

Programa de Responsabilidad Social de OIL M&S

1.- Principios y Política

Entendemos que la función principal de la Empresa es generar beneficios operando con el máximo de eficacia y eficiencia.-

Aunque la responsabilidad social ha estado presente desde siempre en nuestra política :

**" d.- Promover una política responsable de convivencia con la comunidad que nos alberga.
Para ello, impulsaremos iniciativas, compromisos y aportes con visión social."
(Política Corporativa, Rev. 3)**

es a través de la implementación de los Sistemas de Gestión de Calidad, Ambiente y Seguridad que este principio adquiere identidad propia.-

Fundamentalmente :

- ◇ el plantearnos objetivos proactivos referidos al ambiente, tales como contribuir a la limpieza de las ciudades en que desarrollamos nuestras actividades nos llevó a contactarnos con los Municipios
- ◇ la comprensión que en las causas raíz de los accidentes en varios casos están involucrados factores externos a la Empresa implicó extender el concepto de salud más allá de lo ocupacional
- ◇ visualizar el cambio en las actitudes de nuestro personal como resultado de las acciones de formación con temas tales como la aplicación del ciclo de Mejora Continua a la vida diaria, la comprensión de la gravedad de la problemática ambiental y el desarrollo sustentable, la comunicación efectiva y el trabajo en equipo, la aplicación del principio de que uno es responsable no sólo de su propia seguridad sino también de la de sus compañeros de trabajo que nos llevó a entender que realmente no sólo estábamos influyendo en la formación de los empleados sino que también estábamos influyendo en la formación de ciudadanos más comprometidos con la Comunidad y sus problemas y soluciones
- ◇ advertir que la capacidad de gestión, mejorada significativamente por la implementación de los Sistemas IRAM - ISO, podía ser un aporte importante en el tratamiento de los problemas planteados por la desocupación

La comprensión de la importancia que la acción de la Empresa ejerce sobre la Comunidad y de nuestras posibilidades para aportar, nos llevó a la necesidad de aplicar los principios de la gestión también a estas actividades y a definir nuestro Programa de Responsabilidad Social dentro del marco general de la Gestión de la Mejora requerido por la Normativa.-

Definimos a nuestro Programa de Responsabilidad Social como la gestión sistemática y planificada a través de la cual nuestra Empresa se relaciona con la Comunidad

Para gestionar este Programa aplicamos los mismos principios y métodos con los que gestionamos la calidad, el desempeño ambiental y el desempeño en materia de seguridad y salud ocupacional.-

En este trabajo presentamos los objetivos y avances al respecto.-

2.- Metas y Actividades

Nuestro Programa RSE se basa en tres Metas básicas :

- 1. aportar activamente a la Comunidad con actividades generales**
- 2. formar al personal propio y contratistas en los principios de la Mejora Continua y la filosofía de la Calidad Total**
- 3. colaborar en la inserción en el mercado laboral de las personas inscriptas en los padrones de desocupados de las ciudades de Las Heras, Caleta Olivia y Cañadón Seco**

De estas Metas derivan actividades específicas :

aporte a la Comunidad en general	◇ participación en la problemática juvenil de la ciudad de Las Heras ◇ acción en escuelas y hospitales ◇ interacción con Organismos
formación	◇ programas de capacitación en lo técnico y en aspectos e impactos ambientales y peligros y riesgos para cada puesto de trabajo ◇ curso específico sobre la gravedad de la problemática ambiental ◇ programas de formación orientados al trabajo en equipo y la comunicación efectiva para lograr la mejora de la coordinación entre los procesos ◇ apoyo, capacitación y asesoría a nuestros Contratistas para la implementación de los Sistemas de Gestión IRAM - ISO
inserción del personal de los padrones de desocupados	◇ selección ◇ asignación de puesto ◇ capacitación ◇ seguimiento ◇ interacción con ONG's y Organismos Gubernamentales

