



**CONSEJO FEDERAL  
DE INVERSIONES**

**Informe Final**

30 de mayo de 2022 - 12 de enero de 2023

**Diagnóstico de Responsabilidad Social Empresaria conforme a lo solicitado en los  
acuerdos de renegociación de explotación de áreas petroleras en la Provincia de La  
Pampa.**

Provincia de La Pampa - EX-2022-00006866- -CFI-GES#DCS

**Lic. Conrado G. Laigle**  
**12 de enero de 2023**

# Índice

<b>Resumen Ejecutivo .....</b>	<b>3</b>
<b>Introducción.....</b>	<b>5</b>
<b>Cronograma .....</b>	<b>6</b>
<b>Tarea 1- Revisión de documentación en relación del compromiso de gerencia en materia de RSE.....</b>	<b>7</b>
<b>Tarea 2- Diseño y programación de las capacitaciones .....</b>	<b>7</b>
<b>Tarea 3- Dictado de las capacitaciones a la gerencia y el personal.....</b>	<b>8</b>
<b>3.1 Capacitación 1.....</b>	<b>9</b>
<b>3.2 Capacitación 2.....</b>	<b>45</b>
<b>Fotos de la Capacitación .....</b>	<b>96</b>
<b>Tarea 4- Encuentros virtuales con los participantes de las capacitaciones, seguimiento de lo trabajado.....</b>	<b>101</b>
<b>Tarea 5- Encuentros para validar los resultados de la información recabada en los formularios de enunciados e indicadores.....</b>	<b>103</b>
<b>Tarea 5.1 PCR Petroquímica Comodoro Rivadavia .....</b>	<b>103</b>
<b>Tarea 5.2 Medanito S.A.....</b>	<b>104</b>
<b>Tarea 6- Elaboración del informe de diagnóstico preliminar y definición de lineamientos...105</b>	
<b>Tarea 6.1 PCR Petroquímica Comodoro Rivadavia .....</b>	<b>106</b>
<b>Tarea 6.2 Medanito S.A.....</b>	<b>176</b>
<b>ANEXO I. Evidencias Medanito S.A.....</b>	<b>218</b>
<b>Evidencias Dimensión Ambiental</b>	
<b>Evidencias Dimensión Social</b>	
<b>Evidencias Dimensión Económica</b>	
<b>Tarea 7 – Encuentro con contraparte provincial y empresas para validación del informe de diagnóstico y lineamientos de acción.....</b>	<b>508</b>
<b>Anexo II. Cuestionario de Concienciación, Instrumento de la Dirección General de Empresas de la Unión Europea.....</b>	<b>509</b>
<b>Medanito S.A.....</b>	<b>510</b>
<b>PCR .....</b>	<b>522</b>
<b>Anexo III. Respuestas a requerimientos de la Subsecretaría de Hidrocarburos y Minería al Informe Final de RSE La Pampa .....</b>	<b>532</b>



## Resumen Ejecutivo

La ejecución del presente estudio es propuesta por la Subsecretaría de Hidrocarburos y Minería de la Provincia de La Pampa, con el fin de obtener información relacionada con el cumplimiento de lo establecido en el Diagnóstico de Responsabilidad Social Empresaria, de acuerdo a lo solicitado en los acuerdos de renegociación de explotación de áreas petroleras en la Provincia de La Pampa. En los mismos se menciona la elaboración entre la Provincia y las empresas, Petroquímica Comodoro Rivadavia S.A. y Medanito S.A. de un diagnóstico de las contribuciones de la empresa en el ámbito estatal de la Provincia en materia de educación, medio ambiente, salud, cultura, ciencia e investigación, energías renovables y desarrollo comunitario. Estas acciones deben haber sido ejecutadas de modo alineado con la política de sostenibilidad implementada por la Contratista.

*“En tal sentido, se entiende por Responsabilidad Social Empresaria a la adopción por parte de la CONTRATISTA de un compromiso de participar como integrante de la sociedad local y regional en la que actúa, contribuyendo al desarrollo sostenible de las comunidades de las que forma parte realizando inversión orientada a crear valor compartido y mutuos beneficios sostenidos. (...)”.*

Es en este contexto en el que se enmarca la realización del presente proyecto.

Para instalar el debate y sensibilización sobre estos temas en la Provincia de La Pampa, el Consultor Conrado G. Laigle, impartió el 14 de diciembre de 2012, en Guatraché, La Pampa, un Seminario Taller sobre Responsabilidad Social Empresaria, organizado por ACEP, la Fundación Konrad Adenauer, la UIA de La Pampa y el Municipio de Guatraché. Se analizaron “Herramientas de la Responsabilidad Social Empresaria”.

En esa misma línea, con la intención de instalar el debate y sensibilización sobre la RSE, en este caso dirigido específicamente a la industria del Petróleo y el Gas en la Provincia de La Pampa, el Consultor Conrado G. Laigle, impartió el 29 de mayo de 2018, en 25 de Mayo, La Pampa, un Taller de Introducción a la Responsabilidad Social y Desarrollo Sostenible. Este evento fue organizado por la Subsecretaría de Hidrocarburos y Minería de la Provincia, junto a la Asociación Civil Estudios Populares (ACEP) y la Fundación Konrad Adenauer, y contó con la participación del ministro de la Producción, Ricardo Moralejo y el Subsecretario de Hidrocarburos y Minería (hoy Secretario de Energía y Minería), Matías Toso. La actividad estuvo dirigida a empresas petroleras locales, sumadas a otras de producción y servicios, que se reunieron en la sede del INTA 25 de Mayo.

Para dar cumplimiento a lo solicitado por la Subsecretaría de Hidrocarburos y Minería, se solicitó a ambas empresas que designaran un interlocutor válido que tuviera acceso directo a las máximas autoridades y pudiera satisfacer en tiempo y forma los requerimientos del Consultor. En el caso de PCR Petroquímica Comodoro Rivadavia, la designación recayó en Marcelo Guevara y Medanito S.A. postuló a Andrea Fracchia.

Puestos a trabajar con ambos responsables, se coordinaron fechas para el dictado de una capacitación en los yacimientos. En esta capacitación, que contó con una parte inicial de introducción a la RSE y los elementos básicos a tener en cuenta en la identificación y redacción de un Diagnóstico, se brindaron Herramientas para la correcta redacción de la Misión y Visión de cada empresa y la identificación de los grupos de interés con quienes se relacionan. Además, se trabajó sobre los decálogos y tablas de indicadores a responder en cada una de las tres dimensiones de la RSE a saber, la económica, la ambiental y la social. Con las respuestas a los decálogos, se comenzó a elaborar un borrador del

diagnóstico de triple impacto para cada una de las empresas, luego se procedió a intercambiar con cada una de ellas sobre su coincidencia o no con las conclusiones arribadas por éste Consultor. Finalizada la etapa de búsqueda de consenso se inició la definición por parte de ambas empresas de un plan de acción para poner en marcha una propuesta que se adapte a lo exigido en el artículo 3.9 del Contrato de renegociación de las áreas de explotación concedidas por la Provincia.

---

## **Introducción**

Este estudio se realiza a solicitud de la Subsecretaría de Hidrocarburos y Minería de la Provincia de La Pampa. Durante el 2021, quien suscribe recibió un requerimiento de la Subsecretaría, solicitando mis servicios como Consultor en RSE ya que, por contrato de renegociación de áreas de explotación, se debían realizar diagnósticos de RSE en dos empresas.

En los Contratos se explicita la elaboración entre la Provincia y las empresas, Petroquímica Comodoro Rivadavia S.A. y Medanito S.A. de un diagnóstico de las contribuciones de cada empresa en el ámbito estatal de la Provincia en materia de educación, medio ambiente, salud, cultura, ciencia e investigación, energías renovables y desarrollo comunitario. Estas acciones deben haber sido ejecutadas de modo alineado con la política de sostenibilidad implementada por la Contratista.

Es en este contexto en el que se enmarca la realización del presente proyecto.

¿Qué es la Responsabilidad Social Empresarial?

Aunque la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es inherente a la empresa, recientemente se ha convertido en una nueva forma de gestión y de hacer negocios, en la cual la empresa se ocupa de que sus operaciones sean sustentables en lo económico, lo social y lo ambiental, reconociendo los intereses de los distintos grupos con los que se relaciona<sup>1</sup> y buscando la preservación del medio ambiente y la sustentabilidad de las generaciones futuras. Es una visión de negocios que integra el respeto por las personas, los valores éticos, la comunidad y el medioambiente con la gestión misma de la empresa, independientemente de los productos o servicios que ésta ofrece, del sector al que pertenece, de su tamaño o nacionalidad.

Las sociedades están viviendo un tiempo en el que se está produciendo un cambio en la noción de lo que es una empresa. Circunscribir la visión de la empresa a los motivos de los accionistas es perder de vista las condiciones de su existencia. No cabe duda de que los accionistas de una empresa esperan obtener ganancias a través de la producción de ciertos bienes o servicios, pero la visión sólo de los motivos de lucro deja de lado un hecho esencial: la empresa existe en interrelación con el medio, en el que también hay otros actores: empleados, colaboradores, proveedores, clientes; hay una comunidad, y la empresa es parte de ella.

---

<sup>1</sup> grupos de interés, públicos o *stakeholders*

## CRONOGRAMA

### Cronograma de Avance de Actividades:

Tarea	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4
Tarea 1 – Revisión de documentación en relación del compromiso de gerencia en materia de RSE.				
Tarea 2 – Diseño y programación de las capacitaciones				
Tarea 3 – Dictado de las capacitaciones 1 y 2 a la gerencia y el personal				
Tarea 4 – Encuentros virtuales con los participantes de las capacitaciones, seguimiento de lo trabajado.				
Tarea 5 -Encuentro para revisión y validación de los formularios				
Tarea 6 – Elaboración de Informe de Diagnóstico preliminar				
Tarea 7 – encuentro con contraparte pcial y empresas para validación del informe de diagnóstico y redacción versión final				

IP

IF

### **Tarea 1- Revisión de documentación en relación del compromiso de gerencia en materia de RSE.**

Se envió a ambas empresas el Cuestionario de Concienciación, Instrumento de la Dirección General de Empresas de la Unión Europea y que utiliza como modo de introducir el tema en las mismas. Ambas empresas contestaron el Cuestionario, el cual será de utilidad al finalizar la etapa de trabajo con los decálogos de enunciados e indicadores en la elaboración del diagnóstico. Ver ANEXO I

#### **Petroquímica Comodoro Rivadavia.**

La primera tarea comprendió solicitar a la empresa Petroquímica Comodoro Rivadavia, la designación de un interlocutor válido y con pleno acceso a las máximas autoridades, esta designación recayó en Marcelo Guevara, Responsable de Sostenibilidad.

#### **Medanito S.A.**

La primera tarea comprendió solicitar a la empresa Medanito S.A., la designación de un interlocutor válido y con pleno acceso a las máximas autoridades, esta designación recayó en Andrea Fracchia, Responsable de RR.HH.

### **Tarea 2- Diseño y programación de las capacitaciones.**

Se definieron en conjunto con la contraparte provincial, la Subsecretaria de Hidrocarburos y Minería de la Provincia de La Pampa, Lic. Cecilia Baudino, la modalidad (presencial y/o virtual) y las fechas de las capacitaciones.

En consultas con las empresas, se decidió que las capacitaciones se iban a dictar bajo el formato híbrido.

La fecha original de inicio iba a ser el 4 de julio de 2022 y se postergó a pedido de la empresa PCR ya que cambiaban un Gerente y necesitaban un tiempo para que asuma sus funciones, se decidió entonces dar inicio a las capacitaciones el día 18 de julio.

#### **Se elaboraron las presentaciones que se utilizaron en las capacitaciones.**

En conjunto con la contraparte provincial, la Subsecretaria de Hidrocarburos y Minería de la Provincia de La Pampa, Lic. Cecilia Baudino, se definieron los contenidos y alcances de los distintos módulos de la capacitación.

- Breve introducción al por qué de la formación y el contexto en que se enmarca.
- Exposición sobre RSE.
- Definición de Misión y Visión
- Identificación de los Grupos de interés
- Las tres dimensiones de la RSE: Ambiental, Social y Económica.

Capacitación sobre la metodología a utilizarse, los decálogos por dimensión y los indicadores.

---

### Tarea 3- Dictado de las capacitaciones a la gerencia y el personal.

El personal de **Petroquímica Comodoro Rivadavia** que asistió a las capacitaciones dictadas en el **Yacimiento en la PLANTA DE MEDANITO SUDESTE**. Con ésta empresa trabajamos sobre la capacitación los días 18 y 19 de Julio de 9 a 17 hs y el 20 de 9 a 13 hs.

#### Participantes Capacitación RSE - La Pampa

	Nombre y Apellido	Area
1	Marcelo Irusta	Gerente Petroleo
2	Mariano Juarez Goñi	Legales
3	Florencia Fridman	Legales
4	Maximiliano Fernandez	Recursos Humanos
5	Juan Aizpurua	Relaciones Laborales
6	Estanislao Cavallo	Jefe de Gabinete
7	Alejandro Cobo	Administración
8	Paula Molinari	control de Gestión
9	Demian Marasso	Costos
10	Marcelo Guevara	RH y RSE
11	Rafael Marcaida	Ingeniería Producción
12	Bruno Figueroa	Operaciones
13	Jorge Giunchi	Seguridad y Medio Ambiente
14	Julio Cuevas	Seguridad y Medio Ambiente
15	German Ontiveros	Seguridad y Medio Ambiente
16	Luis Paez	Seguridad y Medio Ambiente
17	Gabriel Perez	Administración
18	Nahuel Gasser	RH
19	Cristian Casagrande	Medio Ambiente

El personal de Medanito S.A. que asistió a las capacitaciones dictadas en el **Yacimiento en la PLANTA DE GAS CATRIEL**. Con ésta empresa trabajamos sobre la capacitación los días 20 de 14 a 18 hs, 21 de Julio de 9 a 17 hs y el 22 de 9 a 14 hs.

#### Capacitación RSE

Lista de Participantes Medanito S.A.

N°	Nombre	Empresa	Cargo / Tarea
1	Alejandra Blajechuk	MSA	Administración Massc
2	Andrea Fracchia	MSA	RRHH
3	Silvana Ortega	MSA	Proveedores/Ctas a pagar
4	Cesar Gutierrez	MSA	Gte Massc
5	Jeronimo Alaniz	MSA	Proveedores/Ctas a pagar
6	Federico Giovanardi	MSA	Ing ambiental en Massc
7	Joaquin Rodriguez	MSA	Sistema
8	Walter Saldaña	MSA	Coordinador Massc
9	Juan Carlos Garro	MSA	Supervisor Massc
10	Sebastian Martinez	MSA	Coord Seg Operativa MASSC
11	Pablo Ponce	MSA	Legales
12	Cristian Constanzo	MSA	Jefe Planta Gas Catriel
13	Silvana Buonocore	MSA	Certificación y Procesos
14	Karina Agosta	MSA	Mantenimiento Edificio
15	Sandra Himelfarb	MSA	Compras

### **Capacitación 1.**

→ Breve introducción al por qué de la formación y el contexto en que se enmarca.

Tal como definiéramos en la Introducción, ésta tarea se enmarca en el cumplimiento del artículo 3.9 de los contratos de renegociación de áreas de explotación.

### **Presentación 1.**

Al término de la Presentación encontrará Texto descriptivo de la Presentación 1. Introducción a la Responsabilidad Social y Desarrollo Sostenible.

## **Introducción a la Responsabilidad Social y Desarrollo Sostenible**

**Subsecretaría de Hidrocarburos y Minería de la Provincia de La Pampa**

**CFI – Consejo Federal de Inversiones**

**18 al 22 de Julio de 2022**

**Consultor: Lic. Conrado G. Laigle**

- **Historia de la RSE: Grandes Hitos.**
- **Derribando Mitos.**
- **Que es la RSE?**
- **El Rol del Estado.**



- 60's Adela Cortina crea la Fundacion ETNOR.
- 70's Cumbre de Estocolmo. Naciones Unidas.
- 80's Informe Brundtland.
- 90's Rio 92. Cumbre de la Tierra.  
Koffi Annan Pacto Global de Naciones Unidas.
- 2000's Libro Verde UE.
- 2002 Cumbre del Milenio. Metas del Milenio.
- 2004 Inicia Grupo de Trabajo ISO 26000.
- 2005 Entra en Vigor Protocolo de Kyoto.
- 2010 Se publica la guia ISO 26000.
- 2013 GRI 4.
- 2015 LAUDATO SI. ODS-Agenda 2030. Tratado de París.
- 2020 Argentina aprueba la Ley de adhesión al Acuerdo de Escazú, el cual garantiza el acceso a la información pública, a la Justicia y la participación comunitaria en asuntos ambientales en América Latina y el Caribe.

## MITOS

- La RSE es una nueva moda del marketing.
  - La RSE es un gasto y no una inversión.
  - A la sociedad no le importa la RSE y no influye en el consumo.
- La RSE es asunto de las grandes empresas.





En **1953** Howard R. Bowen publicó el libro "Social Responsibilities of the Businessman" y fijó para siempre las bases de lo que hoy entendemos como responsabilidad social empresarial (RSE).

Algunos conceptos volcados en su libro:

- a) Cambiar la composición de los consejos de administración, facilitando la incorporación de los puntos de vistas de otras partes interesadas además de los accionistas.
- b) Una mayor representación del punto de vista social en la gestión, especialmente teniendo en cuenta que esta instancia es mucho eficaz en las decisiones de una empresa que el propio Consejo de Administración.
- c) La auditoría social, realizada por expertos independientes externos que evalúan las políticas de la empresa en aspectos tales como precios, salarios, investigación y desarrollo, publicidad, relaciones públicas, humanas o con la comunidad, etc.
- d) Desarrollo de códigos de negocios, que contienen aquellas buenas prácticas empresariales dignas de imitar y que dan inicio a la redacción de códigos éticos, con contenidos más específicos y concretos relativos a cada organización.

## Que es la RSE?

¿FILANTROPÍA, RSE, SUSTENTABILIDAD ?

3 grandes etapas en la evolución de un concepto.

- Etapa de la "empresa autista" de Milton Friedman (sólo rentabilidad).
- Etapa de "Filantropía Activa" (empresa que dona).
- Etapa de Responsabilidad Social Empresarial (visión integral).

No es hacer cosas distintas, **es hacer la mismas cosas de manera distinta.**

**La empresa** (no el empresario) tiene un rol ante la sociedad, ante el entorno en el cual opera.

La Responsabilidad Social Empresarial (ISO 26000) es:

La responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medioambiente, a través de un comportamiento transparente y ético que:

- Contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad;
  - Tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas (stakeholders).
  - Cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento.
  - Esté integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones.
-

Es importante remarcar que:

Todos los actores coinciden en la necesidad de un diálogo intersectorial para garantizar el desarrollo sustentable de las sociedades, reconociendo que el accionar de las empresas en la actualidad ha excedido el rol puramente económico.

#### **El rol del Estado:**

Los dos papeles que se reclaman del Estado en temas de Responsabilidad Social Empresaria son:

- a) Ser garante de reglas claras.
- b) Ser generador de estímulos y herramientas de promoción de la RSE, a la vez que debe dar ejemplo a través de prácticas de responsabilidad social desde las empresas públicas.

Debe la RSE ser voluntaria o estar sujeta a normas?

## COMO SE EJERCE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL?

A partir de este análisis, estamos en condiciones de comprender los diferentes caminos por los que transita la responsabilidad social y de la que tantos investigadores han abordado como son:



### ► Parte II

- ¿Por qué es importante para las compañías implementar la Responsabilidad Social Empresaria (RSE)?.
- Pacto Global de Naciones Unidas.
- Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- Producción más Limpia. P+L.



## **¿Por qué es importante para las compañías implementar Responsabilidad Social Empresarial (RSE)?**

1. Cuando los principios de RSE son aplicados en los procesos y operaciones, la empresa logra un mejoramiento en la utilización de sus recursos y una mejor gestión de sus residuos, logrando una disminución de costos que puede traducirse en una ventaja competitiva.

2. Adicionalmente, una real participación de las partes interesadas en el proceso de toma de decisiones empresariales permite un mayor grado de aprendizaje e innovación y un establecimiento de relaciones armónicas que permiten a la compañía llevar a cabo sus proyectos con el apoyo de los grupos involucrados y sin mayores contratiempos.

3. Finalmente, un manejo adecuado de los programas que buscan el bienestar de los empleados, como la conciliación de la vida familiar y laboral, la formación continua y los programas de salud y seguridad ocupacional, entre otros, llevan a los empleados a aumentar su sentido de pertenencia y a poner todo su empeño en la realización de su trabajo. Esto se ve reflejado en la satisfacción de los clientes finales.

## **Pacto Global**

### **La visión de Naciones Unidas: el Pacto Global como una plataforma de diálogo.**

La extrema (e injusta) desigualdad del ingreso motivó al Secretario General de las Naciones Unidas, Kofi Annan, a proponer en el Foro Económico Social de Davos la idea de lanzar un Pacto Global entre las Naciones Unidas y el empresariado mundial con el objetivo de salvaguardar el crecimiento económico duradero en el contexto de la globalización.

### **► Pacto Global**

- Los 10 principios del Pacto Global derivan de las principales Convenciones, Declaraciones y Tratados proclamados internacionalmente como la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención de Naciones Unidas contra la Corrupción o la Declaración de Río sobre Ambiente y Desarrollo.

## **Pacto Global**

### **I-Derechos Humanos**

1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional.
2. Evitar verse involucrados en abusos de los derechos humanos.

## **Pacto Global**

### **II-Normas Laborales**

3. Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva.
4. La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio.
5. La abolición del trabajo infantil.
6. La eliminación de la discriminación respecto del empleo y la ocupación.

---

## **Pacto Global**

### **III-Medio Ambiente**

7. Las empresas deben apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales.

8. Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.

9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente.

## **Pacto Global**

### **IV-Anticorrupción**

10. Las empresas deben actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno.

---



## OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



# CAMBIO CLIMÁTICO

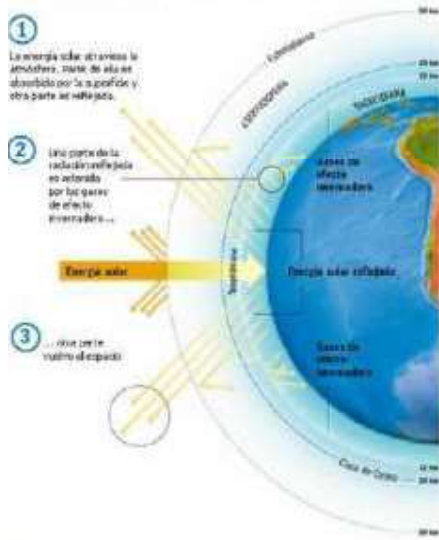
# BIENVENIDOS AL ANTROPOCENO

THE ANTHROPOGENIC PLANET



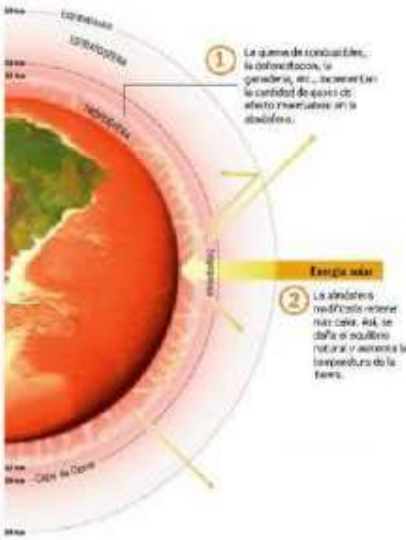
## EL EFECTO INVERNADERO

En el ciclo natural de la Tierra, los gases de efecto invernadero, presentes en la atmósfera, retienen parte del calor del sol y mantienen una temperatura adecuada la vida.

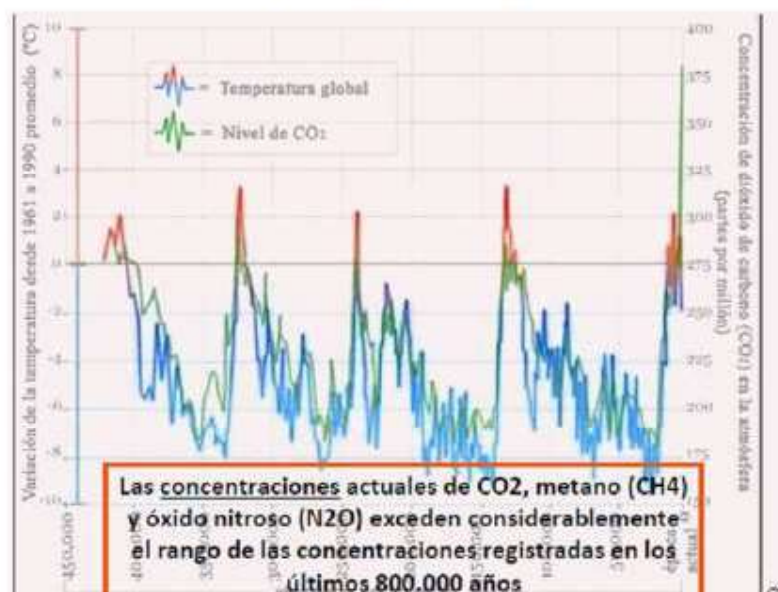


## EL CALENTAMIENTO GLOBAL

Por el aumento o exceso de gases de efecto invernadero en la atmósfera, se debe a la actividad de gases de efecto invernadero que se desprenden por actividades del hombre.



## Causas del CCL

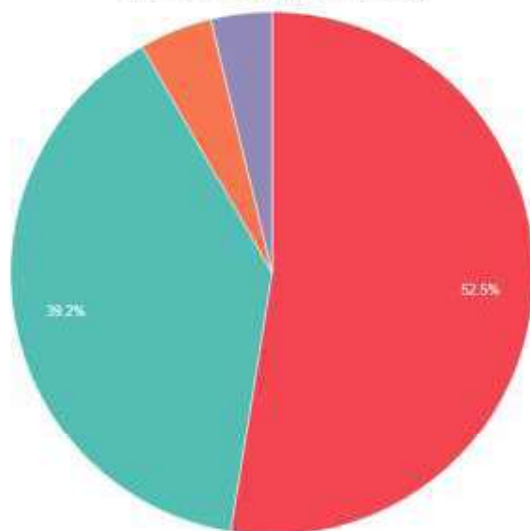


### Potenciales de calentamiento global

GEI	PCG (horizonte temporal de 100 años)
CO <sub>2</sub> - Dioxido de Carbono	1
CH <sub>4</sub> - Metano	21
N <sub>2</sub> O - Dioxido Nitroso	310
CF <sub>4</sub> - Tetrafluórometano	6.500
C <sub>2</sub> F <sub>6</sub> - Hexafluoretano	9.200
HFC <sub>23</sub> - Hidrofluorocarbono 23	11.700
SF <sub>6</sub> - Hexafloruro de azufre	23.900

### DISTRIBUCIÓN DE GEI

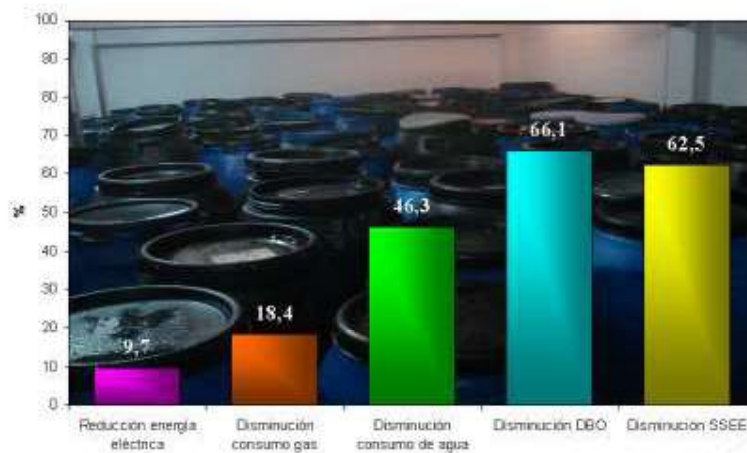
Año: 2014 • Unidad de medida: MtCO<sub>2</sub>eq



■ Agricultura, ganadería, silvicultura y otros usos de la tierra ■ Energía ■ Procesos industriales y uso de productos ■ Residuos

### Producción más Limpia - P+L.

Promedio reducciones por objetivo





CONSEJO FEDERAL  
DE INVERSIONES

# Cosas Concretas

FUNDACION GERMINARE



*Un chico, una oportunidad de cambio.*



## Axion Energy y Agua Segura brindan agua potable a escuelas de Campana.



A través del programa "Escuelas Activas", AXION energy firmó una alianza con Proyecto Agua Segura para trabajar en la instalación de filtros microbiológicos en escuelas rurales de la Isla de Campana y capacitar a los alumnos y docentes sobre higiene y salud.

Proyecto Agua Segura es liderado por Julián Weich, y busca que todas las personas gocen del derecho al acceso al agua segura.

"Buscamos prevenir las enfermedades transmitidas por el agua en comunidades vulnerables de todo el país. Para eso, usamos distintas tecnologías para brindar acceso a agua segura y nos enfocamos en la educación, informando sobre la problemática del agua y enseñando a los chicos de las escuelas a través del juego".

## Mejoras en la costanera de Campana.



Empleados voluntarios de AXION energy junto a alumnos de Escuela N°9 de Campana plantaron árboles, plantas y arbustos en la costanera para poner en valor la infraestructura de la zona y concientizar respecto del cuidado del medio ambiente.

La actividad, que se enmarca en los festejos por los 130 años de la ciudad, se desarrolló en conjunto con la Secretaría de Obras Públicas de la Municipalidad y la asociación civil Plantarse, especialista en medio ambiente.

## PROGRAMA DE RSE



### SIETE CONSEJOS DE LOS ENCARGADOS DE RSE DE GRANDES EMPRESAS:

- El programa de RSE debe estar alineado con el quehacer de la empresa
- Hacer una lectura previa del territorio a intervenir
- No perder de vista que se trata de una actividad sostenible y no de filantropía
- Atender a las recomendaciones de la agenda de desarrollo 2030 de la ONU
- Trabajar para generar alianzas de cooperación entre empresas para aumentar el impacto
- Focalizar las estrategias en problemáticas específicas
- Utilizar las fortalezas competitivas para no desperdiciar recursos innecesarios

## Y ahora que?

Pongamonos a trabajar!

Proyectos, ideas, propuestas para un 25 mejor.

Para nosotros y para los que vendrán después!

Muchas gracias!  
Lic. Conrado Gastón Laigle  
Cel.: +5491159692856  
cglagle@gmail.com

#### **Presentación 1.**

Texto descriptivo de la Presentación 1. Introducción a la Responsabilidad Social y Desarrollo Sostenible.

Texto descriptivo de la Presentación 1. Introducción a la Responsabilidad Social y Desarrollo Sostenible.

la primera filmina es una descripción del contenido de la primera parte en la historia de la Responsabilidad Social:

- Los Grandes Hitos.
- Derribando mitos.
- Qué es la RSE?
- El rol del estado.

En esta primera parte de la historia vamos a ver que tomamos arbitrariamente el inicio a mitad del Siglo 20 en los años 60 Adela Cortina, qué es una referente para aquellos que le interesa el tema de la ética, se las recomiendo que la busquen en Google, Adela Cortina la catedrática España que junto con su socio Jesús Conil, crean la Fundación ETNOR, que significa Ética aplicada a los Negocios y las Organizaciones, por lo tanto podemos decir qué es una de las primeras académicas en implementar ética aplicada.

En los años 70 se produce la Cumbre de Estocolmo, organizada por las Naciones Unidas.

En los 80 se realiza el famoso informe Brundtland que es especialmente conocido por su definición de Desarrollo Sostenible: "Aquel desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de satisfacción de las necesidades de las futuras generaciones".

La publicación del Informe Brundtland fue todo un hito histórico ya que por primera vez se registra el concepto de Sostenibilidad, dando así visibilidad a la problemática económica, social y medioambiental a la que nos venimos enfrentando desde hace décadas.

En los 90, si bien ya desde los fines de los ochenta se venía preparando, en el año 92 se produce en Río de Janeiro la Cumbre de la tierra y a fines de los 90 Kofi Annan Secretario General de las Naciones Unidas lanza el Pacto Global con el fin de darle un rostro humano a las empresas.

En los 2000 la Unión Europea emite su primer libro verde.

En el 2002 se lanza la Cumbre del milenio, las metas del milenio, 8 metas que trataban de tomar aproximadamente entre el 2010 y el 2015 una serie de pautas de reducción de pobreza,



desigualdad y una serie de otras metas. Mucha gente la considera un fracaso, yo particularmente creo que ha sido, al contrario, un gran éxito. Por ejemplo, a finales del 2015 la meta de reducción de la pobreza se cumplió en el 50%, si se redujo la pobreza en el mundo al 50%. O sea que me parece muchísimo, hay gente que dice, bueno, pero todavía que queda ese otro 50%, de eso es lo que nos vamos a encargar en éste nuevo período.

En el 2004 se inicia el grupo de trabajo de la guía y en 2005 entra en vigor el protocolo de Kioto.

El cambio climático constituye un fenómeno global, tanto por sus causas como por sus efectos y requiere de una respuesta multilateral basada en la colaboración de todos los países. La respuesta multilateral en el contexto de Naciones Unidas es la Convención Marco sobre Cambio Climático (CMNUCC).

Tres años después de que la Convención fuese aprobada, el IPCC publicaba su Segundo Informe de Evaluación. Dicho informe concluía que el clima ya había comenzado a cambiar a causa de las emisiones de gases de efecto invernadero.

En respuesta a este informe, en 1997 los gobiernos acordaron incorporar una adición a la Convención conocida con el nombre de Protocolo de Kioto que cuenta con medidas más enérgicas, en particular, compromisos jurídicamente vinculantes de reducción o limitación de emisiones. El Protocolo de Kioto, que entró en vigor en febrero de 2005, establece, por primera vez, objetivos de reducción de emisiones netas de gases de efecto invernadero para los principales países desarrollados y economías en transición, con un calendario de cumplimiento.

2010 se publica la guía ISO 26000, se acuerdan antes en el 2004 iniciaba el grupo de trabajo y en 6 años publica la guía de ISO 26000.

En el 2013 se hace lanzamiento del GRI versión 4 es una de las maneras más difundida de hacer reporte de sostenibilidad.

El 2015 es un año emblemático para mí, en mayo el Papa Francisco publica la encíclica “Laudato SI” qué es una encíclica qué trata de la problemática ambiental, del cambio climático, del “Cuidado de la casa común”.

En septiembre en las Naciones Unidas lanzan los ODS que reemplazan a los ODM, que se acuerdan eran los objetivos de la Cumbre del Milenio, las metas del milenio eran los objetivos de desarrollo hasta el 2015 y en Septiembre Naciones Unidas lanza los Objetivo de Desarrollo Sostenible.

En diciembre del 2015 se firma el Tratado de París. Tratado que involucra a prácticamente a todo el mundo en un compromiso de reducción de emisión de gases de efecto invernadero, para evitar las graves consecuencias del cambio climático.

En el 2020 Argentina por otro lado aprueba la ley de adhesión al acuerdo de Escazú, acuerdo que garantiza el acceso a la información Pública.

Derribando Mitos:

Para nosotros es muy importante derribar algunos mitos, por ejemplo:

La RSE es una nueva moda del marketing. Al inicio algunas empresas entendieron que la RS era una nueva moda del marketing, que era una forma de seguir vendiendo las bondades de la empresa aún sin estar seriamente comprometido en acciones en ese sentido.

Otro mito es que La RSE es un gasto y no una inversión, cuando está claramente demostrado los beneficios económicos y de reputación que conllevan la implementación de planes de RS.

A la sociedad no le importa la RSE y no influye en el consumo. Pregúntenle a cualquier joven si no preguntan con interés, quiénes son las empresas que producen los productos que ellos consumen y si emprenden acciones de responsabilidad social.

La RSE es asunto de las grandes empresas, pregunta que ya todos sabemos la respuesta: sabemos que no es así.

Ya en 1953 Howard Bowen publicó el libro la responsabilidad Social del Hombre de negocios y fijo para siempre las bases de lo que hoy entendemos como responsabilidad social empresarial interesante se las recomiendo y así lograr interés contestarnos Qué es la responsabilidad social y filantropía y responsabilidad social empresarial y sustentabilidad chiste en tres grandes etapas de la evolución de este concepto en el de la empresa autista como la definía Milton Friedman, quién sostenía que la única responsabilidad de una empresa era generar rentabilidad para sus accionistas. La segunda etapa de etapa de filantropía activa empresa que Dora no vaya responsabilidad social,

pero tira dinero para fuera de gama hacia acciones o actividades que considera  
Y la tercera etapa es la etapa de la responsabilidad social en sí, con una visión integral, con un involucramiento de la empresa con su comunidad.

### ¿Que es la RSE?

¿FILANTROPÍA, RSE, SUSTENTABILIDAD?

3 grandes etapas en la evolución de un concepto.

Etapa de la “empresa autista” de Milton Friedman (sólo rentabilidad).

Etapa de “Filantropía Activa” (empresa que dona).

Etapa de Responsabilidad Social Empresaria (visión integral).

No es hacer cosas distintas, **es hacer las mismas cosas de manera distinta.**

**La empresa** (no el empresario) tiene un rol ante la sociedad, ante el entorno en el cual opera.

La Responsabilidad Social Empresarial (ISO 26000) es:

La responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medioambiente, a través de un comportamiento transparente y ético que:

- Contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad;
- Tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas (stakeholders).
- Cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento.
- Esté integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones.

Es importante remarcar que:

Todos los actores coinciden en la necesidad de un diálogo intersectorial para garantizar el desarrollo sustentable de las sociedades, reconociendo que el accionar de las empresas en la actualidad ha excedido el rol puramente económico.

### El rol del Estado:

Los dos papeles que se reclaman del Estado en temas de Responsabilidad Social Empresaria son:

- a) Ser garante de reglas claras.
- b) Ser generador de estímulos y herramientas de promoción de la RSE, a la vez que debe dar ejemplo a través de prácticas de responsabilidad social desde las empresas públicas.

¿Debe la RSE ser voluntaria o estar sujeta a normas?

Si uno les pregunta a los empresarios, estos dirán que tiene que ser voluntaria, la mayoría de las partes interesadas dirán que tiene que ser regulada. Hoy, estos dos conceptos han sido reemplazados por la exigencia del público, quienes compran exigen a las empresas que sean responsables socialmente, ya no es más ya no es más si es obligada por ley o voluntaria, es exigida por la sociedad. La Responsabilidad Social no solamente se ejerce en las empresas, también hay responsabilidad social en las universidades, en las organizaciones religiosas, organizaciones de la sociedad civil, etc.

### Parte 2.

Ahora vamos a la parte 2 de la presentación en la cual nos preguntamos Por qué es importante para las compañías implementar la responsabilidad social empresaria, vamos a hablar del Pacto Global de Naciones Unidas, de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y de Producción más Limpia o P+L, que es más cómo se le conoce en la jerga del rubro.

Porque es importante para las compañías implementar responsabilidad social empresaria:

1. Cuando los principios de RSE son aplicados en los procesos y operaciones, la empresa logra un mejoramiento en la utilización de sus recursos y una mejor gestión de sus residuos, logrando una disminución de costos que puede traducirse en una ventaja competitiva.
2. Adicionalmente, una real participación de las partes interesadas en el proceso de toma de decisiones empresariales permite un mayor grado de aprendizaje e innovación y un establecimiento de relaciones armónicas que permiten a la compañía llevar a cabo sus proyectos con el apoyo de los grupos involucrados y sin mayores contratiempos, hoy se conoce eso como licencia social.
3. Finalmente, un manejo adecuado de los programas que buscan el bienestar de los empleados,

como la conciliación de la vida familiar y laboral, la formación continua y los programas de salud y seguridad ocupacional, entre otros, llevan a los empleados a aumentar su sentido de pertenencia y a poner todo su empeño en la realización de su trabajo. Esto se ve reflejado en la satisfacción de los clientes finales.

Pacto Global de Naciones Unidas

**La visión de Naciones Unidas: el Pacto Global como una plataforma de diálogo.**

La extrema (e injusta) desigualdad del ingreso motivó al Secretario General de las Naciones Unidas, Kofi Annan, a proponer en el Foro Económico Social de Davos la idea de lanzar un Pacto Global entre las Naciones Unidas y el empresariado mundial con el objetivo de salvaguardar el crecimiento económico duradero en el contexto de la globalización.

Los 10 principios del Pacto Global derivan de las principales Convenciones, Declaraciones y Tratados proclamados internacionalmente como la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención de Naciones Unidas contra la Corrupción o la Declaración de Río sobre Ambiente y Desarrollo.

**Pacto Global**

**I-Derechos Humanos**

1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional.
2. Evitar verse involucrados en abusos de los derechos humanos.

**II-Normas Laborales**

3. Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva.
4. La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio.
5. La abolición del trabajo infantil.
6. La eliminación de la discriminación respecto del empleo y la ocupación.

**III-Medio Ambiente**

7. Las empresas deben apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales.
8. Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.
9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente.

Un detalle muy curioso es que desde este lanzamiento que se hizo en el año 99 y se publica en el 2000, pasan como tres o cuatro años sin el décimo principio, que es el área 4 del pacto global, qué es la lucha contra la corrupción. Con el paso del tiempo veían que había ciertos temas que no terminaban de funcionar, hasta que se dieron cuenta del enorme peso que tiene la corrupción en determinadas cuestiones. Decidieron entonces agregar el punto 10.

**IV-Anticorrupción**

10. Las empresas deben actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno.

En la siguiente filmina están los 17 objetivos de desarrollo sostenible, los cuales vamos a dejar que ustedes los lean con tranquilidad, sin embargo, vamos a insistir en que los 17 objetivos tienen 169 metas distribuidas entre estos 17 objetivos y la mayoría de esas metas tienen indicadores, qué son medidas para poder calibrar los avances y/o retrocesos.

En la siguiente filmina vamos a comenzar a hablar del cambio climático otro tema en el cual se está hablando muchísimo, no sólo hablando, también sintiendo sus efectos en estos tiempos

Si observan bien dice “bienvenidos al Antropoceno” y una serie de líneas que en realidad son vías de comunicación, las líneas celestes son vías marítimas, las blancas son aéreas, y los puntos rojos o zonas rojas son las áreas de mucha población. ¿Entonces porque Antropoceno? porque la forma de denominar las eras geológicas, en esta, la actual, la ciencia ha decidido que lo que está moldeando al mundo es la actividad humana la que está dándole forma a la tierra. por eso no le ha llamado como época geológica

En la siguiente filmína, van a ver la Tierra con un eje al medio, del lado izquierdo está el efecto invernadero, vamos a explicar brevemente el efecto invernadero. Los rayos del sol atraviesan la atmósfera, en la atmósfera existen una serie de gases efecto invernadero, el tipo de onda con la que vienen los rayos del sol atraviesan la serie de gases efecto invernadero sin producir ningún tipo de alteración. Esos rayos del sol llegan hasta la superficie de la Tierra, una pequeña proporción de esa cantidad de energía produce el calor sobre la Tierra y rebota hacia el espacio, cuando rebota cambia del tipo de onda y al atravesar los gases de efecto invernadero ahí sí los gases toman parte de esa energía y la convierten en calor que produce el famoso efecto invernadero. ¿Entonces qué es lo que sucedería si este mecanismo no existiera? Bueno que la temperatura promedio en la tierra, esto está en discusión, pero sería entre 15 y 25 grados bajo cero. Eso sería que la tierra se convertiría en un gran bloque de hielo Por lo cual el efecto invernadero evidentemente es el que produce la posibilidad de que exista vida en la tierra. Por lo tanto, no podemos decir que el efecto invernadero por sí sea algo malo, todo lo contrario. ¿Ahora, porque se habla tanto del efecto invernadero? Por qué en los últimos 250 años la humanidad en su conjunto, sobre todo a partir de la Revolución Industrial a inyectado en la atmósfera un excedente de gases de efecto invernadero que ha producido un desequilibrio en esta cantidad de gases que había en la atmósfera, y cuánto mayor cantidad de gases hay, mayor cantidad de rayos del sol del rebote de la tierra son absorbidos, por lo tanto, absorben mayor temperatura. Ahora pasamos al lado derecho del gráfico, y eso que se produce, ahí sí es el malo de la película, que es el calentamiento global, ese es el problema. El problema no es el efecto invernadero, es el calentamiento global que está muy por encima de los valores históricos.

En la siguiente filmína vemos algo muy interesante Qué es un gráfico de los últimos 800.000 años. ¿Cómo hacen ustedes para hacer un gráfico de estas características? En ciertas zonas de la Antártida se han hecho excavaciones con máquinas especiales que sacan tubos de hielo de varios metros de largo, en los cuales obviamente esas profundidades corresponden a distintas eras geológicas, entonces luego en laboratorio se los disuelve, se determina el período de la época con carbono 14, Se evapora se analizan esos gases con espectrofotogrametría y se llegó a la conclusión que está expuesta en este gráfico que si lo miran bien de cerca van ver que arriba de todo dice temperatura global y está en rojo y azul, obviamente en rojo cuando está sobre cero en azul cuando está bajo cero, y abajo hay una línea verde, es el nivel de CO<sub>2</sub> dióxido carbono equivalente, equivalente es la suma de dióxido carbono, metano, óxido nitroso y todos los gases que hacen efecto invernadero. Bueno si ustedes observan este gráfico, van ver que la curva verde el nivel de dióxido de carbono equivalente tiene un trazo, el cuál es acompañado casi casi de manera precisa calcada parecería, por la temperatura, es decir cuánto menor cantidad, cuánto menor es el nivel de dióxido carbono, menor es la temperatura, cuánto mayor es el nivel, mayor la temperatura y así van a ver como sube y baja, sube y baja permanentemente, de una manera muy pero muy significativa, en qué hay evidentemente una íntima relación entre la cantidad de dióxido de carbono equivalente en la atmósfera con las temperaturas, y fíjense que en los últimos 150 años que la línea que está más a la derecha de todo fíjense la línea verde, hasta dónde llega. Siempre el promedio anduvo por debajo, entre las 325 y las 300 partes por millón de dióxido de carbono equivalente en sus picos máximos históricos. Bueno, hoy hemos superado y creo que ya hemos superado las 487 ppm, consideremos que éste gráfico tiene más o menos 10 años de antigüedad, así que calculen lo que va a pasar cuando la temperatura acompañe este crecimiento en los niveles de dióxido de carbono que da muchísima temperatura aún por aumentar. Pero no todo está dicho, así que hay que darle una pelea a esto de disminuir la cantidad de gases efecto invernadero que se inyectan en la atmósfera.

Luego hay aquí un pequeño cuadro para que lo tengan en cuenta, es sobre el potencial que tienen algunos gases por ejemplo el dióxido nitroso Y eso se produce fundamentalmente como consecuencia de la degradación de fertilizantes particularmente del agro. Una tonelada de dióxido nitroso equivale 310 toneladas de dióxido carbono entonces luego

Gracias al Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sustentable de la Argentina, que me facilitaron un gráfico de la distribución de gases de efecto invernadero en la Argentina. Dónde se ve que más de la mitad de 52, 5% de la emisión de gases de efecto invernadero, está producido por la generación de energía, energía que es consumida en su gran mayoría en las ciudades. Luego el 39,2 por ciento de las emisiones están producidas por la agricultura, ganadería, silvicultura y otros usos de la tierra. En Argentina tenemos un serio problema de deforestación. Fíjense que poco hay de procesos

industriales y lo que está en gris son la generación de gases por efecto de residuos urbanos.

Bueno, muy cortito voy a ir con el tema producción más limpia, pero simplemente decir que a través de planes de reconversión Industrial se puede revisar todo el proceso de producción de una empresa y producir enormes reducciones en energía eléctrica, consumo de gas, consumo de agua, en disminución de la demanda biológica de oxígeno en sus efluentes y la disminución de sólidos solubles en éter etílico.

Finalmente hablamos de cosas muy concretas que hacen algunas empresas y organizaciones, particularmente en lo social. Existe por ejemplo una Fundación que se llama GERMINARE cuyo lema es "Un chico, una oportunidad de cambio" que se especializan en detectar chicos con enorme potencial académico en lugares de barrio de alta carencia, pero qué tiene que tener una característica y es que la familia se compromete a acompañar el proceso de crecimiento del chico elegido. La actividad de la fundación es excelente en las tareas que hacen en barrios carenciados sobre zona norte del Gran Buenos Aires.

También Axion Energy y Agua Segura brindan agua potable a escuelas en la zona de islas del municipio de Campana, han conseguido como como líder y cara visible de esta campaña Julian Weich, reconocido conductor de TV.

También Axion ha organizado mejoras en la Costanera de Campana organizando jornadas de plantación de árboles nativos.

Ternium realizó una impresionante campaña a nivel internacional para el resguardo del Yaguararé en los Esteros del Iberá.

7 Consejos para un Gerente de RSE. Se recomienda lectura.

¡Y ahora a trabajar!

¡Muchas gracias!

---



---

## **Presentación 2.**

Al término de la Presentación encontrará Texto descriptivo de la Presentación 2. Misión y Visión.

# Introducción a la Responsabilidad Social y Desarrollo Sostenible

Subsecretaría de Hidrocarburos y Minería de la Provincia de La Pampa

CFI – Consejo Federal de Inversiones

18 al 22 de Julio de 2022

Consultor: Lic. Conrado G. Laigle

- **Misión.**
- **Visión.**
- **Valores.**

## ¿Qué son la misión y la visión?

La misión y la visión son postulados mediante los cuales una **empresa u organización** plantea los **objetivos** que desea alcanzar a mediano y largo plazo. Juntas describen la **identidad** y la base teórica de una organización, empresa o marca.

Ambas poseen características que las distinguen por lo que no deben ser confundidas, pero deben formularse conjuntamente ya que **es importante que sean coherentes entre sí** y que prevean las situaciones que puedan ocurrir dentro de un determinado plazo.

- La **misión** describe el motivo o la razón de ser de una organización, empresa o **institución**. Se enfoca en los objetivos a cumplir en el presente. Debe estar definida de manera precisa y concreta para guiar al **grupo de trabajo** en el día a día. Por ejemplo: La misión de la compañía es mejorar la calidad de los automóviles.
- La **visión** describe una expectativa ideal sobre lo que se espera que la organización sea o alcance en un futuro. Debe ser realista, pero puede ser ambiciosa; su función es guiar y motivar al grupo para continuar con el trabajo. Por ejemplo: La visión de la compañía es convertirse en la productora de automóviles de mejor calidad del mercado local.

- ▶ La misión y la visión forman parte de una **estrategia** y buscan alcanzar un mismo objetivo. Ambos conceptos juegan un papel importante como aspectos psicológicos y organizativos dentro de una institución. Suelen ser formulados por la cúpula directiva o los fundadores de la organización.
- ▶ Una vez que la empresa tiene un objetivo determinado, ambos conceptos **permiten situarse en el presente (misión) y proyectarse hacia el futuro (visión)**: desde el plano racional, ya que vinculan medios y fines; y desde el emocional, ya que inspiran e incentivan a actuar incluso en situaciones desfavorables.

- ▶ La misión depende de la actividad que la organización realice, los recursos de los que dispone, el tipo de **negocio** del que se trate, las necesidades de la **población** en ese momento dado y la situación del mercado.
- ▶ La visión depende de las posibilidades materiales presentes y futuras tal y como las perciba la organización, de los eventos inesperados que puedan ocurrir y de la propia misión que se haya planteado.



## ► Diferencias entre misión y visión empresarial

- Mientras la **misión debe estar definida en forma precisa y ser factible**, la visión es una proyección a futuro que describe las aspiraciones de la organización. Suele ser más genérica que la misión, lo que la hace menos precisa y menos concreta.
- La visión marca una **meta** final hacia donde quiere llegar la organización en el futuro. Por su parte, la misión es el camino a través del cual los miembros de la empresa u organización harán **realidad** esa visión a través de los objetivos del día a día.

- La misión debe ser redactada en presente y responder a los siguientes interrogantes: ¿A qué se dedica la organización? ¿Quién es el destinatario de sus **productos/servicios**? ¿De qué forma ayudará a sus **clientes**?
- La misión y la visión deben necesariamente estar relacionadas y ser consecuentes. Pueden ser actualizadas con el paso del **tiempo**, pero es importante que no pierdan de vista la esencia y la razón por la cual fue creada la empresa u organización.

## ► Ejemplos de misión y visión

### ► Nissan

**Misión.** Nissan provee productos y servicios automotrices únicos e innovadores que ofrecen valores medibles y superiores a todos nuestros acreedores en alianza con Renault.

**Visión.** Enriquecer la vida de la gente.

### ► Axion Energy

**Misión.** Producimos y brindamos la energía que potencia la capacidad de acción de nuestros clientes y genera resultados en nuestros accionistas e inversores. Y lo hacemos de manera rápida y eficiente.

**Visión.** Ser la opción preferida de nuestros clientes, superando sus expectativas de calidad y servicio; y de nuestros empleados, brindando un lugar de trabajo que inspira a dar lo mejor de cada uno, entre todos.

## Valores de una empresa

### ¿Qué son los valores de una empresa?

- Los valores de una empresa son el conjunto de **principios éticos y profesionales mediante los cuales ésta elige guiar sus actividades** y que denotan de alguna manera el espíritu de la misma. Los valores son la “personalidad” de la empresa, ya que resumen en seis o siete conceptos (no se aconseja elegir muchos más) el modo de proceder de la misma.
- Los valores no deberían reflejar el deseo o la expectativa de los dirigentes o fundadores de la empresa, ni los cometidos puntuales de la misma (todo eso pertenece a su misión y visión), sino los principios éticos reales, actuales, en base a los que se asienta la cultura de la empresa.

Para formular o hallar los valores de una empresa, basta con procurar respuesta a unas pocas preguntas:

¿En qué creemos como empresa?

¿Si la empresa fuera un individuo, cómo sería?

¿A qué aspectos de nuestro proceder prestamos más atención?

Un conjunto de valores bien definidos **será clave para transmitir al equipo las expectativas éticas y profesionales** que la empresa espera de ellos como individuos, y operarán como una forma de **educación** empresarial dentro de la misma. A fin de cuentas, una **organización** tiene el espíritu de quienes trabajen en ella.

### ¿Por qué son importantes los valores de una empresa?

- ▶ Sin unos valores bien definidos y sobre todo bien afianzados en su personal, una empresa tendrá una imagen pública errática o irregular, lo cual se traduce en que su **clientela** e inversores no sabrán a ciencia cierta qué tipo de conductas esperar de ella. Todo esto va en detrimento de la credibilidad de la empresa, y en tiempos de **redes sociales** y fidelización clientelar, pocas cosas son más importantes que **convencer al público objetivo de que puede confiar en la organización**.
- ▶ No existen valores buenos y malos per se. Simplemente se trata de posturas de cara al ejercicio empresarial que, no obstante, tendrán consecuencias a lo interno y externo de la organización.



• **Calidad.** Es fácil y usual prometer calidad, pero comprometerse con ella significa insistir en los procesos hasta que el producto o servicio obtenido sea el mejor posible, es decir, no conformarse con menos.

• **Solidaridad.** Tender una mano al necesitado, anteponer el bienestar colectivo al lucro, saber poner coto a la competitividad empresarial dentro y fuera de la organización.

**Responsabilidad.** Esto significa una mezcla de gratitud, lealtad y sinceridad, que en términos empresariales es sinónimo de compromiso social y comunitario no sólo con la clientela, sino con la sociedad.

**Confianza.** Darla es recibirla. La confianza tiene que ver con la fe en la palabra empeñada y en los buenos deseos del otro, incluso cuando ello eventualmente signifique decepcionarse o enfrentar mayores autoexigencias.

**Trabajo en equipo.** En tiempos de individualismo extremo, la gestión común y el trabajo en equipo se convierten en un valor altamente demandado, que sirve para ejercer la tolerancia, el respeto y la consideración.

**Sinceridad.** La sinceridad empresarial tiene que ver con comunicaciones transparentes, rendiciones de cuentas y actitudes honradas frente al público en general y a la clientela asegurada.

**Originalidad.** La persecución del propio camino, incluso cuando eso suponga riesgo y mayores exigencias.

**Competitividad.** El esfuerzo por ser el primero, tomando la meta como el destino al que llegar lo más rápidamente posible.

**Sencillez.** Apostar por lo simple, por lo fácil, por los procesos más manejables y sencillos que se puedan tener sin sacrificar el cumplimiento de los objetivos empresariales.

Muchas gracias!  
Lic. Conrado Gastón Laigle  
Cel.: +5491159692856  
cglagle@gmail.com

## **Presentación 2.**

Texto descriptivo de la Presentación. Misión y Visión.

Vamos a hablar sobre la presentación 2, en la que vamos a hablar de Misión y Visión, fíjense que, en la presentación, en la primera filmina habla de Misión, Visión y Valores, pero el tema de Valores lo voy a dejar para aquellos que tengan interés en el tema, pero en esta capacitación vamos a hablar estrictamente de Misión y Visión.

Entonces vamos a pasar a la siguiente filmina que dice que son la Misión y la visión.

La Misión y la Visión son postulados mediante los cuales la empresa u organización plantea los objetivos que desea alcanzar a mediano y largo plazo. Juntas describen la identidad y la base teórica de una organización, empresa o marca. Ambas poseen características que las distinguen entre sí, no son lo mismo, por lo que no deben ser confundidas, pero deben formularse conjuntamente ya que es importante que sean coherentes entre sí y que prevean las situaciones que puedan ocurrir dentro de un determinado plazo. Entonces, no es lógico que haya por ejemplo un cuadro a la entrada de una empresa que diga la Misión de esta empresa es tal y no hable de la Visión, siempre que haya una, debe estar la otra.

La Misión describe el motivo o la razón de ser de una organización empresa o institución, se enfoca en los objetivos a cumplir en el presente y debe estar definida de manera precisa y concreta para guiar al grupo de trabajo en el día a día. Por ejemplo: la Misión de la compañía es mejorar la calidad de los automóviles, si fuera una compañía Automotriz obviamente.

La Visión describe una expectativa ideal sobre lo que se espera que la organización sea o alcance en un futuro. Debe ser realista, pero puede ser ambiciosa. Su función es guiar y motivar al grupo para continuar con el trabajo, por ejemplo: la Visión de la compañía es convertirse en el productor de automóviles de mejor calidad del mercado local, y esa es su Visión a futuro.

La Misión y la Visión forman parte de una estrategia y buscan alcanzar un mismo objetivo, ambos conceptos juegan un papel importante como aspectos psicológicos y organizativos dentro una Institución, suelen ser formulados por la cúpula Directiva o los fundadores de la organización, pero cada vez más se lo hace en modo de equipo, en colaboración con la mayor cantidad de integrantes posibles de la empresa. Una vez que la empresa tiene un objetivo determinado, ambos conceptos permiten situarse en el presente (Misión) y proyectarse hacia el futuro (Visión) desde el plano racional ya que vinculan medios y fines y desde lo emocional ya que inspiran e incentivan a actuar incluso en situaciones desfavorables.



La Misión depende de la actividad que la organización realice, los recursos de los que dispone, el tipo de negocio del que se trate, las necesidades de la población en ese momento dado y la situación del mercado. La Visión depende de las posibilidades materiales presentes y futuras tal y como las perciba la organización, de los eventos inesperados que pueden ocurrir y de la propia Misión que se hayan planteado.

Diferencias entre Misión y Visión empresarial.

Mientras la Misión debe estar definida en forma precisa y ser factible, la Visión es una proyección a futuro que describe las aspiraciones de la organización, suele ser más genérica que la Misión lo que la hace menos precisa y menos concreta. La Visión marca una meta final hacia dónde quiere llegar la organización en el futuro, por su parte la Misión es el camino a través del cual los miembros de la empresa u organización harán realidad esa Visión a través de los objetivos del día a día.

La Misión debe ser redactada en presente y responder a los siguientes interrogantes:

- A qué se dedica la organización.?
- Quién es el destinatario de sus productos o servicios.?
- De qué forma ayudará a sus clientes.?

La Misión y la Visión debe necesariamente están relacionadas y ser consecuentes. Pueden ser actualizadas con el paso del tiempo, pero es importante que no pierdan de vista la esencia y la razón por la cual fue creada la empresa u organización.

En la siguiente filmación damos algunos ejemplos de Misión y Visión que les recomendamos su lectura.

Luego ya pasamos directamente al tema de valores, que como dijimos al principio no vamos a tocar en esta capacitación, pero si los dejamos aquí para aquellos que les interese, no estoy diciendo que no son importantes, pero en esta capacitación solamente vamos a hablar de Misión y Visión, sin embargo, nos pareció importante dejarles el tema, muchas gracias. Nos vemos en la próxima presentación

---

**Presentación 3.**

Al término de la Presentación encontrará Texto descriptivo de la Presentación 3. Cuadro de grupos de Interés.

