



La responsabilidad social de las empresas de la industria del petróleo y del gas

Informe 2016



Índice

La publicación de este estudio se ha realizado gracias a la colaboración de las siguientes empresas:

Prólogo	3	AXION energy Camuzzi Gas Pampeana S.A. y Camuzzi Gas del Sur S.A.
Introducción	4	Chevron Argentina S.R.L.
Características de las empresas	6	Enarsa - Energía Argentina S.A. ExxonMobil Exploration Argentina S.R.L.
Relaciones internas y su contexto	13	Gas Natural Fenosa MetroGAS S.A.
Empresas y acción comunitaria	27	Pan American Energy LLC Pampa Energía
Conclusiones principales	47	Pluspetrol S.A.
Conclusión general	53	Shell Compañía Argentina de Petróleo S.A. Tecipetrol S.A.
Referencias bibliográficas	56	Transportadora de Gas del Norte S.A. (TGN) Transportadora de Gas del Sur S.A. (TGS)
Programas en la comunidad	57	Total Austral S.A. Wintershall Energía S.A. YPF S.A. IAPG

Prólogo

Sustentabilidad es el concepto que le otorga valor agregado al concepto de RSE. Las empresas cada vez más se han comprometido con la perspectiva de mirar y proyectar a largo plazo, teniendo en cuenta las dimensiones ambientales, económicas y sociales.

El sector del Petróleo y Gas una vez más, mediante el liderazgo de esta Comisión del IAPG, ha presentado la capacidad de impulsar el análisis de distintas dimensiones de RSE, con la perspectiva del desarrollo sustentable. Así se ha realizado, con la participación directa de las empresas, en los distintos estudios efectuados y presentados en 2001, 2004, 2007, 2009, 2011, 2013 y ahora en 2016. De esta manera el sector del Petróleo y Gas, en 15 años cumple con la necesidad de proseguir con procedimientos del propio análisis en favor de la mejora continua.

Una vez más se refuerza la idea de tener resultados como sector, teniendo en cuenta los diferentes tamaños de las empresas, lo que permite contar con elementos descriptivos, comparativos, así como evaluativos.

El IAPG como organización técnica ha mostrado variaciones, pues pasó de tener 97 asociadas en 2001, a 113 en 2004, 157 en 2007, 159 en 2009, 153 en 2011, 154 en 2013 y 152 en 2016. En los estudios que realiza regularmente el IAPG, si bien no participan el mismo número de empresas, en todos han respondido empresas de distinto tamaño, lo cual asegura poder reconocer la heterogeneidad del sector.

Más allá de las diferencias entre las empresas, el sector presenta algunas características básicas que son parte de su conformación fundamental. En cada estudio se ha insistido en recordarlas, pues le otorga un perfil diferencial.

Estas características son las siguientes:

- Radicación de las empresas principalmente en razón de la disponibilidad del recurso natural.
- Necesidad de inversiones de capital orientadas por el largo plazo.
- Uso de capital intensivo e incorporación permanente de nuevas tecnologías.
- Presencia de sus productos en toda la sociedad.

Al igual que en informes anteriores se consideró la RSE teniendo en cuenta diferentes dimensiones. También, al igual que en informes anteriores, se presentan los cambios que han experimentado las empresas en el transcurso de estos años en temas de relativos al cuidado del ambiente; salud, seguridad e higiene; condiciones y beneficios para el personal y acciones en la comunidad. La cuestión del cuidado del ambiente, la Casa Común según lo expresa el Papa Francisco, ha sido un tema destacado, porque el sector es sujeto de controversias al respecto y se observa que no solo ha producido modificaciones constantes teniendo en cuenta estándares ambientales, sino que han sido acompañadas con actividades en las comunidades en las que se insertan las empresas.

Este séptimo informe, al igual que los realizados en 2001, 2004, 2007, 2009, 2011 y 2013, fue confeccionado por Beatriz Balian de Tagtachian con la colaboración de Betsabé Policastro y el apoyo técnico de Mirta Gómez y David Suárez del IAPG.

Legitimar una actividad genuina, transparente con la presentación de resultados es parte de esta publicación, que esperamos contribuya a mejorar el propio desenvolvimiento del sector del Petróleo y Gas.

Comisión de Relaciones Institucionales del IAPG

Introducción

Planteamiento y objetivos

Las disposiciones empresariales a partir de 2000 se alinearon crecientemente con el concepto de Responsabilidad Social Empresaria. Más recientemente es el principio de sustentabilidad, que se convirtió en un referente general del desenvolvimiento de las organizaciones. En ese marco, la dinámica de las empresas y del contexto en el que se desenvuelven requieren de un análisis permanente y sistemático de su desarrollo.

Los informes que distintas empresas presentan a las Naciones Unidas acerca del cumplimiento de los Principios del Pacto Global referidos a los derechos humanos, los derechos laborales, el cuidado del ambiente y la lucha contra la corrupción acreditan las acciones realizadas y orientan la renovación de las acciones futuras. A su vez, los distintos aspectos se orientan por la idea actual de desarrollo sustentable que plantea “Satisfacer las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer las posibilidades del futuro para atender sus propias necesidades” (CMMAD, 1992). Además, considera la medición y el impacto de las dimensiones económicas, ambientales y sociales. En el nivel internacional, otro marco referencial de los gobiernos y las organizaciones son los objetivos de desarrollo del milenio cuya última formulación comprende 17 objetivos (Naciones Unidas, 2015).

Precisamente estos objetivos fundamentan algunas actividades de las empresas que presentan compromiso con la comunidad mediante diferentes acciones de promoción, como apoyo directo a necesidades básicas y/o la colaboración y la articulación con distintas organizaciones para la realización de proyectos sociales. Se trata de la propia sustentabilidad y del entorno, si se proyectan en el mediano y largo plazo de la empresa y del contexto en el que se inserta (GDFE, 2016).

En el estudio proyectado en 2016 se propuso nuevamente relevar las características básicas de las empresas y de los distintos aspectos que, en general, son los que se incluyen en las definiciones del concepto y guías de análisis para la elaboración de memorias. Los mismos fueron consensuados con referentes del sector del Petróleo y Gas. Se refieren a la empresa misma, por ejemplo certificaciones, cuidado de ambiente, pautas de salud, seguridad e higiene, presentación de informes; así como relaciones con clientes y proveedores, actividades en y con la comunidad. También aquellas que se vinculan más directamente con su personal, como clima socio-laboral, formación, beneficios laborales y sociales y voluntariado en los programas comunitarios.

En los sucesivos informes además fueron incorporándose nuevos temas. En el informe de 2009 se presentó la consulta acerca de políticas sobre adicciones y tratamiento de residuos eléctricos y electrónicos. En el informe de 2011 por primera vez se trataron los programas de conciliación trabajo y familia, número de proveedores nacionales, y en el área de relaciones con la comunidad, la indagación sobre la existencia de proyectos de temas de la “agenda pública”. En el informe de 2013 se incorporaron consultas acerca de implementación de políticas de beneficio para el personal, diferentes aspectos de los derechos humanos y la difusión de los informes de RSE en las redes sociales. En este trabajo se ha recabado información acerca del tratamiento de residuos petroleros y gaseosos, así como consultas acerca de actividades innovadoras incorpora-



das en los últimos años sobre el cuidado del ambiente; la salud, la seguridad industrial e higiene; condiciones/beneficios del personal; y con autoridades gubernamentales y organizaciones de la comunidad. Finalmente también se consultó acerca de sensibilización o capacitación de actuales temas críticos, como el acceso al agua, la contaminación y la trata de personas, entre otros.

El trabajo está orientado hacia los siguientes interrogantes:

1. Las diferentes dimensiones de la RSE ¿se presentan de manera distinta según el tamaño de las empresas?
2. Las diferentes dimensiones de la RSE ¿registran un modo diferente según su antigüedad?
3. ¿Qué dimensión del desarrollo sustentable se destaca en el sector?
4. ¿Cuáles han sido los principales cambios en los últimos años?

En relación a los interrogantes y propósitos formulados, se llevaron a cabo las siguientes acciones:

1. Relevamiento y sistematización de las diferentes dimensiones del concepto de RSE: los distintos aspectos internos de las empresas y sus vinculaciones con la comunidad, según se hizo en estudios anteriores.
2. Comparación de los aspectos relevados con los resultados de informes anteriores 2001, 2004, 2007, 2009, 2011 y 2013.
3. Identificación de las transformaciones en las distintas dimensiones de la Responsabilidad Social Empresaria en el sector y presentación de nuevos temas.
4. Construcción de un perfil de las empresas estudiadas, teniendo en cuenta el conjunto de los aspectos relevados y la representación del concepto de RSE en el sector, así como el de sustentabilidad.
5. Propuestas de posibles líneas de acción.

Lineamientos metodológicos

Con el fin de relevar la información necesaria se procedió al diseño de un cuestionario tomando como base los realizados anteriormente e incorporando aquellos aspectos que pudieran sugerir nuevas perspectivas.

El cuestionario propuesto fue analizado y discutido por los miembros de la Comisión de Relaciones Institucionales del IAPG hasta llegar al definitivo.

El IAPG lo envió a sus socios, y fue respondido entre abril y julio del año 2016. Las empresas que respondieron en una base informática construida especialmente por el IAPG fueron 33, y son de distinto tamaño y con presencia en distintas zonas del país. Así, se obtuvo una muestra seleccionada conformada por casos de interés para este trabajo de investigación.

A lo largo de estos años, no son siempre las mismas empresas las que responden, pero el interés en participar puede suponerse que permite reflejar las condiciones del sector; por ello, aunque las empresas sean distintas, caracterizan al sector en ese momento y es posible la comparación.

Los datos obtenidos se procesaron mediante el programa electrónico de análisis estadísticos SPSS (*Statistical Package Social Science*). Para ello, se tuvo especialmente en cuenta el tamaño de las empresas, el año de iniciación de las operaciones, la localización de las actividades de las empresas, entre otras variables, a fin de poder realizar una descripción analítica y comparar con los informes anteriores. Mediante el análisis de contenido, se consideraron las preguntas abiertas y el material complementario enviado por las empresas.

Características de las empresas

1. Tamaño de las empresas y año de iniciación de operaciones



Las empresas consultadas en 2016 presentan distintos tamaños según la cantidad de empleados. La mayor proporción corresponde a las que tienen más de 600 según se advierte en el cuadro 1. El estrato que corresponde a empresas que tienen entre 200 y 599 personas es el menor, 15%. El que tiene hasta 199 empleados alcanza un valor de 39%, y el que supera a este es el que tiene más de 600 empleados con 46%. Si bien en los diferentes informes las proporciones varían, se mantiene constante la proporción mayor que corresponde a las que tienen más de 600 empleados; luego se ubica la proporción que corresponde a empresas de menos de 200 empleados y, por último, las que tienen entre 200 y 599.

En relación con la distribución de 2013, se observa un aumento en la proporción de las empresas de menor tamaño y una disminución de las más grandes.

El conjunto es una conformación con preeminencia de los dos extremos. Se observa que, si bien la mayor proporción corresponde a las empresas más grandes, esta proporción es menor que en el estudio de 2013. En cambio, en las empresas de menor personal la situación es inversa, se observa un fuerte crecimiento respecto del año anterior, dado que las empresas de entre 200 y 599 presentan una muy baja proporción y una disminución respecto del estudio anterior, puede sintetizarse en que es una conformación “bimodal” con predominio de las más grandes y las más pequeñas.

Cuadro 1. Tamaño de las empresas.**Comparación 2001-2004-2007-2009-2011-2013-2016. Porcentajes.**

	2001	2004	2007	2009	2011	2013	2016
Hasta 199 empleados	29%	32%	22%	36%	35%	27%	39%
Entre 200 y 599 empleados	33%	32%	24%	29%	25%	24%	15%
Más de 600 empleados	38%	36%	54%	35%	40%	49%	46%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

En el gráfico 1 se advierte la diferente composición de las muestras de cada año de estudio.

Gráfico 1. Tamaño de las empresas.**Comparación 2001-2004-2007-2009-2011-2013-2015.**

Se observa una estructuración “bimodal” con un leve predominio de las más pequeñas y una fuerte disminución de las medianas.

Cuadro 2. Tamaño de empresas por año de iniciación de operaciones. 2015.**Porcentajes.**

	Hasta 1990	1991-2000	2001 en adelante	Total
Hasta 199 empleados	36%	25%	60%	39%
Entre 200 y 599 empleados	9%	25%	10%	15%
Más de 600 empleados	55%	50%	30%	46%
Total	100%	100%	100%	100%

Según el cuadro 2, se presenta una relación entre el tamaño de las empresas y el año de iniciación de las operaciones. Las de mayor tamaño se han iniciado predominantemente antes de 1991 (el 55%), y las de menor tamaño se han conformado desde 2001 en adelante (el 60%). Estos serían los dos perfiles predominantes.

Otra consideración más abarcativa sería reconocer por un lado, a las grandes empresas que se conformaron tanto antes de 1991 como entre 1991 y 2000, y por otro lado, las de menos de 199 empleados que se conformaron desde 2001 en adelante.

2. Ramas en las que desarrollan las actividades

Producción y Exploración son las principales actividades de las empresas del sector en 2016 y, en una proporción menor, la de servicios petroleros. El análisis comparativo con años anteriores permite advertir que, en general, la mayor proporción corresponde a producción, excepto el informe de 2009 en el que predominaban las empresas de servicios petroleros.

Cuadro 3. Ramas en las que se desenvuelven las empresas. Respuestas múltiples. Comparación 2001-2004-2007-2009-2011-2013-2016. Porcentajes.

	2001	2004	2007	2009	2011	2013	2016
Producción	24%	30%	32%	18%	30%	39%	24%
Exploración	20%	22%	27%	18%	23%	33%	30%
Servicios petroleros	12%	16%	22%	27%	20%	24%	21%
Distribución de gas	20%	14%	19%	8%	13%	12%	15%
Transporte de gas	15%	8%	16%	8%	13%	18%	6%
Comercialización de comb.	13%	5%	13%	8%	5%	9%	9%
Empresa integrada	10%	5%	11%	5%	10%	9%	6%
Refinación	7%	8%	8%	3%	3%	9%	6%
Transporte de petróleo	5%	3%	5%	3%	8%	9%	3%
Transporte marít. de petróleo	s/d	s/d	3%	s/d	3%	12%	-

Asimismo, se mencionan otras respuestas que corresponden a servicios en el sector referidos a la elaboración, la provisión de odorantes para gas; sulfurizaciones en refinerías; fabricación de conexiones para tubería petrolera; fabricación de tuberías y accesorios en ERFV, tanques en PRFV; venta, alquiler, operación y mantenimiento de unidades compresoras y de tratamiento de gas; generación eléctrica; Industria textil de indumentaria ignífuga; ingeniería y construcción; soluciones de automatización industrial; medición, monitoreo y control de procesos.

Cuadro 4. Ramas en las que se desenvuelven las empresas por año de iniciación de operaciones-2016. Porcentajes.

	Hasta 1990	Entre 1991-2000	Después de 2001	Total
Servicios	42%	88%	83%	61%
Producción	42%	12%	-	27%
Ambos	16%		17%	12%
Total	100%	100%	100%	100%

Al analizar el tipo de actividades según el año de iniciación de las operaciones (Cuadro 4), se observa que las empresas de servicios han crecido a partir de la década de 1990.

3. Dinámica del sector

El sector muestra heterogeneidad según el tamaño de las empresas y el tipo de actividad. Pero, si se toma en cuenta el cambio de designación de las empresas, también puede decirse que presenta transformaciones, dado que la consulta acerca del año que iniciaron operaciones con el nombre que



llevan en la actualidad (Gráfico 2) y el año que iniciaron operaciones, independientemente del nombre que llevan actualmente, (Gráfico 3) muestra diferencias. Las empresas se venden, cambian su denominación de acuerdo con el grupo comprador. Se advierte que las empresas que iniciaron operaciones antes de 1991 con su nombre actual son el 33% de la muestra. Sin embargo, al consultar el año de inicio de operaciones independientemente del nombre actual, la proporción es del 58%. Entre las empresas que se conformaron entre 1991 y 2000, los porcentajes correspondientes de una y otra condición son del 39% y del 24%, respectivamente; y entre las empresas que se crearon después de 2000, los porcentajes son del 27% y del 18%, respectivamente. Si bien hay algunas empresas que se mantienen, hay otras que están sujetas a cambios de firma, especialmente las que se conformaron antes de 1991.

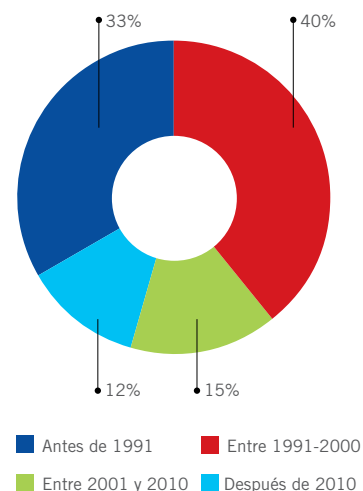
El 82% de las actuales empresas se iniciaron antes de 2000.

Los diferentes estudios consecutivos permiten actualizar una tipología de empresas del sector, que presenta ciertas variaciones en este estudio.

Se pueden distinguir tres tipos:

- 1) Empresas “históricas”, surgidas antes de 1991 y según dos formas:
 - a) dedicadas principalmente a exploración-producción y b) dedicadas a actividades complementarias.
- 2) Empresas “de la internacionalización/globalización”, surgidas entre 1991 y 2000, con diferentes tamaños: a) dedicadas a exploración-producción y b) distribución y transporte.
- 3) Empresas “nuevas”, surgidas a partir de 2001, en su mayoría de menor tamaño, y dedicadas a diversas actividades (servicios, exploración y comercialización, entre otras).

Gráfico 2. Año de iniciación de operaciones de las empresas consultadas con el nombre que llevan actualmente. En porcentajes.



4. Distribución provincial de las actividades económicas de las empresas

La consulta acerca de cuáles son las jurisdicciones donde las empresas desarrollan actualmente actividades industriales y/o comerciales permite conocer su distribución proporcional. En la tabla 1 se presenta el predominio de dos jurisdicciones: Ciudad de Buenos Aires (CABA) y Neuquén, las mismas que lo fueron en los estudios de 2001, 2004, 2007, 2009, 2011 y 2013. La primera predomina probablemente por las sedes comerciales y, la segunda, por sus recursos naturales.

La distribución general de presencia de empresas del sector en las provincias permite trazar tres grandes tipos:

- a. De mayor presencia (entre el 88% y el 50%): se trata de las provincias que tienen mayor actividad empresaria. Son las jurisdicciones de Ciudad de Buenos Aires, de provincias del sur y Cuyo, específicamente Neuquén, Río Negro, Santa Cruz y Mendoza.
- b. De mediana presencia (entre el 49% y el 30%): las jurisdicciones con media presencia empresaria corresponden a zonas sur, centro y norte, específicamente son las provincias de Tierra del Fuego, Chubut, La Pampa, provincia de Buenos Aires, el Conurbano Bonaerense, Santa Fe y Salta.
- c. De menor presencia (menos del 30%): las jurisdicciones con menor

Gráfico 3. Año de iniciación de operaciones de las empresas consultadas independientemente del nombre que llevan actualmente. En porcentajes.

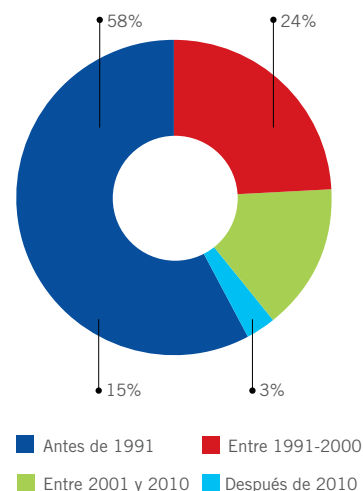


Tabla 1. **Distribución provincial de las actividades económicas de las empresas. Porcentajes.**

Jurisdicciones	2016
CABA	88%
Neuquén	85%
Río Negro	67%
Mendoza	55%
Santa Cruz	52%
Chubut	49%
Salta	49%
Conurbano Bonaerense	42%
La Pampa	39%
Tierra del Fuego	33%
Santa Fe	30%
Córdoba	24%
Tucumán	21%
Jujuy	21%
Entre Ríos	18%
Catamarca	15%
Santiago del Estero	15%
La Rioja	12%
San Juan	12%
Formosa	12%
Corrientes	12%
Chaco	12%
San Luis	12%
Misiones	9%

presencia empresarial de este sector pertenecen al centro y norte del país y son las provincias de Córdoba, San Luis, Entre Ríos, Corrientes, Misiones, Formosa, Chaco, Tucumán, Santiago del Estero, Jujuy, Catamarca, La Rioja y San Juan.

En el primer y segundo tipo se advierte presencia en Buenos Aires y predominan provincias de la zona patagónica. En cambio, en el tercer tipo, se trata principalmente de las provincias de las regiones noreste y noroeste del país. En el NOA la excepción es la provincia de Salta que posee recurso natural propio del sector.

5. Cobertura empresarial

La segmentación de las empresas según las jurisdicciones que abarcan se presenta en el cuadro 5.

La cobertura territorial de las empresas del sector es extendida. El 70% de las empresas relevadas están presentes en más de 5 jurisdicciones. Además de Buenos Aires, se mencionan provincias tanto del norte como del sur, por sus actividades petroleras o de gas. Las cifras correspondientes a la cantidad de jurisdicciones en las que las empresas están presentes (Cuadro 5) muestran que las proporciones han variado muy poco.

Cuadro 5. **Proporción de empresas por cantidad de jurisdicciones donde operan. 2009-2016. Porcentaje.**

	Año de inicio de operaciones en la Argentina con el nombre que lleva actualmente 2016			Total
	Hasta 1990	Entre 1991-2000	Después de 2001	
Hasta 4 jurisdicciones	26%	25%	33%	27%
De 5 a 14 jurisdicciones	58%	75%	50%	61%
15 o más jurisdicciones	16%	--	17%	12%
Total	100%	100%	100%	100%

Al respecto merece señalarse que casi todas las empresas tienen presencia en Buenos Aires; sin embargo, la relación de personal entre Buenos Aires (Ciudad de Buenos Aires y Conurbano) y el resto de las provincias es ampliamente ventajoso para el interior del país; mientras que para Buenos Aires se supone que la cantidad del personal implicado, propio y tercerizado, es aproximadamente de 14.000; en el resto de las provincias es de 23.000, aunque las zonas que se destacan corresponden a la cuenca productiva neuquina y del Golfo San Jorge en las que se pueden contar 16.000.

Puede observarse en el cuadro 6 que cuando la cantidad de jurisdicciones que cubren las empresas es menor a 5, la mayor proporción se presenta en empresas que iniciaron sus operaciones después de 2001, en cambio en las que están entre 5 y 14 jurisdicciones, la mayor proporción corresponde a empresas que se iniciaron entre 1991 y 2000. En proporción mucho menor, las empresas que cubren 15 o más jurisdicciones son las que se iniciaron antes de 1991 y otras que se iniciaron después de 2001.

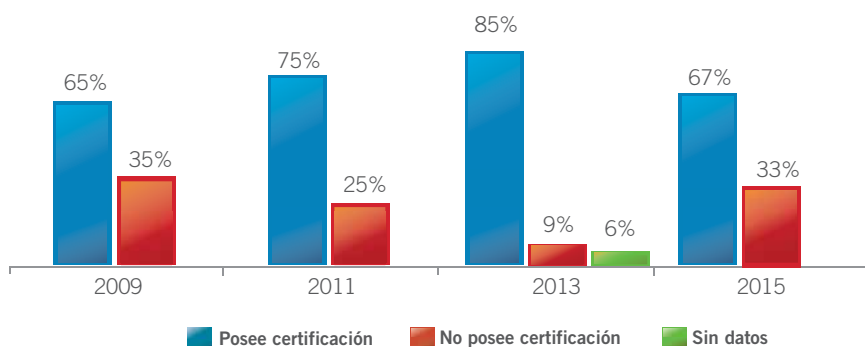
Cuadro 6. Proporción de empresas por cantidad de jurisdicciones y por año de inicio de operaciones 2016. Porcentaje.