3.- Estado de las actividades realizadas y en ejecución

3.1.- aporte a la Comunidad

a.- participación en la problemática juvenil de la ciudad de Las Heras:

- ◇ en el Programa Integral de Atención de Jóvenes con aporte de recursos a la asociación civil existente
- ◇ en la temática de suicidio juvenil con instalación de oficina , teléfono y mantenimiento de línea telefónica, campaña de publicidad a la línea 500 y diseño e implementación de instructivos y registros para los operadores; coordinación con policía, hospital, servicios de asistencia y organismos comunitarios. (VER INFORME DE INVESTIGACIÓN DE SUICIDIO JUVENIL, Lic. Marcela Berhens, OIL M&S , Las Heras, Julio 2003)

b.- acción en escuelas y hospitales

- ◇ escuela : remodelación y mantenimiento de infraestructura; entrega de elementos de albañilería y de muebles y computadoras
- ◇ hospital : entrega de elementos de oficina e integración a la línea 500

c.- acción con Organismos

- ◇ apoyo a grupos de autoayuda en problemáticas comunitarias
- ◇ designación de dos empleados calificados para participar en el Comité IRAM para la confección de la guía de aplicación de la norma IRAM 3800 de Seguridad y Salud Ocupacional en la industria de Servicios Petroleros (actividad a realizarse a partir de marzo 2004)
- ◇ oferta de capacitación en las Bases del Premio Nacional a la Calidad para la Organización Pública a Municipios y Consejos Deliberantes (en proyecto)

3.2.- formación

- ◇ estamos cumpliendo objetivos de acuerdo a un Plan de Capacitación y Formación integral (ver Indicadores adjuntos); hemos logrado mejorar sensiblemente la efectividad de la capacitación y los índices de asistencia mejorando la didáctica (presentaciones en power point), el ambiente (alquiler de una sala) y el cambio de horario (las reuniones se realizan a la mañana antes de iniciar la operación)
- ◇ nuestros Contratistas están en proceso de certificación de las Normas IRAM - ISO 9001, 14001 , IRAM 3800 y OHSAS 18001

3.3.- inserción en el mercado laboral de personas desocupadas

En todos los casos de conflicto social (piquetes) OIL M&S se presentó a la Operadora ofreciendo su capacidad de gestión para contribuir a la reinserción laboral de las personas desocupadas.-

La operatoria se inicia luego que dicho personal acuerda con los Organismos Gubernamentales y la Operadora Petrolera sobre la cantidad de puestos de trabajo a cubrir y confeccionan el padrón.-

Una vez definido el Contrato entre OIL M&S y la Operadora, el personal es incorporado, en base a dicho padrón, con los derechos y obligaciones comunes a todo integrante de la Empresa.-

Para ello se realiza primero una entrevista entre cada solicitante y el Jefe de Recursos Humanos quien, en base a los conocimientos y la experiencia presentados, asigna el puesto de trabajo.-

Luego de cumplir los requisitos legales (examen preocupacional, afiliación a ART, etc.) se realizan cursos de capacitación orientados principalmente al conocimiento de las políticas y principios de la Empresa y las reglas de Seguridad y Salud Ocupacional y el cuidado del Ambiente y el personal ingresado pasa a desempeñar sus tareas bajo la responsabilidad del Encargado de Cuadrilla o el Supervisor bajo el mismo sistema de trabajo que el resto del personal, esto es, excepto un seguimiento del desempeño más detallado, no se establecen consideraciones especiales.-

Desde junio del 2003 a la fecha han ingresado en esta situación 140 personas, generalmente en grupos desde 10 a 30, cuyas características se muestran en los indicadores adjuntos (ciudades, edades, sexo, nivel de estudios, conocimientos previos, etc.).-

En general el 100 % de las personas desocupadas cuentan con experiencia laboral y el 80% cuenta con experiencia laboral en actividades ligadas al petróleo.-

Los resultados obtenidos hasta el presente son :