## Introducción a la Responsabilidad Social y Desarrollo Sostenible

Subsecretaría de Hidrocarburos y Minería  
de la Provincia de La Pampa

CFI – Consejo Federal de Inversiones

18 al 22 de Julio de 2022

Consultor: Lic. Conrado G. Laigle

### • **Cuadro de grupos de interés.**

Se utilizará el cuadro sobre los grupos de interés para que los asistentes participen aportando sus puntos de vista y enfoques, detectando algunos impactos que la empresa está produciendo y acciones de RSE que ya se están realizando.

Se solicitará a los participantes que completen el cuadro de grupos de interés que se detallan a continuación:

## Identificación de los Grupos de interés

¿Qué impactos tiene mi actividad en los diferentes grupos? Aspectos relevantes a tener en cuenta.

Si se piensa globalmente en una empresa se entiende que es mucho más que una entidad que produce y comercializa bienes o servicios: es una organización que interactúa con diferentes grupos sociales. Grupos, que, por tanto, son partes interesadas en el funcionamiento de la empresa y en su desarrollo.

De hecho, en el lenguaje que habitualmente se utiliza en RSE se denomina a los grupos de interés también como partes interesadas o stakeholders.

Así, entre los grupos de interés que podemos encontrarnos de forma generalizada en las empresas destacan:

**Los trabajadores**, interesados en la continuidad y viabilidad de la empresa, en el adecuado desempeño de su trabajo y en las condiciones laborales bajo las que dicho trabajo se desarrolla.

**Los accionistas o inversores**, interesados en la viabilidad de la empresa, en la rentabilidad empresarial, en los beneficios a obtener y en la valoración de sus títulos.

**Los proveedores**, interesados en las condiciones de compra de los insumos o servicios prestados a la empresa.

**Los clientes y consumidores**, interesados en la calidad, el precio y la información disponible sobre los productos o servicios que la empresa les ofrece.

**Los colectivos** (ONGs, comunidad) del lugar donde se emplaza la empresa, interesados en la forma en que ésta influye e interactúa en su barrio, pueblo o región, en la triple dimensión económica, ambiental y social.

**Las generaciones futuras**, que se verán afectadas por la influencia de la empresa en las condiciones ambientales del entorno.

Grupos de interés	¿Qué impactos tiene mi actividad en este grupo?	Aspectos relevantes a tener en cuenta
Propietarios		
Accionistas e inversores		
Miembros del Consejo de Administración		
Trabajadores		
Sindicatos		
Proveedores		
Clientes		
Consumidores		
Competidores		
Administración local		
Administración autonómica		
ONGs		
Comunidad		
Medios de comunicación		
Generaciones futuras		
Otros específicos de mi empresa		

Muchas gracias!

Lic. Conrado Gastón Laigle

Cel.: +5491159692856

cglaigle@gmail.com

### Presentación 3.

Texto descriptivo de la Presentación 3. Cuadro de grupos de Interés.

Continuando con esta capacitación, la siguiente presentación es la 3ª, en la que vamos a hablar sobre el cuadro de los grupos de interés. Vamos a utilizar este cuadro de grupos de interés para que los asistentes a esta capacitación participen, aportando sus puntos de vista y enfoques, detectando algunos impactos que la empresa está produciendo y acciones de responsabilidad social que ya se están realizando. Se solicita a los participantes que completen el cuadro de grupo interés que se detalla más adelante.

¿Cómo identificamos a los grupos de interés?,

¿Qué impacto tiene mi actividad en los diferentes grupos?

Aspectos relevantes a tener en cuenta: Si se piensa globalmente en una empresa, se entiende qué es mucho más que una entidad que produce y comercializa bienes o servicios, es una organización que interactúa con diferentes grupos sociales, grupos que, por tanto, son partes interesadas en el funcionamiento de la empresa y en su desarrollo. De hecho, en el lenguaje que habitualmente se utiliza en responsabilidad social, se denomina a los grupos de interés como partes interesadas o en inglés Stakeholders.

Así entre los grupos de interés que podemos encontrar de forma generalizada en las empresas, destacan los trabajadores interesados en la continuidad y viabilidad de la empresa, en el adecuado desempeño de su trabajo y en las condiciones laborales bajo las que dicho trabajo se desarrolla.

Los Accionistas, interesados en la viabilidad de la empresa, en la rentabilidad empresarial, en los beneficios a obtener y en la valoración de sus títulos. Los proveedores, interesados en las condiciones de compra de los insumos o servicios prestados a la empresa. Los clientes y consumidores, interesados en la calidad, el precio y en la información disponible sobre los productos y servicios que la empresa les ofrece.

Los Colectivos, ONG's Centros Comunitarios, Fuerzas vivas de la Sociedad Local, que conforman la comunidad del lugar en el que se emplaza la empresa, interesados en la forma en que ésta influye e interactúa en su barrio pueblo o región, en la triple dimensión: económica, ambiental y social, en las generaciones futuras que se verán afectadas por la influencia de la empresa en las condiciones ambientales del entorno.

En la siguiente filmina está el cuadro en sí. Qué es el que le estamos pidiendo a los asistentes a ésta capacitación que completen el cuadro. En la primera columna están los grupos, que por supuesto no tienen por qué ser estos, pueden ser otros, ni tienen por qué ser solamente éstos se pueden agregar otros que no están en esta columna.

En la siguiente columna vamos a tratar de identificar qué impactos tiene mi actividad en este grupo y no se olviden que los impactos no son solamente impactos negativos, también pueden ser impactos positivos, por ejemplo, la generación de trabajo. Y en la tercer columna aspectos relevantes a tener en cuenta que yo considere que en este cuadro deberían figurar.

Con esto terminamos esta presentación sobre el cuadro de grupos de interés

Muchas gracias

---



## **Capacitación 2.**

### **Presentación 4.**

Al término de la Presentación encontrará Texto descriptivo de la Presentación 4. Las tres dimensiones de la RSE: Determinación de parámetros cualitativos y cuantitativos. Enunciados e Indicadores.

## **Introducción a la Responsabilidad Social y Desarrollo Sostenible**

**Subsecretaría de Hidrocarburos y Minería  
de la Provincia de La Pampa**

**CFI – Consejo Federal de Inversiones**

**18 al 22 de Julio de 2022**

**Consultor: Lic. Conrado G. Laigle**

**Las tres dimensiones de la RSE:  
Determinación de parámetros cualitativos  
y cuantitativos. Enunciados e Indicadores.**

Para poder definir el comportamiento socialmente responsable de una empresa, es necesario conocer el grado de avance en las tres dimensiones fundamentales que comprenden el concepto de sostenibilidad:

- ▶ la dimensión económica,
- ▶ la dimensión ambiental y
- ▶ la dimensión social, en sus variantes interna y externa.

Por aclarar este último concepto con un sencillo ejemplo, cuando hablamos de la parte “interna” de la dimensión social pensamos en el personal de la propia empresa mientras que cuando hablamos de la parte “externa” pensamos en la relación con la sociedad en general.

Paralelamente, se propone para cada una de las dimensiones un análisis basado en parámetros tanto cualitativos como cuantitativos.

Los **Enunciados cualitativos** serán útiles fundamentalmente como elementos de aprendizaje sobre RSE en la empresa y de reflexión sobre su estado actual, mientras que los **Indicadores parámetros cuantitativos** ayudarán a complementar y completar el análisis cualitativo con algunos datos y cifras útiles para poder evaluar tendencias y realizar comparativas sobre la situación global de la empresa en el medio y largo plazo.

Se les solicitará a los participantes que posterior a esta capacitación completen un formulario con los enunciados e indicadores de cada una de las tres dimensiones, con el fin de poder realizar el diagnóstico propiamente dicho.

### Los enunciados

La metodología **InnovaRSE** presenta los principios básicos de la responsabilidad social empresarial en forma de enunciados, una serie de frases que describen de forma detallada los principales aspectos en materia de RSE que pueden incorporarse a la empresa. Un ejemplo de estas afirmaciones es el siguiente: «La empresa cuenta con una política activa de contratación de colectivos desfavorecidos y/o en riesgo de exclusión social». Se ha procurado que estas afirmaciones, además de detectar buenas prácticas o aspectos de mejora concretos, tengan un valor formativo, inviten a la reflexión y ayuden a orientar el proceso.

En el formulario se recogen **un total de 30 enunciados**, 10 por cada una de las dimensiones que se analizan (económica, ambiental y social). Así, se dispone de tres decálogos que van a permitir tanto detectar las prácticas de RSE que ya se están realizando en la empresa como identificar las que pueden implementarse en el futuro. Estos enunciados o frases pueden ser útiles además para la difusión interna de la RSE y su incorporación a los instrumentos de planificación.

Los enunciados son en muchos casos extensos, con el objeto de que incluyan todos los aspectos fundamentales en cada una de las cuestiones que se tratan. Al mismo tiempo, no son totalmente exhaustivos, por lo que puede haber otros aspectos que se consideren importantes para la empresa y que sea necesario incorporar a dichos enunciados. Sin embargo, es importante no olvidar que hacer el modelo inicial más complejo puede dificultar su aplicación.

Se incluye una ficha de trabajo para cada uno de los enunciados, diseñada expresamente para apoyar el proceso de reflexión en el marco de la empresa.

En dicha ficha se incluyen las herramientas de valoración que a continuación se detallan:



### → Evidencias

Se refiere a la información utilizada para avalar el grado de cumplimiento de las actuaciones o prácticas de gestión que aparece en cada uno de los enunciados. Confieren credibilidad a las conclusiones del diagnóstico y facilitan el trabajo para futuras mejoras.

### → Valoración de percepción cualitativa

Indica el grado de cumplimiento del enunciado propuesto en una escala de 1 a 10, significando el 1 que no existe ningún grado de cumplimiento del enunciado propuesto y el 10 que el cumplimiento es total. Se trata de una valoración cualitativa que debe realizar la persona encargada del diagnóstico basándose en la documentación existente, en las evidencias presentadas, en su propia experiencia en la empresa y en la información que le faciliten las personas con las que se entreviste.

### → Valoración de la capacidad de mejora

Es un aspecto relevante que se aplica con frecuencia en sistemas de calidad. El objeto de este esquema es indicar en qué momento se encuentra la empresa -para cada uno de los enunciados propuestos- dentro del ciclo de mejora continua PDCA:

- **Planificación (P):** las áreas descritas en la frase abierta se planifican en mayor o menor medida
- **Desarrollo (D):** Lo planificado está implantado en mayor o menor medida
- **Chequeo (C):** Se miden los resultados de las acciones llevadas a cabo y se analizan
- **Ajustes (A):** Se revisa y mejora lo planificado como consecuencia del análisis y del aprendizaje

El método PDCA parte de una base: todo lo que se desarrolla (o ejecuta) ha debido ser previamente planificado. En algunas empresas - y para determinado tipo de acciones- puede no darse esta situación en la práctica, en cuyo caso deberá hacerse constar explícitamente en la valoración de los correspondientes enunciados.

### → La opción “no aplica”

Es importante tener en cuenta que los enunciados se han elaborado de forma general y pensando en el conjunto de las PyMEs, de forma que algunas de las frases -en particular en la dimensión ambiental- pueden tener poco o ningún sentido para algunas empresas en particular. Es decir, que no son aplicables o no aplican.

En algunos de estos casos será importante documentar de alguna forma por qué no es aplicable y asegurarse de que el tema no está relacionado con ningún impacto supuesto de la empresa o alguna expectativa de los grupos de interés.

Una cuestión que señalar es que no debe utilizarse esta opción como excusa para “huir” del análisis de ciertos enunciados.

### Los indicadores

Las afirmaciones del decálogo se complementan -para cada una de las tres dimensiones- con un total de **5 indicadores cuantitativos**, cifras reales de la empresa que ayudarán a disponer de datos comparativos objetivos en periodos plurianuales. A los 5 indicadores que se proponen para cada dimensión (económica, ambiental y social) se suman otros 10 indicadores complementarios, de los que pueden seleccionarse algunos para obtener una información más completa sobre la empresa o -en su caso- para sustituir a alguno de los 5 iniciales de cuya información no se disponga o que no sea aplicable a la situación particular de la empresa diagnosticada. También es posible incorporar otros que la empresa maneje de forma habitual -aunque no aparezcan en el listado- siempre que sean relevantes para valorar adecuadamente los parámetros de la dimensión que se esté analizando. Los 5+10 indicadores propuestos aparecen detallados en una tabla que se adjunta al final de cada una de las tres dimensiones.

Estos datos cuantitativos deben ser entendidos como **indicadores de tendencia y evolución**. Así, su importancia no radica en los datos aislados, sino en conocer si el indicador mejora o empeora con el tiempo.



### Conclusiones por dimensión

Una vez realizado el proceso de valoración de cada enunciado, deberá sintetizarse la información obtenida. Para ello, ya en la valoración global de cada dimensión, se incluyen tres apartados específicos más, destinados respectivamente a recoger las **dificultades**, **apoyos** y **necesidades** con que puede encontrarse la empresa para abordar mejoras en cada una de las tres dimensiones. Se puede sintetizar la información que debería recogerse en cada uno de estos epígrafes de la siguiente forma:

#### →Dificultades

Detalla los principales problemas encontrados en cada una de las tres dimensiones o los impedimentos que se perciben en ese ámbito. Será muy importante tenerlas en cuenta en la elaboración del Plan de Actuación.

#### →Apoyos

Se reseñan aquí los aspectos favorables con los que se cuenta para la puesta en marcha de las acciones o prácticas de gestión propias de cada dimensión. Pueden incluirse aspectos internos (predisposición favorable al cambio, personal formado, etc.) como externos (proveedores, consultorías, subvenciones disponibles, etc.).

#### →Necesidades

Se debe identificar en este apartado todo aquello que precisa la empresa para cumplir o alcanzar los objetivos propios de cada una de las tres dimensiones.

Junto a estos aspectos descriptivos, es importante poder apreciar de un vistazo las valoraciones globales realizadas para cada una de las dimensiones, de forma que pueda visualizarse dónde están los puntos más fuertes y más débiles de la empresa en lo referente a los temas abordados en el decálogo.

Las valoraciones realizadas, se deberán plasmar en una única tabla de doble entrada los resultados.

La tabla se complementará con un gráfico de barras en el que se reflejen las valoraciones realizadas en el caso de la percepción cualitativa.

**Las tres dimensiones:**

A continuación, se presenta las 10 frases que componen el decálogo de los enunciados y los 5 indicadores para cada dimensión.

Muchas gracias!  
Lic. Conrado Gastón Laigle  
Cel.: +5491159692856  
cglaille@gmail.com

#### **Presentación 4.**

Texto descriptivo de la Presentación 4. Las tres dimensiones de la RSE: Determinación de parámetros cualitativos y cuantitativos. Enunciados e Indicadores.

En esta cuarta presentación vamos a hablar de las tres dimensiones de la Responsabilidad Social seguramente van a escuchar hablar de las contabilidades de triple base o triple impacto.

En esta parte vamos a hacer la determinación de parámetros cualitativos y cuantitativos para ello vamos a usar enunciados e indicadores. Para poder definir el comportamiento socialmente responsable una empresa es necesario conocer el grado de avance en estas tres dimensiones fundamentales que significan el concepto de sostenibilidad, es la dimensión económica, la dimensión ambiental, y la dimensión social en sus variantes interna y externa, ¿por qué hacemos esta distinción? Porque en la parte interna de la dimensión social estamos pensando en el personal de la empresa, mientras cuando hablamos de la parte externa pensamos en relación con la sociedad en general. Paralelamente se propone para cada una de las dimensiones un análisis basado en parámetros tanto cualitativos como cuantitativos. Cualitativos serán útiles fundamentalmente como elementos de aprendizaje social y de reflexión sobre el estado actual de los parámetros cuantitativos, ayudan a complementar y completar el análisis cualitativo con algunos datos y cifras útiles para poder evaluar tendencias, y realizar comparativas sobre la situación global de la empresa en el mediano y largo plazo. Así que le vamos a solicitar a los participantes de esta capacitación que completen los formularios en los enunciados e indicadores de cada una de las tres dimensiones, que ya saben que para cada una de las tres dimensiones hay 10 enunciados, cinco indicadores y 10 indicadores complementarios. Entonces con el objeto de poder realizar el diagnóstico tal cual ahora hemos mencionado varias veces la palabra enunciado significado en la metodología innovarse es una metodología que lo particularmente tomado para para hacer este tipo de tarea de consultoría es una metodología que desarrolló el Ayuntamiento de Navarra en el País Vasco en España, para poder ayudar a sus empresas que desarrollen diagnóstico primero y luego desarrollen planes de implementación de responsabilidad social en empresas. Entonces esta metodología presenta los principios básicos de la responsabilidad social en forma de enunciados, en una serie de frases que describen de forma detallada los principales aspectos en materia de responsabilidad social que se pueden incorporar a la empresa, se ha tratado de que estas afirmaciones además de detectar buenas prácticas o aspectos a mejorar concreto. Tengan un valor formativo e inviten a la reflexión y ayudan a orientar el proceso. Entonces en estos formularios estas fichas se recogen un total de 30 enunciados, 10 por cada una de las dimensiones que se analizan, económica, social Ambiental y así se dispone de 3 decálogos que van a permitir tanto detectar las prácticas de RS que ya se están realizando en la empresa. Cómo identificar aquellas que se puedan implementar en el futuro. Estos enunciados o frases pueden ser útiles además para la difusión interna de la RS y su incorporación a los instrumentos de planificación. Los enunciados en algunos casos son muy extensos y tienen como objeto incluir todos los aspectos fundamentales de cada una de las cuestiones que se tratan y al mismo tiempo no son totalmente efectivo que pueda haber aspectos que se consideren importantes para la empresa y que sea necesario incorporarlos a esos enunciados porque no estaban. Entonces en ese caso nosotros hacemos determinadas tareas es importante no olvidar que hacer el modelo inicial más complejo puede a la larga dificultar su aplicación Así que también sencillez fichas de trabajo para cada una de las dimensiones están diseñadas expresamente para apoyar el proceso de reflexión en el ámbito de esta empresa. En las fichas se incluyen herramientas de valoración que vamos a detallar a continuación, primero las evidencias, de qué habla, de avalar el grado de cumplimiento de la actuación o prácticas de gestión que aparece en cada uno de los enunciados porque sino Providencia de la credibilidad

Inicia de lo que estoy diciendo eso le da credibilidad a las conclusiones del diagnóstico y facilitan el trabajo en futura mejor después la valoración de percepción cualitativa y Esto indica el grado de cumplimiento del enunciado propuesto en una escala de 1 a 10 significando el uno que no existe ningún grado de cumplimiento de este enunciado y 10 que el cumplimiento total Así que se trata de una valoración cualitativa que debe realizar la persona encargada del diagnóstico basándose en la documentación existente en las evidencias presentadas en su propia experiencia en la empresa y en la información que le de las personas con quienes entrevista valoración de la capacidad de mejorar aquellos que han trabajado en ISO 9000 por ejemplo con cualquiera ISO digamos van a ver digamos el ciclo to que se llama el ciclo de mejora continua o pdca en castellano en el pdca Qué

significa

La P significa Planificación, es el primer paso.

La D es Desarrollo. Es decir, lo planificado está implementado en mayor o menor medida.

La C es Chequeo. Se miden los resultados de las acciones llevadas a cabo y se analizan.

La A es Ajuste. Se revisa y mejora lo planificado como consecuencia del análisis y del aprendizaje.

Donde se detectan posibilidades de mejora como resultante del análisis y éstas pasan a ser una nueva planificación de implementación de las mejoras.

Este método PDCA parte de una base, todo lo que se desarrolla o ejecuta ha debido ser previamente planificado. Podría ser que en algunos casos esto no fuera así, y esto debería ser notificado fehacientemente.

Finalmente hay una opción que se llama “No Aplica”. Es muy importante tener en cuenta que estos enunciados han sido diseñados en forma general, por lo tanto, está pensado el decálogo para el general de las empresas, de distintos rubros, distintos tamaños. Puede ser que alguna frase, en particular en las cuestiones ambientales pudieran no aplicar a determinado empresa.

Una cuestión a señalar es que no debe utilizarse esta opción como excusa para huir del análisis de ciertos enunciados.

Finalmente, llegamos a los indicadores, que en el decálogo de cada una de las 3 dimensiones son 5, son cifras reales de la empresa que ayudan a disponer de datos comparativos, objetivos en períodos. A cada uno de los 5 indicadores que se proponen para cada dimensión, se suman otros 10 indicadores complementarios, de los que pueden seleccionarse algunos para obtener información más completa y precisa sobre la empresa, o en su caso que reemplacen a algunos de los 5 iniciales de cuya información no se disponga o no sea aplicable a la situación particular de la empresa diagnosticada. También es posible incorporar otros que la empresa utilice habitualmente, aunque no aparezcan a en los listados, siempre que sean relevantes para valorar la dimensión que está siendo valorada.

Estos 5 indicadores, más los 10 indicadores complementarios, aparecen en una tabla al final de cada una de las tres dimensiones. Estos datos cuantitativos, deben ser indicadores de tendencias y de evolución. Su importancia no radica tanto en el dato aislado, sino en conocer si ese dato en el tiempo, mejora o empeora.

Finalmente, vamos a terminar cada dimensión, con conclusiones. De forma que pueda visualizarse, donde están los puntos más fuertes y los más débiles de la empresa, en lo referente a los temas abordados en el decálogo. Por lo tanto, las valoraciones realizadas, deben estar volcadas en una única tabla de doble entrada. La tabla se complementará con un gráfico de barras en el que se reflejan las valoraciones realizadas en la sección cualitativa. Los gráficos de barra son muy sencillos de hacer con una planilla de Excel.

Les vamos a pedir que imprimen y completan las fichas de las tres dimensiones, con lo cual podremos avanzar en la realización de diagnóstico.

Con esto hemos terminado esta Capacitación y reitero mi disposición a responder y colaborar ante cualquier duda o sugerencia. Habrán notado que cada presentación ha terminado con mis datos personales, Correo electrónico, teléfono, WhatsApp, etc.

---

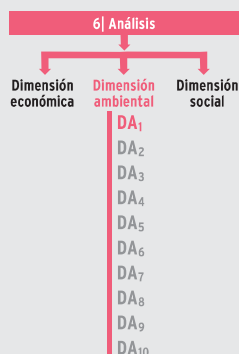
### **Las tres dimensiones:**

A continuación, se presenta las 10 fichas con las frases que componen el decálogo de los enunciados y los 5 indicadores para cada dimensión.

- La dimensión Ambiental: el decálogo de los enunciados.
- La dimensión Social: el decálogo de los enunciados.
- La dimensión Económica: el decálogo de los enunciados.



## Dimensión ambiental (DA)



### DA<sub>1</sub>

La empresa cuenta con una **Política Ambiental**, o una **Declaración de Intenciones relativa al Medio Ambiente**, que está explicitada y es conocida por todas las personas de la empresa, incluidas clientela, proveedores/as y alianzas.

### ACLARACIONES

Los aspectos ambientales, que ocuparán nuestra atención a lo largo de este segundo decálogo, constituyen una de las tres dimensiones que conforman el árbol de la sostenibilidad. Además, dentro del marco de la RSE, van a ser muy relevantes en el análisis de los grupos de interés, ya que ellos -los aspectos ambientales- materializan en mayor medida el impacto que pueden tener las decisiones empresariales en las generaciones futuras.

Es de destacar -tanto en este primer enunciado como en otros que veremos a continuación dentro de la dimensión ambiental- la importancia de que las acciones puestas en marcha sean explícitas y conocidas. Como ya hemos visto, la transparencia en la información es uno de los aspectos claves en la RSE, y no por un simple interés en las cuestiones de imagen, como podría pensarse. La transparencia permite reforzar y dar credibilidad a nuestros compromisos ante terceros, de forma que éstos pueden realizar un adecuado seguimiento de las actuaciones que realizamos para mejorar como empresa, de las dificultades que encontramos y de los pasos que se van dando en el camino hacia la sostenibilidad.

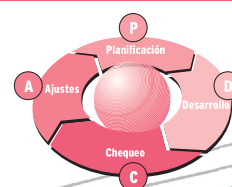
En el enunciado que nos ocupa, deberemos buscar evidencias del posicionamiento de la organización en materia de medio ambiente. Dicho posicionamiento debería ser estructurado, sólido, explícito (en documentos, página web, carteles visibles,...) y conocido -como mínimo- por todas las personas de la organización. Además, la política ambiental de la empresa o la declaración de intenciones al respecto es relevante para los clientes, los proveedores y cualquier organización o entidad que colabore con la empresa en proyectos conjuntos.

### EVIDENCIAS

### VALORACIÓN DE PERCEPCIÓN CUALITATIVA

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

### VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD DE MEJORA



6| Análisis

Dimensión  
económica

Dimensión  
ambiental

Dimensión  
social

DA<sub>1</sub>

DA<sub>2</sub>

DA<sub>3</sub>

DA<sub>4</sub>

DA<sub>5</sub>

DA<sub>6</sub>

DA<sub>7</sub>

DA<sub>8</sub>

DA<sub>9</sub>

DA<sub>10</sub>

# DA<sub>2</sub>

Existe un Sistema implantado de Gestión Ambiental con **objetivos y metas** completamente desplegados, que conforman un **Programa Ambiental** totalmente alineado con la Política Ambiental de la empresa y se somete sistemáticamente a auditorías internas ambientales.

### ACLARACIONES

La importancia de contar con un sistema específico de gestión ambiental está estrechamente relacionada con el enfoque metodológico de mejora continua que aplicamos también en materia de responsabilidad social. Así, disponer de un sistema de gestión permite estructurar e integrar las variables ambientales en todos los escenarios de la gestión empresarial, salvando al mismo tiempo las dificultades que a menudo surgen cuando se trabaja mediante acciones aisladas que dependen de voluntades particulares.

Entre las evidencias que podemos buscar para la valoración de este enunciado destaca, evidentemente, la de disponer de una certificación tipo ISO 14000 o EMAS, pero también pueden analizarse algunas otras estrategias enfocadas a este fin, como puede ser la existencia de objetivos y metas ambientales incluidos en el marco de otros sistemas de gestión.

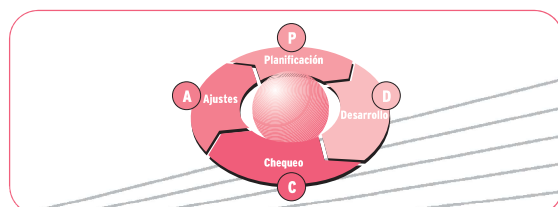
Además, hay empresas con un fuerte compromiso ambiental, integrado en todo el sistema de gestión y producción, que puedan haber optado conscientemente por no trabajar con un sistema de gestión estandarizado. En estos casos puede valorarse la forma en que la política ambiental de la empresa se despliega en las diferentes estrategias y áreas de gestión, cómo se estructuran y explicitan dichas acciones y en qué medida son coherentes con otros planes de la empresa.

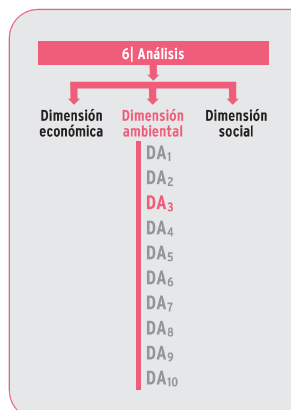
### EVIDENCIAS

### VALORACIÓN DE PERCEPCIÓN CUALITATIVA

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

### VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD DE MEJORA





## DA<sub>3</sub>

La empresa utiliza **indicadores de consumo para el control de los aspectos ambientales** referentes a agua, energía y combustibles, y busca la reducción de éstos mediante acciones de mejora en los usos de estos recursos. Existen evidencias de una sistemática en la implantación de acciones de mejora para la reducción de las tres tipologías de consumos.

### ACLARACIONES

Es éste uno de los aspectos en los que la RSE aporta de forma más rápida mejoras tangibles a la empresa, mejoras que además repercuten en la cuenta de resultados de forma directa y positiva. Una adecuada gestión y control de los consumos energéticos y agua conducirá a un mejor aprovechamiento de los mismos y a una consecuente reducción en los costes (ya sean fijos o por unidad de producto o servicio) de la empresa.

En términos generales, podremos encontrar dos vías para un mejor aprovechamiento de los recursos: la modificación de hábitos y la innovación en los procesos. Ambas estrategias requerirán una inversión inicial (en formación o maquinaria, por ejemplo), pero en la mayoría de los casos se demuestra que el retorno de esta inversión es rápido y rentable para la empresa. En otros supuestos, van a ser los ahorros por los costes de no calidad (sanciones, no conformidades...) los que pueden hacer rentable la inversión.

Como evidencias para la valoración de este enunciado deberá analizarse el tipo de comportamiento de la empresa respecto al control de estos consumos así como la actitud de los trabajadores al respecto. Podrán asimismo valorarse las tendencias de consumo energético, de agua y/o de combustible en los últimos años, en aspectos como el volumen de combustible consumido por la empresa en relación con su volumen de negocios, el número de vehículos de empresa y el consumo de éstos o la evolución de las facturas de electricidad y agua.

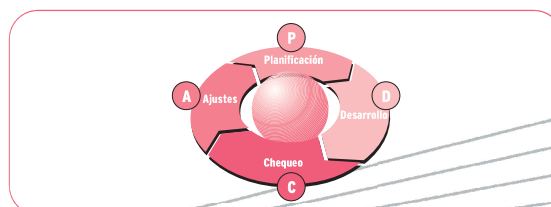
En cualquiera de estos casos es relevante conocer si la empresa ya lleva un sistema de control de estos consumos y en qué medida este sistema está generando información relevante para la toma de decisiones en materia de compras de vehículos o maquinaria, aislamiento, ahorro y eficiencia energética o de agua, etc.

### EVIDENCIAS

### VALORACIÓN DE PERCEPCIÓN CUALITATIVA

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

### VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD DE MEJORA



6| Análisis

Dimensión económica
Dimensión ambiental
Dimensión social

DA<sub>4</sub>

DA<sub>1</sub>
DA<sub>2</sub>
DA<sub>3</sub>
DA<sub>5</sub>
DA<sub>6</sub>
DA<sub>7</sub>
DA<sub>8</sub>
DA<sub>9</sub>
DA<sub>10</sub>

# DA<sub>4</sub>

La empresa cumple toda la **legislación aplicable en la gestión de los residuos**, utiliza indicadores para el control y la mejora en esta materia y demuestra evidencias de una sistemática en la búsqueda e implantación de acciones de mejora para la reducción, reciclado y valorización de los residuos.

### ACLARACIONES

De igual forma a lo que vimos en el enunciado anterior, la reducción de residuos representa casi siempre un importante ahorro para la empresa, ya que refleja un mejor aprovechamiento de los insumos en los procesos productivos y una mejor gestión en casi todos los departamentos de la empresa incluido, por ejemplo, el área de administración.

Como evidencias para la valoración de este enunciado debe evaluarse la existencia de sistemas de control y seguimiento del volumen y tipología de los residuos producidos, la adecuada separación de dichos residuos en origen y el destino final que se confiere a cada tipo de residuo (recogida selectiva, depósito en puntos limpios, gestión adecuada de los residuos peligrosos, etc.).

Así, y dependiendo de la naturaleza de la empresa, deberemos atender a aspectos como éstos: la existencia de una política de gestión de residuos, las políticas de reciclaje y reducción, el consumo –en la medida de lo posible– de productos reutilizables o reciclables, la actualización de la inscripción de la empresa como productora de residuos, etc.

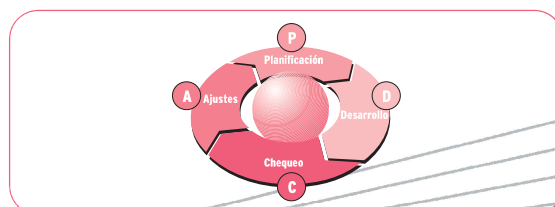
En materia de RSE es relevante avanzar un paso más respecto a las obligaciones impuestas por la normativa vigente. En el caso particular de los residuos, dicho avance pasa por un análisis exhaustivo en términos de reducción y minimización y, consecuentemente, por la búsqueda de alternativas orientadas en esta dirección (selección de materias primas que generen menos residuos peligrosos, elección de procesos alternativos para su minimización, adquisición de envases con mayor capacidad, etc.

### EVIDENCIAS

### VALORACIÓN DE PERCEPCIÓN CUALITATIVA

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

### VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD DE MEJORA





6| Análisis

Dimensión económica

Dimensión ambiental

Dimensión social

DA<sub>1</sub>

DA<sub>2</sub>

DA<sub>3</sub>

DA<sub>4</sub>

DA<sub>5</sub>

DA<sub>6</sub>

DA<sub>7</sub>

DA<sub>8</sub>

DA<sub>9</sub>

DA<sub>10</sub>

## DA<sub>5</sub>

La empresa cumple toda la **legislación aplicable en cuanto a la identificación y control de los vertidos**, utiliza indicadores para el control y la reducción de éstos y demuestra evidencias de una sistemática en la búsqueda e implantación de acciones de mejora para la minimización de los vertidos.

### ACLARACIONES

El tema que se aborda en este enunciado representa muy claramente uno de los aspectos cuya relevancia variará mucho en función del tipo de empresa que se esté analizando, ya que el tema de los vertidos no será una cuestión a considerar de forma prioritaria, por ejemplo, por la mayoría de empresas de servicios o aquellas en las que sus procesos productivos no impliquen la utilización de agua.

Sin embargo, para aquellos sectores en que este tema es importante, conforma un aspecto de la gestión muy sensible y cuya relevancia es crítica, tanto desde el punto de vista estrictamente ambiental como por su repercusión social y pública. Así, será una de las variables de la dimensión ambiental cuya vigilancia deberá ser estricta y -consecuentemente- lo deberá ser su análisis en el marco de este diagnóstico. En el caso de necesitar apoyos para estos aspectos por ser prioritarios o de gran relevancia para la empresa, existe un programa de apoyo en auditorías ambientales para PYMES -coordinado por el CRANA- que puede ayudar a profundizar en esta cuestión o en cualquiera de las otras destacadas en la dimensión ambiental de este diagnóstico.

Para valorar este enunciado se deberá prestar atención al comportamiento de la empresa en materia de vertidos, atendiendo a aspectos como la política de gestión del agua, las instalaciones de depuración en planta -si éstas existen-, los vertidos que se producen y si estos conducen a cauce o a colector, la posible contaminación difusa en el sector agroganadero,... Asimismo se deberá atender muy especialmente a la normativa legal en esta materia y, en los casos en que sea procedente, dar un paso más y valorar la pertinencia de disponer de instalaciones de recirculación del agua, reaprovechamiento de aguas grises, etc.

### EVIDENCIAS

### VALORACIÓN DE PERCEPCIÓN CUALITATIVA

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

### VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD DE MEJORA

58 GUÍA PARA LA REALIZACIÓN DE DIAGNÓSTICOS RSE EN PYMES DE NAVARRA



6| Análisis

Dimensión  
económica

Dimensión  
ambiental

Dimensión  
social

DA<sub>1</sub>  
DA<sub>2</sub>  
DA<sub>3</sub>  
DA<sub>4</sub>  
DA<sub>5</sub>  
**DA<sub>6</sub>**  
DA<sub>7</sub>  
DA<sub>8</sub>  
DA<sub>9</sub>  
DA<sub>10</sub>

# DA<sub>6</sub>

La empresa cumple la **legislación aplicable como actividad potencialmente contaminante de la atmósfera**, utiliza indicadores para el control y la reducción de los niveles de emisión. Existen evidencias de una sistemática en la búsqueda e implantación de acciones de mejora para la minimización las emisiones y además de forma voluntaria calcula, reduce y compensa sus emisiones favoreciendo el plan de acción por el clima de Navarra.

### ACLARACIONES

Al igual que sucedía en el enunciado anterior, la relevancia del tema que se trata en este caso variará mucho en función del tipo de empresa que se esté analizando y de los procesos productivos implicados. Sin embargo, es un aspecto a tener en cuenta en todas las empresas, ya que dentro de las emisiones contaminantes hay que considerar también las emisiones de gases de efecto invernadero (en particular el CO<sub>2</sub>), incluyendo en éstas las generadas por los desplazamientos ocasionados directamente por la actividad económica como -en una valoración ideal- los que realizan los empleados para acudir a su puesto de trabajo.

En el caso de las empresas cuyos procesos productivos impliquen emisiones, tras valorar qué tipo de legislación ambiental es aplicable, se pueden buscar evidencias del comportamiento de la empresa verificando la identificación de todos los focos de emisión y su control mediante Organismos de Control Autorizados (OCAs) o procurando analizar las iniciativas que haya podido desarrollar la empresa para reducir su impacto en sustancias contaminantes emitidas (reducción de emisiones con filtros, sustitución de maquinaria, etc.).

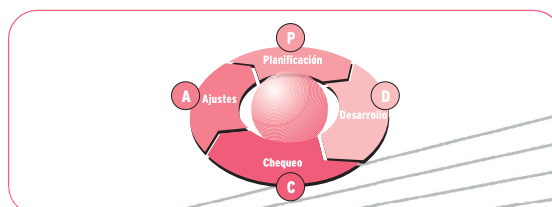
En lo referente a las emisiones de CO<sub>2</sub>, un ámbito de valoración aplicable a todas las empresas, es una cuestión para el análisis que nos debe obligar a reflexionar con mayor profundidad sobre los usos y costumbres energéticas y de movilidad en la empresa. Será importante abordar el tema desde el punto de vista de los comportamientos y hábitos de los trabajadores y, después de tratar de reducir al mínimo la emisiones directas o indirectas generadas, compensarlas de manera voluntaria. Existe un mercado voluntario de emisiones donde podemos apoyar proyectos que -mediante reforestación o energías renovables- compensan nuestras emisiones a la atmósfera. Para apoyar estos procesos podemos contar con la iniciativa CeroCO<sub>2</sub>Navarra ([www.ceroco2.org](http://www.ceroco2.org)) o consultar las recomendaciones que el Plan de Acción por el Clima de Navarra ofrece para los diferentes sectores.

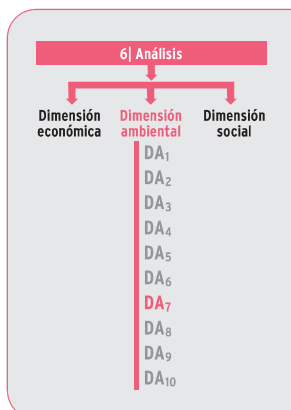
### EVIDENCIAS

### VALORACIÓN DE PERCEPCIÓN CUALITATIVA

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

### VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD DE MEJORA





## DA<sub>7</sub>

La organización cumple la **legislación aplicable en materia de ruido**, utiliza indicadores para el control y la reducción de los niveles de ruido. Existen evidencias de una sistemática en la búsqueda e implantación de acciones de mejora para la minimización del ruido emitido.

### ACLARACIONES

La generación de ruido o contaminación acústica es uno de los aspectos ambientales en que, en términos comparativos, peor está situado nuestro país respecto al resto de Europa. Y, consecuentemente, sigue siendo una de las asignaturas pendientes en muchos sectores y ámbitos de actividad económica. Es, además, un tema ligado a la salud de los trabajadores, ya que su influencia tanto en las condiciones laborales en particular como en la calidad de vida en general es más relevante de lo que podemos pensar en una cultura ruidosa como es la nuestra.

En algunos sectores de actividad específicos pueden darse niveles de ruido molestos e incluso peligrosos para la salud, tanto debidos directamente a la actividad de la propia empresa como por la suma de diferentes empresas del entorno. Por todo ello, la medición de ruidos suele ser un aspecto recogido en las revisiones de las condiciones de salud, seguridad e higiene en el trabajo. Así, la disminución de los niveles de ruido repercute no sólo en el bienestar del conjunto de la comunidad sino en la productividad de las personas de plantilla.

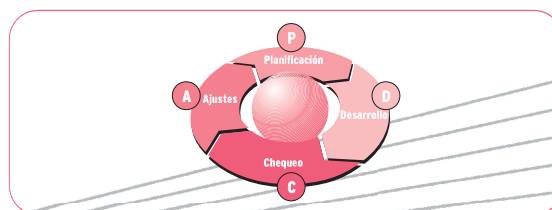
Una vez más, la relevancia de esta cuestión en cada caso particular dependerá del sector de actividad y de la intensidad del ruido generado por la maquinaria, las instalaciones, etc. En términos generales, se podrán utilizar como evidencias para valorar la situación de este tema aspectos como la existencia de mediciones de ruido o la adopción de medidas correctoras para reducir el ruido en la empresa o para minimizar su impacto en la salud de los trabajadores. Además, podrá establecerse si el ruido es una preocupación presente en la empresa a diferentes niveles y si existe un comportamiento proactivo de la empresa con respecto a este tema.

### EVIDENCIAS

### VALORACIÓN DE PERCEPCIÓN CUALITATIVA

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

### VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD DE MEJORA



6| Análisis

Dimensión  
económica

Dimensión  
ambiental

Dimensión  
social

DA<sub>1</sub>

DA<sub>2</sub>

DA<sub>3</sub>

DA<sub>4</sub>

DA<sub>5</sub>

DA<sub>6</sub>

DA<sub>7</sub>

DA<sub>8</sub>

DA<sub>9</sub>

DA<sub>10</sub>

# DA<sub>8</sub>

La empresa cumple con toda la **legislación aplicable con respecto a los envases y embalajes** que utiliza en la comercialización de sus productos. Cuenta con medidas implantadas según sea apropiado de envases retornables, cambios de formato, o sustitución de materiales en los envases y embalajes; así como una vigilancia ante nuevas formas de transporte de envase de productos.

### ACLARACIONES

El incremento en el volumen de residuos generado por los embalajes y el consumo de materias primas que éstos representan es uno de los problemas ambientales más claros ligados a la sociedad de consumo en que vivimos. La normativa y la gestión han evolucionado sensiblemente en aspectos ligados a la recogida selectiva y reciclaje, pero el cambio es mucho más lento en materia de reducción y minimización de los residuos asociados a los envases y embalajes que se utilizan para hacer llegar los productos al cliente y/o al consumidor final. Es éste, por tanto, un aspecto de la gestión susceptible de importantes mejoras voluntarias, mejoras que pueden ligarse, por qué no, a un proceso de RSE como es éste.

En algunos sectores y empresas, la mejora de la comunicación entre el cliente y sus proveedores puede ayudar a reducir los impactos en este ámbito. A ello se puede sumar la incorporación de innovaciones en el proceso productivo o en las decisiones sobre embalaje y envasado. Dando un paso más allá, existen opciones, como la logística inversa, que permiten recuperar los residuos incluidos los embalajes de los productos.

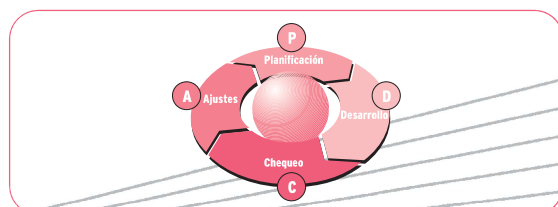
Podemos buscar e identificar algunas evidencias de actuación en este ámbito analizando aspectos como éstos: la efectividad coste/impacto de la política de embalaje de la empresa; las iniciativas que haya podido desarrollar la empresa para reducir su volumen de embalajes; la proporción del embalaje que se recicla o reutiliza o la composición de materiales reciclados en los embalajes. Además, en los casos que procedan, la empresa deberá disponer de la Declaración Anual de Envases y Residuos de Envases.

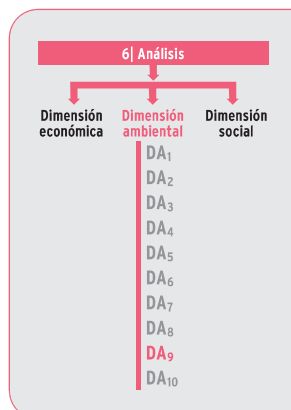
### EVIDENCIAS

#### VALORACIÓN DE PERCEPCIÓN CUALITATIVA

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

#### VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD DE MEJORA





## DA<sub>9</sub>

Las **actividades de formación ambiental** alcanzan a todas las personas de la empresa y están planificadas como fruto de la política ambiental del Sistema de Gestión Ambiental (SGA) y en línea con las estrategias de la empresa. Se han introducido en la formación nuevos conceptos como Ecodiseño o Análisis de Ciclo de Vida del Producto. Además, se participa junto a la clientela y proveedores/as en otros grupos de investigación ambiental.

### ACLARACIONES

En las pruebas piloto de aplicación de esta metodología realizadas en algunas empresas de Navarra, pudimos comprobar cómo la formación ambiental es uno de los aspectos más demandados. Este dato coincide con el hecho de que la realización de sesiones de formación ha permitido mejorar la tendencia de algunos indicadores ambientales de forma importante en la empresa, especialmente en lo relacionado con los consumos (agua o energía) y la generación de residuos.

Es importante apuntar aquí que para la realización de actividades de formación se puede contar con la colaboración de las asociaciones empresariales -tanto sectoriales como territoriales y transversales- y con el Centro de Recursos Ambientales de Navarra.

Avanzando un paso más en la planificación de estrategias formativas, puede optarse por replantear los productos o servicios que ofrece la empresa desde la perspectiva del ecodiseño o del Análisis de Ciclo de Vida, modelos ambos que abordan la componente ambiental con una perspectiva más amplia y global que la convencional.

Es destacable asimismo el hecho de que volvemos a encontrarnos con algunos patrones ya conocidos en lo que representa la aplicación de la RSE: no estamos hablando de acciones aisladas, sino de líneas de trabajo y actuación que deben estar integradas en la estrategia de la empresa e incorporar las expectativas de los grupos de interés, en este caso en lo referente al diseño de los productos.

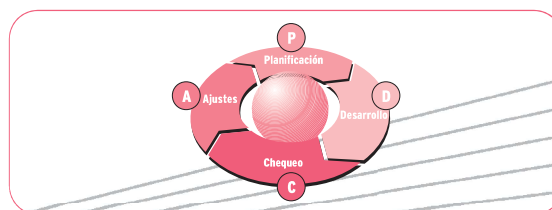
En cuanto a las evidencias para valorar adecuadamente este enunciado, podemos buscar datos como el número y la tipología de las acciones formativas puestas en marcha, el porcentaje de empleados que participan en dichas acciones o el enfoque metodológico y de contenidos de la formación que se está llevando a cabo y su influencia en la actividad de la empresa.

### EVIDENCIAS

### VALORACIÓN DE PERCEPCIÓN CUALITATIVA

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

### VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD DE MEJORA



6| Análisis

Dimensión económica
Dimensión ambiental
Dimensión social

DA<sub>1</sub>  
 DA<sub>2</sub>  
 DA<sub>3</sub>  
 DA<sub>4</sub>  
 DA<sub>5</sub>  
 DA<sub>6</sub>  
 DA<sub>7</sub>  
 DA<sub>8</sub>  
 DA<sub>9</sub>  
DA<sub>10</sub>

# DA<sub>10</sub>

La empresa cuenta con alguna **Certificación Ambiental** a nivel nacional o internacional, a partir de alguna herramienta sencilla (Evaluación de Impacto Ambiental, Análisis de Legislación Ambiental, Auditoría energética). Este Sistema puede estar certificado según UNE - EN ISO 14001 o estar adscrito al Reglamento EMAS II; y además aporta información para redacción de memorias GRI de Sostenibilidad.

### ACLARACIONES

Este enunciado persigue evidenciar si la empresa cuenta con una certificación u otra herramienta de gestión ambiental. Si no existe, es importante también valorar los esfuerzos que se estén realizando para sistematizar la gestión en este ámbito, de modo que pueda realizarse un adecuado seguimiento en el tiempo. Dicho seguimiento nos permitirá conocer y evaluar hacia dónde se dirigen dichos esfuerzos, si están siendo adecuadamente invertidos y si están generando los frutos esperados.

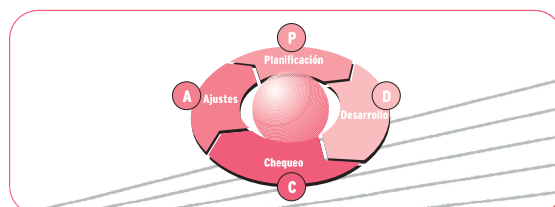
Cada empresa tiene su particular historia y contexto. Para algunas, el desarrollo de un proceso de RSE será el primer paso en su camino hacia la sostenibilidad, un primer paso que podrá complementarse y profundizarse posteriormente mediante la implantación de un Sistema de Gestión Ambiental (SGA). Para otras, ya certificadas, la implementación de estrategias de RSE podrá ser la consecuencia natural de haber implantado un SGA previo. Y en cada una de estas situaciones, será diferente la forma en que la dimensión ambiental sea tratada en el diagnóstico. Es por ello que queremos insistir una vez más que un diagnóstico de RSE no tiene valor como foto fija de la empresa, sino que es un elemento de reflexión que forma parte de un proceso prolongado en el tiempo, un proceso de mejora continua e integración de nuevas componentes (social y ambiental) en la política, la estrategia y la gestión empresarial.

### EVIDENCIAS

### VALORACIÓN DE PERCEPCIÓN CUALITATIVA

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

### VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD DE MEJORA





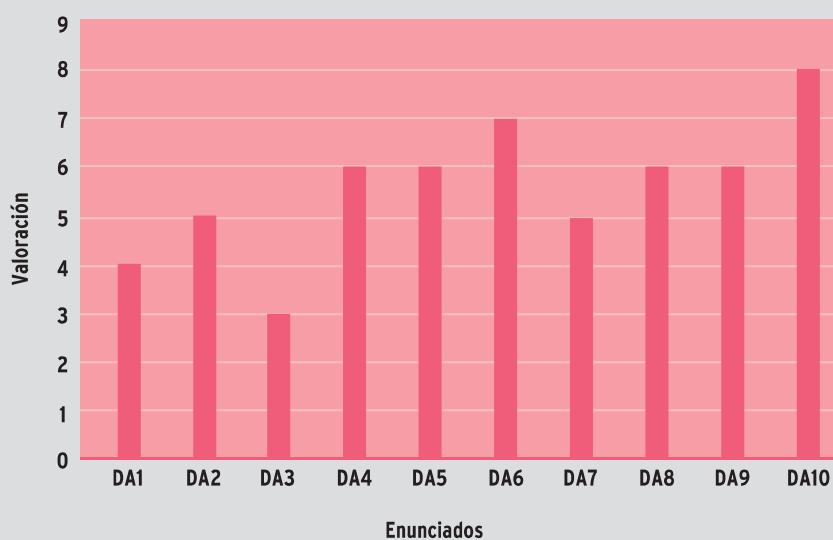


→ **Tabla de síntesis para el decálogo de la dimensión ambiental**

**A MODO DE EJEMPLO**

Dimensión Ambiental	DA1	DA2	DA3	DA4	DA5	DA6	DA7	DA8	DE9	DE10
Percepción cualitativa (1-10)	4	5	3	6	6	7	5	6	6	8
Capacidad de mejora (PDCA)	P	P	P	D	C	A	P	A	A	C

→ **Diagrama de barras**



### → Indicadores básicos

COMPROMISO	INDICADOR	DESCRIPCIÓN	GRI <sup>11</sup>	Unidades
Gestión del agua	% total de agua reciclada o reutilizada para el funcionamiento de la actividad	La organización ha de poner de manifiesto si tiene implantado algún sistema de reutilización de sus aguas residuales de manera que el consumo anual de agua de a red se vea disminuido. En caso afirmativo, debe medir el porcentaje de agua reciclada o reutilizada para el funcionamiento de la actividad.	EN10	<input type="text"/> [% -m <sup>3</sup> -]
Gestión de energía	Control y seguimiento del consumo directo e indirecto anual de energía, desglosado en fuentes primarias	Por una parte, se pretenden conocer todas las fuentes de energía que son utilizadas para el funcionamiento de la organización (en la producción, en el transporte de mercancías, en los desplazamientos de los comerciales...) y cuál es su consumo anual. Por otra parte, interesa evidenciar si la organización realiza un seguimiento de estos consumos anuales, para así, a partir de un análisis, en los casos que sean necesarios, establecer medidas de mejora.	EN3 EN4	<input type="text"/> [Eléctrica (Kwh) / gasoil (l)/ gas natural (m <sup>3</sup> )]
Gestión de energía	Porcentaje de energía consumida proveniente de fuentes renovables propias	Se quiere poner de manifiesto qué cantidad de toda la energía consumida por la organización proviene de fuentes de energía renovables de producción propia (placas fotovoltaicas, aerogeneradores...).	EN5	<input type="text"/> [%]
Contaminación acústica	Diferencia del ruido exterior producido por la actividad y el valor de emisión límite de la zona de sensibilidad acústica	La organización ha de indicar la diferencia del ruido exterior producido por la actividad y el valor de emisión límite de la zona de sensibilidad acústica donde se ubica la actividad, expresado en decibelios.		<input type="text"/> [dCb]
Contaminación atmosférica	Control y seguimiento de la emisión, directa e indirecta, de gases de efecto invernadero	La organización ha de evidenciar si lleva un control de las emisiones de gases de efecto invernadero, de manera que pueda saber la evolución de este indicador. Por otra parte, las emisiones debidas al consumo anual de energía (eléctrica, gasóleo, gas natural, GLP...) se pueden expresar en toneladas de CO <sub>2</sub> , mediante factores de conversión que permitirán sumar todos los valores.	EN16 EN17	<input type="text"/>

<sup>11</sup> Estos códigos hacen referencia al estándar GRI (Global Reporting Initiative). Los incluimos en la tabla de indicadores para facilitar la cumplimentación de estos datos a las empresas que ya trabajen con dicho estándar o la comparación de cifras con los datos promedio para el sector y/o tamaños de empresa similares.



→ **Indicadores complementarios<sup>12</sup>**

COMPROMISO	INDICADOR	DESCRIPCIÓN	GRI	Unidades
Política y gestión ambiental	Existencia de sanciones y multas por incumplimiento de la legislación ambiental	La organización ha de indicar si ha recibido alguna sanción o multa por realizar prácticas empresariales ambientalmente incorrectas, a causa del no cumplimiento de la legislación que le afecta.	EN28	<input type="text"/> [nº de sanciones, ó €]
Política y gestión ambiental	Gastos e inversiones ambientales totales desglosadas por tipos	La organización ha de indicar la cantidad económica referida a los gastos e inversiones en prevención, reducción o control para reducir o eliminar los riesgos o impactos medioambientales, sin incluir sanciones o multas por no cumplir la legislación.	EN30	<input type="text"/> [€]
Producción y gestión de residuos	Control y seguimiento de la cantidad de residuos anuales generados, desglosados por tipología y tipo de tratamiento	La organización ha de poner de manifiesto si dispone de un registro o realiza un seguimiento de los residuos generados, de manera que tenga cuantificados los residuos producidos y el tratamiento que recibe cada uno, para saber si realiza una correcta gestión de los residuos o si se pueden tomar medidas de minimización. El resultado aparecerá desglosado por tipología y destino de tratamiento.	EN22 EN24	<input type="text"/> [Tn RPs Tn RILs]
Producción y gestión de residuos	Porcentaje de materias primas utilizadas que son residuos (procesados o no) procedentes de fuentes externas	La organización ha de evidenciar si utiliza o no materias primas que son residuos o procedentes de residuos y, en caso afirmativo, medir el porcentaje de materias primas de este tipo, procedentes de fuentes externas a la organización, respecto al total de materias primas utilizadas.	EN2	<input type="text"/> [% -Tn-]
Gestión de energía	% de energía ahorrada fruto de las medidas adoptadas en materia de ahorro, eficiencia y aprovechamiento de recursos energéticos	Se trata de saber si la organización lleva un control de la energía ahorrada fruto de aquellas acciones adoptadas para mejorar la gestión de energía (ahorro, eficiencia energética, aprovechamiento de recursos energéticos, etc.). En caso afirmativo, se ha de expresar el resultado en porcentaje de energía ahorrada.	EN5 EN7	<input type="text"/> [%]
Contaminación atmosférica	Utilización y emisiones de sustancias que destruyen la capa de ozono	La organización ha de poner de manifiesto si utiliza sustancias cuya emisión posibilita el deterioramiento de la capa de ozono. En caso afirmativo, se ha de expresar el resultado en peso de estas emisiones.	EN19	<input type="text"/> [Tn/h]
Afectaciones al suelo	Volumen de vertidos accidentales más significativos	La organización ha de exponer la existencia o no de vertidos accidentales significativos. En caso afirmativo, el volumen de éstos.	EN23	<input type="text"/> [m³]
Información y formación ambiental	Actividades de información y/o formación en lo que respecta a la mejora ambiental y número de participantes	Poner de manifiesto las actividades realizadas en la organización para el personal con el objetivo de fomentar la mejora ambiental de la organización, indicando el cómputo de horas por trabajador/a total. Por tanto, debemos saber por cada actividad cuál ha sido su duración en horas y cuánta gente ha participado, para así conocer el número total de horas de formación ambiental impartidas.	LA10	<input type="text"/> [H]
Inversiones ambientales	Nº de iniciativas, gastos o inversiones de carácter ambiental	Realizar una cuantificación económica de las diversas iniciativas o inversiones que se han acometido y que sean relacionadas con el área ambiental de la organización: compra de lámparas de bajo consumo, utilización de equipos de mayor eficiencia energética, control de apagado de iluminación, certificación ambiental, Plan de ahorro energético, otras...		<input type="text"/> [€]

<sup>12</sup> Se incluyen aquí estos 10 indicadores complementarios para permitir a la empresa completar la información disponible y/o sustituir alguno de los indicadores básicos cuya información no haya podido obtenerse por otro de igual importancia o más relevante para la empresa.

### → Principales conclusiones para la dimensión ambiental

Situación (conclusiones más relevantes extraídas de los decálogos, principales fortalezas y debilidades de la empresa en lo relativo a esta dimensión, etc.)

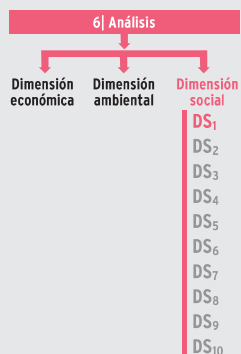
Dificultades

Apoyos

Necesidades



## Dimensión social (DS)



### DS<sub>1</sub>

La empresa cuenta con una **Política de Seguridad y Salud Laboral** y con **objetivos y metas en el ámbito preventivo**, que han sido trasladados al campo operacional. Tiene definidas las **funciones y responsabilidades en materia preventiva** para todas las personas relacionadas con este ámbito. Existe un sistema establecido para el desarrollo de las actividades de mejora con una asignación definida de recursos. Además, existe una sistemática de revisión y mejora que se controla regularmente.

### ACLARACIONES

Los trabajadores son uno de los grupos de interés principales de la empresa, ya que se ven directamente afectados por muchas de las decisiones de gestión. Es por ello que a este ámbito particular de actuación de la empresa se dedican seis de los diez enunciados de este decálogo, al que hay que sumar el DE3, que atiende específicamente a la política de retribuciones salariales.

Entre todas las cuestiones a tener en cuenta en relación con los trabajadores de la empresa, una de las más relevantes es la prevención de riesgos laborales, que incluye –según los casos y sectores de actividad– una amplia batería de medidas relacionadas con la salud, la higiene y la seguridad en las condiciones de trabajo.

Existen una gran variedad de evidencias que pueden ayudarnos a valorar si la empresa cuenta con un verdadero Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral en funcionamiento y si éste responde adecuadamente a las exigencias que podrían realizarse en este sentido. Así, podemos analizar –por ejemplo– si existe un documento de compromiso con la Prevención de Riesgos Laborales (PRL), si hay evaluaciones de PRL o si la empresa cuenta con un sistema de control y revisión de estos aspectos. Entre las opciones para el tratamiento de estos aspectos puede darse además la integración de la PRL en sistemas de gestión más amplios, como el modelo EFQM, certificaciones tipo OSHAS 18001 o sistemas de 6S (integración de salud laboral en 5S).

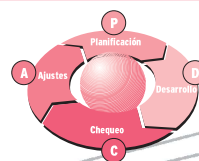
También pueden incluirse en la valoración evidencias como actas de revisiones de cumplimiento o la existencia de acciones de mejora en materia de PRL. Y, en otros términos, sería relevante evaluar si la Política de Seguridad y Salud Laboral ha sido realmente integrada por los trabajadores y trasladada a sus prácticas cotidianas. Por último, puede valorarse la existencia en la empresa de un Plan de PRL que se revise periódicamente y en el que se vayan incorporando nuevos aspectos.

### EVIDENCIAS

#### VALORACIÓN DE PERCEPCIÓN CUALITATIVA

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

#### VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD DE MEJORA



6| Análisis

Dimensión  
económica

Dimensión  
ambiental

Dimensión  
social

DS<sub>1</sub>  
**DS<sub>2</sub>**  
 DS<sub>3</sub>  
 DS<sub>4</sub>  
 DS<sub>5</sub>  
 DS<sub>6</sub>  
 DS<sub>7</sub>  
 DS<sub>8</sub>  
 DS<sub>9</sub>  
 DS<sub>10</sub>

# DS<sub>2</sub>

La empresa actualiza la **Evaluación Inicial y Valoración del Riesgo** de forma regular a través de controles periódicos de las condiciones de trabajo, independientemente de que se produzcan cambios significativos en las mismas. El sistema se complementa con el establecimiento de indicadores relevantes que facilitan la participación en la mejora de las condiciones de trabajo y su gestión con respecto a los objetivos previstos.