	2009	2011	2013	2016
Hasta 4 jurisdicciones	25%	23%	33%	30%
De 5 a 14 jurisdicciones	60%	65%	52%	55%
15 o más jurisdicciones	15%	12%	15%	15%
Total	100%	100%	100%	100%

6. Calificación y competitividad empresarial

La consulta acerca de si las empresas tenían certificaciones del año anterior, indica que el 67% tienen algún tipo de certificación, y se observa una tendencia negativa respecto de 2009, 2011 y 2013 porque en los estudios anteriores la tendencia era ascendente (Gráfico 4).

Gráfico 4. Certificaciones 2009-2011-2013-2015. Porcentajes.



Al realizar el análisis según el tamaño de las empresas, se observa que la mayor proporción corresponde a las empresas más grandes (Gráfico 5).

De acuerdo con el gráfico 5, el 87% de las empresas de más de 600 personas tienen alguna certificación. Las empresas que tienen entre 200 y 599 personas presentan una proporción levemente inferior, 80%; mientras que las de menor tamaño, hasta 199 personas, tienen alguna certificación solo el 31%. En resumen, las empresas de mayor tamaño presentan una proporción superior al promedio, y las de menor tamaño, una proporción mucho menor.

La certificación aparece asociada a un mayor número de empleados y, al considerarse según el año de inicio de operaciones, se observa que la mayor

Gráfico 5. Certificaciones por tamaño de empresas. 2016. Porcentajes.

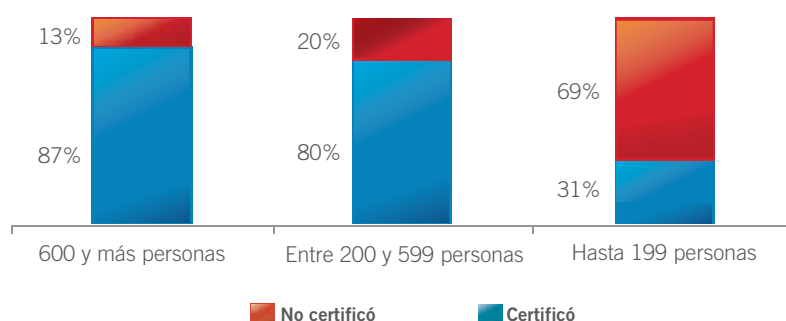
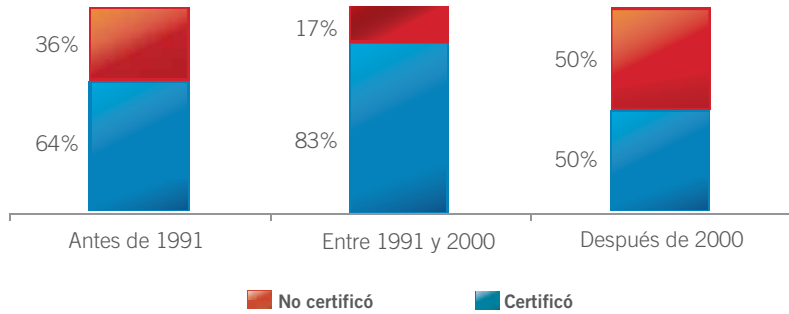


Gráfico 6. **Certificaciones por año de iniciación de operaciones. 2016. Porcentajes.**



respuesta corresponde a las empresas que se iniciaron entre 1991 y 2000, (Gráfico 6) aunque se advierten proporciones inferiores con respecto al estudio de 2013.

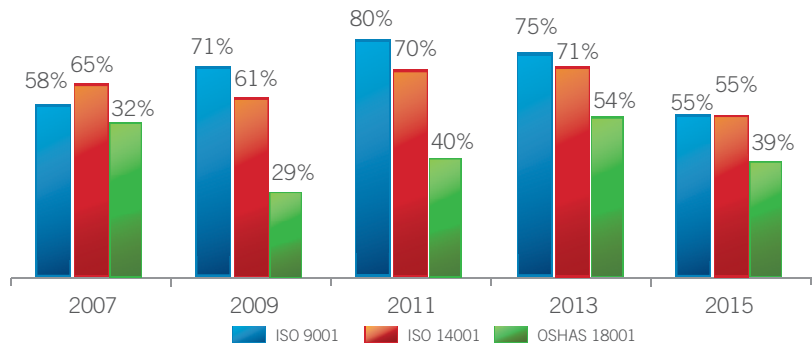
Al analizar tres tipos de certificaciones: ISO 9001, ISO 14001 y OSHAS 180001, para el 2015, se advierten porcentajes en disminución en las tres certificaciones, según se puede observar en el cuadro 7 y el gráfico 7.

Cuadro 7. **Certificaciones empresarias. Respuestas múltiples.**

Comparación 2007, 2009, 2011, 2013 y 2015. Porcentajes.

	2007	2009	2011	2013	2015
ISO 9001	58%	71%	80%	78%	55%
ISO 14001	65%	61%	70%	70%	55%
OSHAS 18001	32%	29%	40%	54%	39%

Gráfico 7. **Proporción de empresas según tipo de certificaciones por año: 2007-2009-2011-2013-2015. Porcentajes.**



En forma complementaria se mencionan otras certificaciones. Son varias las empresas que han acreditado Programas de calidad de la American Petroleum Institute (API). Se trata de API Q1, la que define los requisitos para un Sistema de Gestión de Calidad y contempla más de 70 requisitos adicionales a la ISO 9001. También API 5CT relativa a productos, *casing, coupling, pup joint, thread protector, tubing*; API 11B certifica *Sucker Rods, Polished Rods and Liners, Couplings, Sinker Bars, Polished Rod Clamps, Stuffing Boxes, Pumping Tees*. Por otro lado, API 15HR certifica *High Pressure Fiberglass Line Pipe*.



También se menciona ISO 5001 relativa a sistemas de gestión eficiente de energía.

De las empresas consultadas en 2016, se constatan cambios respecto de 2013. El 34% presenta las tres certificaciones mencionadas, mientras que en el 2013 eran el 37%. El 15% cuenta con dos acreditaciones, y en 2013 era levemente menor, un 12%. También solo el 15% tiene una sola acreditación, mientras que en 2013 era el 33%. El 37% no menciona ninguna de las tres acreditaciones consideradas.

De las empresas que tienen tres certificaciones, el 72% corresponde a las empresas más grandes.

En resumen, al analizar la evolución de las certificaciones ISO 9001, ISO 14001 y OSHAS 18001, en el sector se advierte una caída en 2016, aunque debe señalarse que no son escasas las menciones de otras certificaciones.

Relaciones internas y su contexto

7. Gestión ambiental

La capacitación para el cuidado del ambiente, con un porcentaje del 82% es uno de los principales aspectos de la gestión ambiental de las empresas. Lo supera únicamente el reciclaje de papel con un 88%. La comparación de 2009, 2011, 2013 y 2016 permite mostrar que las acciones predominantes corresponden a la capacitación para el cuidado del ambiente y el reciclado de papel. Las mediciones de aspectos concretos, como ahorro de papel, de consumo eléctrico o ahorro de agua muestran que las proporciones se han mantenido o modificado levemente. Los resultados se presentan en el cuadro 8.

Cuadro 8. Realización de actividades de gestión ambiental. Respuestas múltiples. Comparación 2009-2011-2013-2016. Porcentajes.

	2009	2011	2013	2016
Reciclaje de papel	74%	76%	75%	88%
Capacitación para el cuidado del ambiente	81%	84%	78%	82%
Medición de ahorro en el consumo eléctrico	49%	43%	50%	49%
Medición de ahorro de papel	47%	32%	47%	36%
Medición de ahorro de agua	30%	35%	34%	36%

El análisis de estos temas según la cantidad de empleados (Cuadro 9) muestra tres situaciones que perfila los tipos de empresas:

- Las empresas presentan diferentes proporciones según su tamaño en los ítems de capacitación, reciclaje de papel, auditorías internas y externas de gestión ambiental y medición de ahorro de papel.
- Las empresas de tamaños mediano y grande presentan alta proporción en la realización de capacitación y en la medición de dióxido de carbono y en la medición de metano.
- Las empresas de menor tamaño concentran sus esfuerzos en el reciclaje de papel y en la medición de ahorro en el consumo eléctrico.

Cuadro 9. Realización de actividades de gestión ambiental por tamaño de empresa. Respuestas múltiples. 2016. Porcentajes.

	Tamaño de la empresa			Total
	600 y más personas	Entre 200 y 599 personas	Hasta 199 personas	
Medición de ahorro de papel	40%	20%	39%	36%
Medición de ahorro en el consumo eléctrico	53%	40%	46%	49%
Medición de ahorro de agua	53%	40%	15%	36%
Reciclaje de papel	100%	100%	69%	88%
Protección de espacios naturales	27%	--	31%	24%
Medición de emisión de dióxido de carbono	53%	40%	31%	42%
Medición de metano	47%	40%	15%	33%
Capacitación sobre cuidado del ambiente	93%	100%	62%	82%
Auditorías internas de gestión ambiental	93%	80%	54%	76%
Auditorías externas de gestión ambiental	87%	60%	39%	64%

Además se señalan actividades de a) prevención y gestión y b) seguimiento y evaluación.

A continuación se presentan las diferentes menciones de ambos ejes:

- Reutilización de envases, de tambores metálicos; y reutilización de agua sépticas, de áridos, de efluentes líquidos. Reciclaje de tapas, de suelos, de plásticos. Tratamiento de efluentes, de suelos, de líquidos peligrosos. Detección de emisiones furtivas. Gestión de residuos.
- Monitoreo de ambientes marinos, revegetación de sitios degradados. Seguimiento de indicadores ambientales. Evaluación de impacto ambiental. Auditorías ambientales de obras propias y de terceros. Presentación de informes ambientales para aquellas actividades que lo requieren. Presentación anual ante *Istituto di Metodologie per l'Analisi Ambientale* (IMAA) y *Prompt gamma-ray activation analysis* (PGAA). Esta

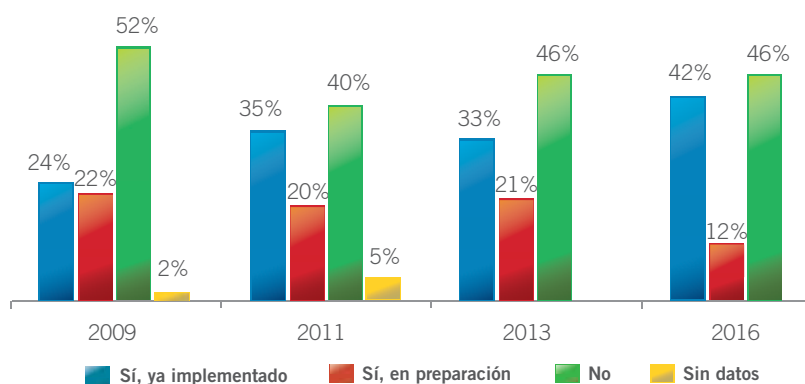
última se emplea para determinar la composición elemental y la concentración de muestras sólidas.

Se consultó a las empresas acerca de si habían sido sujetas de algún reclamo judicial por temas ambientales en 2014 y 2015, y la mayoría respondió negativamente, pero una de las empresas indicó que recibió una demanda de la Asociación de Superficialios de la Patagonia (ASSUPA). La acción es compleja por ser de índole colectiva y requiere una importante inversión en recursos humanos, tanto legales como técnicos.

La comparación 2009-2011-2013-2016 del tratamiento de residuos eléctricos y electrónicos permite observar que después de un leve retroceso en 2013, la implementación presenta un aumento del 9% y alcanza un valor del 42%. La respuesta negativa es del 46%, igual al estudio de 2013, por tanto la diferencia en favor de la respuesta afirmativa viene de la respuesta “en preparación” que presentan una disminución del 9%.

La evolución desde 2009 se puede observar en el gráfico 8.

Gráfico 8. Tratamiento de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos. Comparación 2009-2011-2013-2016. Porcentajes.

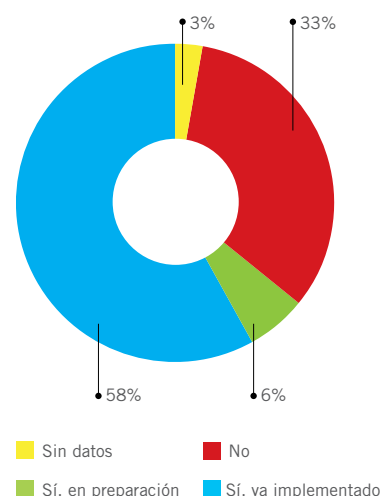


En este estudio por primera vez se ha consultado acerca del tratamiento de residuos petroleros y gaseosos. La respuesta afirmativa es del 58%, en preparación del 6%, y la negativa del 36% (Gráfico 9).

8. Presente y perspectivas de cuidado del ambiente

El cuidado del ambiente es una dimensión principal del concepto de sustentabilidad y cada vez ocupa más espacio en las empresas y, especialmente en aquellas que por su actividad principal están más vinculadas con el ambiente. En razón de ello se realizaron consultas a las empresas de petróleo y gas acerca de cuáles eran las principales preocupaciones ambientales. Las respuestas indican que las menciones son muy variadas y podrían agruparse en cuatro amplios temas: 1) uso racional de elementos naturales; 2) control y seguridad relativos a emisiones, derrames, residuos; 3) procesos de control relativos a remediación, reciclaje, reutilización y 4) gestión general.

Gráfico 9. Tratamiento de residuos petroleros y gaseosos. 2016. Porcentajes.



A continuación se presentan algunos ejemplos de las preocupaciones ambientales expresadas por las empresas. (Esquema 1).

Todas las empresas, independientemente de su tamaño, expresaron sus inquietudes, lo que indica un interés compartido acerca de la cuestión del cuidado del ambiente en relación con el agua, el suelo, la energía, los recursos que se utilizan, los procesos que se desarrollan y también en forma menos explícita por la biodiversidad y protección de áreas naturales.

Esquema 1. Ejemplos de preocupaciones ambientales.

Temas	Algunos ejemplos
1. Uso racional de elementos naturales	Protección de acuíferos subterráneos La reutilización de agua para fracturación hidráulica Consumo de agua La minimización del impacto sobre el suelo Movimiento de suelos Eficiencia energética Ahorro energético Cuidado del agua mediante el monitoreo de la calidad del recurso y la provisión de nuevas fuentes que no compitan con el uso del recurso por parte de la comunidad Conservación del suelo mediante el manejo adecuado del recurso Cuidado del consumo energético y de agua
2. Control y seguridad: emisiones, derrames	Emisiones de gases Emisiones, control de derrames Contaminación de acuíferos Derrame de hidrocarburos La ocurrencia de derrames de hidrocarburo y su prevención Las emisiones gaseosas Olores, ruido, impacto en suelo
3. Procesos de control: residuos, remediación, reciclaje y reutilización	Minimizar la generación de residuos y efluentes Reciclar todos los materiales posibles Generación y tratamiento de residuos Tratamiento de pasivos ambientales, tratamiento de residuos, integridad de pozos y ductos Reciclado de papel Reutilización de tambores y contenedores Reducción de quema de gas en operaciones de ensayo de pozos La reducción de los tiempos de ensayos de pozos gasíferos La minimización de residuos generados Reducir las emisiones fugitivas de gas natural Acopio de residuos domiciliarios y textiles
4. Gestión general	Gestión de aguas, residuos, emisiones Gestión de riesgos Aumento de eficiencia en los procesos La gestión de residuos peligrosos Minimización de emisiones al ambiente (planta compresora y venteos operativos) Gestión de residuos adecuada optimizando la cadena desde recolección, tratamiento y deposición final Mitigar el impacto ambiental de la compañía Cumplir con todas las normativas, incluyendo las medioambientales Dar cumplimiento a todo lo relacionado con los requerimientos exigidos por las autoridades de aplicación Cumplimiento de requisitos legales El cuidado ambiental en las obras Preservación de la biodiversidad

9. Cumplimiento de parámetros de salud, seguridad e higiene

En 2016, la percepción del grado de cumplimiento relativo a parámetros de legislación nacional e internacional vigentes en temas de salud, seguridad e higiene presenta una tendencia descendente en el nivel muy alto. Hasta el estudio de 2013 era así, pero dos años más tarde las cifras no solo se estancan, sino que retroceden (Cuadro 10).

Cuadro 10. Percepción sobre el grado de cumplimiento de parámetros de salud, seguridad e higiene. 2007-2009-2011-2013-2016. Porcentajes.

	2007	2009	2011	2013	2016
Muy alto	68%	56%	58%	67%	52%
Alto	26%	36%	42%	27%	30%
Mediano	3%	5%	-	6%	15%
Bajo	-	-	-	-	-
Muy bajo	-	-	-	-	-
Sin datos	3%	3%	-	-	3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%



En este capítulo se ha incorporado la consulta acerca de políticas de la empresa sobre consumo de alcohol, así como uso de drogas. La evolución desde 2009 hasta 2013 presentaba una tendencia ascendente, y en 2016 se advierte que la tendencia se acelera significativamente porque casi todas las empresas han incorporado políticas sobre estos temas, según se observa en los cuadros 11 y 12.

El aumento es mayor en las políticas acerca del uso de drogas.

Cuadro 11. Políticas sobre abuso de consumo de alcohol. Comparación 2009-2011-2013-2016. Porcentajes.

	2009	2011	2013	2016
Sí	51%	60%	70%	97%
No	49%	38%	30%	-
Sin datos	-	2%	-	3%
Total	100%	100	100%	100%

Con respecto a las actividades que realizan como parte de las políticas sobre abuso de consumo de alcohol, el 54% menciona control, y más empresas, el 64%, indican concientización.

De las políticas para combatir el consumo de drogas, el 42% de las empresas indican medidas de control y el 58%, concientización.

Tanto en políticas sobre alcohol y como acerca de drogas, las empresas priorizan la concientización, pero también tienen políticas de control, es decir se procura la prevención, la prohibición y el control de consumo de esas sustancias.

Cuadro 12. Políticas para combatir el consumo de drogas. Comparación 2009-2011-2013-2016. Porcentajes.

	2009	2011	2013	2016
Sí	48%	60%	64%	94%
No	52%	38%	36%	-
Sin datos	-	2%	-	6%
Total	100%	100%	100%	100%



Asimismo, una de las empresas hace referencia a la Norma 594, un Manual HSE, (*Health, Safety and Environment*, por sus siglas en inglés) o de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Ambiental que recoge los lineamientos de la legislación colombiana en lo que se refiere a las actividades que hacen parte del objeto y alcance de los contratos, en procura de la seguridad y salud en el trabajo y el cuidado del ambiente.

Cuadro 13. Políticas sobre abuso de consumo de alcohol por tamaño de empresas. Porcentajes.

	Total de empleados			Total
	Hasta 199 personas	Entre 200 y 599 personas	Más de 600 personas	
Sí	92%	100%	100%	97%
Sin datos	8%	--	--	3%
Total	100%	100%	100%	100%

Cuadro 14. Políticas para combatir el uso de drogas por tamaño de empresas. Porcentajes.

	Total de empleados			Total
	Hasta 199 personas	Entre 200 y 599 personas	Más de 600 personas	
Sí	85%	100%	100%	94%
Sin datos	15%	--	--	6%
Total	100%	100%	100%	100%

El análisis según el tamaño de las empresas indica que la mayor proporción de la política preventiva del alcohol y la droga se presenta en las empresas más grandes (cuadros 13 y 14), aunque no son bajas las proporciones de las empresas del menor tamaño.

10. Nuevas acciones en temas de salud, seguridad e higiene

Las empresas expresaron las acciones innovadoras que se han tomado en los temas de salud, seguridad e higiene. A continuación se presentan tres grandes categorías: Salud, Seguridad y Gestión General que se han considerado según los tamaños de las empresas. (Esquema 2).

El análisis de las menciones permite advertir un contraste evidente entre las pequeñas y las grandes empresas. Mientras que en Salud, las pequeñas focalizan su acción en capacitación, las grandes mencionan equipamiento técnico, así como ampliación del personal profesional.

En Seguridad, las pequeñas empresas nuevamente expresan sus acciones en capacitación mediante jornadas, mientras que las grandes, a partir del objetivo de disminución de accidentes, plantean diferentes actividades complementarias como equipamiento técnico, personal profesional y campañas de concientización.

En relación con la Gestión General, las pequeñas empresas mencionan la capacitación personal, mientras que las medianas plantean cambios de dependencias en la organización, junto con estudios y capacitación mediante e-learning, y las grandes empresas señalan estudios diagnósticos, control vehicular y seguimiento de desempeños personales.

Las acciones de unas y otras empresas muestran diferentes inversiones en el tema.

Esquema 2. Nuevas acciones en salud, seguridad y gestión general.

SALUD		
Pequeñas empresas	Medianas empresas	Grandes empresas
<ul style="list-style-type: none"> * Charlas de educación sexual. * Capacitaciones trimestrales en ergonomía/posiciones forzadas de trabajo. * Programa de salud cardiovascular. 		<ul style="list-style-type: none"> * Implementación del sistema informatizado de salud ocupacional (SALOC) y de la matriz de cobertura sanitaria de contingencia. * Programa de control de adicciones, RCP, Programa de Cuidado del Corazón. * Incorporación de desfibriladores en todas las unidades de negocio. * Incorporación de médicos al equipo para mejorar la respuesta a la emergencia y se modificaron los diagramas de trabajo de los enfermeros, se logró así tener personal de salud las 24 h en sitios estratégicos del yacimiento. * Establecimiento de alertas de Sistema de Monitoreo de Alcoholemia (SMA) para difusión en toda la empresa.
SEGURIDAD		
<ul style="list-style-type: none"> * Jornadas dirigidas a la comunidad sobre seguridad vial. * Actividades sobre prevención de riesgo con la familia de los trabajadores. 	Temas específicos de seguridad de procesos.	<ul style="list-style-type: none"> * Programa de Accidente Cero. * Meta cero accidentes, clave para la compañía en el nivel global. * Implementación de Sistemas de Gestión alineado a OHSAS 18001-ISO14001. * Utilización de profesionales psicosociales en servicios de alta siniestralidad. * Implementación de herramientas de ajuste automático con el fin de evitar golpes y aprisionamiento. * Actividades de concientización permanentes. En 2015 se realizó una jornada de seguridad en el transporte junto a contratistas.
GESTIÓN GENERAL		
<ul style="list-style-type: none"> * Charlas periódicas sobre diversos temas de interés relacionados con la salud y la seguridad a cargo de especialistas externos. 	<ul style="list-style-type: none"> * La Salud Ocupacional pasó a depender de la Gerencia de Calidad, Seguridad, Salud y Medio Ambiente con personal efectivo. * En cumplimiento de las últimas resoluciones de la SRT se implementaron programas de Estudios Ergonómicos de los puestos de trabajo, reformulación de las matrices de riesgos, capacitación utilizando la modalidad e-learning. 	<ul style="list-style-type: none"> * Ranking mensual de supervisores para visibilizar el desempeño y compartir acciones de mejora. * Incorporación de un cuestionario <i>on-line</i> con preguntas sobre seguridad, salud y ambiente para evaluar el conocimiento en la empresa sobre los procedimientos vigentes. * Migración de toda flota vehicular a un sistema de control satelital de los comportamientos de conducción.

11. Clima sociolaboral

El ambiente de trabajo que experimenta el personal influye en su motivación, desempeño y satisfacción, por tanto el marco del comportamiento general de la empresa se devela mediante estudios específicos conocidos como clima sociolaboral. Se toman temas, como capacitación, comunicación, trabajo en equipo, reconocimientos y beneficios, entre otros.

De las empresas consultadas, este estudio registró que el 55% realizó encuestas de clima laboral. El análisis de la evolución en el cuadro 15 permite advertir un movimiento cíclico de aumentos y descensos.





Cuadro 15. Empresas que realizan encuestas de clima sociolaboral. 2004, 2007, 2009, 2011, 2013 y 2016. Porcentajes.

