talento Humano tiene la oportunidad de dar charlas de motivación, dar a conocer cambios y conocer sus necesidades.

Buzón de sugerencias tanto en campo como en Quito con la finalidad de mejorar nuestros servicios hacia el cliente interno.

Gráfico 30 Estrategias de Comunicación SERTECPET®

En SERTECPET® buscamos que la comunicación sea en cascada y en forma directa con los colaboradores para que las disposiciones lleguen a todos los niveles de la organización, así como los objetivos planteados para que todos en conocimiento de lo que busca la alta dirección. Aplicamos un modelo que nos permita generar una comunicación efectiva, comprendido en seis pasos:



Gráfico 31 Ciclo Comunicacional

Programa de pasantías dentro de la organización

El programa tiene como objetivo brindar oportunidades de formación a futuros profesionales de tercer nivel educativo, permitiéndoles obtener una experiencia previa en las áreas: Ingeniería Mecánica, Industrial, Petróleos y Electromecánica.

Las pasantías tienen un procedimiento estructurado, en el cual los candidatos deben cumplir con un proceso de selección que incluye pruebas de conocimientos y propuestas de proyectos a aplicar en la organización. Además, el proceso de pasantía es evaluado tanto por el estudiante como por los tutores internos a su culminación. SERTECPET® desde el 2014 ha logrado que 117 pasantes se beneficien de este programa como se evidencia en la siguiente tabla:

TRABAJO DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN	QUITO	CAMPO	Total
Proyectos (Tesis)	26	5	31
Total Pasantías	73	44	117
Oportunidad Laboral	12	4	16

Tabla 13 Resultados del Programa de Pasantías 2014-2016

Principio 5: Las empresas deben abolir de forma efectiva el trabajo infantil

Evaluación, políticas y objetivos

En la Política de Responsabilidad Patronal de SERTECPET® se menciona que:

- “El trabajo infantil es una forma de explotación que viola un derecho humano. SERTECPET® se adhiere de manera irrestricta a las disposiciones de los instrumentos internacionales y la legislación vigente del país, en la política de abolición del trabajo infantil, eliminando por completo en nuestra esfera de influencia toda forma de trabajo infantil.”

El reglamento interno de trabajo de SERTECPET® aprobado mediante Resolución **MDT-DRTSP2-2015-3849-R2-MC** del Ministerio del Trabajo en el Capítulo II referente a la Contratación Laboral, se expresa que un requisito para la contratación es que el aspirante debe ser mayor de edad (edad superior a 18 años), y para el caso de menores de edad se deberá contar con la respectiva autorización del Ministerio de Trabajo, lo cual se aplicaría para las pasantías laborales de Colegios, actividad que está contemplada y regulada en la Legislación Ecuatoriana.

Implementación y Medición de resultados

Campaña por la erradicación del trabajo infantil



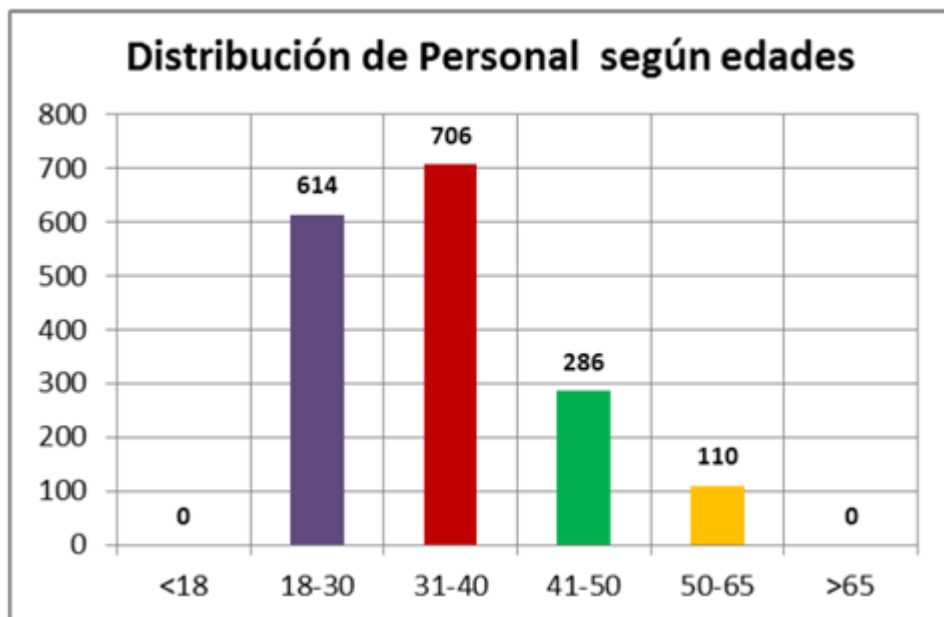


Gráfico 32 Distribución del Personal -Edades

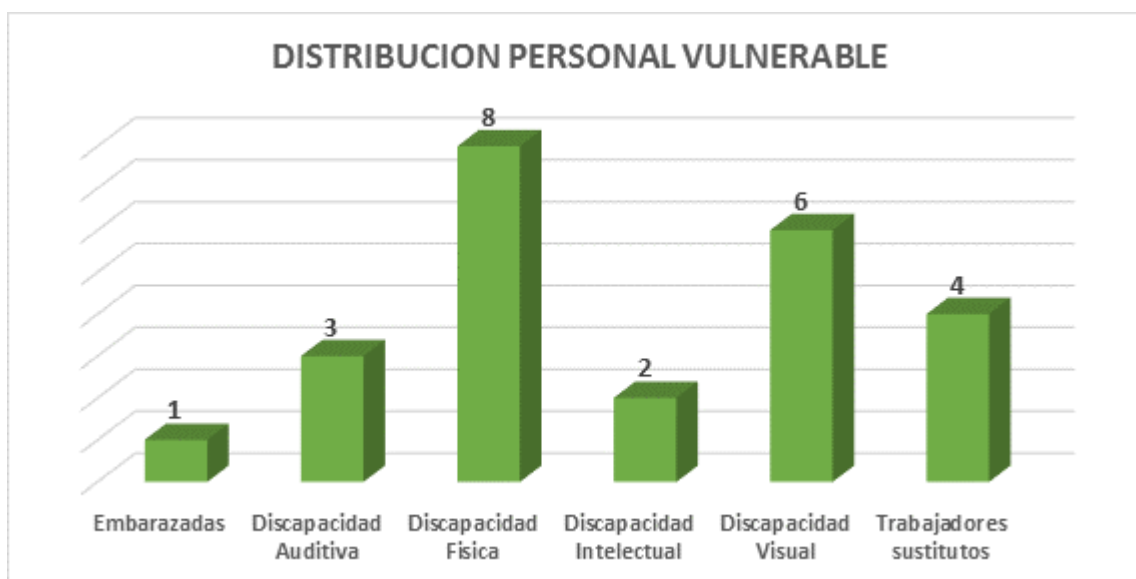


Gráfico 33 Distribución del Personal - Vulnerabilidad

Principio 6: Las empresas deben eliminar la discriminación con respecto al empleo y la ocupación

Evaluación, políticas y objetivos

La **POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN CR.GI.RD.PO.03** que aplica SERTECPET®, demuestra la diversidad que tiene su plantilla de colaboradores. Nuestra plantilla de colaboradores es diversa en género, a pesar de que, por el giro del negocio y por las condiciones de riesgo, esté conformada en su mayoría por personas del sexo masculino.

SERTECPET® brinda oportunidades de trabajo, sin distinción alguna, a personal de la comunidad en nuestros frentes de trabajo ubicados en el distrito Oriental en la Amazonía ecuatoriana. Esto lo tenemos plasmado en nuestro **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO (RIT), EN SU DE CAPITULO II / ART. 7**, donde declara que contrataremos personal sin discriminar raza, género, o etnia. Para el efecto, nos apoyamos *en Red Socio Empleo*, plataforma de bolsa de empleo del Ministerio de Trabajo de Ecuador, a través de la cual obtenemos candidatos de la comunidad para que se puedan vincular a nuestra organización.

Implementación y Medición de resultados

Contamos con diversidad étnica y cultural como se puede apreciar en los siguientes gráficos:

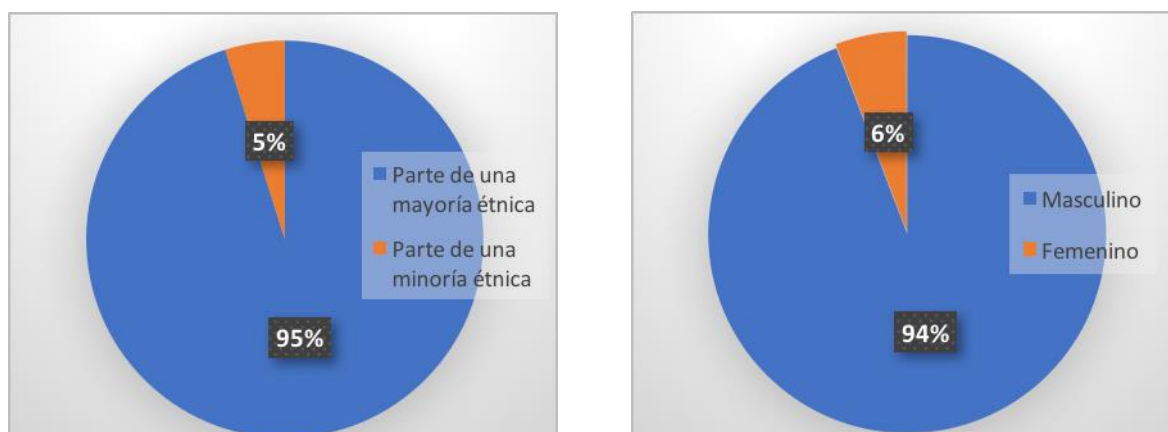


Gráfico 34 Distribución por diversidad étnica y por género de los colaboradores

Contamos con Tendencias de selección, donde desde enero de 2015 se han realizado 479 contrataciones, de las cuales 342 contrataciones son nuevas, 7 recontractaciones y 131 cambios de contrato de eventual a indefinido. Se han realizado 45 procesos internos que dieron como resultado 45 ascensos dentro de la organización.