### ACLARACIONES

Este segundo enunciado dedicado a cuestiones relacionadas con la Prevención de Riesgos Laborales (PRL) centra su atención en la actualización periódica de los procesos de Evaluación Inicial y Valoración del Riesgo, más allá de la revisión obligatoria que debe realizarse cuando se producen cambios significativos en las condiciones de trabajo.

Así, la RSE está apostando una vez más por un enfoque preventivo que permita adelantarse a posibles problemas y lo hace -coherentemente- en un terreno tan sensible y relevante como es el de los riesgos laborales y la salud en el trabajo.

Una adecuada valoración de la situación de este enunciado en la empresa reflejará, por tanto, si las evaluaciones de riesgos están siendo sometidas a actualizaciones periódicas. Se debe evidenciar el rigor y la vigencia con que están siendo satisfechos los diferentes apartados de la evaluación, poniendo énfasis no solo en los aspectos más convencionales relacionados con la seguridad en el trabajo, sino también en la evaluación psicosocial.

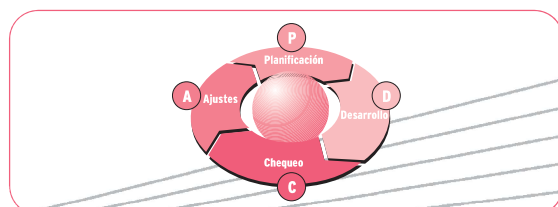
Será importante conocer qué tipo de sistemas de recogida de información en esta materia se han habilitado y si se han puesto en marcha actuaciones de mejora consecuentes con las valoraciones de riesgos. Además, será necesario tener en cuenta aspectos importantes como los riesgos específicos en el caso de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia materna.

### EVIDENCIAS

### VALORACIÓN DE PERCEPCIÓN CUALITATIVA

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

### VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD DE MEJORA





**6| Análisis**

Dimensión económica

Dimensión ambiental

Dimensión social

DS<sub>1</sub>

DS<sub>2</sub>

**DS<sub>3</sub>**

DS<sub>4</sub>

DS<sub>5</sub>

DS<sub>6</sub>

DS<sub>7</sub>

DS<sub>8</sub>

DS<sub>9</sub>

DS<sub>10</sub>

## DS<sub>3</sub>

La empresa tiene establecido un sistema por el que todas las personas de la empresa participan en la definición del plan estratégico y del plan de gestión anual. Además se controla y revisa periódicamente el **sistema participativo** con el que cuenta la empresa.

### ACLARACIONES

Dada la importancia que para la RSE tienen las expectativas de los grupos de interés, es importante valorar el grado de participación que los trabajadores tienen a la hora de poder expresar sus ideas en la elaboración de las decisiones estratégicas de la empresa, sin que ello quiera decir que la empresa tenga que pasar a ser gestionada como una cooperativa o de forma asamblearia.

Cada órgano de decisión (dirección o gerencia, propiedad) debe tomar las decisiones que le competen, pero puede ser una fortaleza para la empresa el que, entre la información que se baraja para la toma de decisiones, se tengan en cuenta también las opiniones, puntos de vista y visiones que al respecto pueden tener los grupos de interés, en este caso los trabajadores. De igual forma, es importante comunicar las decisiones relevantes y los criterios con que se han tomado, lo que supone un ejercicio de transparencia y una buena forma para alinear a toda la organización en los objetivos estratégicos que busca la empresa.

La participación de los trabajadores puede articularse de formas muy diferentes dependiendo de las características de la empresa y de la diferente relación de los empleados con las áreas de decisión. Entre las múltiples opciones existentes, se puede optar por crear grupos de mejora, reuniones de seguimiento, buzones de sugerencias, etc.

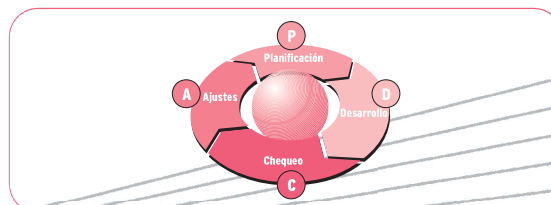
Para valorar el enunciado en este diagnóstico, deberemos buscar las evidencias de un sistema de gestión que contemple la participación de los trabajadores como instrumento de apoyo a la toma de decisiones y/o una adecuada comunicación de las decisiones tomadas. Además, esta información podrá contrastarse con la percepción de los propios trabajadores al respecto y por la evolución de sus expectativas en este sentido.

### EVIDENCIAS

### VALORACIÓN DE PERCEPCIÓN CUALITATIVA

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

### VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD DE MEJORA



**6| Análisis**

Dimensión  
económica

Dimensión  
ambiental

Dimensión  
social

DS<sub>1</sub>

DS<sub>2</sub>

DS<sub>3</sub>

**DS<sub>4</sub>**

DS<sub>5</sub>

DS<sub>6</sub>

DS<sub>7</sub>

DS<sub>8</sub>

DS<sub>9</sub>

DS<sub>10</sub>

# DS<sub>4</sub>

La empresa se preocupa por los aspectos relacionados con **la igualdad de género** por medio de un Plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que comprende la formación, el lenguaje, y las políticas de contratación y promoción interna.

### ACLARACIONES

Aspectos como la igualdad de género -que se trata en este enunciado- y otros como la incorporación de personas con discapacidad forman parte de un concepto mucho más amplio: la gestión de la diversidad en las organizaciones. Así, la integración a la empresa de personas con diferentes necesidades a la hora de plantear su relación laboral con la empresa puede, simultáneamente, ampliar las oportunidades de mejora e innovación y requerir un esfuerzo extra para adecuarse a estas realidades diversas.

De manera general, la adopción de políticas de igualdad de oportunidades ayuda a mejorar el clima laboral, mejora la satisfacción de los trabajadores/as y, por tanto, incrementa la eficiencia y la competencia de la organización.

Es importante tener en cuenta que, en ocasiones, no es fácil detectar determinados aspectos discriminatorios ligados a la igualdad de género, ya que están incorporados profundamente a los hábitos y a la cultura y se viven como naturales. En algunos casos es necesario incluso el apoyo de un experto externo para que éstos salgan a la luz. En este sentido, la Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra (AMEDNA/NEEZE) colabora con la CEN para promover planes de igualdad y diagnóstico iniciales con el apoyo de expertos.

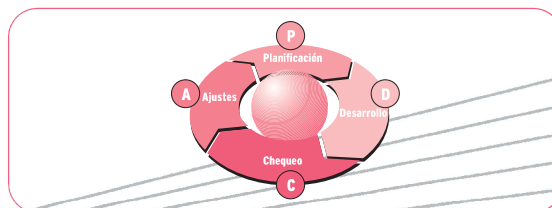
En cuanto a las evidencias para valorar este enunciado, es importante que las políticas de igualdad de oportunidades estén definidas y sean practicadas de forma permanente en la empresa. Entre los aspectos más relevantes a tener en cuenta destacan los relacionados con la selección y promoción: el libre acceso a cualquier puesto de la empresa y la no diferenciación de los puestos de trabajo por género. Además, se deberán adoptar políticas estrictas de igual retribución por un mismo puesto y deberán existir mecanismos eficaces y flexibles que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar, tanto en el caso de hombres como de mujeres.

### EVIDENCIAS

### VALORACIÓN DE PERCEPCIÓN CUALITATIVA

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

### VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD DE MEJORA







**6| Análisis**

**Dimensión económica**

**Dimensión ambiental**

**Dimensión social**

- DS<sub>1</sub>
- DS<sub>2</sub>
- DS<sub>3</sub>
- DS<sub>4</sub>
- DS<sub>5</sub>**
- DS<sub>6</sub>
- DS<sub>7</sub>
- DS<sub>8</sub>
- DS<sub>9</sub>
- DS<sub>10</sub>

## DS<sub>5</sub>

La empresa cuenta con una política activa de **contratación de colectivos desfavorecidos y/o en riesgo de exclusión de social**.

### ACLARACIONES

Este enunciado, al igual que el anterior, forma parte de la gestión de la diversidad en la empresa y, además, puede representar una extensión de la política de acción social de la empresa al ámbito productivo, lo que implica profundizar y extender los instrumentos de intervención de dicha acción social.

La adopción de políticas activas de contratación de colectivos desfavorecidos y/o en riesgo de exclusión de social puede contribuir eficazmente a mejorar el clima laboral y la satisfacción del conjunto de los trabajadores/as y desembocar en incrementos de la eficiencia y la competencia de la organización. Además, puede suponer un activo importante en materia de integración en la comunidad y una fortaleza de la empresa de cara a determinadas contrataciones, convenios y negociaciones.

Una adecuada gestión de este tipo de política -y de otras relacionadas con la RSE- pasa por designar una persona o personas responsables que puedan encargarse de su verificación, control, seguimiento y mejora. Estas personas pueden, además, vigilar posibles incidencias a este respecto que pudieran surgir.

Podemos buscar evidencias de este tipo de políticas en la existencia de convenios internos o directrices que las recojan. Además, será importante comprobar -como en otros casos- que no se trata de meras declaraciones de intenciones sino que las acciones a que hacen referencia forman parte de la realidad de la empresa.

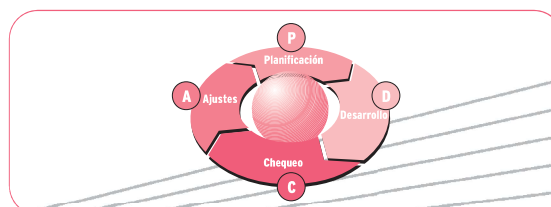
Es importante asimismo tener en cuenta en la valoración de este enunciado los criterios mínimos que marca la legislación en materia de personas con discapacidad: el 2% de la plantilla /as para empresas de más de 50 trabajadores/as. Ello implica, para dichas empresas y en lo referente específicamente a estos colectivos, que una política proactiva debe al menos procurar superar esas cifras mínimas.

### EVIDENCIAS

### VALORACIÓN DE PERCEPCIÓN CUALITATIVA

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

### VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD DE MEJORA



**6| Análisis**

Dimensión económica

Dimensión ambiental

Dimensión social

DS<sub>1</sub>
DS<sub>2</sub>
DS<sub>3</sub>
DS<sub>4</sub>
DS<sub>5</sub>
DS<sub>6</sub>
DS<sub>7</sub>
DS<sub>8</sub>
DS<sub>9</sub>
DS<sub>10</sub>

# DS<sub>6</sub>

La empresa cuenta con un sistema de promoción y superación efectiva de las **medidas de conciliación de la vida laboral y personal** (excedencias/reducción de jornada por responsabilidades familiares, actividades docentes/políticas/servicios sociales, posibilidad de determinar horarios unilateralmente por el trabajador acogido a dicha situación, reducción de salario no exactamente proporcional a la reducción de jornada, flexibilidad de jornada en aras de conciliar responsabilidades familiares, bonificaciones o pagos de seguros privados durante un período de tiempo, teletrabajo).

### ACLARACIONES

El equilibrio entre el trabajo y la vida familiar es un aspecto fundamental para mejorar la calidad de vida de las personas, y por lo tanto, un factor relevante a considerar en una estrategia de RSE que tenga en cuenta a los trabajadores como uno de los principales grupos de interés.

La adopción de prácticas que ayuden a flexibilizar las condiciones laborales no sólo debe contribuir a una mejor integración de la mujer en la empresa, sino que además debe otorgar posibilidades reales a los hombres para que asuman con plenitud sus responsabilidades familiares, su papel en la educación de sus hijos y su desarrollo afectivo.

Entre las medidas que las empresas pueden implementar para lograr estos objetivos destacan las relativas a la organización del tiempo de trabajo, orientadas a facilitar cambios en la jornada u horarios de trabajo para atender determinadas obligaciones familiares como, por ejemplo, el cuidado de hijos enfermos. Además, deben estar adecuadamente regulados -y vigentes en la práctica- los permisos en caso de nacimiento de hijos, atención a personas dependientes y hospitalización o fallecimiento de familiares.

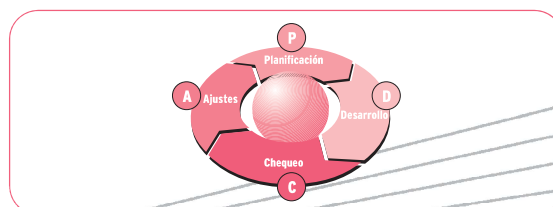
Para la adecuada valoración de este enunciado, además de investigar si las pautas descritas forman parte de la política de personal de la empresa, podemos analizar si las personas de todas las áreas, departamentos, categorías y niveles de la organización tienen la posibilidad de conciliar su horario de trabajo con la vida personal y familiar mediante, por ejemplo, la constatación de ejemplos reales de conciliación. Para ello, se pueden realizar también entrevistas personales con trabajadores/as que se hayan beneficiado de este tipo de medidas o sondear la opinión de los que hayan podido sufrir las posibles deficiencias de la empresa en este sentido.

### EVIDENCIAS

### VALORACIÓN DE PERCEPCIÓN CUALITATIVA

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

### VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD DE MEJORA





6| Análisis

Dimensión  
económica

Dimensión  
ambiental

Dimensión  
social

DS<sub>1</sub>  
DS<sub>2</sub>  
DS<sub>3</sub>  
DS<sub>4</sub>  
DS<sub>5</sub>  
DS<sub>6</sub>  
**DS<sub>7</sub>**  
DS<sub>8</sub>  
DS<sub>9</sub>  
DS<sub>10</sub>

## DS<sub>7</sub>

La empresa tiene establecido un sistema para la **recogida de quejas y reclamaciones y sugerencias de su clientela**, se analizan y revisan los resultados; y se ponen en marcha acciones de mejora derivadas de dichas aportaciones recogidas. La empresa mide la satisfacción de la clientela y tiene estructurado un **sistema de fidelización de la clientela**, cuyos resultados se revisan y se mejoran mediante la puesta en marcha de acciones de mejora derivadas de dichos resultados.

### ACLARACIONES

La atención a las quejas que se plantean a la empresa es una vía importante para corregir aspectos insatisfactorios de la actividad de la empresa. No obstante, es importante recordar que en la mayor parte de los casos sólo una pequeña parte de las quejas llegan en la práctica ante la empresa. Así, actuar sólo a partir de las quejas constatadas supone dar la espalda a una parte importante de la realidad.

Para la valoración de este enunciado se deben buscar evidencias, por tanto, acerca de cómo se gestionan los ciclos de mejora desde la recepción de la queja hasta su cierre -con comunicación de la solución al emisor- y qué hace la empresa para recoger las posibles quejas (además de tener un formato y un sistema de recepción reactivos).

De la misma forma, se debe analizar si existe un sistema de recogida estructurada de datos de percepción directa de la clientela. Pueden ser encuestas de satisfacción, grupos focales, entrevistas dirigidas, etc. Se debe valorar el grado de desarrollo (ámbito de las preguntas, diversos temas relacionados con la satisfacción del producto/servicio) de la propia encuesta y el grado de desarrollo de la recogida de datos (universo de la muestra encuestada, % de respuesta, etc.) para valorar su robustez. Asimismo, ver qué aprendizajes se recogen de los datos analizados, y qué acciones de mejora son las resultantes.

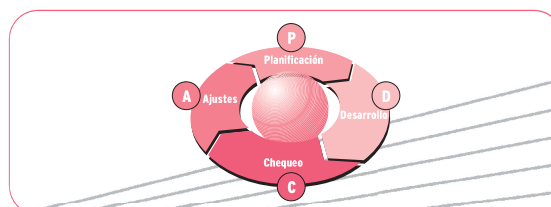
Un paso más en la evaluación de este enunciado podrá ir orientado a investigar la existencia de actuaciones encaminadas a asegurar la cuota de mercado lograda a lo largo del tiempo porque, además de captar nuevos clientes, la empresa debería asegurar la pervivencia de sus clientes actuales. Para ello, será necesario contrastar si se cuenta con algún sistema más o menos formal de fidelización de los clientes.

### EVIDENCIAS

### VALORACIÓN DE PERCEPCIÓN CUALITATIVA

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

### VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD DE MEJORA



**6| Análisis**

Dimensión económica

Dimensión ambiental

Dimensión social

DS<sub>1</sub>

DS<sub>2</sub>

DS<sub>3</sub>

DS<sub>4</sub>

DS<sub>5</sub>

DS<sub>6</sub>

DS<sub>7</sub>

**DS<sub>8</sub>**

DS<sub>9</sub>

DS<sub>10</sub>

### DS<sub>8</sub>

La empresa cuenta, de forma explícita, con un **"código" de prácticas profesionales o carta de servicios** para garantizar la honradez y calidad en todos los contratos, acuerdos y publicidad con la clientela. Este documento es conocido por todas las personas, está difundido a toda la clientela y se encuentra integrado en el proceso **"gestión de la clientela"**.

### ACLARACIONES

Mantener una buena relación con los clientes es, posiblemente, una de las claves del éxito de una empresa. Así, los clientes -junto con los trabajadores- conforman uno de los grupos de interés más relevantes para la organización, un colectivo a quien hay que prestar especial atención. Es por ello que esta dimensión social del diagnóstico recoge dos enunciados -el DS7 y el DS8- dedicados explícitamente a procurar una adecuada atención y gestión de la clientela.

Mientras el enunciado anterior estaba orientado a las reclamaciones y a los procesos de fidelización, éste se centra en el desarrollo de instrumentos orientados a garantizar la honradez y la calidad de la empresa tanto en los contratos y acuerdos firmados con los clientes como en materia de publicidad. Para garantizar ambas, se propone en este enunciado la existencia de un código de prácticas profesionales o carta de servicios que ampare a los clientes y permita incrementar su confianza hacia la empresa.

Existen numerosos ejemplos de códigos de conducta disponibles en la web que pueden tomarse como ejemplo si la empresa aún no dispone de un documento redactado, modelos que pueden adaptarse a las características específicas de la empresa o del sector de actividad. Un punto de partida genérico nos lo puede ofrecer, por ejemplo, el Pacto Mundial o, también, algunos códigos sectoriales como el de la Asociación Española de Empresas de Consultoría.

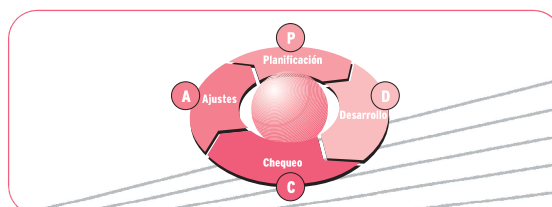
En cuanto a la valoración de este enunciado, pueden buscarse evidencias de la existencia de este tipo de códigos en la empresa, así como su difusión y accesibilidad -a trabajadores, clientes y otros grupos de interés-. Si se desea avanzar un paso más, será necesario conocer si el código de conducta se revisa periódicamente, incorporando los aprendizajes y las mejoras recogidos como resultado de su utilización y de las aportaciones de los diferentes grupos de interés.

### EVIDENCIAS

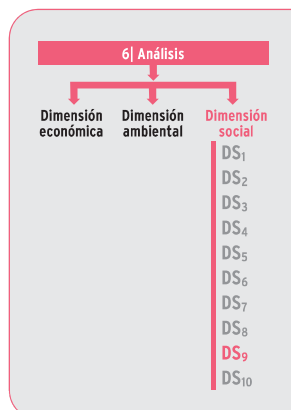
### VALORACIÓN DE PERCEPCIÓN CUALITATIVA

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

### VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD DE MEJORA







## DS<sub>9</sub>

La empresa tiene definido un sistema en virtud del cual se identifican aquellas **entidades con las que se va a colaborar y los proyectos sociales** en los que se va a trabajar. Asimismo, la empresa cuenta con un sistema de apoyo a proyectos sociales por el que incentiva y apoya a aquellos trabajadores que, MOTU PROPRIO, deciden colaborar con diferentes programas sociales a través de la liberación de un número determinado de horas, financiación, flexibilidad horaria, etc.

### ACLARACIONES

Los dos últimos enunciados de esta dimensión social están relacionados con el aspecto externo, esto es, la relación con el entorno socioeconómico de la empresa y con otras entidades ajenas a ella. En este primer caso, el enfoque del enunciado apunta a la acción social de la empresa, esto es, a su apoyo activo a iniciativas, proyectos y organizaciones que desarrollan un trabajo social en diferentes ámbitos.

Quizá la apuesta más tradicional en esta materia es el apoyo económico a proyectos externos. Sin embargo, ésta no es la única opción existente, ya que la colaboración con proyectos de otras entidades puede realizarse por múltiples vías, dependiendo de la naturaleza de la empresa y sus competencias: facilitando material, colaborando en determinadas tareas, apoyando la difusión de convocatorias o eventos, facilitando asesoramiento técnico o apoyo en la definición de proyectos, etc.

El enunciado con el que estamos trabajando avanza un paso más y apunta al apoyo a aquellos trabajadores que deseen desarrollar, por iniciativa propia, determinadas labores de colaboración con entidades o proyectos sociales, un apoyo que puede materializarse en términos de flexibilidad horaria o incluso mediante la liberación de un cierto número de horas de trabajo.

La adecuada valoración de este enunciado debe tener en cuenta la política de la empresa en esta materia y conocer si las actuaciones puestas en marcha responden a un plan organizado o, por el contrario, solo se atiende a demandas puntuales de ciertas entidades que llegan a la empresa en busca de financiación o colaboración. Deberá analizarse qué tipo de colaboración se está ofreciendo y si existen oportunidades para la mejora en este sentido.

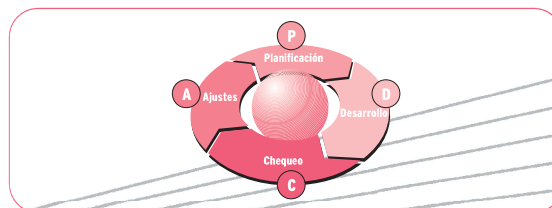
Por último, la consulta a trabajadores implicados voluntariamente en proyectos de acción social podrá ayudarnos a conocer su opinión sobre la posible participación de la empresa en este tipo de iniciativas o acerca de la necesidad de poner en marcha instrumentos de flexibilidad laboral en esta dirección.

### EVIDENCIAS

### VALORACIÓN DE PERCEPCIÓN CUALITATIVA

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

### VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD DE MEJORA



**6| Análisis**

Dimensión económica

Dimensión ambiental

Dimensión social

DS<sub>1</sub>

DS<sub>2</sub>

DS<sub>3</sub>

DS<sub>4</sub>

DS<sub>5</sub>

DS<sub>6</sub>

DS<sub>7</sub>

DS<sub>8</sub>

DS<sub>9</sub>

DS<sub>10</sub>

## DS<sub>10</sub>

La empresa, como práctica habitual, realiza la **contratación de proveedores/as locales** y tiene establecido un sistema donde se integra a los/las proveedores/as locales y otros agentes económicos, al objeto de participar en proyectos que impulsen el entorno local.

### ACLARACIONES

Las cuestiones que se abordan en este enunciado tienen algunos aspectos controvertidos, ya que presentan ciertos negativos matices proteccionistas sobre los que conviene reflexionar para abordar una política sensata y consecuente en esta materia. Sin embargo, una estrategia de RSE debe valorar positivamente el apoyo a proveedores locales que contribuyen a la creación de empleo en el entorno de la empresa. Y muy especialmente en términos ambientales, el optar por proveedores locales, siempre y cuando sus políticas sean también -en la medida de lo posible- coherentes con los criterios de RSE, puede contribuir significativamente a reducir el impacto asociado al transporte, en particular las emisiones de CO<sub>2</sub> y su contribución al calentamiento global.

Así, la contratación y colaboración habitual con proveedores locales puede ayudar no solo a mejorar la situación laboral y económica en el entorno de la empresa sino también, en un escalón superior, a extender prácticas de responsabilidad social más allá de los límites de nuestra organización. Así, se puede solicitar a los proveedores más significativos que adopten determinadas prácticas social o ambientalmente responsables e incluso colaborar con ellos y asesorarles en la implantación de un sistema de RSE, por ejemplo.

Otra de las vías de cooperación, como dice el enunciado, es la de participar en proyectos conjuntos que impulsen el entorno local, una vía de trabajo que puede desarrollarse en cualquiera de las tres dimensiones que se trabajan en este diagnóstico.

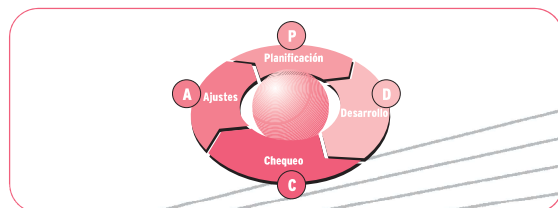
Una adecuada valoración de este enunciado debe tener en cuenta la política de elección de proveedores de la empresa y los criterios con que se realiza, así como las alternativas existentes en el entorno próximo en materia, por ejemplo, de calidad y precio. Asimismo, deberá analizarse si existe en la empresa una reflexión suficiente sobre este particular y, en una fase más avanzada, cómo es la relación con los proveedores y si se desarrolla alguna actuación en materia de proyectos conjuntos, extensión de prácticas de RSE a toda la cadena de producción, etc.

### EVIDENCIAS

### VALORACIÓN DE PERCEPCIÓN CUALITATIVA

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

### VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD DE MEJORA



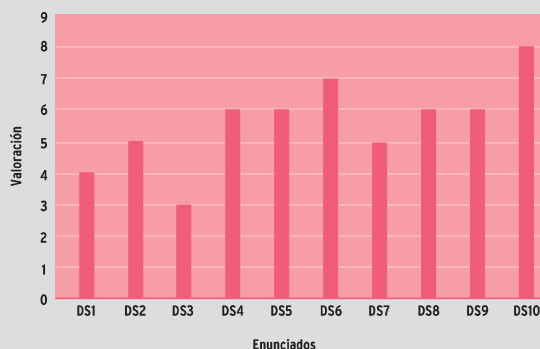


## → Tabla de síntesis para el decálogo de la dimensión social

### A MODO DE EJEMPLO

Dimensión Social	DS1	DS2	DS3	DS4	DS5	DS6	DS7	DS8	DS9	DS10
Percepción cualitativa (1-10)	4	5	3	6	6	7	5	6	6	8
Capacidad de mejora (PDCA)	P	P	P	D	C	A	P	A	A	C

## → Diagrama de barras



## → Indicadores básicos

COMPROMISO	INDICADOR	DESCRIPCIÓN	GRI <sup>13</sup>	Valor
Formación	Horas de formación por persona	Indicar el número medio de horas de formación por trabajador/a. Desglosado por categoría y por tipo de formación (promoción, prevención de riesgos laborales, medio ambiente, derechos humanos y otros).	LA10 LA11 HR3 HR8 SO3	<input type="text"/> [h/pax.]
Igualdad de oportunidades	Personal según categoría profesional	Desglosar las personas de la organización según la categoría profesional, se especificará el porcentaje de mujeres, hombres, personas con discapacidad, mayores de 45 años, personas procedentes de programas de integración u otros para cada categoría.	LA13	<input type="text"/> [% hombres % mujeres % discap. %> 45 años % emigrantes]
Seguridad e higiene en el trabajo	Índice de incidencia	Indicar el valor del índice de incidencia de la organización, que equivale al número de personal con baja por cada millar de personal expuesto. Índice de incidencia = (Nº de accidentes con baja / total de la plantilla) x 100000.	LA7	<input type="text"/> [%]
Satisfacción de la clientela	Quejas recibidas por parte de la clientela	Indicar el número de quejas recibidas por parte de la clientela durante el año, donde se determina la existencia en su origen de responsabilidad de la organización por cualquier naturaleza. Incluye tanto quejas fruto del incumplimiento de regulaciones como de códigos voluntarios.	PR4 PR5	<input type="text"/> [nº quejas]
Comunidad local	Patrocinio y acción social	Describir la implicación de la empresa en la organización de actos sociales, culturales, solidarios o ambientales, y las colaboraciones anuales a nivel monetario o de cualquier otro tipo con el mencionado fin.	4.12 EC8 EC9	<input type="text"/> [€/ventas totales, o €/beneficios]

<sup>13</sup> Estos códigos hacen referencia al estándar GRI (Global Reporting Initiative). Los incluimos en la tabla de indicadores para facilitar la cumplimentación de datos a las empresas que ya trabajen con dicho estándar o la comparación de cifras con los datos promedio para el sector y/o tamaños de empresa similares.

## → Indicadores complementarios<sup>14</sup>

COMPROMISO	INDICADOR	DESCRIPCIÓN	GRI <sup>14</sup>	Unidades
Democracia interna I	Personas con derecho a voto en el máximo órgano de gobierno	Indicar el porcentaje de personas o grupos con derecho a voto en los órganos máximos de decisión, respecto al total de personas de la organización.	4.4	<input type="text"/> [% pax.]
Democracia interna I	Participación real en los órganos de decisión	Indicar el porcentaje medio de participación real en los máximos órganos de decisión de la organización (asambleas, juntas de accionistas...). Es decir, el porcentaje de personas con derecho a voto que lo han ejercido.	4.4	<input type="text"/> [% pax.]
Formación	Formación de la plantilla	Indicar el porcentaje del personal respecto al total de la plantilla que ha realizado actividades de formación en el último año.	LA12	<input type="text"/> [% pax.]
Formación	Inversión en formación por persona trabajadora	Indicar el porcentaje de inversión en formación por persona trabajadora respecto a la masa salarial de la empresa.		<input type="text"/> [% -€-]
Igualdad de oportunidades	Diferencia salarial entre sexos	Indicar la relación existente entre el salario base de los hombres respecto al de las mujeres según la categoría profesional.	LA14	<input type="text"/> [%]
Formación	Horas de formación por persona	Indicar el número medio de horas de formación por trabajador/a. Desglosado por categoría y por tipo de formación (promoción, prevención de riesgos laborales, medio ambiente, derechos humanos y otros).	LA10 LA11 HR3 HR8 SO3	<input type="text"/> [h/pax.]
Seguridad e higiene en el trabajo	Formación en prevención de riesgos laborales	Indicar el porcentaje de personal de la organización que ha recibido formación relacionada con Prevención de Riesgos Laborales, detallando el nivel de la formación según si es específica del lugar de trabajo, básica, media o superior (incluye programas de formación educación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a las trabajadoras y los trabajadores).	LA8	<input type="text"/> [% pax.]
Seguridad e higiene en el trabajo	Inversión por trabajadora/or en temas de seguridad e higiene en el trabajo	Indicar la inversión por trabajador/a realizada en temas de seguridad e higiene en el trabajo respecto a la masa salarial (incluye inversión realizada en infraestructuras, equipamientos, estudios relacionados, etc.).		<input type="text"/> [% €]
Estabilidad de la plantilla	Media de permanencia en la empresa	Indicar la media de permanencia en la empresa que se obtiene haciendo una media de la antigüedad en la empresa de todo el personal.	LA2	<input type="text"/> [años]
Estabilidad de la plantilla	Rotación media de la plantilla	Indicar la rotación media de la plantilla desglosada por grupos de edad, sexo y región, especificando el personal discapacitado. El índice de rotación expresa un valor porcentual de personal que circula en la organización en relación al promedio de personal durante un cierto tiempo. Índice de rotación de personal = $\frac{[(\text{altas} + \text{bajas}) / 2] \times 100}{\text{promedio personal}}$ (suma de personal existente al inicio y al final de año, dividido entre 2).	LA2	<input type="text"/> [Ind. Rot. Pax. (%)]

<sup>14</sup> Se incluyen aquí estos 10 indicadores complementarios para permitir a la empresa completar la información disponible y/o sustituir alguno de los indicadores básicos cuya información no haya podido obtenerse por otro de igual importancia o más relevante para la empresa.



## → Principales conclusiones para la dimensión social

Situación (conclusiones más relevantes extraídas de los decálogos, principales fortalezas y debilidades de la empresa en lo relativo a esta dimensión, etc.)

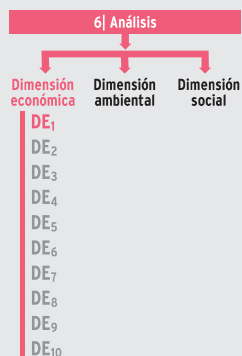
Dificultades

Apoyos

Necesidades



## Dimensión económica (DE)



### DE<sub>1</sub>

La empresa cumple con todas las **obligaciones legales** relativas a la legalización de los libros, depósito de cuentas y auditoría; y todas sus **obligaciones tributarias**, cumpliendo con todas las normas legales que les afecten. Se somete a auditorías si procede y no se recogen salvedades en ellas.

## ACLARACIONES

Aunque el resto de enunciados de estos decálogos apuntan a la **integración voluntaria** en el gobierno y gestión de la empresa de las preocupaciones sociales, laborales y ambientales, casi todas las definiciones de RSE incluyen la necesidad de **cumplir con las obligaciones legales vigentes**. Es por este motivo que este primer enunciado -que supone el punto de partida del diagnóstico- se centra precisamente en dicho aspecto.

En lo referente a la contabilidad, se podrán buscar evidencias de legalización de los libros y depósitos de cuentas a través de los justificantes del Registro Mercantil. En lo referente a las obligaciones tributarias y sociales, la situación precisa de la empresa en el momento del diagnóstico se puede verificar -si es necesario- solicitando a la Seguridad Social y la Administración de Hacienda los correspondientes certificados de estar al corriente de los pagos. En este último caso pueden consultarse además las correspondientes declaraciones tributarias y los respectivos comprobantes de pago.

Los informes de auditoría solo son obligatorios en aquellos casos en que no se pueda formalizar balance abreviado. En otras palabras, deben realizarse cuando se superen al menos dos de estos límites durante dos años consecutivos:

**Total del activo:** 2.373.997,81 €

**Cifra de negocios:** 4.747.995,62 €

**Número medio de empleados durante el ejercicio:** 50 personas

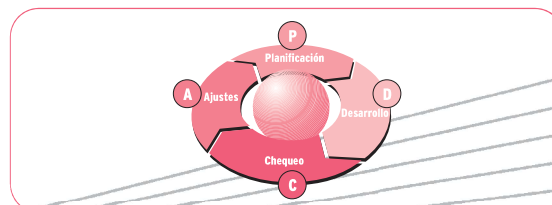
En caso de existir informe de auditoría, será necesario verificar si figuran salvedades en sus primeras páginas.

## EVIDENCIAS

### VALORACIÓN DE PERCEPCIÓN CUALITATIVA

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

### VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD DE MEJORA



6| Análisis

Dimensión económica

DE<sub>1</sub>

DE<sub>2</sub>

DE<sub>3</sub>

DE<sub>4</sub>

DE<sub>5</sub>

DE<sub>6</sub>

DE<sub>7</sub>

DE<sub>8</sub>

DE<sub>9</sub>

DE<sub>10</sub>

Dimensión ambiental

Dimensión social

# DE<sub>2</sub>

La empresa establece unos criterios claros para el **buen gobierno** de la misma, estableciendo mecanismos para evitar el mal uso de la información privilegiada o los conflictos de intereses. Siguiendo pautas de **buen gobierno y transparencia**, la empresa informa sobre sus resultados económicos a sus principales grupos de interés de una forma coherente y clara, incorporando además aspectos sociales y ambientales en dichos resultados.

### ACLARACIONES

En términos muy generales, podríamos definir las prácticas de buen gobierno en la empresa como aquellas que permiten controlar a los decisores y proteger al mismo tiempo los intereses de los accionistas minoritarios.

Las prácticas de BUEN GOBIERNO no son territorio exclusivo de las grandes empresas, aunque éstas hayan protagonizado iniciativas de cierto renombre como el Código Olivenza o el Informe Aldama. El buen gobierno es aplicable a cualquier empresa y contribuye a evitar conflictos entre socios. Su importancia es especialmente relevante en empresas familiares, en las que pueden existir conflictos de intereses entre el escenario familiar y el empresarial.

Entre las evidencias del uso de criterios de buen gobierno en la organización, podrían encontrarse las siguientes:

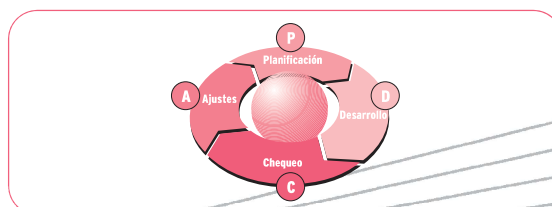
- Profesionalización de la dirección y administración de la empresa (destacable en el caso de empresas familiares).
- Incorporación en los órganos de administración de la empresa de miembros independientes que garantizan el cumplimiento legal y dan visión objetiva del negocio.
- La existencia de reglamentos escritos (códigos de buen gobierno) que protocolizan un adecuado tratamiento de la información económica y financiera de la empresa.
- La adhesión a algún código de buen gobierno y el seguimiento de su cumplimiento.
- La adopción de una estrategia de transparencia informativa en la entrega de documentación relacionada con la gestión económico-financiera (auditorías, balances y cuentas de resultados, etc.) a los grupos de interés.

### EVIDENCIAS

### VALORACIÓN DE PERCEPCIÓN CUALITATIVA

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

### VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD DE MEJORA





6| Análisis

Dimensión económica

Dimensión ambiental

Dimensión social

DE<sub>1</sub>

DE<sub>2</sub>

DE<sub>3</sub>

DE<sub>4</sub>

DE<sub>5</sub>

DE<sub>6</sub>

DE<sub>7</sub>

DE<sub>8</sub>

DE<sub>9</sub>

DE<sub>10</sub>

## DE<sub>3</sub>

La **política de retribución por conceptos salariales** de la empresa cuenta con un sistema de determinación de salarios, criterios de revisión salarial, y medición de la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a este ámbito.

### ACLARACIONES

Es éste un aspecto que podría haberse incorporado también en la dimensión social, ya que el de los trabajadores es uno de los principales grupos de interés en una empresa. Sin embargo, la política de salarios también conlleva un fuerte componente económico, motivo por el que este enunciado ha sido incluido en este primer decálogo.

La aplicación de una política salarial justa es un componente muy relevante dentro de una estrategia de RSE, como también lo son sus repercusiones en materia de clima laboral y productividad. Así, un sistema de retribuciones adecuadamente diseñado -y revisado con regularidad- incide favorablemente en la fidelidad de los empleados, en su sentido de pertenencia y en su identificación con el proyecto empresarial. Todo ello disminuye la rotación y aumenta la productividad de la empresa, lo que permite -en el medio y largo plazo- reducir costes a la empresa y mejorar la gestión de sus recursos.

Así, una empresa que se plantea el horizonte de la RSE debe contar con sistemas retributivos objetivos, transparentes y equitativos. Si deseamos diagnosticar la situación actual de la empresa en esta materia, será necesario conseguir información y reflexionar acerca de los sistemas de retribución existentes y conocer si existen planes de recursos humanos, procesos de gestión de personas o planes de carrera.

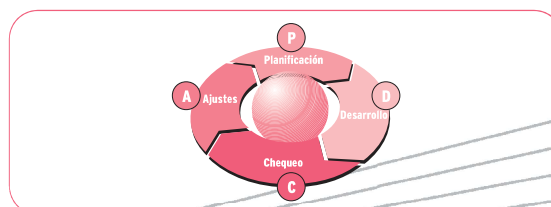
En definitiva, es necesario cuestionarse con rigor qué tipo de políticas de retribución se están llevando a cabo, a qué criterios responden y en qué medida se conoce y se tiene en cuenta la satisfacción de los trabajadores de la empresa a este respecto.

### EVIDENCIAS

### VALORACIÓN DE PERCEPCIÓN CUALITATIVA

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

### VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD DE MEJORA



6| Análisis

Dimensión económica

DE<sub>1</sub>

DE<sub>2</sub>

DE<sub>3</sub>

DE<sub>4</sub>

DE<sub>5</sub>

DE<sub>6</sub>

DE<sub>7</sub>

DE<sub>8</sub>

DE<sub>9</sub>

DE<sub>10</sub>

Dimensión ambiental

Dimensión social

# DE<sub>4</sub>

La empresa realiza actividades de **control sobre sus operaciones con las entidades financieras**, utiliza criterios económicos y de prácticas socialmente responsables para seleccionar a las entidades financieras con las que trabaja y gestiona la información que se deriva de ese control de las colaboraciones.

### ACLARACIONES

En el marco de la RSE el dinero tiene también una gran importancia. Y, en concreto, las decisiones sobre qué hacemos con el dinero disponible y de dónde obtenemos los fondos necesarios. Las alternativas socialmente responsables en materia de banca, aunque aún incipientes, son cada día más numerosas. Así, hay entidades que adoptan criterios éticos, sociales o de sostenibilidad, tanto en materia de inversión (como veremos con más detalle en el enunciado siguiente) como en la concepción de determinados productos y servicios bancarios o en el destino de sus beneficios. Así, las operaciones financieras que se realicen desde la empresa pueden contribuir -más allá de lo límites y el entorno de ésta- a generar cambios coherentes con los principios de la RSE.

El diagnóstico de este aspecto de la gestión empresarial pasa, por tanto, por conocer y analizar con qué criterios se toman las decisiones financieras -las entidades con que se trabaja, los productos que se contratan,...- e investigar en qué medida los criterios de RSE están siendo considerados en esta materia.

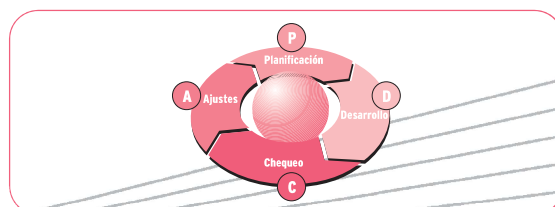
En cuanto a las evidencias de control dentro de las relaciones con bancos y cajas de ahorro, éstas pueden buscarse en documentos o reuniones relacionados con actuaciones de inversión, financiación o compra de activos; informes de actividades de colaboración con entidades financieras o en la existencia de documentos de control de condiciones y rentabilidades.

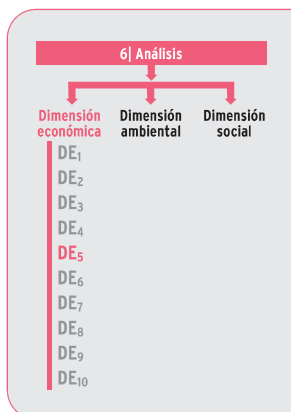
### EVIDENCIAS

### VALORACIÓN DE PERCEPCIÓN CUALITATIVA

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

### VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD DE MEJORA





## DE<sub>5</sub>

La empresa **planifica las inversiones** que va a acometer mediante un seguimiento periódico del plan de inversiones dentro de su control de gestión. Además, se gestionan los datos relativos a la **rentabilidad de las inversiones** que acomete y se marca objetivos al respecto, persigue el cumplimiento de éstos e implanta acciones de mejora derivadas del análisis de los datos.

### ACLARACIONES

Uno de los pilares de la viabilidad de la empresa a medio y largo plazo es contar con una política de inversiones que posibilite avanzar en términos de competitividad, innovación y desarrollo. En el marco de la RSE, la toma de decisiones sobre estas inversiones puede incorporar además criterios de responsabilidad social y ambiental, lo que hará posible recorrer nuevos pasos en el camino hacia la sostenibilidad. Así, la incorporación de criterios de responsabilidad social en la política de inversiones de la empresa puede convertirse en una vía decidida para aportar valor y futuro a la organización.

Como evidencias para valorar este enunciado se deberían analizar los criterios de planificación y el destino de las inversiones de la empresa, así como revisar cómo se ha desarrollado la política de inversiones en los últimos años. Será importante averiguar si se ha incorporado algún criterio de RSE en las inversiones realizadas o en las planificadas y pendientes de realizar.

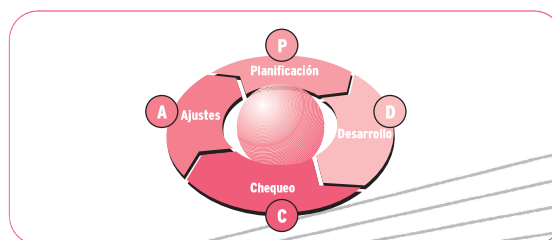
Asimismo, y en términos más generales, este enunciado nos demanda analizar la existencia de procesos de seguimiento periódico y control de las inversiones que realiza la empresa, un análisis que debe incluir la rentabilidad de dichas inversiones y los objetivos sobre los que éstas se planifican.

### EVIDENCIAS

### VALORACIÓN DE PERCEPCIÓN CUALITATIVA

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

### VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD DE MEJORA





6| Análisis

Dimensión económica

DE<sub>1</sub>

DE<sub>2</sub>

DE<sub>3</sub>

DE<sub>4</sub>

DE<sub>5</sub>

DE<sub>6</sub>

DE<sub>7</sub>

DE<sub>8</sub>

DE<sub>9</sub>

DE<sub>10</sub>

Dimensión ambiental

Dimensión social

# DE<sub>6</sub>

La empresa posee una **política de distribución de beneficios** que tiene en cuenta, en primer lugar, el futuro de la empresa (reversión o inversión en I+D). Incluye además a accionistas, personas trabajadoras, e incluso una cuantía para temas sociales atendiendo a criterios prefijados por la empresa. Además, la empresa gestiona sus excedentes de tesorería o reservas con criterios de **inversión socialmente responsable (ISR)**.

### ACLARACIONES

Una de las principales responsabilidades de la empresa para asegurar su sostenibilidad en el tiempo es la de generar beneficios, no sólo con el objeto de que repercutan en la rentabilización financiera de la inversión generada por la propiedad o los inversores, sino también para asegurar el suficiente flujo de capital para inversiones futuras y posibles momentos de “vacas flacas”. Así, mantener un adecuado equilibrio entre el reparto de beneficios, las reservas y la inversión es fundamental en la estrategia de una PYME a medio y largo plazo.

El esfuerzo por favorecer patrones de consumo y producción acordes con los modelos e intereses de los consumidores comenzó a tomar fuerza en los años 80 a través de la Inversión Socialmente Responsable (ISR) que ejercían los inversores en las bolsas, sobre todo en países anglosajones. En la actualidad, y tan solo en Europa, existen más de 350 fondos de inversión que responden a criterios éticos, sociales y/o ambientales.

Así, en las decisiones sobre inversión financiera se pueden manejar -y combinar- los criterios estrictamente financieros (seguridad, liquidez y rentabilidad) con los extrafinancieros (éticos, sociales y medioambientales). Entre estos últimos se pueden adoptar protocolos tanto de selección negativa, rechazando sectores de exclusión (armamento, bebidas alcohólicas, juego...) o prácticas controvertidas (violaciones de derechos humanos, ambientales o sociales, etc.) como positiva, invirtiendo por ejemplo en empresas especialmente sensibles y activas en términos de sostenibilidad.

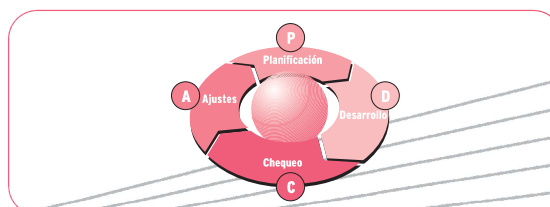
Es importante tener en cuenta que la ISR no sólo afecta a los criterios con los que gestionamos las reservas o excedentes de tesorería; también supone una ventaja para poder captar financiación de entidades financieras que buscan empresas en las que invertir con criterios de ISR.

### EVIDENCIAS

### VALORACIÓN DE PERCEPCIÓN CUALITATIVA

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

### VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD DE MEJORA





**6| Análisis**

Dimensión económica

DE<sub>1</sub>

DE<sub>2</sub>

DE<sub>3</sub>

DE<sub>4</sub>

DE<sub>5</sub>

DE<sub>6</sub>

**DE<sub>7</sub>**

DE<sub>8</sub>

DE<sub>9</sub>

DE<sub>10</sub>

Dimensión ambiental

Dimensión social

## DE<sub>7</sub>

La organización gestiona datos relativos a **costes de producción y servicios** y se marca objetivos al respecto. Realiza medición y aprendizaje implantando acciones de mejora derivadas del análisis de indicadores. Además de medir la efectividad de dichas mejoras en la organización, se garantiza que éstas no supongan disminución en el empleo ni una merma de las condiciones laborales.

### ACLARACIONES

El control y ajuste de los costes de producción es también una cuestión relevante en materia de competitividad y sostenibilidad económica de la empresa. A pesar de ello, en muchas ocasiones se trabaja con demasiada disparidad de productos y servicios y con un escaso control sobre los costes y su imputación. Esto puede ser achacable en buena medida a la ausencia de una contabilidad analítica adecuada, lo que hace difícil disponer de datos fiables.

Esta ausencia de datos para la toma de decisiones se convierte así en un elemento de riesgo para la empresa, ya que puede generar medidas equivocadas o conducir los posibles recortes de gastos hacia partidas inadecuadas -por ejemplo la de personal-, cuando a menudo no tiene por qué ser el aspecto que precisa ajustarse.

En épocas de crisis, un adecuado control de costes permitirá tomar las decisiones más acertadas, además de ofrecer datos y criterios para que determinadas medidas puedan entenderse y razonarse. En épocas de bonanza, el análisis de costes permitirá un mayor control de la rentabilidad y asegurar así la inversión.

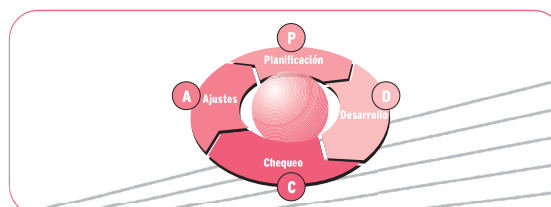
Podemos buscar evidencias sobre el control de estos aspectos en -por ejemplo- la existencia de estudios de costes, los datos sobre evolución de la plantilla o la evolución de la inversión y, especialmente, en la existencia de una contabilidad analítica adecuada al tipo de productos y/o servicios demandados más habitualmente por la empresa.

### EVIDENCIAS

### VALORACIÓN DE PERCEPCIÓN CUALITATIVA

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

### VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD DE MEJORA



6| Análisis

Dimensión económica

DE<sub>1</sub>

DE<sub>2</sub>

DE<sub>3</sub>

DE<sub>4</sub>

DE<sub>5</sub>

DE<sub>6</sub>

DE<sub>7</sub>

DE<sub>8</sub>

DE<sub>9</sub>

DE<sub>10</sub>

Dimensión ambiental

Dimensión social

# DE<sub>8</sub>

La empresa cuenta con un **sistema de homologación de entidades proveedoras y subcontratistas** que incluye criterios relativos a la responsabilidad social de la empresa. Además, incorpora a estas entidades en actividades de mejora en procesos, productos y servicios.

### ACLARACIONES

Estos últimos enunciados de la dimensión económica hacen referencia a los proveedores, la gestión de las compras y las condiciones de pago con que éstas se realizan, un componente fundamental en la dimensión económica de la mayoría de las empresas. De hecho son los proveedores -junto con los trabajadores- uno de los grupos de interés que más se ve afectado por la gestión económica de la empresa y las políticas con que ésta oriente sus criterios de gestión.

En el caso del trabajo con los proveedores existe una tendencia creciente que aboga por adoptar criterios responsables de compra que implica extender los principios propios de la RSE de cada empresa a su cadena de suministros. En el caso -por ejemplo- de las empresas conserveras que incorporan productos de terceros países, las condiciones de compra y los requisitos de selección del proveedor local pueden ser muy relevantes a la hora de definir sus compromisos en materia de RSE. Así, pueden marcar diferencias en su posicionamiento en el mercado y en competitividad al contar con determinados proveedores en su cadena de suministros.

En síntesis, este enunciado persigue identificar, dentro de la empresa, criterios de elección de proveedores que sean coherentes con los principios de RSE. Preferiblemente, estos criterios deben recogerse y estructurarse en sistemas de homologación de entidades proveedoras que recojan no solo aspectos de calidad-precio, sino también los relacionados con las otras dos dimensiones de la RSE.

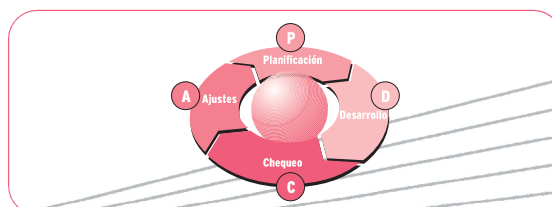
Entre las cuestiones a valorar estarían, por ejemplo, las certificaciones ambientales y etiquetas ecológicas, todos los aspectos relacionados con la integración en la comunidad (como la elección de proveedores locales frente a foráneos), las etiquetas de comercio justo o, en sectores específicos, las maderas certificadas, las bombillas de bajo consumo, aparatos eléctricos eficientes energéticamente, etc.

### EVIDENCIAS

### VALORACIÓN DE PERCEPCIÓN CUALITATIVA

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

### VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD DE MEJORA





6| Análisis

Dimensión económica

Dimensión ambiental

Dimensión social

DE<sub>1</sub>

DE<sub>2</sub>

DE<sub>3</sub>

DE<sub>4</sub>

DE<sub>5</sub>

DE<sub>6</sub>

DE<sub>7</sub>

DE<sub>8</sub>

DE<sub>9</sub>

DE<sub>10</sub>

## DE<sub>9</sub>

La empresa negocia las **condiciones de pago** con todas sus **entidades proveedoras y subcontratistas** en base a criterios prefijados, revisando además periódicamente los criterios en los que se basa dicha negociación con sus entidades proveedoras y subcontratistas.

### ACLARACIONES

Las condiciones mínimas para una gestión responsable del pago a proveedores deberían estar estructuradas con criterios objetivos y recogidas por escrito, incluso con anterioridad a la propia negociación. A partir de ahí, cabe obviamente cierto margen de flexibilidad en la negociación atendiendo a las condiciones concretas de cada caso. En la elaboración de dichos criterios es necesario tener en cuenta -por ejemplo- el volumen de compra, la naturaleza del proveedor, el interés por fidelizar la relación, las posibles condiciones de exclusividad si ésta interesa a la empresa, etc.

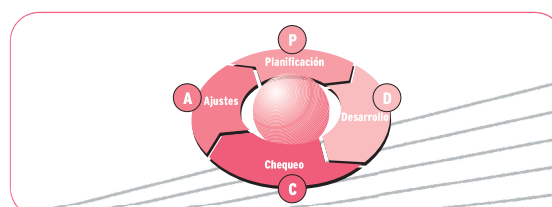
Algunos aspectos de la gestión y pago a los proveedores radicados en países en desarrollo, especialmente en el caso de materias primas como el azúcar, café y cacao o la artesanía, encuentran un marco de trabajo específico en el llamado COMERCIO JUSTO, ejercido generalmente por ONGs y cooperativas. La iniciativa surgió en los años 80 para abordar el hecho de que los precios del café, del arroz y de otros productos básicos en el mercado internacional son extremadamente volátiles y pueden llegar a ser más bajos que los costes de producción en los países en vías de desarrollo. Con el objetivo último de contribuir a que los agricultores puedan salir de la pobreza y proporcionar a sus familias un nivel de vida decente, es indispensable garantizar en la medida de lo posible un precio estable y que cubra el coste de producción y de vida, por sus productos.

### EVIDENCIAS

### VALORACIÓN DE PERCEPCIÓN CUALITATIVA

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

### VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD DE MEJORA



6| Análisis

Dimensión económica

DE1

DE2

DE3

DE4

DE5

DE6

DE7

DE8

DE9

DE10

Dimensión ambiental

Dimensión social

# DE<sub>10</sub>

La empresa siempre **cumple las condiciones de pago acordadas** con todas las entidades proveedoras y subcontratistas, e incluso en varias ocasiones paga a sus entidades proveedoras y subcontratistas con anticipación al plazo acordado, de tal forma que facilita financiación a algunas de sus entidades proveedoras.

### ACLARACIONES

Este último enunciado del decálogo económico avanza un paso más que los anteriores en el análisis de la relación con los proveedores. En este caso no se trata tan solo de negociar condiciones de pago adecuadas entre las partes sino de cumplirlas e incluso, como dice el enunciado, anticiparse al plazo acordado en aquellas situaciones en que le sea posible a la empresa.

Entra dentro de lo razonable pensar que las condiciones de pago forman parte importante de la política de competitividad de la empresa y que mejorarlas frente a los competidores supone una desventaja competitiva. Pero si contemplamos la gestión de proveedores desde la perspectiva más amplia que nos aporta la RSE -considerándoles por tanto un importante grupo de interés- el enfoque puede cambiar sensiblemente. Así, los proveedores se convierten en colaboradores, empresas con las que pueden establecerse incluso marcos de cooperación y apoyo mutuo que vayan más allá de las meras relaciones proveedor-cliente. Lógicamente, este tipo de relaciones deberán potenciarse con proveedores estratégicos y relevantes para la empresa, persiguiendo estrategias conjuntas de mejora en la competitividad, la innovación o la sostenibilidad.

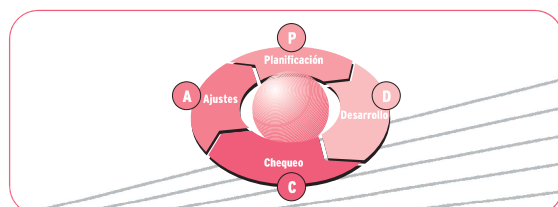
Otro de los aspectos relevantes de este enunciado puede centrarse en el trato preferente a los proveedores de países en desarrollo o a colectivos con escaso poder de negociación debido a la asimetría de la relación que establecen con la empresa.

### EVIDENCIAS

### VALORACIÓN DE PERCEPCIÓN CUALITATIVA

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

### VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD DE MEJORA





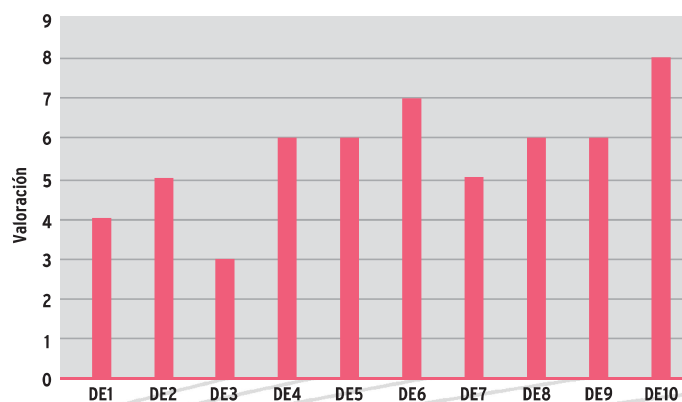
→ **Tabla de síntesis para el decálogo de la dimensión económica**

**A MODO DE EJEMPLO**

Dimensión Económica	DE1	DE2	DE3	DE4	DE5	DE6	DE7	DE8	DE9	DE10
Percepción cualitativa (1-10)	4	5	3	6	6	7	5	6	6	8
Capacidad de mejora (PDCA)	P	P	P	D	C	A	P	A	A	C

→ **Diagrama de barras**

**DIMENSIÓN ECONÓMICA (VALORACIÓN CUALITATIVA)**



### → Indicadores básicos

COMPROMISO	INDICADOR	DESCRIPCIÓN	GRI <sup>9</sup>	Unidades
Uso de los recursos locales	Porcentaje de compras producidas en el territorio sobre el total de compras	Este indicador permite identificar el porcentaje de compras efectuadas en el mismo territorio donde la empresa está instalada sobre el total de compras.	EC1	<input type="text"/> [%]
Gestión de capital	• Ventas netas	Este indicador quiere indicar la cifra de negocio de la organización, expresada como habitualmente ya se hace en otros documentos como las cuentas anuales. No obstante, se debe subrayar que las ventas netas eliminan de sus ingresos descuentos, rappels... que la empresa hace a la clientela, para dar una cifra más real del valor neto de sus ingresos.	EC1	<input type="text"/> [€]
Gestión de capital	Aumento o disminución de las ganancias retenidas al final del período	El objetivo de este indicador consiste en identificar la evolución de las Ganancias Retenidas (Beneficios - Dividendos = Ganancias Retenidas) de la organización durante un período en concreto, que puede ser respecto al año anterior o de un año base diferente. No obstante, es recomendable hacer una comparación explícita de la evolución de la ganancia retenida en los últimos tres años, como mínimo.	EC1	<input type="text"/> [€]
Marketing responsable	Incidentes por el incumplimiento de la legislación o de los códigos voluntarios	Identificación y registro por parte de la empresa de los incidentes derivados por el incumplimiento de la legislación o de los códigos voluntarios relacionados con los impactos de los productos y de los servicios en el ámbito de la información y el etiquetaje o la salud y la seguridad durante su ciclo de vida.	PR2 PR4	<input type="text"/> [Nº incidentes]
Innovación	Recursos destinados a la innovación	Este indicador procura identificar de forma objetiva los esfuerzos de la organización respecto al desarrollo de la innovación, identificando de forma documental los recursos que la empresa destina a la innovación (horas/persona o euros invertidos => maquinaria, sistemas de gestión y de la información, despliegue de nuevos proyectos...).		<input type="text"/> [€]

<sup>9</sup> Estos códigos hacen referencia al estándar GRI (Global Reporting Initiative). Los incluimos en la tabla de indicadores para facilitar la cumplimentación de estos datos a las empresas que ya trabajen con dicho estándar o la comparación de cifras con los datos promedio para el sector y/o tamaños de empresa similares.