	2004	2007	2009	2011	2013	2016
Sí	46%	69%	56%	60%	67%	55%
No (incluye s/d)	54%	31%	44%	40%	33%	45%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Cabe señalar que de las encuestas que mencionan hacer estos estudios, casi el 90% lo realizó en los últimos dos años.

Se consultó con preguntas abiertas cuáles son los aspectos más positivos, y cuáles los más negativos. Las respuestas acerca de aspectos positivos se agruparon sintéticamente en cinco temas que se presentan en el esquema 3 con sus correspondientes expresiones formuladas por las empresas.

Esquema 3. Aspectos positivos de las encuestas de clima sociolaboral.

Temas	Porcentaje	
Compromiso	33%	Compromiso Compromiso sostenible Índices de satisfacción, compromiso y clima Los puntos referidos al compromiso sostenible y a la organización Estoy comprometido para contribuir al desarrollo y el éxito de la compañía
Organización	22%	Compañeros Las relaciones del trabajo Cultura de seguridad La estabilidad laboral
Principios éticos	11%	Excelencia operativa y principios éticos El management de la empresa que lidera con el ejemplo
Comunicación	11%	El buen retorno empleado y jefe inmediato Mantenimiento de la información confidencial
Compensaciones	11%	Remuneración en tiempo y forma Salario
No menciona	11%	-

Las respuestas acerca de aspectos negativos se agruparon sintéticamente en cuatro temas diferentes que se presentan en el esquema 4 con sus correspondientes expresiones formuladas por las empresas.

Esquema 4. Aspectos negativos de las encuestas de clima sociolaboral.

Temas	Porcentaje	
Compensaciones	33%	Compensaciones y beneficios Compensaciones, beneficios y la imagen Compensaciones y carga de trabajo La categoría con menor nivel de favorabilidad: sueldos y beneficios Recompensas Salarios
Desarrollo	17%	El grupo no es mejor que sus competidores en lo que se refiere a innovación tecnológica Innovación Falta de espacio físico
Comunicación	11%	La previsión y anticipación Liderazgo
Sin menciones o que no correspondan	39%	Existe integración en el área internacional Por políticas internas, la encuesta no se comparte al exterior de la compañía Otros

Entre los aspectos positivos se destacan los valores de compromiso y organización, mientras que en los negativos las compensaciones y una categoría llamada “desarrollo” porque en más de una mención hace referencia a la innovación.

Como consecuencia de los resultados de las encuestas de clima sociolaboral, el 78% de las empresas que indicaron la realización de encuestas de clima, mencionó haber tomado diferentes medidas. Las mismas se centran en aquellos aspectos resultantes de las encuestas de clima sociolaboral.

La consideración de las disposiciones que se mencionan son principalmente de tipo general. Las específicas de menor proporción corresponden a compensaciones y comunicación.

En el esquema 5 se presentan algunos ejemplos de las menciones según distintos temas.

Esquema 5. Ejemplos de tipos de decisiones o propuestas tomadas después de las encuestas de clima sociolaboral.

Algunos ejemplos		
Estrategia general	50%	<ul style="list-style-type: none"> * Sí, se estableció un plan de acción, implementado a partir de 2014, en el cual se identificaron prioridades sobre las oportunidades de mejora detectadas en la encuesta. * Múltiples acciones para la mejora. * Actualmente se está trabajando en los planes de acción. * Además de respuestas puntuales inmediatas, se está implementando un Proyecto de Planificación Estratégica. * Cada área fijó planes de acción. * La gestión de clima es un proceso de mejora continua que comprende cuatro instancias: la encuesta, la devolución de resultados, el plan de acción y seguimiento. La encuesta es una etapa fundamental que le permite a la compañía medir el nivel de satisfacción y así definir los focos del plan de acción en cada área, en función de las mejoras que se buscan alcanzar. * Los resultados de la encuesta acaban de llegar. El comité de dirección se reunió para evaluar los resultados y establecer prioridades de mejora. Se han conformado equipos de trabajo para cada una de las mejoras posibles identificadas. Apenas el plan de acción se haya definido, se informará a los empleados y se comenzará a implementar, tal como se hizo en la última encuesta (2013). * Se define un plan de acción para atacar puntos débiles. * Luego de compartir la encuesta de opinión con todos los colaboradores, se diseñan planes de acción tendientes a trabajar información confidencial y cuestiones que son de vital importancia para mejorar el clima laboral y que representan una preocupación para los empleados y para la empresa.
Compensaciones	11%	<ul style="list-style-type: none"> * Se revisaron escalas - Ajustes salariales periódicos. * Proponer iniciativas que promuevan el balance entre la vida profesional y personal del empleado, mejorando su calidad de vida.
Comunicación	11%	<ul style="list-style-type: none"> * Continuar con las reuniones periódicas. * Mejoras en los procesos de comunicación internos.
Desarrollo	6%	<ul style="list-style-type: none"> * Proyecto para ampliar el espacio físico.
Sin menciones o que no correspondan	22%	Por ejemplo, información confidencial.

12. Condiciones y beneficios a los empleados

El personal de las empresas recibe beneficios laborales y beneficios sociales. Los primeros se refieren a las obligaciones de cumplimiento con normas básicas, como las que implican pagar los salarios, permitir la libre asociación, brindar seguridad industrial y social. Entre estos últimos beneficios se incluyen los que no son obligatorios y se vinculan al desenvolvimiento personal y a la vida familiar.

Consultadas las empresas acerca de si ofrecen algún tipo de beneficio extra a los empleados, los resultados obtenidos para 2015 se compararon

con los que se mencionaron para 2004, 2006, 2008 y 2010, que se presentan en el cuadro 16.

Cuadro 16. Beneficios brindados a los empleados por año. Respuestas múltiples. Porcentajes.

	2004	2006	2008	2010	2012	2015
Capacitación laboral	78%	92%	97%	90%	88%	82%
Desarrollo profesional	68%	81%	78%	75%	58%	61%
Adelantos de sueldos	68%	70%	81%	78%	82%	70%
Seguros: enfermedad familiar y otros	54%	54%	46%	55%	49%	46%
Servicios o ayuda para maternidad	43%	51%	29%	28%	36%	33%
Descuentos de prod./serv. de empresa	35%	41%	14%	48%	30%	24%
Planes de pensiones	24%	24%	16%	23%	27%	27%
Financiación para casa propia	19%	19%	21%	38%	21%	18%
Canasta escolar	19%	19%	37%	s/d	--	--

En este informe se observa que todos los beneficios presentan una disminución porcentual, respecto de 2012 a excepción de uno, el desarrollo profesional, que desde el año 2006 presentaba una tendencia en disminución y en el presente se advierte un aumento del 3%.

El análisis comparativo desde 2004 permite observar el listado en dos diferentes tramos. En el primero, con una proporción superior al 58%, se mantienen en los lugares superiores, aunque con disminución de proporciones, los siguientes temas: capacitación laboral, adelantos de sueldos y desarrollo profesional. En el segundo tramo, con una proporción inferior al 54%, figura el resto de los temas. En síntesis, el tramo superior lo encabeza la capacitación laboral, y en el tramo inferior se destaca el beneficio de seguros ante enfermedad familiar.

El análisis de los beneficios al personal según tamaño de las empresas indica que para todos los tamaños de empresas la proporción más destacada es la capacitación laboral aunque en mayor proporción para las empresas más grandes. El otro aspecto a indicar es que el desarrollo profesional presenta una proporción similar en todos los tamaños de empresas, lo que muestra el énfasis que le otorga el sector al tema independientemente de condiciones particulares (Cuadro 17).

Cuadro 17. Beneficios del personal por tamaño de las empresas. Respuestas múltiples. Porcentajes.

	Cantidad de empleados			Total
	600 y más personas	Entre 200 y 599 personas	Hasta 199 personas	
Capacitación laboral	87%	80%	77%	82%
Desarrollo profesional	60%	60%	62%	61%
Adelantos de sueldos	80%	80%	54%	70%
Descuentos de productos o servicios de la empresa	33%	20%	15%	24%
Descuentos de productos de otras empresas	40%	60%	23%	36%
Seguros: enfermedad familiar y otros	47%	--	62%	46%
Planes de pensiones	33%	--	31%	27%
Financiación para casa propia	13%	20%	23%	18%
Servicios o ayuda para maternidad (adicionales a los obligatorios)	47%	40%	15%	33%
Becas de estudios para hijos	20%	40%	15%	21%

El análisis de los beneficios al personal según año de iniciación de operaciones (Cuadro 18) muestra que el porcentaje más relevante es el que corresponde a la capacitación laboral (82%) y el adelanto de sueldos (70%), presentándose las proporciones más altas en las empresas con mayor trayectoria. El otro aspecto por reconocer es el desarrollo profesional (61%). Vale señalar que estas cifras son inferiores a las del estudio anterior.

Cuadro 18. Beneficios del personal por años de iniciación de operaciones de las empresas. Respuestas múltiples. Porcentajes.

	Año de inicio de operaciones en la Argentina con el nombre que lleva actualmente			
	Antes de 1991	Entre 1991 y 2000	Después de 2001	Total
Capacitación laboral	82%	85%	78%	82%
Desarrollo profesional	64%	62%	56%	61%
Adelantos de sueldos	64%	77%	67%	70%
Descuentos de productos o servicios de la empresa	27%	31%	11%	24%
Descuentos de productos de otras empresas	18%	46%	44%	36%
Seguros: enfermedad familiar y otros	55%	31%	56%	46%
Planes de pensiones	27%	31%	22%	27%
Financiación para casa propia	--	31%	22,2%	18%
Servicios o ayuda para maternidad (adicionales a los obligatorios)	36%	39%	22%	33%
Becas de estudios para hijos	18%	31%	11%	21%
Becas de estudios para hijos	20%	40%	15%	21%

El cuestionario también consultaba acerca de otros beneficios otorgados. Entre las respuestas recibidas pueden advertirse tres grandes tipos: a) aspectos institucionales; b) ayudas para el crecimiento personal y familiar; c) ayudas para una mejor calidad de vida.

Esquema 6. Ejemplos de beneficios brindados al personal.

Otros beneficios brindados al personal

a. Aspectos institucionales	Asistencia judicial, impositiva Asesoramiento provisional "in Company" Regalo día de la secretaria Regalo antigüedad
b. Ayudas para el crecimiento personal y familiar	Descuentos en universidades Premio al estudio Copago de estudios terciarios universitarios Incentivo estudios de ingeniería Créditos personales Planes de pensión
c. Ayudas para una mejor calidad de vida	Nutricionista "in Company" Descuentos gimnasios Regalo día del niño para hijos Caja navideña Bono escolar Canastas con fruta semanal Gimnasio Idiomas

a. Cantidad de empleados propios que tuvieron algún tipo de capacitación durante el 2015

Las respuestas de las empresas acerca de la cantidad de empleados permiten advertir que se presenta variedad al respecto. Por un lado, empresas



que indican que más de 2000 personas de su empresa realizaron alguna capacitación y, por otro lado, se observan empresas que mencionan menos de 100 personas y otras que apenas 5 o 10 personas. Lo que se comprueba es que las grandes empresas capacitan casi a todos como parte de su gestión habitual, y que las pequeñas empresas lo hacen en menor escala.

b. Programas familiares

Desde 2007 se consultó si las empresas desarrollaban proyectos o programas en favor de la familia. La evolución permite observar que la dedicación a temas familiares fue en aumento.

Tabla 2. **Evolución de proporciones de programas familiares.**

	2007	2009	2011	2013
Porcentajes	46%	46%	58%	61%

Al consultar si la empresa había desarrollado algún programa nuevo para la familia del empleado (encuentros familiares, eventos culturales, etc.) se advierte que se indica solo un 18%, cifra que, para hacerla comparable a los estudios anteriores, es necesario agregarle un 46%, correspondiente a las respuestas que indican que hacen lo mismo que el año pasado.

Los programas que solían mencionarse se referían a los festejos del Día del Niño, la Familia, la fiesta de fin de año, así como la cena de despedida a los jubilados con sus familiares. Asimismo se indicaban otros programas recreativos, como pasantías de verano para hijos del personal, actividades para vacaciones de invierno, eventos diferentes (teatro, cine, deporte).

También se señalaban otras actividades referidas a formación, como visitas de hijos para conocer el lugar de trabajo de los padres, becas para educación. Estas precisamente han sido señaladas como nuevas para algunas empresas además de Jornadas de integración laboral familiar deportiva y encuentros familiares.

Recreación, integración familia-trabajo, educación, deporte son los focos de los programas familiares.

13. Un quinquenio con políticas de beneficios para el personal

Las empresas fueron consultadas acerca de qué políticas se formularon desde 2010.

Los resultados se pueden considerar según tres grandes tipos:

- a. Políticas de mayor cobertura vinculadas al desarrollo del personal y de pautas de transparencia empresarial.
- b. Políticas de cobertura media referidas a formas de trabajo (jóvenes profesionales, flexibilidad horaria) y selección de proveedores (desarrollo y contratación).
- c. Políticas de menor alcance, en las están implicadas personas con ciertas características (discapacidad, mujeres, conciliación trabajo-familia), así como teletrabajo.

Las respuestas a una pregunta acerca de qué es lo que ha cambiado en los últimos 5 años con respecto a condiciones/beneficios del personal

Tabla 3. Políticas de beneficios para el personal. 2010-2015. Respuestas múltiples. Porcentajes.

1. Políticas de inclusión de jóvenes profesionales	64%
2. Políticas de desarrollo del personal	82%
3. Políticas de horario flexible	67%
4. Políticas de teletrabajo	30%
5. Políticas de transparencia (combate a la corrupción)	79%
6. Políticas de conciliación trabajo-familia	46%
7. Políticas de inclusión de género	36%
8. Política de inclusión de personas con discapacidad	30%
9. Políticas de desarrollo de proveedores locales	64%
10. Políticas de contratación de proveedores locales	64%

presentan similitudes en los diferentes tamaños de las empresas. La mayoría ha privilegiado aspectos personales por encima de los organizacionales, aunque con algunas excepciones.

En las empresas de menor tamaño se observa que se han indicado especialmente aspectos personales y en un caso puntual participación sindical, según se presenta a continuación:

“En los últimos 3 años se generó un programa de beneficios anuales que son planeados por la dirección dependiendo de las necesidades de sus empleados”.

“Se implementaron Políticas de Horario Flexible (*part-time*) y Seguros”.

“Mayor compromiso”.

“Mayor rigidez y menor permisividad/flexibilidad producto de una mayor presencia Sindical”.

En las empresas medianas, también se observa que se privilegian aspectos personales orientados a una mejora integral que abarcan dimensiones individuales, laborales y familiares, según se expone a continuación.

“Política de horario flexible; descuentos en productos de la empresa y otras, conciliación trabajo/familia. Política retributiva acorde a los ajustes por inflación”.

“Fruta, snacks con clasificación de los productos de acuerdo a un criterio de calorías, Programas de Flexibilidad Laboral (horario, trabajo a distancia, licencia de nacimiento para padres y licencia especial para padres con hijos de hasta 2 años, posibilidad de trabajo *part-time* hasta un año para casos excepcionales), viernes flexibles en verano y tercera semana adicional de vacaciones para goce”.

Las empresas grandes han privilegiado aspectos personales y, en mucha menor medida, cuestiones organizacionales según las siguientes expresiones:

a. Aspectos individuales

“Se ha implementado el horario flexible y los viernes corto (se retiran a las 16 h). Se ha otorgado como beneficio 5 días al año para la atención de hijos enfermos para el personal dentro de convenio”, “los empleados de la compañía reciben diversos beneficios tales como:

- Revisión salarial periódica,





- Programa de incentivo variable,
- Cobertura médica y odontológica. Cobertura internacional Blue Cross Blue Shield,
- Participación de eventos de integración y deportivos,
- Gimnasio,
- Actividades in company: *Bussines Gym*, *Proyecto Canto* y *Running*,
- Programa Nutricional in-company”.

“Mejoras en beneficios por maternidad, mejoras en condiciones de seguros de vida, actividades especiales; por ejemplo festejos por el día del niño, acciones durante días especiales como primavera y fechas patrias. Licencia especial de 5 días para temas personales, guardería, mejoras condiciones prepagas, gimnasio sin costo”.

“El personal solicita más beneficios orientados al balance vida personal/laboral”. “Mejora de calidad de vida al personal; por ejemplo, actividades deportivas con el personal, una jornada semanal libre a empleados próximos a jubilarse, para facilitar el inicio de su trámite previsional, consultas de nutrición, entre otras”. “Escuchar más las necesidades de los empleados, vinculadas a flexibilidad horaria, capacitación, etc.”.

b. Cuestiones organizacionales

“Seguridad y Salud Ocupacional”.

“La compañía tiene una política de compensaciones y beneficios que se compara con el mercado, estableciendo un percentil donde posicionarse”.

En síntesis, los principales temas en los que se han centrado las empresas en beneficios para el personal son los que se refieren a horario flexible, política de retribuciones, conciliación de vida personal, laboral y familiar y salud, nutrición y deporte.

14. Relaciones comerciales: clientes

Se consultó a las empresas si tienen programas que tomen en cuenta la satisfacción del cliente. Un 27% responde “no corresponde” por la naturaleza de su negocio, un 18% no aporta datos y un 15% responde en forma negativa. Así el porcentaje restante es del 40% y señala realizar esos estudios.

La mayoría menciona modelos conocidos, como Encuesta anual para clientes o Encuesta de satisfacción del cliente, y algunas de las empresas más grandes tienen sus propios modelos.

Empresas y acción comunitaria

16. Actividades comunitarias

a. Acciones en la comunidad

La consulta acerca de la realización de acciones dirigidas a la comunidad en 2015 permite señalar que la proporción es del 82%, cifra menor a la de 2013, aunque mayor a la del informe de 2009 (Cuadro 19). Esta cifra está compuesta por un 76%, que responde a que la acción es realizada por la empresa, y un 6% que indica que también participan fundaciones de las empresas. Así se compone el 82%.

Cuadro 19. **Empresas que realizan actividades comunitarias. Comparación 2001, 2004, 2007, 2009, 2011, 2013 y 2015. Porcentajes.**

	2001	2004	2007	2009	2011	2013	2015
Sí	93%	92%	95%	75%	88%	91%	82%
No	7%	8%	5%	25%	12%	9%	18%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

El análisis según tamaño de las empresas (Cuadro 20) permite indicar que las empresas con menor cantidad de personal presenta porcentajes inferiores de actividades comunitarias (un 62%), mientras que casi todas las empresas más grandes son las que presentan cifras superiores de acciones sociales (el 100% y el 93%, respectivamente).

Cuadro 20. **Empresas que realizan actividades comunitarias por tamaño. 2015. Porcentajes.**

	Total de empleados			Total
	hasta 199 empleados	Entre 200 y 599 empleados	más de 600 empleados	
Sí	62%	100%	93%	82%
No	38%	-	7%	18%
Total	100%	100%	100%	100%

b. Programas de voluntariado

La consulta acerca de la existencia de programas de voluntariado corporativo indica una leve disminución respecto del 2013, lo que se explica por la mayor presencia de empresas con menor cantidad de personal, las que presentan menor proporción de acciones en la comunidad. El 44% es

prácticamente igual al 2011 (Cuadros 21 y 22). La comparación desde 2004 indica cierto movimiento oscilante.

Cuadro 21. Empresas con programa de voluntariado. Comparación 2004, 2007, 2009, 2011, 2013, 2015. Porcentajes.

	2004	2007	2009	2011	2013	2015
Sí	24%	46%	36%	43%	50%	44%
No	65%	46%	62%	51%	47%	56%
Sin datos	11%	8%	2%	6%	3%	-
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Los programas de voluntariado aparecen más asociados a los años de creación de las empresas que a su tamaño. Las empresas originadas en los años noventa presentan una proporción superior que las de origen anterior. Esta característica se puede explicar por el hecho de que comienzan sus actividades en el nuevo marco mundial del Pacto Global y el reconocimiento de las empresas como un actor social más de la sociedad.

Cuadro 22. Empresas con programas de voluntariado por tamaño. 2015. Porcentajes

	Total de empleados			Total
	Hasta 199 empleados	Entre 200 y 599 empleados	Más de 600 empleados	
Sí	13%	80%	50%	44%
No	87%	20%	50%	56%
Total	100%	100%	100%	100%

Cuadro 23. Empresas con programas de voluntariado por año de creación. Porcentajes

	Año de creación con el nombre actual			Total
	Antes de 1991	Entre 1991 y 2000	Después de 2000	
Sí	18%	67%	20%	44%
No	82%	33%	80%	56%
Total	100%	100%	100%	100%

c. Cobertura territorial de las actividades comunitarias

Como en años anteriores se consultó a las empresas acerca de cuáles eran las jurisdicciones donde habían realizado actividades comunitarias durante 2015. En las tablas 4, 5 y 6 se presentan las primeras 10 jurisdicciones de 2011, 2013 y 2015.

Tabla 4. Orden de las jurisdicciones por porcentaje de acciones comunitarias en 2011.

Principales áreas geográficas donde se realizan acciones comunitarias	Porcentaje
1. Neuquén	60%
2. CABA	54%
3. Conurbano Bonaerense	31%
4. Buenos Aires, provincia	31%
5. Río Negro	29%
6. Salta	23%
7. Chubut	20%
8. Santa Cruz	20%
9. Santa Fe	20%
10. La Pampa	14%



Tabla 5. Orden de las jurisdicciones por porcentaje de acciones comunitarias en 2013.

Principales áreas geográficas donde se realizan acciones comunitarias	Porcentaje
1. Ciudad de Buenos Aires	60%
2. Conurbano Bonaerense	47%
3. Neuquén	47%
4. Buenos Aires, provincia	37%
5. Salta	33%
6. Río Negro	30%
7. Santa Cruz	17%
8. Chubut	17%
9. La Pampa	17%
10. Mendoza	10%

Tabla 6. Orden de las jurisdicciones por porcentaje de acciones comunitarias en 2015.

Principales áreas geográficas donde se realizan acciones comunitarias	Porcentaje
1. Neuquén	48%
2. Ciudad de Buenos Aires	41%
3. Salta	26%
4. Río Negro	22%
5. Conurbano Bonaerense	22%
6. Mendoza	19%
7. Buenos Aires, provincia	19%
8. Chubut	19%
9. La Pampa	19%
10. Santa Cruz	15%

El análisis comparativo 2011, 2013 y 2015 de las 10 primeras jurisdicciones donde se realizan actividades comunitarias permite comprobar que en diferentes años, son 10 las que coinciden, aunque no en la misma posición, en 2013 y 2015. En 2011, se repiten 9 de las provincias, solo una provincia es diferente a los años siguientes. La constante presencia de algunas provincias permite indicar una estructuración afianzada, conformada por Buenos Aires, la región Cuyo Patagónica, que abarca las provincias de Mendoza, Río Negro, La Pampa, Neuquén, Chubut, Santa Cruz y el norte de la provincia de Salta. A grandes rasgos, estas áreas coinciden con la ubicación del sector de petróleo y gas, lo que viene a señalar que, en general, las acciones comunitarias predominan en las áreas donde operan las compañías.

En razón de ello merece considerarse la comparación del orden de porcentajes de las áreas económicas con las de actividades comunitarias que se presentan en el esquema 7.

El esquema permite advertir que se comprueba principalmente la lógica del negocio en las provincias de Neuquén, Buenos Aires y Mendoza porque las diferencias de posición entre una escala y la otra son mínimas. Sin embargo, en otras la diferencia es más grande, en cuanto tienen posiciones más inferiores en la escala económica y superiores en la de acciones comunitarias. Ello hace pensar que además de la lógica del negocio, se utilizó el criterio de la necesidad como podría pensarse en relación al Conurbano y a la provincia de Salta. Asimismo, al ampliar las posiciones de 10 a 15, se observa el orden privilegiado en la escala de actividades comunitarias de las

Esquema 7. Comparación de las posiciones de las actividades económicas y las actividades comunitarias. 2015. Porcentajes.