- ◇ el 41 % ocupa puestos operativos en tareas de servicios petroleros: impermeabilización de piletas, limpieza de AIB, reparación de calentadores, mecánicos de mantenimiento, etc.
- ◇ el 33 % ocupa puestos ligados a contratos de remediación ambiental (limpieza de suelos y forestación) , principalmente en las ciudades de Caleta Olivia, Pico Truncado y Cañadón Seco
- ◇ el 20 % está aún en proceso de integración y reinserción ; este proceso se encara con reasignación de puestos y acciones de capacitación, motivación y disciplinarias
- ◇ el 6 % ocupa puestos con responsabilidad sobre personas y/o equipos : Supervisores, Encargados de Cuadrilla u Operadores Especializados

En cuanto a sanciones , dos personas (1,5%) han sido despedidas (siguiendo la secuencia de apercibimiento, suspensión y despido e informando al organismo de seguimiento) y 10 (el 7 %) han recibido sanciones de apercibimiento o suspensión .-

4.- Conclusiones

Entendemos que

- ◇ el logro del bienestar social es responsabilidad del Estado
- ◇ la principal función de la Empresa es generar riqueza
- ◇ la principal responsabilidad social de la Empresa es cumplir los requisitos de la legislación dictada por el Estado
- ◇ las necesidades de la Empresa y de la Comunidad confluyen cuando la riqueza generada vuelve a la Comunidad y cuando va asociada a la generación de empleo

También que la Empresa es parte de la Comunidad , influye sobre ella y lo que ocurre en la Comunidad impacta positiva o negativamente sobre las actividades y empleados de la Empresa.-

Partiendo de estas premisas se hace necesario entonces gestionar la interacción de manera planificada y sistemática.-

Los conflictos sociales (piquetes, por ejemplo) afectan no sólo la operatoria normal sino la posibilidad de negocio sustentable; a nadie le va bien en un ambiente conflictivo; OIL M&S asumió el desafío de incorporar , generalmente en bloque , a las personas desocupadas con todos los riesgos y problemas administrativos que ello implica con resultados altamente positivos : nos hemos encontrado con operarios calificados para los oficios específicos requeridos, con trabajadores con un alto grado de compromiso (superior al 78 %) y que se han alineado rápidamente con la Política, Procedimientos e Instructivos de la Empresa.-

Al realizar el "trabajo social" (problemática juvenil, suicidios, tasajo con equipos de autoayuda, organismos comunales), actividad totalmente alejada de la operativa diaria ,hemos comprobado que la Empresa puede realizar un aporte significativo en la acción de los distintos actores sociales (ONG´s, organismos públicos, organismos comunitarios); dicho aporte está relacionado principalmente con la capacidad de gestión : liderazgo y coordinación de proyectos, poder de implementación, capacidad resolutive, capacidad para el seguimiento y la evaluación para asegurar tanto la eficacia en el logro de los Objetivos como la eficiencia en el uso de los recursos.-

En este marco de interacción con Organismos Sociales los Sistemas de Gestión IRAM - ISO y de los Premios a la Calidad constituyen una poderosa herramienta que permiten integrar y enfocar esfuerzos con unidad de criterios, metodología y lenguaje.-

5.- Indice de Gráficos

- 1.- Capacitación y Formación : Contenidos, Destinatarios y Horas de Capacitación
- 2.- Desocupados
 - a.- estadística por ciudades, edad y género
 - b.- estadística de experiencia
 - c.- estadística de afectación a tareas
 - d.- resultados