Se han publicado 35 procesos de selección dentro de la plataforma *Multitrabajos*, con un total de 23.135 aplicaciones y un promedio de 661 aplicaciones por proceso. Al momento se han realizado 2 procesos de selección bajo la metodología *assessment center*. Esto demuestra que la gestión a través de Talento Humano es objetiva y sin sesgo.

De forma similar a como se aprecia en los resultados de clima laboral, la rotación ha disminuido un 69% entre un período y otro; esto evidencia un ambiente libre de discrimen.

Periodo	Índice de Rotación
2015	19.8
2016	6.12

Tabla 14 Rotación de personal

Contratación a miembros de la comunidad

Para el efecto, nos apoyamos en *Red Socio Empleo*, plataforma de bolsa de empleo del Ministerio de Trabajo de Ecuador, a través de la cual obtenemos candidatos de la comunidad para que se puedan vincular a nuestra organización.

Contratación de personal con discapacidad

SERTECPET®, de acuerdo a lo establecido en la Ley Órgánica de Discapacidades, cumple con la contratación del 4% de personal con discapacidad en su plantilla permanente. Anualmente con apoyo del CONADIS generamos charlas dirigidas al personal de la empresa enfocadas a promover una plena inclusión efectiva y afectiva de estas personas y sus familias a la empresa.

SERTECPET® cuenta con un equipo de Talento Humano conformado por 530 colaboradores permanentes, 206 personas temporales, y, además, con 12 pasantes. Nuestra distribución de la plantilla de colaboradores por nivel de educación, se indica en el *Gráfico 35 Distribución de la Plantilla Académica de nuestros Colaboradores*.



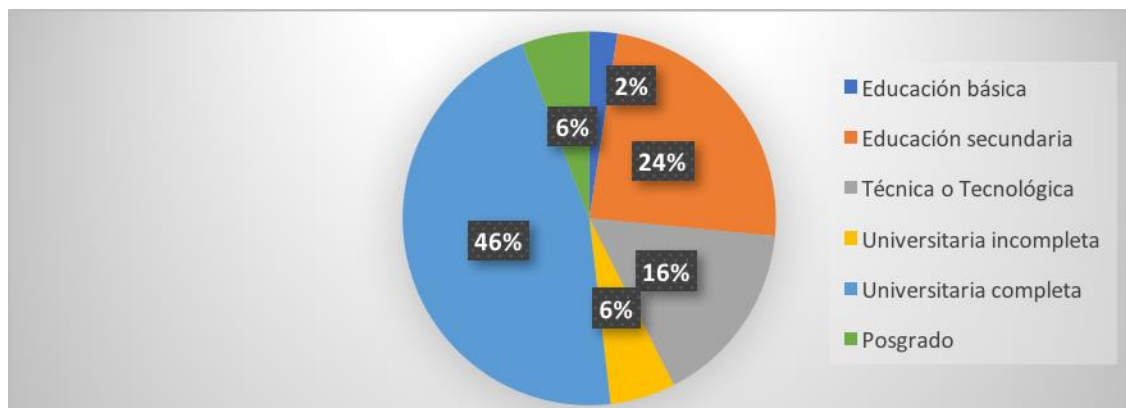


Gráfico 35 Distribución de la Plantilla Académica de nuestros Colaboradores

Trabajo Social

Trabajo Social tiene como objetivo generar acciones para mejorar las condiciones de estilo de vida de los colaboradores de la empresa e interactuar con la comunidad, trabajando en la implementación de propuestas recreativas y educativas.

Trabajo Social cumple con responsabilidad la atención de problemas y necesidades tanto individuales como colectivas de los colaboradores de SERTECPET®. Promueve acciones tendientes a mejorar las condiciones hospedaje y alimentación del personal, por lo que en forma frecuente se desplaza a los diferentes frentes de trabajo para verificar y emitir recomendaciones para mejorar estos servicios que son prestados por proveedores calificados de la comunidad.

MEDIO AMBIENTE

Principio 7: Las empresas deben apoyar los métodos preventivos con respecto a problemas

Evaluación, políticas y objetivos

Los riesgos ambientales se gestionan mediante el procedimiento **EC.GS.MA.PR.06 PROCEDIMIENTO PARA IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE ASPECTOS E IMPACTOS AMBIENTALES**, se han realizado 11 matrices agrupadas por aspectos ambientales, analizando los 24 procesos de SERTECPET®.

Se han identificado y monitoreado los impactos derivados de emisiones, consumo de recursos, generación de desechos y generación de ruido. Para cada uno de ellos, tenemos actividades que buscan mitigar al máximo el impacto derivado de estos aspectos.



Mientras que los riesgos de terceros hacia las operaciones, SERTECPET® ha desarrollado los procedimientos **ES.GS.SI.PR.11 PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN DE RESPUESTAS A EMERGENCIAS** y el **EC.GS.SI.PL.01 PLAN DE RESPUESTA A EMERGENCIAS STP Riesgos de las operaciones hacia Terceros**, cuyo objetivo es identificar las acciones para mitigar los impactos ambientales negativos y potenciar los impactos positivos.

Para la identificación de aspectos e impactos ambientales de los productos y servicios se cuenta con el estándar **EC.GS.MA.PR.06 PROCEDIMIENTO PARA IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE ASPECTOS E IMPACTOS AMBIENTALES**. Existe un programa de mantenimiento de infraestructura MTU, EPF, HPS, UMH que está definido en el documento **EC.GC.MT.PL.01**.

Las certificaciones que dispone SERTECPET®, aseguran que la información de las operaciones realizadas, se presenten en forma transparente, por lo cual todo proyecto en la etapa de planificación, analiza los impactos positivos o negativos que puedan causar en temas sociales y ambientales, utilizando una Matriz de Involucrados.

Implementación y Medición de resultados

Toma del campamento

Muestra de gestión de los riesgos de terceros hacia las operaciones esto son los estudios de impacto ambientales:



Descripción	Código	Año	Alcance
Licencia Ambiental para operación del Campamento y las instalaciones	MAE- 4451-08-DNPCCA-SCA-MA	2008	Estudio de impacto ambiental y plan de manejo ambiental de la empresa "SERTECPET®, de la ciudad Francisco de Orellana (El Coca)
Licencia Ambiental para la ejecución del proyecto de construcción y operación	MAE-SCA-2010-0417	2010	Estudio de impacto ambiental y plan de manejo ambiental de la empresa "SERTECPET®, de la ciudad Francisco de Orellana (El Coca)
Licencia Ambiental para la ejecución del proyecto de construcción y operación	MAE-RA-2016-2055428	2016	Estudio de impacto y plan de manejo ambiental para la empresa "SERTECPET S.A", Campamento Guarumo

Tabla 15 Riesgos de Terceros

Gestión Ambiental

Impactos derivados de las molestias o peligros de sus operaciones (v.g.: ruidos, malos olores, etc.).

En lo que respecta a incidentes y accidentes ambientales, en el *Gráfico 36* se presenta el volumen impactante en barriles, es decir el fluido potencialmente contaminante que ha fugado de una estructura de contención y tomado contacto con algún componente ambiental (agua, suelo, material pétreo).

Los accidentes ambientales impactantes, presentan una tendencia claramente decreciente, lo que muestra que existe una mejora continua en la optimización de los procesos productivos y servicios que tienen potencial impactante la ambiente.

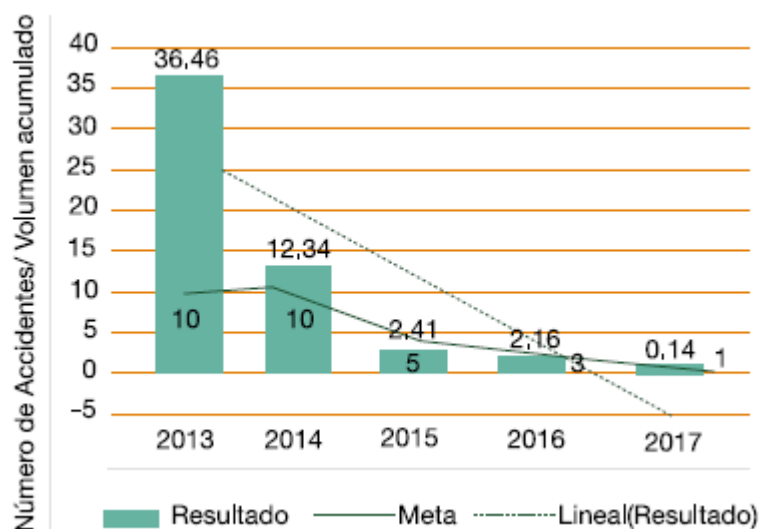


Gráfico 36 Accidentes / Volumen acumulado

Resultados de auditorías internas y externas basadas en referentes medioambientales o sociales.