Principales áreas geográficas donde se realizan actividades industriales o comerciales	Porcentaje	Áreas geográficas donde se realizan acciones comunitarias	Porcentaje
1. Ciudad de Buenos Aires	88%	1. Neuquén	48%
2. Neuquén	85%	2. CABA	41%
3. Río Negro	67%	3. Salta	26%
4. Mendoza	55%	4. Río Negro	22%
5. Santa Cruz	52%	5. Conurbano	22%
6. Chubut	49%	6. Mendoza	19%
7. Salta	49%	7. Buenos Aires (Pcia.)	19%
8. Buenos Aires (Pcia.)	46%	8. Chubut	19%
9. Conurbano Bonaerense	42%	9. La Pampa	19%
10. La Pampa	39%	10. Sta. Cruz	15%
11. Tierra del Fuego	33%	11. T del Fuego	15%
12. Santa Fe	30%	12. Jujuy	7%
13. Córdoba	24%	13. S. del Estero	7%
14. Tucumán	21%	14. Chaco	7%
15. Jujuy	21%	15. San Luis	7%

provincias de Santiago del Estero, Chaco y San Luis que permite pensar que el criterio ha estado orientado por la necesidad social, independientemente de la elección de la zona por la afinidad con la del negocio. En resumen, las primeras posiciones corresponden a zonas donde opera la compañía, pero al ampliar la escala se incorporan otras provincias que no están necesariamente relacionadas con la explotación del petróleo y gas.

Un caso anómalo es Santa Cruz, que en 2013 tenía la posición 3 en la escala de actividades económicas y la posición 7 en la de acciones comunitarias y en 2015 las posiciones son 5 y 10, respectivamente. Nuevamente su lugar en actividades comunitarias es bastante inferior en relación con la económica.

d. Localización geográfica e intensidad de los proyectos

Además de la localización de las acciones comunitarias también se consultó acerca de la intensidad adjudicada a cada jurisdicción. Para ello se tuvo en cuenta el grado de importancia asignado a cada provincia (de 1 a 5 puntos, donde 1 es la menor y 5 la mayor) según los recursos (tiempo, especies, dinero) que cada empresa otorga a las zonas.

Para el análisis de la localización y la intensidad otorgada a cada jurisdicción se diseñó un esquema que contempla ambos aspectos.

El esquema 8 permite visualizar las jurisdicciones que tienen prioridad para la realización de actividades comunitarias, que en su mayoría coinciden con las zonas donde operan las compañías.

17. Temas de las acciones comunitarias

a. Cuestiones prioritarias

La consideración de los temas objeto de acciones comunitarias de las empresas a lo largo de varios estudios muestra que educación y salud aún

Esquema 8. Distribución provincial según localización e intensidad de las acciones comunitarias.

Intensidad	Localización		
	+++ (Entre el 48% y el 30%)	++ (Entre el 29% y el 10%)	+ (Menos del 10%)
++++ (Entre 58 y 41 puntos)	Neuquén Ciudad de Buenos Aires		
+++ (Entre 40 y 20 puntos)		Conurbano Bonaerense Provincia de Bs As Salta Río Negro Chubut Santa Cruz	
++ (Menos de 20 puntos)		Mendoza La Pampa	Jujuy Santiago del Estero Chaco San Luis La Rioja Córdoba Misiones Santa Fe Santiago del Estero Tucumán Formosa Entre Ríos Corrientes San Juan Catamarca

son las áreas donde mayor proporción se registra (Cuadro 24 y Gráfico 10). En este estudio se agregaron dos temas que se incorporaron a la agenda nacional: el desarrollo local y los emprendimientos productivos.

Cuadro 24. Temas de las acciones comunitarias realizadas por empresas. Comparación 2001, 2004, 2007, 2009, 2010, 2012 y 2015. Respuestas múltiples.

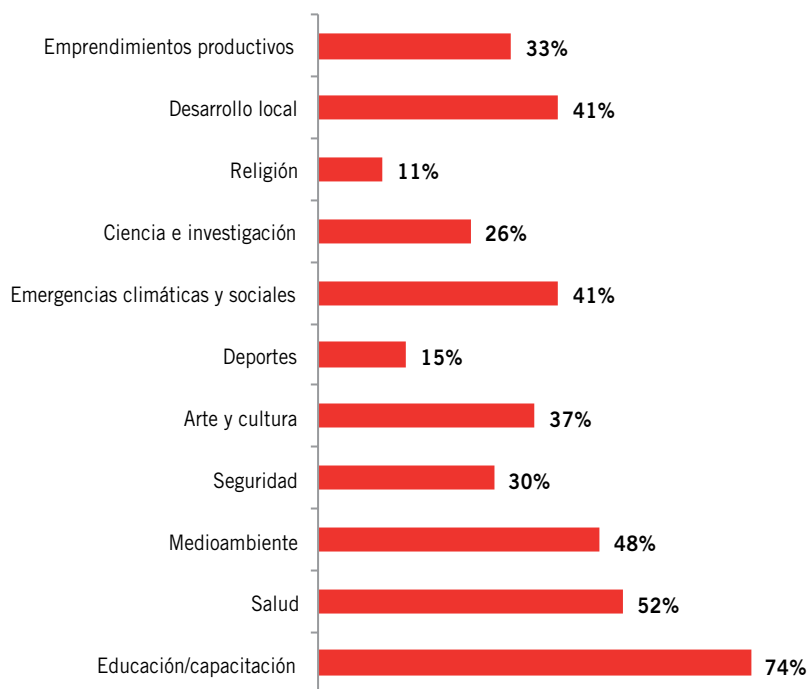
	2001	2004	2007	2009	2010	2013	2015
Educación/capacitación	100%	85%	97%	77%	74%	70%	74%
Salud	77%	79%	86%	57%	60%	63%	52%
Medioambiente	74%	59%	66%	55%	57%	53%	48%
Seguridad	S/D	50%	66%	47%	40%	30%	30%
Arte y cultura	69%	38%	57%	36%	46%	40%	37%
Deportes	9%	38%	49%	30%	29%	40%	15%
Emergencias climáticas y sociales	s/d	65%	46%	45%	34%	20%	41%
Ciencia e investigación	37%	29%	37%	36%	31%	30%	26%
Religión	17%	15%	31%	9%	9%	10%	11%
Desarrollo local	--	--	--	--	--	--	41%
Emprendimientos productivos	--	--	--	--	--	--	33%



Complementariamente se consultó el grado de importancia de cada área temática. El ordenamiento de los temas correspondiente a 2015 permite señalar 5 áreas en orden decreciente según la importancia asignada.

En resumen los temas prioritarios son, por un lado, los que corresponden a educación, y por otro lado, a tres aspectos básicos de la comunidad

Gráfico 10. Temas de las acciones comunitarias en 2015.



local: el ambiente, la condición de salud y el desarrollo de la comunidad (Rosolen y Ferranty Macennan, 2016).

Las empresas mencionaron sus actividades de cada área temática, las que fueron consideradas según cuatro subtemas: infraestructura, equipamiento, formación y asistencia, según se presenta en el gráfico 11.

En educación las actividades están concentradas en formación (85%) y asistencia (15%).

En desarrollo local se observa una mayor heterogeneidad de actividades, pues presentan actividades en infraestructura (11%), equipamiento (11%), formación (44%) y asistencia (33%).

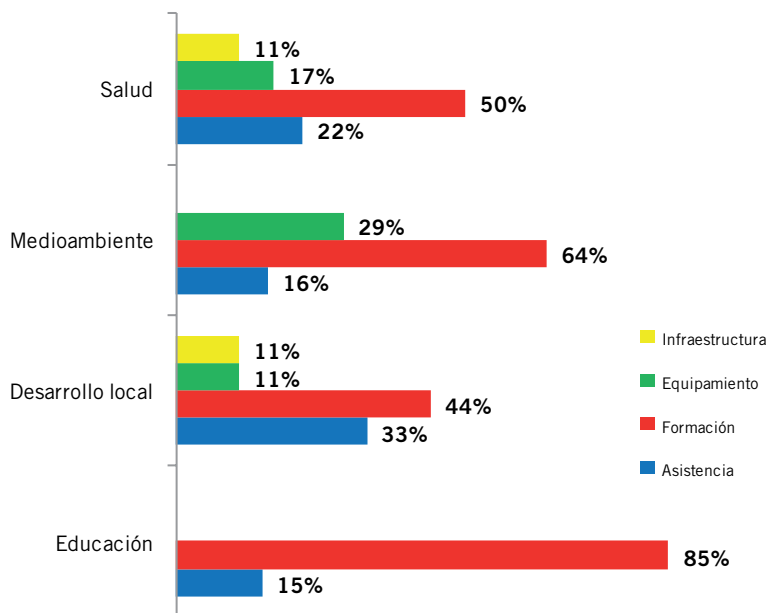
En lo relativo a medioambiente, las actividades corresponden a equipamiento (29%), formación (64%) y asistencia (16%).

Finalmente en salud se observan acciones en infraestructura (11%), equipamiento (17%), formación (50%) y asistencia (22%).

Tabla 6. Ordenamiento de las áreas temáticas según importancia asignada.

Áreas temáticas	Puntaje de orden importancia, 2015
Educación	95
Desarrollo local	54
Medioambiente	53
Salud	50
Arte y cultura	38
Emprendimientos productivos	37
Emergencias climáticas y sociales	36
Seguridad	34
Ciencia e investigación	24
Deportes	20
Religión-ética	5

Gráfico 11. Composición de las actividades comunitarias destacadas. Porcentajes.



El análisis conjunto de las áreas temáticas permite indicar que la mayor importancia está asignada a Formación y es mínima la correspondiente a Infraestructura.

En el esquema 9 se presentan ejemplos de las actividades emprendidas según los diferentes subtemas:

En lo que respecta a arte y cultura se mencionan acciones de apoyo a

Esquema 9. Actividades emprendidas según subtemas. 2015.

	Educación	Desarrollo local	Medioambiente	Salud
Infraestructura		Articulación público-privada para ejecución de red de agua potable y de luz.		Construcción de un acueducto para mejorar el acceso al agua potable.
Equipamiento		Campaña de producción porcina, producción de plantines para revegetación, huertas y viveros.	Forestación, producción de flora autóctona para revegetación	Donación de desfibriladores
Formación	Programa de capacitación en oficios. Becas escolares, universitarias, para alumnos y docentes.	Programa de desarrollo productivo. Programa emprendedoras en acción. Programa Cadena de Valor destinado a desarrollar emprendedores y proveedores locales.	Formación de formadores en educación ambiental. Talleres educativos sobre preservación del ambiente.	Campañas de donación voluntaria de sangre. Capacitación a médicos, enfermeros.
Asistencia	Apoyo escolar a niños que habitan en un hogar.	Programa Pymes, Créditos a Microemprendedores.	Plantación de árboles, reciclado de residuos.	Asistencia odontológica, pediátrica y oftalmológica.

programas musicales; en emprendimientos productivos se señala el sostén a productores locales; en emergencias, sobresale el apoyo a planes de contingencia; y en seguridad se advierte la ayuda a las fuerzas vivas.

Los otros segmentos, los que presentan una proporción menor de importancia, muestran apoyo a las ciencias naturales, especialmente en las zonas de influencia del negocio, la ayuda al desarrollo del deporte en los barrios y la asistencia a las parroquias.

b. Criterios de selección de los temas

Complementariamente las empresas son consultadas acerca de las razones o los criterios por los que seleccionaron los temas en los que han intervenido. Las respuestas se pueden considerar según tres grandes lineamientos: 1) la proximidad geográfica con la empresa o su política; 2) la necesidad observada o la solicitud de otros y 3) la definición de los temas prioritarios.

Algunas expresiones de cada una de estas categorías se presentan a continuación:

El criterio de proximidad o política de la empresa:

“Por la necesidad de generar vínculos más constructivos con las comunidades y de acuerdo con sus solicitudes”.

“Las necesidades e intereses de las comunidades locales donde la compañía tiene operación”.

“Alineadas al negocio de la compañía y sus problemáticas”.

“En base a la problemática detectada en las localidades donde opera la compañía”.

La necesidad observada o la solicitud de otros:

“Se seleccionaron en base a propuestas de los empleados”.

“Por elección del personal del voluntariado”.

“Por relaciones directas a las necesidades del momento”.

“Necesidad específica del área”.

La definición de temas prioritarios:

“Desde 2011 hemos definido planes estratégicos, a los que destinamos nuestros esfuerzos en materia de inversión social”.

“La selección responde a una estrategia corporativa de inversión social, que se focaliza en tres grandes áreas temáticas: desarrollo económico, salud y educación”.

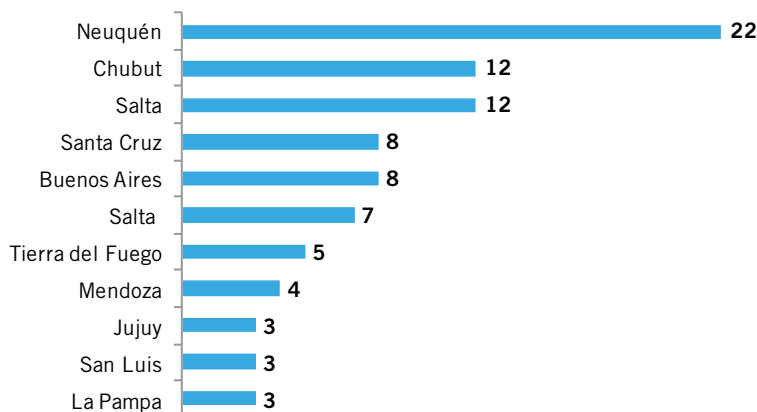
“En 2015 se definió una nueva estrategia de Sustentabilidad vinculada al negocio. Se identificaron como ejes temáticos fundamentales educación, seguridad y medioambiente”.

Puede observarse que se presenta cierta superposición entre las políticas y la definición de temas prioritarios, lo que permite señalar que las actividades comunitarias presentan dinámica y la experiencia de las mismas empresas hace que se vayan modificando los criterios por seguir.

c. Localización de los principales temas realizados

El análisis por jurisdicciones de las áreas temáticas a las que se les asigna más importancia, como educación, desarrollo local, medioambiente y

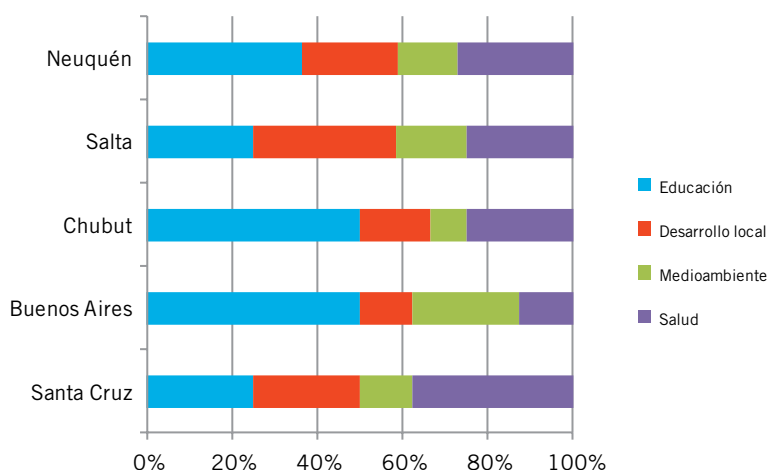
Gráfico 12. Cantidad de menciones de acciones comunitarias destacadas por provincia.



salud, permite ordenar las provincias de acuerdo con la cantidad de acciones comunitarias indicadas por las empresas, según se presenta en el gráfico 12.

Asimismo en el gráfico 13 se presentan los temas a los que se refieren las menciones. En las 5 provincias con mayor cantidad de menciones puede observarse que Educación predomina en Chubut y Buenos Aires, el Desarrollo local en Salta, el Cuidado del ambiente en Buenos Aires y la Salud en Santa Cruz. En Neuquén, la provincia con mayor cantidad de menciones, solo predomina levemente Educación. A simple vista se observa que Neuquén es la que tiene más equilibrio considerando los 4 temas.

Gráfico 13. Tipo y magnitud de las acciones comunitarias por provincia.



Se consultó a las empresas acerca de su participación en temas de seguridad comunitaria y se indagó cuáles eran las organizaciones con las que se colaboró en 2015.

Las respuestas indican que las principales corresponden a Bomberos (56%), Policía (48%) y Defensa Civil (33%). Una menor proporción presentan Prefectura y Gendarmería (15%) y son mínimas las de Concejo Deliberante de Rincón de los Sauces, Policía comunal, Municipalidades, Ejército argentino, organizaciones privadas (4%).

Los resultados sugieren que en temas de seguridad las preferencias son fundamentalmente institucionales.

d. Temas de la agenda pública

La consulta acerca del grado de apoyo según recursos de tiempo o dinero invertido en proyectos considerados relevantes en la agenda pública indica que la mayor valoración corresponde a desarrollo local, y en menor medida a la atención de la pobreza (cuadro 25).

Estos resultados permiten suponer una consideración inclinada a soluciones estructurales y no a atenciones de carácter paliativo.

Cuadro 25. Grado de apoyo a temas de la agenda pública.

	Fomento del desarrollo local	Creación de fuentes de trabajo	Atención de la pobreza
Muy alto	33%	19%	4%
Alto	22%	19%	19%
Medio	19%	22%	37%
Bajo	7%	19%	26%
Sin datos	18%	21%	14%

18. Focalización de los programas desarrollados por las empresas

En la consulta a las empresas acerca de cuál es el proyecto/programa de mayor repercusión por felicitaciones recibidas, notas periodísticas, premios u otras distinciones, se observa que los casos informados se refieren a distintos temas que pueden agruparse en tres grandes aspectos: a) Pobreza e inclusión; b) Educación, fuentes de trabajo y emprendimientos productivos y c) Salud, formación y desarrollo local.

a. Pobreza e inclusión

Los proyectos dirigidos a la población vulnerable (Esquema 10) tienen una característica destacada de inclusión, pues se observan tres componentes relevantes: “promoción individual”, en cuanto implican superar una etapa; “promoción comunitaria”, porque las zonas que se consideran tendrían la posibilidad de fomentar ese indicador; “equidad social”, pues aparece la posibilidad de disminuir diferencias con el resto de la población.

Esquema 10. Proyectos dirigidos a la atención de pobreza e inclusión.

Porcentaje	Temas de pobreza e inclusión	Principal actividad	Zonas geográficas
15%	Atención de aspectos básicos de la salud Programa de control integral de Aedes Aegypti y estudio ecoepidemiológico del Dengue.	Vigilancia entomológica permanente en la población (7 etnias de pueblos originarios, criollos y migrantes bolivianos) que vive y transita en Tartagal.	Tartagal, Departamento Gral. San Martín, Salta.
	Asistencia médica (medicina, odontología y oftalmología) a poblaciones en riesgo social.	Implementación en tres centros de salud y 12 escuelas.	Neuquén: Plottier, Paraje Challacó. Salta: Coronel Cornejo, Gral. Mosconi.
	Promoción de servicios básicos Acceso a energía de poblaciones desfavorecidas.	Ejecución de proyectos de gasificación en poblaciones vulnerables.	Partido de Moreno, Pcia. de Buenos Aires.

b. Educación, fuentes de trabajo y emprendimientos productivos

Este eje de proyectos (Esquema 11) muestra la vinculación de distintas áreas. La productividad está asociada a la educación, y entre estos proyectos se observan distintas aproximaciones: el acceso a la formación básica y el énfasis en la terminación de los estudios; la promoción de la ciencia, el apoyo a las escuelas técnicas; la capacitación en oficios para posibilitar el empleo y la posibilidad de los emprendimientos. Son proyectos puntuales en distintas zonas del país.

Esquema 11. Educación, fuentes de trabajo y emprendimientos productivos.

Porcentaje 45%	Temas de educación, creación de empleos y emprendimientos productivos	Principal actividad	Zonas geográficas
	Educación		
	<ul style="list-style-type: none"> Colaboración con niños en edad escolar. Apoyo para que niños terminen el colegio en las comunidades donde se opera. Fomento del interés por las ciencias. Proyecto ABC para el fomento del estudio en empleados e hijos de empleados. El programa Gen Técnico para el fortalecimiento de las capacidades de las escuelas técnicas. 	<ul style="list-style-type: none"> Asistencia a colegios en forma integral. Becas educativas a través de fundaciones. Cinco talleres realizados durante el año lectivo en una escuela primaria rural. Plan de becas de estudio. Capacitación de directivos y docentes, aporte de equipamiento, mejoras de la infraestructura de talleres y laboratorios. 	<ul style="list-style-type: none"> Norte de la Pcia. de Buenos Aires. Mendoza, Neuquén, Chubut, Río Negro, Santa Cruz. Localidad de Lumbreras, Salta. Bs. As., Neuquén y Chubut. Comodoro Rivadavia (Chubut), Senillosa (Neuquén), Catriel (Río Negro). Tartagal, Gral Mosconi, Aguaray y Salvador Mazza (Salta).
	Capacitación laboral		
	<ul style="list-style-type: none"> Programa para jóvenes sin empleo continuo para mejorar la empleabilidad y la orientación a la industria del petróleo y del gas. Formación en oficios para mejorar acceso al primer empleo y la generación de emprendimientos. Alianza con cooperativas. 	<ul style="list-style-type: none"> Capacitación teórica y práctica. Capacitación y gestión en emprendimientos y cooperativismo. Incorporación de proveedores con servicios de calidad, que generen la inclusión laboral de personas con discapacidad. 	<ul style="list-style-type: none"> San Patricio del Chañar, Añelo y Villa manzano (Neuquén). 17 sedes en las provincias de Tierra del Fuego, Santa Cruz, Chubut, Río Negro y Mendoza. Ciudad de Buenos Aires.
	Emprendimiento productivo		
	<ul style="list-style-type: none"> Creación de empresa social de servicios conformada con personas con discapacidad y mujeres víctimas de violencia y en condición de vulnerabilidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Generación de fuentes de trabajo permanente mediante distribución de facturas y digitalización de documentos. 	<ul style="list-style-type: none"> San Miguel de Tucumán.

c. Salud, formación y desarrollo Local

En este eje (Esquema 12) se destaca la educación no formal en distintos temas como componentes del desarrollo social. Algunas empresas realizan

educación de la comunidad al difundir formas adecuadas y seguras del uso de la energía, de esa manera aportan pautas de prevención que se pueden trasladar a otras áreas; así como también impulsan iniciativas de participación para proyectos de salud, promoción con desarrollo humano y sustentabilidad.

Esquema 12. **Proyectos de salud, formación y desarrollo local**

Porcentaje 40%	Temas de salud, educación y desarrollo local	Principal actividad	Zonas geográficas
	Educación de la comunidad		
	<ul style="list-style-type: none"> • Prevención de accidentes con monóxido de carbono. • Uso seguro y responsable del gas. • Gasoductos y cuidado de los mismos para seguridad de las personas. • Diseño de una estrategia integral y sustentable para acompañar iniciativas de desarrollo social y económico que favorezcan la promoción de los derechos humanos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Charlas educativas en escuelas de 7 provincias. • Talleres con la técnica de teatro foro que permite la interacción con los niños. • Comunicación casa por casa, talleres en escuelas primarias, jornada de capacitación a Bomberos Voluntarios. • Diagnóstico participativo, proceso de consulta y diálogo con los grupos de interés. Diseño de proyectos y desarrollo de capacidades. Implementación de proyectos con impacto comunitario. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pcia. de Buenos Aires, La Pampa, Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz y T. del Fuego. • 9 partidos del sur del Gran Buenos Aires y CABA. • Buenos Aires, Neuquén, Chubut. • Neuquén, Río Negro, La Pampa, Pcia. de Buenos Aires (Cañuelas/Marcos Paz, Dock Sud, Avellaneda), Pcia. de Santa Fe (Puerto Gral. San Martín y San Lorenzo).
	Salud comunitaria		
	<ul style="list-style-type: none"> • Control de infecciones de adquisición hospitalaria. • Campaña de donación voluntaria de sangre para abastecer banco de sangre. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vigilancia y control de las infecciones, mejora de los servicios de laboratorio, esterilización e higiene hospitalaria. Discusión de casos clínicos, reuniones del comité de control de infecciones, capacitaciones. • Dos jornadas de donación de sangre al año, con empleados de la compañía, de otras empresas, instituciones de salud, fuerzas vivas de la comunidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Hospital regional de Río Grande. • CABA y Campana.
	Infraestructura		
	<ul style="list-style-type: none"> • Acueducto para suministrar agua corriente a la población y mejorar el crecimiento urbano. 	<ul style="list-style-type: none"> • Acuerdo de proyecto firmado con el Municipio y vinculado a otras obras apoyadas: tres tanques cisterna de 1.500 m³ para el acopio de agua potable. 	<ul style="list-style-type: none"> • Rincón de los Sauces, Neuquén.
	Patrimonio paleontológico		
	<ul style="list-style-type: none"> • Preservación y resguardo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Descubrimiento de un nuevo género de dinosaurio en 100 años (cráneo de un abelisaurio). 	<ul style="list-style-type: none"> • La Invernada, en Rincón de los Sauces, Neuquén.

d. Medición de impacto y montos ejecutados

A su vez, las empresas fueron consultadas acerca de la realización de mediciones de impacto de los proyectos. Las respuestas indican que de 27 casos, más de la mitad menciona que así lo hace (55%) y, al considerar la forma en que lo practican, la mayoría indica procedimientos de carácter objetivo y las otras expresan formas más particulares. En el esquema 13 se mencionan algunos ejemplos de uno y otro tipo.