6.- Bibliografía

- ◇ Normas IRAM - ISO 9001 y 14001 e IRAM 3800 y sus correspondientes Guías de Aplicación
- ◇ IRAM 30300 : Guía para la implementación de la Norma IRAM - ISO 9001 en Municipios
- ◇ Premios Nacionales a la Calidad : Administración Pública, Industria Privada; ONG's
- ◇ IDEA - Responsabilidad Social Empresaria- www.idea.org
- ◇ Hacia una cultura de Responsabilidad Social Empresaria en Argentina.- A. Sturzenegger.- www.foroecumenico.com.ar
- ◇ Resiliencia (Cap. XII- Programas en Salud Mental Comunitaria) - Melillo , Suárez Ojeda - Ed. Paidós
- ◇ Liliana Murgas.- (Caritas Diosesana Comodoro Rivadavia, reuniones de soporte y asesoramiento de problemáticas comunitarias)
- ◇ Comunidad Organizada (J.D.Perón)
- ◇ Encíclicas Papales (Rerum Novarum, Juan XXIII y Cuadragésimo Anus Juan pablo II)
- ◇ Informe Suicidio Juvenil - Marcela F. Behrens - OIL M&S - Las Heras - Julio 2003
basado en :

- Programa Jóvenes Negociadores. Informe preliminar de la implementación en Santa Cruz. Havard University.
- Proyecto MOVIDA SIN DAPA. Sin drogas, alcohol, peleas ni armas. Centro Juvenil de Las Heras. ONG.
- Informe mundial sobre la violencia y la salud .- Organización Mundial de la Salud

Entrevistas:

- José Luis Martinelli.- Intendente Municipalidad Las Heras
- Angel Gómez.-. Secretaria de Acción Social. Municipio
- Emiliano “Pacha” Zuarez .- Director de Sociales..
- Lic. Eliana Silveti; Lic. Paola López. - Psicólogas
- Ricardo Castro (agente sanitario).- Hospital Las Heras
- Ariel Ramírez.- Concejo Deliberante
- Defensoría del menor y la familia:
- Rvdo. Luis Visego.-Iglesia Católica:
- Rvdo. Mardones. Iglesia Evangélica:
- Grupo de ayuda de mujeres.
- Mujeres misioneras.
- Comisión Directiva Centro Juvenil de Las Heras. ONG..
- Línea 500. Asistencia al suicida.
- Carlos Figueroa. - Semanario de la cuidad.
- Susana Barrera. - Cámara de Comercio, industria y Producción.
- Defensoría del Menor.
- Escuela 8
- Liliana Murgas. (Caritas Diosesana Comodoro Rivadavia)
- Ariel Ramírez.- Concejo Deliberante
- Defensoría del menor y la familia:
- Rvdo. Luis Visego.-Iglesia Católica:
- Rvdo. Mardones. Iglesia Evangélica:

- Grupo de ayuda de mujeres.
- Mujeres misioneras.
- Comisión Directiva Centro Juvenil de Las Heras. ONG..
- Línea 500. Asistencia al suicida.
- Carlos Figueroa. - Semanario de la ciudad.
- Susana Barrera. - Cámara de Comercio, industria y Producción.
- Defensoría del Menor.
- Escuela 8
- Liliana Murgas. (Caritas Diocesana Comodoro Rivadavia)
- Lic. Ana Lía Pomes. (Subsecretaria de Desarrollo Humano y Familia, Secretaría De Bienestar Social, Municipalidad de Comodoro Rivadavia)
- Dr. Gustavo Escobar. (Departamento de Psiquiatría del Hospital Regional Comodoro Rivadavia)

◇

7.- Currículums

José M. VAZQUEZ

- ◇ Superintendente de Operaciones AMOCO
- ◇ Jefe de Distrito PAN AMERICAN ENERGY
- ◇ Lider de Calidad y Procesos de Mejora Continua PAN AMERICAN ENERGY
- ◇ Consultor e instructor SENDA TEAM SRL
- ◇ Auditor de procesos de Gestión, Seguridad y Ambiente de ANSERSEN Y ASOCIADOS
- ◇ actualmente Director de Proyectos Especiales en OIL M&S

Cristian MORENA

(Reemplaza por necesidades funcionales a la Lic. Marcela Behrens)