→ **Indicadores complementarios<sup>10</sup>**

COMPROMISO	INDICADOR	DESCRIPCIÓN	GRI	Unidades
Innovación	Porcentaje de facturación resultante del proceso de innovación	Este indicador refleja el reparto de la facturación de la empresa entre productos o servicios significativamente modificados o introducidos durante el último año, los productos o servicios sujetos a cambios incrementales y los productos y servicios esencialmente invariables. Debido a que el concepto de innovación puede ser muy diferente en cada una de las organizaciones, se debe procurar identificar de forma objetiva la facturación proveniente de actuaciones consideradas innovadoras para la organización.		<input type="text"/> [%€]
Comunidad local	Inversión socialmente responsable	Indicar la existencia de actuaciones por parte de la empresa vinculadas a inversiones socialmente responsables.		<input type="text"/> [€]
Económico general	Valor económico generado en la empresa	Es la interpretación de la suma de aspectos económicos de la organización, como pueden ser: gastos de personal, compras, donaciones a la comunidad, impuestos pagados, reservas y dotaciones.		<input type="text"/> [€]
Económico general	Reparto de beneficios entre la propiedad	Se trata de dividir el importe de dividendos y otras retribuciones de la organización entre el beneficio anual obtenido por la misma.		<input type="text"/> [%]
Económico general	Margen neto o de explotación	Relacionar el Beneficio antes de aplicar impuestos entre la Facturación anual o volumen de negocio		<input type="text"/> [%]
Económico General	Margen Bruto o de contribución	Volumen de compras anual/Facturación		<input type="text"/> [%]
Económico general	Rendimiento del capital	Beneficio antes de impuestos / Fondos propios		<input type="text"/> [%]
Económico general	Rendimiento del activo	Beneficio antes de impuestos / Balance		<input type="text"/> [%]
Económico general	Productividad del empleo	Facturación / Plantilla total		<input type="text"/> [€/pax.]
Económico general	Costes salariales	Relacionar la masa salarial, entendida como el saldo de la cuenta 640 del Plan General de Contabilidad (Sueldos y salarios), incluyendo además la remuneración de consejeros/as (si ésta se recoge en una cuenta distinta), y dividirla entre la facturación anual.		<input type="text"/> [%]

<sup>10</sup> Se incluyen aquí estos 10 indicadores complementarios para permitir a la empresa completar la información disponible y/o sustituir alguno de los indicadores básicos cuya información no haya podido obtenerse por otro de igual importancia o más relevante para la empresa.

### → Principales conclusiones para la dimensión económica

Situación (conclusiones más relevantes extraídas de los decálogos, principales fortalezas y debilidades de la empresa en lo relativo a esta dimensión, etc.)

Dificultades

Apoyos

Necesidades

## **Fotos de la Capacitación en Medanito S.A.**

Agosto 2022.

Planta de Gas Catriel.



## **Fotos de la Capacitación en Petroquímica Comodoro Rivadavia.**

Agosto 2022.



## Planta Medanito Sudeste.







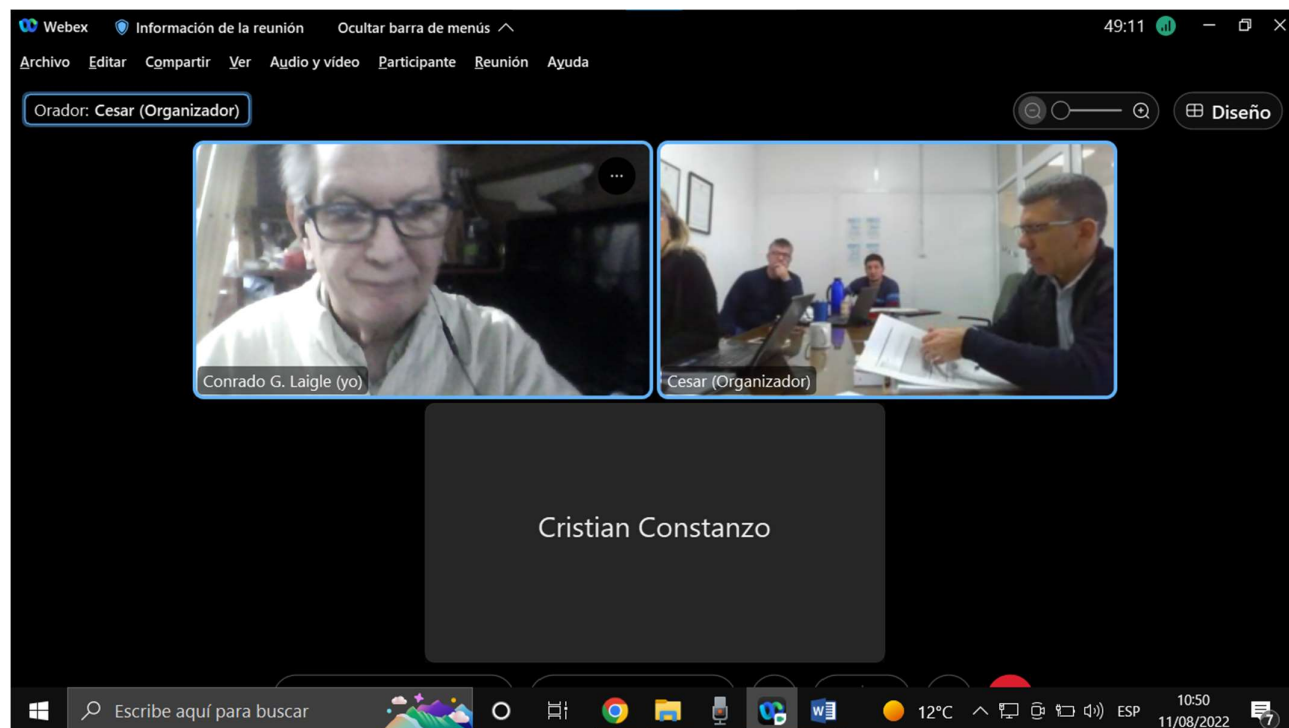




#### Tarea 4. Encuentros virtuales con los participantes de las capacitaciones, seguimiento de lo trabajado.

Durante estos encuentros se evacuaron consultas y dudas sobre todo sobre la Misión y Visión y los plazos de entrega de las tareas solicitadas (Completar las fichas de las tres dimensiones).

**Medanito S.A. Encuentro Virtual Jueves 11 de agosto de 2022.**



Durante este encuentro y posteriores se discutieron distintos aspectos de la elaboración de la Misión y Visión hasta finalmente llegar a una versión que acomodara a todas las partes. En este caso quedó redactada de la siguiente manera:

#### MISIÓN:

Somos un protagonista nacional en la búsqueda y desarrollo de negocios energéticos, rentables, eficientes y sustentables, comprometidos con el cuidado de las personas, de las operaciones, de la comunidad y el medio ambiente.

#### VISIÓN:

Alcanzar una posición relevante en el mercado energético mediante inversiones de capital, asociaciones con compañías internacionales líderes e integrando verticalmente todas las líneas de negocios, manteniendo una estructura financiera sólida que favorezca la inserción de la compañía en el mercado de capitales, de manera rentable, eficiente y sustentable, comprometida con el cuidado de las personas, de las operaciones, de la comunidad y el medio ambiente.

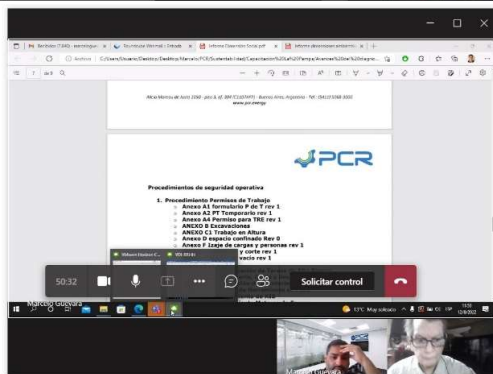
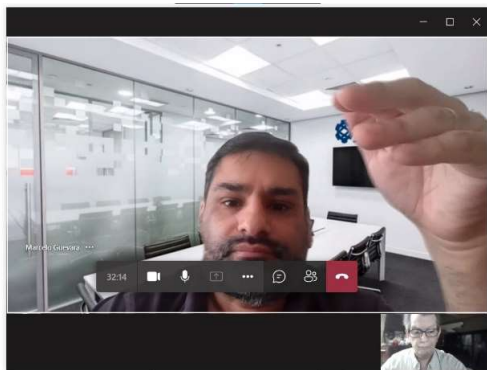
#### VALORES:

Medanito ha hecho del crecimiento un hábito sostenido, diversificado y ampliando sus negocios, respetando el espíritu y los valores fundamentales que le han dado origen: eficacia, integridad, transparencia y profesionalismo.



## **Petroquímica Comodoro Rivadavia. Encuentro Virtual viernes 12 de agosto de 2022.**

PCR tiene un problema que es su tamaño, es un grupo de 32 empresas, Petróleo, Energías Renovables, Cemento, etc. Tienen información en demasía y les cuesta a veces desbrozar la misma. Están trabajando sobre ello.



Durante los distintos contactos el personal de PCR logró establecer una metodología para aislar las actividades específicas de la explotación de hidrocarburos en la Provincia de La Pampa. Ésta metodología consistió en destinar personal especializado en el uso de herramientas informáticas que permitieron ubicar rápidamente la información solicitada por éste Consultor.

## **Tarea 5- Encuentros para validar los resultados de la información recabada en los formularios de enunciados e indicadores**

Tarea 5.1- Encuentros con PCR para validar los resultados de la información recabada e formularios de enunciados e indicadores. (Posterior a la capacitación).

<b>Llamadas telefónicas:</b>	<b>Llamadas por WhatsApp fotos/archivos.</b>	<b>Mails:</b>
05/08/2022	20/07/2022	28/07/2022
26/08/2022	22/07/2022	11/08/2022
01/09/2022	24/07/2022	24/08/2022
22/09/2022	26/07/2022	28/08/2022
05/10/2022	27/07/2022	05/09/2022
06/10/2022	28/07/2022	11/09/2022
17/10/2022	01/08/2022	15/09/2022
	05/08/2022	22/09/2022
	10/08/2022	03/10/2022
	12/08/2022	12/10/2022
	21/08/2022	12/10/2022
	22/08/2022	15/10/2022
	24/08/2022	21/10/2022
	26/08/2022	21/10/2022
	01/09/2022	
	04/09/2022	
	15/09/2022	
	16/09/2022	
	22/09/2022	
	05/10/2022	
	06/10/2022	
	11/10/2022	
	12/10/2022	
	13/10/2022	
	16/10/2022	
	17/10/2022	
	21/10/2022	

Todos estos contactos fueron establecidos con el responsable designado por PCR Marcelo Guevara, quien a su vez se contactaba con las áreas involucradas. Durante los mismos se intercambiaron documentos, fotos, se evacuaron consultas y/o se reclamaban documentos o respuestas pendientes. Por ejemplo, durante estos contactos se pudieron resolver todas las dudas que tenían respecto a la selección de la documentación solicitada que se restringiera solamente a las operaciones de petróleo que ejecutara PCR en la Provincia de La Pampa.

**Tarea 5.2- Encuentros con Medanito S.A. para validar los resultados de la información recabada en formularios de enunciados e indicadores. (Posteriores a la capacitación).**

<b>Llamadas telefónicas:</b>	<b>Llamadas por WhatsApp-fotos/archivos.</b>	<b>Mails:</b>
05/08/2022	21/07/2022	01/08/2022
01/09/2022	24/07/2022	05/08/2022
26/09/2022	26/07/2022	05/08/2022
17/10/2002	01/08/2022	11/08/2022
	05/08/2022	12/08/2022
	10/08/2022	28/08/2022
	11/08/2022	29/08/2022
	21/08/2022	30/08/2022
	23/08/2022	01/09/2022
	26/08/2022	05/09/2022
	29/08/2022	05/09/2022
	01/09/2022	05/09/2022
	04/09/2022	06/09/2022
	06/09/2022	06/09/2022
	13/09/2022	13/09/2022
	15/09/2022	24/09/2022
	23/09/2022	26/09/2022
	26/09/2022	17/10/2022
	05/10/2022	19/10/2022
	06/10/2022	20/10/2022
	07/10/2022	
	11/10/2022	
	16/10/2022	
	17/10/2022	
	20/10/2022.	

Todos estos contactos fueron establecidos con la responsable designada Andrea Fracchia, quien a su vez se contactaba con las áreas involucradas. Durante los mismos se intercambiaron documentos, fotos, se evacuaron consultas y se reclamaban documentos o respuestas pendientes. Por ejemplo, durante estos contactos se pudieron resolver todas las dudas que tenían respecto a la redacción final de la Misión y Visión de Medanito S.A.

## **Tarea 6: Elaboración del informe de diagnóstico preliminar y definición de lineamientos. Información elaborada y propuesta por las empresas participantes del diagnóstico.**

Esta tarea de elaboración del diagnóstico, que comenzó con las capacitaciones, en las que se explicó exhaustivamente la metodología a utilizar, consiste en que las empresas responden tres decálogos con 10 enunciados para tres áreas, Ambiental, Social y Económica. De las 10 respuestas a cada decálogo, a cada una de ellas la empresa le asigna una puntuación y de cada área se confecciona un gráfico de barras y se saca el promedio de las puntuaciones de cada área. Además, se adjuntan 5 indicadores que son respuestas cuantitativas para cada área de diagnóstico. Finalmente, con los tres promedios de las áreas Ambiental, Social y Económica se elabora un gráfico de tres dimensiones que grafica el balance entre las tres dimensiones en su alcance, en mayor o menor medida y equilibrio.

También las empresas proponen un plan de lineamientos de acción, que es una guía de tareas a realizar a futuro inmediato que trazan una ruta de RSE para la empresa, con planes, plazos y recursos.

- 1) Misión y Visión.
- 2) Grupos de Interés
- 3) Las Tres Dimensiones
  - Dimensión Ambiental y Gráfico.
  - Dimensión Social y Gráfico.
  - Dimensión Económica y Gráfico.
- 4) Gráfico Final Tres Dimensiones
- 5) Definición de lineamientos de acciones, propuestos por la empresa.

## 6.1 PCR Petroquímica Comodoro Rivadavia



Información enteramente elaborada y documentada por la empresa.

### 1) Misión y Visión.

#### Misión:

- Asegurar el crecimiento y la permanencia empresaria
- Alcanzar la satisfacción y el éxito de nuestros clientes internos y externos
- Trabajar en la mejora continua de procesos, productos y servicios en búsqueda de la excelencia
- Promover entre nuestros clientes, proveedores y la comunidad, la adopción de valores y políticas consistentes con los de la empresa
- Crear valor para asegurar el cumplimiento de nuestra misión

#### Visión:

- Ser una empresa patagónica que crece en el país y Latinoamérica  
Dedicada a la producción y comercialización de hidrocarburos, energía y materiales y servicios para la construcción
- Ser considerada un modelo de gestión en el ámbito empresario por su excelencia, ética, transparencia e innovación
- Ser reconocida en las comunidades donde se desenvuelva por la coherencia entre sus valores y su conducta

#### Valores:

- Ética
- Honestidad
- Transparencia
- Trabajar por un futuro basado en la calidad de vida, en la equidad, la solidaridad y en una relación armónica entre el crecimiento económico, la integridad ambiental y el desarrollo social
- Seguridad y salud en el trabajo



## 2) Grupos de Interés



Mapa de Grupos de Interés - PCR La Pampa		
Grupos de interés	¿Qué impactos tiene mi actividad en este grupo?	Aspectos relevantes a tener en cuenta
Propietarios	Alto	Interesados en la sustentabilidad y valor compartido de la organización
Accionistas e inversores	Alto	Interesados en la viabilidad de la empresa, en la rentabilidad empresarial, en los beneficios a obtener y en la valoración de los títulos.
Miembros del Consejo de Administración	Medio	Interesados en el buen funcionamiento y gobernanza en la organización
Trabajadores	Alto	Interesados en la continuidad y viabilidad de la empresa, y en las condiciones laborales en las que ellas se desarrollan
Sindicatos	Medio	Interesados en la continuidad y viabilidad de la empresa, y en las condiciones laborales en las que ellas se desarrollan
Proveedores	Medio	Interesados en las condiciones de compra de insumos o servicios prestados a la empresa
Clientes	Alto	Interesados en la calidad, el precio y la información disponible sobre los productos o servicios que la empresa ofrece.
Consumidores	Alto	Interesados en la calidad, el precio y la información disponible sobre los productos o servicios que la empresa ofrece.
Competidores	Medio	Contemplar la sinergia que se puede realizar para crear valor compartido
ONGs	Medio	Interesados en la forma en que ésta influye e interactúa en su barrio, pueblo o región, en la triple dimensión económica, ambiental y social.
Comunidad	Alto	Interesados en la forma en que ésta influye e interactúa en su barrio, pueblo o región, en la triple dimensión económica, ambiental y social.
Medios de comunicación	Medio	Contemplar el contenido y mensajes que se emiten a la comunidad y diferentes públicos de interés
Generaciones futuras	Alto	Se verán afectadas por la influencia de la empresa en las condiciones ambientales del entorno.
RefiPampa	Medio	Al ser un cliente, se debe contemplar la calidad, el precio y la información disponible sobre los productos o servicios que la empresa ofrece.
Secretaría de Hidrocarburos y Minería de LP	Alto	Interesados en los procedimientos con los que se llevan adelante las operaciones y el control de la producción
Subsecretaría de Ambiente de LP	Alto	Interesados en la gestión responsable de las operaciones con el mínimo impacto negativo sobre el medio ambiente.
Municipalidad de 25 de Mayo	Medio	Interesados en el empleo generado en la localidad y las buenas relaciones con la comunidad con un impacto positivo.
Pampetrol SAPEM	Alto	Se debe contemplar la productividad y la sinergia con el propósito del socio Pampetrol
Ente Provincial del Río Colorado	Alto	
Superficiales	Alto	Interesados en las servidumbres y el menor impacto posible de las operaciones en los campos.
Policía	Medio	Comunicación y análisis de riesgos de seguridad en el ámbito de operaciones y localidad
Comisión de Fomento Colonia Chica	Medio	Sinergia con las comunidades en las regiones en las que se encuentran las operaciones
Bomberos Voluntarios 25 de Mayo	Medio	Comunicación y análisis de focos de incendio en el ámbito de operaciones y localidad
Dirección de Vialidad Provincial	Alto	
Inta Seccional 25 de Mayo	Bajo	
Universidad de LA Pampa y Entidades Educativas	Alto	Contemplar sinergia entre instituciones y la apertura de espacios de práctica a los estudiantes
Hospital de 25 de Mayo	Alto	Contemplar las condiciones de salud de la población y para nuestros colaboradores
Gobierno de la Provincia	Alto	Interesados en el empleo generado en la localidad y las buenas relaciones con la comunidad con un impacto positivo.

## 3) Dimensión Ambiental – Dimensión Social – Dimensión Económica.

# **INFORME DIMENSIÓN AMBIENTAL**

**Operaciones La Pampa**



**2022**

## Índice

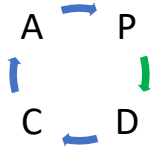
DIMENSIÓN AMBIENTAL 1 – Política Ambiental .....	3
DIMENSIÓN AMBIENTAL 2 – Objetivos y Metas .....	4
DIMENSIÓN AMBIENTAL 3 – Indicadores de consumo para el control de los aspectos ambientales .....	4
DIMENSIÓN AMBIENTAL 4 – Legislación ambiental en la gestión de los residuos.....	6
DIMENSIÓN AMBIENTAL 5 – Legislación Aplicable en cuanto a la identificación y control de vertidos .....	8
DIMENSIÓN AMBIENTAL 6 – Legislación Aplicable como actividad potencialmente contaminante de la atmósfera .....	10
DIMENSIÓN AMBIENTAL 7 – Legislación Aplicable en materia de ruido .....	11
DIMENSIÓN AMBIENTAL 8 – Legislación Aplicable sobre envases y embalajes.....	23
DIMENSIÓN AMBIENTAL 9 – Actividades de Formación Ambiental .....	26
DIMENSIÓN AMBIENTAL 10 – Certificación Ambiental .....	28
Resumen .....	29
Valoración de percepción cualitativa - <b>Dimensiones Ambientales operación La Pampa</b> .....	30
Análisis de frecuencia - Valoración de la capacidad de Mejora.....	31
INDICADORES .....	31

## DIMENSIÓN AMBIENTAL 1 – Política Ambiental

### Valoración de percepción cualitativa

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

### Valoración de la capacidad de Mejora



### Evidencias:

Código de Ética – Inciso 8 – Compromiso con la comunidad y el ambiente – 8.2.  
Protección del Ambiente

## 8.2. PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

En el Grupo PCR reconocemos nuestro deber de satisfacer las necesidades económicas, sociales, ambientales de las generaciones presentes y futuras. El compromiso firme de llevar adelante las operaciones del Grupo PCR requiere de la colaboración de todos los que integramos el Grupo, esforzándonos en minimizar el impacto medioambiental derivado de nuestras actividades y de la utilización de las instalaciones, equipos, insumos y medios de trabajo.

Respetar el medio ambiente implica, fundamentalmente, respetar las Leyes y Regulaciones en la materia vigente, tomando en consideración las particularidades que surgen de acuerdo con las actividades de cada unidad de negocio del Grupo PCR y su ubicación geográfica. Asimismo, supone minimizar los impactos producidos como consecuencia del desarrollo de dichas actividades buscando en todo momento priorizar las medidas de prevención frente a las de corrección.

La misión del Grupo PCR es la contribución al desarrollo sostenible, a través del:

- Uso eficiente de recursos,
- Reducción del consumo de energía y materias primas en la producción
- Reducción y reciclaje de residuos

Todos los que integramos el Grupo PCR debemos cumplir con las Leyes y Regulaciones relativas a la protección del medio ambiente, pero además debemos tener el firme compromiso de enseñar con nuestro ejemplo llevando adelante

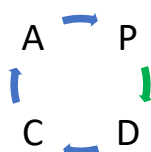
todas las acciones tendientes a minimizar el impacto que nuestras actividades tienen necesariamente sobre el ambiente.

## DIMENSIÓN AMBIENTAL 2 – Objetivos y Metas

### Valoración de percepción cualitativa

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

### Valoración de la capacidad de Mejora



### Evidencias:

#### Metas y Objetivos corporativos para operaciones yacimientos La Pampa

- FACILITAR GESTIONES INTERMEDIAS AMBIENTALES PARA LA OBTENCIÓN DE PERMISOS DE OBRAS PROUESTAS EN LOS YACIMIENTOS DE LA PAMPA.
- COMUNICAR LA TOTALIDAD DE INCIDENTES AMBIENTALES IDENTIFICADOS BAJO PLAN DE CONTINGENCIA.
- CUMPLIR CON EL 100% DE LOS REQUERIMIENTOS ESTABLECIDOS EN EL PROTOCOLO DE MONITOREO PREVENTIVO DE INSTALACIONES Y PLANES DE CONTINGENCIA - PLAN QUINQUENAL SHyM.
- MANTENER ACTUALIZADOS LOS INFORMES ESTADÍSTICOS DE INDICADORES DE GESTIÓN AMBIENTAL
- MANTENER VIGENTE LAS INSCRIPCIONES AMBIENTALES ANUALES.
- REDUCIR TIEMPOS DE PARADAS DE POZOS POR LA REALIZACIÓN DE TAREAS DE SANEAMIENTO

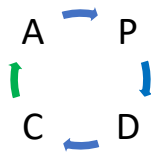
## DIMENSIÓN AMBIENTAL 3 – Indicadores de consumo para el control de los aspectos ambientales

### Valoración de percepción cualitativa

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

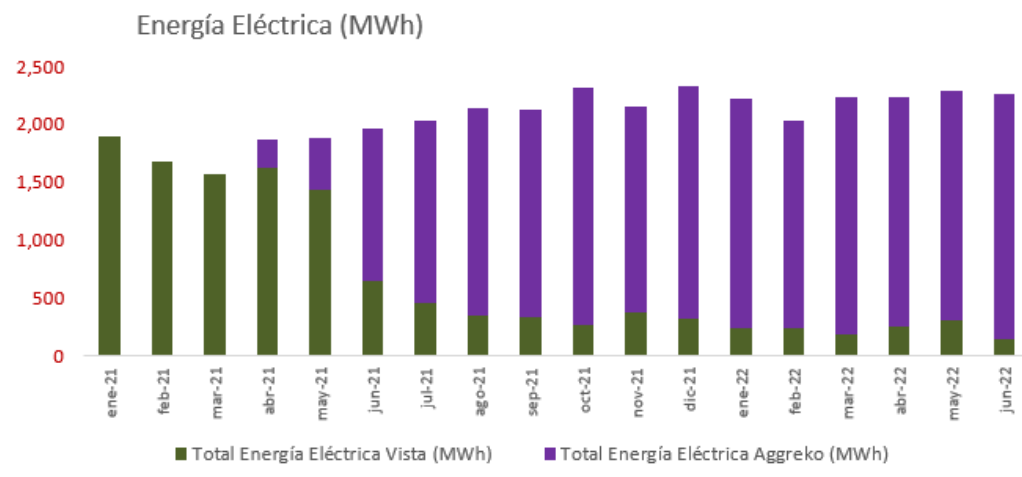


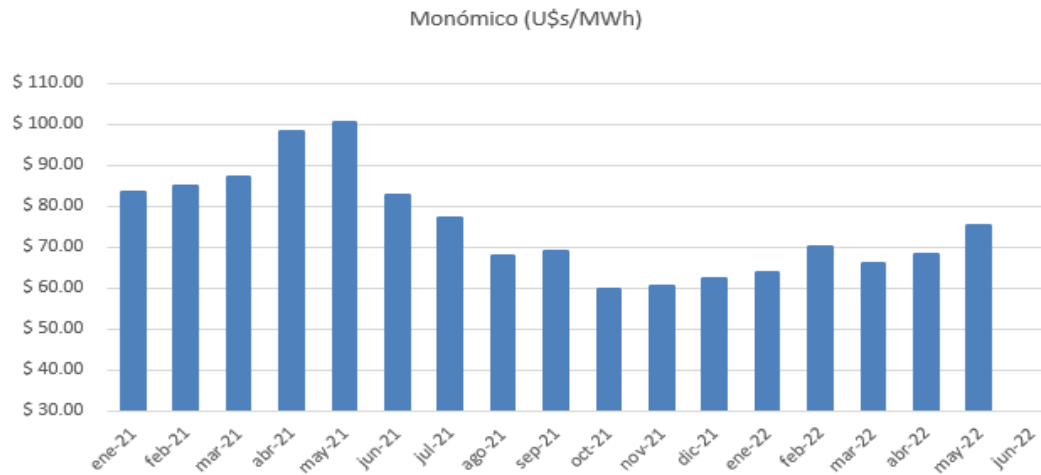
## Valoración de la capacidad de Mejora



## Evidencias:

En este aspecto, una de las acciones de mayor sensibilidad en la operación de fue la puesta en valor de la operación de Gobernador Ayala V. Para ello se procedió al montaje de una planta de generación eléctrica que en condiciones normales operará con 3 generadores con una capacidad de aportar una potencia continua de 3,3MW (3 x 1100kW), más una reserva fría del 25% (1x1100kW). El reemplazo paulatino del suministro eléctrico dio lugar a una mejora sustancial en el margen de rentabilidad de la producción.



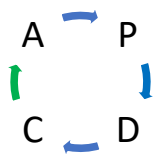


## DIMENSIÓN AMBIENTAL 4 – Legislación ambiental en la gestión de los residuos

### Valoración de percepción cualitativa

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

### Valoración de la capacidad de Mejora



### Evidencias:

La organización cumple con la normativa vigente DECRETO N° 2054-01 - Reglamentario Ley 1466 - Adhesión a Ley Nacional 24051-91 Residuos Peligrosos. Para ello se cuenta con la inscripción de los yacimientos en los correspondientes registros de generadores de residuos peligrosos.



Certificado Ambiental Anual – Área 25 de Mayo  
Medanito Sudeste



Certificado Ambiental Anual – El Medanito



Certificado Ambiental Anual – Área Jagüel de los  
Machos (actualización en curso)



Certificado Ambiental Anual – Área Gobernador Ayala V



Plataforma SIMEL “El Medanito” – Dirección de  
Residuos Peligrosos – Ministerio de Ambiente y  
Desarrollo Sostenible de la Nación



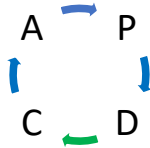
Plataforma SIMEL “Área 25 de Mayo Medanito Sudeste”  
– Dirección de Residuos Peligrosos – Ministerio de  
Ambiente y Desarrollo Sostenible de la Nación

## DIMENSIÓN AMBIENTAL 5 – Legislación Aplicable en cuanto a la identificación y control de vertidos

### Valoración de percepción cualitativa

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

### Valoración de la capacidad de Mejora



### Evidencias:

La empresa cuenta con convenios de uso de agua pública, aspecto evaluado por el órgano estatal Ente Provincial del Río Colorado. Los mismos revisten carácter de declaración jurada, considerando el uso para riego y la operación.

Por otro lado, es importante destacar que actualmente la empresa trabaja en proyectos de recuperación secundaria, proponiendo la conversión pozos de inyección de agua dulce a pozos de inyección de agua de coproducción. Para ello se desarrollan grandes reemplazos tecnológicos para llevar adelante el cambio de objetivo de la operación. De manera análoga, se avanza en proyectos de ampliación de la red de inyección de agua de coproducción reconvirtiendo pozos productores no rentables desde el punto de vista operativo y ambientalmente seguros para el cambio de objetivo del mismo. Estos proyectos se encuentran enmarcados en la Ley N° 3195/19 Ambiental provincial, Decreto N° 674/22 - Reglamentario de la Ley Ambiental Provincial 3195/19 y Disposición N° 55/12 Requerimientos técnicos para solicitud de obras – Subsecretaría de Hidrocarburos y Minería de la provincia de La Pampa.



Secretaría de Energía y Minería  
SUBSECRETARÍA DE HIDROCARBUROS Y MINERÍA



LA PAMPA  
Gobierno en Acción



231

**SANTA ROSA.**

**VISTO:** El expediente N° 13730/21, casado: SECRETARÍA DE ENERGÍA Y MINERÍA - SUBSECRETARÍA DE HIDROCARBUROS Y MINERÍA - PROYECTO TÉCNICO DE AMPLIACIÓN DE RED DE INYECCIÓN PROYECTO CUÑA NORTE - ACUEDUCTO TRONCAL Y SATELITES, LINEAS DE INYECCIÓN DE POZOS PREL.P.EM-1340, PREL.P.EM-1653, PREL.P.EM-1431 Y PREL.P.EM-1468- VACIAMIENTO - 25 DE MAYO - MEDANITO S.E. - U.T.E. PETROQUÍMICA COMODORO RIVADAVIA S.A. - PAMPETROL S.A.P.E.M.- y

**CONSIDERANDO:**

Que mediante Decreto N° 2131/17, de fecha 17 de julio de 2017 se otorgó a la empresa PAMPETROL S.A.P.E.M. la Concesión de Explotación del Área "25 de Mayo-Medanito Sudeste";

Que con fecha 19 de julio de 2017 la Provincia de La Pampa y la Empresa PAMPETROL S.A.P.E.M. convienen en suscribir un Contrato de Concesión de Explotación para el Área "25 de Mayo-Medanito Sudeste", con una extensión contractual por el plazo de VEINTICINCO (25) años, el cual otra incorporado a fojas 275/306;

Que por Provento de fecha 6 de noviembre de 2017 del expediente N° 12.831/16, se tiene presente el CONTRATO DE CRECIÓN en el cual la Empresa PAMPETROL S.A.P.E.M. titular del área "25 de Mayo-Medanito Sudeste", cede y transfiere a favor de la Empresa PETROQUÍMICA COMODORO RIVADAVIA S.A. el OCHENTA POR CIENTO (80 %) de su participación en el Contrato de Concesión, en un todo de acuerdo a lo dispuesto por la Ley Provincial N° 3002;

Que a fuerza del Artículo 124 de la Constitución Nacional, las provincias tienen el dominio originario de los recursos naturales en su territorio;

Que la actividad de Exploración y Explotación de los Yacimientos Hidrocarburos en la Provincia de La Pampa requiere que se adopten las más racionales y eficientes técnicas a fin de garantizar un ambiente sano, equilibrado, apto para el desarrollo humano y para que las actividades productivas satisfagan las necesidades presentes sin comprometer las generaciones futuras;

Que la U.T.E. integrada por las Empresas PETROQUÍMICA COMODORO RIVADAVIA S.A. y PAMPETROL S.A.P.E.M. (en adelante "U.T.E") a foja 2, ha solicitado a esta Subsecretaría de Hidrocarburos y Minería, la autorización para la obra "Ampliación de Red de Inyección Proyecto Cuña Norte - Acueducto Troncal y satélites, líneas de inyección de pozos PREL.P.EM-1340, PREL.P.EM-1653, PREL.P.EM-1431 y PREL.P.EM-1468", en el Área "25 de Mayo-Medanito Sudeste";

Que las Memorias Técnicas obrantes de fojas 4 a 200, han sido firmadas por el representante técnico de la Empresa y se encuentran visadas por el Consejo Profesional de Ingenieros y Técnicos de La Pampa;

**LA SUBSECRETARÍA DE HIDROCARBUROS Y MINERÍA**

**DISPONE:**

**Artículo 1º: AUTORIZAR** a la U.T.E. integrada por las Empresas PETROQUÍMICA COMODORO RIVADAVIA S.A. y PAMPETROL S.A.P.E.M. la construcción de la obra "Ampliación de Red de Inyección Proyecto Cuña Norte - Acueducto Troncal y satélites, líneas de inyección de pozos PREL.P.EM-1340, PREL.P.EM-1653, PREL.P.EM-1431 y PREL.P.EM-1468", dentro del Área "25 de Mayo-Medanito Sudeste", bajo las condiciones establecidas en el Proyecto Presentado y debiendo cumplir con las responsabilidades y recomendaciones técnicas expresadas por el Departamento Técnico - Área Ingeniería - en los informes que se adjuntan como Anexo I de la presente.-

**Artículo 2º:** La U.T.E. deberá informar la fecha efectiva del comienzo de la Obra autorizada en el Artículo 1º.-

**Artículo 3º:** La Construcción y Operación de la obra autorizada en el Artículo 1º deberá ser realizada bajo exclusiva responsabilidad de la U.T.E. integrada por las Empresas PETROQUÍMICA COMODORO RIVADAVIA S.A. y PAMPETROL S.A.P.E.M. y de acuerdo a las normas técnicas operativas de aplicación en la materia.-

**Artículo 4º:** La U.T.E. deberá comunicar el final de obra a la Autoridad de Aplicación con motivo de realizar una inspección que corrobore los requerimientos solicitados por el Departamento Técnico.-

**Artículo 5º:** HÁGASE SABER a la U.T.E. integrada por las Empresas PETROQUÍMICA COMODORO RIVADAVIA S.A. y PAMPETROL S.A.P.E.M. que las tareas que demande la obra autorizada en el artículo 1º, deberán llevarse a cabo conforme la normativa vigente impuesta por la Ley Provincial N° 2675 por la cual se establece el cumplimiento de la contratación de un mínimo de 80% de mano de obra, proveedores y servicios pampeños y que, para el caso en que, por la especificidad y/o características de las tareas a realizar, o porque las contrataciones resulten sustancialmente más onerosas que en otras jurisdicciones y sea necesaria la contratación de servicios foráneos, esto deberá ser comprobado y aceptado por la Autoridad de Aplicación.-

**Artículo 6º:** REGÍSTRESE, NOTIFIQUESE que en caso de no cumplimentar con lo requerido en la presente, la U.T.E. será pasible de las penalidades que le pudieran corresponder, DESE conocimiento de la Dirección de Control Operativo sita en la localidad de 25 de Mayo.-

**DISPOSICION N°** /22.-  
MCB/jmh/




Autorización de obra – Proyecto de ampliación de Red de inyección de agua salada "Cuña Norte"

Es menester mencionar, que la operación cuenta con plantas de tratamiento de aguas grises en las bases de mayor congregación de personal, Medanita Zona Centro, Bacteria N°5 y Base 25 de mayo Medanita Sudeste. Las

mismas se encuentran enmarcadas en el Decreto\_2793-06 - LÍMITES PARA VERTIDO DE EFLUENTES LIQUIDOS EN CUERPOS DE AGUA.

	<b>INFORME DE ENSAYO</b>	Repetido: 48602033
		Fecha de emisión: 10/09/2019

 <b>GOBIERNO DE LA PAMPA</b>	<b>Subsecretaría de Ambiente</b>
---	----------------------------------

**Descripción de la muestra:** **EFLUENTE CLORAL**

Proveedor: 9.000-8  
 Solicitante: BACS S.A.  
 Origen del efluente: Petrolero 1405, Riancho  
 Método de análisis: Control manual de valores  
 Operador: PCR S.A.  
 Responsable de ejecución: personal de BACS S.A.  
 Caracterización de la muestra: Suave  
 Cantidad de muestra a analizar: 2 litros  
 Fecha y hora de recepción: 14/09/2019 10:30 hs  
 Fecha de procesamiento: 14/09/2019  
 Fecha de finalización de análisis: 30/09/2019

**Resumen:**  
 Fecha de muestra: 13/09/2019  
 Identificación de equipo a analizar: PCR- PIR PILS  
 Ubicación de muestra: OFICINA BACS PCR

Parámetro	Unidad	Valor	Unidad	Valor
pH (a 20°C)		7.30		6.5 - 8.5
Temperatura	°C	19.0		15 - 25
Color (Pt-Co)		10		10 - 15
ODT	mg/l	1.0		1.0 - 1.5
Cloro libre residual	mg/l	0.1		0.1 - 0.5
Demingman	mg/l	1.0		1.0 - 1.5
BOD	mg/l	1.0		1.0 - 1.5
Turbidez	NTU	1.0		1.0 - 1.5

**Análisis Microbiológico:**

Intensidad	Unidad	Valor	Unidad	Valor
Coliformes Totales	CFU/100 ml (20°C)	1.0		1.0 - 1.5
Coliformes fecales	CFU/100 ml (20°C)	1.0		1.0 - 1.5

\*\* Límites permisibles de calidad de agua:  
 - Decreto N° 270/000 Santa Rosa La Pampa

Firma:  **Dr. Daniel L. Linares**  
 Fecha: 10/09/2019

Página 1 de 1

**SANTA ROSA, 17 DE SEP 2019**

**VISTO:**

El Exponente N° 843/19, con el título: "SECRETARÍA GENERAL DE LA GOBERNACIÓN DE LA PAMPA - SUBSECRETARÍA DE AMBIENTE - EXAMINACIÓN DE EVALUACIÓN DE IMPACTO AMBIENTAL Y PRESENTACIÓN DE DECLARACIÓN JURADA AMBIENTAL SOBRE MONTAJE Y OPERACIÓN DE LA PLANTA DE TRATAMIENTO DE EFUENTES CLORALES EN EL ÁREA EL MEDANITO - UTE PCR S.A. - PAMPETROL S.A.P.E.M.", y

**CONSIDERANDO:**

Que se presenta la Unión Transitoria de Empresas (U.T.E.) Petroquímica Comodoro Rivadavia S.A. - Pamperol S.A.P.E.M. solicitando se le exima de una Evaluación de Impacto Ambiental correspondiente al proyecto de montaje y operación de la planta de tratamiento de efluentes cloacales en el área El Medaniño.

Que al mismo tiempo se ha aportado Declaración Jurada Ambiental del mencionado proyecto;

Que analizada dicha documentación por la Comisión Técnica Asesora del Ente de Políticas Ecológicas, esta no realiza observaciones;

Que se expide el Ente de Políticas Ecológicas y en su reunión del día NUEVE (9) de septiembre de 2019 resuelve eximir a la U.T.E. Petroquímica Comodoro Rivadavia S.A. - Pamperol S.A.P.E.M. de una Evaluación de Impacto Ambiental, y aprobar la Declaración Jurada Ambiental correspondiente al proyecto de montaje y operación de la planta de tratamiento de efluentes cloacales (Acta N° 308 del E.P.E.).

Que se minister el dictado del acto administrativo correspondiente;

**POR ELLO:**

**EL SUBSECRETARIO DE AMBIENTE**

**DISPONE:**

**Artículo 1°.** EXIMASE a la U.T.E. Petroquímica Comodoro Rivadavia S.A. - Pamperol S.A.P.E.M. de una Evaluación de Impacto Ambiental correspondiente al proyecto de montaje y operación de la planta de tratamiento de efluentes cloacales en el área El Medaniño.

**Artículo 2°.** APRUEBASE a la U.T.E. Petroquímica Comodoro Rivadavia S.A. - Pamperol S.A.P.E.M. la Declaración Jurada Ambiental del proyecto mencionado en el Artículo 1° de la presente Disposición.

**Artículo 3°.** La presente Declaración de Impacto Ambiental (D.I.A.) representa la conclusión arribada por el Ente de Políticas Ecológicas.

**Artículo 4°.** Regístrese y comuníquese a U.T.E. Petroquímica Comodoro Rivadavia S.A. - Pamperol S.A.P.E.M.

351  
 DISPOSICIÓN N°  
 FLC

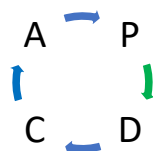
Análisis de efluentes y aprobación de Declaración Jurada Ambiental proyecto planta de tratamiento de efluentes

## DIMENSIÓN AMBIENTAL 6 – Legislación Aplicable como actividad potencialmente contaminante de la atmosfera

## Valoración de percepción cualitativa

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

## Valoración de la capacidad de Mejora



### Evidencias:



La empresa cumple en relación con los requerimientos legales vigentes en el ámbito del control y monitoreo de calidad de aire, RESOLUCIÓN 143/98 NORMAS Y PROCEDIMIENTOS PARA EL AVENTAMIENTO DE GAS

## Evidencias:



**Secretaría de Energía**  
Presidencia de la Nación

### ESTUDIOS AMBIENTALES

Primera Página

Página 8 de 8

Última Página

**Empresa: PETROQUIMICA COMODORO RIVADAVIA S.A.**

**Usuario: Hector Julio Cuevas**

**Panel de control**

- [Estudios Ambientales](#)
- [Ver todos los registros](#)
- [Exportar todos los registros](#)
- [Buscar estudios](#)
- [Alta de Estudio Ambiental](#)
- [Estudios Ambientales Ductos](#)
- [Ver todos los registros](#)
- [Exportar todos los registros](#)
- [Buscar estudios](#)
- [Alta de Estudio Ducto](#)
- [Bajar Visor imágenes TIFF](#)
- [Bajar Visor PDF](#)
- [Volver a la Pantalla Principal](#)
- [Cambio clave](#)
- [Salir del Sistema](#)

Número	Tipo de Estudio	Fecha estudio	Fecha ingreso	Nombre de Estudio	Empresa	Concesión	Yacimiento	Ver Archivo	Ver
8311	Cronograma de abandono de Pozo (Res. 05/98)	14/05/2022	14/05/2022	CRONOGRAMA ANUAL DE ABANDONO DE POZOS OPERACIONES PCR S.A. 2022	PETROQUIMICA COMODORO RIVADAVIA S.A.	MEDANITO	MEDANITO		
8312	Cronograma de abandono de Pozo (Res. 05/98)	14/05/2022	14/05/2022	CRONOGRAMA ANUAL DE ABANDONO DE POZOS OPERACIONES PCR S.A. 2022	PETROQUIMICA COMODORO RIVADAVIA S.A.	EL SOSNEADO	EL SOSNEADO		
8787	Inf. de presentación de planillas Aventamiento de Gas(Res143/98)	30/06/2022	30/06/2022	Planillas 143-1998 - UTE PCR PAMPETROL - 25 DE MAYO MEDANITO SE - LA PAMPA	PETROQUIMICA COMODORO RIVADAVIA S.A.	25 DE MAYO - MEDANITO SUD ESTE LP	25 DE MAYO - MEDANITO SUDESTE LP		
8788	Inf. de presentación de planillas Aventamiento de Gas(Res143/98)	30/06/2022	30/06/2022	Planillas 143-1998 - UTE PCR PAMPETROL - EL MEDANITO LA PAMPA	PETROQUIMICA COMODORO RIVADAVIA S.A.	MEDANITO	MEDANITO		
8789	Inf. de presentación de planillas Aventamiento de Gas(Res143/98)	30/06/2022	30/06/2022	Planillas 143-1998 - UTE PCR PAMPETROL - GOBERNADOR AYALA V- LA PAMPA	PETROQUIMICA COMODORO RIVADAVIA S.A.	GOBERNADOR AYALA V	GOBERNADOR AYALA V		
8790	Inf. de presentación de planillas Aventamiento de Gas(Res143/98)	30/06/2022	30/06/2022	Planillas 143-1998 - UTE PCR PAMPETROL - JAGÜEL DE LOS MACHOS - LA PAMPA	PETROQUIMICA COMODORO RIVADAVIA S.A.	JAGÜEL DE LOS MACHOS LP	JAGÜEL DE LOS MACHOS		

Primera Página      Última Página

Plataforma Res. 25/2004 – “Normas para la Presentación de los Estudios Ambientales Correspondientes a los Permisos de Exploración y Concesiones de Explotación de Hidrocarburos” – Secretaría de Energía de la Nación.

## DIMENSIÓN AMBIENTAL 7 – Legislación Aplicable en materia de ruido

### Valoración de percepción cualitativa

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

### Valoración de la capacidad de Mejora

La empresa cumple con lo establecido por la legislación vigente en materia de ruido en todas las áreas en operación en la Provincia de La Pampa, según lineamientos de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo - protocolo de ruido SRT 85/12, basados en la LEY DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO. LEY Nº 19.587/72 - Decreto 351/79.

[illegible]

Ing. OSVALDO BUSQUETS  
Servicio de Higiene y Seguridad  
Mat. ING 803 L-1 - Mat. ING 919 RN



PROTOCOLO DE MEDICIÓN DE RUIDO EN EL AMBIENTE LABORAL										
Razón social: PCR- PAMPETROL SAPEM						30-71525423-5		Fecha		
Dirección: Planta Tratamiento de Gas, Yac. Medaniño				Localidad: 25 de Mayo		C.P.: 8201		Provincia: La Pampa		
DATOS DE LA MEDICIÓN										
Punto de medición	Sector	Puesto / Puesto tipo / Puesto móvil	Tiempo de exposición del trabajador (Te, en horas)	Tiempo de integración (tiempo de medición)	Características generales del ruido a medir (continuo / intermitente / de impulso o de impacto)	RUIDO DE IMPULSO O DE IMPACTO Nivel pico de presión acústica ponderada C (L <sub>C</sub> p <sub>peak</sub> , en dB(C))	SONIDO CONTINUO o INTERMITENTE			Cumple con los valores de exposición diaria permitidos? (SI / NO)
						Nivel de presión acústica ponderada C (L <sub>C</sub> p <sub>eq</sub> , en dB(C))	Resultado de la suma de las fracciones	Dosis (en porcentaje %)		
1	PTG	MANIFOL	12	0:03	Continuo	No se observa	75.2	-	-	SI
2	PTG	TORRE 1Y 2	12	0:03	Continuo	No se observa	71.9	-	-	SI
3	PTG	MOTOCOMPRESOR MC 207	12	0:03	Continuo	No se observa	94.3	-	-	NO
4	PTG	MOTOCOMPRESOR MC 209	12	0:03	Continuo	No se observa	98.8	-	-	NO
5	PTG	MOTOCOMPRESOR 201	12	0:03	Continuo	No se observa	98.7	-	-	NO
6	PTG	MOTOCOMPRESOR 202	12	0:03	Continuo	No se observa	94.1	-	-	NO
7	PTG	MOTOCOMPRESOR 203	12	0:03	Continuo	No se observa	96.7	-	-	NO
8	PTG	CP 300	12	0:03	Continuo	No se observa	98.6	-	-	NO
9	PTG	CP 301	12	0:03	Continuo	No se observa	96.1	-	-	NO
10	PTG	GENERADOR BATAN	12	0:03	Continuo	No se observa	84.5	-	-	SI
11	PTG	GENERADOR GEM07	12	0:03	Continuo	No se observa	93.3	-	-	NO
Información adicional:										

Ina. OSVALDO BUSQUETS  
Servicio de Higiene y Seguridad  
Mat. ING 199 L.P. - Mat. ING 913 RN

Firma, aclaración y registro del Profesional interviniente

Foja 2/1

PROTOCOLO DE MEDICIÓN DE RUIDO EN EL AMBIENTE LABORAL										
Razón social: PCR- PAMPETROL SAPEM						30-71525423-5		Fecha		
Dirección: Planta Tratamiento Crudo, Yac. Medaniño				Localidad: 25 de Mayo		C.P.:		Provincia: La Pampa		
DATOS DE LA MEDICIÓN										
Punto de medición	Sector	Puesto / Puesto tipo / Puesto móvil	Tiempo de exposición del trabajador (Te, en horas)	Tiempo de integración (tiempo de medición)	Características generales del ruido a medir (continuo / intermitente / de impulso o de impacto)	RUIDO DE IMPULSO O DE IMPACTO Nivel pico de presión acústica ponderada C (L <sub>C</sub> p <sub>peak</sub> , en dB(C))	SONIDO CONTINUO o INTERMITENTE			Cumple con los valores de exposición diaria permitidos? (SI / NO)
						Nivel de presión acústica ponderada C (L <sub>C</sub> p <sub>eq</sub> , en dB(C))	Resultado de la suma de las fracciones	Dosis (en porcentaje %)		
1	PTC	BOMBA DESPACHO	8	3 minutos	Continuo	No se observa	92.5	N/A	-	NO
2	PTC	BOMBA PIA89 Y PIA 97	8	3 minutos	Continuo	No se observa	100.2	N/A	-	NO
3	PTC	BOMBA PIA SIAM BM41	8	3 minutos	Continuo	No se observa	92.2	N/A	-	NO
4	PTC	MOTOBOMBA I	8	3 minutos	Continuo	No se observa	89.9	N/A	-	NO
5	PTC	OF. OPERADOR DE PLANTA	8	3 minutos	Continuo	No se observa	69.9	N/A	-	SI
Información adicional:										

Ing. OSVALDO BUSQUETS  
Servicio de Higiene y Seguridad  
Mat. ING 199 L.P. - Mat. ING 913 RN

Firma, aclaración y registro del Profesional interviniente

Foja 2/2























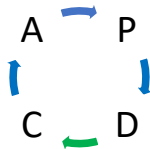


## DIMENSIÓN AMBIENTAL 8 – Legislación Aplicable sobre envases y embalajes

### Valoración de percepción cualitativa

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

### Valoración de la capacidad de Mejora



### Evidencias:

La gestión de envases y embalaje que se utiliza en la comercialización del producto se considera despreciable en virtud que el producto se transfiere a través de ductos, sin necesidad de utilización de envases ni embalajes. Por otro lado, considerando la cadena de valor agregado para obtener el producto en condiciones comerciables, la generación de residuos proveniente de los insumos para la operación se encuentra gerenciados según lo establecido en:

### Procedimientos internos:

- Chat. IM44604 Rev.04-Ago 01 – (A revisión)
- Dom. IM44601 Rev.03-Ago 01– (A revisión)
- Fluoresc. IM44612 Rev. 01-Ago 01– (A revisión)
- Goma IM44603 Rev.04-Set 00– (A revisión)
- Tb.qcos. IM44610 Rev.02-May 01– (A revisión)
- PM44601 Rev.06-Ago 01– (A revisión)

### Normativa vigente

DECRETO Nº 2054-01 - Reglamentario Ley 1466 - Adhesión a 24051-91 Residuos Peligrosos

## Historial de Manifiestos de transporte de residuos Peligrosos

<b>Id,"Empresa Creadora</b>	<b>",Est</b>	<b>ab</b>	<b>le</b>	<b>cimient</b>	<b>o,Sucursal,Estado</b>	<b>",Fec</b>	<b>ha Tratamiento"</b>
0000979123,"CONTRINI	HNOS	S	R	L	", "CONTRINI	HNOS	SRL",1,e
0000979122,"CONTRINI	HNOS	S	R	L	", "CONTRINI	HNOS	SRL",1,e
0000979126,"CONTRINI	HNOS	S	R	L	", "CONTRINI	HNOS	SRL",1,e
0000975916,"CONTRINI	HNOS	S	R	L	", "CONTRINI	HNOS	SRL",1,e
0000975918,"CONTRINI	HNOS	S	R	L	", "CONTRINI	HNOS	SRL",1,e
0000975619,"CONTRINI	HNOS	S	R	L	", "CONTRINI	HNOS	SRL",1,e
0000975623,"CONTRINI	HNOS	S	R	L	", "CONTRINI	HNOS	SRL",1,e
0000969590,"CONTRINI	HNOS	S	R	L	", "CONTRINI	HNOS	SRL",1,f
0000969591,"CONTRINI	HNOS	S	R	L	", "CONTRINI	HNOS	SRL",1,f
0000969592,"CONTRINI	HNOS	S	R	L	", "CONTRINI	HNOS	SRL",1,f
0000968398,"CONTRINI	HNOS	S	R	L	", "CONTRINI	HNOS	SRL",1,e
0000967336,"CONTRINI	HNOS	S	R	L	", "CONTRINI	HNOS	SRL",1,f
0000967333,"CONTRINI	HNOS	S	R	L	", "CONTRINI	HNOS	SRL",1,f
0000957900,"CONTRINI	HNOS	S	R	L	", "CONTRINI	HNOS	SRL",1,f
0000956590,"CONTRINI	HNOS	S	R	L	", "CONTRINI	HNOS	SRL",1,f
0000956591,"CONTRINI	HNOS	S	R	L	", "CONTRINI	HNOS	SRL",1,f
0000952058,"CONTRINI	HNOS	S	R	L	", "CONTRINI	HNOS	SRL",1,f
0000951326,"CONTRINI	HNOS	S	R	L	", "CONTRINI	HNOS	SRL",1,f
0000951327,"CONTRINI	HNOS	S	R	L	", "CONTRINI	HNOS	SRL",1,f
0000951329,"CONTRINI	HNOS	S	R	L	", "CONTRINI	HNOS	SRL",1,f
0000950919,"CONTRINI	HNOS	S	R	L	", "CONTRINI	HNOS	SRL",1,f
0000950921,"CONTRINI	HNOS	S	R	L	", "CONTRINI	HNOS	SRL",1,f
0000948638,"CONTRINI	HNOS	S	R	L	", "CONTRINI	HNOS	SRL",1,f
0000948637,"CONTRINI	HNOS	S	R	L	", "CONTRINI	HNOS	SRL",1,f
0000946455,"CONTRINI	HNOS	S	R	L	", "CONTRINI	HNOS	SRL",1,f
0000946456,"CONTRINI	HNOS	S	R	L	", "CONTRINI	HNOS	SRL",1,f
0000946457,"CONTRINI	HNOS	S	R	L	", "CONTRINI	HNOS	SRL",1,f
0000941952,"CONTRINI	HNOS	S	R	L	", "CONTRINI	HNOS	SRL",1,f
0000941563,"CONTRINI	HNOS	S	R	L	", "CONTRINI	HNOS	SRL",1,f
0000941565,"CONTRINI	HNOS	S	R	L	", "CONTRINI	HNOS	SRL",1,f
0000941109,"CONTRINI	HNOS	S	R	L	", "CONTRINI	HNOS	SRL",1,f
0000940048,"CONTRINI	HNOS	S	R	L	", "CONTRINI	HNOS	SRL",1,f
0000939071,"CONTRINI	HNOS	S	R	L	", "CONTRINI	HNOS	SRL",1,f
0000939073,"CONTRINI	HNOS	S	R	L	", "CONTRINI	HNOS	SRL",1,f
0000931834,"CONTRINI	HNOS	S	R	L	", "CONTRINI	HNOS	SRL",1,f
0000931835,"CONTRINI	HNOS	S	R	L	", "CONTRINI	HNOS	SRL",1,f
0000930645,"CONTRINI	HNOS	S	R	L	", "CONTRINI	HNOS	SRL",1,f
0000930647,"CONTRINI	HNOS	S	R	L	", "CONTRINI	HNOS	SRL",1,f
0000921890,"CONTRINI	HNOS	S	R	L	", "CONTRINI	HNOS	SRL",1,f
0000921891,"CONTRINI	HNOS	S	R	L	", "CONTRINI	HNOS	SRL",1,f
0000920992,"CONTRINI	HNOS	S	R	L	", "CONTRINI	HNOS	SRL",1,f
0000904301,"CONTRINI	HNOS	S	R	L	", "CONTRINI	HNOS	SRL",1,f
0000904308,"CONTRINI	HNOS	S	R	L	", "CONTRINI	HNOS	SRL",1,f
0000903590,"CONTRINI	HNOS	S	R	L	", "CONTRINI	HNOS	SRL",1,f

0000903591,"CONTRINI	HNOS	S	R	L	", "CONTRINI	HNOS SRL",1,f
0000902543,"CONTRINI	HNOS	S	R	L	", "CONTRINI	HNOS SRL",1,f
0000902544,"CONTRINI	HNOS	S	R	L	", "CONTRINI	HNOS SRL",1,f
0000890805,"CONTRINI	HNOS	S	R	L	", "CONTRINI	HNOS SRL",1,f
0000890806,"CONTRINI	HNOS	S	R	L	", "CONTRINI	HNOS SRL",1,f
0000889346,"CONTRINI	HNOS	S	R	L	", "CONTRINI	HNOS SRL",1,f
0000889352,"CONTRINI	HNOS	S	R	L	", "CONTRINI	HNOS SRL",1,f
0000877456,"CONTRINI	HNOS	S	R	L	", "CONTRINI	HNOS SRL",1,f
0000877454,"CONTRINI	HNOS	S	R	L	", "CONTRINI	HNOS SRL",1,f
0000877450,"CONTRINI	HNOS	S	R	L	", "CONTRINI	HNOS SRL",1,f
0000876522,"CONTRINI	HNOS	S	R	L	", "CONTRINI	HNOS SRL",1,f
0000876529,"CONTRINI	HNOS	S	R	L	", "CONTRINI	HNOS SRL",1,f
0000876086,"CONTRINI	HNOS	S	R	L	", "CONTRINI	HNOS SRL",1,f
0000875448,"CONTRINI	HNOS	S	R	L	", "CONTRINI	HNOS SRL",1,f
0000875449,"CONTRINI	HNOS	S	R	L	", "CONTRINI	HNOS SRL",1,f
0000875450,"CONTRINI	HNOS	S	R	L	", "CONTRINI	HNOS SRL",1,f
0000874263,"CONTRINI	HNOS	S	R	L	", "CONTRINI	HNOS SRL",1,f
0000874264,"CONTRINI	HNOS	S	R	L	", "CONTRINI	HNOS SRL",1,f
0000873275,"CONTRINI	HNOS	S	R	L	", "CONTRINI	HNOS SRL",1,f
0000873276,"CONTRINI	HNOS	S	R	L	", "CONTRINI	HNOS SRL",1,f
0000873279,"CONTRINI	HNOS	S	R	L	", "CONTRINI	HNOS SRL",1,f



25 de Mayo, 29 de Noviembre de 2021  
SECRETARÍA DE OBRAS Y SERVICIOS PÚBLICOS

Se. HECTOR JULIO CUEVAS  
PCR S.A  
SU DESPACHO

Por medio de la presente y de acuerdo a lo solicitado en Nota N° 2777/21, se informa que se autoriza a la recepción de residuos sólidos urbanos en el sector de relleno sanitario de acuerdo a la planilla que se adjunta en dicha nota.

Sin más saludo a usted muy Atte.-



PROF. JOSÉ RODRÍGUEZ  
DIRECTOR EJECUTIVO  
Municipalidad de 25 de Mayo



#### TRATAMIENTO DE RESIDUOS

Fraciones de Residuos que se reciben en la Planta de Tratamiento

- > Plástico: (recipiente sin tapa y sin leyenda en otro material)
  - Pet cristal
  - Pet verde
  - Pet celeste
  - Pet aceite
  - Tapitas de Gaseosas
  - Soplado natural
  - Soplado amarillo
  - Soplado blanco
- > Vidrios: íntegros
- > Cartones: todo tipo (no manchados con aceites o hidrocarburos, sin adhesivos ni ganchos.)
- > Papeles: todo tipo
- > Orgánico: resto de comida

Estos tipos de residuos se reciben limpios (no mezclados)

Fraciones de residuos que se reciben en el Relleno Sanitario

- > Neumáticos
- > Chatarra
- > Maderas
- > Ramas o resto de podas

Sugerimos para la correcta identificación de cada fracción utilizar precintos y bolsas de color verde para residuos biodegradables.