Esquema 13. Ejemplos de dos formas de medición de impacto.

Tipo de aproximaciones para la medición de impacto	Ejemplos
Procedimientos objetivos	A través de informes y métricas. Mediante estudios de línea de base. Con indicadores de seguimiento predefinidos a la implementación del proyecto y monitoreo semestral.
Modos particulares	Evaluación de beneficiarios. Respuestas positivas de agradecimiento por quienes lo recibieron.

Complementariamente se inquirió sobre el monto general ejecutado en relaciones con la comunidad durante 2015.

El 59% de las empresas brindó información, según la escala que se presenta en la tabla 7, que muestra que los montos ejecutados se concentran en los extremos de la escala, un 22% que corresponde a un menor monto, y un 19% a la categoría del monto mayor, el otro extremo. Sin embargo, vale señalar que la mayor proporción corresponde a quienes no respondieron, lo que indica que aún hay sectores que se resisten a manifestar los montos que se ejecutan para actividades comunitarias.

Tabla 7. Montos ejecutados en relaciones con la comunidad durante 2015.

	Porcentajes
Menos de 1.000.000	22%
Entre 1.000.000 y 2.999.999	7%
Entre 3.000.000 y 6.999.999	11%
Más de 7.000.000	19%
Sin respuesta	41%
Total	100%

El análisis por tamaño de empresa (Cuadro 26) permite advertir que las empresas de menor tamaño se concentran en los menores montos, y las más grandes tienen presencia tanto en los menores montos como en los más grandes.

Cuadro 26. Montos ejecutados a relaciones con la comunidad por tamaño de las empresas. 2015. Porcentajes.

	Total de empleados			Total
	Hasta 199 empleados	Entre 200 y 599 empleados	Más de 600 empleados	
Menos de 1.000.000	25%	20%	21%	22%
Entre 1.000.000 y 2.999.999	-	20%	7%	7%
Entre 3.000.000 y 6.999.000	12,5%	20%	7%	11%
Más de 7.000.000	12,5%	20%	21%	19%
No responde	50%	20%	43%	41%
Total	100%	100%	100%	100%



e. Donación de bienes de uso

Asimismo se ha consultado acerca de la donación de bienes de uso. En la tabla 8 se muestran los principales bienes donados. También se ha mencionado que algunas empresas, en forma muy particular, han donado campearas, frazadas, alimentos, así como materiales para la construcción.

Tabla 8. Tipo de donaciones realizadas en el 2015. Respuestas múltiples.

Bienes donados	Porcentaje
Computadoras/impresoras	74%
Mobiliario	56%
Otros equipos	26%
Vehículos	22%
Inmuebles	7%

El análisis por tamaño de empresas (Cuadro 27) permite advertir que las empresas más grandes han donado diferentes aspectos, incluido inmuebles y las empresas de menor tamaño se concentran en computadoras y mobiliarios.

Cuadro 27. Tipo de donaciones realizadas en el 2015 por tamaño de las empresas. Respuestas múltiples.

	Total de empleados			Total
	Hasta 199 empleados	Entre 200 y 599 empleados	Más de 600 empleados	
Computadoras	38%	100%	86%	74%
Mobiliario	25%	60%	71%	56%
Otros equipos	--	20%	43%	26%
Vehículos	--	20%	36%	22%
Inmuebles	--	--	14%	7%

19. Relación con instituciones del entorno

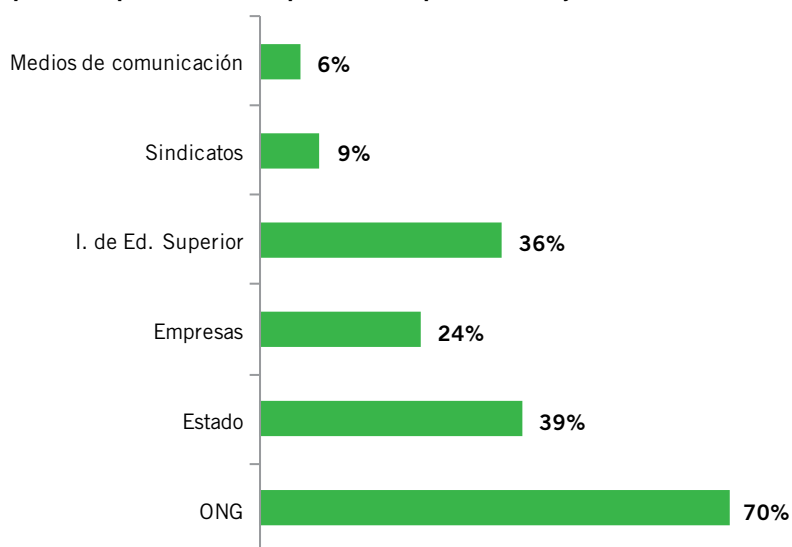
a. Vinculaciones y conflictos con otros sectores

Como se puede observar en el cuadro 28 y el gráfico 14, el análisis desde 2001 acerca de las alianzas de las empresas con otros sectores permite observar que el cambio más relevante es el que corresponde a alianzas con ONG, pues en 2015 se registra el valor más alto obtenido hasta el momento presente. Al tener en cuenta las relaciones con el Estado y las empresas, se advierten oscilaciones a lo largo del tiempo, pero lo que merece destacarse es que el porcentaje correspondiente a ONG no solo es el más alto actualmente en la serie, sino que es muy superior con respecto a otros sectores, lo que le otorga mayor legitimidad al sector social en el sector del petróleo y del gas.

Cuadro 28. Alianzas de las empresas en las acciones comunitarias con ONG, el Estado y otras empresas. Comparación 2001, 2004, 2007, 2009, 2011, 2013 y 2015. Respuestas múltiples.

	2001	2004	2007	2009	2011	2013	2015
ONG	43%	59%	68%	40%	57%	57%	70%
Estado	34%	35%	43%	30%	46%	30%	39%
Empresas	17%	26%	54%	19%	31%	47%	24%
I. de Ed. Superior	--	--	--	--	--	--	36%
Sindicatos	--	--	--	--	--	--	9%
Medios de Com.	--	--	--	--	--	--	6%

Gráfico 14. Alianzas de las empresas en las acciones comunitarias con ONG, el Estado y otras empresas. 2015. Respuestas múltiples. Porcentajes.



Un mayor conocimiento de las relaciones con el entorno se abordó con la consulta acerca de conflictos con otros sectores. Específicamente se indagó sobre problemas con organismos gubernamentales y con ciudadanos u organizaciones de la comunidad.

El cuadro 29 sugiere que la relación con la comunidad es más fluida, tanto que se pueden manifestar los conflictos, que es también una forma de relación. En lo que respecta a organismos gubernamentales, llama la atención la falta de respuesta, pues el 88% abarca las categorías “no contesta” y “no tiene”. Los ejemplos de los conflictos mencionados se presentan en el esquema 14, donde se muestran los diferentes ejes en los que se centran. Los organismos gubernamentales se refieren a aspectos económicos y socio-políticos. En cambio, los que se refieren a ciudadanos u organizaciones de la comunidad pueden considerarse según las siguientes categorías conceptuales: tierra, vinculada a pueblos originarios; ambiente e infraestructura y la imagen del sector.

Cuadro 29. Conflictos con sectores de la comunidad. Porcentajes.

	Con organismos gubernamentales	Con ciudadanos-organizaciones de la comunidad
Sí	12%	24%
No tiene	30%	33%
No contesta	58%	42%
Total	100%	100%

b. Pacto Global y nuevos problemas contemporáneos

El 33% de las empresas consultadas han firmado el Pacto Global, un 12% menciona que piensa hacerlo y se registra un 36% que no lo ha hecho y un 18% que no responde.

La consideración analítica (Cuadros 30 y 31) permite señalar que las empresas que lo han firmado son principalmente las que tienen más empleados y han iniciado sus operaciones antes de 2000. De las más grandes,

Esquema 14. Ejemplos de conflictos mencionados.

Con organismos gubernamentales	Con ciudadanos-organizaciones de la comunidad
<p>Aspectos económicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Políticas de importación. • Manejo de fondos. • Regulatorios y tarifas. <p>Aspectos sociopolíticos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Con sindicatos. • Con entes burocráticos que dilatan las decisiones frenando la implementación de proyectos por falta de respuesta rápida. 	<p>Tierras</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunidades indígenas y procesos de etnogénesis, porque el avance de los trabajos operativos de la compañía en las áreas de influencia de la comunidad mapuche encontraron en años anteriores distintos obstáculos motivados por diferencias surgidas con las autoridades de la comunidad. Nuevas comunidades y seudocomunidades que están surgiendo y reclamando tierras y personería. • Usurpaciones de tierras cercanas a instalaciones petroleras. • Problemas vinculados a la falta de regularización de tierras. Pueblos originarios • Cortes de caminos. <p>Ambiente e infraestructura</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reclamos por olores y ruidos. • Activismo ambientalista global. • Molestias por ruido, uso de agua, deterioro de caminos. • Negar factibilidad para la creación de nuevos usuarios (por falta de obras de infraestructura). • Reclamos por obras de infraestructura de servicios básicos. <p>Imagen del sector</p> <ul style="list-style-type: none"> • Percepción negativa del impacto de la industria en comunidades en las que no hay operación (por ejemplo, Entre Ríos). • Falta de acceso a la información. • La comunidad no percibe los beneficios de la industria o actividad. • Aumento de tarifas de gas.



un 27% piensa hacerlo, y de las que iniciaron operaciones después de 2000, un 22% menciona que piensa hacerlo.

Las respuestas que fundamentan las decisiones son variadas. A continuación se presentan algunas y merece destacarse que en las positivas se valoran los principios y las prácticas generales. A su vez las respuestas de quienes no

Cuadro 30. Firma del Pacto Global según cantidad de empleados.

	Cantidad de empleados			Total
	Hasta 199 empleados	Entre 200 y 599 empleados	Más de 600 empleados	
Sí	8%	80%	40%	33%
No, pero piensa hacerlo	--	--	27%	12%
No	54%	20%	27%	37%
s/d	38%	--	6%	18%
Total	100%	100%	100%	100%

Cuadro 31. Firma del Pacto Global según año de inicio de operaciones.

	Año de inicio de operaciones en la Argentina con el nombre que lleva actualmente			Total
	Antes de 1991	Entre 1991 y 2000	Después de 2000	
Sí	46%	46%	--	33%
No, pero piensa hacerlo	9%	8%	22%	12%
No	27%	31%	56%	37%
s/d	18%	15%	22%	18%
Total	100%	100%	100%	100%

han firmado muestran que no hay un rechazo, sino que están en análisis o no se ha presentado la oportunidad.

Razones de la firma del Pacto Global:

- “Compromiso y apoyo a sus principios”.
- “Desde hace más de 10 años adherimos a esta iniciativa e incentivamos la firma del Pacto a otras empresas ya que consideramos que asumir y promover los principios allí establecidos es un deber de las compañías que tengan entre sus objetivos, la promoción de una gestión orientada a la sustentabilidad”.
- “El P.G. brinda una plataforma que permite comparar prácticas locales y globales, aprender de la experiencia de otros, conocer acerca de los cambios en marcos de principios y normas internacionales”.
- “Por ser una institución pionera en la materia”.

Razones por las que no se firmó el Pacto Global:

- “Adhiere a otras iniciativas”.
- “Aún no ha formalizado la adhesión, pero la empresa sigue sus principios y normas”.
- “No hubo oportunidad de analizarlo”.
- “Se encuentra en proceso de análisis”.

Atendiendo la consideración de nuevos problemas contemporáneos de tipo ambiental y social se consultó a las empresas si desarrollaban algún proceso de sensibilización o concientización al respecto.

Los resultados de la tabla 9 indican que la prioridad está focalizada en temas ambientales, lo que resulta coherente con respuestas anteriores donde el tema presentaba preeminencia y aumento de porcentajes en comparación con estudios de años anteriores.

Tabla 9. **Concientización respecto de nuevos problemas contemporáneos. Respuestas múltiples.**

Temas	Porcentaje
Contaminación del suelo	42%
Contaminación del agua	39%
Incorporación de políticas para jóvenes profesional	39%
Contaminación sonora	36%
Inclusión de personas con discapacidad	21%
Acceso a agua potable	15%
Lucha contra el trabajo infantil	9%
Lucha contra la trata de personas	6%

Temas como derechos humanos, derechos de pueblos originarios, procesos de consulta previa informada, consentimiento previo informado, reciclado, alimentación sana y cadena de valor, entre otros, han recibido respuestas puntuales.

c. Código de ética

El 100% de las empresas cuenta con un código de ética, cifra que muestra un relevante crecimiento continuo, pues en 2009 era del 65%, en 2011 y 2013 era del 73% y el 70%, respectivamente.

Se les consultó a las empresas desde qué año cuentan con el código, y se observa que las fechas son muy disímiles y se advierte que se ha dado un

proceso progresivo.

Al indagar acerca de cuál ha sido el principal referente para la formulación del código, las respuestas son diversas, pero pueden agruparse en cuatro grandes tipos:

1. Las que hacen referencias a principios generales; por ejemplo, el Pacto Global;
2. Las que se respaldan en una organización general, el sector o la casa matriz.
3. Las que se refieren a áreas específicas (directorio, accionistas, auditoría, recursos humanos).
4. Las que han tenido en cuenta el de otras empresas, tanto del sector como fuera del mismo.

Complementariamente se consultó si las empresas contaban con una línea segura para denuncias de casos de falta de ética. El 67% respondió afirmativamente.

d. Publicación de informes socioambientales

La consulta acerca de si las empresas han publicado informes socioambientales (Cuadro 32) muestra oscilaciones, pero si toman los extremos 2004 y 2015 puede observarse que en todos los tipos de informes se han registrado aumentos, lo que permite confirmar que su realización es un hecho que se ha ido difundiendo en estos últimos años (Villagra, Cárdbaba y Ruiz San Román, 2016).

Respecto de 2004, puede observarse que aumentaron en forma destacada los informes relativos a acción comunitaria, sostenibilidad y medioambiente; aunque el aumento destacado es el que corresponde a balance social. Este informe es una herramienta que tiene la organización para comunicar a la sociedad en su conjunto su aporte en materia de recursos humanos y su relación con la comunidad. Permite informar, medir y comparar los distintos aspectos de la empresa.

Asimismo la COP (Comunicación de progreso) como instrumento de información sobre la instrumentación de las prácticas empresariales responsables, en el marco del Pacto Global, ha mantenido proporciones constantes hasta 2011, y registró aumento en los dos últimos informes.

En relación a la difusión de los informes, se advierte que el Balance Social se presenta principalmente en forma escrita, al igual que informes de medioambiente y de acción comunitaria; en cambio las COP se presentan

Cuadro 32. Elaboración de informes por año. Comparación 2004, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2013, 2015. Respuestas múltiples.

	2004	2006	2007	2008	2009	2010	2013	2015
Balance social	22%	22%	25%	24%	23%	23%	12%	42%
Informes de actividades dedicadas al medioambiente	16%	21%	25%	24%	25%	25%	21%	27%
Informes referidos a aspectos de seguridad	16%	30%	33%	30%	28%	23%	24%	21%
Informes de actividades referidas únicamente a la acción comunitaria	11%	14%	19%	18%	13%	15%	21%	27%
Informes de sostenibilidad (aspectos económicos, ambientales, seguridad, comunidad, etc.)	16%	8%	13%	11%	25%	20%	33%	30%
COP	-	13%	14%	16%	18%	13%	24%	24%



mayoritariamente por las web/redes sociales. En general lo que se observa es que se difunden principalmente en forma impresa y por las redes, aunque en distinta proporción, y en forma muy escasa en eventos especiales.

Respecto de la modalidad que se sigue para la realización de informes de sostenibilidad, se observa que las empresas que realizan informes según la pauta GRI (Global Reporting Initiative) alcanzan un 30%, el resto utiliza otras formas.

Origen e implementación de políticas de RSE

Las empresas fueron interrogadas acerca de cómo se originaron y se implementaron las políticas de RSE.

En cuanto a su surgimiento las respuestas pueden ser consideradas en dos grandes tipos: unas las que atienden situaciones particulares y otras con un mayor grado de formalización, que se respaldan en la ley o tienen como referencia otros ámbitos institucionales.

Por un lado, son acciones puntuales o espontáneas, y por otro, son proyectos formulados a veces como políticas. En el esquema 15 se presentan las

Esquema 15. Ejemplos de formas de surgimiento de políticas de RSE por tamaño de empresas.

Acciones/proyectos	Empresas	Criterios, programas, políticas
Acciones aisladas para atender a las poblaciones más vulnerables en pequeñas localidades.	Pequeñas empresas	<p>Visión de negocios basados en la ley y la ética.</p> <p>Nutrir los vínculos con grupos de interés.</p> <p>Programas de RSE según necesidades de comunidades cercanas. Colaboración con ONGs.</p> <p>A partir de la implementación de normas ISO.</p> <p>Consolidación de programas anuales con más alcance e impacto a largo plazo.</p>
Las acciones surgen en forma espontánea a partir de requerimientos específicos. Se inició con un sesgo asistencial y paternalista. La primera etapa fue de carácter filantrópico.	Medianas empresas	<p>Principios de sustentabilidad, según pilares estratégicos: cadena de valor, uso responsable, familias del personal y negocios inclusivos.</p> <p>Visión sustentable con proyectos de educación, inclusión, medioambiente y otros más de las comunidades donde se opera.</p> <p>Voluntariado corporativo que se compromete con los problemas sociales de las comunidades en las que se opera.</p>
RSE se inició en 2001 a partir de necesidades relevadas (G) RRII lleva adelante acciones de RSE con impacto interno y externo (G).	Grandes empresas	<p>Compromisos de la alta gerencia.</p> <p>Programa de voluntariado.</p> <p>Programas de la Fundación.</p> <p>Políticas de RSE para apoyar el crecimiento de las comunidades donde opera.</p> <p>Aplicación de estándares ambientales y sociales cada vez más altos.</p> <p>Desarrollo de políticas de desarrollo sustentable e inversión social.</p> <p>Se definió una estrategia asociada a la del negocio.</p> <p>La empresa se hace camino hacia la sustentabilidad desde los principios del Pacto Global.</p> <p>Promoción de gestión sustentable a partir de lineamientos internacionales.</p>

Esquema 16. Ejemplos de formas en que se afianzó la RSE en 2015 por tamaño de empresas.

	Acciones	Organizaciones	Criterios
Pequeñas Empresas	Donaciones de alimentos. Donaciones.	Generar un comité para tratar acciones de RSE en 2016.	Inclusión de criterios socioambientales. Consolidación de programas de inversión social.
Medianas Empresas	Acciones de voluntariado con mayor alcance y valor agregado. Continuar con asistencia a diferentes instituciones donde opera la compañía. Viraje hacia conceptos de sostenibilidad y necesidad de contar con el reporte correspondiente.	Conformación de una empresa de servicios integrada por personas con discapacidad y otros con alta vulnerabilidad social.	Uso seguro del gas y desarrollo de pilares estratégicos. Enfoque de Licencia Social para operar (LSO) e integración de programas sociales con los procesos inherentes al servicio público de transporte de gas.
Grandes Empresas	Introducción de una nueva estrategia Toma de conocimiento de los fundamentos de la RSE a nivel corporativo.		Materialización de planes de desarrollo urbano. Renovación del programa de voluntariado. Cumplimiento eficiente con los programas. Compromiso con el entorno mediante dos ejes: educación y atención de la comunidad. Afianzar proyectos sustentables y mejora de la relación de los grupos de interés. Desarrollo del componente local en cada comunidad. Consolidación de la alineación de la estrategia del negocio con el desarrollo local. Consolidación de partes interesadas y materialidad de los indicadores de gestión de la sustentabilidad. Programa de Voluntariado.

Cuadro 33. Modelos (teóricos y con referencia empírica) del proceso de RSE según las características del surgimiento y la etapa de afianzamiento.

	Formas de surgimiento	
	Acciones puntuales	Programas
Formas de afianzamiento	Acciones	Provisorio (19%)
	Programas/ organizaciones	Constituido (81%)
	Total	100%

respuestas así categorizadas por tamaño de empresas. Se observa con claridad que en las empresas de menor tamaño, los criterios fueron tanto informales, como basados en aspectos institucionales; en cambio, en las empresas más grandes las menciones son predominantemente más formales, por referencias normativas u organizacionales.

Asimismo se consultó acerca de los aspectos que se consolidaron en 2015. Las respuestas fueron categorizadas según tres grandes tipos: acciones puntuales, organizacionales y criterios programáticos. En el esquema se observa que el aspecto institucional se refuerza, en especial, en las grandes empresas.

Al analizar conjuntamente las características del momento del surgimiento de la RSE con los objetivos consolidados en 2015, pueden formularse cuatro modelos para interpretar los cambios acaecidos.

En el cuadro 33 se combinan dos características de la etapa de surgimiento (acciones puntuales y programas) con las que corresponden a un tiempo de afianzamiento de objetivos (acciones y programas) las que permiten idear cuatro modelos de procesos generados: directo, provisorio, ampliado y constituido.

Los vocablos para designar los posibles modelos son solo tentativos con el fin de proseguir analizando las diferentes situaciones. Desde el punto de vista empírico, lo que se observa es que el surgimiento bajo pautas formales se ha afianzado y el de acciones puntuales muestra la posibilidad de modificación, aunque es necesario conocer más acerca del perfil de cada empresa para comprender las formas de desenvolvimiento. Si la lógica es interpersonal dado el menor tamaño de la empresa, es probable que el modelo sea de tipo directo por acciones puntuales, en cambio una gran organización se desenvuelve en una lógica administrativa con procedimientos por cumplir y el modelo constituido probablemente es inherente a su situación.

La heterogeneidad del sector del petróleo y del gas permite comprender los matices de diferentes formas de comportamiento en el marco social.



Conclusiones principales

A continuación se presentan sintéticamente los resultados principales del informe 2016, según cinco grandes capítulos, un total de 42 afirmaciones y una conclusión general.