El *Gráfico 37* y *Gráfico 38* presenta el número de no conformidades generadas en auditorías externas e internas de gestión ambiental, las cuales a la fecha de la elaboración del presente informe han sido ya cerradas.

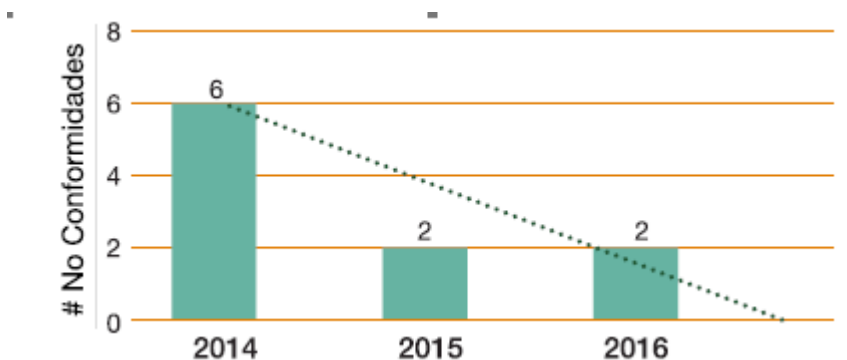


Gráfico 37 No conformidades de auditorías externas de Gestión Ambiental

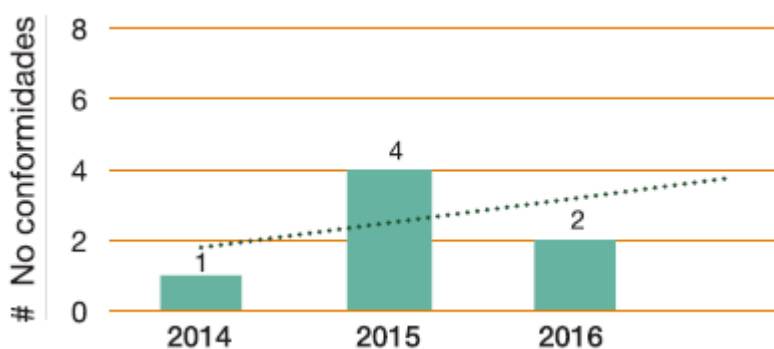


Gráfico 38 No conformidades de auditorías internas de Gestión Ambiental



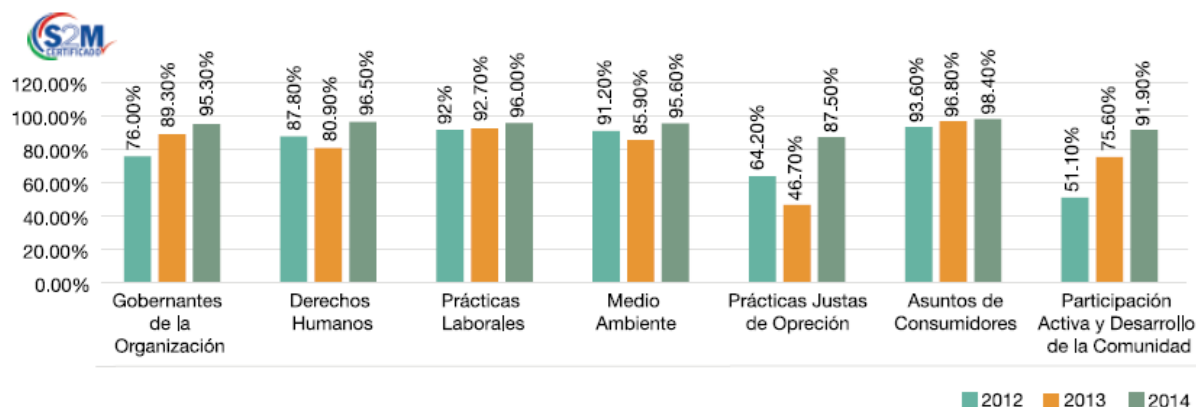


Gráfico 39 Resultados de la evaluación de sostenibilidad por dimensión

Se puede evidenciar una disminución en las no conformidades externas y un aumento en las no conformidades internas, esto se debe a que las auditorías se han hecho con mayor rigurosidad y exigencia, lo que favorece a un fortalecimiento interno de los procesos tendiente a una gestión ambiental responsable.

Respecto a la auditoría de referentes sociales, el siguiente cuadro presenta el resultado de la Evaluación de Sostenibilidad por año, metodología sobre la cual se obtuvo la certificación internacional de Responsabilidad Corporativa. La gestión de la organización se refleja en la mejora del desempeño para el año 2014. La próxima auditoría se realizará en mayo del 2017

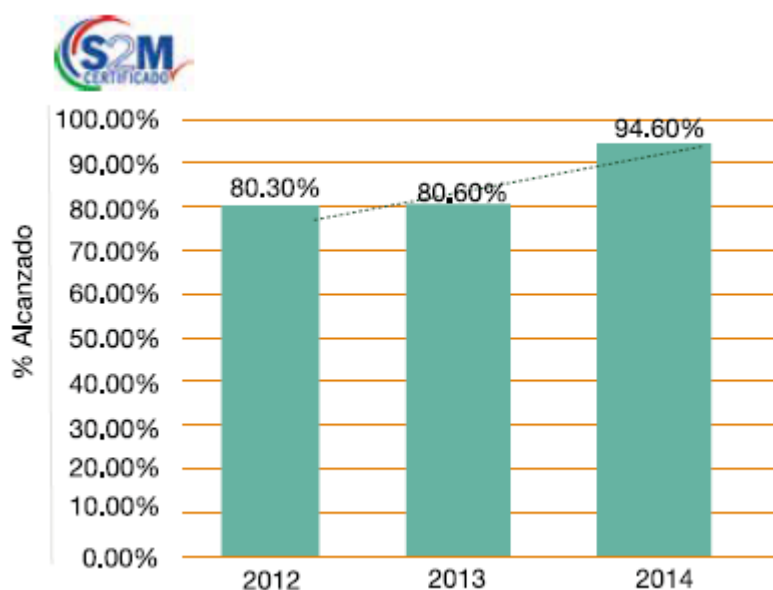


Gráfico 40 Resultados de la evaluación de sostenibilidad por año

Principio 8: Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental

Evaluación, políticas y objetivos

Para reducir y reciclar los residuos se cuenta con el estándar **EC.GA.RD.PR.01PROCEDIMIENTO MANEJO DE DESECHOS SÓLIDOS Y LÍQUIDOS**, que incluye la generación, clasificación en sitio, tratamiento y disposición final. En el año 2016 se generaron 8,108 kg de residuos reciclables, que fueron enviados a un Gestor Ambiental autorizado por Ministerio del Ambiente del Ecuador.

Implementación y Medición de Resultados

En relación a los objetivos de sostenibilidad que mantiene SERTECPET®, buscamos optimizar el consumo de servicios públicos de suministros a través del relevamiento de información de línea base, para con ello a través de campañas de “Uso Responsable”; las “3R”, “Cuidemos el Planeta”, “Pedalea por el Planeta” entre otras; gestiones que permiten contar con resultados positivos para el uso adecuado de los recursos y la sensibilización entre los colaboradores, resultado de esto:

costo servicios básicos	2015	2016	Variación
	287.777,88	253.276,74	-12%

Tabla 16 Datos comparativos en USD en el consumo de servicios básicos

Como se observa en el recuadro, hubo una optimización del 12% con respecto al año 2015, esto se debe a mejoras en el sistema eléctrico de todo el campamento y plantas de producción, reduciendo considerablemente el consumo.

Sobre la gestión de desechos sólidos, en el siguiente gráfico se presenta la relación que existe entre los desechos especiales (oleosos y no oleosos) y la actividad económica de la organización.

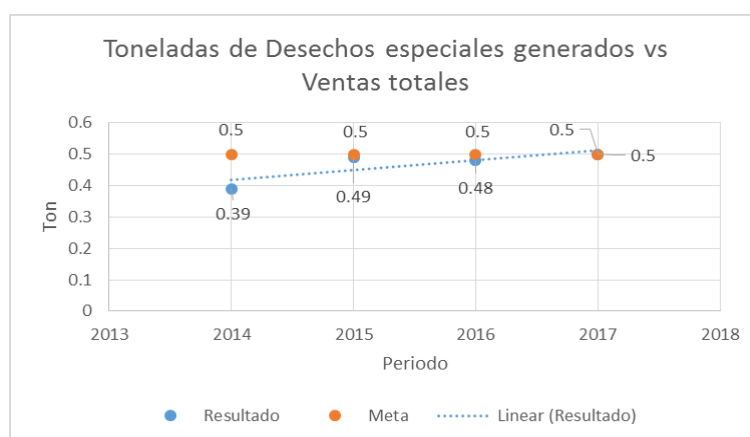


Gráfico 41 Desechos especiales

Índices de generación de desechos frente a la construcción del producto:

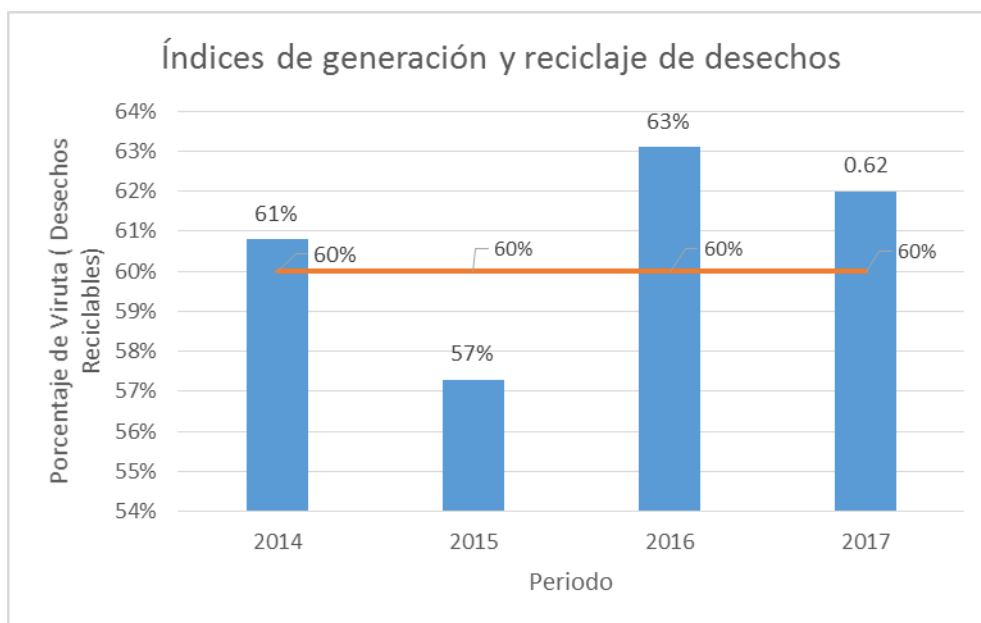


Gráfico 42 Índices de generación y reciclaje de desechos

Índices de uso de materiales no renovables y energía.