PROF. JOSÉ RODRÍGUEZ  
DIRECTOR EJECUTIVO  
Municipalidad de 25 de Mayo

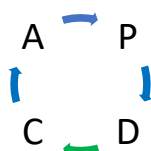
Autorización para disposición final en vertedero municipal – Municipalidad 25 de Mayo La Pampa

## DIMENSIÓN AMBIENTAL 9 – Actividades de Formación Ambiental

### Valoración de percepción cualitativa

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

### Valoración de la capacidad de Mejora



### Evidencias:

En referencia a actividades de formación Ambiental específica, cabe destacar que la organización viene trabajando diferentes aristas de aspectos ambientales considerados de relevancia para la operación. Esto implica, la afectación de recursos económicos, humanos y materiales para la atención de las diferentes situaciones que puedan llegar a afectar la producción y en particular el medio ambiente.

Capacitación	Carga Horaria	Ente capacitador
Análisis de atmosferas	8 Hs	Comercial Argentina
Detección de gas portátil	8 Hs	MSA
Operación avanzada de extintores portátiles	3 Hs	CALCIC – Capacitación para emergencias - Argentina
Rescate y extinción de incendios estructurales	6 Hs	CALCIC – Capacitación para emergencias - Argentina
Formación Integral de Brigada de Emergencias	24 Hs	GAG Consultores
Resolución 785 y Mantenimiento e Inspección de Tanques de Hidrocarburos	40 Hs	Consultora de Tecnología e Ingeniería - CTI Solari y Asociados



Manejo de equipos de contingencias	12 Hs	Emergencias Petroleras

**Programa Anual de capacitaciones Operaciones La Pampa**

PROGRAMA DE CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO AÑO 2021 Zona Central, JDLM, Ayala V				
FECHA PROPUESTA	CURSO	CONTENIDO	TIEMPO (h)	PERSONAL ALCANZADO
MARZO	DIFUSION DE PROCEDIMIENTO DE PERMISOS DE TRABAJO	• Procedimiento	1	Personal propio y Contratistas
	AGUA Y ESPUMA CONTRA INCENDIOS	• Criterios de aplicación y uso correcto del sistema	1	Personal de PTC y Recomendores
ABRIL	PLAN DE CONTINGENCIAS	• Funciones • Rol de llamadas y uso de sirenas	1	Personal propio Contratistas
	AGUA Y ESPUMA CONTRA INCENDIOS	• Criterios de aplicación y uso correcto del sistema	1	Personal de PTC y Recomendores
MAYO	SIMULACROS	• Plan de Contingencias	1	
JUNIO	SEGURIDAD EN EL TRANSITO	• Conceptos de manejo defensivo	1	Conductores propios habilitados
JULIO	GAS SULFURO DE HIDROGENO (H <sub>2</sub> S)	• Características del H <sub>2</sub> S, uso de equipos de medición y de equipo autónomo de respiración	1	Personal de Producción
AGOSTO	MATAFUEGOS	• Agentes de Extinción • Práctica de uso de matafuegos manuales	1	Todo el personal
SEPTIEMBRE	PREVENCION DE INCENDIOS EN INSTALACIONES DE PRODUCCION	• Mezcla explosiva • Medición de gases	1	Personal de producción y mantenimiento
OCTUBRE	SIMULACROS	• Plan de contingencias	1	Todo el personal
NOVIEMBRE	DIFUSION DE ACCIDENTES y EVENTOS 2020 y 2021	• Estadísticas	1	Todo el personal

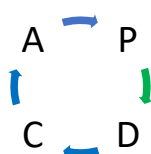
Julio Aráneda  
Ingeniero Laboral  
Mat. CPITLP N° 3590

## DIMENSIÓN AMBIENTAL 10 – Certificación Ambiental

### Valoración de percepción cualitativa

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

### Valoración de la capacidad de Mejora



## Evidencias:

La empresa cuenta con certificación ISO 14001/04, a la actualidad se cuenta con auditorias de seguimiento vencidas y procedimientos en proceso de revisión. Por otro lado, se ha iniciado un proceso de actualización de metodologías de trabajo y procesos, los mismos basados en la innovación tecnológica y nuevos desarrollos que permiten la reestructuración del SGA con el objetivo de adecuar a los lineamientos de la política interna de PCR Energy y legislación vigente.

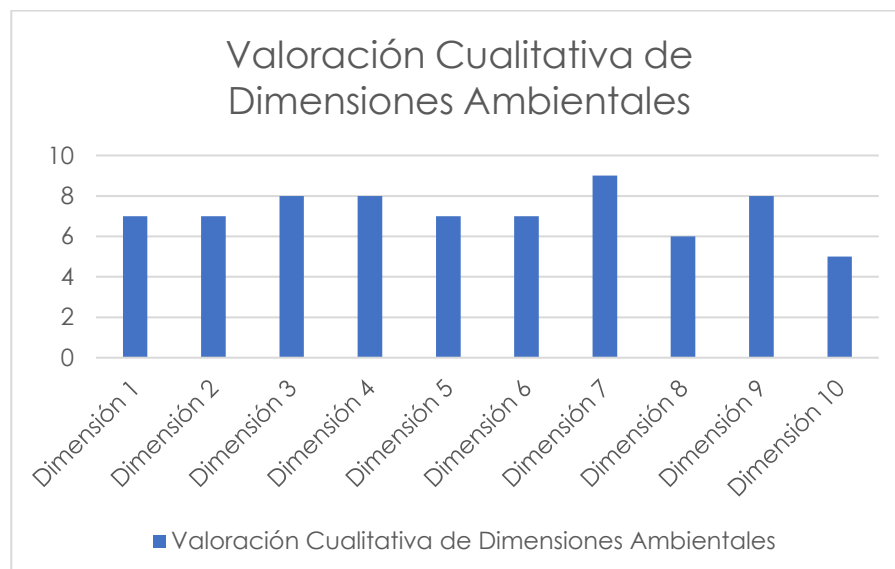
Procedimiento de Planificación de Tareas de Alto Riesgo  
Procedimiento de Transporte, Carga y Descarga de Material Tubular  
Procedimiento Investigación de Acontecimientos  
Procedimiento Maniobra de Herramienta en Pozo  
Procedimiento Mantenimiento de AIB  
Procedimiento Mantenimiento Motores de Campo  
Procedimiento Montaje - Desmontaje de AIB  
Procedimiento para la Carga, Transporte y Descarga de Líquidos de Operación y Fluidos de Producción  
Procedimiento para Trabajos Eléctricos sin Tensión  
Procedimiento Permisos de Trabajo  
Procedimiento Reposición Productos Químicos  
Procedimiento Separador de Ensayo

Instructivos  
Instructivo para el manejo de los residuos oleocontaminados - Dom. IM44601.02 Rev.04-Jul 21 (**En revisión**)  
Instructivo para la gestión integral de residuos domiciliarios - Rev.12-11-21 (**En revisión**)

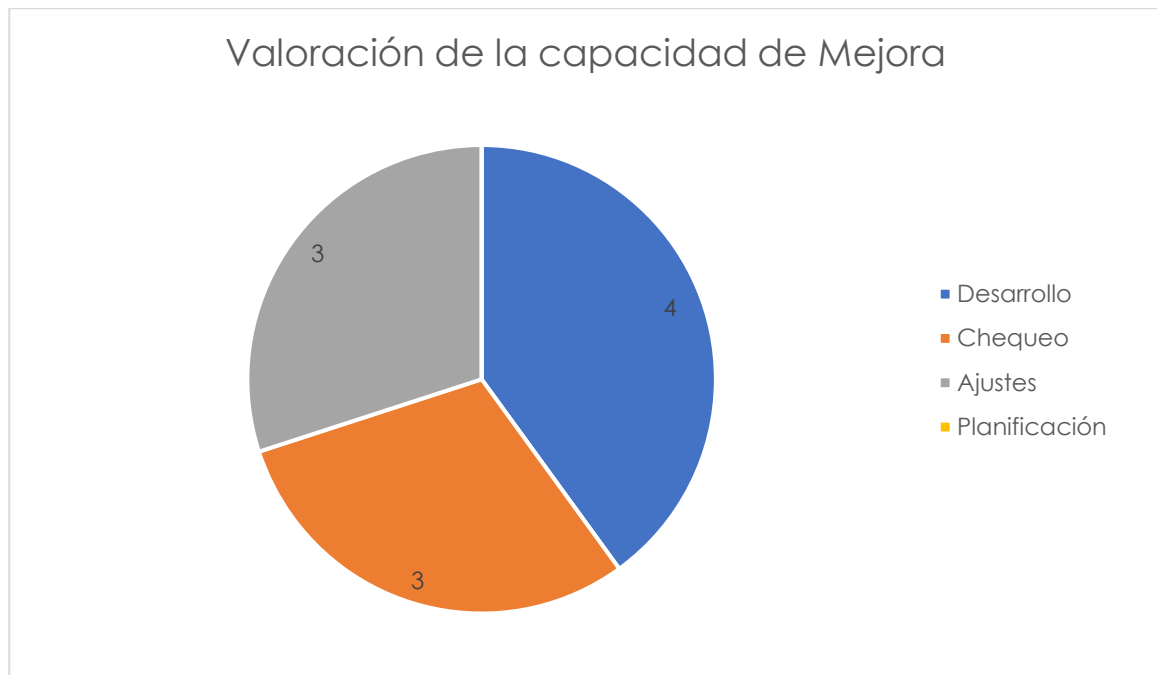
## Resumen

## Valoración de percepción cualitativa - Dimensiones Ambientales operación La Pampa

	Valoración Cualitativa de Dimensiones Ambientales
Dimensión 1	7
Dimensión 2	7
Dimensión 3	8
Dimensión 4	8
Dimensión 5	7
Dimensión 6	7
Dimensión 7	9
Dimensión 8	6
Dimensión 9	8
Dimensión 10	5



## Análisis de frecuencia - Valoración de la capacidad de Mejora



## INDICADORES

### a. Gestión del Agua – EN10

**Indicador: % de Agua Reciclada/Total de agua Potable utilizada**

Para el cálculo del presente indicado se utilizan los datos de consumo de agua potable e industrial de las 3 instalaciones de mayor concurrencia Base MSE, Base ZC y Base Batería N°5

Consumo de agua ZC: 400 m<sup>3</sup>

Consumo de agua Batería N°5: 25 m<sup>3</sup>

Consumo de agua MSE: 64 m<sup>3</sup>

$$I_{AR} = 464/489 * 100 = 94\%$$



**b. Gestión de la Energía – EN3****Indicador: Mwh generado/Mm3 de gas combustible consumido**

Para el cálculo del presente indicador se toma como referencia la sumatoria del consumo en MWh y de Mm3 de gas combustible consumido para la generación de energía eléctrica utilizada para la operación actual de campo diferenciadas por área en el periodo de 12 meses:

Consumo MWh Medanito: 122,18

Consumo MWh MSE – Agrekko: 16090,46

Consumo MWh JDM – Agrekko: 1909,41

Consumo MWh GAV: -

Consumo de gas combustible - Agrekko: 26095,89 Mm3

$$I_{GdE} = 527.767 / 26095,89 = 20.22 \text{ Mwh/Mm3}$$

**Nota:** Para el presente indicador no se considera la parcialidad de instalaciones funcionales a combustión interna.

**c. Contaminación acústica****Indicador: dCB promedio instalaciones – dCB entorno**

Para el presente indicador se toma como referencia de contaminación por debido a la actividad desarrollada un ponderado de las 10 mediciones más importantes en instalaciones mayores de las áreas en operación. De manera análoga con mediciones de blanco realizadas en entorno a las de 200 m de instalaciones existentes.

$$I_{CA} = 87.2 - 35 = 52.2$$

**d. Contaminación Atmosférica EN16****Indicador:**

Para el presente indicador se consideran equivalencias de gases de efecto invernadero y se usa la tasa de emisión marginal de CO<sub>2</sub> promedio ponderada de los EE. UU. de la AVERT (AVoided Emissions and geneRation Tool) para convertir las reducciones de kilovatios-hora en unidades de emisiones de dióxido de carbono evitadas. El dato base surge del consumo de energía eléctrica de las operaciones de las áreas de La Pampa. Para el mismo no se considerará el consumo de gas combustible de pozos a combustión interna.

**Factor de emisión:**

$$1,562.4 \text{ lb CO}_2/\text{MWh} \times (4.536 \times 10^{-4} \text{ toneladas métricas/lb}) \times 0.001 \text{ MWh/kWh} = 7.09 \times 10^{-4} \text{ toneladas métricas de CO}_2/\text{kWh}$$

$$I_{\text{cat}} = 228309 \text{ tn de CO}_2 \text{ equivalente}$$

**Nota:** datos de la tasa de emisión marginal de CO<sub>2</sub> promedio ponderada de los EE. UU de AVERT del año 2019

**e. Política y Gestión ambiental EN28**

Indicador: N° de Sanciones y multas por incumplimiento de la legislación Ambiental/12

Para la construcción del indicador se considera el N° de requerimientos legal vigente con tenor de multa por incumplimiento/sanciones punitivas para toda la actividad de la Pampa en el periodo de 12 meses.

$$I_{\text{PyGA}} = 0.083$$

**f. Política y Gestión Ambiental EN30**

Indicador: Opex UTE's SSMA / 12

Para el presente indicador se considera el presupuesto Opex 2022 – SSMA para las UTE's La Pampa en un ciclo de 12 meses.

$$I_{\text{PyGA1}} = \text{LOG}_{10} (\text{Opex UTE's SSMA} / 12) = 7.16$$

**g. Producción y Gestión de residuos EN22 – EN24**

Indicador: Tn de tipo de residuo generado / 12

Para el presente indicador se considera los registros estadísticos de generación de residuos ( $I_{PGRO}$ =Orgánicos,  $I_{PGRI}$ = Inorgánicos,  $I_{PGRM}$ = Metálicos y  $I_{PGRP}$ = Peligrosos) para la operación de La Pampa durante el ciclo 2022.

- $I_{PGRO}$  = 608.3 kg/m
- $I_{PGRI}$  = 840 kg/m
- $I_{PGRM}$  = 8416.66 kg/m
- $I_{PGRP}$  = 12550 kg/m

## CLASIFICACION Y DISPOSICION DE RESIDUOS SOLIDOS EN TAMBORES Y CONTENEDORES

VERDE	AMARILLO	NEGRO	BLANCO
<b>INORGÁNICOS</b> (limpios sin HC ni otras adherencias)	<b>CHATARRA METÁLICA</b> (piezas metálicas menores)	<b>SÓLIDOS OLEOCONTAMINADOS</b>	<b>ORGÁNICOS</b>
<p>papel</p> <p>vidrio</p> <p>anteojos de seguridad</p> <p>plásticos</p> <p>maderas</p> <p>trapos sin hidrocarburos</p> <p>bolsas de papel</p> <p>sogas de yute o algodón</p> <p>bidones</p> <p>envases de bebidas</p> <p>envases de líquidos en general</p> <p>bolsas de polietileno</p> <p>envases de alimentos</p> <p>cascos</p> <p>sogas plásticas</p>	<p><b>trozos de caño</b></p> <p><b>Cables de acero</b></p> <p><b>alambres</b></p> <p><b>virutas de acero</b></p> <p><b>electrodos</b></p> <p><b>recortes de chapas</b></p> <p><b>latas en general</b></p> <p><b>latas gaseosa</b></p> <p><b>aluminio</b></p> <p><b>zunchos</b></p> <p><b>otras piezas y</b></p> <p><b>envases</b></p> <p><b>repuestos</b></p> <p><b>vehículos</b></p> <p><b>tambores limpios</b></p> <p><b>portalámparas</b></p> <p><b>balastros - ignitores</b></p> <p><b>morsas de anclaje</b></p> <p><b>filtros de aire</b></p> <p><b>válvulas</b></p> <p><b>cadena de transmisión</b></p> <p><b>bulones</b></p> <p><b>amortiguadores</b></p> <p><b>manómetros</b></p> <p><b>sensores</b></p> <p><b>transmisores</b></p> <p><b>interruptores eléctricos</b></p> <p><b>filtros sin aceites</b></p>	<p>guardarroscas/cuplas</p> <p>PVC descarte</p> <p>envases con restos de HC</p> <p>envases de pintura</p> <p>pinceles</p> <p>trozos de caño PVC</p> <p>trozos de caño ERFV</p> <p>piezas de automóviles</p> <p>piezas de otros equipos</p> <p>elementos moldeados</p> <p>eléctricos</p> <p>espumas, rellenos de poliuretano</p> <p>revestimiento de cables</p> <p>guantes de cuero y de PVC</p> <p>aislantes de conductores</p> <p>cintas de polietileno</p> <p>revestimiento de cañerías</p> <p>botines - máscaras / filtros</p> <p>lana de vidrio</p> <p>trozos de membranas impermeable</p> <p>bolsas de productos químicos</p> <p>delantales de cuero - plástico</p> <p>empaquetaduras de caucho</p> <p>gomas pistoneo - economizador</p> <p>mangueras para petróleo - productos químicos</p> <p>mangueras de aire - hidráulicas</p> <p>correas</p> <p>cámaras de cubiertas</p> <p>cintas buck - up - CD - diskettes</p>	<p>restos de alimentos</p> <p>yerba</p> <p>cascaras de frutas</p> <p>verduras y hortalizas</p> <p>residuos de jardín</p> <p>tierra y/o polvo</p> <p>cenizas y/o aserrín</p>
<b>TRATAMIENTO</b>			
Disposición final en vertedero	Disposición final en vertedero	Incineración y Disposición en Vertedero de Seguridad	Disposición final en vertedero

Nota: todas las corrientes identificadas cuentan con su respectivo transporte, disposición transitoria, tratamiento y disposición final.

#### **h. Afectación al suelo EN23**

Indicador: Volumen de suelo generado en el transcurso de un ciclo de 2022.

Para el presente indicador se considera los registros estadísticos de generación de suelo oleocontaminado

$$I_{AS}=242.399.8 \text{ m}^3$$

Nota: En el cálculo no se considera volúmenes de parafina generados en la actividad de desparafinación e intervenciones de equipos de pulling.

#### **I. Información y formación ambiental LA10**

Indicador: Frecuencia de capacitaciones ambientales 2022/12

Para el presente indicador se considera los registros estadísticos de capacitaciones realizadas en el periodo comprendido.

$$I_{IyFA}= 0.25$$

#### **J. Inversiones ambientales**

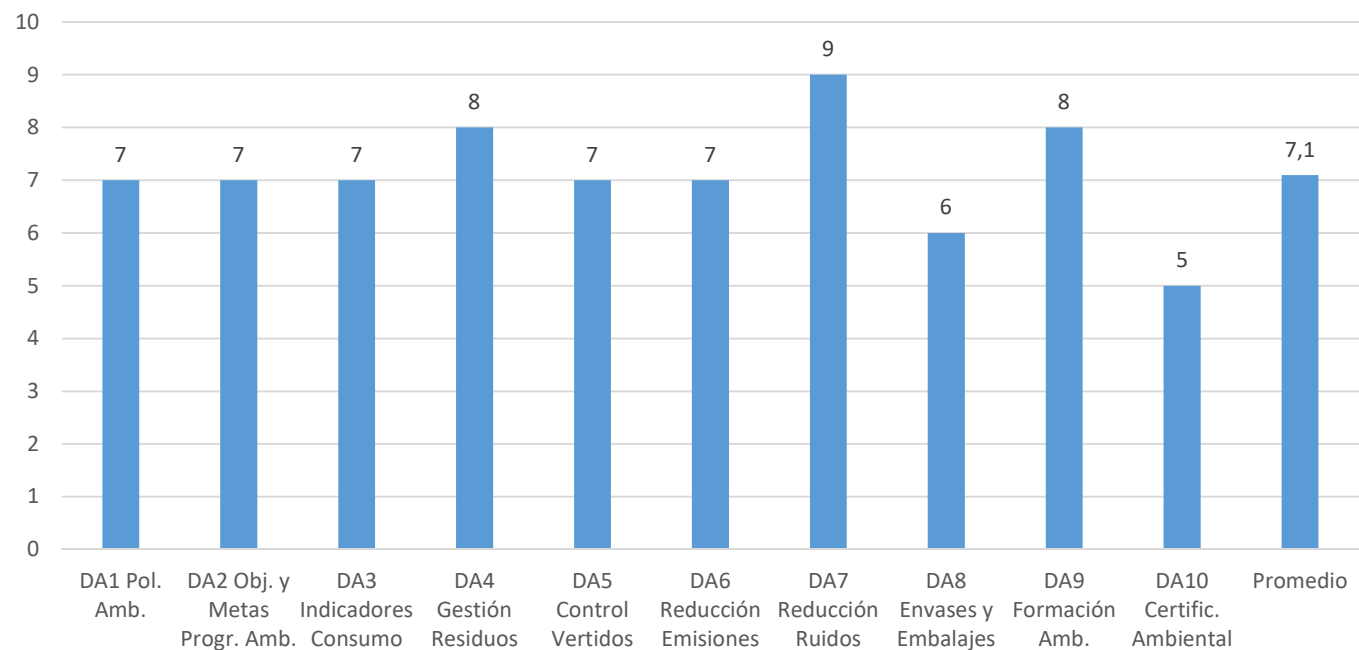
Indicador: Capex UTE´s SSMA / 12

Para el presente indicador se considera el presupuesto Capex 2022 – SSMA para las UTE´s La Pampa en un ciclo de 12 meses.

$$I_{IA}= 182416 \text{ Usd/mes}$$



# PCR Dimensión Ambiental



- CM DA1: D
- CM DA2: D
- CM DA3: A
- CM DA4: A
- CM DA5: C
- CM DA6: D
- CM DA7: A
- CM DA8: C
- CM DA9: C
- CM DA10: D

CM: Capacidad de Mejora

# **INFORME DIMENSIÓN SOCIAL**

**Operaciones La Pampa**



**2022**

## Índice

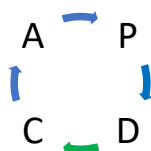
DIMENSIÓN SOCIAL 1 – Política de Seguridad y Salud Laboral.....	3
DIMENSIÓN SOCIAL 2 – Evaluación inicial y valoración del riesgo.....	4
DIMENSIÓN SOCIAL 3 - Sistema participativo.....	6
DIMENSIÓN SOCIAL 4 - Igualdad de género.....	7
DIMENSIÓN SOCIAL 5 - Contratación de colectivos desfavorables.....	7
DIMENSIÓN SOCIAL 6 - Conciliación vida personal y laboral.....	8
DIMENSIÓN SOCIAL 7 - Recolección de quejas y reclamos de los clientes.....	8
DIMENSIÓN SOCIAL 8 - Código de prácticas profesionales.....	9
DIMENSIÓN SOCIAL 9 - Proyectos sociales y entidades con las que se va a colaborar.....	10
DIMENSIÓN SOCIAL 10 - Contratación de proveedores locales.....	12

## DIMENSIÓN SOCIAL 1 – Política de Seguridad y Salud Laboral

### Valoración de percepción cualitativa

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

### Valoración de la capacidad de Mejora



### Evidencias:

Código de Ética – Inciso 8 – Compromiso con la comunidad y el ambiente – 8.3.  
Protección del Ambiente

### 8.3. SEGURIDAD E HIGIENE

La seguridad en el desarrollo de las actividades en cada una de las plantas, establecimientos, edificios, campos y áreas productivas es un valor a respetar y cumplir continuamente. Asimismo, el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en todas sus jurisdicciones redunda en beneficio de todos los que integramos el Grupo PCR, permitiendo la explotación de todas las unidades de negocio de manera segura y sustentable, acorde a la Filosofía PCR.

En este marco, las Personas Alcanzadas deben conocer y cumplir con las Leyes y Regulaciones en la materia, como así también en los programas o sistemas de gestión ambiental desarrollados en cada área de negocio del Grupo PCR, velando que en el ámbito de sus funciones, dichos estándares sean igualmente respetados.

La falta de conocimiento de las normas y/o su comprensión no nos exime de su cumplimiento. Desconocer la necesidad de tener un cabal conocimiento de nuestras obligaciones de seguridad y salud ocupacional puede colocar en riesgo al resto de nuestros compañeros.

La falta de cumplimiento de las Leyes y Regulaciones en materia ambiental y de seguridad e higiene en el trabajo, es susceptible de ser sancionada, con graves consecuencias legales tanto para el Grupo PCR, como así también los individuos

involucrados, incluyendo los jefes y/o gerentes de las áreas involucradas por aplicación de los principios regulatorios.

### Metas y Objetivos corporativos para operaciones yacimientos La Pampa

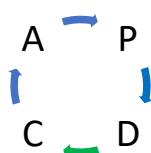
- CUMPLIR CON EL 100% DEL PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIONES Y SIMULACROS 2022
- CUMPLIR CON EL PROGRAMA DE INSPECCIÓN DE EQUIPOS DE TORRE
- CUMPLIR CON EL SEGUIMIENTO, CIERRE Y DIFUSIÓN DE LOS ACCIDENTES OCURRIDOS EN 2021
- MANTENER ACTUALIZADA LA ESTADÍSTICA DE ACCIDENTABILIDAD DE LOS ACONTECIMIENTOS OCURRIDOS EN LOS YACIMIENTOS DE LA PAMPA

## DIMENSIÓN SOCIAL 2 – Evaluación inicial y valoración del riesgo

### Valoración de percepción cualitativa

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

### Valoración de la capacidad de Mejora



### Evidencias:

La operación de las unidades en la provincia de La Pampa cumple rigurosamente con los estándares de Seguridad, Higiene y Salud ocupacional. En este contexto, de manera diaria se confecciona los correspondientes permisos de trabajo y asociados a estos, su análisis de riesgo específico por tarea.

Por otro lado, anualmente se actualiza el RAR (Relevamiento de Agentes de Riesgo), Este instrumento es una DDJJ del personal, donde se detalla solamente a los trabajadores que se encuentra expuesto a algunos de los **Agentes de**

**Riesgos** relacionados a las enfermedades profesionales, dispuestos en la normativa vigente.

### **Procedimientos de seguridad operativa**

#### **1. Procedimiento Permisos de Trabajo**

- **Anexo A1 formulario P de T rev 1**
- **Anexo A2 PT Temporal rev 1**
- **Anexo A4 Permiso para TRE rev 1**
- **ANEXO B Excavaciones**
- **ANEXO C1 Trabajo en Altura**
- **Anexo D espacio confinado Rev 0**
- **Anexo F Izaje de cargas y personas rev 1**
- **Anexo H soldadura y corte rev 1**
- **Anexo J camión de vacío rev 1**

#### **2. Procedimiento de Planificación de Tareas de Alto Riesgo**

#### **3. Procedimiento de Transporte, Carga y Descarga de Material Tubular**

#### **4. Procedimiento Investigación de Acontecimientos**

#### **5. Procedimiento Maniobra de Herramienta en Pozo**

#### **6. Procedimiento Mantenimiento de AIB**

#### **7. Procedimiento Mantenimiento Motores de Campo**

#### **8. Procedimiento Montaje - Desmontaje de AIB**

#### **9. Procedimiento para la Carga, Transporte y Descarga de Líquidos de Operación y Fluidos de Producción**

#### **10. Procedimiento para Trabajos Eléctricos sin Tensión**

#### **11. Procedimiento Reposición Productos Químicos**

#### **12. Procedimiento Separador de Ensayo**

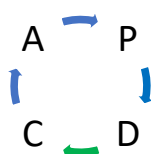


## DIMENSIÓN SOCIAL 3 – Sistema Participativo

### Valoración de percepción cualitativa

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

### Valoración de la capacidad de Mejora



### Evidencias:

Existen mecanismos de comunicación internos con los colaboradores con distintos fines, PCR cuenta con el canal Resguarda de denuncias y reclamos para temas enmarcados en el código de ética.

Por otro lado, tienen canales electrónicos de comunicación con los empleados por medio de la plataforma turecibo.com, la misma sirve para el intercambio de documentación salarial, impositiva, beneficios a empleados, comunicación con el sector de RH.

Por medio de la intranet corporativa y correo electrónica se intercambia información de distinta índole con los colaboradores.

En cuanto a propuestas de mejora en cada negocio o locación, las mismas se proponen por medio de los líderes de cada sector para la viabilidad de la implementación.

Cuenta con plataformas profesionales tales como LinkedIn para dar participación a los colaboradores, y comunidad de las novedades de la compañía, también se difunden búsquedas de personas.

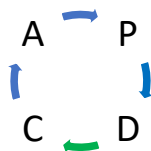
En cuestiones de relación con la comunidad e instituciones existen interlocutores válidos para generar una comunicación constructiva y permanente para contener las necesidades sociales y participar activamente en el desarrollo local contemplando los principales ejes de interés comunitario.

## DIMENSIÓN SOCIAL 4 – Igualdad de genero

### Valoración de percepción cualitativa

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

### Valoración de la capacidad de Mejora



### Evidencias:

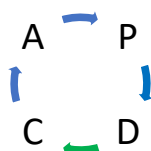
En la actualidad en la nómina propia en las operaciones de La Pampa de PCR hay 6 mujeres desempeñando distintas funciones y jerarquías, y en la subsidiaria PTX hay en nómina 2 mujeres. En áreas staff de PCR la diversidad de género es más equilibrada. PCR apoya la diversidad en la industria y participa activamente en las acciones impulsadas por el gobierno de la pampa para fomentar la diversidad.

## DIMENSIÓN SOCIAL 5 – Contratación de colectivos desfavorecidos

### Valoración de percepción cualitativa

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

### Valoración de la capacidad de Mejora



### Evidencias:

PCR establece vínculos con instituciones locales tales como sindicatos, Ministerio de Trabajo y la bolsa de empleo en 25 de Mayo para contratación de personas desocupadas, jóvenes sin experiencia laboral y fomenta la contratación de personas de las localidades donde opera.

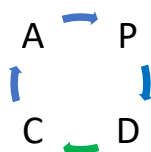
## DIMENSIÓN SOCIAL 6 –

### Medidas de conciliación de la vida laboral y personal

#### Valoración de percepción cualitativa

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

#### Valoración de la capacidad de Mejora



#### Evidencias:

En principio el esquema de trabajo presencial en yacimiento es de lunes a viernes de 8 a 17 hs se respetan los horarios de trabajo y de descanso, a su vez se dispone de licencias por Ley de Contrato de Trabajo y Convenio Colectivo de Trabajo, como también se brindan permisos para que el personal pueda realizar tramites personales.

Para el personal administrativo se brinda la posibilidad de hacer trabajo remoto en el caso de requerirlo.

Se brinda cobertura medica para el grupo familiar y se fomenta la realización de actividades deportivas.

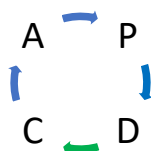
## DIMENSIÓN SOCIAL 7 –

### Sistema de recepción de quejas y reclamos de clientes

#### Valoración de percepción cualitativa

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

#### Valoración de la capacidad de Mejora



#### Evidencias:

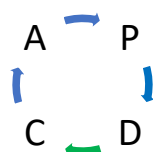
## DIMENSIÓN SOCIAL 8 –

Código de practicas profesionales o carta de servicios,  
gestión de clientelas

### Valoración de percepción cualitativa

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

### Valoración de la capacidad de Mejora



### Evidencias:

Petroquímica Comodoro Rivadavia S.A. y todas sus compañías subsidiarias y vinculadas (“Grupo PCR”), cuentan con un Programa de Integridad para el desarrollo de sus actividades industriales y comerciales. El mismo establece lineamientos y pautas de comportamiento para todos los que forman parte del grupo, en sus diversos niveles jerárquicos, como así también para sus socios comerciales, clientes, proveedores y prestadores de servicios, promoviendo una cultura de respeto y cumplimiento a los principios básicos de ética, transparencia, equidad, y no discriminación. La implementación y cumplimiento de dicho Programa, está a cargo de un Comité de Ética conformado por el Secretario Corporativo, el Gerente de Auditoría Interna y el Gerente de Legales y Compliance. Dicho programa está compuesto por un Código de ética y Conducta Empresarial, una Política de gestión de Eventos de Fraude y Prácticas de Corrupción, una Política de Consumo de Alcohol y Sustancias Psicoactivas o Drogas, un procedimiento para la Gestión de Denuncias, un documento de Altas, Bajas y Modificaciones de Proveedores y un Procedimiento de compras. Periódicamente, se llevan a cabo capacitaciones para dar a conocer su contenido, como así también se revisan sus documentos a fin de incluir los diferentes aportes que se susciten debido a su implementación. De esta forma, se garantiza transmitir los principios éticos de la compañía y la transparencia en sus relaciones con los clientes.

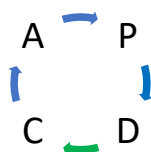
## DIMENSIÓN SOCIAL 9 –

### Entidades con las que se va a colaborar y proyectos sociales

#### Valoración de percepción cualitativa

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

#### Valoración de la capacidad de Mejora



#### Evidencias:

#### Estrategia de Inversión Social Corporativa

- ✓ Gestionar un modelo de intervención e inversión social corporativa de manera sistémica y proactiva.
- ✓ Promover la cultura y la concientización de sustentabilidad. Desarrollar acciones que fomenten modelos de colaboración y la sinergia interna para ejecutar programas de inversión social y la institucionalización de la actuación social en la organización.
- ✓ Establecer criterios de involucramiento social en las comunidades contemplando las necesidades prioritarias, fomentando la participación activa de la comunidad y desarrollar alianzas con instituciones, empresas de la región y entidades gubernamentales.
- ✓ Obtener la licencia para operar en las comunidades donde se desarrollan las operaciones de la empresa, impulsando acciones orientadas al desarrollo local.
- ✓ Orientar acciones de inversión social que sean viables en el largo plazo y que contribuyan al desarrollo sostenible, evitando acciones que generen dependencia en la comunidad.
- ✓ Alineación del modelo de vinculación social con las estrategias corporativas y de negocio.
- ✓ Vinculación de las inversiones sociales con los desafíos de sustentabilidad y ODS.
- ✓ Alinear la articulación entre los lineamientos de inversión social corporativa con los desafíos y capacidades de la organización
- ✓ Contribuir al incremento de sus capacidades, recursos y oportunidades.
- ✓ Fomentar acciones de impacto orientadas a crear valor de largo plazo y contener las expectativas de los grupos de interés prioritarios y estratégicos.
- ✓ Impulsar programas corporativos de voluntariado, bienestar y desarrollo de las capacidades de las personas basados en la innovación, el conocimiento y la sustentabilidad, formando parte de la PVE.

### Ejes estratégicos

- ✓ Creación de valor compartido y gestión estratégica de las expectativas de los grupos de interés prioritarios.
- ✓ Vinculación de la intervención social con la estrategia corporativa y del negocio.
- ✓ Alineación con la gestión corporativa de sustentabilidad.
- ✓ Vinculación de la estrategia de inversión social con ODS.
- ✓ Conciencia corporativa de sustentabilidad.
- ✓ Promoción del Desarrollo local en función de las necesidades prioritarias de las comunidades y la alineación con la estrategia del negocio.
- ✓ Promoción de capacidades, recursos y oportunidades.

### Proyectos Sociales:

#### ➤ Dimensión Empleabilidad y Educación – Principales proyectos:

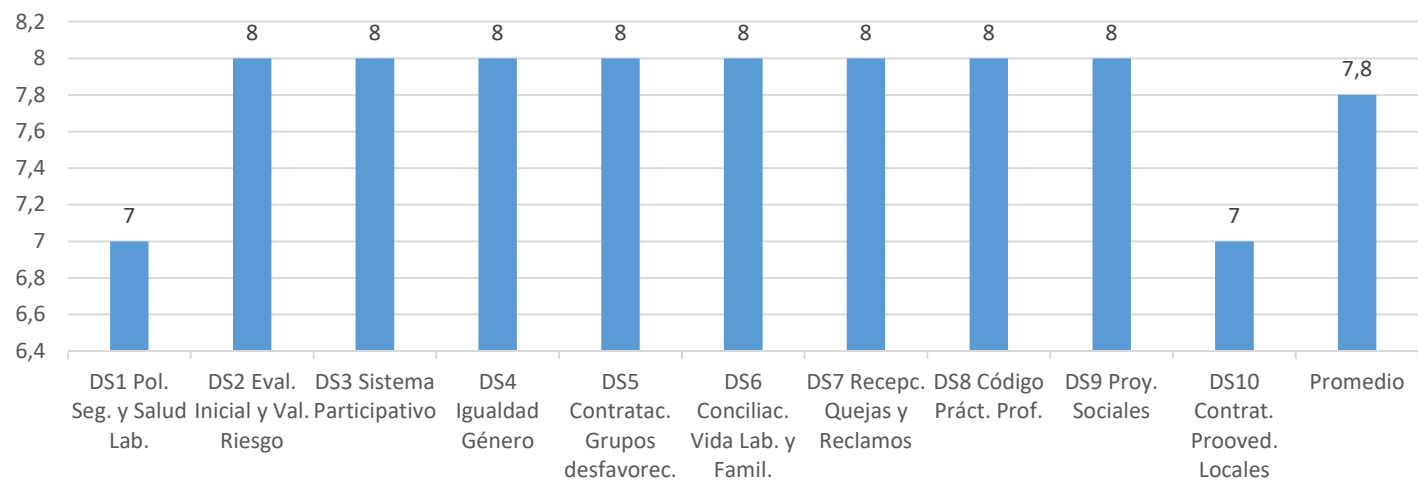
- ✓ Anualmente se trabaja en conjunto con la Universidad de La Pampa y la Secretaría de Energía, fomentando el ámbito de realización de pasantías para 5 alumnos de los últimos años de las distintas carreras relacionadas a la actividad petrolera.
- ✓ Participación en el diseño y ejecución de las materias de la diplomatura de gestión de hidrocarburos para los egresados de la tecnicatura de Oil & Gas de 25 de Mayo, en conjunto con la Universidad de La Pampa y la secretaría de Energía.
- ✓ Fomento de la contratación de personal y proveedores locales.

#### ➤ Dimensión Salud y Desarrollo Local – Principales proyectos:

- ✓ Se mantiene un vínculo de dialogo permanente con las instituciones locales y la comunidad en general, se apoyan acciones vinculadas a la salud y educación, como así también se contienen las necesidades principales de los puesteros y pequeñas comunidades cercanas a los yacimientos que operamos, mantenimiento de caminos, atención médica y disposición de ambulancias en caso de emergencias.
- ✓ Apoyo a bomberos voluntarios y hospital de 25 de Mayo con insumos y elementos para una mejor atención a la comunidad.



# PCR Dimensión Social



- CM DS1: C
- CM DS2: C
- CM DS3: C
- CM DS4: C
- CM DS5: C
- CM DS6: C
- CM DS7: C
- CM DS8: C
- CM DS9: C
- CM DS10:

CM: Capacidad de Mejora

# **INFORME DIMENSIÓN ECONÓMICA**

**Operaciones La Pampa**



**2022**

## Índice

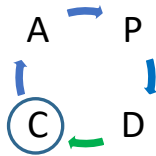
DIMENSIÓN ECONÓMICA 1 – OBLIGACIONES LEGALES Y TRIBUTARIAS.....	3
DIMENSIÓN ECONÓMICA 2 - BUEN GOBIERNO Y TRANSPARENCIA.....	5
DIMENSIÓN ECONOMICA 3 - POLITICA DE RETRIBUCIÓN POR SALARIOS.....	7
DIMENSIÓN ECONOMICA 4 - CONTROL SOBRE SUS OPERACIONES FINANCIERAS....	8
DIMENSIÓN ECONOMICA 5 - PLANIFICACIÓN DE LAS INVERSIONES.....	8
DIMENSIÓN ECONOMICA 6 - POLITICA DE DISTRIBUCIÓN DE BENEFICIOS.....	9
DIMENSIÓN ECONÓMICA 7 – COSTOS DE PRODUCCIÓN Y SERVICIOS.....	9
DIMENSIÓN ECONOMICA 8 - SISTEMA DE HOMOLOGACIÓN DE PROVEEDORES.....	
DIMENSIÓN ECONÓMICA 9 – CONDICIONES DE PAGOS.....	11
DIMENSIÓN ECONÓMICA 10 – CUMPLIMIENTO DE LAS CONDICIONES DE PAGOS ...	12

## DIMENSIÓN ECONÓMICA 1 – OBLIGACIONES LEGALES Y TRIBUTARIAS

### Valoración de percepción cualitativa

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

### Valoración de la capacidad de Mejora



### Evidencias:

La compañía presenta en tiempo y forma las declaraciones juradas y pagos de sus obligaciones tributarias. Además, se adjunta el último balance legalizado trimestral de PCR, donde se evidencia no existen salvedades en la información presentada y una libre deuda de AFIP solicitado con fecha 11/08/2022.

### 3. Manifestación

Basados en el trabajo realizado según lo señalado en el capítulo 2 de este informe, estamos en condiciones de informar que:

- a) Los estados financieros individuales condensados intermedios al 31 de marzo de 2022 mencionados en los apartados a) a e) del capítulo 1 de este informe contemplan todos los hechos y circunstancias significativos de los que hemos tomado conocimiento y no tenemos observaciones que formular sobre los mismos.
- b) Los estados financieros individuales condensados intermedios al 31 de marzo de 2022 mencionados en los apartados a) a e) del capítulo 1 se exponen, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con lo dispuesto en sus partes aplicables en la Ley Nro. 19.550 y en las normas aplicables de la Comisión Nacional de Valores.

Informamos, además, en cumplimiento de disposiciones legales vigentes, que:

- a) Las cifras de los estados financieros individuales condensados intermedios mencionados en los apartados a) a e) del capítulo 1 de este informe surgen de los registros contables de la Sociedad que se encuentran pendientes de transcripción a los libros rubricados de la Sociedad.
- b) Los estados financieros individuales condensados intermedios al 31 de marzo de 2022 mencionados en los apartados a) a e) del capítulo 1 de este informe se encuentran pendientes de transcripción en el libro de Balances.
- c) Como parte de nuestro trabajo, cuyo alcance se describe en el capítulo 2 hemos revisado la Información adicional a las notas de los estados financieros individuales requerida por el Artículo N° 12 del Capítulo III Título IV de las Normas de la Comisión Nacional de Valores (N.T. 2013), preparada por el Directorio y sobre la cual, en lo que es materia de nuestra competencia, no tenemos observaciones significativas que formular.



SISTEMA DE  
CONTRIBUYENTE



PETROQUIMICA COMODOR...  
ESTABLECIMIENTO 0  
30563598111

## DEUDA EXIGIBLE Y FALTA DE PRESENTACION

Razón Social: PETROQUIMICA COMODORO RIVADAVIA S A CUIT: 30-56359811-1

Usuario 30-56359811-1

Fecha Emisión 11/08/2022



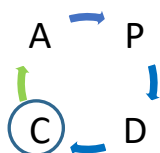
No registra deudas

## DIMENSIÓN ECONÓMICA 2 – BUEN GOBIERNO Y TRANSPARENCIA

### Valoración de percepción cualitativa

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

### Valoración de la capacidad de Mejora



### Evidencias:

La empresa se encuentra desde ya hace algunos años en un camino de profesionalización. Cuenta con un adecuado gobierno corporativo, el cual incluye 2 directores independientes. Además, se rige por los "TÉRMINOS DE REFERENCIA PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL DIRECTORIO, EL SECRETARIO CORPORATIVO Y EL COMITÉ DE AUDITORIA", lo cuales establecen criterios para un buen funcionamiento de dichos órganos. La empresa cuenta con oferta



pública por lo que se ve obligada a informar resultados de forma adecuada y transparente en la CNV en forma trimestral.

Como parte de los principios de transparencia e integridad establecidos en el Programa de Integridad de PCR, el cual fue aprobado por el directorio de la compañía, todas las sociedades del Grupo PCR, como así también sus accionistas, colaboradores y proveedores externos se encuentran sujetos a pautas y reglas a fin de prevenir y gestionar los conflictos de interés que puedan presentarse. A Tal fin, el **Código de Ética y Conducta Empresarial de PCR** prevé lineamientos y medidas a adoptar frente a posibles conflictos de interés con los intereses del Grupo PCR, previendo mecanismos de notificaciones, gestión del conflicto en caso de no poder evitarse y apartamiento de la persona interesada en las decisiones esenciales que puedan verse afectadas.

La misión de la compañía es lograr el **crecimiento sostenido y sustentable** de la organización bajo normas de respeto por la diversidad y desarrollo de acuerdo a las capacidades de todos sus miembros y concientización en el impacto que se provoque al medio ambiente, enfocando todos los procesos y sistemas de gestión en la minimización de dicho impacto. Asimismo, nuestra misión tiene por objeto la creación de valor a los negocios de la organización, garantizando la mejor calidad de nuestros productos y servicios a nuestros clientes, apoyando el **desarrollo sustentable de las comunidades** locales en las que nuestras unidades de negocio tienen presencia.

## **TÉRMINOS DE REFERENCIA PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL DIRECTORIO, EL SECRETARIO CORPORATIVO Y EL COMITÉ DE AUDITORIA**

### **DIRECTORIO**

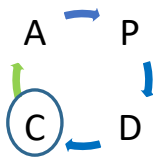
El propósito de estas reglas es establecer los principios y regular el funcionamiento del Directorio de Petroquímica Comodoro Rivadavia S.A. (la "Sociedad" o la "Compañía"), las responsabilidades de sus integrantes y facultades en el ejercicio de la administración de la Sociedad.

## DIMENSIÓN ECONÓMICA 3 – POLÍTICA DE RETRIBUCIÓN POR CONCEPTOS SALARIALES

### Valoración de percepción cualitativa

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

### Valoración de la capacidad de Mejora



#### Evidencias:

La política de revisión de salarial para el personal de convenio se aplica según las paritarias petroleras a nivel nacional y se replican los acuerdos al personal Fuera de Convenio.

El criterio de revisión surge a partir del costo de vida y el contexto de inflación, que si requiere se evalúan calibraciones intermedias.

Para mantener la competitividad externa se utilizan las encuestas salariales de Mercer para nivelar los salarios de PCR con el mercado.

Con relación al logro de la equidad interna se gestionan evaluaciones de desempeño que permiten aplicar reconocimientos por mérito en la compensación fija y en la variable a través del pago de bonos anuales por desempeño y objetivos.

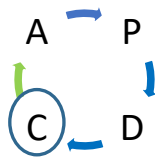
Para medir la satisfacción se mantienen conversaciones individuales con el personal para monitorear la satisfacción y el desarrollo de talento, como también se mide el porcentaje de rotación no deseada que cabe destacar que en PCR el indicador es bajo.

## DIMENSIÓN ECONÓMICA 4 – CONTROL SOBRE OPERACIONES CON ENTIDADES FINANCIERAS

### Valoración de percepción cualitativa

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

### Valoración de la capacidad de Mejora



Evidencias:

La empresa lleva un adecuado registro y control de todas sus operaciones financieras. Las operaciones se efectúan utilizando criterios económicos de buen hombre de negocios. Todas las operaciones se llevan a cabo con instituciones financieras sólidas de excelente reputación, las cuales son seleccionadas de forma responsable.

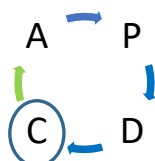
Debido al contexto del país, no siempre se cuenta con múltiples opciones a la hora de concretar una operación financiera. Sin perjuicio de lo anterior, aún no hemos incluido una selección de instituciones financieras basada en criterios de ESG.

## DIMENSIÓN ECONÓMICA 5 – POLÍTICA DE INVERSIONES

### Valoración de percepción cualitativa

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

### Valoración de la capacidad de Mejora



Evidencias:

El Directorio de la compañía considera y aprueba el presupuesto anual de la Sociedad. Asimismo, el Directorio instruye a las gerencias pertinentes para que efectúen el control y seguimiento del presupuesto anual aprobado para detectar desvíos e implementar correcciones, de corresponder, siempre en pos de la preservación de los aspectos ambientales, sociales y en cumplimiento de los principios de gobierno societario.

En forma mensual, la compañía realiza reuniones de control de gestión, donde se realiza el seguimiento del plan de inversiones y la rentabilidad de cada uno de los negocios.

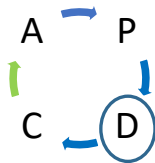
Adicionalmente, la compañía entrega a los socios de las UTEs los presupuestos anuales y los controles de gestión y revisión de las inversiones realizadas y resultados, cumpliendo así con sus obligaciones contractuales.

## DIMENSIÓN ECONÓMICA 6 – POLITICA DE DISTRIBUCION DE BENEFICIOS

### Valoración de percepción cualitativa

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

### Valoración de la capacidad de Mejora



#### Evidencias:

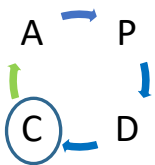
La compañía no cuenta con una política específica de distribución de dividendos. Al ser una compañía de capital intensivo, la mayor parte de sus resultados son reinvertidos, teniendo en consideración el crecimiento sostenible. Aun no se gestionan los excedentes de tesorería con criterios de ISR.

## DIMENSIÓN ECONÓMICA 7 – ORGANIZACIÓN DE COSTOS DE PRODUCCIÓN Y SERVICIOS.

### Valoración de percepción cualitativa

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

### Valoración de la capacidad de Mejora



#### Evidencias:

Como primer punto, la dirección de PCR con aprobación del socio Pampetrol, establecen un presupuesto anual que abarca los costos e inversiones a realizar en el próximo año, sobre estos presupuestos se realizaran todas las mediciones de desvíos correspondientes.

El departamento de costos de Oil & Gas de PCR (para el área de los yacimientos de la Pampa), como los demás sectores de análisis en las áreas de energías renovables y cemento, aportan un exhaustivo control de las imputaciones contables, brindando así, informes contables mensuales confiables para la toma de decisiones en la empresa.

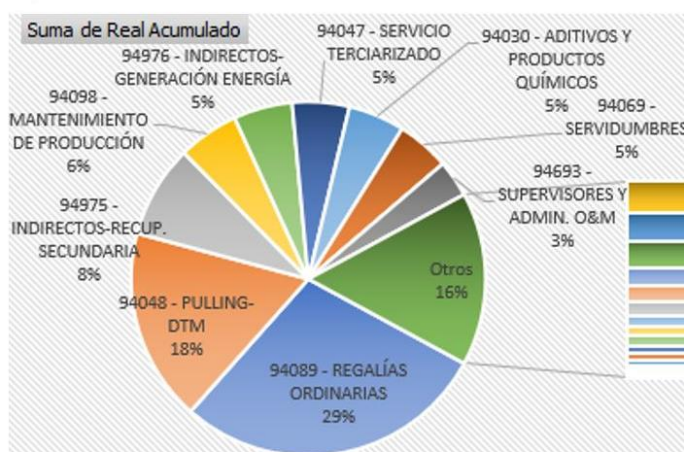
Además, junto con la presentación de los costos mensuales, se entrega al sector operativo una evolución mensual y acumulada anual, sobre los desvíos principales que se evidenciaron sobre el presupuesto establecido y aprobado el año anterior.

Estas prácticas junto con las reuniones mensuales que unen el sector administrativo y operativo permiten como primer punto asegurar una contabilidad correcta, y luego tomar las acciones correctivas sobre los desvíos.

Finalmente, estos reportes también son enviados al socio, para una mayor transparencia y posibilidad de consulta sobre algún desvío o punto de interés.

## Costos Operativos

### Principales Costos Operativos – Top 10 Acumulado O&G 1er Cuatrimestre 2022



*Nota: a la Cuenta 94976 Energía Eléctrica se le agrega el monto de la Cuenta 94028 Indirectos Generación Energía*

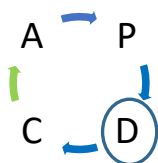
## DIMENSIÓN ECONÓMICA 8 – HOMOLOGACION DE ENTIDADES PROVEEDORAS Y SUBCONTRATISTAS

## DIMENSIÓN ECONÓMICA 9 – NEGOCIACION DE CONDICIONES DE PAGOS

### Valoración de percepción cualitativa

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

### Valoración de la capacidad de Mejora



### Evidencias:

Tanto la empresa, como las subsidiarias (UTs), establecen como condición general de pago a proveedores 30 días fecha de factura. En casos particulares, dependiendo de la condición del contratista y/o su situación financiera, la disponibilidad de materiales, o situación inflacionaria, se pueden pactar menores plazos a los establecidos, incluso anticipos financieros.

Para los proveedores de servicios mensualizados, se establecen fórmulas de ajuste polinómicas, que actualicen la tarifa a la realidad de cada mes donde se ejecuta la tarea. Actualmente esta revisión se realiza normalmente ante importantes variaciones del índice de ajuste (cambios en las condiciones de mano de obra)

Posibilidad de mejora: se está trabajando en un sistema de actualización de tarifas automático a través del portal de contratistas.

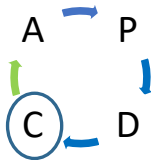


## DIMENSIÓN ECONÓMICA 10 – CUMPLIMIENTO DE CONDICIONES DE PAGOS ACORDADAS

### Valoración de percepción cualitativa

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

### Valoración de la capacidad de Mejora



### Evidencias:

La empresa cumple en tiempo con las condiciones de pago establecidas en la dimensión económica 9. Además, se considera para ciertas empresas de servicios mensuales en campo, que impliquen el pago de sueldos a personal afectado en las operaciones, el pago de las facturas la última semana del mes, antes de los 30 días establecidos.

Para aquellos proveedores cuando el costo de obra o materiales a proveer sean superior a su capacidad financiera, la empresa puede habilitar anticipos financieros que se garantizan con pólizas de caución.

**CHUBB®**

Chubb Seguros Argentina S.A.  
C.U.I.T. Nro. 30-50001626-0  
I.V.A. Resp. Inscripto  
Nro. 901-917899-9 CONV.MULT.

Leandro N Alem 855 Piso 19  
(C1001AAD) Buenos Aires, Argentina  
Tel. (5411) 4114-4000 / Fax (5411) 4114-4002



## **Póliza de Seguro de Caución para Contrataciones de Suministros Y/O Servicios Privados Garantía de Anticipo**

**Condiciones Particulares****Póliza N° 2397603**

Chubb Seguros Argentina S.A. (el Asegurador) con domicilio en Leandro N Alem 855 Piso 19 (C1001AAD) Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en su carácter de fiador solidario, con arreglo a las Condiciones Generales y Particulares que forman parte de esta póliza asegura a: **PETROQUIMICA COMODORO RIVADAVIA S.A. - PAMPETROL SAPEM UTE CUIT/CUIL/DNI: 30-71525423-5**

(el Asegurado), con domicilio en [REDACTED]

el pago de hasta la suma máxima de **\$ 10.303.576,25 (PESOS DIEZ MILLONES TRESCIENTOS TRES MIL QUINIENTOS SETENTA Y SEIS 25/100)**

de acuerdo a lo establecido en el Artículo 4° de las Condiciones Generales, que resulte obligado a efectuarle [REDACTED] CUIT/CUIL/DNI: [REDACTED]

(el Tomador), con domicilio en [REDACTED]

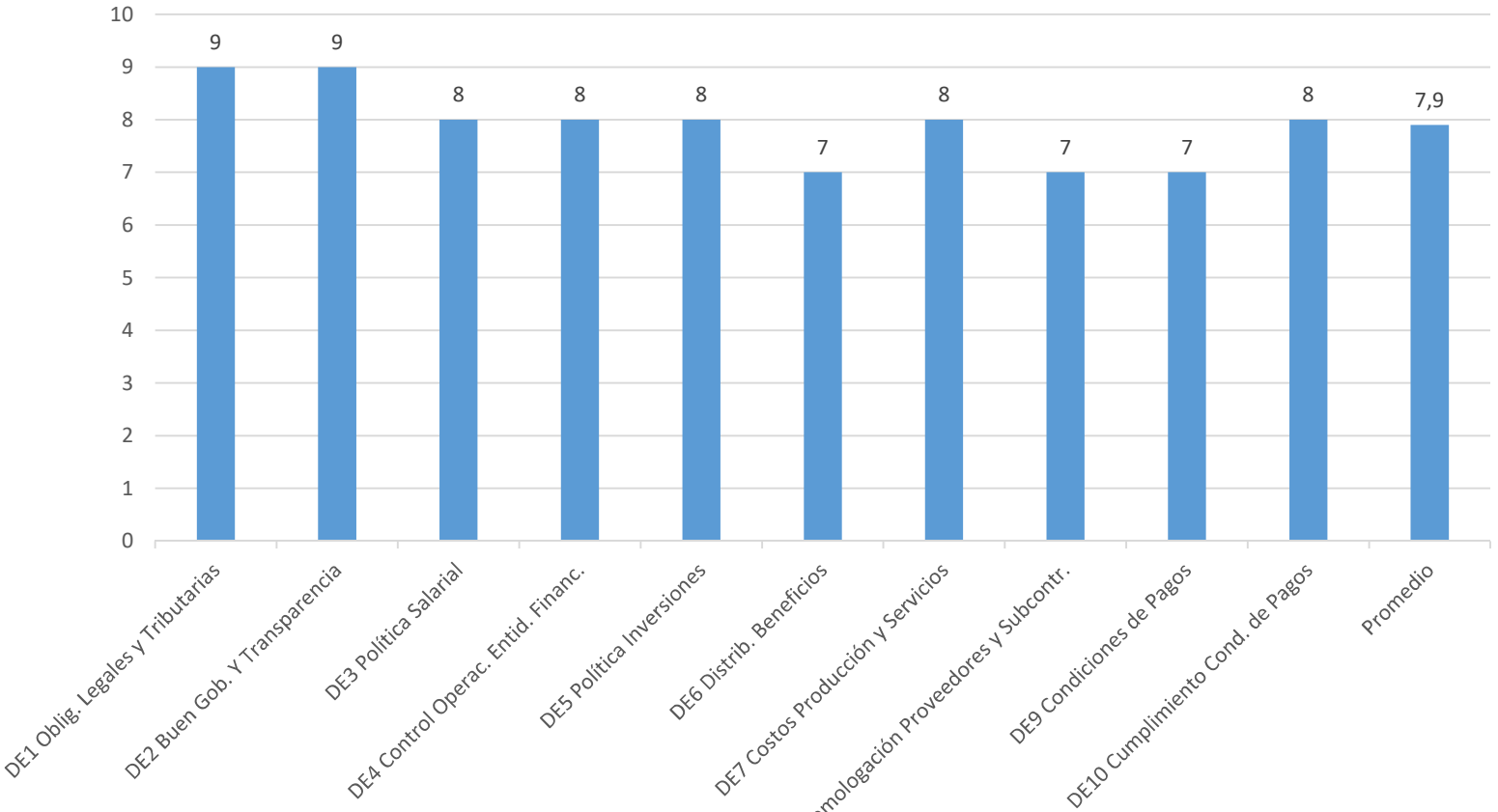
por afectación de la garantía que de acuerdo a las bases de la licitación, o en su caso, el contrato celebrado entre ambos, está obligado a constituir, según el objeto que se indica en el Artículo 3 de las Condiciones Generales Integrantes de esta póliza.

La presente póliza se emite de conformidad con lo dispuesto por la ley 23928 (Ley de Convertibilidad).

Objeto de la licitación o el contrato:-----

ANTICIPO FINANCIERO CORRESPONDIENTE A CAÑO-CIMPLAST SEGUN NOTA DE PEDIDO 12652

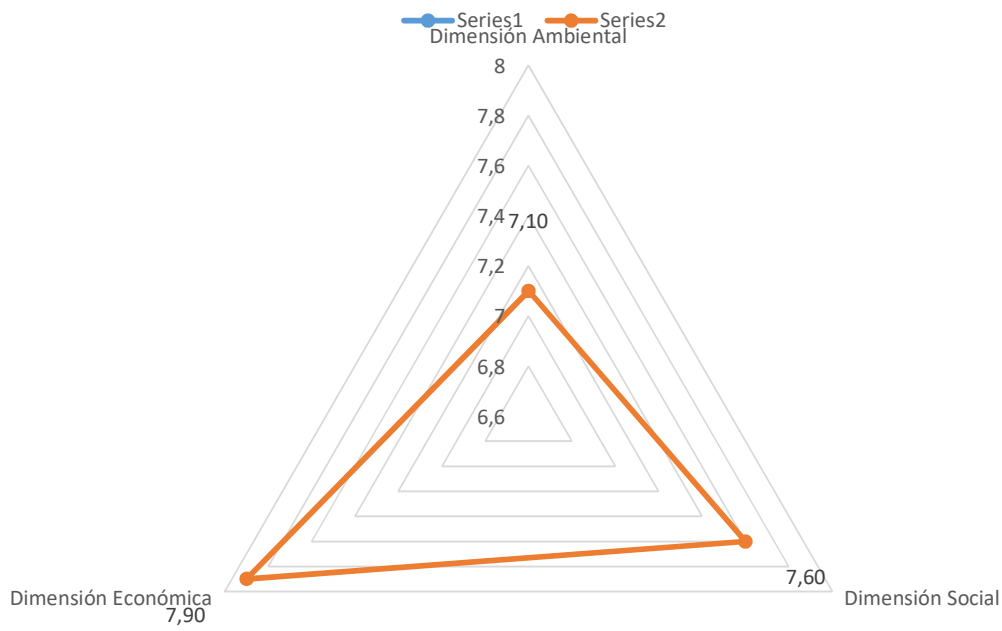
# PCR Dimensión Económica



- CM DE1: D
- CM DE2: C
- CM DE3: C
- CM DE4: C
- CM DE5: C
- CM DE6: D
- CM DE7: C
- CM DE8:
- CM DE9: D
- CM DE10: C

CM: Capacidad de Mejora

PCR Gráfico Tres Dimensiones



**Conclusiones y Recomendaciones del Consultor Lic. Conrado G. Laigle:** De la lectura de las respuestas a los enunciados e indicadores de las tres dimensiones, Ambiental, Social y Económica, se puede concluir que la empresa PCR está realizando acciones de RSE de acuerdo a las normas y procedimientos estandarizados en la industria. Es imperativo que certifiquen la Dimensión Ambiental (ISO 14001 o similar) y comenzar a redactar informes de Sostenibilidad, que a la par de visibilizar a la empresa en la temática, sirve como punto de arranque para los planes de mejora del siguiente ciclo.