I. Perfil de las empresas

Tamaño, actividad y año de inicio de operaciones

1. La mayor parte de las empresas relevadas corresponde a las que tienen más de 600 empleados (un 46%) y a las que tienen menos de 199 (un 39%). Las que tienen entre 200 y 599 constituyen solamente el 15%. Así la muestra ha quedado conformada como un modelo “bimodal”.
2. Según el año de inicio de operaciones, el 55% de las empresas de mayor tamaño se han iniciado antes de 1991 y el 60% de las de menor tamaño comenzó a operar a partir de 2001.
3. Producción y Exploración son las principales actividades de las empresas del sector y en una proporción menor la de servicios petroleros.
4. Las empresas de mayor trayectoria en el país (que se iniciaron antes de 1990) se dedican, en igual proporción, a actividades de producción y a los servicios. Las empresas que iniciaron sus operaciones en años posteriores se dedican en mayor proporción a los servicios.
5. El sector muestra diversidad según el tamaño de las empresas y el tipo de actividad, así como cambio de paquete accionario y consecuentes cambios de designación.
6. En el conjunto heterogéneo de empresas se pueden distinguir tres tipos:
 - a. Empresas “históricas”, surgidas antes de 1991 y principalmente de más de 600 empleados y dedicadas a exploración-producción y a actividades complementarias.

- b. Empresas “de la internacionalización/globalización”, surgidas entre 1991 y 2000, con diferentes tamaños y dedicadas a exploración-producción y distribución y transporte.
- c. Empresas “nuevas”, surgidas a partir de 2001, en su mayoría de menor tamaño y dedicadas a diversas actividades (servicios, exploración y comercialización, entre otras).

Cobertura y distribución geográfica

- 7. Las empresas del sector tienen amplia presencia en el país. Al considerar el porcentaje de empresas que superan su presencia en más de 5 jurisdicciones, se observa que las empresas que iniciaron operaciones antes de 1991, y las que iniciaron operaciones entre 1991 y 2000 alcanzan un valor del 74% y el 75%, respectivamente, mientras que las que iniciaron operaciones después de 2000 constituyen un 67%.
- 8. La distribución de las empresas según la jurisdicción donde desarrollan actividades industriales/comerciales muestra que, a lo largo de 10 años, las principales han sido la Ciudad de Buenos Aires y Neuquén.

Certificaciones

- 9. El 67% de las empresas tiene una o más de las certificaciones OSHAS o ISO, proporción inferior a años anteriores, aunque vale señalar que se observan otras certificaciones, como la de American Petroleum Institute.
- 10. La certificación aparece asociada a un mayor número de empleados (un 87% para las empresas de más de 600 empleados; y 80% para las que tienen entre 200 y 599 empleados) y al año de inicio de operaciones donde la mayor respuesta corresponde a las empresas que se iniciaron entre 1991 y 2000 (del 83%).
- 11. Entre las empresas que tienen certificación, las más extendidas son ISO 9001 (55%), ISO 14001 (55%) y, levemente menor, OSHAS 18001 (39%).

II. Relaciones internas y su contexto

Gestión ambiental

- 12. Las actividades predominantes en favor de la gestión ambiental son la capacitación para el cuidado del medioambiente (82%) y el reciclaje de papel (88%). Las empresas de tamaño mediano y grande presentan alta proporción en la realización de capacitación, auditorías externas e internas y en la medición de dióxido de carbono y medición de metano. Las empresas de menor tamaño concentran sus esfuerzos en el reciclaje de papel y medición de ahorro en el consumo eléctrico.
- 13. El tratamiento de residuos eléctricos y electrónicos llega al 42%; y el tratamiento de residuos petroleros y gaseosos, que se midió por primera vez, llega al 58%.
- 14. La mayoría de las empresas indica que no han sido sujetas de algún reclamo judicial por temas ambientales en 2014 y 2015.
- 15. El cuidado del ambiente es una dimensión principal del concepto de sustentabilidad y cada vez ocupa más espacio en las empresas y, en especial, en aquellas que por su actividad principal están más vincula-

das con el ambiente. Entre las preocupaciones ambientales expresadas por las empresas del petróleo y del gas se destacan el uso racional de elementos naturales; el control y seguridad relativos a emisiones, derrames, residuos; los procesos de control relativos a remediación, reciclaje, reutilización y aspectos de la gestión general, como cumplimiento de normativas, gestión de procesos o de riesgos, entre otros.

Cumplimiento de salud, seguridad e higiene

16. La percepción de cumplimiento “muy alto” y “alto” con los parámetros nacionales e internacionales de salud, seguridad e higiene es del 82%; complementariamente se observa que las políticas sobre abuso de alcohol es del 97% y las políticas para combatir el consumo de drogas es del 94%. Ambos temas muestran relevante porcentaje de crecimiento respecto del estudio anterior.
17. El análisis de las menciones acerca de innovaciones incorporadas en temas de salud, seguridad e higiene muestra un evidente contraste entre las pequeñas y las grandes empresas. Mientras que en Salud las primeras focalizan su acción en capacitación, las grandes mencionan equipamiento técnico, así como ampliación del personal profesional. En Seguridad, las pequeñas empresas nuevamente expresan sus acciones en capacitación mediante jornadas, mientras que las grandes, a partir del objetivo de disminución de accidentes, plantean diferentes actividades complementarias, como equipamiento técnico, personal profesional y campañas de concientización. En lo referente a la Gestión General, las pequeñas empresas mencionan la capacitación personal, mientras que las medianas plantean cambios de dependencias en la organización, junto con estudios y capacitación mediante e-learning, y las grandes empresas señalan estudios diagnósticos, control vehicular y seguimiento de desempeños personales.

Clima sociolaboral

18. El 55% de las empresas realiza encuestas de clima sociolaboral. El aspecto positivo más mencionado es compromiso (índices de satisfacción, contribución al desarrollo) y entre los negativos se indican las compensaciones (beneficios, carga de trabajo, salarios). Entre las medidas tomadas como consecuencia de los resultados se mencionan aspectos generales (mejora de planes de acción), compensaciones (revisión de escalas) así como iniciativas que propongan el equilibrio entre la vida personal y profesional.

Beneficios al personal

19. Entre los beneficios al personal, la capacitación laboral (88%), el adelanto de sueldos (82%) y el desarrollo profesional (61%) son los que presentan mayores proporciones, con el agregado que el desarrollo profesional es el único que elevó su porcentaje.
20. El análisis de los beneficios al personal según tamaño de las empresas indica que, para todos los tamaños de empresas, la proporción más destacada es la capacitación laboral aunque en mayor proporción para las empresas más grandes. El otro a indicar es que el desarrollo profesional presenta una proporción similar en todos los ta-





maños de empresas, lo que muestra el énfasis que le otorga el sector al tema independientemente de condiciones particulares.

21. Tres grandes tipos de otros beneficios son: a) aspectos institucionales (por ejemplo, asistencia judicial, impositiva), ayudas para el crecimiento personal y familiar (descuentos en universidades, premios al estudio) y ayudas para una mejor calidad de vida (enseñanza de idiomas, descuentos en gimnasios).
22. Las políticas implementadas desde 2010 son de tres tipos: a) las de mayor cobertura vinculadas al desarrollo del personal y de pautas de transparencia empresarial, b) las de cobertura media referidas a formas de trabajo (jóvenes profesionales, flexibilidad horaria) y selección de proveedores (desarrollo y contratación), c) las de menor alcance son las están implicadas personas con ciertas características (discapacidad, mujeres, conciliación trabajo-familia), así como teletrabajo.

Relaciones comerciales: clientes

23. El 40% de las empresas consultadas indica que realiza estudios acerca de la satisfacción del cliente, aunque el 27% indica que no corresponde a la naturaleza de su negocio.

III. Empresas y acción comunitaria

24. En 2016 el promedio de actividades comunitarias es del 82%. Las empresas con menor cantidad de personal presentan porcentajes inferiores (62%), mientras que casi todas las empresas más grandes son las que muestran cifras superiores de acciones sociales (el 100% y el 93%, respectivamente).
25. Los programas de voluntariado en las empresas aparecen más asociados a los años de creación de las empresas que a su tamaño. Las empresas originadas en los años noventa presentan una proporción superior de voluntariado que las de origen anterior. Esta característica se puede explicar por el hecho de que comienzan sus actividades en el nuevo marco mundial del Pacto Global y el reconocimiento de las empresas como un actor social más de la sociedad.

26. El análisis comparativo 2011, 2013 y 2015 de las 10 primeras jurisdicciones donde se realizan actividades comunitarias permite comprobar que en diferentes años, son 10 las que coinciden en 2013 y 2015, aunque no en la misma posición. En 2011 se repiten 9 provincias, solo una es diferente a los años siguientes.
27. La comparación del orden de porcentajes de las actividades económicas de la industria del petróleo y del gas con las de actividades comunitarias indica que la mayoría de las jurisdicciones que aparecen en los primeros lugares coinciden, aunque no en el mismo orden. Estos ordenamientos indican que, además de la lógica del negocio, también aparece el criterio de la necesidad, cuando en el listado de las actividades comunitarias figuran en lugares superiores “provincias con necesidades reconocidas”.

Temas de las acciones comunitarias

28. La consideración de los temas objeto de acciones comunitarias de las empresas a lo largo de varios estudios muestra que educación y salud son las áreas donde se registra mayor proporción. En este estudio se han agregado dos temas que se incorporaron a la agenda nacional: el desarrollo local y los emprendimientos productivos, y a estos se agrega medioambiente, que es parte de la agenda internacional.
29. El otorgamiento de puntaje de importancia a los temas de los proyectos generó el siguiente orden: educación, desarrollo social, ambiente y salud. De cada uno se consultó el tipo de proyectos desarrollados, los que se refieren principalmente a formación y asistencia, y en menor medida, a equipamiento e infraestructura.
30. Los criterios por los que se seleccionaron los temas son de tres grandes tipos, que pueden presentar cierta superposición entre sí: a) la proximidad geográfica con la empresa o su política, b) la necesidad observada o la solicitud de otros y c) la definición de temas prioritarios.
31. En temas de seguridad comunitaria, las empresas colaboran con fuerzas institucionales, como Bomberos (56%), Policía (48%) y Defensa Civil (33%) y muy poco con organizaciones privadas (4%).

Programas destacados

32. Los programas destacados de las empresas se pueden agrupar en tres grandes aspectos: a) Pobreza e inclusión (control del dengue, asistencia médica básica, instalación de redes de gas en poblaciones vulnerables); b) Educación, fuentes de trabajo y emprendimientos productivos (becas de educación, capacitación laboral, para jóvenes sin empleo, creación de empresa social de servicios) y c) Salud, formación y desarrollo local (control de infecciones hospitalarias, construcción de acueducto, educación de la comunidad, patrimonio paleontológico).

Financiamiento y donaciones

33. El análisis de los montos ejecutados en actividades comunitarias por las empresas indica que las empresas de menor tamaño se concen-



tran en los menores montos, y las más grandes tienen presencia tanto en los menores montos como en los más grandes.

34. Las empresas más grandes donan diferentes tipos de bienes incluidos vehículos e inmuebles, en cambio, las empresas de menor tamaño, se concentran en bienes, como computadoras y mobiliario.

IV. Articulación institucional

35. El análisis desde 2001 acerca de las alianzas de las empresas con otros sectores permite observar que el cambio más relevante es el que corresponde a alianzas con ONG, pues en 2015 se registra el valor más alto obtenido hasta el momento.
36. La consulta acerca de conflictos con organismos gubernamentales, no generó mayor información, en cambio con respecto a organizaciones de la comunidad se indican tres diferentes tipos de conflictos: tierras (pueblos originarios, falta de regularización), ambiente e infraestructura (activismo ambientalista, reclamos por obras de infraestructura de servicios básicos), imagen del sector (percepción negativa del impacto de la industria en comunidades en las que no hay operación).

Pacto Global, código de ética, nuevos problemas contemporáneos y difusión

37. El 33% de las empresas consultadas han firmado el Pacto Global, un 12% menciona que piensa hacerlo, se registra un 36% que no lo ha hecho y un 18% que no responde. La consideración analítica indica que las empresas que lo han firmado son principalmente las que tienen más empleados y han iniciado sus operaciones antes de 2000.
38. Las empresas desarrollan principalmente procesos de concientización o sensibilización acerca de temas de ambiente (contaminación de suelo, agua, sonora) y desarrollo profesional, en cambio son minoritarios temas más sociales (inclusión de personas con discapacidad, lucha contra el trabajo infantil, lucha contra trata de personas).
39. El 100% de las empresas cuenta con un código de ética, cifra que muestra un relevante crecimiento continuo, pues en 2009 era del 65%, en 2011 y 2013 era del 73% y del 70%, respectivamente.
40. La consulta acerca de si las empresas han publicado informes socioambientales muestra oscilaciones, pero si toman los extremos 2004 y 2016 puede observarse que en todos los tipos de informes se han registrado aumentos, lo que permite confirmar que su realización es un hecho que se difundió en estos últimos años.
41. La COP (Comunicación de progreso) como instrumento de información sobre la instrumentación de las prácticas empresariales responsables, en el marco del Pacto Global, ha mantenido proporciones constantes hasta 2011, y registró aumento en los dos últimos informes.

V. Origen y afianzamiento de políticas de RSE

42. En la consideración conjunta de las características del surgimiento de políticas de RSE con aspectos consolidados en 2015, se observa que las empresas del sector presentan diferentes comportamientos. Las empresas más grandes asumen principalmente un modelo más

institucional basado en programas; y las empresas de menor tamaño presentan un modelo de acción directa basado en aspectos puntuales con la opción de seguir en esa línea o inclinarse por programas, lo que implicaría perfilarse de forma más institucional.

Conclusión general

Las empresas del petróleo y del gas constituyen un conjunto heterogéneo por diversos aspectos. Los más destacados son el tamaño, la trayectoria y el tipo específico de actividad. Sin embargo, presentan otros aspectos en común, como radicación según la disponibilidad del recurso natural, inversiones de capital orientadas por el largo plazo, uso de capital intensivo e incorporación permanente de nuevas tecnologías y presencia de sus productos en toda la sociedad.

La consideración del tamaño de las empresas es un componente clave para comprender las características del sector. La descripción de las dimensiones de la responsabilidad social empresaria teniendo en cuenta el tamaño de las empresas permite reconocer las diferencias internas.

En los distintos estudios realizados, si bien la muestra puede tener distintas unidades, lo que se mantiene desde el estudio de 2007, es que la mayor proporción le corresponde a las empresas de más de 600 empleados, luego a las empresas que tienen menos de 200 empleados, y la que presenta menor proporción es la empresa que tiene entre 200 y 599.

El comportamiento diferencial de estas tres categorías se observa principalmente en lo correspondiente a:

- certificaciones (mayor porcentaje de las empresas más grandes);
- gestión ambiental (las empresas de menor tamaño concentran sus acciones en reciclaje de papel, medición de ahorro de consumo eléctrico)



- co, y las más grandes en medición de dióxido de carbono, de metano; auditorías externa e internas; capacitación);
- innovaciones incorporadas a temas de salud, (las empresas con menor cantidad de personal centran los esfuerzos en la capacitación; y las grandes, en equipo técnico y ampliación de personal profesional);
 - innovaciones incorporadas a temas de seguridad (las empresas de menor tamaño hacen capacitación mediante jornadas; y las más grandes, mencionan equipamiento técnico, personal profesional y campañas de concientización);
 - realización de actividades comunitarias (mayor porcentaje de las empresas más grandes);
 - donaciones a la comunidad (las empresas de menor tamaño donan computadoras y mobiliario, mientras que las más grandes contribuyen con diferentes tipos de bienes, incluidos vehículos e inmuebles);
 - firma del Pacto Global (las más grandes presentan mayor porcentaje).

Así como en muchos aspectos se advierten diferencias según el tamaño de las empresas, se observan dos áreas donde no se registran diferencias entre los distintos tamaños de las empresas. En el área de personal y en el sistema normativo se advierte la importancia asignada en todas las empresas a:

- desarrollo profesional;
- capacitación laboral;
- código de ética.

Desarrollo profesional y capacitación laboral podrían ser consideradas constantes de todas las empresas del sector.

El estudio desde la trayectoria de las empresas, teniendo en cuenta el año en el que comenzaron a realizar operaciones con el nombre actual, permite formular tres categorías:

- Empresas “históricas”, surgidas antes de 1991, y principalmente con más de 600 empleados y dedicadas mayoritariamente a exploración-producción y actividades complementarias.
- Empresas “de la internacionalización/globalización”, surgidas entre 1991 y 2000, con diferentes tamaños y dedicadas a exploración-producción y distribución y transporte.
- Empresas “nuevas”, surgidas a partir de 2001, en su mayoría de menor tamaño y dedicadas a diversas actividades (servicios, exploración, comercialización).

Al considerar la fecha de iniciación de operaciones de las empresas se advierten diferencias en:

- Cobertura geográfica (las empresas de más de 200 empleados tienen mayor porcentaje de presencia en más de 5 jurisdicciones).
- Programas de voluntariado en las empresas (se constata que el mayor porcentaje corresponde a las empresas “de internacionalización/globalización”. Se explica porque sus actividades se inician en el contexto del Pacto Global y el reconocimiento de las empresas como un actor social.
- Firma del Pacto Global (firmado principalmente por las empresas que iniciaron operaciones antes de 2000).

Además del tamaño de las empresas y el año de iniciación de operaciones, en este trabajo se plantearon los principales cambios en los últimos años y las dimensiones que se destacaban.

En los diferentes estudios, los temas relativos al cuidado del ambiente se fueron incorporando en forma creciente, teniendo en cuenta la difusión y la aceptación del concepto de sustentabilidad. Se incorporaron diferentes aspectos, como acciones de gestión ambiental (tratamiento de residuos, reciclaje de materiales y medición de dióxido carbono, entre otros). También se incorporó en 2009 el tratamiento de residuos eléctricos y electrónicos, aspecto que ha ido mostrando crecimiento continuo. En este estudio también se consideró el tratamiento de residuos petroleros y gaseosos.

En relación a la salud, se consideraron las políticas sobre uso y abuso de alcohol y de drogas. Ambos temas se mostraron relevantes porque en los distintos estudios se observaron porcentajes crecientes, desde un 51% y un 48%, respectivamente en 2009, hasta llegar en este estudio, prácticamente al 100%.

Con respecto a las actividades comunitarias se fueron observando diferentes cuestiones, a saber:

- Los temas relativos a la pobreza fueron atendidos, pero con una mirada más de promoción y no filantrópica. Se observó la incorporación de temas superadores, como desarrollo local y emprendimientos productivos.
- La vinculación constante, creciente y predominante de las ONG desde el 43% en 2001 hasta el 70% en 2016, que le otorga legitimidad vincular a estos dos sectores.
- Crecimiento constante de la incorporación de códigos de ética, desde un 65% en 2009 hasta el 100% en 2016, lo que puede asociarse a la pauta de alineación con la transparencia.
- El aumento de la publicación de diferentes informes (balance social, comunicación de progreso COP).

En cuanto a dimensiones que se destacan se pueden señalar aspectos del ambiente, atención sobre consumos de alcohol y drogas, beneficios al personal con proyectos de mayor equilibrio entre la vida privada y la vida profesional, así como reconocimiento de algunas jurisdicciones como propias del sector.

En forma incipiente se observan algunos conflictos relativos a pueblos originarios y regularización de tierras. Además, se advierten reclamos por cuestiones ambientales y obras de infraestructura.

Entre los temas que no lograron “instalarse” se pueden señalar la incorporación de personas con discapacidad, así como la ayuda al ámbito religioso y la información de presupuestos y montos asignados a las acciones comunitarias.

Llama la atención el escaso porcentaje mencionado a campañas de concientización sobre problemas de actualidad, como la lucha contra la trata de personas.

En relación con las formas en que se originaron políticas de RSE y los objetivos consolidados en 2015, pueden perfilarse los siguientes modelos de comportamiento de las empresas:

- a. Modelo directo: se inicia en base a acciones puntuales (requerimientos específicos) y continúa con donaciones y asistencia, lo que implica una forma afianzada de operar.



- b. Modelo ampliado: se inicia en base a acciones puntuales (requerimientos específicos) y continúa con criterios o programas (por ejemplo, de inversión social), lo que implica una apertura hacia formas más planificadas.
- c. Modelo provisorio: se inicia con criterios o programas (proyectos anuales, voluntariado) y continúa con acciones puntuales (asistencia concreta), lo que implicaría formas no afianzadas.
- d. Modelo constituido: se inicia con criterios o programas (proyectos anuales, vínculos con grupos de interés, sustentabilidad de proyectos educativos) y continúa con criterios o programas (consolidación de programas de inversión social).

El análisis de las distintas dimensiones permite reconocer dos grandes procesos en el sector del petróleo y del gas:

1. Estructuración regional del sector, conformada por las provincias del Neuquén, Mendoza, Río Negro, La Pampa, Chubut, Santa Cruz, Salta, y la Ciudad de Buenos Aires, el Conurbano Bonaerense y la provincia de Buenos Aires, dada su preeminencia de actividades económicas.
2. Institucionalización y visibilización, en cuanto se ha observado el aumento constante de códigos de ética en las empresas, la firma del Pacto Global, la publicación de informes propios, las vinculaciones con organizaciones de la comunidad, los procesos de mejora de los programas comunitarios, la continuación de actividades en favor del cuidado de ambiente, el cuidado de la salud del personal, la preocupación por las certificaciones de calidad.

Referencias bibliográficas

- GDFE (2016). Guía de Inversión Social Privada. Buenos Aires. Disponible en: http://media.wix.com/ugd/a47812_f7f6fc145e4247598ab5ed5867a-35b6e.pdf
- Naciones Unidas (2015). Objetivos de Desarrollo Sostenible. 17 objetivos para transformar nuestro mundo. Disponible en: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- Naciones Unidas. Comisión Mundial sobre el Medio ambiente y su Desarrollo. Departamento de asuntos económicos y sociales. División de desarrollo sostenible (1992) Declaración de Río sobre el medio ambiente y el desarrollo. Río de Janeiro. Brasil. Disponible en: <http://www.un.org/spanish/esa/sustdev/agenda21/riodeclaration.htm>
- Rosolen, T. y M. L. Ferranty Maclennan. (2016). Strategic human resource management and corporate social responsibility: Evidence from Emerging Markets. Internext: Revista *Electrónica de Negócios Internacionais da ESPM*, 11(2), 66-80. doi:10.18568/1980-4865.11266-80
- Villagra, N., M. M. Cárđaba y J. A. Ruiz San Román. (2016). Communicating Corporate Social Responsibility: re-assessment of classical theories about fit between CSR actions and corporate activities. *Communication & Society*. 29(2). 133-148. doi: 10.15581/003.29.2.133-146.



**Programas en
la comunidad**

AXION Energy Argentina S.A.

Acompañamiento integral al “Hogar del Niño Nuestra Señora de Lourdes”

AXION Energy, comprometida con una visión sustentable, gestiona sus operaciones sumando no solo crecimiento económico, sino también valor social y ambiental. Ese compromiso entablado con la sociedad se relaciona con la necesidad de involucrarse, contribuir y ayudar a los demás. Por eso, trabajamos en cinco ejes fundamentales: educación, salud, inclusión, infraestructura y ambiente.

Es en este marco, que AXION Energy acompaña el desarrollo y el crecimiento del “Hogar del Niño Nuestra Señora de Lourdes”, ubicado en la localidad de Campana. Este hogar provee un ambiente de acogimiento familiar, donde niños y adolescentes en situación de vulnerabilidad cuentan con un espacio de protección, afecto y cuidado, que contribuye a recuperar su dignidad y a colaborar con su desarrollo integral como personas.

Desde AXION Energy nos comprometemos a brindarles una mayor calidad de vida a los chicos y a favorecer su desarrollo. Así, desde hace diez años, empleados voluntarios de la compañía asisten diariamente al hogar, fuera del horario laboral, para brindar apoyo escolar y acompañar en su proceso educativo a los chicos que viven allí, actualmente más de veinte.

A partir de este año, con el objetivo de fortalecer el compromiso de la compañía y a sus voluntarios,



AXION Energy inició un plan de acompañamiento integral para contribuir con el trabajo que lleva adelante el hogar. Además del apoyo escolar que brindan los empleados voluntarios, la compañía garantiza los medios para el correcto funcionamiento del hogar y le asegura cobertura médica a todos los chicos. Asimismo, ofrece un servicio de asesoría legal e incorporó un equipo de psicopedagogos que evalúan las necesidades de aprendizaje y psicológicas de los chicos.