	2016
Eficiencia en el consumo de combustible	1,05
Meta	1

Tabla 17 Datos eficiencia en el consumo de combustible

Podemos ver la reducción de los consumos energéticos como el resultado de las campañas, programas y sensibilización frente a este factor con una reducción del consumo energético, con relación a las ventas totales:

El consumo de Agua Percápita litros / habitante día: como vemos el siguiente gráfico nos da al resultado por debajo de la meta:

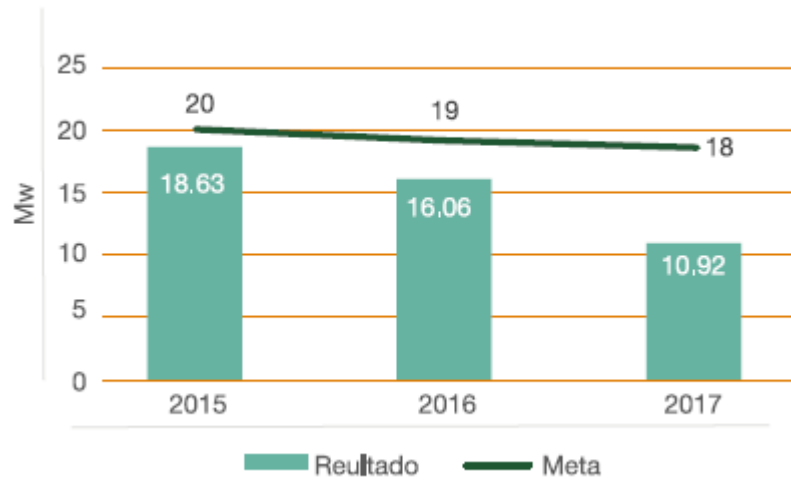


Gráfico 43 Consumo de Agua

Proceso de re-inyectado de agua



Disminución de la huella ambiental

Gases de efecto invernadero (GEI)

Se ha calculado que la emisión de Gases de Efecto Invernadero (GEI) es de 31,867 Ton CO₂ equivalente, con un aproximado de 2,655 Ton CO₂ equivalente por mes. Esta medición permite establecer la línea base para la identificación de futuras medidas de compensación ambiental por la huella de carbono de la organización. En el *Gráfico 44* se pueden apreciar los datos de emisiones de GEI clasificados por el tipo de fuente.

El mayor aporte de gases de efecto invernadero proviene de las fuentes fijas, principalmente por el servicio de MTU'S que corresponden a la línea de negocios Exploración y Producción de gas y petróleo, donde los motores de combustión interna son su principal aporte; una de las principales iniciativas de SERTECPET® consiste en incorporar nuevas tecnologías asociadas a la utilización de motores eléctricos lo que le permite reducir el consumo de combustible y por consecuencia los GEI.

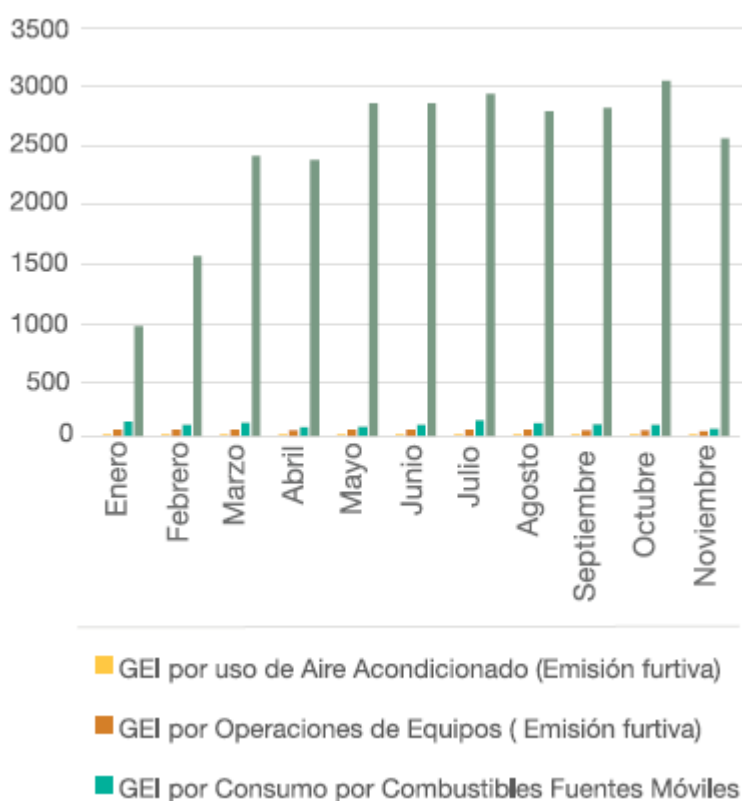


Gráfico 44 Gases efecto invernadero

Iniciativas para la recuperación de ecosistemas

SERTECPET® ha desarrollado iniciativas para la recuperación de ecosistemas con el uso de nuevas tecnologías ambientalmente amigables, ingeniería naturalística y combinación de usos de geosintéticos, en temas de forestación y control de erosión de 3,000 m.



Principio 9: Las empresas deben fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inofensivas para el medio

Evaluación, políticas y objetivos

Desde hace 3 años, se formalizó la constitución de la Gerencia de Investigación, Desarrollo e Innovación (I&D&i) de SERTECPET® enfocado totalmente, en coordinación con las líneas de negocio, en la generación de ideas nuevas destinadas a brindar mayor valor agregado a nuestros clientes. Este departamento cumple una función estratégica crítica para el éxito de nuestra organización, puesto que el mismo monitorea permanentemente el desarrollo de nuevas iniciativas en el mercado, las comparte y analiza con las unidades de negocio a través de la generación de alertas tecnológicas, con lo cual afina el enfoque de las iniciativas de I&D&i para que las mismas maximicen el impacto en la ventaja competitiva de la organización.

SERTECPET® aprueba anualmente un presupuesto estimado de 1'000.000 de dólares para investigación y desarrollo, lo que se puede evidenciar en el POA respectivo. Con este presupuesto se planifica ejecutar entre dos y tres proyectos de desarrollo de tecnología, y generar dos solicitudes de patentes al año. Esto se evidencia en la matriz de proyectos *Tabla 18 Matriz de Proyectos de I&D&i 2015-2017*



y estado de patentes (*Gráfico 3 Trayectoria científica y patentes vigentes*). Los proyectos son seleccionados de un banco de ideas, priorizándolos por su aplicación estratégica, o por una necesidad de nuestros clientes.

La Gerencia de I&D+i mantiene reuniones mensuales con las áreas de negocio a fin de enfocar sus actividades en iniciativas que se traduzcan en proyectos de innovación que nos permitan llevar al mercado propuestas de valor atractivas para nuestros clientes. Desde el ejercicio 2016, la organización se está preparando para certificarse con la norma UNE 166002 que proporciona directrices y requisitos para la implantación y el mantenimiento de un sistema de gestión de la I&D+i. Nuestros objetivos para el 2017 nos llevan estar listos para obtener dicha certificación para finales del ejercicio.