No obstante, se visualizan aspectos en los cuales se pueden implementar mejoras.

**Dimensión Ambiental:** la dimensión **DA8** Envases y Embalajes tiene una puntuación de 6 cuando a criterio de éste Consultor corresponde la opción NO APLICA.

La dimensión **DA10** Certificación ambiental, tienen una puntuación de 5, debería ser menor ya que en éste momento no están certificados ambientalmente. Menciona que cuenta con certificación ISO 14001/04. Sin embargo, tiene las auditorías de seguimiento vencidas y procedimientos en proceso de revisión.

**DA6** – Legislación Aplicable como actividad potencialmente contaminante de la atmosfera

Valoración de la percepción: 7

Indican que cumplen con la Res. 143/19 y presentan información de plataforma de la Secretaría de Energía de Nación. Sería importante que agreguen el link para poder descargar los archivos de auditorías.

**DA7** – Legislación Aplicable en materia de ruido

Valoración de la percepción: 9

Indican que cumplen con el protocolo de ruido SRT 85/12, basados en la LEY DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO. LEY N° 19.587/72 - Decreto 351/79.

En los protocolos de medición de ruido de todas las áreas, en su mayoría (3/11) **NO cumple con los valores de exposición diaria permitidos**. Aun así, se han puntuado con muy alta valoración. La puntuación debería ser cercana a 2,70.

En las dimensiones **DA1** a **DA5** se puede ser un poco más ambicioso en las metas y proponerse llegar a 8 o 9 puntos.

**Dimensión Social:** En general han valorado sus actuaciones de manera positiva, sin embargo, no se debe perder de vista la mejora continua como norma. la dimensión **DS1** Seg. y Salud Lab. tiene una puntuación de 7 al igual que la **DS10**. La **DS4** Igualdad de género no hace mención a las acciones que llevan adelante en pos de la igualdad de género. Solo menciona el número de mujeres sin hacer referencia a un número total de empleados. Tampoco aclaran las funciones y jerarquías. Se debería solicitar ampliación de dicha información para tener una referencia del porcentaje de mujeres y los lugares que ocupan. La valoración asignada, debería ser mucho más baja., deberían incluir acciones concretas en pos de avanzar en materia de igualdad de género hacia dentro de la empresa y hacia la comunidad.

**Dimensión económica:** Si bien es la dimensión con las mejores puntuaciones, las Dimensiones **DE3** a **DE10** pueden mejorar sus metas, particularmente las relacionadas con los colaboradores **DE3** y **DE7** y las vinculadas con la cadena de valor **DE8** y **DE9**.

Particularmente la **DE8** debería explicitar acciones muy concretas en la relación entre la empresa y su cadena de valor, es un tema que en el mundo se le está dando la mayor importancia y las empresas incluyen en sus planes de RSE el desarrollo y la calificación de su cadena de valor, en este caso en la Provincia de La Pampa.

Respecto al Plan de Acción, debe asignar más concretamente planes, plazos y recursos.

**Del gráfico de tres dimensiones** se concluye que está sobredimensionado en sus puntuaciones y desequilibrados sus componentes. Siendo el mejor posicionado la Dimensión Económica (7,90 pts), luego la Dimensión Social (7,80 pts) y finalmente la Dimensión Ambiental (7,10 pts).

**Fortalezas:** Empresa con excelente plantel de personal, puede encarar acciones de voluntariado.

**Debilidades:** La empresa aún no cuenta con planes, metas e indicadores. Debe sistematizar su RSE con planes a más largo alcance y más ambiciosos.

## **PCR Lineamientos para un futuro Plan de Acción. Elaborado por la empresa**

En función a las instancias finales del proceso diagnóstico de RSE en el que venimos trabajando en conjunto les enviamos los lineamientos preliminares de RSE que nos solicitaron para dar cierre a esta fase del proceso:

- Informes de Sostenibilidad:

Actualmente la empresa se encuentra en la fase diagnóstica y de planificación para la gestión estratégica de Sustentabilidad a nivel corporativo con alcance a todas las unidades de negocios del grupo PCR, con la intención de emitir el primer reporte de sostenibilidad durante 2023 del cual tomarán conocimiento los distintos públicos de interés.

- Dimensión Ambiental y Seguridad e Higiene:

Se está trabajando en la generación de un sistema de gestión ambiental y seguridad propio de PCR con la intención de implementarlo en el corto plazo y que la gestión vaya evolucionando a partir de este sistema, una vez que se pueda visualizar la institución del modelo de gestión y la formación de los colaboradores de PCR en las metodologías asociadas se evaluaría en el mediano plazo la certificación de las normas ISO 14001.

- Contratación y Homologación de proveedores locales:

Actualmente las operaciones de petróleo y gas en la provincia de La Pampa se derrollan principalmente con proveedores locales, el 70% de nuestros proveedores y contratistas son locales y en el proceso de contratación se tiene incorporada la metodología de agotar las instancias a nivel local si existe la oferta del producto o servicio en la región. Como parte de la filosofía empresarial del grupo PCR se establecen relaciones laborales y comerciales de largo plazo por lo que contamos con proveedores de muchos años que se desarrollaron y evolucionaron a la par de PCR.

Desde el punto de vista contractual se está trabajando progresivamente en la renovación de todos los contratos actuales y la definición de fórmulas de ajuste automático de tarifas. Hay un avance importante sobre este tema.

En este aspecto se continuará trabajando bajo esos lineamientos con el fin de desarrollar proveedores locales de la región en alianza con las entidades locales.

- Inversión Social Corporativa:

En relación a la dimensión social, la estrategia de Inversión Social Corporativa de PCR está basada sobre tres ejes principalmente considerando las necesidades prioritarias de la comunidad, impulsando un dialogo permanente, relaciones cercanas y creando valor compartido de largo plazo, con acciones de impacto que contribuyan al desarrollo comunitario y sostenible, menciono los ejes a continuación:

- Salud
- Educación/ Empleabilidad
- Desarrollo local



## Acciones de RSE

### Salud

- Se hizo la provisión de una pick up doble cabina al Hospital de 25 de mayo para la realización de la campaña nacional de vacunación de Sarampión en la región, la misma se extiende desde el 1ro de octubre al 15 de noviembre, el pedido tiene el objetivo de contar con la logística óptima para llegar a los pueblos cercanos a 25 de mayo.
- Se está evaluando el pedido de donación de un equipo de oftalmología y cabina de audiometría para el Hospital de 25 de mayo, de forma complementaria se abrió un marco de dialogo con los directores de la institución médica para conocer con mayor amplitud las necesidades generales en materia de salud y así analizar el estado de situación de la institución y establecer prioridades.
- Asistencia médica en urgencias a las comunidades cercanas con el servicio médico del yacimiento.
- Nos estamos vinculando en fase diagnostica con el Centro de equino terapia y padres en acción (CEPA) que asiste a niños con diferentes patologías de discapacidad en 25 de mayo.

### Educación – Empleabilidad

- Realización del Programa Anual de Pasantías para alumnos de la Universidad Nacional de La Pampa.
- Participación en el diseño curricular y el dictado (en el corto plazo), en conjunto con la Universidad de La Pampa y las otras operadoras petroleras de la región, de la Diplomatura en Procesos Hidrocarburíferos en 25 de Mayo para personas que se recibieron de la tecnicatura de petróleo y gas en los últimos años.
- En Septiembre se realizó un Hackaton Virtual sobre Desarrollo Sostenible organizada por la Cámara de Productores de Cemento con la participación de PCR dado que forma parte de la entidad, iniciativa de la que se trasladó la invitación en el marco de vinculación con instituciones educativas de la provincia y participaron del evento profesores y alumnos de la Universidad de La Pampa en la que se vinculó a los mismos con las empresas, la industria y el mercado laboral, teniendo como premio el apoyo económico al equipo ganador en la carrera de posgrado por parte de las empresas entre otros estímulos del proyecto. PCR continuará formando parte de este tipo de iniciativas y vinculándose a través de estas con las instituciones educativas de La Pampa.
- Nos convocaron para tener un espacio de dialogo para abordar la implementación de la tecnicatura en informática de Gestión en 25 de Mayo con el apoyo de la Universidad Nacional de La Pampa.



- Participación en simulacros de seguridad impulsados por las entidades gubernamentales locales y realización de charlas de seguridad – medio ambiente en instituciones educativas de la localidad.

#### Desarrollo Comunitario

Repaso de caminos y diferentes aportes a puesteros y comunidad de Colonia Chica (agua, atención médica, donación de materiales, etc).

- Colaboración en las necesidades y diferentes requerimientos de los Superficiarios.
- Apoyo a instituciones de 25 de mayo por ej., se hicieron diversos aportes a Bomberos Voluntarios, se contempla el ámbito de actuación de esta institución llega a las comunidades cercanas a 25 de mayo.
- Aportes a clubes de futbol de 25 de mayo, se realizó donación de tres colectivos a un club local para la participación en un torneo regional. Aporte de Elementos y Esculturas para poner en valor los espacios verdes y las plazas en 25 de mayo.

Estas acciones de Inversión Social Corporativa se realizaron durante el año 2022, algunas están en fase de evaluación, tenemos previsto continuar con iniciativas orientadas a contribuir en estas dimensiones en el marco del desarrollo comunitario.

## 6.2 Medanito S.A.

Información enteramente elaborada y documentada por la empresa.

### 1) Misión y Visión.



#### **MISIÓN:**

Somos un protagonista nacional en la búsqueda y desarrollo de negocios energéticos, rentables, eficientes y sustentables, comprometidos con el cuidado de las personas, de las operaciones, de la comunidad y el medio ambiente.

#### **VISIÓN:**

Alcanzar una posición relevante en el mercado energético mediante inversiones de capital, asociaciones con compañías internacionales líderes e integrando verticalmente todas las líneas de negocios, manteniendo una estructura financiera sólida que favorezca la inserción de la compañía en el mercado de capitales, de manera rentable, eficiente y sustentable, comprometida con el cuidado de las personas, de las operaciones, de la comunidad y el medio ambiente.


#### **VALORES:**

Medanito ha hecho del crecimiento un hábito sostenido, diversificado y ampliando sus negocios, respetando el espíritu y los valores fundamentales que le han dado origen: eficacia, integridad, transparencia y profesionalismo.

En el orden institucional, Medanito está comprometido con:

- El cuidado del medio ambiente a través de acciones preventivas y proactivas para garantizar el futuro propio y el de los que vendrán.
- La seguridad de su gente y sus operaciones.
- Su presencia activa en las comunidades en las que opera.
- La satisfacción de sus colaboradores, accionistas, clientes y proveedores.

## 2) Grupos de Interés

<div>  <div> <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>  <b>IDENTIFICACIÓN Y GESTIÓN DE PARTES INTERESADAS</b> </div> </div>							
Revisión Julio 2022							
Nro.	PARTE INTERESADA	TIPO / CONTEXTO	ÁREA DE CONTACTO	Hay entidades para Colaborar en RSE	NECESIDAD y EXPECTATIVA DE LA PARTE INTERESADA	INTERES DE MEDANITO	METODO DE EVALUACIÓN
1	Cientes	Externo	Gcia de Comercial Gcia de Operaciones Gcia MASSC	NO	Recibir productos y servicio realizados por Medanito según los requisitos solicitados	Brindar productos y servicios de Calidad y basados en los requerimientos solicitados por los Clientes y Autoridades de control	Reclamos, Ordenes de servicio
2	Accionistas	Interno	Dirección General	NO	Invertir para obtener rédito económico	Obtener y mantener los niveles de inversión	Balances económico anual Annual Environmental and Social Monitoring Report (AMR) del Grupo Medanito
3	Aduana	Externo	Gcia Comercial Gcia Operaciones	NO	Control de los productos importados por Medanito	Cumplir con los requisitos eficientemente	Multas / Infracciones
4	Autoridades de aplicación y control (Ministerio de Gobierno - Secretaría de Hidrocarburo - Cammesa)	Externo	Gcia Asociaciones Gcia Legales Gcia RRHH Gcia de MASSC	NO	Controlar la actividad y defender los intereses provinciales o nacionales	Evitar conflictos y pérdidas	Reclamos y multas recibidas
5	Autoridades de control (Edhips, Imigación, DPA, MTySS, Recaudación, SAyCCC, Defensa civil, ENRE, SEN, CNV, etc.)	Externo	Gcia Asociaciones Gcia Legales Gcia RRHH Gcia de MASSC	NO	Controlar la actividad y defender los intereses provinciales o nacionales	Evitar conflictos y pérdidas	Reclamos y multas recibidas
6	Empresas del Grupo Medanito	Interno	Gcia de RRHH Gcia de Operaciones Gcia MASSC Gcia de Compras Dirección General	NO	Controlar la actividad como Empresa subsidiaria del Grupo	Obtener y mantener los niveles de inversión Obtener sinergia y recursos entre empresas del Grupo	Reclamos recibidos
7	Proveedores	Externo	Gcia de Compras y Abastecimiento Gcia de Operaciones	NO	Fabricar y proveer de materiales y/o servicios, priorizando la localidad generando confianza y una relación estable y duradera	Obtener productos y/o servicios de Calidad y según los requisitos solicitados	Evaluación de Proveedores Análisis para el alta como proveedores Evaluación constante en la diaria laboral
8	Trabajadores (Nivel operativo, táctico y estratégico)	Interno	Gcia de RRHH	NO	Desarrollar actividades sustentables y en ambientes saludables	Obtener y mantener los recursos humanos necesarios (know how) para los servicios y proyectos generados, gestionando los riesgos de SST y cuidando el ambiente donde se desarrollan las actividades	Evaluación del desempeño donde hay un feed back por parte de los trabajadores Relevamiento de propuestas de mejoras y detección de desvíos Reclamos y quejas recibidas directas del personal Reclamos sindicales recibidos por denuncia de los trabajadores
9	Camara Empresarial industria petrolera	Externo	Gcia RRHH	NO	Incrementar el numero de empresas privadas en la actividad del Petroleo y gas	Sinergia entre empresas como contraparte de los sindicatos en las negociaciones colectivas.	Reclamos
10	COIRCO (Comité interjurisdiccional de cuenta del Río Colorado)	Externo	Gcia de MASSC	NO	Controlar desde el aspecto ambiental, la cuenca del Río Colorado por medio de la integración de recursos provistos de las empresas que operan dentro de la cuenca.	Contar con un organismo de control eficiente y colaborativo	Desvíos en actas de inspección emitidas por el COIRCO
11	Sindicato del petrolero y gas	Externo	Gcia de RRHH (laborales) Gcia de Operaciones	NO	Derechos laborales / Cumplimiento del convenio colectivo de trabajo	Evitar conflictos	Reclamos recibidos
12	Vecinos / Comunidad	Externo	Gcia de Operaciones Gcia MASSC	SI (Ver nota 1)	Impactos ambientales positivos, servicios y centros operativos que cumpla con requisitos y buenas practicas de trabajo	Evitar conflictos y operar cumpliendo con los requisitos legales	Por la cantidad de reclamos recibidos o conflictos ocasionados
13	Superficiales	EXTERNO	RRHH y LEGALES (Medanito)	SI (Ver nota 1)	No verse afectada / Aportes / Respeto	Operar / Producir, cumpliendo con la legislación vigente en la materia y evitando conflictos.	Cantidad de reclamos recibidos o conflictos ocasionados
14	Municipios	Externo	Gcia de RRHH Gcia de MASSC	NO	Controlar la actividad y defender los intereses municipales	Evitar conflictos y pérdidas	Reclamos y multas recibidas
15	Mesa Cuatripartita Ngn (SRT - Empresas - Sindicatos - ART)	Externo	Gcia MASSC	NO	Desarrollar actividades preventivas en el ambito laboral a fin de evitar incidentes de trabajo con lesión a trabajadores	Participar y cumplir con las medidas preventivas resultantes a nivel industria	Reclamos y multas recibidas
16	ONG "Fundación Patrulla ecologica"	Externo	Gcias RRHH	SI (Ver nota 1)	Generar Conciencia Ambiental	Recibir colaboración para concientizar en temas ambientales	Reclamos
17	Consejo Deliberante de 25 de Mayo La Pampa	Externo	Gcias RRHH	SI (Ver nota 1)	Sancionar Ordenanzas sobre materias de competencia municipal, entre ellas: dictar normas en materia urbanística, edilicia ambiental y de los	Generar requisitos normativos cumplibles, eficientes y tendientes a crear conciencia social y ambiental de forma sustentable	Reclamos
18	Empresa Petróleo Sudamericano	Externo	Gcia Comercial Gcia Operaciones	NO	Vender energía eléctrica disponible	Recibir energía eléctrica eficientemente	Reclamos
19	Medios de comunicación (Diarios, Noticieros, TV, redes sociales, etc.)	Externo	Dirección General Gcia RRHH	NO	Difundir noticias en el ambito de la industria del Petroleo y Gas	Que las noticias difundidas sean certeras y que no perjudiquen	Tipo de noticias publicadas en medios graficos, redes sociales, etc.

### 3) Dimensión Ambiental – Dimensión Social – Dimensión Económica.

#### Dimensión ambiental (DA)



#### ACLARACIONES

Los aspectos ambientales, que ocuparán nuestra atención a lo largo de este segundo decálogo, constituyen una de las tres dimensiones que conforman el árbol de la sostenibilidad. Además, dentro del marco de la RSE, van a ser muy relevantes en el análisis de los grupos de interés, ya que ellos -los aspectos ambientales- materializan en mayor medida el impacto que pueden tener las decisiones empresariales en las generaciones futuras.

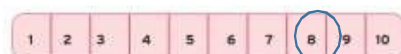
Es de destacar -tanto en este primer enunciado como en otros que veremos a continuación dentro de la dimensión ambiental- la importancia de que las acciones puestas en marcha sean explícitas y conocidas. Como ya hemos visto, la transparencia en la información es uno de los aspectos claves en la RSE, y no por un simple interés en las cuestiones de imagen, como podría pensarse. La transparencia permite reforzar y dar credibilidad a nuestros compromisos ante terceros, de forma que éstos pueden realizar un adecuado seguimiento de las actuaciones que realizamos para mejorar como empresa, de las dificultades que encontramos y de los pasos que se van dando en el camino hacia la sostenibilidad.

En el enunciado que nos ocupa, deberemos buscar evidencias del posicionamiento de la organización en materia de medio ambiente. Dicho posicionamiento debería ser estructurado, sólido, explícito (en documentos, página web, carteles visibles,...) y conocido -como mínimo- por todas las personas de la organización. Además, la política ambiental de la empresa o la declaración de intenciones al respecto es relevante para los clientes, los proveedores y cualquier organización o entidad que colabore con la empresa en proyectos conjuntos.

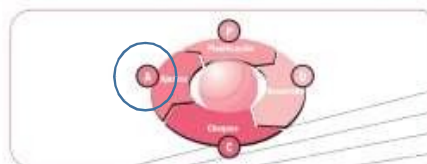
#### EVIDENCIAS

- Política de Medio Ambiente, Salud, Seguridad y Calidad (POL-OYP-77, 2.0)

#### VALORACIÓN DE PERCEPCIÓN CUALITATIVA



#### VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD DE MEJORA



**6) Análisis**

- Dimensión económica
- Dimensión ambiental
  - DA<sub>1</sub>
  - DA<sub>2</sub>**
  - DA<sub>3</sub>
  - DA<sub>4</sub>
  - DA<sub>5</sub>
  - DA<sub>6</sub>
  - DA<sub>7</sub>
  - DA<sub>8</sub>
  - DA<sub>9</sub>
  - DA<sub>10</sub>
- Dimensión social

## DA<sub>2</sub>

Existe un Sistema Implantado de Gestión Ambiental con **objetivos y metas** completamente desplegados, que conforman un **Programa Ambiental** totalmente alineado con la Política Ambiental de la empresa y se somete sistemáticamente a auditorías internas ambientales.

### ACLARACIONES

La importancia de contar con un sistema específico de gestión ambiental está estrechamente relacionada con el enfoque metodológico de mejora continua que aplicamos también en materia de responsabilidad social. Así, disponer de un sistema de gestión permite estructurar e integrar las variables ambientales en todos los escenarios de la gestión empresarial, salvando al mismo tiempo las dificultades que a menudo surgen cuando se trabaja mediante acciones aisladas que dependen de voluntades particulares.

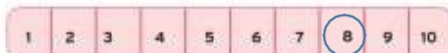
Entre las evidencias que podemos buscar para la valoración de este enunciado destaca, evidentemente, la de disponer de una certificación tipo ISO 14000 o EMAS, pero también pueden analizarse algunas otras estrategias enfocadas a este fin, como puede ser la existencia de objetivos y metas ambientales incluidos en el marco de otros sistemas de gestión.

Además, hay empresas con un fuerte compromiso ambiental, integrado en todo el sistema de gestión y producción, que puedan haber optado conscientemente por no trabajar con un sistema de gestión estandarizado. En estos casos puede valorarse la forma en que la política ambiental de la empresa se despliega en las diferentes estrategias y áreas de gestión, cómo se estructuran y explicitan dichas acciones y en qué medida son coherentes con otros planes de la empresa.

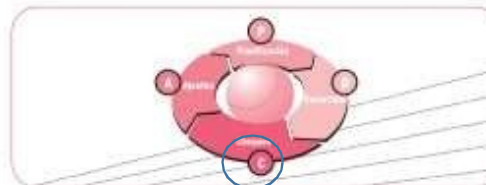
### EVIDENCIAS

- Procedimiento de Gestión de Objetivos, Metas y Programas (PRO-OYP-95)
- FOR-OYP-131- Procedimientos

### VALORACIÓN DE PERCEPCIÓN CUALITATIVA



### VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD DE MEJORA





[Capte la atención de los lectores mediante una cita importante extraída del documento o



## DA<sub>3</sub>

La empresa utiliza **indicadores de consumo para el control de los aspectos ambientales** referentes a agua, energía y combustibles, y busca la reducción de éstos mediante acciones de mejora en los usos de estos recursos. Existen evidencias de una sistemática en la implantación de acciones de mejora para la reducción de las tres tipologías de consumos.

### ACLARACIONES

Es éste uno de los aspectos en los que la RSE aporta de forma más rápida mejoras tangibles a la empresa, mejoras que además repercuten en la cuenta de resultados de forma directa y positiva. Una adecuada gestión y control de los consumos energéticos y agua conducirá a un mejor aprovechamiento de los mismos y a una consecuente reducción en los costes (ya sean fijos o por unidad de producto o servicio) de la empresa.

En términos generales, podremos encontrar dos vías para un mejor aprovechamiento de los recursos: la modificación de hábitos y la innovación en los procesos. Ambas estrategias requerirán una inversión inicial (en formación o maquinaria, por ejemplo), pero en la mayoría de los casos se demuestra que el retorno de esta inversión es rápido y rentable para la empresa. En otros supuestos, van a ser los ahorros por los costes de no calidad (sanciones, no conformidades...) los que pueden hacer rentable la inversión.

Como evidencias para la valoración de este enunciado deberá analizarse el tipo de comportamiento de la empresa respecto al control de estos consumos así como la actitud de los trabajadores al respecto. Podrán asimismo valorarse las tendencias de consumo energético, de agua y/o de combustible en los últimos años, en aspectos como el volumen de combustible consumido por la empresa en relación con su volumen de negocios, el número de vehículos de empresa y el consumo de éstos o la evolución de las facturas de electricidad y agua.

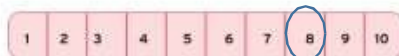
En cualquiera de estos casos es relevante conocer si la empresa ya lleva un sistema de control de estos consumos y en qué medida este sistema está generando información relevante para la toma de decisiones en materia de compras de vehículos o maquinaria, aislamiento, ahorro y eficiencia energética o de agua, etc.

### EVIDENCIAS

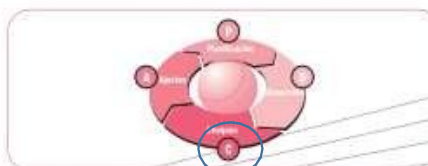
La empresa cuenta con indicadores que se realizan mensualmente.

- Detalle de consumo Combustible 2021-2022
- EE UPG (Rev Jul 22) Detalle de energía.
- Detalle de consumo agua UPG-MRA

### VALORACIÓN DE PERCEPCIÓN CUALITATIVA



### VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD DE MEJORA



## DA<sub>4</sub>

La empresa cumple toda la **legislación aplicable en la gestión de los residuos**, utiliza indicadores para el control y la mejora en esta materia y demuestra evidencias de una sistemática en la búsqueda e implantación de acciones de mejora para la reducción, reciclado y valorización de los residuos.

### ACLARACIONES

De igual forma a lo que vimos en el enunciado anterior, la reducción de residuos representa casi siempre un importante ahorro para la empresa, ya que refleja un mejor aprovechamiento de los insumos en los procesos productivos y una mejor gestión en casi todos los departamentos de la empresa incluido, por ejemplo, el área de administración.

Como evidencias para la valoración de este enunciado debe evaluarse la existencia de sistemas de control y seguimiento del volumen y tipología de los residuos producidos, la adecuada separación de dichos residuos en origen y el destino final que se confiere a cada tipo de residuo (recogida selectiva, depósito en puntos limpios, gestión adecuada de los residuos peligrosos, etc.).

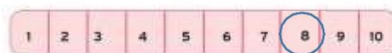
Así, y dependiendo de la naturaleza de la empresa, deberemos atender a aspectos como éstos: la existencia de una política de gestión de residuos, las políticas de reciclaje y reducción, el consumo -en la medida de lo posible- de productos reutilizables o reciclables; la actualización de la inscripción de la empresa como productora de residuos, etc.

En materia de RSE es relevante avanzar un paso más respecto a las obligaciones impuestas por la normativa vigente. En el caso particular de los residuos, dicho avance pasa por un análisis exhaustivo en términos de reducción y minimización y, consecuentemente, por la búsqueda de alternativas orientadas en esta dirección (selección de materias primas que generen menos residuos peligrosos, elección de procesos alternativos para su minimización, adquisición de envases con mayor capacidad, etc).

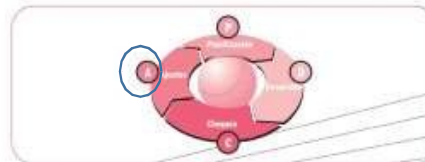
### EVIDENCIAS

- Procedimiento Gestión de Residuos (PRO-OYP-94) (rev. 03)
- Manifiestos varios
- Habilitación como Generador de residuos peligrosos de Río Negro y La Pampa

### VALORACIÓN DE PERCEPCIÓN CUALITATIVA



### VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD DE MEJORA





**6) Análisis**

Dimensión económica

DA<sub>1</sub>

DA<sub>2</sub>

DA<sub>3</sub>

DA<sub>4</sub>

DA<sub>5</sub>

DA<sub>6</sub>

DA<sub>7</sub>

DA<sub>8</sub>

DA<sub>9</sub>

DA<sub>10</sub>

Dimensión ambiental

Dimensión social

## DA<sub>5</sub>

La empresa cumple toda la **legislación aplicable en cuanto a la identificación y control de los vertidos**, utiliza indicadores para el control y la reducción de éstos y demuestra evidencias de una sistemática en la búsqueda e implantación de acciones de mejora para la minimización de los vertidos.

### ACLARACIONES

El tema que se aborda en este enunciado representa muy claramente uno de los aspectos cuya relevancia variará mucho en función del tipo de empresa que se esté analizando, ya que el tema de los vertidos no será una cuestión a considerar de forma prioritaria, por ejemplo, por la mayoría de empresas de servicios o aquellas en las que sus procesos productivos no impliquen la utilización de agua.

Sin embargo, para aquellos sectores en que este tema es importante, conforma un aspecto de la gestión muy sensible y cuya relevancia es crítica, tanto desde el punto de vista estrictamente ambiental como por su repercusión social y pública. Así, será una de las variables de la dimensión ambiental cuya vigilancia deberá ser estricta y -consecuentemente- lo deberá ser su análisis en el marco de este diagnóstico. En el caso de necesitar apoyos para estos aspectos por ser prioritarios o de gran relevancia para la empresa, existe un programa de apoyo en auditorías ambientales para PYMES -coordinado por el CRANA- que puede ayudar a profundizar en esta cuestión o en cualquiera de las otras destacadas en la dimensión ambiental de este diagnóstico.

Para valorar este enunciado se deberá prestar atención al comportamiento de la empresa en materia de vertidos, atendiendo a aspectos como la política de gestión del agua, las instalaciones de depuración en planta -si éstas existen-, los vertidos que se producen y si estos conducen a cauce o a colector; la posible contaminación difusa en el sector agroganadero.... Asimismo se deberá atender muy especialmente a la normativa legal en esta materia y, en los casos en que sea procedente, dar un paso más y valorar la pertinencia de disponer de instalaciones de recirculación del agua, reaprovechamiento de aguas grises, etc.

### EVIDENCIAS

### VALORACIÓN DE PERCEPCIÓN CUALITATIVA

1

2

3

4

5

6

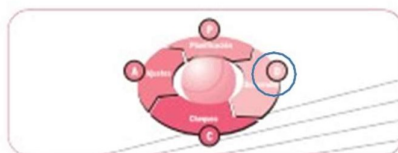
7

8

9

10

### VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD DE MEJORA



**El Análisis**

- Dimensión económica
- Dimensión ambiental
  - DA1
  - DA2
  - DA3
  - DA4
  - DA5
  - DA6**
  - DA7
  - DA8
  - DA9
- Dimensión social

## DA6

La empresa cumple la legislación aplicable como actividad potencialmente contaminante de la atmósfera, utiliza indicadores para el control y la reducción de los niveles de emisión. Existen evidencias de una sistemática en la búsqueda e implantación de acciones de mejora para la minimización las emisiones y además de forma voluntaria calcula, reduce y compensa sus emisiones favoreciendo el plan de acción por el clima de Navarra.

### ACLARACIONES

Al igual que sucedía en el enunciado anterior, la relevancia del tema que se trata en este caso variará mucho en función del tipo de empresa que se esté analizando y de los procesos productivos implicados. Sin embargo, es un aspecto a tener en cuenta en todas las empresas, ya que dentro de las emisiones contaminantes hay que considerar también las emisiones de gases de efecto invernadero (en particular el CO<sub>2</sub>), incluyendo en éstas las generadas por los desplazamientos ocasionados directamente por la actividad económica como -en una valoración ideal- los que realizan los empleados para acudir a su puesto de trabajo.

En el caso de las empresas cuyos procesos productivos impliquen emisiones, tras valorar qué tipo de legislación ambiental es aplicable, se pueden buscar evidencias del comportamiento de la empresa verificando la identificación de todos los focos de emisión y su control mediante Organismos de Control Autorizados (OCAs) o procurando analizar las iniciativas que haya podido desarrollar la empresa para reducir su impacto en sustancias contaminantes emitidas (reducción de emisiones con filtros, sustitución de maquinaria, etc.).

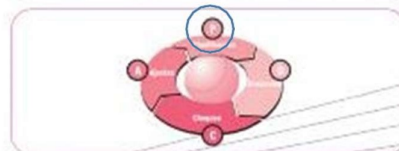
En lo referente a las emisiones de CO<sub>2</sub>, un ámbito de valoración aplicable a todas las empresas, es una cuestión para el análisis que nos debe obligar a reflexionar con mayor profundidad sobre los usos y costumbres energéticas y de movilidad en la empresa. Será importante abordar el tema desde el punto de vista de los comportamientos y hábitos de los trabajadores y, después de tratar de reducir al mínimo la emisiones directas o indirectas generadas, compensarlas de manera voluntaria. Existe un mercado voluntario de emisiones donde podemos apoyar proyectos que -mediante reforestación o energías renovables- compensan nuestras emisiones a la atmósfera. Para apoyar estos procesos podemos contar con la iniciativa CeroCO<sub>2</sub>Navarra ([www.ceroco2.org](http://www.ceroco2.org)) o consultar las recomendaciones que el Plan de Acción por el Clima de Navarra ofrece para los diferentes sectores.

### EVIDENCIAS

### VALORACIÓN DE PERCEPCIÓN CUALITATIVA



### VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD DE MEJORA





## DA7

La organización cumple la **legislación aplicable en materia de ruido**, utiliza indicadores para el control y la reducción de los niveles de ruido. Existen evidencias de una sistemática en la búsqueda e implantación de acciones de mejora para la minimización del ruido emitido.

### ACLARACIONES

La generación de ruido o contaminación acústica es uno de los aspectos ambientales en que, en términos comparativos, peor está situado nuestro país respecto al resto de Europa. Y, consecuentemente, sigue siendo una de las asignaturas pendientes en muchos sectores y ámbitos de actividad económica. Es, además, un tema ligado a la salud de los trabajadores, ya que su influencia tanto en las condiciones laborales en particular como en la calidad de vida en general es más relevante de lo que podemos pensar en una cultura ruidosa como es la nuestra.

En algunos sectores de actividad específicos pueden darse niveles de ruido molestos e incluso peligrosos para la salud, tanto debidos directamente a la actividad de la propia empresa como por la suma de diferentes empresas del entorno. Por todo ello, la medición de ruidos suele ser un aspecto recogido en las revisiones de las condiciones de salud, seguridad e higiene en el trabajo. Así, la disminución de los niveles de ruido repercute no sólo en el bienestar del conjunto de la comunidad sino en la productividad de las personas de plantilla.

Una vez más, la relevancia de esta cuestión en cada caso particular dependerá del sector de actividad y de la intensidad del ruido generado por la maquinaria, las instalaciones, etc. En términos generales, se podrán utilizar como evidencias para valorar la situación de este tema aspectos como la existencia de mediciones de ruido o la adopción de medidas correctoras para reducir el ruido en la empresa o para minimizar su impacto en la salud de los trabajadores. Además, podrá establecerse si el ruido es una preocupación presente en la empresa a diferentes niveles y si existe un comportamiento proactivo de la empresa con respecto a este tema.

### EVIDENCIAS

### VALORACIÓN DE PERCEPCIÓN CUALITATIVA

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

### VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD DE MEJORA





## DA<sub>8</sub>

La empresa cumple con toda la **legislación aplicable con respecto a los envases y embalajes** que utiliza en la comercialización de sus productos. Cuenta con medidas implantadas según sea apropiado de envases retornables, cambios de formato, o sustitución de materiales en los envases y embalajes; así como una vigilancia ante nuevas formas de transporte de envase de productos.

### ACLARACIONES

El incremento en el volumen de residuos generado por los embalajes y el consumo de materias primas que éstos representan es uno de los problemas ambientales más claros ligados a la sociedad de consumo en que vivimos. La normativa y la gestión han evolucionado sensiblemente en aspectos ligados a la recogida selectiva y reciclaje, pero el cambio es mucho más lento en materia de reducción y minimización de los residuos asociados a los envases y embalajes que se utilizan para hacer llegar los productos al cliente y/o al consumidor final. Es éste, por tanto, un aspecto de la gestión susceptible de importantes mejoras voluntarias, mejoras que pueden ligarse, por qué no, a un proceso de RSE como es éste.

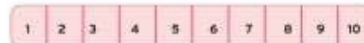
En algunos sectores y empresas, la mejora de la comunicación entre el cliente y sus proveedores puede ayudar a reducir los impactos en este ámbito. A ello se puede sumar la incorporación de innovaciones en el proceso productivo o en las decisiones sobre embalaje y envasado. Dando un paso más allá, existen opciones, como la logística inversa, que permiten recuperar los residuos incluidos los embalajes de los productos.

Podemos buscar e identificar algunas evidencias de actuación en este ámbito analizando aspectos como éstos: la efectividad coste/impacto de la política de embalaje de la empresa; las iniciativas que haya podido desarrollar la empresa para reducir su volumen de embalajes; la proporción del embalaje que se recicla o reutiliza o la composición de materiales reciclados en los embalajes. Además, en los casos que procedan, la empresa deberá disponer de la Declaración Anual de Envases y Residuos de Envases.

### EVIDENCIAS

No aplica ya que no hay embalajes.

### VALORACIÓN DE PERCEPCIÓN CUALITATIVA



### VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD DE MEJORA







## DA<sub>9</sub>

Las actividades de formación ambiental alcanzan a todas las personas de la empresa y están planificadas como fruto de la política ambiental del Sistema de Gestión Ambiental (SGA) y en línea con las estrategias de la empresa. Se han introducido en la formación nuevos conceptos como Ecodiseño o Análisis de Ciclo de Vida del Producto. Además, se participa junto a la clientela y proveedores/as en otros grupos de investigación ambiental.

### ACLARACIONES

En las pruebas piloto de aplicación de esta metodología realizadas en algunas empresas de Navarra, pudimos comprobar cómo la formación ambiental es uno de los aspectos más demandados. Este dato coincide con el hecho de que la realización de sesiones de formación ha permitido mejorar la tendencia de algunos indicadores ambientales de forma importante en la empresa, especialmente en lo relacionado con los consumos (agua o energía) y la generación de residuos.

Es importante apuntar aquí que para la realización de actividades de formación se puede contar con la colaboración de las asociaciones empresariales -tanto sectoriales como territoriales y transversales- y con el Centro de Recursos Ambientales de Navarra.

Avanzando un paso más en la planificación de estrategias formativas, puede optarse por replantear los productos o servicios que ofrece la empresa desde la perspectiva del ecodiseño o del Análisis de Ciclo de Vida, modelos ambos que abordan la componente ambiental con una perspectiva más amplia y global que la convencional.

Es destacable asimismo el hecho de que volvemos a encontrarnos con algunos patrones ya conocidos en lo que representa la aplicación de la RSE: no estamos hablando de acciones aisladas, sino de líneas de trabajo y actuación que deben estar integradas en la estrategia de la empresa e incorporar las expectativas de los grupos de interés, en este caso en lo referente al diseño de los productos.

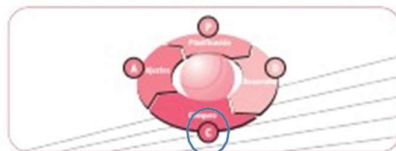
En cuanto a las evidencias para valorar adecuadamente este enunciado, podemos buscar datos como el número y la tipología de las acciones formativas puestas en marcha, el porcentaje de empleados que participan en dichas acciones o el enfoque metodológico y de contenidos de la formación que se está llevando a cabo y su influencia en la actividad de la empresa.

### EVIDENCIAS

### VALORACIÓN DE PERCEPCIÓN CUALITATIVA

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

### VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD DE MEJORA



→ Indicadores básicos

COMPROMISO	INDICADOR	DESCRIPCIÓN	GRI <sup>11</sup>	Unidades
Gestión del agua	% total de agua reciclada o reutilizada para el funcionamiento de la actividad	La organización ha de poner de manifiesto si tiene implantado algún sistema de reutilización de sus aguas residuales de manera que el consumo anual de agua de a red se vea disminuido. En caso afirmativo, debe medir el porcentaje de agua reciclada o reutilizada para el funcionamiento de la actividad.	EN10	<input type="text"/> [% -m <sup>3</sup> ]
Gestión de energía	Control y seguimiento del consumo directo e indirecto anual de energía, desglosado en fuentes primarias	Por una parte, se pretenden conocer todas las fuentes de energía que son utilizadas para el funcionamiento de la organización (en la producción, en el transporte de mercancías, en los desplazamientos de los comerciales...) y cuál es su consumo anual. Por otra parte, interesa evidenciar si la organización realiza un seguimiento de estos consumos anuales, para así, a partir de un análisis, en los casos que sean necesarios, establecer medidas de mejora.	EN3 EN4	<input type="text"/> [Energía eléctrica (Kwh) / gasoil (l) / gas natural (m <sup>3</sup> )]
Gestión de energía	Porcentaje de energía consumida proveniente de fuentes renovables propias	Se quiere poner de manifiesto qué cantidad de toda la energía consumida por la organización proviene de fuentes de energía renovables de producción propia (placas fotovoltaicas, aerogeneradores...).	EN15	<input type="text"/> [%]
Contaminación acústica	Diferencia del ruido exterior producido por la actividad y el valor de emisión límite de la zona de sensibilidad acústica	La organización ha de indicar la diferencia del ruido exterior producido por la actividad y el valor de emisión límite de la zona de sensibilidad acústica donde se ubica la actividad, expresado en decibelios.		<input type="text"/> 0% [db]
Contaminación atmosférica	Control y seguimiento de la emisión, directa e indirecta, de gases de efecto invernadero	La organización ha de evidenciar si lleva un control de las emisiones de gases de efecto invernadero, de manera que pueda saber la evolución de este indicador. Por otra parte, las emisiones debidas al consumo anual de energía (eléctrica, gasóleo, gas natural, GLP...) se pueden expresar en toneladas de CO <sub>2</sub> mediante factores de conversión que permitirán sumar todos los valores.	EN16 EN17	<input type="text"/>

Nota: proyecto en curso, para reciclar (5-35%) de agua de lavado de torresulfatreat

Elec. = 2999698 KW/h  
Gasoil = 82506,86 l  
Gas nat. = 10053493,37 std m3/a (2021)

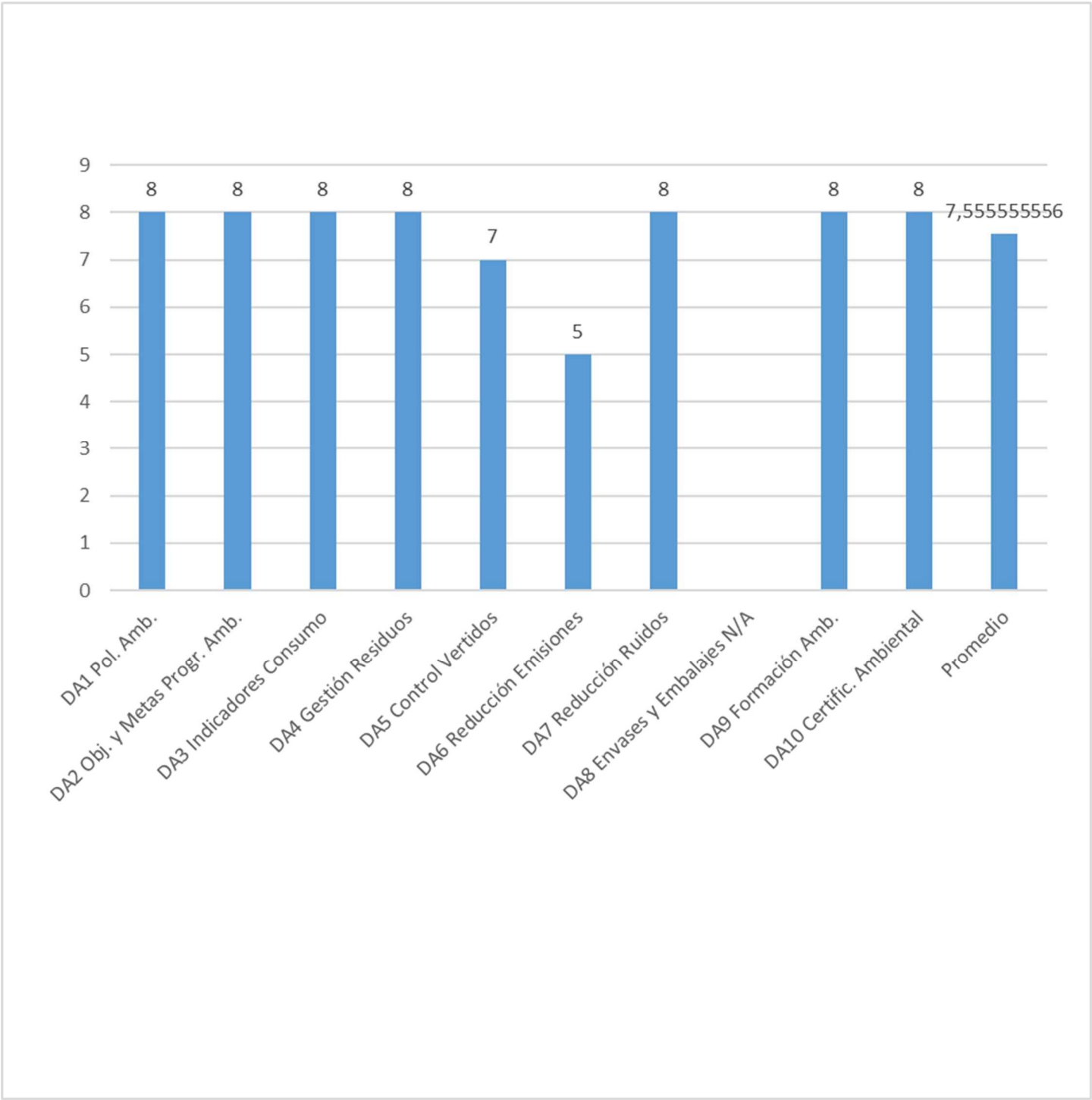
Nota: pie

\*1

\*1: Nota: promedio de valores internos de todas las áreas de la planta. El valor externo sería mucho menor, y el entorno es rural y sin asentamientos ni puestos cercanos

<sup>11</sup> Estos códigos hacen referencia al estándar GRI (Global Reporting Initiative). Los incluimos en la tabla de indicadores para facilitar la cumplimentación de estos datos a las empresas que ya trabajen con dicho estándar o la comparación de cifras con los datos promedio para el sector y/o tamaños de empresa similares.

Medanito S.A. Gráfico Dimensión Ambiental



87,2

Ver en Anexo las evidencias de la Dimensión Ambiental.

### 3) Dimensión Social

#### Dimensión social (DS)



## DS<sub>1</sub>

La empresa cuenta con una **Política de Seguridad y Salud Laboral** y con **objetivos y metas en el ámbito preventivo**, que han sido trasladados al campo operacional. Tiene definidas las **funciones y responsabilidades en materia preventiva** para todas las personas relacionadas con este ámbito. Existe un sistema establecido para el desarrollo de las actividades de mejora con una asignación definida de recursos. Además, existe una sistemática de revisión y mejora que se controla regularmente.

#### ACLARACIONES

Los trabajadores son uno de los grupos de interés principales de la empresa, ya que se ven directamente afectados por muchas de las decisiones de gestión. Es por ello que a este ámbito particular de actuación de la empresa se dedican seis de los diez enunciados de este decálogo, al que hay que sumar el DE3, que atiende específicamente a la política de retribuciones salariales.

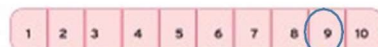
Entre todas las cuestiones a tener en cuenta en relación con los trabajadores de la empresa, una de las más relevantes es la prevención de riesgos laborales, que incluye –según los casos y sectores de actividad– una amplia batería de medidas relacionadas con la salud, la higiene y la seguridad en las condiciones de trabajo.

Existen una gran variedad de evidencias que pueden ayudarnos a valorar si la empresa cuenta con un verdadero Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral en funcionamiento y si éste responde adecuadamente a las exigencias que podrían realizarse en este sentido. Así, podemos analizar –por ejemplo– si existe un documento de compromiso con la Prevención de Riesgos Laborales (PRL), si hay evaluaciones de PRL o si la empresa cuenta con un sistema de control y revisión de estos aspectos. Entre las opciones para el tratamiento de estos aspectos puede darse además la integración de la PRL en sistemas de gestión más amplios, como el modelo EFQM, certificaciones tipo OSHAS 18001 o sistemas de 6S (integración de salud laboral en 5S).

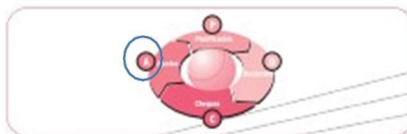
También pueden incluirse en la valoración evidencias como actas de revisiones de cumplimiento o la existencia de acciones de mejora en materia de PRL. Y, en otros términos, sería relevante evaluar si la Política de Seguridad y Salud Laboral ha sido realmente integrada por los trabajadores y trasladada a sus prácticas cotidianas. Por último, puede valorarse la existencia en la empresa de un Plan de PRL que se revise periódicamente y en el que se vayan incorporando nuevos aspectos.

#### EVIDENCIAS

#### VALORACIÓN DE PERCEPCIÓN CUALITATIVA



#### VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD DE MEJORA



**DS<sub>2</sub>**

La empresa actualiza la **Evaluación Inicial y Valoración del Riesgo** de forma regular a través de controles periódicos de las condiciones de trabajo, independientemente de que se produzcan cambios significativos en las mismas. El sistema se complementa con el establecimiento de indicadores relevantes que facilitan la participación en la mejora de las condiciones de trabajo y su gestión con respecto a los objetivos previstos.

#### ACLARACIONES

Este segundo enunciado dedicado a cuestiones relacionadas con la Prevención de Riesgos Laborales (PRL) centra su atención en la actualización periódica de los procesos de Evaluación Inicial y Valoración del Riesgo, más allá de la revisión obligatoria que debe realizarse cuando se producen cambios significativos en las condiciones de trabajo.

Así, la RSE está apostando una vez más por un enfoque preventivo que permita adelantarse a posibles problemas y lo hace -coherentemente- en un terreno tan sensible y relevante como es el de los riesgos laborales y la salud en el trabajo.

Una adecuada valoración de la situación de este enunciado en la empresa reflejará, por tanto, si las evaluaciones de riesgos están siendo sometidas a actualizaciones periódicas. Se debe evidenciar el rigor y la vigencia con que están siendo satisfechos los diferentes apartados de la evaluación, poniendo énfasis no solo en los aspectos más convencionales relacionados con la seguridad en el trabajo, sino también en la evaluación psicosocial.

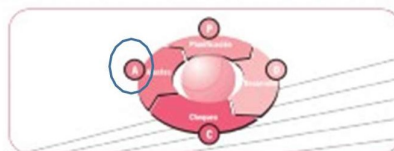
Será importante conocer qué tipo de sistemas de recogida de información en esta materia se han habilitado y si se han puesto en marcha actuaciones de mejora consecuentes con las valoraciones de riesgos. Además, será necesario tener en cuenta aspectos importantes como los riesgos específicos en el caso de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia materna.

#### EVIDENCIAS

#### VALORACIÓN DE PERCEPCIÓN CUALITATIVA



#### VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD DE MEJORA







## DS<sub>3</sub>

La empresa tiene establecido un sistema por el que todas las personas de la empresa participan en la definición del plan estratégico y del plan de gestión anual. Además se controla y revisa periódicamente el **sistema participativo** con el que cuenta la empresa.

### ACLARACIONES

Dada la importancia que para la RSE tienen las expectativas de los grupos de interés, es importante valorar el grado de participación que los trabajadores tienen a la hora de poder expresar sus ideas en la elaboración de las decisiones estratégicas de la empresa, sin que ello quiera decir que la empresa tenga que pasar a ser gestionada como una cooperativa o de forma asamblearia.

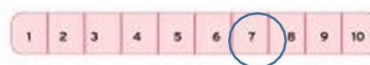
Cada órgano de decisión (dirección o gerencia, propiedad) debe tomar las decisiones que le competen, pero puede ser una fortaleza para la empresa el que, entre la información que se baraja para la toma de decisiones, se tengan en cuenta también las opiniones, puntos de vista y visiones que al respecto pueden tener los grupos de interés, en este caso los trabajadores. De igual forma, es importante comunicar las decisiones relevantes y los criterios con que se han tomado, lo que supone un ejercicio de transparencia y una buena forma para alinear a toda la organización en los objetivos estratégicos que busca la empresa.

La participación de los trabajadores puede articularse de formas muy diferentes dependiendo de las características de la empresa y de la diferente relación de los empleados con las áreas de decisión. Entre las múltiples opciones existentes, se puede optar por crear grupos de mejora, reuniones de seguimiento, buzones de sugerencias, etc.

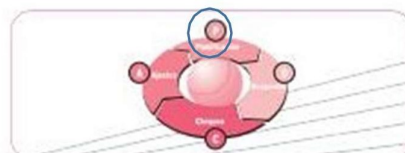
Para valorar el enunciado en este diagnóstico, deberemos buscar las evidencias de un sistema de gestión que contemple la participación de los trabajadores como instrumento de apoyo a la toma de decisiones y/o una adecuada comunicación de las decisiones tomadas. Además, esta información podrá contrastarse con la percepción de los propios trabajadores al respecto y por la evolución de sus expectativas en este sentido.

### EVIDENCIAS

### VALORACIÓN DE PERCEPCIÓN CUALITATIVA



### VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD DE MEJORA





**Dimensión Social**

- DS1
- DS2
- DS3
- DS4**
- DS5
- DS6
- DS7
- DS8
- DS9
- DS10

## DS4

La empresa se preocupa por los aspectos relacionados con la **igualdad de género** por medio de un Plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que comprende la formación, el lenguaje, y las políticas de contratación y promoción interna.

### ACLARACIONES

Aspectos como la igualdad de género -que se trata en este enunciado- y otros como la incorporación de personas con discapacidad forman parte de un concepto mucho más amplio: la gestión de la diversidad en las organizaciones. Así, la integración a la empresa de personas con diferentes necesidades a la hora de plantear su relación laboral con la empresa puede, simultáneamente, ampliar las oportunidades de mejora e innovación y requerir un esfuerzo extra para adecuarse a estas realidades diversas.

De manera general, la adopción de políticas de igualdad de oportunidades ayuda a mejorar el clima laboral, mejora la satisfacción de los trabajadores/as y, por tanto, incrementa la eficiencia y la competencia de la organización.

Es importante tener en cuenta que, en ocasiones, no es fácil detectar determinados aspectos discriminatorios ligados a la igualdad de género, ya que están incorporados profundamente a los hábitos y a la cultura y se viven como naturales. En algunos casos es necesario incluso el apoyo de un experto externo para que éstos salgan a la luz. En este sentido, la Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra (AMEDNA/NEEZE) colabora con la CEN para promover planes de igualdad y diagnóstico iniciales con el apoyo de expertos.

En cuanto a las evidencias para valorar este enunciado, es importante que las políticas de igualdad de oportunidades estén definidas y sean practicadas de forma permanente en la empresa. Entre los aspectos más relevantes a tener en cuenta destacan los relacionados con la selección y promoción: el libre acceso a cualquier puesto de la empresa y la no diferenciación de los puestos de trabajo por género. Además, se deberán adoptar políticas estrictas de igual retribución por un mismo puesto y deberán existir mecanismos eficaces y flexibles que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar, tanto en el caso de hombres como de mujeres.

### EVIDENCIAS

- F-I-38 Registro de Capacitación y Formación del personal
- POL-RH-0004 Política de Formación y Desarrollo Personal

### VALORACIÓN DE PERCEPCIÓN CUALITATIVA



### VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD DE MEJORA





## DS<sub>5</sub>

La empresa cuenta con una política activa de **contratación de colectivos desfavorecidos y/o en riesgo de exclusión de social**.

### ACLARACIONES

Este enunciado, al igual que el anterior, forma parte de la gestión de la diversidad en la empresa y, además, puede representar una extensión de la política de acción social de la empresa al ámbito productivo, lo que implica profundizar y extender los instrumentos de intervención de dicha acción social.

La adopción de políticas activas de contratación de colectivos desfavorecidos y/o en riesgo de exclusión de social puede contribuir eficazmente a mejorar el clima laboral y la satisfacción del conjunto de los trabajadores/as y desembocar en incrementos de la eficiencia y la competencia de la organización. Además, puede suponer un activo importante en materia de integración en la comunidad y una fortaleza de la empresa de cara a determinadas contrataciones, convenios y negociaciones.

Una adecuada gestión de este tipo de política -y de otras relacionadas con la RSE- pasa por designar una persona o personas responsables que pueden encargarse de su verificación, control, seguimiento y mejora. Estas personas pueden, además, vigilar posibles incidencias a este respecto que pudieran surgir.

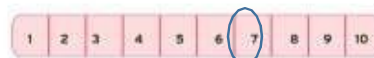
Podemos buscar evidencias de este tipo de políticas en la existencia de convenios internos o directrices que las recojan. Además, será importante comprobar -como en otros casos- que no se trata de meras declaraciones de intenciones sino que las acciones a que hacen referencia forman parte de la realidad de la empresa.

Es importante asimismo tener en cuenta en la valoración de este enunciado los criterios mínimos que marca la legislación en materia de personas con discapacidad: el 2% de la plantilla /as para empresas de más de 50 trabajadores/as. Ello implica, para dichas empresas y en lo referente específicamente a estos colectivos, que una política proactiva debe al menos procurar superar esas cifras mínimas.

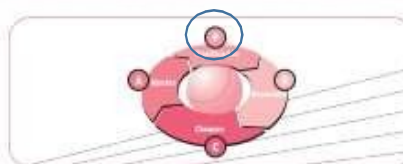
### EVIDENCIAS

- Procedimiento POL-RH-149 "Política de solicitud e ingreso de personal"

### VALORACIÓN DE PERCEPCIÓN CUALITATIVA



### VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD DE MEJORA



## DS<sub>6</sub>

La empresa cuenta con un sistema de promoción y superación efectiva de las **medidas de conciliación de la vida laboral y personal** (excedencias/reducción de jornada por responsabilidades familiares, actividades docentes/políticas/servicios sociales, posibilidad de determinar horarios unilateralmente por el trabajador acogido a dicha situación, reducción de salario no exactamente proporcional a la reducción de jornada, flexibilidad de jornada en aras de conciliar responsabilidades familiares, bonificaciones o pagos de seguros privados durante un período de tiempo, teletrabajo).

### ACLARACIONES

El equilibrio entre el trabajo y la vida familiar es un aspecto fundamental para mejorar la calidad de vida de las personas, y por lo tanto, un factor relevante a considerar en una estrategia de RSE que tenga en cuenta a los trabajadores como uno de los principales grupos de interés.

La adopción de prácticas que ayuden a flexibilizar las condiciones laborales no sólo debe contribuir a una mejor integración de la mujer en la empresa, sino que además debe otorgar posibilidades reales a los hombres para que asuman con plenitud sus responsabilidades familiares, su papel en la educación de sus hijos y su desarrollo afectivo.

Entre las medidas que las empresas pueden implementar para lograr estos objetivos destacan las relativas a la organización del tiempo de trabajo, orientadas a facilitar cambios en la jornada u horarios de trabajo para atender determinadas obligaciones familiares como, por ejemplo, el cuidado de hijos enfermos. Además, deben estar adecuadamente regulados -y vigentes en la práctica- los permisos en caso de nacimiento de hijos, atención a personas dependientes y hospitalización o fallecimiento de familiares.

Para la adecuada valoración de este enunciado, además de investigar si las pautas descritas forman parte de la política de personal de la empresa, podemos analizar si las personas de todas las áreas, departamentos, categorías y niveles de la organización tienen la posibilidad de conciliar su horario de trabajo con la vida personal y familiar mediante, por ejemplo, la constatación de ejemplos reales de conciliación. Para ello, se pueden realizar también entrevistas personales con trabajadores/as que se hayan beneficiado de este tipo de medidas o sondear la opinión de los que hayan podido sufrir las posibles deficiencias de la empresa en este sentido.

### EVIDENCIAS

#### VALORACIÓN DE PERCEPCIÓN CUALITATIVA

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

#### VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD DE MEJORA





**4) Análisis**

Dimensión económica	Dimensión ambiental	Dimensión social
		DS <sub>1</sub>
		DS <sub>2</sub>
		DS <sub>3</sub>
		DS <sub>4</sub>
		DS <sub>5</sub>
		<b>DS<sub>6</sub></b>
		DS <sub>7</sub>
		DS <sub>8</sub>
		DS <sub>9</sub>
		DS <sub>10</sub>

## DS<sub>7</sub>

La empresa tiene establecido un sistema para la **recogida de quejas y reclamaciones y sugerencias de su clientela**, se analizan y revisan los resultados; y se ponen en marcha acciones de mejora derivadas de dichas aportaciones recogidas. La empresa mide la satisfacción de la clientela y tiene estructurado un **sistema de fidelización de la clientela**, cuyos resultados se revisan y se mejoran mediante la puesta en marcha de acciones de mejora derivadas de dichos resultados.