El apoyo al “Hogar del Niño Nuestra Señora de Lourdes” representa una de las acciones de responsabilidad social empresarial más relevante de AXION Energy, ya que es la actividad más importante que desempeña el voluntariado en la localidad de Campana. De esta forma, ratifica su compromiso con la ciudad de Campana y trabaja en la promoción de valores, como la solidaridad, al gestionar programas orientados al progreso de la comunidad en donde opera.



Camuzzi Gas Pampeana S.A. y Camuzzi Gas del Sur S.A.

A prender el gas

Con el objetivo de crear un programa comunitario para complementar la campaña de “prevención de accidentes con monóxido de carbono” y difundir, a la mayor cantidad de personas posibles, información acerca del uso seguro del gas natural por redes, Camuzzi Gas Pampeana y Camuzzi Gas del Sur desarrollan todos los años el programa educativo “A prender el gas”.

A través de charlas didácticas, a cargo de personal voluntario de las distribuidoras, alumnos de 4° y 5° grado de escuelas primarias del área donde las compañías prestan el servicio de gas natural por redes, reciben información sobre cuáles son las medidas de prevención para minimizar los casos de intoxicación con monóxido de carbono y accidentes producidos por instalaciones incorrectas o funcionamiento deficiente de los artefactos a gas en los hogares.

La campaña está basada en una historia animada que tiene como protagonista a un niño de aproximadamente 9 años, que en su imaginación se convierte en un superhéroe y junto a un gasista matriculado detecta y soluciona situaciones de peligro que se presentan



Negro, Chubut, Santa Cruz y Tierra del Fuego.

La dinámica que se plantea en la visita a las escuelas tiene muy buena recepción en alumnos y docentes. “A través de A prender el gas hemos llegado de forma directa, con la información que brindamos en cada charla, a miles de hogares. Estamos convencidos de



en varias viviendas. Los materiales de comunicación que componen la campaña cuentan con información completa sobre el tema que se aborda y brindan a los alumnos las herramientas necesarias para conocer de manera integral y didáctica la problemática.

Durante 2016 se desarrolla la sexta edición y es importante destacar que hasta el momento, Camuzzi Gas Pampeana y Camuzzi Gas del Sur capacitaron a más de 56.000 alumnos de más de 150 localidades de las provincias de Buenos Aires, La Pampa, Neuquén, Río

que esta es la mejor manera de llegar a los chicos porque aprenden a detectar los problemas de inseguridad en sus viviendas, producto del uso incorrecto de los artefactos a gas y del desconocimiento de las medidas de seguridad. Buscamos que los alumnos capacitados difundan el mensaje en sus hogares y grupos de pertenencia. Aprovechamos el efecto multiplicador que produce la escuela, ya que los chicos toman conciencia de la importancia de incorporar las medidas de prevención en su vida cotidiana”.

Chevron Argentina S.A.

Emprendedoras en acción, mucho más que un proyecto

Chevron Argentina se compromete con el desarrollo de las comunidades en tres grandes áreas: Salud, Educación y Desarrollo económico, cada una orientada a mejorar la vida de las personas, por medio de contribuciones sostenibles y de alto impacto.

Desde 2013 Chevron Argentina y Fundación Otras Voces de Neuquén desarrollan el Programa Emprendedoras en Acción, orientado a promover el emprendedorismo mediante talleres de capacitación focalizados en el desarrollo y la gestión de proyectos productivos y de servicios.

El programa tiene como finalidad contribuir a mejorar el posicionamiento integral en el mundo del trabajo, de las mujeres que residen en barrios de la zona oeste de la ciudad de Neuquén. Es una oportunidad para fortalecer los proyectos de vida, con el fin de superar los obstáculos en la gestión de las actividades que llevan adelante. Así, se logra que la población de mujeres emprendedoras obtenga condiciones sufi-



cientes para hacer de sus prácticas laborales su sustento económico.

Se trabaja focalizando en los siguientes ejes:

- Talleres troncales (cocina y costura) y secundarios (comercialización, análisis de emprendimiento, logo y marca, costos, sistemas de producción, manejo de redes sociales, habilitaciones sanitarias e impositivas).
- Acompañamiento en territorio.
- Desarrollo personal.
- Acompañamiento terapéutico individual.
- Desarrollo y consolidación del espacio ferial.

Durante este proceso de alianza, hubo diferentes logros, se finalizó la construcción de la sede de la fundación; se efectivizaron 3.000 horas de talleres troncales, secundarios y de desarrollo personal y se capacitaron más de 366 mujeres, todo esto con una inversión de más de 2.450.000 pesos. También es importante destacar que un 80% de estas mujeres tiene una práctica de trabajo que contribuye en su economía familiar.

Desde 2015, funciona un espacio de construcción colectiva denominado “Casita Emprendedora” que consiste en ferias organizadas y lideradas por las mismas protagonistas, allí ofrecen y comercializan sus productos. Es un lugar de aprendizaje que crece constantemente y se transformó en la expresión más clara y mensurable de los resultados obtenidos en los talleres. A la fecha, se realizaron 20 ferias en el espacio de Fundación Otras Voces.

Emprendedoras en Acción es un proyecto de vital importancia para la comunidad, generador de nuevos escenarios, de nuevos grupos humanos y de espacios de activa participación. Un proyecto con un verdadero protagonismo social.



El proyecto emprendedoras en acción cuenta con la declaración de interés de la legislatura neuquina.

Enarsa - Energía Argentina S.A.

Más energía para la educación

Este año Enarsa inició una alianza estratégica, la primera desde la creación de la empresa en 2004. Esta alianza busca potenciar un eje central para la gestión responsable: promover acciones educativas. Con ese objetivo impulsamos colaboraciones para el fortalecimiento de instituciones educativas que apuestan activamente a la formación de personas, con acciones sistemáticas y sostenidas en el tiempo.

Así, comenzamos a aunar caminos con la Fundación Cimientos a través de su programa futuros egresados, que acompaña a jóvenes de entre 12 y 18 años, que corren riesgo de discontinuar sus estudios debido a su situación de vulnerabilidad social. Este programa, busca promover el desarrollo de habilidades y competencias que contribuyan a mejorar el recorrido escolar, aumentar las posibilidades de que los jóvenes obtengan un título secundario y proyecten su futuro con más y mejores oportunidades.

Enarsa se unió a Cimientos para becar a estudiantes secundarios de la Escuela N°4 de la localidad de Ensenada, provincia de Buenos Aires, área de influen-



cia de la empresa en virtud de la operación de la Central Termoeléctrica Ensenada de Barragán.

A lo largo del año realizamos distintas acciones con los alumnos becados, por ejemplo, la visita a la Central Termoeléctrica Ensenada de Barragán. Allí, después del almuerzo de bienvenida, personal capacitado expone el ciclo de generación de energía eléctrica, y luego se realiza una recorrida por las instalaciones.

El segundo paso fue el encuentro entre padrinos y ahijados que ocurrió en la Jornada Anual que realizó Cimientos en Ensenada, donde padrinos y ahijados pudieron compartir durante toda una jornada distintas actividades que sirvieron para conocerse.



Franco Figueroa: su materia favorita es matemática. Quiere terminar el secundario para jugar al fútbol profesional. *Alan Martín Abolio:* en su tiempo libre juega al fútbol con amigos y primos. Le gustaría aprender a jugar al fútbol con un profesor. *Tamara Abril Aguirre:* le gusta mirar televisión y estar con amigas. Sus materias preferidas son inglés y matemática. Quiere aprender danzas árabes. Cree que es importante terminar el secundario y quiere seguir estudiando para Chef. *Camila Soledad Cesar:* cuando no está en la escuela, le gusta salir a correr y también ver televisión. Le gustaría aprender inglés. Su materia preferida es educación artística porque le encanta dibujar. Cuando termine la secundaria quiere ser veterinaria. *Oriana Abril Porrovecchio:* en su tiempo libre le gusta bailar reggaeton y jugar al fútbol. Las materias que más le gustan son Ciencias naturales y Lengua. Quiere ser dentista o veterinaria. *Kiara Ivon Matrella:* toma clases de natación. Sus materias favoritas son Matemática y Ciencias naturales. Le parece importante terminar el secundario porque "te ayuda cuando seas más grande".

ExxonMobil Exploration Argentina S.R.L

Una aventura jurásica

ExxonMobil Exploration Argentina (EMEA) colaboró con la recuperación de fósiles de dinosaurios hallados en la formación de Vaca Muerta. Esta tarea culminó con un importante descubrimiento.

El esfuerzo continuo de ExxonMobil para apoyar las campañas de excavación de los fósiles de dinosaurio en la Argentina culminó en 2015 con la tercera fase del proyecto en la que se recuperaron fósiles de varias especies, lo que causó el asombro tanto de los investigadores como de la comunidad local.

Los restos fósiles se descubrieron a principios de 2013 durante la construcción de un camino que conduce a uno de los bloques. ExxonMobil cambió la dirección del camino para evitar la zona donde se encontraban los restos fósiles y poder iniciar las actividades paleontológicas con el fin de recuperar y preservar los fósiles.

El mayor objetivo de la tercera fase fue completar la recuperación de los fósiles del Titanosaurio Sauropodo que se halló en el camino al principio del proyecto. Se encontró la espina articulada entera, desde el cráneo hasta la cadera. Los expertos estiman que el ejemplar encontrado llegó a medir 12 m de largo.

Leonardo Fillippi, director del Museo Argentino Roca, ubicado en Rincón de los Sauces, y paleontólogo a cargo de las campañas de excavación dijo que “los descubrimientos que se hicieron durante las excavaciones han sido extraordinarios. Encontramos dos especímenes de la especie de los Terópodos, un Tita-



nosaurio completamente articulado, con el cráneo, y varios restos de fósiles de tortugas, peces y huevos de dinosaurios”.

Los Terópodos son una especie muy poco común, y se ha encontrado solo una muestra antes de estas dos. El descubrimiento es esencial para continuar con el estudio de esta especie carnívora. “El proyecto es importante para la comunidad de Rincón de los Sauces porque los dinosaurios son parte de la cultura de la comunidad”, señaló Daniel De Nigris, Gerente General de EMEA. “Se pueden ver monumentos de dinosaurios en la plazas principales, en la entrada de Rincón, hasta los carteles de las calles tienen imágenes de dinosaurios y los chicos leen mucho en la escuela sobre el tema”.

“Queremos agradecerle a ExxonMobil por el continuo apoyo y las contribuciones por la preservación de esta área”, expresó Fillippi.

A la especie extinta se la llamó “Viavenator exxon”, que significa “el cazador del camino de Exxon”, en reconocimiento a ExxonMobil por el apoyo brindado en la preservación y el resguardo del patrimonio paleontológico de la zona.

Este programa es uno de los tantos con los que EMEA colabora en Neuquén. “Ya hemos invertido más de USD800.000,00 desde 2013 en RSE en la provincia, en programas relacionados con la educación, la salud, la preservación de la cultura y el empoderamiento de la mujer”, dijo De Nigris, “nos enorgullece ser parte de la comunidad”.

Gas Natural Fenosa

Compromiso social

Estamos comprometidos con el desarrollo económico y social de las regiones en las que realizamos nuestras actividades. Por ello nos proponemos generar valor aportando conocimiento, capacidad de gestión y creatividad a través de un diálogo fluido y permanente con la comunidad a fin de dar respuestas a sus necesidades.

Desde 2011 hemos definido líneas de actuación que rigen los esfuerzos de la compañía en materia de programas de responsabilidad social. Estas son las siguientes:

- **Uso responsable:** proyectos que promuevan el conocimiento de la energía en general, la seguridad y el uso eficiente tanto del gas como de la electricidad, así como también el cuidado del ambiente entre los clientes y la sociedad. Dentro de este pilar implementamos el Programa Uso Responsable del Gas, en sus versiones para niños y adultos, que tiene como objetivo concientizar de forma didáctica sobre la correcta utilización del gas natural, brindando consejos prácticos sobre el uso eficiente y racional de este recurso no renovable y sobre la prevención de accidentes causados por su uso indebido. Con este programa, en 2015 visitamos más de 41 establecimientos educativos de nivel primario de nuestra zona de concesión, llegando a más de 12.400 niños y alrededor de 1.000 adultos y docentes.
- **Familias del personal:** proyectos que fomenten los estudios y la inserción laboral de los hijos y las familias de nuestros colaboradores. Dentro



de este pilar se enmarcan los Programas Proyectando tu futuro, Vocación natural, Pasantías de verano y Formación para liderar. En el marco del último programa mencionado, en 2015 se llevó a cabo la 3° edición de esta iniciativa que becó a 17 jóvenes, hijos de colaboradores de la compañía en América latina, para que realicen un viaje de estudios de 10 días en la Universidad Corporativa de la compañía en Madrid.

También desde la Fundación Gas Natural Fenosa llevamos a cabo iniciativas, como el Programa Aula Fundación Gas Natural Fenosa, el cual se propone generar vínculos que potencian la calidad de vida de las comunidades donde estamos presentes, proporcionando espacios recreativos y de formación en distintas técnicas. Dentro de este programa realizamos el Taller Artesanías en papel en conjunto con la Fundación Manos Abiertas, en Villa de Mayo; y el Taller CeraMIA, junto con la ONG De Todos para Todos, en el Partido de Vicente López. Desde el Programa Emprendedores Sociales se apoyan y fomentan las inquietudes comunitarias de nuestros colaboradores al financiar proyectos sociales que ellos presentan. Por último, con más de 14 años de funcionamiento, el Programa Primera Exportación brinda, de forma gratuita, asesoramiento y capacitación a PyMEs de la Argentina. Desde su inicio, en 2001 hasta diciembre 2015, más de 24.800 empresas fueron asesoradas; más de 29.260 capacitadas; 157 empresarios fueron becados para capacitarse en el Instituto de Educación Continua de la Universidad Pompeu Fabra de Barcelona y el sitio web del programa recibió más de cuatro millones de visitas.

MetroGAS S.A.

Instalando calor seguro

En 2015, MetroGAS impulsó un salto cualitativo en su gestión responsable al definir una estrategia de abordaje ecosistémico, gracias a la cual su accionar en RSE y Sustentabilidad se redefinió con el fin de contribuir al desarrollo integral de todos sus actores: clientes, proveedores, contratistas y otros vinculados al servicio. En este sentido, compartir el conocimiento y la experiencia con los futuros técnicos es fiel a su historia, pero además construye futuro. Con esta convicción, la empresa desarrolló el Programa Instalando Calor Seguro, orientado a la formación en instalaciones internas de gas y cuyo objetivo es capacitar a los futuros egresados de escuelas técnicas.

trenamiento Técnico. Allí se realiza una visita de reconocimiento y una prueba práctica. En la edición 2015, participaron 75 jóvenes, de 17 y 18 años, pertenecientes a las especialidades de Construcciones y Electromecánica de dos establecimientos: uno de CABA y otro de la provincia de Buenos Aires. Las horas de capacitación son consideradas como prácticas profesionalizantes (Ley de Educación Técnico Profesional N° 26.058).

2. **Formación de formadores.** En alianza con la Dirección de Escuelas Técnicas de la Provincia, en 2015 se realizaron dos talleres de formación docente, que abarcaron los tres distritos escolares en los que está presente MetroGAS. Su objetivo fue completar el círculo educativo incluyendo al profesor como agente fundamental en la transmisión de conocimientos.

Esta actividad condensó los contenidos vistos por los estudiantes, para sensibilizar a los docentes sobre



La elección de este grupo y esta temática no fue aleatoria. La seguridad, uno de los ejes fundamentales del quehacer de MetroGAS, se aborda integralmente. El programa abarca la formación teórico-práctica de docentes y alumnos, y el material fue realizado por voluntarios de la compañía, quienes también dictaron los talleres.

1. **Formación para estudiantes.** Estos talleres mantienen un espíritu original de la compañía en cuanto a la transferencia de conocimientos hacia la comunidad y el trabajo directo con alumnos de escuelas técnicas. Se trabajan aspectos técnicos (explicitados en la norma vigente) y se incorporan tópicos éticos y legales.

Cada taller se desarrolla a lo largo de ocho encuentros: siete en la escuela y el último en el Centro de En-

los temas tratados y prepararlos en el refuerzo de los conocimientos. En el primer encuentro (agosto 2015) participaron 45 docentes, provenientes de 17 escuelas, con una matrícula de 3.500 alumnos. Al segundo (octubre de 2015) asistieron 31 maestros, de 10 escuelas, con un total de 2.000 estudiantes. Ambas jornadas, de 4 horas cada una, se llevaron a cabo en el Centro de Entrenamiento Técnico y la convocatoria fue libre y gratuita. Todos los participantes recibieron un certificado de asistencia y un cuadernillo con los contenidos estudiados.

El abordaje de quienes serán los futuros gasistas matriculados o actores clave de su ecosistema, responde al espíritu innovador de MetroGAS que alimenta un presente sólido y construye un futuro lleno de desafíos por conquistar.

Pan American Energy LLC. (PAE)

Programa Pymes PAE 11 años promoviendo el fortalecimiento de empresas y emprendedores locales

En 2005, PAE detectó que en el Golfo San Jorge existía un contexto socio-económico regional con posibilidades de fortalecer el desarrollo de pymes locales frente a la presencia de competidores internacionales con estándares sumamente competitivos. Fue así como nació el Programa Pymes, el primero en su tipo y único en su alcance, con el distintivo de ser abierto a todas las empresas, sean o no proveedoras de PAE y de la industria.

El Programa Pymes se focaliza en el concepto de sustentabilidad, porque su objetivo es hacer crecer y desarrollar a las pymes en el largo plazo, potenciando al máximo posible su plan de negocios. PAE les provee asistencia técnica, financiera y comercial, las orienta para la certificación de normas de calidad y colabora en la generación de empleo. Las principales líneas de acción del programa conforman un proceso dinámico. Todas responden a un mismo objetivo: promover el crecimiento de las empresas locales.

En 2013, el Programa Pymes se extendió a Neuquén y Salta, así logró presencia en todas las regiones donde PAE tiene operaciones.

Las actividades se realizan articulando el esfuerzo en conjunto con diversas instituciones, entre las que se destacan las municipalidades, universidades y agencias de desarrollo locales; entidades como AMIA, Garantizar, INTI, INTA, IAPG, Comodoro Conocimiento, Centro Pyme Adeneu; y reconocidas consultoras locales del ámbito privado.



El Programa Pymes pone a disposición de las empresas locales herramientas a las que de otra forma no tendrían acceso, ya sea por costos, distancias o disponibilidad de recursos humanos. Las empresas que participan de las actividades que ofrece el programa, dedicadas a la explotación agrícola-ganadera, comercio, transporte y turismo, entre otras, brindan su esfuerzo y su compromiso, lo que se traduce en un aumento en la facturación global de este conjunto de empresas.

Con 11 años de vida, el programa ha sido la clave para el armado de redes de cooperación empresarial, pública y privada, con capacidad de sostenimiento y ampliación, como así también para el desarrollo de nuevos productos, servicios y hasta de sustitución de importaciones.

Algunos resultados de la gestión 2015

- 3.400** Pymes y emprendedores participaron de las propuestas del programa.
- 34.000** horas de capacitación a referentes de empresas locales.
- 70%** de las empresas participantes son proveedoras de PAE. El 30% no lo son.
- 33%** aumentó la facturación de las Pymes del programa.
- 262** capacitaciones abiertas en gestión administrativa, comercial, comunicación, liderazgo e informática, entre otras.
- 34** asistencias *in company* implementadas.
- 23** proyectos presentados en innovación, mejora y sustitución.



Pampa Energía

Fundación Pampa Energía

La Fundación Pampa Energía tiene un fuerte compromiso con la educación, ya que considera que es un derecho fundamental, una condición para el desarrollo de las personas. Además es una herramienta para el progreso de nuestra sociedad. Por este motivo, hemos decidido acompañar y apoyar el desarrollo de los jóvenes a lo largo de su recorrido educativo de manera que puedan armar un proyecto de vida y lograr todos sus anhelos.

Los principales programas de la Fundación son los siguientes:

Nivel primario

Talleres de investigadores de la energía

Busca sembrar y motivar el interés por la ciencia en los alumnos de 4° grado al promover la concientización sobre el uso responsable de la energía.

Nivel secundario

Acompañamiento en la finalización de la Escuela Técnica Secundaria

Su objetivo es educar para la participación, busca así despertar valores cívicos y formar ciudadanos comprometidos. Por eso, durante los últimos tres años de la escuela secundaria brindamos oportunidades a jóvenes que cursen en la escuela técnica.

Prácticas profesionalizantes

El propósito es que los alumnos consoliden, integren y amplíen las capacidades y saberes que se corresponden con el perfil profesional en el que se están formando.



Nivel terciario

Beca en Diplomatura en energías renovables

La Diplomatura en energías renovables ofrece una enseñanza técnica que le permite al estudiante desarrollar conocimientos y habilidades en el uso de los sistemas energéticos sustentables.

Nivel universitario

Becas universitarias

Con el objetivo de contribuir con la equidad educativa en la educación superior, brindamos oportunidades de desarrollo a jóvenes estudiantes de carreras de ingeniería, promoviendo así su educación y empleabilidad con el acompañamiento y la formación integral.

Hemos firmado distintos acuerdos con universidades públicas con el propósito de becar a jóvenes estudiantes de las carreras de ingeniería.

Becas hijos de empleados

Con la premisa de acompañar a los hijos de nuestros colaboradores en sus estudios universitarios, lanzamos la convocatoria con el fin de apoyar a aquellos que estén estudiando o quieran comenzar a estudiar una carrera universitaria relacionada con las ingenierías.

Nivel profesional

Programa de pasantía

Este programa tiene como objetivo que nuestros becarios universitarios, a partir del tercer año de la carrera, puedan sumarse a la empresa por medio de una pasantía.

Jóvenes profesionales

Brindamos posibilidades de desarrollo laboral a los becarios que estén cursando las últimas materias o que hayan finalizado sus estudios universitarios y deseen adquirir experiencia profesional en el ámbito de nuestra industria.

Pluspetrol S.A.

Proyecto de producción de plantas autóctonas

“Pensamiento Nativo” es un emprendimiento de producción de plantas autóctonas de la meseta neuquina que se inició en 2012. Lo lleva adelante un grupo de jóvenes con alto riesgo social proveniente de barrios carenciados del oeste de la Ciudad de Neuquén; quienes, junto con la Fundación Familia, la Escuela Nuestra Señora de la Guardia, la Facultad de Ciencias de Ambiente y la Salud de la Universidad Nacional del Comahue (UNCo) y la empresa Pluspetrol S.A., forman parte de una red de trabajo que da sustento a esta exitosa experiencia de la economía social.

Aportes y responsabilidades de cada organización

Pluspetrol S.A.	Comodato de predio de 4 hectáreas. Infraestructura de servicios. Construcción de un invernadero y un rustificador. Financiamiento general del proyecto (honorarios docentes UNCo, costos operativos, insumos, servicios, honorarios de la Fundación (tutores/coordinadores). Plazo: tres años, hasta 2015.
------------------------	--

Facultad de Salud y Medio Ambiente, UNCo	Dirección técnica del proyecto. Formación y capacitación <i>in situ</i> de emprendedores. Tratamiento pre-germinativo de semillas. Guarda de semillas. Supervisión técnica de todo el proceso.
---	--

Escuela Nuestra Sra. de la Guardia	Selección de emprendedores. Incorporación de proyecto en objetivos pedagógicos de la escuela.
---	--

Fundación Familia	Coordinación en campo del proyecto. Acompañamiento social de los emprendedores. Tutorías a emprendedores. Comercialización.
--------------------------	--

Enfoque sostenible

El término sustentabilidad ha evolucionado en los últimos años hasta una concepción que abarca tres áreas: lo económico, lo ambiental y lo social. Alineado a este



Emprendedores en tareas de repique y macetado.