- ◇ ex Boca de Pozo y Enganchador en H.A.P.S.A -
- ◇ ex Encargado Oficina Personal en ALMERIA AUSTRAL
- ◇ actualmente Jefe de Personal en OIL M&S

Juan SILVESTRINI

- ◇ Ingeniero Principal de Procesos en SOMISA (1978 – 1991)
- ◇ Consultor en Gestión según Normas ISO 9000, 14000 e IRAM 3800
- ◇ Asesor de Gestión en el Centro Regional Tecnológico - Chubut.-
- ◇ Docente en el Programa de Apoyo a la Reconversión Productiva - Micro y Pequeña Empresa - PNUD ARG 93/024
- ◇ Evaluador del Premio Nacional a la Calidad para el Sector Público años 1999 , 2000 y 2001.-

Plan de Capacitación



Propuestas para la mejora.
La capacitación como una inversión y no como un gasto.
Reestructuración de las formas de capacitación.



Evaluación de las necesidades reales de la gente. re-orientación de los cursos. Su generación desde adentro.

Propuestas para la mejora de la comunicación interna.
Reestructuración de las reuniones semanales en LH.



Plan de Capacitación



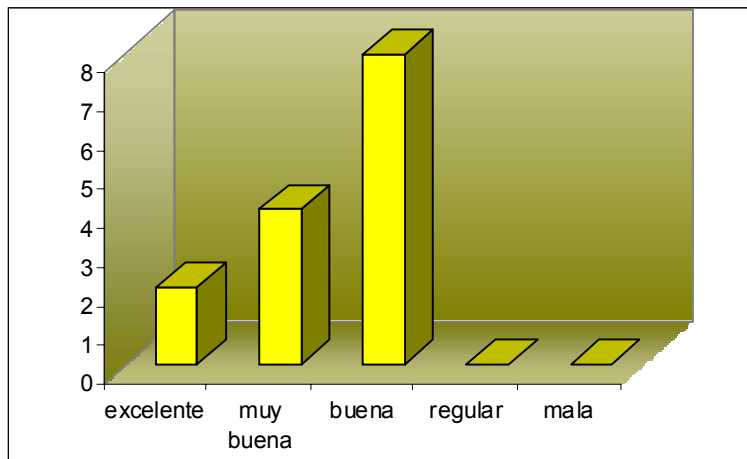
Determinar las necesidades del personal respecto de capacitación y formación.
Definir objetivos, a partir de las necesidades de la gente y la empresa.
Establecer una metodología de desarrollo.
Armar un Temario.
Contar con un cronograma de actividades: Planificación previa y su publicación.
Brindar herramientas comunicativas a supervisores para la presentación de charlas de capacitación. Soporte técnico.
Establecer plan de mejora.
Medición de resultados.



Plan de Capacitación



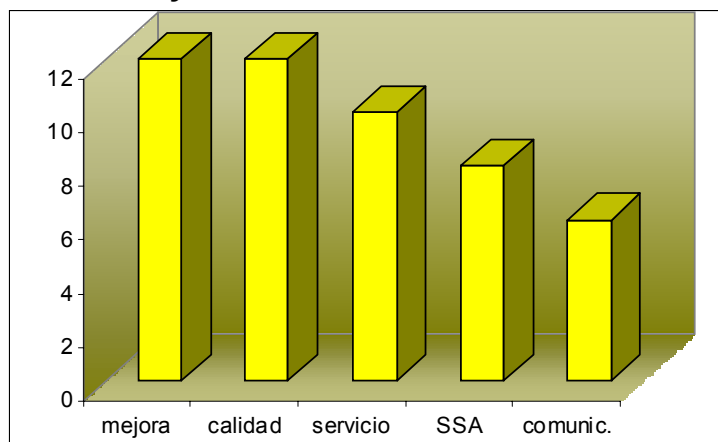
Calificación



Plan de Capacitación



Contribuyen a:



Plan de Capacitación



Calificación: método bga actual