### ACLARACIONES

La atención a las quejas que se plantean a la empresa es una vía importante para corregir aspectos insatisfactorios de la actividad de la empresa. No obstante, es importante recordar que en la mayor parte de los casos sólo una pequeña parte de las quejas llegan en la práctica ante la empresa. Así, actuar sólo a partir de las quejas constatadas supone dar la espalda a una parte importante de la realidad.

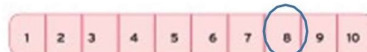
Para la valoración de este enunciado se deben buscar evidencias, por tanto, acerca de cómo se gestionan los ciclos de mejora desde la recepción de la queja hasta su cierre (con comunicación de la solución al emisor) y qué hace la empresa para recoger las posibles quejas (además de tener un formato y un sistema de recepción reactivos).

De la misma forma, se debe analizar si existe un sistema de recogida estructurada de datos de percepción directa de la clientela. Pueden ser encuestas de satisfacción, grupos focales, entrevistas dirigidas, etc. Se debe valorar el grado de desarrollo (ámbito de las preguntas, diversos temas relacionados con la satisfacción del producto/servicio) de la propia encuesta y el grado de desarrollo de la recogida de datos (universo de la muestra encuestada, % de respuesta, etc.) para valorar su robustez. Asimismo, ver qué aprendizajes se recogen de los datos analizados, y qué acciones de mejora son las resultantes.

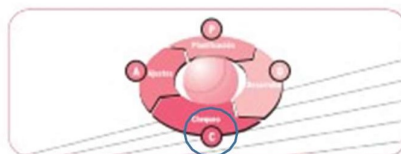
Un paso más en la evaluación de este enunciado podrá ir orientado a investigar la existencia de actuaciones encaminadas a asegurar la cuota de mercado lograda a lo largo del tiempo porque, además de captar nuevos clientes, la empresa debería asegurar la pervivencia de sus clientes actuales. Para ello, será necesario contrastar si se cuenta con algún sistema más o menos formal de fidelización de los clientes.

### EVIDENCIAS

#### VALORACIÓN DE PERCEPCIÓN CUALITATIVA



#### VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD DE MEJORA



## DS<sub>8</sub>

La empresa cuenta, de forma explícita, con un **"código" de prácticas profesionales o carta de servicios** para garantizar la honradez y calidad en todos los contratos, acuerdos y publicidad con la clientela. Este documento es conocido por todas las personas, está difundido a toda la clientela y se encuentra integrado en el proceso **"gestión de la clientela"**.

### ACLARACIONES

Mantener una buena relación con los clientes es, posiblemente, una de las claves del éxito de una empresa. Así, los clientes -junto con los trabajadores- conforman uno de los grupos de interés más relevantes para la organización, un colectivo a quien hay que prestar especial atención. Es por ello que esta dimensión social del diagnóstico recoge dos enunciados -el DS7 y el DS8- dedicados explícitamente a procurar una adecuada atención y gestión de la clientela.

Mientras el enunciado anterior estaba orientado a las reclamaciones y a los procesos de fidelización, éste se centra en el desarrollo de instrumentos orientados a garantizar la honradez y la calidad de la empresa tanto en los contratos y acuerdos firmados con los clientes como en materia de publicidad. Para garantizar ambas, se propone en este enunciado la existencia de un código de prácticas profesionales o carta de servicios que ampare a los clientes y permita incrementar su confianza hacia la empresa.

Existen numerosos ejemplos de códigos de conducta disponibles en la web que pueden tomarse como ejemplo si la empresa aún no dispone de un documento redactado, modelos que pueden adaptarse a las características específicas de la empresa o del sector de actividad. Un punto de partida genérico nos lo puede ofrecer, por ejemplo, el Pacto Mundial o, también, algunos códigos sectoriales como el de la Asociación Española de Empresas de Consultoría.

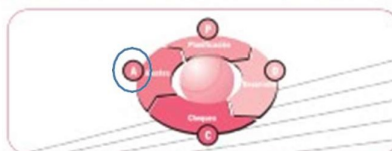
En cuanto a la valoración de este enunciado, pueden buscarse evidencias de la existencia de este tipo de códigos en la empresa, así como su difusión y accesibilidad -a trabajadores, clientes y otros grupos de interés-. Si se desea avanzar un paso más, será necesario conocer si el código de conducta se revisa periódicamente, incorporando los aprendizajes y las mejoras recogidos como resultado de su utilización y de las aportaciones de los diferentes grupos de interés.

### EVIDENCIAS

### VALORACIÓN DE PERCEPCIÓN CUALITATIVA



### VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD DE MEJORA









## DS<sub>10</sub>

La empresa, como práctica habitual, realiza la **contratación de proveedores/as locales** y tiene establecido un sistema donde se integra a los/las proveedores/as locales y otros agentes económicos, al objeto de participar en proyectos que impulsen el entorno local.

### ACLARACIONES

Las cuestiones que se abordan en este enunciado tienen algunos aspectos controvertidos, ya que presentan ciertos negativos matices proteccionistas sobre los que conviene reflexionar para abordar una política sensata y consecuente en esta materia. Sin embargo, una estrategia de RSE debe valorar positivamente el apoyo a proveedores locales que contribuyen a la creación de empleo en el entorno de la empresa. Y muy especialmente en términos ambientales, el optar por proveedores locales, siempre y cuando sus políticas sean también -en la medida de lo posible- coherentes con los criterios de RSE, puede contribuir significativamente a reducir el impacto asociado al transporte, en particular las emisiones de CO<sub>2</sub> y su contribución al calentamiento global.

Así, la contratación y colaboración habitual con proveedores locales puede ayudar no solo a mejorar la situación laboral y económica en el entorno de la empresa sino también, en un escalón superior, a extender prácticas de responsabilidad social más allá de los límites de nuestra organización. Así, se puede solicitar a los proveedores más significativos que adopten determinadas prácticas social o ambientalmente responsables e incluso colaborar con ellos y asesorarles en la implantación de un sistema de RSE, por ejemplo.

Otra de las vías de cooperación, como dice el enunciado, es la de participar en proyectos conjuntos que impulsen el entorno local, una vía de trabajo que puede desarrollarse en cualquiera de las tres dimensiones que se trabajan en este diagnóstico.

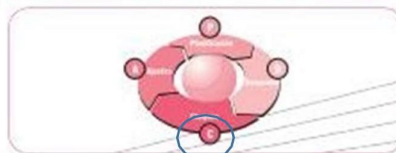
Una adecuada valoración de este enunciado debe tener en cuenta la política de elección de proveedores de la empresa y los criterios con que se realiza, así como las alternativas existentes en el entorno próximo en materia, por ejemplo, de calidad y precio. Asimismo, deberá analizarse si existe en la empresa una reflexión suficiente sobre este particular y, en una fase más avanzada, cómo es la relación con los proveedores y si se desarrolla alguna actuación en materia de proyectos conjuntos, extensión de prácticas de RSE a toda la cadena de producción, etc.

### EVIDENCIAS

#### VALORACIÓN DE PERCEPCIÓN CUALITATIVA



#### VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD DE MEJORA

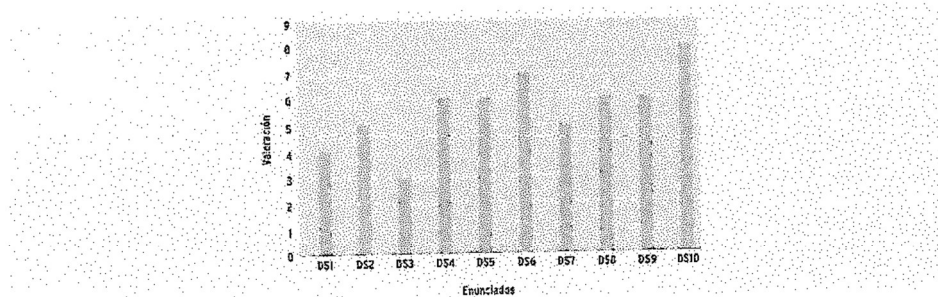




### → Tabla de síntesis para el decálogo de la dimensión social

A MODO DE EJEMPLO										
Indicador	DS1	DS2	DS3	DS4	DS5	DS6	DS7	DS8	DS9	DS10
Percepción cualitativa (1-10)	4	5	3	6	6	7	5	6	6	8
Capacidad de mejora (PDCA)	P	P	P	D	C	A	P	A	A	C

### → Diagrama de barras



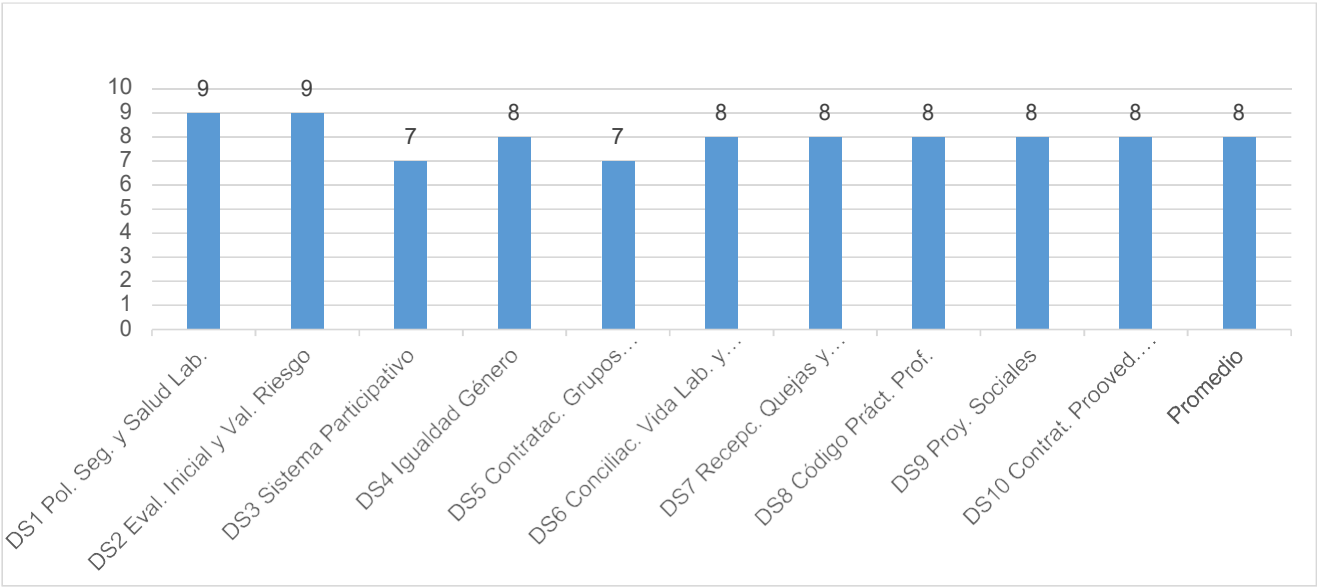
### → Indicadores básicos

Ámbito	Indicador	Descripción	Código	Unidad
Formación	Horas de formación por persona	Indicar el número medio de horas de formación por trabajador/a. Desglosado por categoría y por tipo de formación (promoción, prevención de riesgos laborales, medio ambiente, derechos humanos y otros).	LA10 LA11 HR3 HR8 SO3	<input type="text"/> (h/pax.)
Igualdad de oportunidades	Personal según categoría profesional	Desglosar las personas de la organización según la categoría profesional, se especificará el porcentaje de mujeres, hombres, personas con discapacidad, mayores de 45 años, personas procedentes de programas de integración u otros para cada categoría.	LA13	<input type="text"/> [% hombres % mujeres % discap. %> 45 años % emigrantes]
Seguridad e higiene en el trabajo	Índice de incidencia	Indicar el valor del índice de incidencia de la organización, que equivale al número de personal con baja por cada millar de personal expuesto. Índice de incidencia = (Nº de accidentes con baja / total de la plantilla) x 100000.	LA7	<input type="text"/> [%]
Satisfacción de la clientela	Quejas recibidas por parte de la clientela	Indicar el número de quejas recibidas por parte de la clientela durante el año, donde se determina la existencia en su origen de responsabilidad de la organización por cualquier naturaleza. Incluye tanto quejas fruto del incumplimiento de regulaciones como de códigos voluntarios.	PR4 PR5	<input type="text"/> (nº quejas)
Comunidad local	Patrocinio y acción social	Describir la implicación de la empresa en la organización de actos sociales, culturales, solidarios o ambientales, y las colaboraciones anuales a nivel monetario o de cualquier otro tipo con el mencionado fin.	4.12 EC8 EC9	<input type="text"/> [€/ventas totales, o €/beneficios]

<sup>13</sup> Estos códigos hacen referencia al estándar GRI (Global Reporting Initiative). Los incluimos en la tabla de indicadores para facilitar la cumplimentación de datos a las empresas que ya trabajan con dicho estándar o la comparación de cifras con los datos promedio para el sector y/o tamaños de empresa similares.

Ver en Anexo las evidencias de la Dimensión Social.

Medanito S.A. Gráfico Dimensión Social



### 3) Dimensión Económica

#### Dimensión económica (DE)

## DE<sub>1</sub>

La empresa cumple con todas las **obligaciones legales** relativas a la legalización de los libros, depósito de cuentas y auditoría; y todas sus **obligaciones tributarias**, cumpliendo con todas las normas legales que les afecten. Se somete a auditorías si procede y no se recogen salvedades en ellas.

#### ACLARACIONES

Aunque el resto de enunciados de estos decálogos apuntan a la **integración voluntaria** en el gobierno y gestión de la empresa de las preocupaciones sociales, laborales y ambientales, casi todas las definiciones de RSE incluyen la necesidad de **cumplir con las obligaciones legales vigentes**. Es por este motivo que este primer enunciado -que supone el punto de partida del diagnóstico- se centra precisamente en dicho aspecto.

En lo referente a la contabilidad, se podrán buscar evidencias de legalización de los libros y depósitos de cuentas a través de los justificantes del Registro Mercantil. En lo referente a las obligaciones tributarias y sociales, la situación precisa de la empresa en el momento del diagnóstico se puede verificar -si es necesario- solicitando a la Seguridad Social y la Administración de Hacienda los correspondientes certificados de estar al corriente de los pagos. En este último caso pueden consultarse además las correspondientes declaraciones tributarias y los respectivos comprobantes de pago.

Los informes de auditoría solo son obligatorios en aquellos casos en que no se pueda formalizar balance abreviado. En otras palabras, deben realizarse cuando se superen al menos dos de estos límites durante dos años consecutivos:

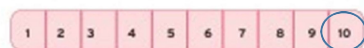
**Total del activo:** 2.373.997,81 €  
**Cifra de negocios:** 4.747.995,62 €  
**Número medio de empleados durante el ejercicio:** 50 personas

En caso de existir informe de auditoría, será necesario verificar si figuran salvedades en sus primeras páginas.

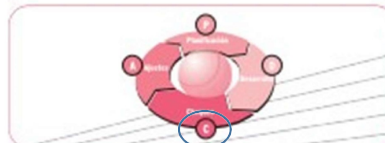
#### EVIDENCIAS

La empresa cumple con todas sus obligaciones legales de gestión societaria. Está bajo control de la Comisión Nacional de Valores. Los estados contables son auditados y certificados por Price Waterhouse y Colegio de Contadores. Todos los libros societarios son completados y certificados según las reglamentaciones vigentes.

#### VALORACIÓN DE PERCEPCIÓN CUALITATIVA



#### VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD DE MEJORA



**(i) Análisis**

Dimensión económica
Dimensión ambiental
Dimensión social

DE<sub>1</sub>  
DE<sub>2</sub>  
DE<sub>3</sub>  
DE<sub>4</sub>  
DE<sub>5</sub>  
DE<sub>6</sub>  
DE<sub>7</sub>  
DE<sub>8</sub>  
DE<sub>9</sub>  
DE<sub>10</sub>

DE<sub>2</sub>

La empresa establece unos criterios claros para el **buen gobierno** de la misma, estableciendo mecanismos para evitar el mal uso de la información privilegiada o los conflictos de intereses. Siguiendo pautas de **buen gobierno y transparencia**, la empresa informa sobre sus resultados económicos a sus principales grupos de interés de una forma coherente y clara, incorporando además aspectos sociales y ambientales en dichos resultados.

#### ACLARACIONES

En términos muy generales, podríamos definir las prácticas de buen gobierno en la empresa como aquellas que permiten controlar a los decisores y proteger al mismo tiempo los intereses de los accionistas minoritarios.

Las prácticas de BUEN GOBIERNO no son territorio exclusivo de las grandes empresas, aunque éstas hayan protagonizado iniciativas de cierto renombre como el Código Olivenza o el Informe Aldama. El buen gobierno es aplicable a cualquier empresa y contribuye a evitar conflictos entre socios. Su importancia es especialmente relevante en empresas familiares, en las que pueden existir conflictos de intereses entre el escenario familiar y el empresarial.

Entre las evidencias del uso de criterios de buen gobierno en la organización, podrían encontrarse las siguientes:

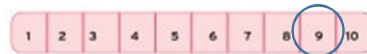
- Profesionalización de la dirección y administración de la empresa (destacable en el caso de empresas familiares).
- Incorporación en los órganos de administración de la empresa de miembros independientes que garantizan el cumplimiento legal y dan visión objetiva del negocio.
- La existencia de reglamentos escritos (códigos de buen gobierno) que protocolizan un adecuado tratamiento de la información económica y financiera de la empresa.
- La adhesión a algún código de buen gobierno y el seguimiento de su cumplimiento.
- La adopción de una estrategia de transparencia informativa en la entrega de documentación relacionada con la gestión económico-financiera (auditorías, balances y cuentas de resultados, etc.) a los grupos de interés.

#### EVIDENCIAS

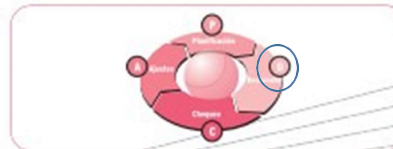
La compañía cuenta con un código de Gobierno corporativo, un Comité de Auditoría y tiene un Director independiente. La empresa aceptó las políticas corporativas del IFC (Banco Mundial), quien fuera accionista de Medanito hasta el año 2020 y mantiene en la actualidad, dichas políticas.

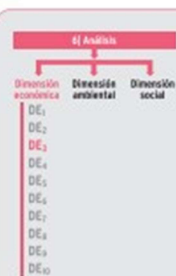
Tenemos vigentes Régimen de conducta y código de conducta.

#### VALORACIÓN DE PERCEPCIÓN CUALITATIVA



#### VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD DE MEJORA





**DE<sub>3</sub>**

La **política de retribución por conceptos salariales** de la empresa cuenta con un sistema de determinación de salarios, criterios de revisión salarial, y medición de la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a este ámbito.

#### ACLARACIONES

Es éste un aspecto que podría haberse incorporado también en la dimensión social, ya que el de los trabajadores es uno de los principales grupos de interés en una empresa. Sin embargo, la política de salarios también conlleva un fuerte componente económico, motivo por el que este enunciado ha sido incluido en este primer decálogo.

La aplicación de una política salarial justa es un componente muy relevante dentro de una estrategia de RSE, como también lo son sus repercusiones en materia de clima laboral y productividad. Así, un sistema de retribuciones adecuadamente diseñado y revisado con regularidad incide favorablemente en la fidelidad de los empleados, en su sentido de pertenencia y en su identificación con el proyecto empresarial. Todo ello disminuye la rotación y aumenta la productividad de la empresa, lo que permite -en el medio y largo plazo- reducir costes a la empresa y mejorar la gestión de sus recursos.

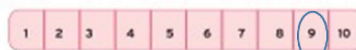
Así, una empresa que se plantea el horizonte de la RSE debe contar con sistemas retributivos objetivos, transparentes y equitativos. Si deseamos diagnosticar la situación actual de la empresa en esta materia, será necesario conseguir información y reflexionar acerca de los sistemas de retribución existentes y conocer si existen planes de recursos humanos, procesos de gestión de personas o planes de carrera.

En definitiva, es necesario cuestionarse con rigor qué tipo de políticas de retribución se están llevando a cabo, a qué criterios responden y en qué medida se conoce y se tiene en cuenta la satisfacción de los trabajadores de la empresa a este respecto.

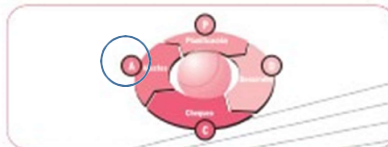
#### EVIDENCIAS

Se utilizan los acuerdos de paritarias del sector industrial al cual corresponde, personal de convenio. Se realiza benchmarking con diferentes consultoras del mercado para personal fuera de convenio.

#### VALORACIÓN DE PERCEPCIÓN CUALITATIVA



#### VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD DE MEJORA





**Dimensión económica**

DE<sub>1</sub>  
DE<sub>2</sub>  
DE<sub>3</sub>  
**DE<sub>4</sub>**  
DE<sub>5</sub>  
DE<sub>6</sub>  
DE<sub>7</sub>  
DE<sub>8</sub>  
DE<sub>9</sub>  
DE<sub>10</sub>

## DE<sub>4</sub>

La empresa realiza actividades de **control sobre sus operaciones con las entidades financieras**, utiliza criterios económicos y de prácticas socialmente responsables para seleccionar a las entidades financieras con las que trabaja y gestiona la información que se deriva de ese control de las colaboraciones.

### ACLARACIONES

En el marco de la RSE el dinero tiene también una gran importancia. Y, en concreto, las decisiones sobre qué hacemos con el dinero disponible y de dónde obtenemos los fondos necesarios. Las alternativas socialmente responsables en materia de banca, aunque aún incipientes, son cada día más numerosas. Así, hay entidades que adoptan criterios éticos, sociales o de sostenibilidad, tanto en materia de inversión (como veremos con más detalle en el enunciado siguiente) como en la concepción de determinados productos y servicios bancarios o en el destino de sus beneficios. Así, las operaciones financieras que se realicen desde la empresa pueden contribuir -más allá de lo límites y el entorno de ésta- a generar cambios coherentes con los principios de la RSE.

El diagnóstico de este aspecto de la gestión empresarial pasa, por tanto, por conocer y analizar con qué criterios se toman las decisiones financieras -las entidades con que se trabaja, los productos que se contratan,...- e investigar en qué medida los criterios de RSE están siendo considerados en esta materia.

En cuanto a las evidencias de control dentro de las relaciones con bancos y cajas de ahorro, éstas pueden buscarse en documentos o reuniones relacionados con actuaciones de inversión, financiación o compra de activos; informes de actividades de colaboración con entidades financieras o en la existencia de documentos de control de condiciones y rentabilidades.

### EVIDENCIAS

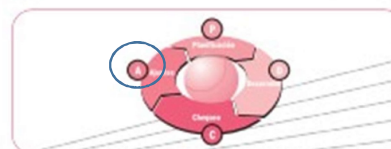
La empresa se vincula con instituciones triple A dentro del mercado financiero, debido a los controles gubernamentales a los que está sometida, de índole Nacional y provincial.

Se busca relaciones comerciales con instituciones que comparten nuestra visión respecto RSE y desarrollo.

### VALORACIÓN DE PERCEPCIÓN CUALITATIVA



### VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD DE MEJORA





**5) Análisis**

Dimensión económica

Dimensión ambiental

Dimensión social

DE<sub>1</sub>  
DE<sub>2</sub>  
DE<sub>3</sub>  
DE<sub>4</sub>  
**DE<sub>5</sub>**  
DE<sub>6</sub>  
DE<sub>7</sub>  
DE<sub>8</sub>  
DE<sub>9</sub>  
DE<sub>10</sub>

## DE<sub>5</sub>

La empresa **planifica las inversiones** que va a acometer mediante un seguimiento periódico del plan de inversiones dentro de su control de gestión. Además, se gestionan los datos relativos a la **rentabilidad de las inversiones** que acomete y se marca objetivos al respecto, persigue el cumplimiento de éstos e implanta acciones de mejora derivadas del análisis de los datos.

### ACLARACIONES

Uno de los pilares de la viabilidad de la empresa a medio y largo plazo es contar con una política de inversiones que posibilite avanzar en términos de competitividad, innovación y desarrollo. En el marco de la RSE, la toma de decisiones sobre estas inversiones puede incorporar además criterios de responsabilidad social y ambiental, lo que hará posible recorrer nuevos pasos en el camino hacia la sostenibilidad. Así, la incorporación de criterios de responsabilidad social en la política de inversiones de la empresa puede convertirse en una vía decidida para aportar valor y futuro a la organización.

Como evidencias para valorar este enunciado se deberían analizar los criterios de planificación y el destino de las inversiones de la empresa, así como revisar cómo se ha desarrollado la política de inversiones en los últimos años. Será importante averiguar si se ha incorporado algún criterio de RSE en las inversiones realizadas o en las planificadas y pendientes de realizar.

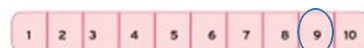
Asimismo, y en términos más generales, este enunciado nos demanda analizar la existencia de procesos de seguimiento periódico y control de las inversiones que realiza la empresa, un análisis que debe incluir la rentabilidad de dichas inversiones y los objetivos sobre los que éstas se planifican.

### EVIDENCIAS

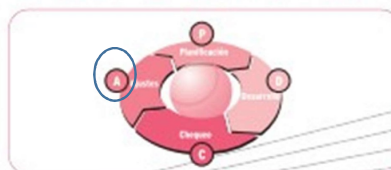
Se realiza planificadores periódicos de las inversiones a llevar adelante, monitoreo y control de las mismas. Se busca mejorar rendimientos operativos acompañado de RSE.

Tenemos planes de mantenimientos y planes de evaluación de riesgos.

### VALORACIÓN DE PERCEPCIÓN CUALITATIVA



### VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD DE MEJORA



## DE<sub>6</sub>

La empresa posee una **política de distribución de beneficios** que tiene en cuenta, en primer lugar, el futuro de la empresa (reversión o inversión en I+D). Incluye además a accionistas, personas trabajadoras, e incluso una cuantía para temas sociales atendiendo a criterios prefijados por la empresa. Además, la empresa gestiona sus excedentes de tesorería o reservas con criterios de **inversión socialmente responsable (ISR)**.

### ACLARACIONES

Una de las principales responsabilidades de la empresa para asegurar su sostenibilidad en el tiempo es la de generar beneficios, no sólo con el objeto de que repercutan en la rentabilización financiera de la inversión generada por la propiedad o los inversores, sino también para asegurar el suficiente flujo de capital para inversiones futuras y posibles momentos de “vacas flacas”. Así, mantener un adecuado equilibrio entre el reparto de beneficios, las reservas y la inversión es fundamental en la estrategia de una PYME a medio y largo plazo.

El esfuerzo por favorecer patrones de consumo y producción acordes con los modelos e intereses de los consumidores comenzó a tomar fuerza en los años 80 a través de la Inversión Socialmente Responsable (ISR) que ejercían los inversores en las bolsas, sobre todo en países anglosajones. En la actualidad, y tan solo en Europa, existen más de 350 fondos de inversión que responden a criterios éticos, sociales y/o ambientales.

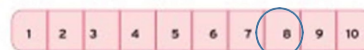
Así, en las decisiones sobre inversión financiera se pueden manejar -y combinar- los criterios estrictamente financieros (seguridad, liquidez y rentabilidad) con los extrafinancieros (éticos, sociales y medioambientales). Entre estos últimos se pueden adoptar protocolos tanto de selección negativa, rechazando sectores de exclusión (armamento, bebidas alcohólicas, juego...) o prácticas controvertidas (violaciones de derechos humanos, ambientales o sociales, etc.) como positiva, invirtiendo por ejemplo en empresas especialmente sensibles y activas en términos de sostenibilidad.

Es importante tener en cuenta que la ISR no sólo afecta a los criterios con los que gestionamos las reservas o excedentes de tesorería; también supone una ventaja para poder captar financiación de entidades financieras que buscan empresas en las que invertir con criterios de ISR.

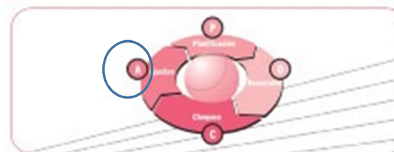
### EVIDENCIAS

Los beneficios de Medanito, históricamente, se han reinvertido en la compañía. Respecto de investigación y desarrollo, tenemos una empresa que en su mayoría realiza investigación y desarrollo para la industria.

### VALORACIÓN DE PERCEPCIÓN CUALITATIVA



### VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD DE MEJORA





## DE7

La organización gestiona datos relativos a **costes de producción y servicios** y se marca objetivos al respecto. Realiza medición y aprendizaje implantando acciones de mejora derivadas del análisis de indicadores. Además de medir la efectividad de dichas mejoras en la organización, se garantiza que éstas no supongan disminución en el empleo ni una merma de las condiciones laborales.

### ACLARACIONES

El control y ajuste de los costes de producción es también una cuestión relevante en materia de competitividad y sostenibilidad económica de la empresa. A pesar de ello, en muchas ocasiones se trabaja con demasiada disparidad de productos y servicios y con un escaso control sobre los costes y su imputación. Esto puede ser achacable en buena medida a la ausencia de una contabilidad analítica adecuada, lo que hace difícil disponer de datos fiables.

Esta ausencia de datos para la toma de decisiones se convierte así en un elemento de riesgo para la empresa, ya que puede generar medidas equivocadas o conducir los posibles recortes de gastos hacia partidas inadecuadas -por ejemplo la de personal-, cuando a menudo no tiene por qué ser el aspecto que precisa ajustarse.

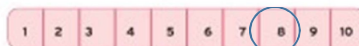
En épocas de crisis, un adecuado control de costes permitirá tomar las decisiones más acertadas, además de ofrecer datos y criterios para que determinadas medidas puedan entenderse y razonarse. En épocas de bonanza, el análisis de costes permitirá un mayor control de la rentabilidad y asegurar así la inversión.

Podemos buscar evidencias sobre el control de estos aspectos en -por ejemplo- la existencia de estudios de costes, los datos sobre evolución de la plantilla o la evolución de la inversión y, especialmente, en la existencia de una contabilidad analítica adecuada al tipo de productos y/o servicios demandados más habitualmente por la empresa.

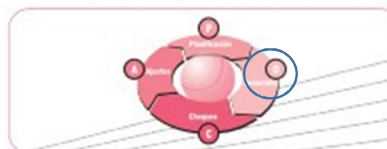
### EVIDENCIAS

Una de los aspectos fundamentales es el trabajo sobre los costos de producir bienes y servicios, monitoreo, control, correcciones y correcta aplicación de los mismos. Se cuenta con un sistema de costeo específico de la industria, continuo reordenamiento de los acumuladores de costos. Presupuesto, constituye una herramienta que modela una línea de trabajo que consiste en la planificación anual de los ingresos y costos de la compañía, con sus revisiones periódicas para aplicar ajustes y correcciones.

### VALORACIÓN DE PERCEPCIÓN CUALITATIVA



### VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD DE MEJORA



**DE<sub>8</sub>**

La empresa cuenta con un **sistema de homologación de entidades proveedoras y subcontratistas** que incluye criterios relativos a la responsabilidad social de la empresa. Además, incorpora a estas entidades en actividades de mejora en procesos, productos y servicios.

#### ACLARACIONES

Estos últimos enunciados de la dimensión económica hacen referencia a los proveedores, la gestión de las compras y las condiciones de pago con que éstas se realizan, un componente fundamental en la dimensión económica de la mayoría de las empresas. De hecho son los proveedores -junto con los trabajadores- uno de los grupos de interés que más se ve afectado por la gestión económica de la empresa y las políticas con que ésta oriente sus criterios de gestión.

En el caso del trabajo con los proveedores existe una tendencia creciente que aboga por adoptar criterios responsables de compra que implica extender los principios propios de la RSE de cada empresa a su cadena de suministros. En el caso -por ejemplo- de las empresas conserveras que incorporan productos de terceros países, las condiciones de compra y los requisitos de selección del proveedor local pueden ser muy relevantes a la hora de definir sus compromisos en materia de RSE. Así, pueden marcar diferencias en su posicionamiento en el mercado y en competitividad al contar con determinados proveedores en su cadena de suministros.

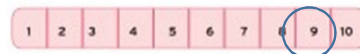
En síntesis, este enunciado persigue identificar, dentro de la empresa, criterios de elección de proveedores que sean coherentes con los principios de RSE. Preferiblemente, estos criterios deben recogerse y estructurarse en sistemas de homologación de entidades proveedoras que recojan no solo aspectos de calidad-precio, sino también los relacionados con las otras dos dimensiones de la RSE.

Entre las cuestiones a valorar estarían, por ejemplo, las certificaciones ambientales y etiquetas ecológicas, todos los aspectos relacionados con la integración en la comunidad (como la elección de proveedores locales frente a foráneos), las etiquetas de comercio justo o, en sectores específicos, las maderas certificadas, las bombillas de bajo consumo, aparatos eléctricos eficientes energéticamente, etc.

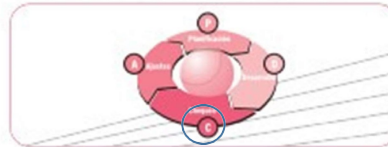
#### EVIDENCIAS

Aplicamos un sistema en donde se evalúa y documenta el cumplimiento de todas las normas legales de los proveedores y subcontratistas, respecto del cuidado de su personal a cargo, ropa de trabajo, maquinaria y equipos debidamente cuidados, así como el adecuado método de trabajo llevado adelante.

#### VALORACIÓN DE PERCEPCIÓN CUALITATIVA



#### VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD DE MEJORA







**El Análisis**

Dimensión económica

DE<sub>1</sub>

DE<sub>2</sub>

DE<sub>3</sub>

DE<sub>4</sub>

DE<sub>5</sub>

DE<sub>6</sub>

DE<sub>7</sub>

DE<sub>8</sub>

DE<sub>9</sub>

DE<sub>10</sub>

Dimensión ambiental

Dimensión social

## DE<sub>9</sub>

La empresa negocia las **condiciones de pago** con todas sus **entidades proveedoras y subcontratistas** en base a criterios prefijados, revisando además periódicamente los criterios en los que se basa dicha negociación con sus entidades proveedoras y subcontratistas.

### ACLARACIONES

Las condiciones mínimas para una gestión responsable del pago a proveedores deberían estar estructuradas con criterios objetivos y recogidas por escrito, incluso con anterioridad a la propia negociación. A partir de ahí, cabe obviamente cierto margen de flexibilidad en la negociación atendiendo a las condiciones concretas de cada caso. En la elaboración de dichos criterios es necesario tener en cuenta -por ejemplo- el volumen de compra, la naturaleza del proveedor, el interés por fidelizar la relación, las posibles condiciones de exclusividad si ésta interesa a la empresa, etc.

Algunos aspectos de la gestión y pago a los proveedores radicados en países en desarrollo, especialmente en el caso de materias primas como el azúcar, café y cacao o la artesanía, encuentran un marco de trabajo específico en el llamado COMERCIO JUSTO, ejercido generalmente por ONGs y cooperativas. La iniciativa surgió en los años 80 para abordar el hecho de que los precios del café, del arroz y de otros productos básicos en el mercado internacional son extremadamente volátiles y pueden llegar a ser más bajos que los costes de producción en los países en vías de desarrollo. Con el objetivo último de contribuir a que los agricultores puedan salir de la pobreza y proporcionar a sus familias un nivel de vida decente, es indispensable garantizar en la medida de lo posible un precio estable y que cubra el coste de producción y de vida, por sus productos.

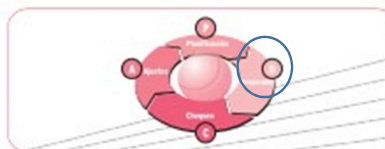
### EVIDENCIAS

En la medida que la situación de la compañía y el contexto país lo permite, se busca desarrollar los proveedores y subcontratistas, buscando formar diferencias alianzas estratégicas. Se realiza evaluaciones de proveedores, administración de la antigüedad de la deuda y se trabaja constantemente un ranking de proveedores y subcontratistas, con el fin último de contribuir al desarrollo mutuo.

### VALORACIÓN DE PERCEPCIÓN CUALITATIVA



### VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD DE MEJORA





## DE<sub>10</sub>

La empresa siempre **cumple las condiciones de pago acordadas** con todas las entidades proveedoras y subcontratistas, e incluso en varias ocasiones paga a sus entidades proveedoras y subcontratistas con anticipación al plazo acordado, de tal forma que facilita financiación a algunas de sus entidades proveedoras.

#### ACLARACIONES

Este último enunciado del decálogo económico avanza un paso más que los anteriores en el análisis de la relación con los proveedores. En este caso no se trata tan solo de negociar condiciones de pago adecuadas entre las partes sino de cumplirlas e incluso, como dice el enunciado, anticiparse al plazo acordado en aquellas situaciones en que le sea posible a la empresa.

Entra dentro de lo razonable pensar que las condiciones de pago forman parte importante de la política de competitividad de la empresa y que mejorarlas frente a los competidores supone una desventaja competitiva. Pero si contemplamos la gestión de proveedores desde la perspectiva más amplia que nos aporta la RSE -considerándoles por tanto un importante grupo de interés- el enfoque puede cambiar sensiblemente. Así, los proveedores se convierten en colaboradores, empresas con las que pueden establecerse incluso marcos de cooperación y apoyo mutuo que vayan más allá de las meras relaciones proveedor-cliente. Lógicamente, este tipo de relaciones deberán potenciarse con proveedores estratégicos y relevantes para la empresa, persiguiendo estrategias conjuntas de mejora en la competitividad, la innovación o la sostenibilidad.

Otro de los aspectos relevantes de este enunciado puede centrarse en el trato preferente a los proveedores de países en desarrollo o a colectivos con escaso poder de negociación debido a la asimetría de la relación que establecen con la empresa.

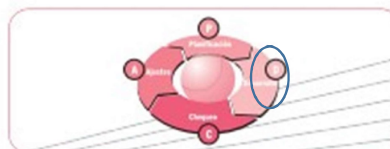
#### EVIDENCIAS

Como principio fundamental se busca respetar los acuerdos a nuestros proveedores de bienes y servicios como concepto de alianza comercial, sujeto a que las condiciones empresa y país sean favorables.

#### VALORACIÓN DE PERCEPCIÓN CUALITATIVA



#### VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD DE MEJORA

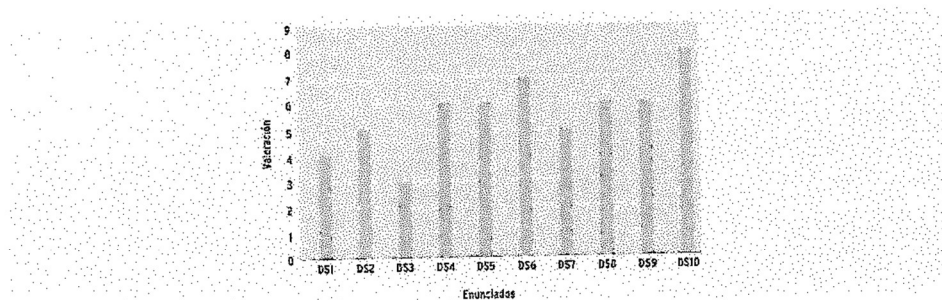




### → Tabla de síntesis para el decálogo de la dimensión social

ALGOBO DE EJEMPLO	DS1	DS2	DS3	DS4	DS5	DS6	DS7	DS8	DS9	DS10
Percepción cualitativa (1-10)	4	5	3	6	6	7	5	6	6	8
Capacidad de mejora (PDCA)	P	P	P	D	C	A	P	A	A	C

### → Diagrama de barras

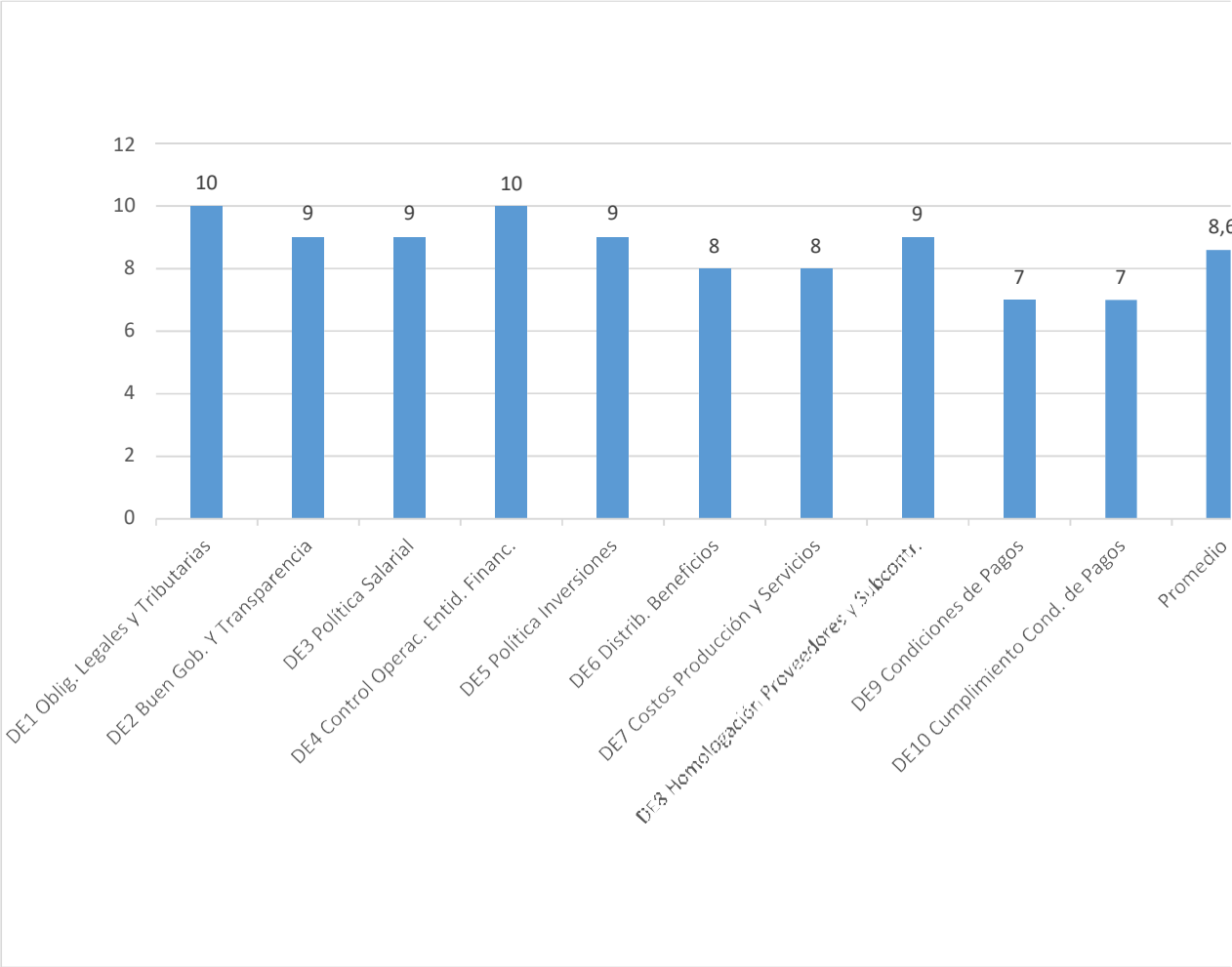


### → Indicadores básicos

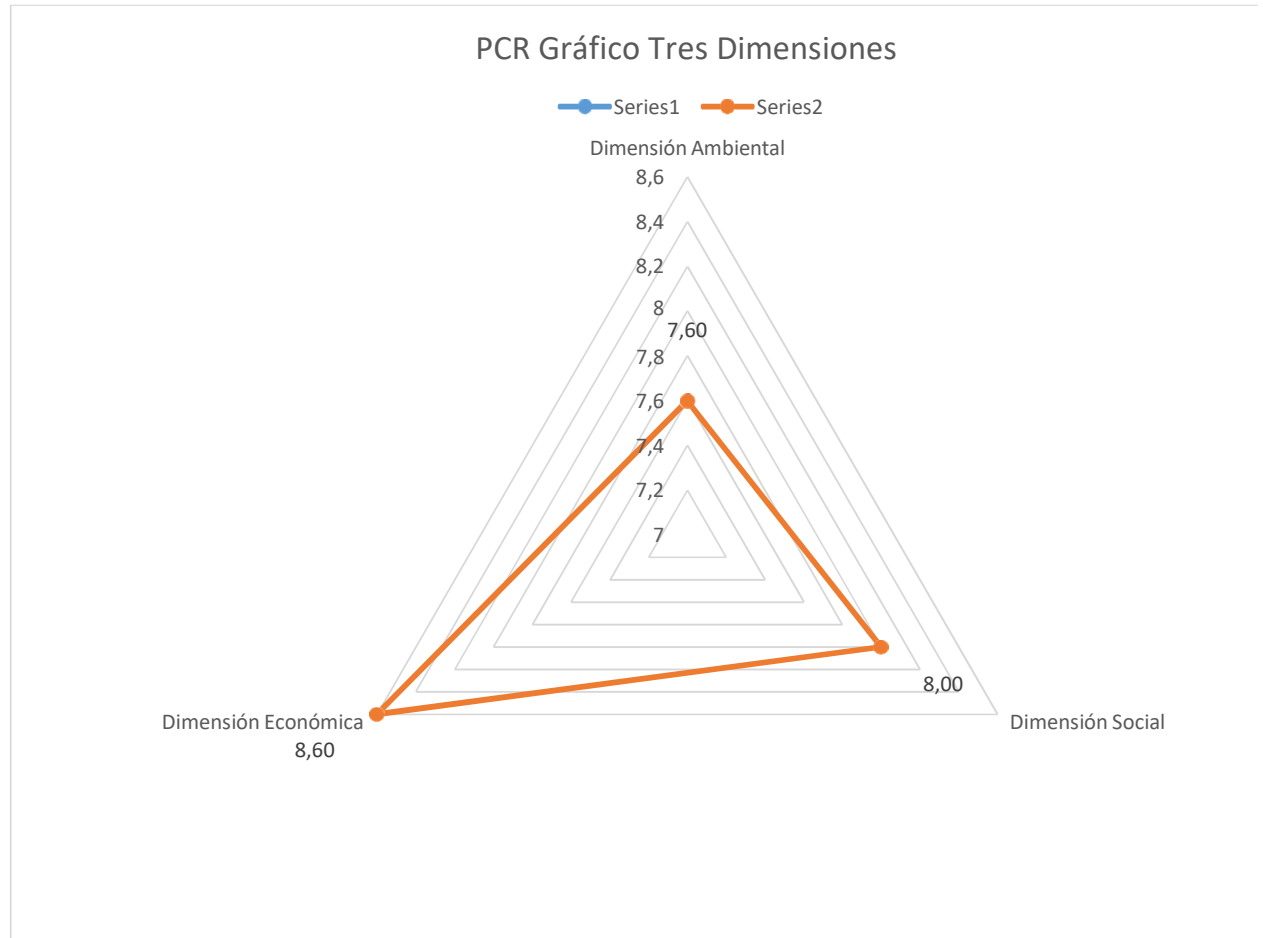
Categoría	Indicador	Descripción	Código	Unidad
Formación	Horas de formación por persona	Indicar el número medio de horas de formación por trabajador/a. Desglosado por categoría y por tipo de formación (promoción, prevención de riesgos laborales, medio ambiente, derechos humanos y otros).	LA10 LA11 HR3 HR8 SO3	[h/pax.]
Igualdad de oportunidades	Personal según categoría profesional	Desglosar las personas de la organización según la categoría profesional, se especificará el porcentaje de mujeres, hombres, personas con discapacidad, mayores de 45 años, personas procedentes de programas de integración u otros para cada categoría.	LA13	[% hombres % mujeres % > 45 años % discap. % emigrantes]
Seguridad e higiene en el trabajo	Índice de incidencia	Indicar el valor del índice de incidencia de la organización, que equivale al número de personal con baja por cada millar de personal expuesto. Índice de incidencia = (Nº de accidentes con baja / total de la plantilla) x 100000.	LA7	[%]
Satisfacción de la clientela	Quejas recibidas por parte de la clientela	Indicar el número de quejas recibidas por parte de la clientela durante el año, donde se determina la existencia en su origen de responsabilidad de la organización por cualquier naturaleza, incluye tanto quejas fruto del incumplimiento de regulaciones como de códigos voluntarios.	PR4 PR5	[nº quejas]
Comunidad local	Patrocinio y acción social	Describir la implicación de la empresa en la organización de actos sociales, culturales, solidarios o ambientales, y las colaboraciones anuales a nivel monetario o de cualquier otro tipo con el mencionado fin.	4.I2 EC8 EC9	[€/ventas totales, o €/beneficios]

13 Estos códigos hacen referencia al estándar GRI (Global Reporting Initiative). Los incluimos en la tabla de indicadores para facilitar la cumplimentación de datos a las empresas que ya trabajen con dicho estándar o la comparación de cifras con los datos promedio para el sector y/o tamaños de empresa similares.

Medanito S.A. Gráfico Dimensión Económica



#### 4) Medanito S.A. Gráfico Final Tres Dimensiones



**Conclusiones y Recomendaciones del Consultor Lic. Conrado G. Laigle:** De la lectura de las respuestas a los enunciados e indicadores de las tres dimensiones, Ambiental, Social y Económica, se puede concluir que la empresa Medanito S.A. está realizando acciones de RSE de acuerdo a las normas y procedimientos estandarizados en la industria. Es imperativo que certifiquen la Dimensión Ambiental (ISO 14001 o similar) y comenzar a redactar informes de Sostenibilidad, que a la par de visibilizar a la empresa en la temática, sirve como punto de arranque para los planes de mejora del siguiente ciclo.

No obstante, se visualizan aspectos en los cuales se pueden implementar mejoras.

**Dimensión Ambiental:**

la dimensión DA10 Certificación ambiental, tienen una puntuación de 8, debería ser bastante menor a 5 ya que en éste momento no están certificados ambientalmente.

En las dimensiones DA5 a DA6 se puede ser un poco más ambicioso en las metas y proponerse llegar a 8 o 9 puntos.

**Dimensión Social:** En general han valorado sus actuaciones de manera positiva, sin embargo, no se debe perder de vista la mejora continua como norma. la dimensión DS1 Seg. y Salud Lab. tiene una puntuación de 7 al igual que la DS10.

La **DS4** Igualdad de género no hace mención a las acciones que llevan adelante en pos de la igualdad de género. No menciona el número de mujeres sobre un número total de empleados. Tampoco aclaran las funciones y jerarquías. Se debería solicitar ampliación de dicha información para tener una referencia del porcentaje de mujeres y los lugares que ocupan. La valoración asignada, debería ser mucho más baja., deberían incluir acciones concretas en pos de avanzar en materia de igualdad de género hacia dentro de la empresa y hacia la comunidad.

**Dimensión económica:** Si bien es la dimensión con las mejores puntuaciones, las Dimensiones DE9 y DE10 pueden mejorar sus metas, particularmente porque están vinculadas con la cadena de valor. Deberían presentar un plan de acciones de RSE destinadas al desarrollo y mejora de su cadena de valor en la Provincia de La Pampa.

**Fortalezas:** Empresa con excelente plantel de personal, puede encarar acciones de voluntariado.

**Debilidades:** La empresa aún no cuenta con planes, metas e indicadores. Debe sistematizar su RSE con planes a más largo alcance y más ambiciosos.

En cuanto lo presentado como Lineamiento y Plan de Acción, no presenta planes, plazos ni recursos asignados o previstos para llevar adelante un plan de acción. Los verbos utilizados son infinitivos (Lograr, Crear, mejorar, contribuir) sin presentar definiciones precisas de cómo y cuándo. Sin embargo, se desprenden algunas ideas interesantes, que si se pudieran expresar en términos más concretos parecen interesantes, por ejemplo:

- Otorgar becas de estudio y capacitación a los empleados de La Pampa y a sus hijos.
- Programa “Medanito comprometido con las escuelas rurales”
- Programa “Medanito Construyendo Plazas” (habría que agregar plantación de árboles).
- Programa “Locos por la Eco”
- Programa “Pro Huerta”: (en alianza con INTA

En tanto estos programas tengan continuidad en el tiempo y no sean acciones puntuales, las acciones puntuales, las donaciones en particular, están más cerca de la filantropía que de la RSE.

### **Lineamiento y Plan de acción de Medanito SA. Elaborado por la empresa.**

**La empresa se compromete a llevar adelante una gestión sostenible de su actividad concentrándose en la seguridad de su gente y de las operaciones, estando presente en las comunidades en donde opera y cuidando el medio ambiente a través de acciones preventivas y proactivas a fin de garantizar el futuro de su gente y el de las próximas generaciones.**

**Lograr cambios actitudinales a partir del conocimiento de la empresa, su cultura. Crear un sentido de pertenencia y en consecuencia un espíritu de colaboración entre los empleados, proveedores, comunidades, sociedad.**

**Desarrollamos nuestras actividades respetando e inculcando sobre el cuidado del medio ambiente, a través de la implementación de programas de identificación y control de riesgos que le permiten no solo prevenir y minimizar el impacto ambiental de sus operaciones sino también concientizar**

**a los colaboradores y grupos de interés sobre los cuidados personales y ambientales.**

#### **Objetivos:**

**Mejorar la calidad de vida de la población donde operamos. Atender a grupos vulnerables.**

**Contribuir al cuidado del medioambiente.**

**Proteger los derechos sociales, económicos y culturales de las personas. Contribuir a mejorar los servicios de salud, educación y trabajo.**

**Promover la articulación de los diversos actores sociales para encontrar las mejores soluciones a problemas comunes.**

#### **Propósitos con la comunidad:**

**Promover la cooperación en las comunidades donde opera la empresa, focalizando en la educación como estrategia para la inclusión social, para disminuir la brecha social y aumentar la equidad.**

**Orientada hacia el desarrollo de una gestión sustentable, asume un firme compromiso con la inversión social, entendiéndola como el desarrollo sostenible de la comunidad en general y, en especial, de aquellas zonas y áreas de influencia donde opera.**

**Motivada por una continua cooperación comunitaria, la compañía escucha y atiende las necesidades de la comunidad, generando vínculos, fortaleciendo sus instituciones, ofreciendo capacitación y acompañando el desarrollo de iniciativas comunitarias.**

#### **Compromiso con la sociedad:**

**La empresa se compromete a llevar adelante una gestión sostenible de su actividad concentrándose en la educación y seguridad de su gente y de las operaciones, estando presente en las comunidades en donde opera y cuidando el medio ambiente a través de acciones preventivas y proactivas a fin de garantizar el futuro de su gente y el de las próximas generaciones.**



**Estamos enfocados en la parte Educativa ya que los niños son el futuro y por eso hay que cuidarlos y motivarlos con la sinergia entre deportes, salud y cuidado de medioambiente.**

**Programas que estamos armando para para realizar en breve:**

- ✓ Programa “Medanito comprometido con las escuelas rurales” con el objetivo de ayudar a dos escuelas más necesitadas de la localidad de Veinticinco de Mayo, La Pampa, la compañía realizará la donación de útiles escolares para el próximo año.
  - ✓ Programa “Medanito Construyendo Plazas” con los materiales que ya no se utilizan en la compañía (caños de tubing) será un objetivo realizar juegos infantiles para escuelas rurales con colaboradores de la compañía para dar el ejemplo de Trabajo en equipo.
  - ✓ Programa “Locos por la Eco” El programa contará con la realización de cinco talleres en las escuelas primarias de la localidad de Veinticinco de Mayo (LP) Y Catriel (RN) sobre el tema ambiental denominado 3R (Reducir, Reutilizar, Reciclar). El propósito será para generar conciencia y la incorporación de hábitos en el cuidado del ambiente.
  - ✓ Programa “Pro Huerta”: (en alianza con INTA CIPOLLETTI) que promueve la realización de huertas orgánicas en pequeña escala. El programa alcanzará a escuelas primarias de Veinticinco de Mayo (LP) y Catriel (RN), donde tendrán que cultivar y cosechar sus propias verduras y frutas.
  - ✓ Programa de pasantías: en alianza con la Universidad Nacional de La Pampa seguiremos seleccionando estudiantes de las carreras de Tecnicatura en Petróleo o afín para realizar tareas en la Empresa.
  - ✓ Diplomado en Hidrocarburos junto a la UNlp: armar un plan de estudios para la diplomatura, basada en el Tratamiento del gas una vez producido y separado en las baterías. Esta materia tendrá parte teórica y práctica (20hs aprox).
- 
- Acciones realizadas y/o próximas a realizar(2022):
  - Convenio de Pasantías 2022:
  - Pasantes (2) actualmente trabajando en Gasoducto La Pampa, coordinación con alumnos de Instituciones terciarias de Universidad de La Pampa, Facultad de Ciencias Exactas y Naturales.
- 
- ✓ Donaciones a Organizaciones e Instituciones

- Escuela JIN N° 12 (25 de Mayo): entrega de 10 litros de pintura para mantenimiento edilicio.
- Entrega de combustible para viajes de estudios de 7to grado.
- Catriel Rugby Club: entrega de 150 lts combustible y 3 bidones de agua para viaje Torneo Provincial Sub 12-14-16-19 de Hockey femenino y masculino.
- Club Unión Deportivo Catriel: donación de horno eléctrico a la categoría 2010 para sorteo.
- Club Unión Deportivo Catriel: donación de 100 lts de Gasoil para viajar a Roca, encuentro deportivo categoría 2010.
- Club Unión Deportivo Catriel: Donación de indumentaria deportiva para plantel infantil de futbol.
- ❖ 25 conjuntos de camiseta y short infantiles
- ❖ 6 juegos de pecheras (10 unidades por juego)
  
- Escuela especial N°10: Entrega de equipo musical para los alumnos con discapacidades que cursan distintos grados.
  
- ✓ Programas de Asistencia a Superficiarios:
  - Asistencia de Agua para Consumo Animal El programa alcanzó a los grupos de superficiarios de las áreas de concesión de Medianera. Se procedió a entregar 30 metros cúbicos diarios de agua para consumo animal de forma semanal a todos los superficiarios que se encuentran en el área de concesión.
  - Pasto verde El programa alcanzó a los grupos de superficiarios de las áreas de concesión de Medianera. Se procedió a entregar fardos de pasto para consumo animal a todos los superficiarios que se encuentran en el área de concesión.
  - Donación de materiales: Pallets varios y Cable tipo eslinga, donación a superficiarios que se encuentran en el área de concesión.

# Anexo I.

Evidencias Medanito S.A.

Evidencias Dimensión Ambiental

Evidencias Dimensión Social

Evidencias Dimensión Económica

# Anexo I.

Evidencias Medanito S.A.

Evidencias Dimensión Ambiental



AMBIENTE  
Y CAMBIO  
CLIMÁTICO

General Fernández Oro, 17 de marzo de 2021  
Nota N°: SAyCC-GFO 84

Señores  
MEDANITO S.A.  
SU DESPACHO

De mi mayor consideración:

Me dirijo a Ud. En el marco de la presentación del Monitoreo Anual de Obras y Tareas para la planta de tratamiento de Gas El Medanito por el periodo 2019-2020, ubicada aproximadamente a 24,5 Km al Sur de la ciudad de Colonia Catriel y a 78 Km al Norte de la localidad de Contraalmirante Cordero, en el departamento de General Roca, provincia de Río Negro.

Al respecto, y de conformidad con el Dictamen Técnico N° 36/2020, procedo a informarle que la misma cumple con la normativa ambiental vigente, resultando apto ambientalmente.

Que no obstante ello, es preciso aclarar que la Secretaría de Ambiente y Cambio Climático no emite Certificados de Aptitud Ambiental, sino Resoluciones Ambientales en los casos que correspondan en virtud de la materia objeto de estudio.

Sin otro particular, saludo a Ud. Muy atentamente.

<b>NOTIFICADO</b>	
17 MAR 2021	
Firma	
Aclaración	<u>Federico B. G.</u>
D.N.I.	<u>22116245</u>

**NICOLAS JURGEIT**  
GERENTE DELEGACION ALTO VALLE  
S.A. y C.C.  
Sec. General Río Negro

**CERTIFICADO DE CALIBRACION N°: 19N3849 - Fecha de Calibración: 08/10/2019**

Fecha de Emisión: 08/10/2019 - Calibrado en : Neuquén - Calibrado por : Dario Covello

---

1 de 3

**INFORMACION DEL INSTRUMENTO:**

Tipo de Instrumento: Dosímetro

Marca: TES

Modelo: 1354

Nro. Serie: 091202543

**INFORMACION DEL SOLICITANTE:**

Razón Social: Medanito S.A. - Código: 176

Domicilio: Adolfo Alsina 771 - Caba - Capital Federal

Nro. Interno: 19419



Ing. PABLO DOLBER  
MAT. 1007957  
DIRECTOR TÉCNICO

**"Prohibida la reproducción Total o Parcial del presente informe. El mismo sin firma y sello no será válido."**

**EN CABA**

Oficinas Comerciales  
Av. Federico Lacroze 3080 1º "B" CABA  
Laboratorio de Calibración y Entregas  
Palpa 2867 - Pta. Bja. "A"  
Teléfono: (011) 5238-2612 (L. Rotativas)  
info@baldorsrl.com.ar

**EN NEUQUEN**

Soldado Desconocido 626  
Pcia. de Neuquén  
Teléfono: (0299) 442-6581  
Móvil: (299) 15 4021379  
neuquen@baldorsrl.com.ar

**EN ROSARIO**

San Luis 1665 Piso 5 Of. 8  
Rosario - Santa Fe  
Teléfono (0341) 527-4114  
rosario@baldorsrl.com.ar



**CERTIFICADO DE CALIBRACION N°: 19N3849 - Fecha de Calibración: 08/10/2019**

Fecha de Emisión: 08/10/2019 - Calibrado en : Neuquén - Calibrado por : Dario Covello

2 de 3

**CONDICIONES AMBIENTALES INICIALES:**

Temperatura (°C): 23

Humedad (%): 29

Presión Atmosférica (mmHg): 761

Observaciones:

**METODOLOGIA EMPLEADA:**

Comparación con patrones, de acuerdo a procedimiento interno de calibración: descrito en la tabla de resultados.