Rustificador.

enfoque y a la política de sustentabilidad de Pluspetrol S.A., el proyecto persigue los siguientes objetivos:

- **Impacto social**

El proyecto se sustenta con un sistema de gestión innovador, donde se han formado más de 15 jóvenes que ingresan en ciclos anuales de 5 miembros. Los grupos se coordinan por medio de un sistema de tutorías y rotación, que posibilita el sostenimiento a largo plazo del proyecto, convirtiendo a cada joven en emprendedor y multiplicador de la experiencia.

- **Impacto económico**

El proyecto estuvo diseñado, desde sus inicios, para un período máximo de tres años. En el cuarto año, el proyecto debía ingresar a su etapa de sustentabilidad. En 2015, se alcanza la meta de venta de 15.000 unidades de plantines generando un ingreso que permitió alcanzar la sustentabilidad económica del proyecto.

- **Impacto ambiental**

Para llevar adelante los procesos de restauración ecológica es necesario el acceso a una producción de material vegetal apropiado en cantidad, calidad y diversidad. Pensamiento Nativo ha logrado convertirse en un “vivero de conservación”, que ofrece especies que no son producidas ni ofrecidas por los viveros comerciales. Al mismo tiempo, permite investigar y desarrollar nuevas técnicas de propagación y mantenimiento de especies.

Shell Compañía Argentina de Petróleo S.A.

Creando vínculos Refinería – Buenos Aires

La principal iniciativa de inversión social en **Avellaneda** es el programa Creando Vínculos, cuyo objetivo es contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de niños, jóvenes y adolescentes en el partido de Avellaneda. Este objetivo se lleva adelante, por un lado, generando oportunidades para que las organizaciones de la zona realicen sus proyectos y, por otro lado, fortaleciendo las capacidades institucionales locales y multiplicando redes y lazos con otras organizaciones locales o nacionales.

Desde los orígenes en 2003, hemos trabajado junto con 230 instituciones en 180 proyectos.



En primer lugar, el “Concurso de proyectos”, durante 2016, se enfoca en cuatro categorías:

- Ambiente
- Educación
- Salud
- Jóvenes y empleabilidad

En la actualidad, estamos trabajando en la selección de proyectos, de los que Shell financiará hasta un 75% del costo total.

Durante la implementación del proyecto, cada organización recibe apoyo de la Asociación Conciencia y, además, tienen asignado un “padrino”, un empleado de Shell que sirve de nexo entre la organización y la empresa. En diciembre se realizará la Feria Anual de Proyectos en la Refinería Buenos Aires, en la que todas las organizaciones participantes de los proyectos 2016 expondrán su trabajo e intercambiarán su aprendizaje con otras organizaciones de Avellaneda y personal de Shell.

También dentro del marco del programa “Creando Vínculos”, junto con la Fundación Impulsar, hemos lanzado el programa Desafío Joven XV Edición, que busca detectar emprendedores sociales y apoyarlos en la pue-



ta en marcha de un plan de negocios con financiamiento de estructura crediticia. Ya estamos trabajando con cinco emprendimientos de la zona a través capacitación en planes de negocio y mentoría por un año.

Además, también trabajamos en forma conjunta con la organización FUDE en temas de recreación, deporte y formación de organizaciones barriales de Dock Sud.

Por último, como todos los años, estamos organizando una Jornada de voluntariado en la que participan empleados junto con una organización dentro de la comunidad, y el programa de visitas a planta para escuelas técnicas y universidades.

Programa de Capacitaciones Upstream – Neuquén

Continuando con el compromiso de trabajo y las iniciativas vinculadas al desempeño social con las comunidades vecinas a las operaciones de Shell en la Provincia del **Neuquén**, se puso en marcha la edición 2016 de los Programas de Entrenamientos y Capacitaciones.

En el marco de un convenio entre Shell Argentina y la Municipalidad de San Patricio del Chañar, desde el año 2013 se han desarrollado diversos Programas Educativos, que no solo llevan cuatro ediciones ininterrumpidas, sino que hasta el momento han logrado la participación de más de 350 alumnos y 235 egresados.

Aumentar la empleabilidad de los jóvenes locales, fomentar la capacidad de aprender, aumentar la conciencia del cumplimiento de las normas de seguridad en los ámbitos laborales e interactuar con equipos de trabajo para adquirir herramientas de comunicación adecuadas y una actitud personal proactiva son algunos de los objetivos y propósitos de estas iniciativas que consolidan la relación con las Comunidades.

En esta edición, la propuesta incluye 4 cursos:

- Soldadura
- Mecánica ligera
- Administración contable
- Recursos humanos

Tecpetrol S.A.

Contenidos de ciencia de calidad para la escuela pública en Comodoro Rivadavia

Con talleres de formación en enseñanza indagatoria de la ciencia, vinculadas a la propuesta del programa ExtraClase, se busca dotar al sistema público, de actividades de calidad para implementar en la escuela primaria.

Tecpetrol le ha propuesto al sistema educativo público una iniciativa para desarrollar en escuelas de jornada extendida de Comodoro Rivadavia. Con capacitaciones anuales a los docentes, se comparte gradualmente con el sistema público contenidos de ciencia diseñados para niños de 6 a 12 años, que se utilizan en el programa ExtraClase. Son cuatro horas de ciencia por semana por grado. Tecpetrol, además de financiar las capacitaciones, se hace responsable de la compra de materiales y de garantizar la supervisión del desarrollo de las clases de ciencia por parte de especialistas en el campo.

El programa ExtraClase en Tecpetrol es una iniciativa que complementa la currícula de diferentes escuelas, y agrega diferentes talleres a lo largo del día



aprovechando la jornada extendida. Incluye apoyo en tareas, arte, recreación y ciencias, que es el foco del programa. El trabajo con especialistas en enseñanza indagatoria de la ciencia garantiza el acceso a materiales diseñados para las edades de los niños, organizados en módulos con actividades secuenciales de calidad.

Mediante esta iniciativa se busca acercar un abordaje diferente de la enseñanza de la ciencia al sistema educativo público, basado en estrategias pedagógicas innovadoras. Además de trabajar para que los niños despierten su interés por lo que los rodea, y el porqué de las cosas, el método indagatorio permite que aprendan a formularse preguntas, razonar, analizar, experimentar y llegar a conclusiones basadas en la experiencia. A su vez, el trabajo en equipo, la necesidad de comunicar lo que descubren y la práctica colaborativa aportan al desarrollo de habilidades socioemocionales, fundamentales en los procesos de aprendizaje de las nuevas generaciones.

El programa ExtraClase en Comodoro Rivadavia, Chubut, funciona en cinco escuelas provinciales de horario extendido y beneficia a más de 670 alumnos de 1°, 2°, 4° y 5° grado. Para ello, 117 docentes recibieron un entrenamiento que les permite enseñar con la modalidad indagatoria de la ciencia.

Transportadora de Gas del Norte S.A. (TGN)

Club de Ciencias TGN

A través del Club de Ciencias, TGN busca generar interés por las ciencias y la investigación en niños y niñas de 3° y 4° grado de escuelas primarias. En distintos encuentros los participantes realizan experimentos y construyen dispositivos mediante la utilización de elementos de uso corriente en el hogar. En cada encuentro, de una duración aproximada de dos horas, se abordan temas, como el uso de la energía, las reacciones químicas, la generación de calor mediante fuentes renovables y la medición de la presión atmosférica y el viento. El espacio de experimentación permite la comprensión de fenómenos físicos y la adquisición de conocimientos mediante métodos lúdicos. Entre los objetivos planteados se destacan: motivar a niñas y niños por la investigación del entorno en el que se desarrollan, acercarlos al mundo de la ciencia y crear un ámbito en el que puedan desplegar su curiosidad.

La propuesta contó con el auspicio de la Organización de Estados Iberoamericanos y fue declarada de interés por los Ministerios de Educación de las provincias de Salta y Córdoba, y por la Dirección General de Escuelas de la provincia de Mendoza. En 2014 se llevó a cabo una experiencia piloto en una escuela de la localidad de Lumbreras, provincia de Salta. Durante 2015 el programa se amplió a las provincias de Tucumán, Santiago del Estero, Catamarca, Córdoba, Mendoza y San Luis. Para poder escalar el programa a las distintas localidades se abrió la participación a voluntarios de TGN que se desempeñan en plantas compresoras y bases cercanas a cada una de las escuelas. Los talleres fueron coordinados por la productora Foro 21.



Como eje de investigación para cada uno de los talleres se tomaron temas de “los cuatro elementos” (aire, agua, tierra y fuego). Además, se trabajó un quinto elemento que se mantuvo sorpresa hasta que se develó en el último encuentro. Este último taller se dedicó a integrar lo aprendido y a proponer la innovación científica y tecnológica de manera responsable.

En cada taller se fomentó el desarrollo de competencias relacionadas con la investigación: la observación, el registro, la contrastación, el ensayo y el error y la inducción.

Acerca de TGN

Transportadora de Gas del Norte S. A. (TGN) es la empresa dedicada al transporte de gas natural por gasoductos de alta presión en el centro y norte de la Argentina. Sus dos gasoductos troncales, el Norte y el Centro Oeste, se extienden a lo largo de más de 6.800 km. Abastece a 8 de las 9 distribuidoras de gas y a numerosas generadoras eléctricas e industrias ubicadas en 15 provincias argentinas.

TGN expresa su responsabilidad social a través de compromisos y acciones destinadas a contribuir con el desarrollo sustentable, el diálogo y la búsqueda de creación de valor con sus grupos de interés. Para más información ingresen a la página www.tgn.com.ar



Transportadora de Gas del Sur S.A. (TGS)

Programa de Prevención de daños en gasoductos

El desarrollo de las zonas urbanas en las ciudades abastecidas por la red de gasoductos ha generado, en los últimos años, una mayor y más cercana convivencia de barrios de viviendas con las instalaciones de la empresa. La prevención de daños sobre las instalaciones de la empresa y la comunidad representa un aspecto esencial en la estrategia del negocio, debido a la relevancia de las contingencias potenciales de un evento asociado a la rotura de gasoductos de alta presión, especialmente en zonas urbanas. El programa busca generar acciones con los distintos grupos de interés tendientes a prevenir accidentes por intervenciones de terceros sobre las instalaciones de TGS, asegurar la gestión diligente de la empresa en el rol de comunicación de medidas de prevención a los distintos integrantes de la comunidad, generando trazabilidad de las mismas y reforzar el vínculo positivo entre la empresa y los municipios donde opera sus instalaciones.

El abordaje integral de la prevención de daños se desarrolla a partir de las siguientes líneas de acción:

1. Comunicación puerta a puerta con frentistas de instalaciones de TGS.
2. Comunicación puerta a puerta con frentistas de plan de obras.
3. Talleres de formación en prevención de accidentes con instalaciones de gas en cuerpos de bomberos.
4. Talleres educativos en escuelas primarias denominados "Transportando conciencia".
5. Reuniones técnicas con funcionarios de municipios, representantes de empresas petroleras y de servicios

de excavación y de instituciones gubernamentales.

Durante 2015 desarrollamos estas líneas de acción con los vecinos de los municipios de la provincia de Buenos Aires de José C. Paz, Moreno, Malvinas Argentinas y General Rodríguez; en los Cuerpos de Bomberos de Gral. Rodríguez, Del Viso, Malvinas Argentinas, Moreno, José C. Paz y Bahía Blanca; y en instituciones educativas de los Municipios de Malvinas Argentinas y de Gral. Rodríguez.

Las reuniones técnicas con funcionarios de municipios y representantes de empresas privadas y de instituciones gubernamentales las implementaron personal técnico de TGS en alianza con empresas del sector (TGN, Camuzzi y Gas Natural Fenosa) y el Instituto Argentino del Petróleo y del Gas.

En 2015 se realizaron charlas y jornadas con funcionarios del Municipio de Gral. Rodríguez, personal de Petrolera Entre Lomas (Río Negro) y personal técnico de la Dirección Nacional de Vialidad (DNV) y empresas privadas en su Sede Central, en Neuquén y Jacobacci. También participamos en los cursos para operadores de equipos viales para sus operarios de todo el país que realizó la DNV y dictamos un Curso de Integridad de ductos-prevención de daños por terceros en el IAPG dirigido a colegas de empresas que deben preparar un plan de prevención de daños.

Los programas de prevención de daños a la red generalmente se concentran en aspectos técnicos de mantenimiento y control operacional, pero este programa planteó un cambio de paradigma al hacer foco en el cuidado de la comunidad y su concientización. Para lograrlo, además de mantener reuniones con funcionarios y representantes de empresas, en 2015 establecimos contacto directo con 1.104 vecinos y 3.385 alumnos que a través de los talleres "Transportando conciencia" recibieron información en sus escuelas.



Total Austral S.A.

Programa de control de IAH en Río Grande

Objetivos: colaborar en la consolidación de un programa sobre manejo, vigilancia y control de las infecciones de adquisición hospitalaria (IAH) y la mejora de los Servicios de Laboratorio, Esterilización e higiene hospitalaria. Ello a través de la asistencia para la conformación de un Comité de Control de Enfermedades Infecciosas y la transferencia de conocimientos a los profesionales locales de la salud.

Responsable del programa: Total Austral S.A., en su carácter de Operador del Consorcio CMA-1 integrado por las empresas Wintershall Energía S.A. y Pan American Sur S.R.L.

Implementador: FUNCEI (Fundación Centro de Estudios Infectológicos).

Actores institucionales: Hospital Regional de Río Grande, Ministerio de Salud de la provincia de Tierra del Fuego, Municipalidad de Río Grande.

Beneficiarios directos: aproximadamente 900 personas (profesionales de la salud del HRRGA y médicos de Tierra del Fuego que asisten a los seminarios de capacitación abiertos a la comunidad que forman parte del programa).

Beneficiarios indirectos: aproximadamente 70.000 personas (población de Río Grande y Tolhuin, que se atienden en el HRRGA, hospital de alta complejidad más cercano).



Reunión del Comité.

Principales resultados:

- 1) Fortalecimiento del funcionamiento del Comité de Control de Infecciones del hospital.
- 2) Refuerzo del equipo profesional del Comité, con una pediatra infectóloga y un enfermero en control de infecciones.
- 3) Definición e implementación de indicadores para garantizar una correcta vigilancia epidemiológica de las IAH.
- 4) Notable disminución de las complicaciones infecciosas de las cirugías cesáreas.
- 5) Optimización del uso racional de antibióticos en los pacientes internados.

Al optimizar la atención de los pacientes en el hospital se mejora la calidad de vida de toda la comunidad y se reducen los tiempos de internación, evitando así complicaciones que generan mayor estadía, mayor mortalidad, mayor morbilidad y mayores costos en la atención hospitalaria.

El programa fue declarado de interés provincial por el Ministerio de Salud de la provincia de Tierra del Fuego.



Seminario abierto a la comunidad.

YPF S.A.

Programa Ciudades sostenibles

La sustentabilidad para YPF consiste en trabajar por el desarrollo energético del país de un modo transparente y responsable en el plano económico, ambiental y social, conciliando el desarrollo del negocio y la generación de rentabilidad para los accionistas, con la creación de valor compartido para el país: consumidores, comunidades y ciudadanos.

En este marco, YPF y la Fundación YPF trabajan, junto con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y autoridades provinciales y municipales, en el diseño y la implementación de Planes de Desarrollo Sostenible para las comunidades que se vinculan con la compañía.

En las localidades de Añelo (Neuquén) y Las Heras (Santa Cruz) se están implementando los planes diseñados, y se finalizaron varias obras de infraestructura clave que apuntan a mejorar la calidad de vida de la población y a promover su desarrollo productivo y social.

A su vez, en las localidades de Allen (Río Negro) y en Malargüe (Mendoza) se comenzó con la etapa de estudios y diagnóstico para diseñar los planes de desarrollo sostenible para esas ciudades.

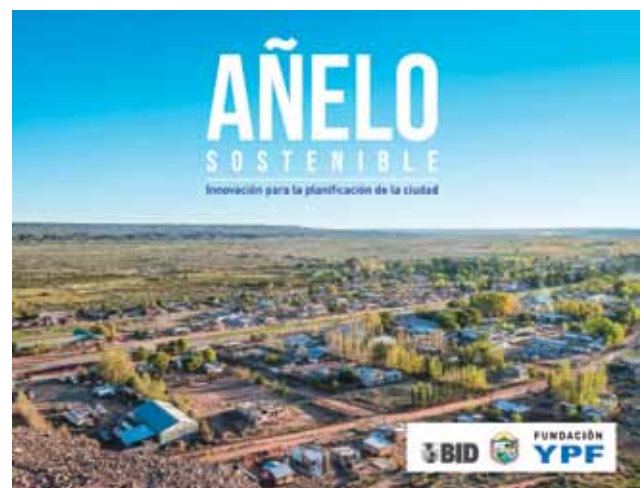
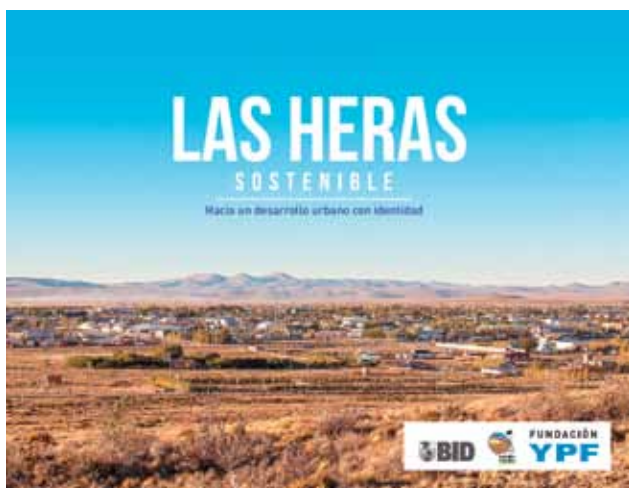
Los planes son elaborados aplicando una adaptación de la metodología de Iniciativa de Ciudades Emergentes y Sostenibles (ICES) del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), que es una herramienta

de planificación integral. La metodología tiene como objetivo general catalizar procesos para la planificación y el desarrollo urbano integral de ciudades emergentes, apoyándose en tres pilares de sostenibilidad: el ambiental y de cambio climático, el urbano-social, y el fiscal y de buena gobernanza.

Estos planes estratégicos funcionan como una hoja de ruta para la articulación de las inversiones del Estado, de organismos internacionales de crédito y la colaboración del sector privado. También permiten generar programas con impacto en las comunidades. El rol de la Fundación YPF, en la etapa de implementación del plan es articular los recursos provenientes de distintas fuentes de financiamiento propias y externas; y acompañar la ejecución de proyectos y obras.

En Añelo, por ejemplo, ya se implementaron diversos proyectos y obras para mejorar la infraestructura de salud y educación, los servicios públicos de agua, gas y cloacas. Para mejorar la calidad y la cantidad en la provisión de agua potable se construyó una nueva planta potabilizadora; se readecuó y amplió la planta de tratamiento de efluentes cloacales, se está ampliando la red de gas domiciliaria, y se hizo un nuevo canal de riego con capacidad para 300 ha productivas, entre otras obras. También se encuentra en ejecución el proyecto de iluminación del casco central. Además, se están desarrollando y generando proyectos de diversificación productiva acompañados de capacitación y asistencia técnica que apuntan a promover el desarrollo productivo y social de las comunidades.

Más información en www.fundacionypf.org



Instituto Argentino del Petróleo y del Gas (IAPG)

Aprendiendo a cuidar la energía

Durante 2015, el Instituto Argentino del Petróleo y del Gas continuó con sus programas de Uso Racional y Eficiente de la Energía, y de Educación para la Energía, incrementando su alcance, tanto a niños de nivel primario como de nivel secundario.

Estos programas, cuyos contenidos fueron desarrollados en conjunto con la Dirección de Escuelas Verdes del Ministerio de Educación de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, tienen por finalidad ofrecer a los chicos un primer acercamiento a las cuestiones que hacen a la temática de la energía, abordada en toda su complejidad, a través de talleres interactivos y contenidos didácticos pensados especialmente para ellos.



En el caso del Programa de Uso Racional y Eficiente de la Energía, que está dirigido a chicos de colegios primarios (4° y 5° grado), comienza con una charla de las docentes del IAPG, seguida de un video sobre la temática. A partir de ese momento, se propone una serie de actividades que van desde identificar en láminas que reproducen situaciones en escenarios diversos, situaciones responsables o irresponsables respecto al cuidado de la energía. Otras actividades del taller incluyen un “Eco-test”, gracias al cual cada chico evalúa si es un ciudadano ambientalmente responsable, un “Eco-crucigrama” y un juego del estilo de “Unir con flechas” a partir de los conceptos tratados durante el encuentro.

El taller incluye un kit de materiales para el docente y para el colegio, que además de los juegos y las actividades incluye una guía para el docente en el aula, y un libro para los chicos con consejos sobre el cuidado de la energía y del agua.



El Programa de Educación para la Energía, en cambio, está dedicado a chicos de establecimientos secundarios, y pone el acento en comprender qué es una matriz energética, antes del análisis de las diferentes fuentes energéticas, sus potenciales, sus beneficios y sus impactos negativos.

Este programa se desarrolla a partir de la proyección de una presentación Power Point, como disparadora del debate, e incluye también material gráfico para alumnos y docentes.

Durante el ciclo lectivo de 2015, los talleres del Programa de Uso Racional y Eficiente de la Energía se impartieron en 84 colegios primarios de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y en 20 establecimientos de la provincia de Buenos Aires, para un total de 5500 alumnos y 200 docentes capacitados, aproximadamente. En cuanto al Programa de Educación para la Energía, el año pasado, en el que se hizo la primera experiencia, se impartió en 17 establecimientos secundarios de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, lo que implicó la capacitación de 1055 alumnos y de 38 docentes.

Para 2016 la previsión es superar ampliamente estos números, debido al impulso que el Instituto le da a estos programas.



Empresas que respondieron a la encuesta

A. Marshall Moffat S.A.; Axion Energy; Bolland y Cía. S.A.; Camuzzi Gas Pampeana S.A. y Camuzzi Gas del Sur S.A.; Chevron Argentina S.R.L; Contreras Hermanos S.A.; Duralitte S.A.; Emerson Argentina S.A.; Enarsa - Energía Argentina S.A.; Enerflex Services Argentina S.R.L.; Exxonmobil Exploration Argentina S.R.L.; Gas Natural Fenosa; Gasnor S.A.; Infa S.A.; Metrogas S.A.; Oleoductos Del Valle (Oldelval); P&D Control Group Argentina S.R.L.; Pampa Energía; Pan American Energy Llc.; Pecom Servicios Energía S.A.; Pluspetrol S.A.; Quintana Wellpro S.A.; Reinforced Plastic S.A. (Repsa); San Atanasio Energía S.A.; San Jorge Petroleum S.A.; Shell C.A.P.S.A.; Tecpetrol S.A.; Total Austral S.A.; Transportadora de Gas del Norte (TGN); Transportadora de Gas del Sur (TGS); Vetek S.A.; Wintershall Energía S.A.; YPF S.A.

Realizado por la Comisión de
Relaciones Institucionales del IAPG

Equipo de investigación:

Investigadora principal:

Dra. Beatriz Balian de Tagtachian
(Universidad Católica Argentina)

Investigadora asociada:

Lic. Betsabé Policastro
(Universidad Nacional de La Pampa)

Editor responsable:

Martín L. Kaindl

Editora fotográfica:

Guisela Masarik

Coordinación:

Mirta Gómez

Diseño y realización:

Cruz Arcieri & Asoc.

Balián de Tagtachian, Beatriz

La responsabilidad social de las empresas de la industria del petróleo y del gas, informe 2016 / Beatriz Balián de Tagtachian ; Betsabe Policastro.

- 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Instituto Argentino del Petróleo y del Gas, 2016.

72 p. ; 20 x 28 cm.

ISBN 978-987-9139-82-0

1. Responsabilidad Social. I. Policastro, Betsabe II. Título
CDD 301

Esta edición de 1.000 ejemplares, se terminó de imprimir en ArtPress-Ronor® en enero, 2017.
Impreso en Argentina.



Maipú 639 (C1006ACG) Buenos Aires, Argentina
Tel.: 5277-4274 / Fax: 4393-5494
informa@iapg.org.ar / www.iapg.org.ar