SERTECPET®, entre las líneas estratégicas que constan en el mapa estratégico de la organización, enuncia que es necesario “Innovar para ganar”. Por este motivo, la Gerencia de I&D+i cumple una función estratégica fundamental para asegurar nuestra ventaja competitiva en el mercado, la cual se deriva de la constante generación de tecnología y conocimiento plasmados en el permanente desarrollo de patentes, tal y como se indica en el *Gráfico 3 Trayectoria y Patentes vigentes*, además de tener una fuente constante de proyectos de innovación que se están desarrollando. Para generar ideas innovadoras y ponerlas en marcha, SERTECPET® realiza el proceso explicado en el *Gráfico 45 Representación esquemática de los procesos operativos de I&D+i*

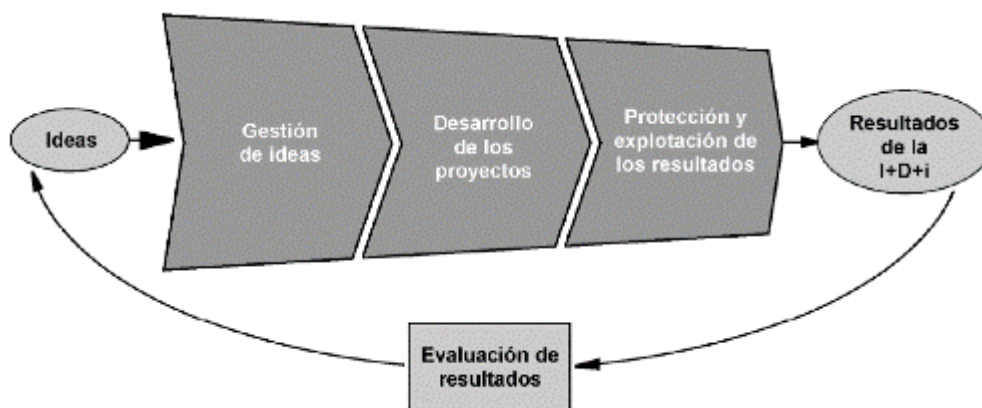


Gráfico 45 Representación esquemática de los procesos operativos de I&D+i

Implementación y Medición de resultados

MATRIZ DE PROYECTOS DE ID+1 2015-2017				
PROYECTOS	DESCRIPCION BREVE	ENTREGA	COSTO (USD)	STATUS
PROYECTO SOFTWARE SYAL	PARA DISEÑO Y SELECCIÓN DE BOMBAS JET PARA LEVANTAMIENTO ARTIFICIAL DE PETROLEO	Abril 2015	\$ 421.750,00	100%
PROYECTO PACKER HIDRAULICO	HERRAMIENTA DE SELLO PARA LAS COMPLETACIONES MECANICAS USADAS EN EL FONDO DE POZO DE PETROLEO	01/04/2016	\$ 26.500,00	75%
PROYECTO PACK OFF	HERRAMIENTA PARA SELLAR AGUJEROS EN LA TUBERIA DEL POZO DE PETROLEO	02/02/2017	\$ 37.500,00	100%
PROYECTO POLIMEROS	ELABORACION DE CAUCHO NITRILLO PARA VULCANIZAR EN PIEZAS Y PARTES DE EQUIPOS EN LA INDUSTRIA DEL PETROLEO	22/01/2017	\$ 235.000,00	85%
PROYECTO VALVULA TAPON (FABRICACION DE KITS)	FABRICACION DE ELEMENTOS MECANICOS INTERNOS DE VALVULAS	01/07/2015	\$ 95.530,00	100%
PROYECTO SHIFTING TOOL HIDRAULICO	FABRICACION DE HERRAMIENTA MECANICA PARA ABRIR O CERRAR DISPOSITIVOS MECANICOS DE MANERA HIDRAULICA	No programada	\$ 18.732,00	75%
PROYECTO BOMBA DE REINYECCION	FABRICACION DE UNA BOMBA INYECCION DE AGUA AL POZO DE MANERA ECONOMICA	No programada	\$ 17.480,00	100%
PROYECTO INGENIATEC	PARTICIPACION EN CONCURSO TECNOLOGICO CON 16 PRODUCTOS PARA FABRICACION NACIONAL	01/09/2016	\$ 44.000,00	100%
PROYECTO VIDEO TECNICO DE SERTECPET	DISEÑO Y DESARROLLO DE VIDEO TECNICO EMPRESARIAL	Nov 2016	\$ 32.000,00	100%
PROYECTO OPTIMIZACION DE COMBUSTIBLES	PRUEBAS TECNICAS A MOTORES ESTACIONARIOS CON ADITIVOS QUIMICOS PARA OPTIMIZACION DE COMBUSTIBLE	01/12/2016	\$ 2.350,00	100%
PROYECTO OPTIMIZACION DE INVENTARIO BODEGA	CREACION DE ALGORITMOS DE CONTROL PARA CONTROL DE MINIMOS Y MAXIMOS EN LAS BODEGAS	No programada	\$ 1.200,00	75%
PROYECTO BRASIL PRUEBAS TECNOLOGICAS	PRUEBAS TECNICAS DE LABORATORIO DE HIDRAULICA PARA MEDIR LA EFICIENCIA DE LA BOMBA JET	12/08/2016	\$ 8.500,00	100%
PUBLICACIÓN DE ARTÍCULOS CIENTÍFICOS	REDACCION DE PAPERS TECNICOS PARA PUBLICACION EN REVISTAS CIENTIFICAS	01/12/2017	-	40%
CONFERENCIAS Y TALLERES EN UNIVERSIDADES	CONVENIOS CON 6 UNIVERSIDADES LOCALES PARA TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA	Dic 2016		100%
VIGILANCIA TECNOLÓGICA	SEGUIMIENTO DE LOS AVANCES TECNOLOGICOS A NIVEL MUNDIAL EN EL AREA HIDRAULICA Y EL BOMBEO JET Y LAS NUEVAS APLICACIONES.	NO APLICA		20%

Tabla 18 Matriz de Proyectos de I&D+i 2015-2017

Ciclo de vida del producto

Del análisis realizado se concluye que la vida promedio para el caso de la bomba Jet es de 237 días, este tiempo puede aumentar o disminuir dependiendo de las condiciones y características del pozo.

Producto	RUN LIFE (días promedio de vida de la bomba JET)
Promedio de vida de Bomba Jet	237

Tabla 19 Ciclo de vida del producto



Sellos de aprobación o etiquetas ambientales

SERTECPET® está autorizado por ASME (*American Society of Mechanical Engineers*) para colocar el estampe “U” en la fabricación de recipientes a presión y por el NBIC (*National Board Inspection Code*) para colocar el estampe “R” en la reparación de recipientes a presión.

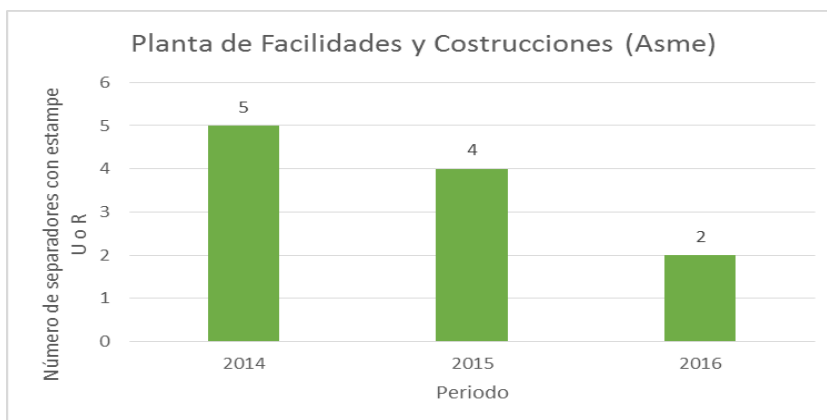


Gráfico 46 Planta de Facilidades y Construcciones

Al igual que el caso anterior, SERTECPET® está autorizado por la American Petroleum Institute para monogramar los productos fabricados bajo licencias API 5CT, API 5L, API 7-1.

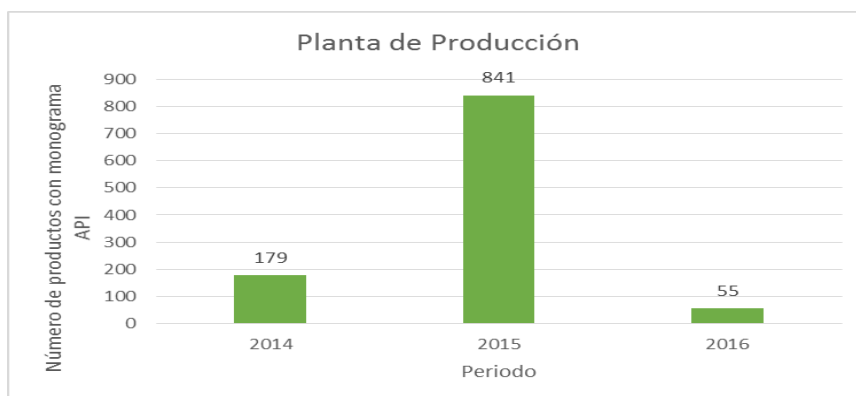


Gráfico 47 Planta de Producción



Entre el 2014 y 2016, el 50.60% de los productos fueron No-Go Nipple y la diferencia, es decir, 49.60% X-over en diferentes dimensiones, demandados por la industria.

ANTI-CORRUPCIÓN

Principio 10: *Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno*

Evaluación, políticas y objetivos

SERTECPET® dispone de una Código de Ética y Conducta Empresarial, así como el Código de Ética del Proveedor, cuyo propósito es delinear la conducta de los proveedores de SERTECPET®. y sus subcontratistas relevantes a la hora de hacer negocios. Establece normas de conducta ética que la empresa requiere de sus proveedores de bienes y servicios, con esto los proveedores apoyan la iniciativa de Responsabilidad Social Corporativa, a través de la aplicación de este Código. Este compromiso pone de manifiesto la coincidencia de las partes de compartir objetivos en común.

La Organización está comprometida a operar de una manera socialmente responsable, a lograr ventajas sostenibles a largo plazo para las comunidades donde opera, y fomentar una cultura de excelencia y colaboración entre sus empleados.