Parámetro	Valor de Ref.	Valor Medido	Valor Ajustado	Corrección	Val. 1	Val. 2	Val. 3
Intensidad Sonora dB	94,1000	94,2000	94,2000	0,0000	94,2000	94,2000	94,2000
Intensidad Sonora dB	113,9000	113,9000	113,9000	0,0000	113,9000	113,9000	113,9000

**RESULTADO:**

Los resultados contenidos en el presente certificado se refieren al momento y condiciones en que se realizaron las mediciones. El laboratorio que lo emite no se responsabiliza de los perjuicios que puedan derivarse del uso inadecuada de este certificado.

Parámetro	Valor de Ref.	Proc. de Calibr.	Incert. Típica	Incert. K=2	Unidad de Medición
Intensidad Sonora dB	94,1000	Calibración de decibelímetros ICS01D	0,1528	0,3055	dB
Intensidad Sonora dB	113,9000	Calibración de decibelímetros ICS01D	0,1528	0,3055	dB

**INCERTIDUMBRE:**

Para el cálculo de la incertidumbre de medición se utilizó un factor de cobertura K=2, que corresponde a un nivel de confianza de aproximadamente 95% considerando distribución normal.



Ing. PABLO DOLBER  
MAT. 1007957  
DIRECTOR TÉCNICO

**"Prohibida la reproducción Total o Parcial del presente informe. El mismo sin firma y sello no será válido."**

EN CABA	EN NEUQUEN	EN ROSARIO
Oficinas Comerciales Av. Federico Lacroze 3080 1º "B" CABA Laboratorio de Calibración y Entregas Palpa 2867 – Pta. Bja. "A" Teléfono: (011) 5238-2612 (L. Rotativas) info@baldorsrl.com.ar	Soldado Desconocido 626 Pcia. de Neuquén Teléfono: (0299) 442-6581 Móvil: (299) 15 4021379 neuquen@baldorsrl.com.ar	San Luis 1665 Piso 5 Of. 8 Rosario – Santa Fe Teléfono (0341) 527-4114 rosario@baldorsrl.com.ar

**CERTIFICADO DE CALIBRACION N°: 19N3849 - Fecha de Calibración: 08/10/2019**

Fecha de Emisión: 08/10/2019 - Calibrado en : Neuquén - Calibrado por : Dario Covello

3 de 3

Se incluyen los aportes del método y el comportamiento del instrumento en el momento de la calibración. No contiene términos que evalúen el comportamiento a largo plazo del mismo.

**PATRONES UTILIZADOS:**

Parámetro	Proveedor	Nro. Certificado	Fecha de Cert.	Valor Cert.	Incert.	Unidad de Medida	Observaciones
Intensidad Sonora dB	Asociación Tecnológica Córdoba (ATeCor)	Ruido C03518.2 Cintra	12/11/2018	94,1000	0,3000	dB	

**Este certificado de calibración documenta la trazabilidad a patrones nacionales, los cuales representan a las unidades físicas de medida en concordancia con el Sistema Internacional de Medidas (SI). El usuario es responsable de la calibración del instrumento a intervalos apropiados.**



Ing. PABLO DOLBER  
MAT. 1007957  
DIRECTOR TÉCNICO

**"Prohibida la reproducción Total o Parcial del presente informe. El mismo sin firma y sello no será válido."**

**EN CABA**

Oficinas Comerciales  
Av. Federico Lacroze 3080 1º "B" CABA  
Laboratorio de Calibración y Entregas  
Palpa 2867 – Pta. Bja. "A"  
Teléfono: (011) 5238-2612 (L. Rotativas)  
info@baldorsrl.com.ar

**EN NEUQUEN**

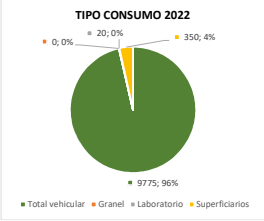
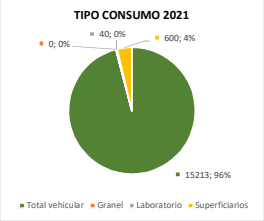
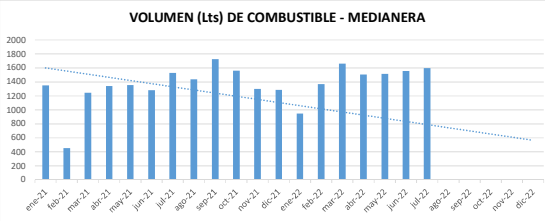
Soldado Desconocido 626  
Pcia. de Neuquén  
Teléfono: (0299) 442-6581  
Móvil: (299) 15 4021379  
neuquen@baldorsrl.com.ar

**EN ROSARIO**

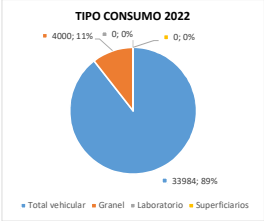
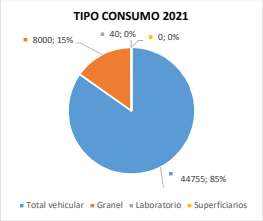
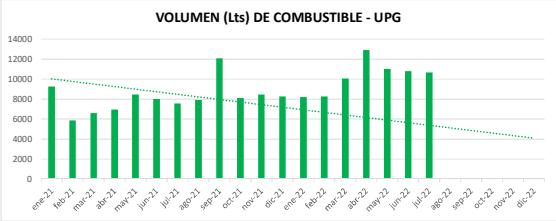
San Luis 1665 Piso 5 Of. 8  
Rosario – Santa Fe  
Teléfono (0341) 527-4114  
rosario@baldorsrl.com.ar

INDICADOR DE COMBUSTIBLE CONSUMIDO

LITROS DE COMBUSTIBLE - MEDIANERA																										
Consumo	ene-21	feb-21	mar-21	abr-21	may-21	jun-21	jul-21	ago-21	sep-21	oct-21	nov-21	dic-21	ene-22	feb-22	mar-22	abr-22	may-22	jun-22	jul-22	ago-22	sep-22	oct-22	nov-22	dic-22	TOTAL 2021	TOTAL 2022
AD593SE	566	73	291	340	317	357	370	479	441	380	348	535	449	507	600	547	629	589	499						4497	3820
AE321KQ	160	40	131	186	184	199	160	166	248	161	113	168	120	216	323	252	165	164	201						1916	1441
KEK736	202	72	277	218	194	202	291	212	284	247	264	223	73	275	255	269	275	285	346						2686	1778
LYN858	284	124	356	410	355	351	428	395	505	580	314	243	184	100	251	183	269	253	230						4345	1470
MXS738	87	72	140	137	255	121	208	133	194	141	212	69	71	201	181	202	128	213	270						1769	1266
Total vehicular	1299	381	1195	1291	1305	1230	1457	1385	1672	1509	1251	1238	897	1299	1610	1453	1466	1504	1546	0	0	0	0	0	15213	9775
Granel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0						0	0
Laboratorio		20					20							20											40	20
Superficiaarios	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50						600	350
TOTAL	1349	451	1245	1341	1355	1280	1527	1435	1722	1559	1301	1288	947	1369	1660	1503	1516	1554	1596	0	0	0	0	0	15853	10145

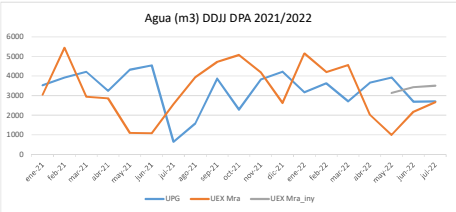
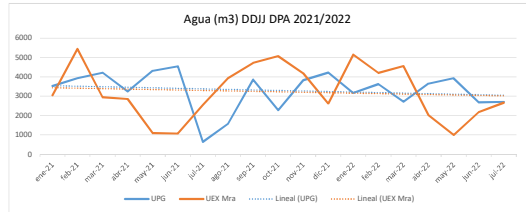


LITROS DE COMBUSTIBLE - UPG																										
Consumo	ene-21	feb-21	mar-21	abr-21	may-21	jun-21	jul-21	ago-21	sep-21	oct-21	nov-21	dic-21	ene-22	feb-22	mar-22	abr-22	may-22	jun-22	jul-22	ago-22	sep-22	oct-22	nov-22	dic-22	TOTAL 2021	TOTAL 2022
AB4510S	34	274	0	70	281	69	109	78	89	64	68	79	63	73	124	91	86	148	159						1215	744
AB754XR	161	145	151	54	141	121	182	202	62	81	180	137	108	105	117	60	120	98	96						1617	704
AD070AV	133	240	217	323	399	326	286	176	266	207	289	266	270	156	311	225	270	296	210						3128	1738
AE321KL	133	44	40	48	38	89	43	104	122	131	146	36	46	67	111	152	310	159	392						974	1237
AE321KM	114	155	0	205	149	188	319	79	145	87	236	153	86	73	132	43	188	100	226						1830	848
AE321KN	0	119	118	0	41	66	74	210	150	184	97	151	97	127	192	106	190	214	254						1210	1180
AE321KO	125	146	246	204	298	416	182	170	256	245	141	169	342	419	470	289	205	433	0						2598	2158
AF064NX													111	65	128	192	230	294							0	1020
JWC126	73	68	68	142	215	302	254	251	164	195	237	233	188	228	268	291	361	222	215						2202	1773
KCR821	141	178	70	47	171	119	81	158	117	107	178	187	165	189	124	185	175	223	194						1554	1255
KEK735	76	188	282	299	324	280	431	192	301	313	307	269	206	149	286	272	247	234	120						3262	1514
KP5795	296	143	212	324	414	319	310	281	251	218	364	217	148	213	305	261	365	194	407						3349	1893
LDI861	163	52	72	234	180	120	44	124	266	205	67	210	179	242	323	160	361	255	285						1737	1805
LDI862	384	309	556	556	421	444	270	450	368	383	421	448	478	226	345	188	322	350	394						5010	2303
LJ18172											123	303	276	274	174	322	309	408	451						426	2214
LMF592	187	235	275	295	347	130	197	365	193	393	280	205	313	226	144	195	175	243	184						3102	1480
LSB651	245	276	322	237	259	296	256	372	300	385	307	363	255	352	239	334	324	264	397						3618	2165
MGC875						130	125	205	202	255	210	174	381	399	226	141	355	321	346						1301	2169
MXS739	74	147	193	206	130	256	375	290	143	287	255	253	247	236	263	286	304	354	270						2609	1960
MXS740	129	71	268	132	315	160	181	163	373	204	144	146	128	145	199	246	213	140	191						2286	1262
NKE728	168	134	212	100	110	169	64	84	264	110	175	137	130	121	617	490	438	521	245						1727	2562
																									0	0
																									0	0
																									0	0
																									0	0
																									0	0
																									0	0
																									0	0
																									0	0
																									0	0
																									0	0
																									0	0
																									0	0
																									0	0
																									0	0
																									0	0
																									0	0
																									0	0
																									0	0
																									0	0
																									0	0
																									0	0
																									0	0
																									0	0
																									0	0
																									0	0
																									0	0
																									0	0
																									0	0
																									0	0
																									0	0
																									0	0
																									0	0
																									0	0
																									0	0
																									0	0
																									0	0
																									0	0
																									0	0
																									0	0
																									0	0
																									0	0
																									0	0
																									0	0
																									0	0
																			</							



CONSUMOS (m3) HISTORICOS DE AGUA DULCE PARA PROCESO Y SERVICIOS

	ene-21	feb-21	mar-21	abr-21	may-21	jun-21	jul-21	ago-21	sep-21	oct-21	nov-21	dic-21	ene-22	feb-22	mar-22	abr-22	may-22	jun-22	jul-22	ago-22	sep-22	oct-22	nov-22	dic-22
UPG	3526,368	3925,204	4217,994	3245,815	4316,935	4542,385	643,35	1572,931	3863,897	2280,876	3820,564	4222,653	3168,201	3628,703	2711,368	3657,33	3923,969	2686,468	2704,664					
UEX Mra	3048,1	5442,21	2942,75	2858,91	1095,2	1075,75	2557,8	3935,07	4718,42	5072,56	4189,44	2625,2	5148,97	4206,41	4558,45	2024,02	994,64	2179,94	2668,12					
UEX Mra_iny																	3134	3429,5	3507					



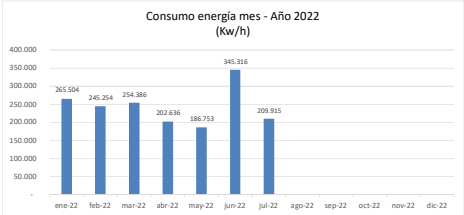
Factura		Nº 0056-00023742	Nº 0056-00023805	Nº 0056-00024442	Nº 0056-00024503	Nº 0056-00025138	Nº 0056-00025196	Nº 0056-00025839					
Cuenta	5090009g	ene-22	feb-22	mar-22	abr-22	may-22	jun-22	jul-22	ago-22	sep-22	oct-22	nov-22	dic-22
Desde		31/12/2021	31/01/2022	28/02/2022	31/03/2022	30/04/2022	31/05/2022	30/06/2022					
Hasta		31/01/2022	28/02/2022	31/03/2022	30/04/2022	31/05/2022	30/06/2022	31/07/2022					
Días		31	28	31	30	31	30	31					
CC	Porcentajes	2.036.642,20	3.107.210,39	2.217.503,77	2.060.948,40	2.067.544,10	2.282.502,87	4.310.209,30					
MDNPLT - MDNPLT-UPG-04-04-01-0		70%	2.036.642,20	2.178.230,39	2.217.503,77	1.960.485,40	2.707.280,33	4.468.302,87	3.017.209,30				
MDNPLC - MDNPLC-UPG-04-04-01-0		16%	290.948,90	310.747,19	316.786,25	280.089,34	386.754,42	638.056,10	431.029,91				
MDNENA - MDNENA-UPG-04-04-01-0		16%	290.948,90	310.747,19	316.786,25	280.089,34	386.754,42	638.056,10	431.029,91				
MDNENB - MDNENB-UPG-04-04-01-0		2%	58.189,78	62.149,44	63.357,25	56.013,87	77.350,88	127.611,22	86.205,98				
MDNSOD - MDNSOD-UPG-04-04-01-0		3%	87.284,67	93.224,16	95.035,88	84.020,80	116.026,33	191.416,83	129.308,97				
MDNAUX - MDNAUX-UPG-04-04-01-0		5%	145474,45	155373,85	158393,15	140034,67	193377,27	319028,05	215514,96				
	100%												

Potencia punta KW	556	715	424	397	331	582	622						
Potencia valle KW	728	715	529	371	278	582	662						
Potencia punta KW	768	688	397	556	344	609	662						
Potencia KW	2.052	2.118	1.350	1.334	953	1.773	1.946						
Potencia KW/d	66,19	75,64	43,55	44,13	30,74	59,10	62,77						
Energía resto KWH	55.721	50.692	54.927	45.001	38.780	72.531	43.015						
Energía valle KWH	68.560	63.530	65.251	50.692	48.839	87.487	53.604						
Energía resto KWH	141.223	131.032	134.208	106.943	99.134	185.298	113.296						
Energía KWH	265.504	245.254	254.386	202.636	186.753	345.316	209.915						
Energía KWH/d	8.565	8.759	8.206	6.755	6.024	11.511	6.771						
Reactiva	149.694	138.841	132.753	107.340	88.016	180.930	98.737						
Tangente de O:	0,5638	0,5661	0,5219	0,5297	0,4713	0,524	0,4704						
Factor de utilización:	0,46	0,51	0,64	0,5	0,72	0,78	0,42						
CARGO COMERCIAL	\$ 21.512,02	\$ 22.310,53	\$ 22.310,53	\$ 27.000,83	\$ 28.365,83	\$ 28.365,83	\$ 28.365,83						
KW	1198	1198	1198	1198	1198	1198	1198						
S/KW	575,4000	581,8400	581,8400	673,8300	696,9300	696,9300	696,9300						
CARGO USO DE RED	\$ 689.329,20	\$ 697.044,32	\$ 697.044,32	\$ 807.248,34	\$ 834.922,14	\$ 834.922,14	\$ 834.922,14						
KW	556	715	424	397	331	582	622						
S/KW	48,8300	48,8300	48,9000	48,9300	231,2500	231,2500	231,2500						
CARGO POR COMPRA DE POTENCIA	\$ 27.149,48	\$ 34.913,45	\$ 20.733,60	\$ 19.421,24	\$ 76.543,75	\$ 134.587,50	\$ 143.837,50						
KW	556	715	424	397	331	582	622						
S/KW	51,8000	40,1400	46,9400	46,9600	54,8500	54,8500	54,8500						
CARGO USO SIST. TTPE. OTROS AG	\$ 28.800,80	\$ 28.700,10	\$ 19.902,56	\$ 18.643,12	\$ 18.155,35	\$ 31.922,70	\$ 34.116,70						
KWH	55721	50692	54927	45001	38780	72531	43015						
S/KWH	7,9550	8,9580	8,9580	8,9580	14,7670	14,7670	14,7670						
CARGO COMPRA ENERGIA PUNTA	\$ 443.203,56	\$ 454.096,34	\$ 492.036,07	\$ 403.118,96	\$ 572.664,26	\$ 1.071.065,28	\$ 635.202,51						
KWH	68560	63530	65251	50692	48839	87487	53604						
S/KWH	7,369	9,008	9,008	9,007	14,805	14,805	14,805						
CARGO COMPRA ENERGIA VALLE	\$ 505.218,64	\$ 572.278,24	\$ 587.781,01	\$ 456.582,84	\$ 723.061,40	\$ 1.295.245,04	\$ 793.607,22						
KWH	141223	131032	134208	106943	99134	185298	113296						
S/KWH	7,6730	9,0040	9,0040	9,9940	14,8060	14,8060	14,8060						
CARGO COMPRA ENERGIA RESTO	\$ 1.083.604,08	\$ 1.179.812,13	\$ 1.208.408,83	\$ 1.068.788,34	\$ 1.467.778,00	\$ 2.743.522,19	\$ 1.677.460,58						
Subtotal	\$ 2.798.874,77	\$ 2.989.157,70	\$ 3.048.216,92	\$ 2.800.803,67	\$ 3.721.490,73	\$ 6.139.630,67	\$ 4.147.512,47						
IBB	\$ 72.737,15	\$ 77.686,72	\$ 79.196,49	\$ 70.017,27	\$ 96.688,51	\$ 159.513,87	\$ 107.757,37						
LEY NACIONAL N° 25413	\$ 37.983,76	\$ 40.568,45	\$ 40.422,15	\$ 35.737,05	\$ 49.350,14	\$ 81.416,41	\$ 54.999,72						
Subtotal	\$ 2.909.595,68	\$ 3.107.412,87	\$ 3.167.835,56	\$ 2.906.557,99	\$ 3.867.529,38	\$ 6.380.560,95	\$ 4.310.269,56						

Dif mes anterior ARS \$ 2.418.139,94 -\$ 1.992.118,20

Energía total KWH	186.753	345.316
Diferencia KWH	158.563	

Potencia 23 días x 9 horas  
KW L 73 \* 380 V \* 225A = 148 KW  
KW L 73 \* 380V \* 200A = 145 KW  
148 \* 145 = 283 KW  
96 minutos (23 días \* 9 h) = 561 hs  
283 KW \* 561 hs = 158.563 KWH



Incremento de junio 22 corresponde al funcionamiento constante de los Fricks por desarrollo del Overhold de los compresores de Secco



### OBJETIVOS Y METAS - TABLERO DE CONTROL

Código: FOR-OYP-131

Revisión: 02

Vigencia: 01/07/22

**AÑO - 2021 / 2022 / 2023**

Empresa: MEDANITO

Fecha de emisión : 01/01/2021

Fecha seguimiento acciones: 19/08/2022

Acciones programadas

Acciones en proceso

Acciones descartadas

Acciones cumplidas

[illegible]



Procesos	Resultados		
	2019	2020	2021
Ventas de asfalto	28.062.731,68	113.003.246,50	31.367.066,20
Consumo de asfalto	26.592,00	16.054,92	16.752,96

Planta de endulzado		Resultados		
Procesos	2019	2020	2021	
Ventosas de gas	18.155,54	16.328,57	1.798.773,66	
Consumos eléctricos	95.888,96	73.786,09	75.325,39	
Consumos de agua	581,70	637,10	566,19	
Consumo de gas combustible	1.093.248,00	1.076.166,00	1.067.625,00	
	1.208.074,20	1.167.907,76	2.943.300,24	

Tratamiento	Procesos	Resultados		
		2019	2020	2021
Ventosa de asfalto		25.786.358,37	68.106.308,55	52.380.529,75
Consumo eléctrico		1.453.336,83	945.570,83	898.262,29
Consumo de asfalto		526,30	556,00	513,28
Consumo de agua combustible		10.800.173,25	25.183.290,20	7.687.787,50
		47.045.394,75	94.247.725,53	20.636.122,78

Procesos	Resultados		
	2018	2020	2021
Consumo de resill	526.30	609.60	396.32
Ventosa de tanques	7.928,90	8.121,60	7.958,17
	8.455,20	8.731,00	8.355,50

Administración y auxilios	Procesos	Resultados		
		2018	2020	2021
	Reservas sólidas urbanas	25.880,40	9.705,15	27.112,80
	Consumo eléctrico	38.755,58	25.715,14	30.385,18
	Consumo de gasoil	98.789,28	61.535,55	60.304,84
	Consumo de gas combustible	34.670,40	38.424,50	29.203,19
	<b>Valores totales:</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>720.246,32</b>

Emissiones fútiles	
	5.925.320,00

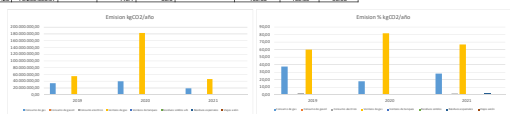
2021		
Kg/año	Cantidad	% del total
Alcance 1	68.330.574,05	97,23
Alcance 2	1.228.190,70	1,76
Alcance 3	750.244,22	1,00
TOTAL	70.299.008,97	


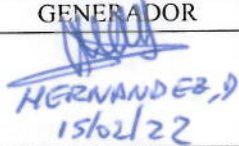
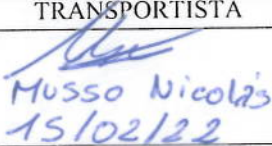
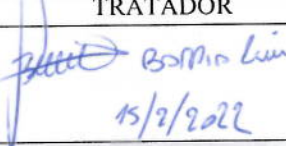
50%

- Tratamiento
- Efluentes
- Almacenamiento
- Suministro de gasolina y GSP
- Administración y auxilios
- Emisiones fugitivas

Gráfico de pizza que mostra a distribuição dos resíduos sólidos urbanos (RSU) em 2017. O gráfico é dividido em cinco segmentos: Consumo de gás (12%), Consumo elétrico (12%), Ventosas de gás (58%), Ventosas de tanques (12%) e Resíduos sólidos urbanos (12%).

Figure 10 consists of two bar charts. The left chart, titled 'Emissions kg CO2e/ha', shows the absolute emissions for six pollutants (CO2, CH4, N2O, HFC, PFC, SF6) across three years (2020, 2025, 2030). The y-axis ranges from 0 to 200,000,000.00 kg CO2e/ha. The right chart, titled 'Emissions % kg CO2e/ha', shows the relative emissions for the same pollutants and years. The y-axis ranges from 0.00 to 0.0020. The legend indicates that the bars represent different pollutants: CO2 (blue), CH4 (orange), N2O (green), HFC (red), PFC (purple), and SF6 (brown).



TRANSPORTE DE RESIDUOS ESPECIALES - (Ley 3250)							
<b>1.0 Datos Identificatorios</b>							
	GENERADOR		TRANSPORTISTA		TRATADOR		
1.1 Razón Social	Medanito S.A.		TLT SRL		Soluciones Ambientales Patagonia S.A.		
1.2 Domicilio	Ruta Nac. 151 Km 108		Hilario Lagos 751 Viedma Río Negro		Ruta Nac. 151 Km 68,5 Catriel Río Negro		
C.U.I.T	30661758410		30715287443		30714887641		
1.4 Resp. técnico	Walter Saldaña		Ana Viviana Muñoz		Hernan Ceccani		
1.5 Registro	N° 192	Vto.30/09/22	N° 419	31/5/2022	N° 332	Vto.5/22	
<b>2.0 Información de producto (*)</b>							
2.1 Contenedores		2.2 Descripción / Clase	2.3 Formulación	2.4 Cantidad total	2.5 Estado Físico		
2.1.1 Tipo	2.1.2 N°						
VACTOR						FONDO TANQUE	
<b>3.0 Información toxicidad del producto</b>							
<b>3.1 Nomenclatura</b>							
3.1.1 Toxicidad		3.1.2 Sistema de identificación de peligrosidad (NFPA)					
3.1.2 Inhalación		Toxicidad	Inflamabilidad		Reactividad		
3.1.3 Dérmica							
3.1.4 Oral							
3.1.5 Otros							
<b>4.0 Información del vehículo Transportista</b>							
Titular: HIGH CLEAN SRL		Conductor: Musso Nicolás		Carnet Habilitante: PELIGROSAS			
Dominio: AD 304 RJ		Seguro: BURA FEDERACIÓN PATRONAL					
<b>5.0 Certificación</b>							
	GENERADOR		TRANSPORTISTA		TRATADOR		
5.1 Firma							
5.2 Aclaración	HERNANDEZ, D		MUSO Nicolás		15/2/22		
5.3 Fecha	15/02/22		15/02/22				
<b>6.0 Declaración Jurada</b>							
Declaro bajo juramento, que la información y los datos manifestados en la presente, son veraces y se ajustan a la legislación vigente en la materia.							
6.1 Fecha de entrega del Manifiesto		6.2 Sello de Autoridad de Aplicación.		6.3 Fecha de Entrega en Autoridad de Aplicación.			
03/01/2022							

La presente debe ir acompañada del Manual de Procedimientos/Contingencias en un todo de acuerdo a lo transportado.

(\*) Nota: Deberá llenarse una planilla por cada una de las sustancias/residuos transportado

(\*\*) El presente manifiesto se expide en cinco copias para realización de circuito.



VIEDMA, 21 OCT 2021

VISTO: el Expediente N° 165119-SMA-2012 del Registro de la Secretaría General, caratulado: "S/ INSCRIPCION EN EL REGISTRO DE RESIDUOS ESPECIALES COMO GENERADOR - MEDANITO S.A.", la Ley M N° 3.250 de Residuos Especiales, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Ley M N° 3.250, de residuos especiales tiene por objeto regular todas las etapas de gestión de los residuos especiales en salvaguarda del patrimonio ambiental provincial;

Que, consta en el presente expediente solicitud de reinscripción de MEDANITO S.A., CUIT N° 30-66175841-0, como GENERADOR en el Registro de Generadores, Transportistas y Operadores de Residuos Especiales, conforme lo estipula la Ley M N° 3.250;

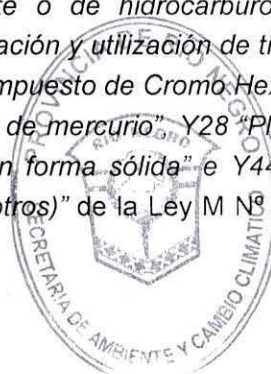
Que, a dichos fines adjunta documentación necesaria y acompaña el comprobante de pago de tasa vigente de acuerdo a la categoría 5 declarada según el Anexo de la Resolución N° 183/SADSyCC/2020, verificado a fs. 700 y fs. 705;

Que, constituye domicilio legal en calle Cardenal Cagliero N° 1176, de la ciudad de Viedma, Río Negro;

Que, conforme Artículo 10° de la Ley Provincial M N° 3250: *"será considerado generador todo establecimiento, sea persona física o jurídica que, como resultado de sus actos o de cualquier proceso, operación o actividad, produzca residuos calificados como especiales"*;

Que, las categorías en las que se pretende reinscribir son: Y5: *"Desechos de aceites no aptos para el uso a que estaban destinados"*, Y6 *"Mezclas y emulsiones de desechos de aceite o de hidrocarburos y agua"*, Y9 *"Desechos resultantes de la producción, preparación y utilización de tintas, colorantes, pigmentos, pinturas, lacas o barnices"*, Y18 *"Compuesto de Cromo Hexavalente"*, Y20 *"Compuesto de Zinc"*, Y26 *"Mercurio, compuesto de mercurio"*, Y28 *"Plomo, compuesto de plomo"*, Y31 *"Soluciones acidas o ácidos en forma sólida"* e Y44 *"Desechos de la industria petrolera (barros, agua de purga y otros)"* de la Ley M N° 3250 de la provincia de Río

ES COPIA FIEL  
SECRETARÍA DE AMBIENTE Y CAMBIO CLIMÁTICO



Ing. DINA LINA MIGANI  
SECRETARÍA DE AMBIENTE  
Y CAMBIO CLIMÁTICO  
Sec. General - Río Negro





Negro;

Que, ha tomado intervención el área técnica del organismo, mediante Dictamen obrante de fecha 27 de septiembre de 2021, que consta en el expediente a fs. 701 y vuelta;

Que, ha tomado intervención en las presentes la Asesoría Legal del Organismo, de acuerdo a sus competencias, encontrando acreditados los recaudos legales para la renovación solicitada en el marco de la Ley M N° 3250. No obstante, observa que la interesada no ha dado cumplimiento con la carga de la información en el Sistema Informático de Gestión de Residuos Especiales, conforme la Resolución N° 625/SAYDS/2019;

Que, en tal sentido y analizadas las constancias obrantes en los presentes actuados, se encuentran cumplimentados los recaudos legales exigidos en esta etapa conforme la legislación provincial vigente, por lo que corresponde reinscribir a MEDANITO S.A. como Generador en el Registro Provincial de Generadores, Transportistas y Operadores de Residuos Especiales de la Ley M N° 3.250;

Que, la Secretaria de Ambiente y Cambio Climático, es competente para el dictado de la presente en función de la Ley de Ministerios N° 5398 modificada por la Ley N° 5462, y el Decreto N° 1085/2020;

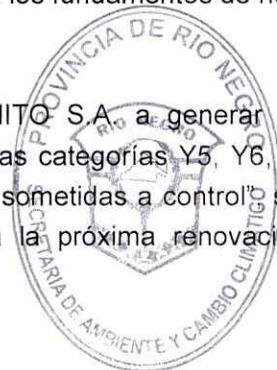
Por ello:

**LA SECRETARIA DE AMBIENTE Y CAMBIO CLIMÁTICO  
R E S U E L V E:**

**ARTÍCULO 1º.-** Reinscribir a MEDANITO S.A., CUIT N° 30-66175841-0, como GENERADOR de Residuos Especiales en el Registro Provincial de Generadores, Transportistas y Operadores de Residuos Especiales, manteniendo el número de Registro 192, de acuerdo a los fundamentos de hecho y derecho expuestos en los considerandos precedentes.-

**ARTÍCULO 2º.-** Autorizar a MEDANITO S.A. a generar los Residuos Especiales correspondientes a las categorías Y5, Y6, Y9, Y18, Y20, Y26, Y28, Y31 e Y44, del Anexo III "Categorías sometidas a control" según la Ley Provincial M N° 3.250, haciendo saber que para la próxima renovación deberá presentar los

ES COPIA FIEL  
FOLIO 708



ING. DINA LINA MIGANI  
SECRETARIA DE AMBIENTE  
Y CAMBIO CLIMATICO  
Sec. General - Rio Negro



manifiestos y certificados de tratamiento de los Residuos generados en el periodo anual habilitado, indicarse fechas, responsables, corrientes de residuos, cantidades entregadas, tratamiento y disposición final, detalle con anexos fotográficos de los sitios de almacenaje transitorio, memoria anual de residuos especiales generados en el periodo precedente habilitado informando cantidades en metros cúbicos y las categorías según el Anexo III de la Ley 3250.-

**ARTÍCULO 3°.-** Hacer saber que deberá dar cumplimiento con la carga de la información en el Sistema Informático de Gestión de Residuos Especiales, de conformidad con la Resolución N° 625/SAYDS/2019.-

**ARTÍCULO 4°.-** Tomar conocimiento del domicilio legal constituido en calle Cardenal Cagliero N° 1176 de la ciudad de Viedma, Río Negro.-

**ARTÍCULO 5°.-** Dar por cumplido el pago de la tasa anual conforme la Resolución N° 183/SADSyCC/2020, y certificación obrante en las actuaciones.-

**ARTÍCULO 6°.-** La presente autorización tiene vigencia anual a partir de la fecha de su notificación, vencida la cual deberá presentarse la solicitud de renovación, con las respectivas Declaraciones Juradas y documentación conforme legislación vigente, bajo apercibimiento de ley.-

**ARTÍCULO 7°.-** Comunicar, registrar, notificar a la parte interesada, cumplido archivar.-

RESOLUCIÓN N°

1086

/SAYCC/2021



ES COPIA FIEL  
DEL ORIGINAL



GENERAL ROCA, 04 de febrero de 2021

**NOTA N° 061 - SDIHi- 21.-**

**SR.  
FEDERICO GIOVANARDI  
MASSC  
YACIMIENTO MEDIANERA  
MEDANITO SA.  
EMPADRONADO N° 1025**

***Ref.: Evaluación de Proyecto Piloto Inyección de Agua salada tratada en el pozo MRA-4014 para Recuperación Secundaria y obras complementarias***

Me dirijo a Ud. en relación al informe remitido "Proyecto Piloto de Inyección de Agua Pozo MRA - 4014" en el Yacimiento Medianera operado por Medanito SA, con motivo de comunicarle las consideraciones realizadas sobre el mismo en el marco del Código de Aguas, Ley de RN 2952, y conforme a la Resolución del DPA NQ 886/2015.

Se aclara que la visación del Proyecto por parte del Departamento Provincial de Aguas no implica su aprobación, el que será de exclusiva responsabilidad del Operador del área y la Contratista a cargo.

Analizado el proyecto se observa:

- 1. Conversión del Pozo MRA-4014**, acondicionándolo como instalación selectiva que permita inyectar a Fm. Productiva (Quintuco) o a Fm. Centenario (disposal), según requerimientos operativos o de reservorio.
- 2. Construcción de un acueducto de 3800 mts. desde la Planta hasta el Pozo MRA-4014.** La empresa solicitó el Certificado de ubicación e Inspectores del DPA realizaron la verificación de traza y se comprobó que "...No se encontraron cauces que intersecten la traza proyectada. El terreno tiene pendientes < 2%. En las cercanías existe un bajo, pero no es interferido por la obra proyectada" (Nota N° 078 – SDIHi-20 – 20/06/2020). La tapada mínima de la zanja será de 0,80 metros y en el cruce de caminos internos será de 1,40 metros.

**3. Tratamiento y Filtrado del agua a inyectar**

Dentro de las propuestas se incluye:

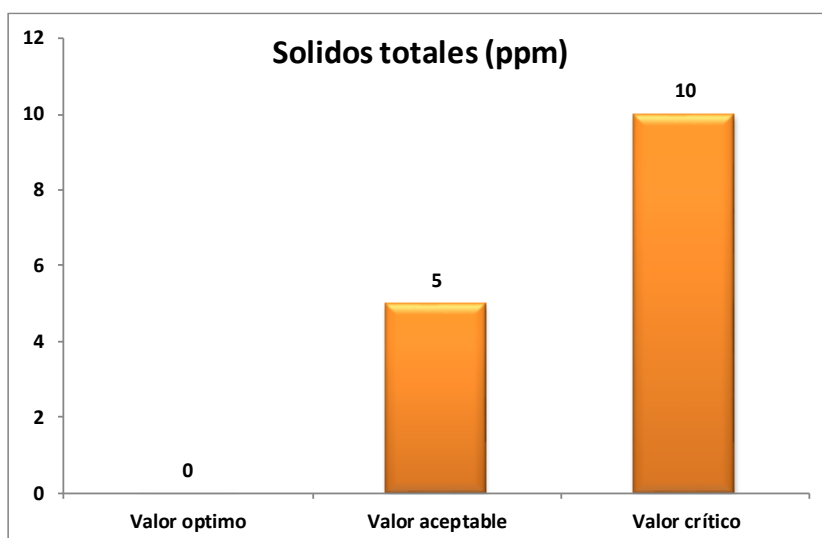
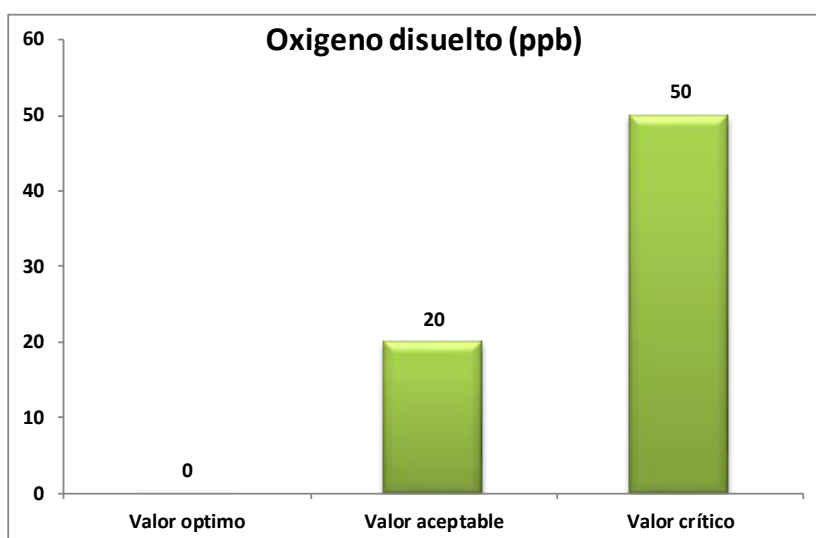
- Tratamiento Primario de sedimentación en un TK de 160 m<sup>3</sup>
- Tratamiento secundario – filtrado utilizando filtro tipo cartucho de alto flujo



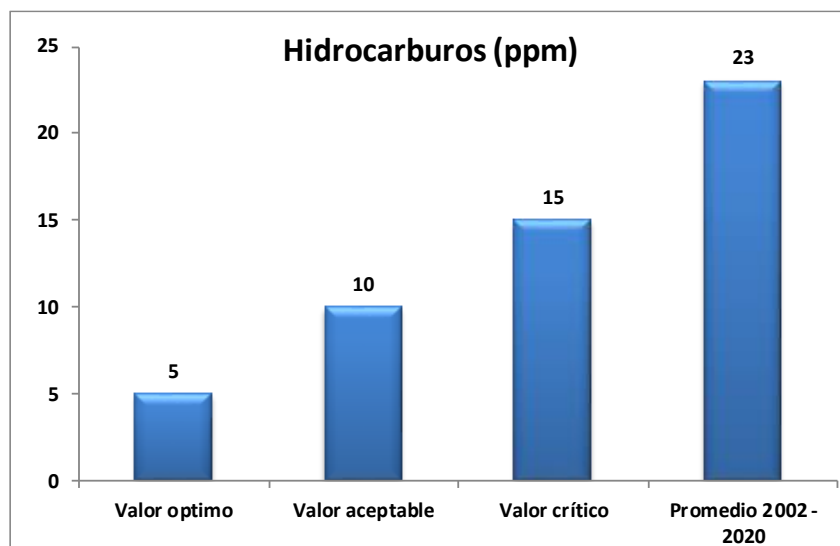
- Bomba de inyección triplex de 165 HP (Siam J - 165)
- Instalación de un sistema de telemetría

#### 4. Calidad del efluente tratado

Efectuando una investigación bibliográfica de otros yacimientos donde se ha realizado reutilización de efluentes, se cotejaron en gráficos los valores óptimos, aceptables y críticos para los parámetros de interés tales como sólidos sedimentables, Hidrocarburos y Oxígeno disuelto, con la calidad del agua de salida de planta:



Para los hidrocarburos se comparó con el promedio histórico desde que la Empresa Operadora de ese momento, puso en funcionamiento la Planta de Tratamiento en 2002.



Este parámetro se encuentra en concentraciones excedidas de los valores aceptables, lo que tendría que ser analizado para lograr bajar esos niveles para lograr que no se "tapone" la formación y que no se tenga que superar la presión de inyección que ponga en riesgo la integridad del pozo inyector en particular y del reservorio en general.

Por todo lo expuesto esta Autoridad de Aplicación Hídrica, coincide en que la Propuesta Piloto que conlleva a ventajas técnicas, operativas y económicas para la protección de los cuerpos de agua; por lo cual se exige a Medanito SA:

- Presentar un cronograma de obra concreto en un plazo de diez días a partir de la recepción de la presente.
- Tender a mejorar la calidad del efluente a valores aceptables en los parámetros mencionados que aseguren un buen funcionamiento del sistema, de manera de garantizar la desconexión hidráulica de los recursos hídricos.
- Los avances en las obras serán certificados por Acta de Inspección.
- Se deberá realizar cada **tres meses** un Análisis físico-químico completo que incluya, Conductividad Eléctrica, pH, T°, Residuo salino, Aniones y Cationes mayoritarios, Hierro y Manganeseo, HTP y Solidos Sedimentarios en 10 min y 2 horas en muestras de:



- Entrada y Salida de Planta con el fin de monitorear el proceso de tratamiento, para que en caso de anomalías se modifique esta situación.
- Freatímetros del área.
- Acuífero de Grupo Neuquén en el punto de captación.

Sin otro particular la saluda a Ud. muy atentamente



Ing. Agr. Viviana HERNANDEZ  
SUBDIRECTORA  
INDUSTRIA HIDROCARBURIFICA  
D.P.A. - R.N.

Razón Social: Medanito S. A.	
Dirección: Ruta Nacional Nº 151 KM 108	
Localidad: Catriel	
Provincia: Río Negro	
C. P.: 8307	CUIT: 30-66175841-0
Análisis de los datos y mejoras a realizar	
Conclusiones	Recomendaciones para adecuar el nivel de ruido a la legislación vigente
Los procesos generadores de ruidos no pueden ser silenciados mediante aislaciones externas. Medidas de mantenimiento preventivo sobre los equipos mantienen los niveles dentro de los niveles normales para el tipo de equipo.	Las exposiciones están por debajo de los límites de la normativa para exposición sin protección auditiva; así mismo en las zonas con niveles de ruido mayores a 80dBA se ha establecido la obligación de utilizar protección auditiva y las áreas donde se generan ruidos >80dBA se encuentran señalizadas

## PLANTA LTS



.....  
Firma, Aclaración y Registro del profesional Interviniente





## PLANTA TURBO EXPANDER



# POLÍTICA DE MEDIO AMBIENTE, SALUD, SEGURIDAD Y CALIDAD

(POL-OYP-77, 2.0)

**El Grupo Medanito** está firmemente comprometido a conducir sus operaciones respetando y cuidando la seguridad y la salud de las personas, el medio ambiente y sus bienes, utilizando en forma sustentable los recursos naturales, evitando la contaminación, en armonía con la comunidad y otras partes interesadas, con el compromiso de lograr la excelencia operativa cumpliendo con las expectativas de los clientes, desarrollando nuevas técnicas de trabajo que permitan evidenciar la mejora continua de los procesos ejecutados.

La dirección del **Grupo Medanito**, con la adopción de esta Política de Medio Ambiente, Salud, Seguridad y Calidad, se compromete a:

- **Mejorar** continuamente el desempeño del sistema de gestión, aplicando revisiones, procesos y estableciendo los objetivos de calidad, seguridad, salud ocupacional y medio ambiente, encaminados a reducir el impacto ambiental y los riesgos laborales de nuestras operaciones, con el objeto de alcanzar la excelencia operativa.
- **Actuar** con diligencia y eficacia ante cualquier incidente que pueda comprometer la calidad de los productos y/o servicios que se brindan, la seguridad, la salud de los colaboradores, el medio ambiente o las terceras partes que conforman el SGI
- **Asegurar** el cumplimiento de los requisitos legales y normas a las que la organización suscriba en materia de Seguridad, Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Calidad en todas sus operaciones.
- **Establecer** vínculos con las partes interesadas del SGI que se encuentren en línea con lo estipulado en la presente Política, permitiendo mejorar los estándares de desempeño en lo que refiere a Medio Ambiente, Salud, Seguridad y Calidad.
- **Implantar** esta Política mediante su comunicación a todos los colaboradores del **Grupo Medanito** y sus contratistas.
- **Impulsar** la participación de los trabajadores mediante la formación de comités de Calidad, Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente en cada uno de los sitios donde la compañía lleve a cabo sus operaciones.
- **Garantizar** la información y capacitación en prevención de riesgos laborales y ambientales, de todos sus colaboradores, propios y contratistas.
- **Satisfacer** las necesidades de las partes interesadas del SGI, dando cumplimiento a los objetivos y metas correspondientes a Medio Ambiente, Salud, Seguridad y Calidad con el objeto de mejorar el desarrollo del negocio.

Buenos Aires, 5 de Julio de 2018

**DIRECCIÓN GENERAL**





# POLÍTICA DE FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL

CÓDIGO	REVISIÓN	VIGENCIA
POL-RH-0004	01	Por Publicación
PREPARÓ	REVISÓ	APROBÓ
<i>Luciana Paletta</i> Fecha: XX/XX/20XX	<i>Vanina Carrena</i> Fecha: XX/XX/20XX	<i>Mariana Carosio</i> Fecha: XX/XX/20XX
<i>Analía Scotti</i> Fecha: XX/XX/20XX	N/A	<i>Claudio Pourrain</i> Fecha: XX/XX/20XX

## INDICE DE CONTENIDO

<b>1</b>	<b>OBJETIVO .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>ALCANCE.....</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>RESPONSABILIDADES .....</b>	<b>3</b>
<b>4</b>	<b>RESPONSABLES GENERALES Y SUSTITUTOS.....</b>	<b>3</b>
<b>5</b>	<b>GLOSARIO .....</b>	<b>3</b>
<b>6</b>	<b>PRINCIPALES ACTIVIDADES Y RESPONSABILIDADES .....</b>	<b>4</b>
	<b>A. PROGRAMAS DE FORMACIÓN.....</b>	<b>4</b>
	<b>B. OPERATORIA APLICABLE A PROGRAMAS DE FORMACIÓN .....</b>	<b>6</b>
	<b>C. PROGRAMA DE DESARROLLO.....</b>	<b>8</b>
	<b>D. OTORGAMIENTO DE BECAS DE ESTUDIO DE POSTGRADO.....</b>	<b>8</b>
<b>7</b>	<b>ANEXOS .....</b>	<b>10</b>

## 1 OBJETIVO

Establecer los mecanismos para regular las actividades de formación y desarrollo en las que el personal del Grupo Medanito participa.

## 2 ALCANCE

Esta política aplicará a todos los empleados del Grupo Medanito.

## 3 RESPONSABILIDADES

Ver sección 6, punto A4.

## 4 RESPONSABLES GENERALES Y SUSTITUTOS

EN AUSENCIA DE	LO SUSTITUYE
Gerente de Recursos Humanos	Jefe de Empleos, Formación y Desarrollo
Jefe de Empleos, Formación y Desarrollo	Coordinador de Desarrollo

## 5 GLOSARIO

- **Capacitación Externa:** La capacitación externa se realiza en centros o instituciones especializados o a través de consultores de capacitación externa.
- **Capacitación In Company:** Es capacitación externa pero brindada en las instalaciones de la compañía o en un lugar externo contratado por la compañía exclusivo para los colaboradores de la empresa.
- **Capacitación Interna:** La capacitación interna es aquella en la que los instructores son colaboradores de la compañía.
- **PAF:** Plan Anual de Formación
- **RH:** Recursos Humanos
- **RNF:** Relevamiento de Necesidades de Formación
- **N/A:** No Aplica

	<b>POLÍTICA DE FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL</b>	Código:POL-RH-0004
		Revisión: 01
	<b>SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL</b>	Vigencia: Por Publicación
		Aplicación: Grupo Medanito
		Página 4 de 10

## 6 PRINCIPALES ACTIVIDADES Y RESPONSABILIDADES

### A. PROGRAMAS DE FORMACIÓN

#### A.1. Conceptos y Aspectos Generales:

La compañía considera formación al proceso planificado, sistemático y organizado que busca modificar, mejorar y ampliar los conocimientos, habilidades y actitudes de los integrantes de la Organización, como consecuencia de su natural proceso de cambio, crecimiento y adaptación a las exigencias cambiantes del entorno.

El propósito general es tender a mejorar los niveles de desempeño y ser considerada como un factor de competitividad en el mercado actual.

El inicio de todo proceso de formación es el diagnóstico de necesidades (DNF). Un DNF permite conocer en qué se necesita capacitación, quién la necesita y con qué profundidad. Orienta la estructuración y desarrollo de programas de formación para que el personal de la empresa, adquiera los conocimientos, habilidades/o actitudes necesarias con el fin de potenciar sus fortalezas y contribuir al desarrollo de la Organización.

#### A.2. Control y Aplicación:

Para poder llevar a cabo la aplicación del programa de formación se deberá contar:

- Planificación de la actividad de Formación.
- Registro de Asistencia.
- Evaluación.

#### A.3. Áreas Involucradas:

Cada área del Grupo Medanito deberá identificar las actividades de formación que son o serán requeridas para cada equipo de trabajo. El responsable de cada sector es quien detecta y autoriza las actividades de formación, los colaboradores participan de las mismas y la Gerencia de Recursos Humanos asesora y realiza las gestiones necesarias para que las actividades se lleven a cabo.

	<b>POLÍTICA DE FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL</b>	Código:POL-RH-0004
		Revisión: 01
	<b>SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL</b>	Vigencia: Por Publicación
		Aplicación: Grupo Medanito
		Página 5 de 10

#### **A.4. Responsabilidades de las Áreas:**

##### **A.4.1. Participantes:**

- ✓ Emitir el formulario de “Solicitud de Actividades de Formación” debidamente autorizado y con una anticipación mínima de 15 días (ver ANEXO I);
- ✓ Asistir a las actividades;
- ✓ Completar el formulario de “Evaluación de Actividades de Formación” (ver ANEXO II);
- ✓ Entregar a RH el certificado de asistencia de la entidad organizadora.

##### **A.4.2. Responsable de Sector:**

- ✓ Detectar y analizar las necesidades de Formación de sus colaboradores;
- ✓ Planificar las necesidades de formación de su sector;
- ✓ Gestionar el presupuesto de formación de su sector;
- ✓ Autorizar el formulario de “Solicitud de Actividades de Formación”.

##### **A.4.3. Área de Recursos Humanos:**

- ✓ Asesorar y brindar herramientas para la detección de necesidades de formación;
- ✓ Consolidar el Plan Anual de Formación de las áreas;
- ✓ Gestionar las actividades requeridas;
- ✓ Administrar el presupuesto de formación anual aprobado.

##### **A.4.4. Para actividades internas:**

- ✓ Organizar la actividad correspondiente;
- ✓ Determinar el lugar y soporte de equipos necesarios para las actividades;
- ✓ Seleccionar los instructores internos y/o externos, honorarios y costos;
- ✓ Informar los cursos/seminarios/charlas a llevarse a cabo;
- ✓ Entregar el formulario de “Registro de Asistencia a Formación” (ANEXO III);
- ✓ Gestionar la evaluación de actividades de formación;

##### **A.4.5. Gerente de Recursos Humanos:**

- ✓ Asegurar el cumplimiento del presente procedimiento;
- ✓ Autorizar las actividades de formación que se encuentran dentro y fuera del Plan Anual.

	<b>POLÍTICA DE FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL</b>	Código: POL-RH-0004
		Revisión: 01
	<b>SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL</b>	Vigencia: Por Publicación
		Aplicación: Grupo Medanito
		Página 6 de 10

**A.4.6. Gerente de Activo o de Área:**

- ✓ Autorizar las solicitudes de formación.

**A.4.7. Directores de Línea:**

- ✓ Autorizar el plan anual de formación.

**B. OPERATORIA APLICABLE A PROGRAMAS DE FORMACIÓN**

En el último trimestre del año en curso, el área de Recursos Humanos, en conjunto con el líder responsable de cada área, llevará adelante el relevamiento de necesidades (RNF) a partir del cual definirá aquellas actividades de formación que serán incorporadas dentro del Plan Anual de Formación (PAF) de cada área para el año próximo. El RNF se realizará en función a los objetivos/desafíos comprometidos por cada área y en relación al diagnóstico de brechas obtenido a través de las distintas herramientas de gestión vigentes (Desempeño, Competencias, Talento, etc.).

El (PAF) contará con las siguientes etapas:

- a) Entrevista de relevamiento de necesidades con el líder responsable en función de los objetivos/desafíos.
- b) Análisis y fijación de prioridades de la información en base a las necesidades recibidas y el presupuesto asignado para el año.
- c) Cotización del plan.
- d) Aprobación del plan final

Detectará y presentará los distintos instructores internos para comprobar la disponibilidad de tiempos y elaborará el cronograma de las actividades.

Presentará los instructores o instituciones externas de acuerdo con las necesidades a cubrir, con quienes acordará los contenidos, honorarios, tiempos y costos generales. Aprobará el presupuesto final de cada actividad y realizará las gestiones administrativas correspondientes.

En los casos que corresponda, la gestión de pasajes y alojamiento asociados a la actividad de capacitación estará a cargo del participante a la actividad. Cabe destacar que los costos asociados al traslado, alimentación y alojamiento serán a cargo de la compañía según lo comprendido en la reglamentación vigente.



	<b>POLÍTICA DE FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL</b>	Código:POL-RH-0004
		Revisión: 01
	<b>SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL</b>	Vigencia: Por Publicación
		Aplicación: Grupo Medanito
		Página 7 de 10

Una vez definidos estos conceptos, el participante deberá informar a la Gerencia de Recursos Humanos, los costos adicionales que se generasen, incluyendo la rendición de todos aquellos gastos realizados durante la capacitación.

El área de Recursos Humanos es la única facultada para efectuar la inscripción del participante, siendo luego la responsable de comunicación y/o informar al mismo de:

- Nombre de la actividad.
- Fecha, lugar y hora.
- Institución/Instructor

El área de Recursos Humanos programará las actividades anuales bajo las modalidades interna, externa, individual o grupal, según corresponda y sea más efectivo.

En caso de actividades internas, notificará a los participantes enviando una invitación donde se detallará:

- Nombre de la actividad.
- Objetivo de la misma.
- Fecha, lugar y hora.
- Instructor.

Para las actividades que no estén contempladas dentro del Plan Anual de Formación, cada sector deberá completar y autorizar el formulario de "Solicitud de Actividades de Formación" y remitirlo con una anticipación mínima de 15 días al área de Recursos Humanos para su análisis y recomendación.

En los casos en el que la actividad a realizar imposibilite al participante a cumplir con su diagrama de guardias, el participante deberá coordinar con su supervisión para la reprogramación de las mismas. Cabe aclarar que el concepto guardias será cobrado exclusivamente por quien las realice.

En los casos en el que la actividad a realizar se desarrolle en día/s no laborable/s, la compañía compensará el/los franco/s utilizado para dicha actividad. Cabe aclarar que la compañía no pagará el concepto de horas extras por días de capacitación. En estos casos, el participante deberá coordinar con su supervisión el momento oportuno para efectivizar esta compensación.

Concluidas las actividades, cada participante deberá enviar al Área de Recursos Humanos el formulario de "Evaluación de Actividades de Formación" (Ver Anexo II), quienes evaluarán la efectividad y calidad de los mismos.

	<b>POLÍTICA DE FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL</b>	Código:POL-RH-0004
		Revisión: 01
	<b>SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL</b>	Vigencia: Por Publicación
		Aplicación: Grupo Medanito
		Página 8 de 10

## **C. PROGRAMA DE DESARROLLO**

### **C.1. Conceptos y Aspectos Generales:**

La compañía considera desarrollo al proceso que se orienta al crecimiento profesional del colaborador con objetivos a mediano o largo plazo relacionados con la incorporación de nuevos desafíos o actividades futuras; y en relación a las necesidades del negocio de la compañía.

La pertinencia y eficacia de la inversión en el desarrollo de carrera de los colaboradores se define mediante el análisis del potencial actual y/o futuro del colaborador, en el cual se involucra el Área de Desarrollo de la Gerencia de RH y el responsable de la línea correspondiente.

## **D. OTORGAMIENTO DE BECAS DE ESTUDIO DE POSTGRADO**

### **D.1. Objetivo:**

Promover el desarrollo de aquellos colaboradores profesionales que, enmarcados dentro de un programa de desarrollo, requieran acceder a una formación de grado superior. Los programas de desarrollo cuando la misma se de interés y de aplicación dentro del grupo, y se desarrolló en una especialidad afín con las tareas que desempeña o desempeñara el colaborador.

### **D.2. Alcance:**

La presente política es de aplicación para los empleados del Grupo Medanito que cumplan los siguientes requisitos:

- ✓ Graduado Universitario.
- ✓ Antigüedad superior a 1 (un) año.
- ✓ Acreditar un alto desempeño.
- ✓ Recomendación escrita del jefe directo y del Gerente del Área en la que se desempeña, la cual deberá explicar por qué dichos estudios contribuirán a un mejor desempeño de la función actual o futura del colaborador.
- ✓ No contar con estudios de Postgrado previos en la disciplina, tema o especialidad elegida.
- ✓ No haber realizado estudios de Postgrado con financiación de la empresa en los últimos 2 años.

	<b>POLÍTICA DE FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL</b>	Código:POL-RH-0004
		Revisión: 01
	<b>SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL</b>	Vigencia: Por Publicación
		Aplicación: Grupo Medanito
		Página 9 de 10

- ✓ El postgrado deberá ser afín al negocio del grupo.

### D.3. Desarrollo:

#### D.3.1. Asignación prevista en el presupuesto de capacitación:

Anualmente la Dirección de la Empresa establecerá el cupo de becas de estudio de Postgrados a otorgar. La previsión será asignada al Presupuesto de Capacitación Anual. Asentada en la previsión del Presupuesto de Capacitación, se determinará a posteriori el direccionamiento de las becas.

#### D.3.2. Solicitud y aprobación de las becas:

**Postulación:** Para postularse a una Beca de estudio de Postgrado el empleado deberá completar el formulario solicitud de Beca (Anexo II). Una vez completado en todos sus ítem, y con la firma del Gerente del Área respectiva, se dirigirá el mismo a Gerencia de RH, sector capacitación y desarrollo. En forma adjunta al formulario se remitirá el Plan Académico correspondiente a la institución de altos estudios seleccionada, información de la institución y condiciones de pago e inscripción.

**Periodo de recepción de solicitudes:** Se establece el periodo comprendido entre el 1 de noviembre y el 31 de diciembre, para becas a efectivizarse a partir del año entrante.

**Aprobación:** La Gerencia de RRHH, una vez recepcionada y analizada las solicitudes presentadas, coordinará una reunión con La Dirección de la Empresa, cuyo propósito es determinar el direccionamiento de las Becas de acuerdo a: el cupo anual, el presupuesto asignado, y los perfiles y potenciales de los postulantes que mejor articulen con los requerimientos futuros de formación profesional que interesa a la Empresa.

Aprobada la solicitud la Gerencia informara al Gerente del Área y al Empleado, el otorgamiento o no de la beca. El empleado recibe copia de la Política y Firma el Acuerdo y el sector de Capacitación inicia las inscripciones correspondientes.

**Rol y Responsabilidades de los beneficiarios:** El Empleado beneficiario de una Beca de Estudios de postgrado está comprometido a:

- ✓ Cumplir con las responsabilidades Académicas asumidas en los tiempos previstos para el Plan de Estudio y afectando su contrato de Trabajo con el Grupo Medanito en las mínimas incidencias posibles (jornadas de trabajo, licencias especiales, etc.)
- ✓ Aplicar los conocimientos adquiridos en la mejora del ejercicio de sus funciones.

	<b>POLÍTICA DE FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL</b>	Código:POL-RH-0004
		Revisión: 01
	<b>SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL</b>	Vigencia: Por Publicación
		Aplicación: Grupo Medanito
		Página 10 de 10

## 7 ANEXOS

N/A