Por la defensa de sus valores fundamentales, SERTECPET® se gana la confianza de sus stakeholders y crea valores compartidos. Quien hace negocios con la Organización, está obligado a entender y seguir los Códigos de Ética y Ética Empresarial, políticas y procedimientos como los siguientes:

- Procedimiento de cumplimiento para contratistas.
- Procedimiento Médico para ingreso de contratistas y proveedores.
- Procedimiento de Seguridad Salud y Ambiente (SSA).
- Política de fraude y anti - corrupción.
- Código de Ética
- Principios de Pacto Global

El Comité de Ética de SERTECPET®, ha elaborado un documento que contiene la declaración de ética y anticorrupción dirigida a todos los proveedores, quienes obligatoriamente deben suscribir junto con el contrato respectivo de provisión, cuyo texto es el siguiente:

DECLARACIÓN

- *Por medio de la presente, declaro conocer el Código de Ética de Proveedores y la Política de Prevención de Fraude y Anti-Corrupción de SERTECPET®, además me comprometo a cumplir y hacer cumplir en todo momento los principios de dichos documentos y a actuar de buena fe e imparcialidad.*
- *Declaro no tener ninguna relación de filiación y/o conflicto de interés con funcionarios de instituciones públicas relacionadas con el sector hidrocarburífero.*
- *Declaro además bajo la gravedad de juramento que los activos y recursos que forman parte del patrimonio de mi representada, son de origen lícito y que no corresponden a ningún tipo de actividad ilícita de las señaladas en la Ley de Prevención, Detección y Erradicación del Delito de Lavado de Activos y del Financiamiento de Delitos.*
- *Nombre*
- *Firma*
- *Empresa*
- *Cargo*

El Código de Ética y de Conducta Empresarial es una norma de cumplimiento obligatorio para los directores y colaboradores, El Comité de Ética está a cargo de velar por su cumplimiento.

Los colaboradores cuentan anualmente con capacitaciones en materia de ética, de manera presencia y online. Así mismo, el momento de ingreso recibe una inducción respecto de los valores corporativos, el control y prevención del lavado de activos, y los lineamientos que establece el Código de Ética, del que reciben un ejemplar.

Las conductas que se aparten de la ética pueden ser denunciadas por los colaboradores de manera abierta o anónima, mediante la puesta de una denuncia a través del Buzón de Transparencia: transparencia@sertecpet.net o en la página web, la información proporcionada y la identidad de remitente es mantenida en forma confidencial y su denuncia es tramitada con absoluta reserva.

Durante el año 2016, en el Comité de Ética no se presentaron situaciones contrarias a los deberes y valores éticos o comportamientos no apegados a la ley, por lo que no fue necesario establecer ningún proceso sancionador.



SERTECPET® dispone de una política de Prevención de Fraude Anti-Corrupción establecida en el documento **CR.GI.RD.PO.02 POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE FRAUDE ANTI-CORRUPCIÓN** que aplica a colaboradores, proveedores, contratistas, clientes y/o cualquier otra parte relacionada con la Compañía.

Para el cumplimiento eficiente de los procesos internos como externos de la organización, el Departamento de Abastecimientos y Logística cuenta con el **PROCEDIMIENTO PARA COMPRAS DE BIENES Y SERVICIOS NACIONALES E INTERNACIONALES, CÓDIGO EC.GI.CO.PR.01** bajo ISO 9001, donde se detalla la gestión del proceso. Además, cuenta con el **PROCEDIMIENTO PARA CALIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y RE-EVALUACIÓN DE PROVEEDORES, CÓDIGO GC.CO.PR.02**, bajo un marco ético y de equidad.

La compañía cuenta con una política de compras que se detalla en el documento: **CR.GI.RD.PO.07 REV00 POLÍTICA DE COMPRAS**, sus proveedores son auditados internamente en base al Plan Anual de Auditoría y auditorías externas anuales por Lloyd's Register y por el American Petroleum Institute.

SERTECPET® cuenta con procesos de control para los niveles de inventarios mínimos y máximos y se encuentran normados en el procedimiento **“EC.GC.BO.PR.05 PROCEDIMIENTO PARA REPOSICIÓN DE ARTÍCULOS DE STOCK DE BODEGA”**.

La empresa tiene cero tolerancia ante actos que van en contra de los cumplimientos normativos, además contamos con nuestros sistemas de gestión integrado que nos permite monitorear y evaluar los riesgos permanentemente

Implementación y Medición de resultados

Existen actividades que se realiza SERTECPET® con sus grupos de interés externos, todo lo cual permite reforzar aspectos de seguridad, ambiente, salud y seguridad ocupacional, así como el invitarlos a adherirse a nuestras prácticas de transparencia y lucha contra la corrupción.

Existen comités mensuales que se realizan con los socios en donde interviene el Comité Ejecutivo, los accionistas y los gerentes de cada país para indicar el desempeño mensual de la organización y alinear los procedimientos corporativos en temas como: Políticas Anticorrupción, Responsabilidad Social, Procesos Operativos y de Innovación

Practicas anti-corrupción en la cadena de suministro

La calificación de un nuevo proveedor se realiza a través de la empresa SGS S.A. certificadora internacional, quienes realizan una primera evaluación y auditoría sobre la situación financiera, de calidad y operativa de la empresa que tiene interés en formar parte de los proveedores de SERTECPET®.

Anualmente el Departamento de Abastecimiento y Logística, realiza evaluaciones a los principales proveedores donde se evalúan los siguientes criterios: calidad, tiempo de entrega, servicio post venta, tiempo de respuesta, precio y crédito otorgado. La calificación se realiza sobre los 40 puntos siendo 30 el puntaje mínimo que debe obtener un proveedor, los que no cumplen con este puntaje son excluidos de la Lista Maestra de los proveedores.

El Departamento de SSA realiza auditorías a proveedores de alimentación y hospedaje para verificar el cumplimiento normativo y legal, además se dicta charlas sobre el correcto funcionamiento de sus instalaciones y servicios, logrando una mejora continua en sus actividades. A través de estas acciones se provee de herramientas a las comunidades que les permitan mejorar su nivel de vida y mantener una relación a largo plazo con SERTECPET® y sus demás clientes.

Resultados de Auditorías Externas Independientes

SERTECPET® al contar con las certificaciones del Sistema Integrado, es auditada externamente por las certificadoras: LLOYDS Register Quality Assurance (ISO 9001; ISO 14001; OHSAS 18001) American Petroleum Institute (API Spec. Q1; API Spec. Q2; ISO 9001; ISO 14001; OHSAS 18001; Licencias 5CT, 5L, 7-1), ASME (Estampe U y The National Board estampe R), TENARIS (Licencia para roscado).

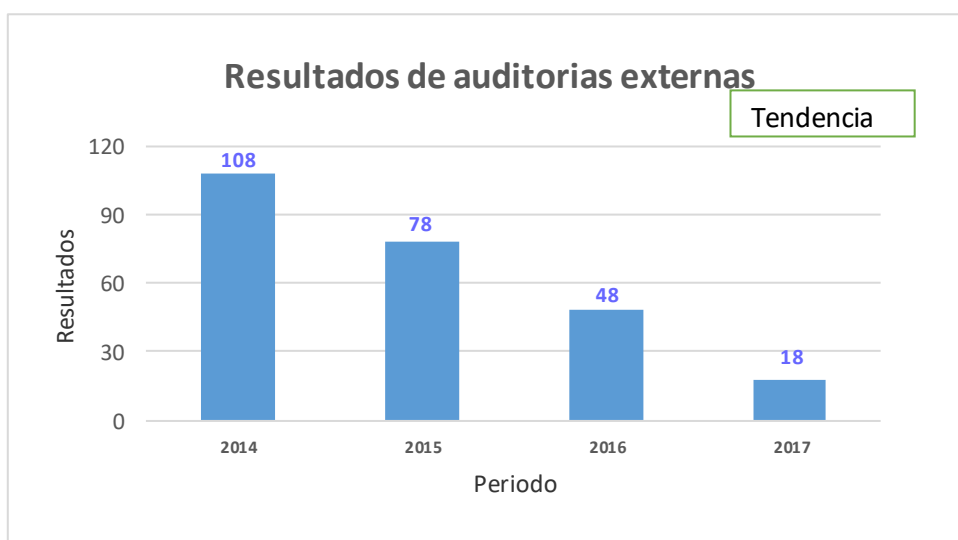


Gráfico 48 Resultados de auditorías externas

Como se lo evidenció en estas últimas tablas, asegurar el cumplimiento de procesos a través de un programa integral de auditoría externa evidencia a la vez la ausencia en

el 2016 sobre casos de corrupción dentro de nuestros grupos de interés en el relacionamiento con la empresa.

En el *Anexo 2 Tabla 2* **EVALUACION DE CONTRATISTAS SERTECPET®** se muestra la evaluación de Contratistas, que la Organización utiliza para hacer efectivo su compromiso con la excelencia, evidenciando el profundo sentido con la Responsabilidad Social y el Principio anticorrupción. En esta matriz de evaluación, SERTECPET® incluyó aspectos de Responsabilidad Social y Prácticas Anticorrupción, así como:

- Aspectos de la operatividad del servicio / obra
- Aspectos de seguridad industrial
- Aspectos de salud
- Aspectos ambientales
- Aspectos de calidad
- Aspectos de seguridad física
- Aspectos de talento humano

Acción Social

Generación de empleo

La contracción que ha tenido el sector petrolero en los últimos tiempos ha producido una disminución en la generación de empleo. Pese a ello, respecto a 2015, SERTECPET® ha incrementado fuentes de empleo temporales.

Voluntariado del personal promovido por la empresa como parte de nuestra RSE, incentivamos a nuestro personal en proyectos de voluntariado. Actualmente participamos en dos proyectos con la participación de 72 colaboradores.

PERSONAL VOLUNTARIO SERTECPET		
Proyecto	Voluntariado Quito	Voluntariado Manos Solidarias
Número de Colaboradores	12	60

Tabla 20 Personal Voluntario

Patrocinios de actividades relacionadas con la vida saludable y el deporte. En la *Tabla 21* pueden apreciarse los patrocinios de actividades que promueven la salud y el deporte:

ORD	FECHA	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD
1	2014 - 2015	Torneo de valores
2	2016	Olimpiadas SERTECPET 2016
3	2016 - 2017	Campeonato interno de fútbol indoor

Tabla 21 Actividades realizadas en relación a la vida saludable y el deporte



REPORTE SERTECPET® 2016: PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL

REPORTE SERTECPET® 2016: PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL		
DERECHOS HUMANOS		Incluidos
GC1	LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR Y RESPETAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS PROCLAMADOS A NIVEL INTERNACIONAL	X
GC2	LAS EMPRESAS DEBEN EVITAR VERSE INVOLUCRADAS EN ABUSOS DE LOS DERECHOS HUMANOS	X
EMPLEADOS		Incluidos
GC3	LAS EMPRESAS DEBEN RESPETAR LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y EL RECONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	X
GC4	LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE TRABAJO FORZADO Y OBLIGATORIO	X
GC5	LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA ABOLICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL	X
GC6	LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN	X
MEDIO AMBIENTE		Incluidos
GC7	LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA APLICACIÓN DE UN ENFOQUE PREVENTIVO ORIENTADO AL DESAFÍO DE LA PROTECCIÓN AMBIENTAL	X
GC8	LAS EMPRESAS DEBEN ADOPTAR INICIATIVAS PARA PROMOVER UNA MAYOR RESPONSABILIDAD AMBIENTAL	X
GC9	LAS EMPRESAS DEBEN ALENTAR EL DESARROLLO Y DIFUSIÓN DE TECNOLOGÍAS INOCUAS PARA EL MEDIO AMBIENTE	X
ANTICORRUPCIÓN		Incluidos
GC10	LAS EMPRESAS DEBEN ACTUAR CONTRA TODAS LAS FORMAS DE CORRUPCIÓN, INCLUYENDO LA EXTORSIÓN Y EL SOBORNO	X

ANEXO 1

Tabla 2 Certificaciones SERTECPET®

NORMAS	ENTIDAD CERTIFICADA	APLICACIÓN	APROBACIÓN	AÑO	RENOVACIÓN	CADUCA	ALCANCE
ISO 9001:2008	Lloyds's Register LRQA	Sistema de Gestión de Calidad	Certificado No. SAC 0708008/A	2003	2014	2017	Fabricación y Reparación de Bombas Jet Claw® y de Partes y Piezas de Equipo Petrolero de Fondo. Servicios de Evaluación, Interpretación y Producción de Pozos con Bombas Jet Claw® y Equipos Petrolero de Fondo. Renta de Equipos Petroleros de Fondo y de Unidades Móviles de Prueba (MTU). Diseño, Fabricación y Reparación de Recipientes a Presión de acuerdo con el código ASME BPVC, Sección VIII, Div. 1, Estampe "U" y el código National Board Inspection Estampe "R" & "NB" y de Tanques Metálicos de Almacenamiento. Estudio, Diseño y Desarrollo de Proyectos de Ingeniería, Procura y Construcción en los sectores de Hidrocarburos, Minería, Energía, Industria, Abastecimiento de Agua y Tratamiento de Agua.



ISO 14001:2004	Lloyds's Register LRQA	Sistema de Gestión Medio Ambiental	Certificado No. SAC 0708008/B	2005	2014	2017	Fabricación y Reparación de Bombas Jet Claw ® y de Partes y Piezas de Equipo Petrolero de Fondo. Servicios de Evaluación, Interpretación y Producción de Pozos con Bombas Jet Claw ® y Equipos Petrolero de Fondo. Renta de Equipos Petroleros de Fondo y de Unidades Móviles de Prueba (MTU). Diseño, Fabricación y Reparación de Recipientes a Presión de acuerdo con el código ASME BPVC, Sección VIII, Div. 1, Estampe "U" y el código National Board Inspection Estampe "R" & "NB" y de Tanques Metálicos de Almacenamiento. Estudio, Diseño y Desarrollo de Proyectos de Ingeniería, Procura y Construcción en los sectores de Hidrocarburos, Minería, Energía, Industria, Abastecimiento de Agua y Tratamiento de Agua.
OHSAS 18001:2007	Lloyds's Register LRQA	Sistema de Gestión de Salud y Seguridad Ocupacional	Certificado No. SAC 0708008/C	2005	2014	2017	Fabricación y Reparación de Bombas Jet Claw ® y de Partes y Piezas de Equipo Petrolero de Fondo. Servicios de Evaluación, Interpretación y Producción de Pozos con Bombas Jet Claw ® y Equipos Petrolero de Fondo. Renta de Equipos Petroleros de Fondo y de Unidades Móviles de Prueba (MTU). Diseño, Fabricación y Reparación de Recipientes a Presión de acuerdo con el código ASME BPVC, Sección VIII, Div. 1, Estampe "U" y el código National Board Inspection Estampe "R" & "NB" y de Tanques Metálicos de Almacenamiento. Estudio,



							Diseño y Desarrollo de Proyectos de Ingeniería, Procura y Construcción en los sectores de Hidrocarburos, Minería, Energía, Industria, Abastecimiento de Agua y Tratamiento de Agua.
ISO 9001:2008	API American Petroleum Institute	Sistema de Gestión de Calidad	ISO-2633	2006		2018	Manufacture of Casing and Tubing Couplings and Accessories at Groups 1, 2 and 3; Manufacture of Drill Stem Subs; Provision of Threading Services for Casing and Tubing and Rotary Shouldered Connections
ISO 14001:2004	API American Petroleum Institute	Sistema de Gestión Medio Ambiental	ISO-2633	2016		2018	Provision of Evaluation Services; Oil Well Production with Jet Pumps and Down Hole Equipment; Design, Construction and Operation of Early Facilities Productions
OHSAS 18001:2007	API American Petroleum Institute	Sistema de Gestión de Salud y Seguridad Ocupacional	OHSAS-0032	2016		2018	Provision of Evaluation Services; Oil Well Production with Jet Pumps and Down Hole Equipment; Design, Construction and Operation of Early Facilities Productions
API SPEC Q1	API American Petroleum Institute	Sistema de Gestión de Calidad al Producto	Q1-0353	2006	2015	2019	Manufacture of Casing and Tubing Couplings and Accessories at Groups 1, 2 and 3; Manufacture of Drill Stem Subs; Provision of Threading Services for Casing and Tubing and Rotary Shouldered Connections Exclusions: Design and



							Development
API SPEC Q2	API American Petroleum Institute	Sistema de Gestión de Calidad al Servicio	Q2-0056	2016		2018	Provision of Evaluation Services; Oil Well Production with Jet Pumps and Down Hole Equipment; Design, Construction and Operation of Early Facilities Productions
API SPEC 5CT	API American Petroleum Institute	Sistema de Gestión de Calidad	Licencia Number: 5CT-0672	2006	2015	2019	Monogram API-5CT Casing and Tubing Manufacturer of Casing or Tubing Couplings Exclusions; Design and Development
API SPEC 5L	API American Petroleum Institute	Sistema de Gestión de Calidad	Licencia Number: 5L-0496	2006	2015	2019	Monogram API-5L Line Pipe Threader Exclusions; Design and Development
API SPEC 7-1	API American Petroleum Institute	Sistema de Gestión de Calidad	Licencia Number: 7-1-0500	2012	2015	2019	Monogram API-7-1 Rotary Drill Stem Elements Drill Stem Subs ; Drill Collars Threading for Rotary Shouldered Connections Exclusions; Design and Development
The National Board NB	The National Board NB	Sistema de Gestión de Calidad	Certificado No. 38289	2011	2015	2018	Authorization Program: NB Mark
Pressure Vessels Section VIII Division 1 U - Pressure	The American Society of Mechanical Engineers	Para construcción de tanques	Certificado No. 38289	2011	2015	2018	Manufacture of pressure vessels at the above location and field sites controlled by the above location




Vessels							
The National Board Estampado	The National Board	Sistema de gestión para la reparación de tanques	Certificado No. 38289	2011	2015	2018	Reparación, alteración de tanques a presión.
S2M	Cámara Ecuatoriano Británica y Fundación S2M, avalados por convenios reconocidos como: Business in The Community, CSR Internacional y la ONG SustainAbility.	Diseñar y ejecutar iniciativas pragmáticas de Responsabilidad y Sostenibilidad Corporativa	Certificado emitido en Reino Unido, 24 de marzo, 2015	2014	2015	2017	Cumplimiento de todos los estándares de Sostenibilidad, Medición y Mediación necesarios para la obtención de la certificación en Responsabilidad Corporativa.
ISO 26000	No es certificable	Proporciona orientación sobre cómo se pueden operar de una manera socialmente responsable.	No es certificable, la aplicamos como guía y se cuenta con una matriz de auto-evaluación interna.	SERTECPET® aplica esta norma desde el 2014			Cumplimiento de todos los estándares de Sostenibilidad, Medición y Mediación necesarios para la obtención de la certificación en Responsabilidad Corporativa.



Pacto Global	Pacto Mundial	Iniciativa voluntaria, en la cual las organizaciones se comprometen a alinear sus estrategias y operaciones con diez principios universalmente	Participante desde 04, abril, 2014	2014	2016	ANUAL	Cumplimiento de todos los estándares de Sostenibilidad, Medición y Mediación necesarios para la obtención de la certificación en Responsabilidad Corporativa.
GRI	Global Reporting Initiative (GRI)	El GRI es un proceso multistakeholder de carácter independiente que tiene como finalidad desarrollar y difundir una guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad.	Reporte anual, desde 2014	2014	2016	ANUAL	Cumplimiento de todos los estándares de Sostenibilidad, Medición y Mediación necesarios para la obtención de la certificación en Responsabilidad Corporativa.

ANEXO 2

EVALUACIÓN PERIÓDICA DE CONTRATISTAS									
									
PERÍODO EVALUADO (Mes - Año)									
LINEA DE NEGOCIOS:									
REALIZADO POR:									
Críticidad del ÍTEM	DETALLE	CUMPLIMIENTO						%	OBSERVACIONES
		SI	75%	50%	25%	NO	NO APLICA		
ASPECTOS DE LA OPERATIVIDAD DEL SERVICIO / OBRA									
C	Cuenta con Contrato, Orden de Trabajo, Servicio o Compra vigente							N/A	
B	Una vez acordado el servicio, éste fue prestado a tiempo								
A	Ausencia de Tiempos NO productivos, NO Conformidades o Retrasos NO Justificados durante el periodo analizado								
A	Ausencia de llamados de atención durante el periodo analizado								
A	Cumple con las Especificaciones técnicas acordadas para el Servicio								
A	Cuenta con todos los Permisos o Documentación necesaria para el funcionamiento del Servicio								
C	El Personal representante del Servicio Asistió a las reuniones convocadas por Sertecpet								
B	Se ha presentado el Plan de Mantenimiento								
A	Se ha cumplido con el Plan de Mantenimiento propuesto								
A	Está vigente la Póliza de Seguro por Daños a Terceros								
A	Está vigente la Póliza de Seguro por Fiel Cumplimiento de Contrato y/o Buen Uso de Anticipo								
B	El Personal cuenta con las credenciales y/o Capacitación habilitante para la prestación del Servicio								
A	Presenta Planillas o Tickets de Certificación Mensual acorde al Sistema de Gestión de Finanzas de STP.								
A	Ausencia de Demoras Injustificadas para el Cierre de Contrato, Orden de Trabajo, Servicio o Compra vigente								
ASPECTOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y PRÁCTICAS ANTICORRUPCIÓN									
A	Se le proporcionó al contratista la Política de Prevención de Fraude y Anticorrupción y el Código de Ética, incluyendo una firma de conocimiento de estas políticas y su estricta aplicación.							N/A	
A	Mediante entrevista con el proveedor no se identificaron aspectos que podrían contravenir nuestra Política de Prevención de Fraude y Anti - Corrupción y el Código de Ética del proveedor, indagar sobre su relación con funcionarios públicos y cualquier afectación que esta podría tener en el servicio contratado.								
A	Existe cumplimiento de las cláusulas relacionadas con la Política de Fraude y Anti - Corrupción contempladas en el contrato.								
A	La Contratista cuenta con una Declaración de apoyo y respeto la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente.								
A	Las Contratista cuenta con una declaración de NO Complicidad a la Vulneración de los Derechos Humanos.								
A	Ausencia de menores de edad en los trabajos ejecutados por la Contratista, desalentando el trabajo infantil								
B	Mantienen relaciones respetuosas con las comunidades donde se ejecuta o desarrolla el trabajo								
B	Favorece la contratación de mano de obra o servicio locales, promoviendo el desarrollo económico en las áreas de influencia de la obra o servicio, durante el periodo analizado.								
B	Se verifica que no existe discriminación por raza, etnia, religión, orientación sexual, género, tendencia política, nacionalidad y/o condición económica.								



ASPECTOS DE SEGURIDAD INDUSTRIAL									
A	Ausencia de Accidentes laborales durante el periodo analizado								
A	Ausencia de Accidentes materiales o de tránsito durante el periodo analizado								
B	El Personal está familiarizado con los Factores de Riesgos Laborales a los que está expuesto y sabe como gestionarlos								
B	La Empresa que presta el Servicio Cuenta con Reglamento Interno de Seguridad y Salud Vigente								
C	El personal está familiarizado con el Reglamento Interno de Seguridad y Salud								
A	Se cumple con los procedimientos de Permisos de Trabajo y AST (análisis de Seguridad en el Trabajo), de la Propia Empresa, STP y/o Cliente Final.								
B	El Personal está habilitado como Ejecutor de Permisos de Trabajo								
B	El Personal contó y usó correctamente el equipo de protección personal durante el periodo								
B	El Personal recibió las charlas pre jornada								
B	El Personal recibió capacitaciones o charlas sobre riesgos laborales								
B	El Equipo o servicio superó el 80% de las Inspecciones preventivas de SSA de STP								
B	Los vehículos se encuentran liberados por la Operadora o Cliente Final								
B	Los Conductores cuentan con Curso de Manejo Defensivo								
B	Cuenta y ejecutan entrenamientos y simulacros del Plan de Respuesta a Emergencias								
B	El Personal está familiarizado con técnicas de combate de incendios y uso de extintores								
C	Se ejecutaron los monitoreos de gases de manera rutinaria (CO, H ₂ S, LEL y O ₂)								
A	Todos los sistemas de seguridad del Equipo están habilitados								
B	Se notificaron Accidentes e Incidentes de manera inmediata y oportuna								
B	Se presentó la Evidencia Objetiva asociada a la Gestión en Seguridad y Salud que permita demostrar la Gestión de SSO frente a requerimientos de la Operadora o Cliente Final								
C	Se presentaron los Informes de Salud y Seguridad Solicitados por Sertecpet								

N/A



Críticidad del ÍTEM	DETALLE	CUMPLIMIENTO						%	OBSERVACIONES
		SI	75%	50%	25%	NO	NO APLICA		
	ASPECTOS DE SALUD								
A	El Personal cuenta con Certificados de Aptitud Médica con Firma de Responsabilidad							N/A	
B	El Personal cuenta con las vacunas Vigentes								
C	Los Botiquines en las Locaciones están Completos, sin Insumos caducados								
B	Cuenta con Medevac, el personal está familiarizado con el procedimiento								
B	El Personal tiene conocimientos básicos de Primeros Auxilios								
	ASPECTOS AMBIENTALES								
A	Ausencia de Accidentes Ambientales durante el periodo analizado							N/A	
B	El Kit de respuesta a Emergencias Ambientales para el servicio está completo								
C	Mantiene y se respeta en el Frente de Trabajo un sistema de Clasificación de Desechos								
C	Presenta los Certificados de Disposición Final de Desechos, sellados por un Gestor habilitado por MAE								
A	Cuenta con Licencia, Permisos o Certificación Ambiental acorde la Servicio Prestado								
C	El Personal recibió capacitaciones o charlas sobre gestión ambiental								
C	Se ejecutaron los Monitoreos Ambientales acordados para el Servicio								
B	Se Gestionó la mitigación de Impactos Ambientales detectados Localmente durante la prestación del Servicio								
C	Se presentó la Evidencia Objetiva asociada a la Gestión Ambiental que permita demostrar la Gestión Ambiental frente a requerimientos de la Operadora o Cliente Final								
C	Se presentaron los Informes Ambientales Solicitados por Sertecpet								
	ASPECTOS DE CALIDAD								
A	El Servicio Cumple con alguna Normativa Nacional o Internacional, requerida para el servicio							N/A	
A	Se cumple con los Criterios de Aceptación o Rechazo para la prestación del Servicio, relacionados con el Cumplimiento de Normativa								
B	Los equipos se encuentran liberados por la Operadora o Cliente Final								
A	Se presentaron los certificados de calibración de los equipos para la prestación del servicio								
A	Está actualizados los Dossier de Calidad para la prestación del Servicio.								
A	Cuenta con los Certificados de Calidad para el Servicio								
A	Cuenta con los Certificados de Procedencia de Equipos								
A	El Personal que presta el Servicio cuenta con las Certificación o Acreditaciones de Calidad necesarias para el Servicio								
B	Se entregó la Documentación mínima estipulada en los requisitos aplicables del Manual del Vendedor								
B	Cuenta con un Plan de Inspección y Pruebas								
B	Se ejecutó el Plan de Inspección y Pruebas								
A	Los elementos o Insumos para la prestación del Servicio son almacenados según las Guías del Fabricante								

ASPECTOS DE SEGURIDAD FÍSICA									
A	Ausencia de positivos en pruebas de alcoholemia durante el periodo analizado							N/A	
A	Ausencia de exesos de excesos de velocidad durante el periodo								
B	Se instalaron y están operativos los medios de comunicación acordados para el servicio								
ASPECTOS DE TALENTO HUMANO									
A	Está vigente la Póliza de Seguro por Accidentes de Trabajo							N/A	
A	Está vigente la Póliza de Seguro por Subrogación de Solidaridad Patronal								
A	El Personal está afiliado al IESS y está al día con obligaciones Patronales								
B	Está al día con el pago de Decimo Tercero, Decimo Cuarto Sueldo y Utilidades a los Colaboradores								
								% Cumplimiento Ítems Criticidad A	N/A
								% Cumplimiento Ítems Criticidad B	N/A
								% Cumplimiento Ítems Criticidad C	N/A
EVALUACIÓN PARA EL PERÍODO								N/A	
PLAN DE ACCIÓN									
OPORTUNIDADES DE MEJORA		RESPONSABLE						FECHA RECOMENDADA DE CUMPLIMIENTO	

